

LUND UNIVERSITY

Framväxten av koncernfackligt samarbete inom metallindustrin

Kjellberg, Anders

Published in:
Finspång - en bit av folkhemmet. Sju uppsatser om ett industrisamhälle under 1900-talet

2006

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

Link to publication

Citation for published version (APA):
Kjellberg, A. (2006). Framväxten av koncernfackligt samarbete inom metallindustrin. I L. Lagergren, & A. Thörnquist (Red.), *Finspång - en bit av folkhemmet. Sju uppsatser om ett industrisamhälle under 1900-talet* (s. 177-239). Centrum för kommunstrategiska studier (CKS) & Arbetslivsinstitutet.
http://www.isak.liu.se/cks/publikationer/bok_finspong/1.408131/Finspngpdf-fil20121010.pdf

Total number of authors:
1

General rights
Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:
Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.
• Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
• You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
• You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: https://creativecommons.org/licenses/

Take down policy
If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

Download date: 19. Mar. 2024

Detta är ett utdrag ur antologin
Annette Thörnquist & Lars Lagergren (red.)
Finspång - en bit av folkhemmet
Sju uppsatser om ett industrisamhälle under 1900-talet

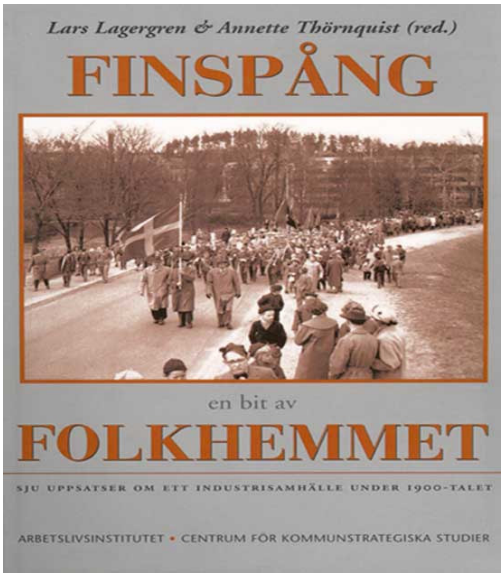
Arbetslivsinstitutet, Centrum för kommunstrategiska studier (CKS), Linköpings universitet (Campus Norrköping), Norrköping
www.isak.liu.se/cks

ISBN: 91-89336-38-0

Norrköping 2006

Finspång- en bit av folkhemmet

Sju uppsatser om ett industrisamhälle under 1900-talet



Denna antologi vill lyfta fram en bit av den svenska 1900-talshistorien ur ett lokalt perspektiv. Syftet är att genom ett antal begränsade nedslag i en och samma lokala miljö belysa några drag i det svenska ”folkhemmets” utveckling. Miljön är Finspång, ett av många svenska samhällen som byggdes upp kring stora industrier. Ett återkommande tema i kapitlen är samarbetet mellan arbetsmarknadens parter, myndigheter och folkrörelser, vilket problematiseras och diskuteras utifrån olika ansatser.

I boken behandlas arbetarnas bostads- och levnadsvillkor, barnomsorgen, idrottsrörelsens etablering genom fotbollen, arbetskraftsinvandringen ur ett gästarbetarperspektiv, den lokala inbyggda yrkesskolan, det koncernfackliga samarbetet samt arbetarskyddet med fokus mot asbestproblemet.

Följ med på en resa i tiden i industrisamhället Finspång!

Boken kostar 175 kr + moms och kan beställas av Lena Hådal på lenha@isak.liu.se eller telefon 011-36 34 29.

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 3

Innehåll

5 *Förord*

7 *Inledning*

15 Sten O Karlsson **Som det rika landet Gosen**

45 Mia Thorell **En nations främsta tillgång är barnen**

65 Torbjörn Andersson **Fotbollen i Finspång**

97 Zoran Slavnic **Finska och jugoslaviska gästarbetare i Finspång**

145 Lars Lagergren **Yrkesskolan i tiden**

177 Anders Kjellberg **Framväxten av koncernfackligt samarbete inom metallindustrin**

241 Annette Thörnquist **Asbestproblemets hantering vid en verkstadsindustri**

288 *Författarpresentationer*

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 177

ANDERS KJELLBERG

Framväxten av koncernfackligt samarbete inom metallindustrin[1]

Inledning

FINSPÅNG DOMINERADES UNDER 1900-talet av två storföretag: Svenska Turbinfabriks Aktiebolaget Ljungström (STAL) och Finspongs Metallverks Aktiebolag. Båda grundades 1913 och införlivades i koncerner med säte i Västerås. Redan 1916 förvärvades STAL av ASEA-koncernen medan det skulle dröja till 1942 innan metallverket köptes upp av Svenska Metallverken. En annan likhet är att verkstadsklubbarna vid de båda Finspångsföretagen bildades 1915 och tillhörde Metalls avdelning 97.

Det fanns också betydelsefulla skillnader mellan de två företagen. STAL och de andra ASEA-företagen tillhörde den minst sagt omfångsrika verkstadsindustrin, medan Finspongs Metallverk tillsammans med ett fåtal andra företag utgjorde en särskild bransch, metallverksbranschen. STAL var medlem i Sveriges Verkstadsförening (VF), metallverken i SAF:s Allmänna Grupp, som var en uppsamlingsplats för företag utanför de stora industribranscherna. Arbetsgivarnas organisering på två håll innebar att arbetarna även på riksplanet berördes av två olika avtalsrörelser. Följaktligen representerades verkstadsklubbarna på olika avtalskonferenser, verkstadskonferensen respektive metallverkskonferensen. Vid den senare hade klubben vid Finspongs Metallverk en framskjuten plats, medan Stal-klubben bara var en av många klubbar vid de större verkstadsföretagen.

Huvudsyftet med detta kapitel är att studera framväxten av koncernfackligt samarbete inom ASEA- och metallverkskoncernerna och undersöka de båda Finspångsklubbarnas agerade. Avsikten är också att jämföra betingelserna för det fackliga samarbetets etablering och utveckling inom de båda koncernerna. Som redan framgått fanns det både likheter och olikheter mellan de två företagen liksom mellan de koncerner som de tillhörde. Vad betyd-

de det för det koncernfackliga samarbetet? Av intresse är naturligtvis också hur *andra* klubbar i de båda koncernerna förhöll sig. Som vi skall se drev en del klubbar på det koncernfackliga samarbetet, men det fanns också sådana som ville begränsa det. En och samma klubb kunde också vara pådrivande under en period och tillbakahållande under en annan eller helt enkelt välja att lämna samarbetet. Till de centrala frågeställningarna hör:

- vilken eller vilka klubbar tog initiativet?
- varför kände de ett behov av koncernfackligt samarbete?
- vilka fackliga frågor önskade man i första hand samarbeta om?
- i vilken utsträckning lyckades man nå fram till en gemensam handlingslinje?
- varför önskade en del klubbar begränsa samarbetet?
- hur organiserades samarbetet?
- hur ställde sig den lokala arbetsgivarparten respektive koncernledningen?
- vilken var förbundets inställning?
- vilka framgångar respektive misslyckanden upplevde den koncernfackliga verksamheten och hur kan de förklaras?

Under drygt ett decennium uteslöts Stal-klubben ur kretsen av ASEA-klubbar genom de restriktioner som koncernledningen ställde upp för dotterföretagens klubbar. STAL hörde nämligen inte till ”Centrala ASEA”, dvs. moderbolaget ASEA. Till bilden hörde också att klubben vid 1960-talets början ifrågasatte värdet av koncernfackligt samarbete. Det var inte första gången en ASEA-klubb gjort detta. En frågeställning är här:

- vad föranledde en del klubbar inom ASEA-koncernen att vid olika tillfällen lämna samarbetet?

Under 1970-talet intensifierades samarbetet mellan klubbarna inom både ASEA och metallverken. De nya lagarna om medbestämmande och facklig representation i bolagens styrelser aktualiserade inom ASEA-koncernen en mer kontinuerlig facklig bevakning av koncernledningens och de olika ASEA-företagens agerande. Det blev nu nödvändigt att finna nya arbetsformer för det koncernfackliga samarbetet. Stal-klubben drogs vid 1970-talets mitt återigen in i ASEA-klubbarnas gemenskap och deltog aktivt i den utvidgade samorganisation som även innefattade dotterbolagens klubbar. Metallverken förvärvades 1969 av Gränges och kom därmed in i en koncern med

ett utvecklat partssamarbete och en nära samverkan mellan koncernklubbarna.

Länge var det koncernfackliga samarbetet begränsat till Sverige. Först mot slutet av 1900-talet vidgades det till nordisk och senare också europeisk nivå. Näringslivets tilltagande internationalisering ökade behovet av internationellt fackligt samarbete. ASEA omvandlades 1988 till ABB med huvudkontor i Schweiz. ABB-företaget STAL köptes tolv år senare av franska Alstom och därefter av tyska Siemens. Det skärpte ytterligare vikten av fackliga kontakter med koncernens verkstäder i utlandet. Sedan Metallverken köpts av Gränges, som i sin tur införlivades i Electrolux-koncernen, styckades verksamheten upp. Koppardelen kom i finsk ägo (Outokumpu OY) medan aluminiumdelen idag är norskägd. Norska Orkla är störste ägare i likaledes norska Elkem och därmed också i aluminiumföretaget Sapa. Några frågor som kapitlet avser att belysa är här:

- hur organiseras det fackliga samarbetet – nationellt och internationellt – i internationella koncerner?
- vilka är drivkrafterna för koncernfackligt samarbete över landgränserna?
- hur har arbetsgivarnas inställning påverkat det internationella koncernfackliga samarbetet?

Om vi ser till de närmare 100 år som gått sedan STAL och Finspongs Metallverk grundades kan man fråga sig vad alla byten av koncerntillhörighet inneburit för de båda verkstadsklubbarnas möjligheter att bedriva koncernfackligt samarbete. Som redan framgått berör frågan i växande grad samarbetet med fackföreningar i andra länder.

Framväxten av koncernfackligt samarbete inom ASEA[2]

STAL i Finspång kom som framgått i ASEA-koncernens ägo redan 1916. Specialiseringen på turbiner medförde att STAL fungerade som ett ganska självständigt bolag och aldrig tillhörde den del av koncernen som med tiden kom att kallas Centrala ASEA. Huvudkontorets placering i Västerås, där också flera av de stora verkstäderna var belägna, medförde att verkstadsklubbarna i Västerås befann sig i själva kärnan av koncernen. Det var också de som fick svara för samordningen av den koncernfackliga verksamheten. Centrala ASEA innefattade även verkstäderna i Ludvika, Stockholm, Jönköping, Härnösand m.fl. orter.

Behovet av koncernfacklig samverkan upplevdes till en början som starkast i ett par med ASEA konkurrerande företag som införlivats i Centrala ASEA 1916 respektive 1930. I samband med förvärven genomfördes omfattande strukturrationaliseringar vid NFEA (Nya Förenade Elektriska AB) i Ludvika och Luth & Rosén i Stockholm. Från arbetsgivarhåll var avsikten att anpassa NFEA:s ackordssystem och Luth & Roséns tidsstudiesystem till vad som tillämpades i Västerås. Allt detta föranledde metallarbetarna i Ludvika och Stockholm att kontakta kollegerna i Västerås för ett närmare samarbete.

Det 1916 inledda koncernsamarbetet omfattade endast metallavdelningarna i Ludvika och Västerås och det var först under 1930-talet som samarbetet utvidgades till hela koncernen, inkl. STAL i Finspång. Under 30-talsdepressionen steg missnöjet bland arbetarna till följd av sänkta ackord, bristande eller obefintlig insyn i hur ackorden beräknades samt införandet av tidsstudiesystem som syftade till att sänka ackordspriserna. Den första koncernfackliga ASEA-konferensen ägde rum hösten 1932 sedan klubben vid Luth & Rosén i Stockholm och senare även klubben i Ludvika agerat för en sådan. Främsta syftet var att få till stånd ett samarbete mellan klubbarna i just ackords- och tidsstudiefrågorna.[3] Redan två år tidigare, vid ett möte mellan klubbstyrelsen vid Luth & Rosén och samtliga klubbstyrelser i Västerås, beslöts att inrätta ett rapportsystem mellan klubbarna.

Inget av detta visade sig lätt att förverkliga. Varken det koncernfackliga VU (verkställande utskottet) som inrättades 1946 eller klubbarna själva gjorde särskilt mycket för att få till stånd ett fungerande informationsutbyte. Istället blev de årliga konferenserna det i särklass viktigaste kontaktforumet klubbarna emellan. VU självt kunde genom sin sammansättning knappast fungera som kontaktlänk mellan klubbarna, åtminstone inte så länge det enbart bestod av Västeråsfolk. Att fylla i rapportformulär och ta del av andras rapporter upplevdes säkerligen som mindre givande än att möta livs levande fackliga kolleger från de andra ASEA-verkstäderna. Förutom diskussionerna under de vanligen två dagar långa konferenserna gavs det tillfälle till informella samtal mellan ombuden från de olika klubbarna.

Det verkligt svåra visade sig vara att enas om en gemensam handlingslinje i ackords- och tidsstudiefrågorna, vilka under lång tid dominerade konferenserna. Behovet av gemensamt agerande upplevdes som angeläget sedan förbundet misslyckats att i avtal med Verkstadsföreningen reglera tidsstudierna på central nivå och istället uppmanat klubbarna i Västerås att förhandla med koncernledningen. Klubbarna i Stockholm och Ludvika hoppades

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 181

mycket på att Västeråsklubbarna skulle fungera som spjutspets för dem själva. Den första koncernkonferensen (1932) ställde sig bakom detta förhandlingsupplägg. I praktiken var enigheten dock skenbar. Västeråsklubbarna fullföljde aldrig konferensens beslut då de ansåg att den djupa depressionen lade hinder i vägen. För det andra motsatte sig en del klubbar ett enhetligt normsystem för ackord och tidsstudier. Man menade att det var olämpligt med hänsyn till den varierande tillverkningen och att produktionen ofta förändrades.

Svårigheterna att utforma en gemensam strategi framträdde tydligt under 1933 års koncernkonferens. Framför allt klubbarna i Stockholm och Ludvika var då djupt besvikna på att Västeråsklubbarna inte fullföljt föregående konferensbeslut. Det koncernfackliga samarbetet gick nu ned på sparlåga och återupptogs inte förrän 1937 då tiden ansågs mogen att gemensamt ta nya tag i ackords- och tidsstudiefrågorna. Under mellantiden hade förbundet vunnit en seger i Arbetsdomstolen 1934 genom att verkstadsklubbarna tillerkänts förhandlingsrätt i tidsstudiefrågor. Verkstadsavtalet 1936 gav arbetarna rätt att ta del av beräkningsgrunderna för tidsstudierna. Flera klubbar i Västerås menade att det var otillräckligt eftersom företaget såg kopplingen mellan tidsstudier och lönesättning som sin ensak. Västeråsklubbarna var därför angelägna om att diskutera verkstadsavtalets s.k. ackordsparagraf vid koncernkonferensen som de sammankallade 1937. De låga ackordspriserna i Västerås vållade problem i bl.a. Stockholm. Det visade sig emellertid lika svårt som tidigare att komma fram till en gemensam handlingslinje. Man var oenig om behovet av fackliga tidsstudiekontrollanter liksom om ett enhetligt tidsstudiesystem överhuvudtaget var önskvärt. Stal-klubbens ombud trodde inte på det förra men efterlyste det senare. Förbundets representant avrådde från ett enhetligt system då han ansåg att ett fritt system med lokala förhandlingar kunde ge bättre resultat. Konferensen hade därför ingen gemensam rekommendation till den stundande avtalskonferensen.

Efter misslyckandet 1937[4] dröjde det till 1943 innan det koncernfackliga samarbetet återupptogs.[5] Denna gång var det klubbarna vid Luth & Rosén och Helios i Stockholm som tog initiativet. Vid 1943 års konferens beslöts om flera gemensamma framställningar[6] men inte i de mest brännande frågorna, dvs. ackords- och tidsstudiefrågorna. Man enades dock om att alla klubbar skulle kräva medelförtjänsten som beräkningsgrund vid de lokala ackordsförhandlingarna. Trots att åsikterna gick isär kom man också överens om ett systematiskt informationsutbyte om löner m.m., dvs. att göra ett nytt försök med ett rapportsystem. Frågan var i grunden om man skul-

le eftersträva *enhetliga* löner inom koncernen eller om det var bättre att *lokalt* försöka uppnå så mycket som möjligt. Stal-ombudet John Pettersson yrkade avslag på inrättandet av ett rapportsystem med motiveringen att det kunde öka arbetsgivarnas motstånd mot lokala förbättringar.

Från 1943 antog det koncernfackliga arbetet fastare former. Konferenserna blev nu även i praktiken årliga, bortsett från verkstadskonfliktens år 1945. Den ekonomiska konjunkturen var också helt annorlunda än under 1930-talsdepressionen. Ackordslöner och timlöner skenade iväg från beräkningsgrunder resp. minimilöner. Arbetsgivarna började nu gå med på avtal om beräkningsgrunder, men uppfattningarna skiftade mellan klubbarna om hur lämpligt detta var. Frågan var om man genom avtal skulle gardera sig i händelse av lågkonjunktur eller inte. Vid konferensen 1947 övergav klubbarna definitivt tanken på en gemensam framstöt i ackordsfrågan. Året därpå reglerades beräkningsgrunderna för ackord genom en central överenskommelse mellan Metall och Verkstadsföreningen. En strikt åtskillnad gjordes här mellan tidsstudier i teknisk mening och den s.k. penningfaktorn som kunde göras till föremål för förhandlingar. Vid STAL träffades ett tidsstudieavtal 1956 under det förbättrade samarbetsklimat som inträtt sedan Curt Nicolin ett par år tidigare utsetts till VD för företaget.

Sedan ackords- och tidsstudiefrågorna mer eller mindre avförts från den koncernfackliga dagordningen blev det främsta målet att utjämna skillnaderna i sociala villkor mellan de olika verkstäderna. Så länge arbetarna hade sämre pensionsvillkor m.m. än tjänstemännen och välfärdsstaten ännu inte var fullt utbyggd framfördes även krav på olika sociala reformer i företagets regi. Stal-klubben, som aldrig drivit ackords- och tidsstudiefrågorna på det koncernfackliga planet, hoppades 1947 att man genom gemensamt ageranade skulle kunna uträtta mer i *andra* avseenden. Klubben tog på konferenserna flera initiativ när det gäller pensioner, begravningshjälp, de yngres sparande m.m. Klubbombudet Bertil Andersson[7] menade att lönefrågor och dylikt närmast hörde hemma på avtalskonferenserna. De sociala frågorna hade nu tagit överhanden på det koncernfackliga planet. Vid 1950-talets mitt drog sig flera klubbar ur samarbetet då det ansågs ge alltför lite, men Stal-klubben valde att stanna kvar.

Välfärdsstatens utbyggnad och koncernledningens ovillighet att förhandla med koncernfackliga företrädare också när det gällde de sociala frågorna förvandlade under 1960-talets början konferensen till ett informations- och samrådsorgan mellan företag och klubbar inom Centrala ASEA. Därmed blev skillnaden till ASEA:s centrala företagsnämnd inte särskilt stor. Även den-

na var begränsad till Centrala ASEA. Redan innan beslut fattats om den nya konferensformen hoppade Stal-klubben av klubbsamarbetet då det ansågs ge för litet och kosta för mycket. Kostnaderna hade rakat i höjden sedan koncernledningen dragit in konferensstödet till klubbar utanför Centrala ASEA. Genom sitt agerande i olika avseenden bidrog koncernledningen i hög grad till att det fackliga koncernsamarbete som inletts vid 1930-talets början upphörde trettio år senare, i varje fall under de former som det dittills haft. Klubbarna vid ASEA:s dotterbolag ställdes utanför klubbsamarbetet som begränsades till moderbolaget ("Centrala ASEA").

I Stal-klubbens mötesprotokoll 28 juni 1960 hette det med en drastisk formulering att ASEA-konferensen beslutat att tills vidare upphöra med verksamheten då "klubbarna ej finner minsta gehör för sina önskemål hos ASEA:s ledning". På samma möte meddelades att bl.a. klubbordföranden Gunnar Andersson besökt de Laval i Nacka för att "tillsammans med verkstadsklubben där diskutera de gemensamma problem som uppstått i samband med sammanslagningen av företagen". När Stal-klubben fann det angeläget att samarbeta med klubben vid ett i koncernen nyligen införlivat företag tvekade man således inte. Företaget bytte nu namn till Stal-Laval. Företagsnämnden i Finspång informerades 1962 om att produktionen i Nacka under loppet av två år skulle överföras till Finspång. Mot bakgrund av den minskade orderstocken upplevdes det som mycket välkommet i Finspång. Vid Stal-Laval i Nacka kom beslutet som en chock för klubben som lyckades övertala företaget att bekosta en resa till Finspång för fyra styrelsemedlemmar så att de kunde informera sig närmare om arbets- och bostadsförhållandena på orten.[8]

Koncernkonferensen 1959 i Västerås blev för lång tid den sista för Stal-klubbens del.[9] Enligt Gunnar Andersson (Stal-klubbens ordförande 1960–67) var klubbens kontakter med ASEA-facket i Västerås så gott som obefintliga under 1960-talet.[10] Informella samtal i samband med förbundskurser (ej avsedda speciellt för ASEA-klubbarna) och i anslutning till möten i koncernens personalstiftelser[11] kunde förekomma, men inget som helst organiserat samarbete. Det skulle dröja till 1976 innan Finspångsklubben på allvar drogs in i det fackliga samarbetet inom ASEA-koncernen och då i samband med en ändring av lagen om facklig styrelserepresentation. Hösten 1966 anordnade förbundet dock en veckoslutskurs speciellt för ASEA-koncernens klubbar. Anders Bergman (klubbordförande vid STAL 1968–73) deltog i den mycket uppskattade kursen.[12] Bergman rapporterade efteråt att Stal-klubben "låg väl framme i sitt fackliga arbete i förhållande till andra klubbar inom

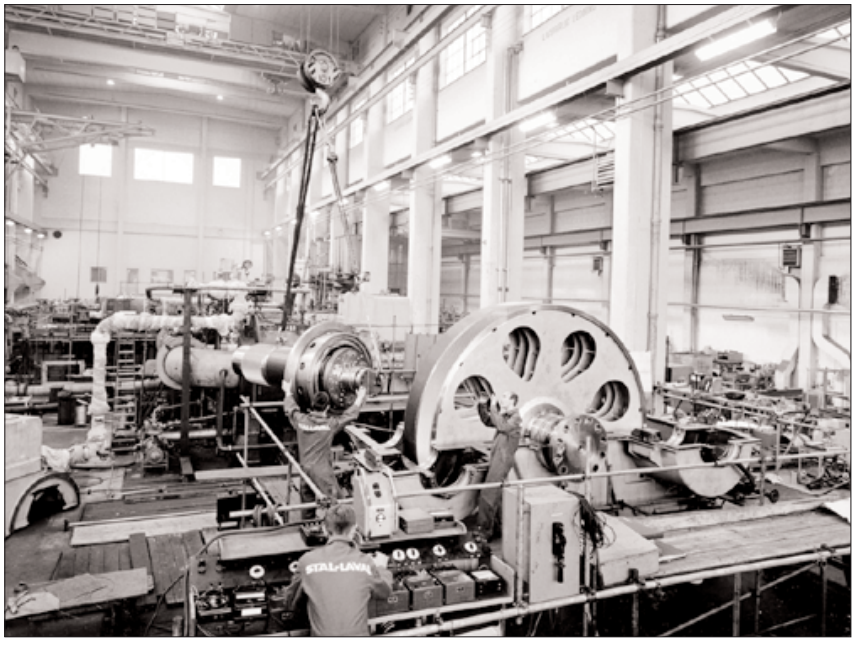
ASEA".[13] Han skulle ha kunnat tillägga att klubben under 1960-talet i hög grad fick förlita sig på den egna styrkan. Gunnar Andersson vädjade i informella sammanhang om hjälp för att komma tillrätta med den svårlösta frågan om montörernas utlandstraktamenten, men kollegerna i Västerås var inte intresserade av en gemensam lösning. Medan de äldre montörerna sedan länge åtnjöt diverse förmåner vid utlandsvistelser (fri bostad etc.) var de yngres situation minst sagt besvärlig. Förbundet erkände problemet, men var inte heller det villigt att bistå Finspångsklubben, som på egen hand så småningom lyckades uppnå en godtagbar lokal uppgörelse. Först då fick montörerna enhetliga villkor. Gunnar Anderssons intryck av de fackliga företrädarna för Västerås var att de var fullt upptagna med sina egna problem och inte riktigt beredda att lyssna på vad andra ansåg som angeläget.

Stal-klubben inbjöds, liksom klubben vid ASEA:s dotterbolag i Oslo, till 1971 års klubbkonferens.[14] Det hade då gått mer än tio år sedan de traditionella koncernkonferenserna upphörde och Finspångsklubben hamnade utanför kretsen av ASEA-klubbar. Under tiden hade klubben fått andra samarbetspartners, främst de andra metallklubbarna i Östergötland. Tillsammans med dessa inleddes en satsning på kursverksamhet och en egen kursgård.

Samarbete med andra Stal-klubbar

STAL blev med tiden en egen liten koncern inom den stora ASEA-koncernen. Verkstäder för tillverkning av kylmaskiner utlokaliserades till Norrköping 1955 (från 1959 Stal Refrigeration AB), värmeväxlare till Linköping 1957 (från 1962 Stal Laval Apparat AB), turbinskovlar till Ludvika 1971 samt mindre turbiner till Torps bruk i Småland, likaså 1971. Verkstäderna i Torps bruk och Linköping lades ned under 1980-talet. Samarbetet mellan klubbarna var väldigt begränsat innan 1973 års lag om facklig styrelserepresentation aktualiserade en närmare samverkan.[15] På såväl arbetar- som tjänstemannasidan inleddes nu ett klubbsamarbete inom "Stal-koncernen". Representanter för de olika verkstadsklubbarna möttes minst två gånger om året.[16] Lika många gånger gavs det tillfälle att träffa företrädare för företagsledningen. Då deltog även tjänstemannafacken, som annars hade egna möten precis som metallarbetarna.

Att Stal-ledningen verkligen var beredd att samråda med de fackliga organisationerna framgår av att en partssammansatt *personalpolicygrupp* tillsattes[17]. Även arbetsgrupper för frågor av kortare varaktighet förekom. Som en konsekvens av lagen om styrelserepresentation företräddes Finspångsklub-



Montering av kuggväxlar i stora montagehallen på STAL.
Siemens Industrial Turbomachinery AB

ben från 1973/74 i STAL:s bolagsstyrelse och från 1976 i ASEA:s styrelse. Klubben vid Stal-verkstaden i Ludvika saknade egen styrelserepresentant, men kunde genom klubbsamarbetet ändå få information om investeringsplaner m.m. Det fanns en rädsla att företaget inte skulle investera i tillräcklig omfattning. Finspångsklubben informerade även kollegerna i Linköping om vad som var på gång. Att de tillhörde ett separat Stal-bolag (och därmed var företrädda i den styrelsen) gjorde dem inte mindre intresserade – den högsta Stal-ledningen fanns ju trots allt i Finspång. Sedan Linköpingsverkstaden lagts ned fortsatte samarbetet med kollegerna i Ludvika ända fram till 2004 då en del av produktionen i Ludvika flyttades till Finspång och resten ”outsourcades”. Under åren strax före Ludvikaverkstadens avveckling hade arbetarna och tjänstemännen från SIF, CF och Ledarna *gemensamma* möten. Skälen var dels att bara två verkstäder (Finspång och Ludvika) återstod, dels att arbetarnas andel av personalstyrkan krympt ihop medan tjänstemännens ökat.

LO-medlemmarnas samorganisation vid ABB

Det fackliga samarbetet inom ASEA-koncernen antog fastare former som en direkt konsekvens av 1970-talets lagstiftning om facklig styrelserepresentation. Våren 1973 bildade verkstadsklubbarna inom moderbolaget en *samorganisation*.[18] Bland deltagarna fanns klubben i Västerås (som bildats 1966 genom en sammanslagning av klubbarna vid stadens olika ASEA-verkstäder), liksom klubbarna i Ludvika, Helsingborg och Härnösand. Stal-klubben föll utanför eftersom STAL var ett dotterbolag till ASEA. Lagstiftningen tillät ännu inte dotterbolagsklubbarna att företrädas i moderbolagets styrelse. En arbetskommitté, bestående av ett antal klubbordföranden, tillsattes med uppgift att förbereda de frågor som kom upp i samorganisationen. Tillsammans med tjänstemannaorganisationerna meddelade man ASEA:s bolagsstyrelse att man tänkte utnyttja rätten till styrelserepresentation. Bolagets styrelseordförande Marcus Wallenberg och VD:n Curt Nicolin utlovade visst ekonomiskt stöd till samorganisationen och dess arbetskommitté.[19] Första bolagsstyrelsemötet med löntagarrepresentanterna annonserades till augusti 1973. Moderbolagsklubbarna var även representerade i den centrala företagsnämnden som fortfarande fanns kvar.

Att klubbsamarbetet hade gått in i ett nytt skede framgår av att flera klubbar redan 1973 ifrågasatte värdet av ASEA-klubbarnas årliga konferens som ”i nuvarande form inte betyder så mycket för samarbetet mellan klubbarna”.[20] Kritiken återkom 1980 (för att ASEA-ledningen dominerade konferensen[21]) och 1983 (”ett ytterst svagt intresse för denna verksamhet”).[22] Sedan 1961 var konferenserna begränsade till moderbolagets klubbar (”Centrala ASEA”). De mest trängande frågorna behandlades från 1973 vid samorganisationens möten, som ägde rum med relativt täta intervall (fyra gånger per år) och med deltagande av ett stort antal klubbar. Ett av mötena hölls i anslutning till centrala nämndens sammanträde och ett annat i anslutning till den årliga klubbkonferensen. Vissa möten förlades till andra orter än Västerås.

Vid samorganisationens möten under hösten 1975 rapporterades från ASEA:s styrelse att Stal-Laval i Finspång drabbats av problem till följd av varvskrisen. Men ännu var Stal-klubben varken representerad i samorganisationen eller i ASEA:s styrelse utan endast i STAL:s egen styrelse. Dotterbolagens klubbar, som hade deltagit i det koncernfackliga samarbetet alltifrån starten under 1930-talet och ända fram till 1960–61, stod ändå inte helt utanför. På ett informellt plan höll de på att dras in i den fackliga gemenskap som under många år varit förbehållen klubbarna inom moderbolaget. Det skedde genom att ledamöterna i moder- och dotterbolagens styrelser

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 187

lärde känna varandra under de utbildningar som ASEA anordnade speciellt för dem.[23] Minst lika viktiga var kurserna som Metall/LO höll i samma syfte men ur ett mer fackligt perspektiv.[24]

Våren 1976 inbjöd samorganisationen de sex största klubbarna inom ASEA-koncernen, bl.a. Stal-klubben, till en träff i Stockholm.[25] På dagordningen stod bildandet av en samorganisation som även innefattade *dotterbolags*klubbarna. Bakgrunden var den lagändring som från den 1 juli 1976 möjliggjorde facklig representation från dotterbolagen i moderbolagets styrelse. Samtidigt permanentades ”försökslagen” som gällt från 1973. Ytterligare ett skäl var det växande behovet av informationsutbyte mellan klubbarna.[26] Resultatet blev en utökad samorganisation bestående av de 33 klubbarna i moder- och dotterbolagen.[27] Avsikten var att mötas två-tre gånger om året. Resterande ett-två sammanträden per år reserverades för den gamla samorganisationen inom moderbolaget.

Den utökade samorganisationen sammanträdde första gången i Västerås i slutet av 1976. Stal-klubbarna i Finspång och Linköping fanns bland de 23 representerade dotterbolagen. Vid ett möte följande vår framhöll Finspångsklubbens ordförande Jan (”Janne”) Karlsson att träffarna mellan moder- och dotterföretagens klubbar gav ”väldigt mycket”, vilket Curt Nicolin borde göras medveten om.[28] Karlsson ingick i den fyramannakommitté som decembermötet utsett för att utarbeta stadgar för den nya samorganisationen, *LO-medlemmarnas samorganisation vid ASEA-koncernen*.[29] Stadgarna antogs i februari 1978 då också ett AU (arbetsutskott) utsågs. Det bestod av tre ordinarie ledamöter från moderbolaget och två från dotterbolagen, bl.a. Jan Karlsson.[30] Idag är namnet *LO-medlemmarnas samorganisation vid ABB*. Ända sedan starten 1973 har samorganisationen vid ASEA/ABB rymt medlemmar från fler LO-förbund än Metall. Till en början var det fråga om elektrikerna.[31] Senare tillkom Beklädnads (Glasfiber), Gruv (Surahammars bruk), Handels (ASEA-Skandia) och Pappers (Figeholms bruk).

Efter ABB:s bildande intensifierades samarbetet med PTK-klubbarnas samorganisation (SIF, CF och Ledarna).[32] Tillsammans utgör de båda samorganisationernas ledamöter sedan 1989 *koncernkonferensen* som en gång om året möter högsta koncernledningen.[33] Därtill kommer LO-klubbarnas egen koncernkonferens som sammanträder två gånger per år.

Formerna för det koncernfackliga samarbetet reglerades genom det s.k. bolagiseringsavtalet, som ingicks 1985 för att tillförsäkra de anställda en fortsatt god anställningstrygghet inför moderbolaget ASEA:s uppdelning i helägda dotterbolag 1986. Avtalet innehöll också en förhandlingsordning och reglerade

den fackliga insynen i koncernen sedan moderbolaget reducerats till ett antal staber utan LO-medlemmar.[34] Bristen på information om koncernens strategi på både lång och kort sikt hade under årens lopp varit uppe till diskussion flera gånger. De strategiska frågorna handlade bl.a. om förändringar av koncernens struktur, produktionsinriktning och affärsverksamhet i Sverige och utomlands.[35] Problemet accentuerades av att ASEA 1976 flyttat sitt huvudkontor till Stockholm.[36] För att kunna bemöta koncernledningens strategi var det viktigt att bli informerad på ett *tidigt* stadium.[37] De lokala företagsledningarna saknade ofta en helhetsinformation om koncernens utveckling och informerades ofta själva på ett sent stadium, vilket kunde medföra att klubbarna blev tagna på sängen och fick svårt att förhandla.[38] Å andra sidan var det inte ovanligt att fackrepresentanterna i koncernstyrelsen var bättre informerade än dotterbolagens verkställande direktörer.[39] För att samordna informationen från koncernledningen och sprida den vidare till klubbarna tillsattes 1986 en *informationsgrupp* i vilken bl.a. Jan Karlsson ingick. Den fungerade också som en referensgrupp för bolagsstyrelserepresentanterna.[40] Informationsgruppen utsåg inom sig en *förhandlingsgrupp* med uppgift att MBL-förhandla men även att träffa koncernledningen för informella diskussioner.

Som konsekvens av bolagiseringen avvecklades *moderbolagets* samorganisation (bildad 1973) under slutet av 1986. Verksamheten koncentrerades nu till *koncernens* samorganisation (bildad 1976). Bolagiseringsavtalet sades upp av ABB sedan man 1991 börjat säga upp övertaliga anställda istället för att vidareutbilda dem. Det hade då gått 36 år sedan ASEA sade upp någon i Sverige.[41] Samorganisationen betraktade uppsägningarna som ett brott mot bolagiseringsavtalet.[42]

Samorganisationen hade inte bara som uppgift att informera klubbarna om vad som var på gång inom ASEA/ABB. Den var också ett organ för att diskutera de rent fackliga frågorna. Enligt Jan Karlsson, ordförande för verkstadsklubben vid STAL i Finspång 1974–2004 och ledamot av samorganisationen 1976–2000,[43] var strategin att man främst skulle stödja varandra och flytta fram positionerna på *lokal* nivå. Den starka centraliseringen inom koncernen medförde att de lokala företagsledningarna ofta samtidigt genomförde likartade förändringar. Risken för avslag bedömdes som alltför stor om man från fackligt håll vände sig direkt till koncernledningen. Lokala framstötar kunde ingå som ett led i en centraliserad facklig strategi i den meningen att samorganisationen fanns i bakgrunden och att man genom denna informerade och stödde varandra. Men det var oftast på lokal nivå som man drev frågorna och bemötte propåer från koncernens sida. Det främjade ock-

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 189

så den fackliga aktiviteten ute på de olika arbetsplatserna. Med andra ord, en kombination av centralisering och decentralisering där det koncernfackliga samarbetet gav lokal styrka.

Som exempel på en fråga som flera gånger varit uppe på samorganisationens möten men där klubbarna själva förhandlade – ibland under förbundets medverkan – kan nämnas penningfaktorerna knutna till MTM, vilka direkt påverkade löneutvecklingen. Genom den dominerande ställning som Västerås och Ludvika hade inom moderbolaget blev förhandlingarna på dessa orter naturligtvis av stor betydelse. År 1976 förhandlade de båda klubbarna gemensamt.[44] Tre år senare röjde de väg för övriga klubbar genom att lyfta frågan till centrala förhandlingar.[45] Koncernsamarbetet kunde också bestå i att klubbarna gemensamt sade upp MTM-avtalen eller samordnade sig före förhandlingarna.[46]

En annan form för agerande var *gemensamma uttalanden* i konkreta frågor med syfte att få genomslag i massmedia och påverka opinionen.[47] I vissa frågor gick man fram gemensamt genom att föra fram förslagen och synpunkterna via *förhandlingsgruppen*, t.ex. vid tillsättning av chefer, men då rörde det sig för det mesta om MBL-förhandlingar. Om förändringarna främst berörde en särskild verkstad var det viktigt att i förhandlingarna ha med en fackrepresentant för denna förutom den som representerade koncernfacket. När sysselsättningen hotades på en plats försökte man inom samorganisationen lägga intressemotsättningarna om arbetstillfällena åt sidan för att presentera ett gemensamt förslag om produktionsöverföringar från expanderande verkstäder till den drabbade orten. Att avstå arbetstillfällen var naturligtvis en känslig fråga. Sedan kärnkraftsutbyggnaden avstannat fick t.ex. Stal-verkstaden i Linköping överta en del jobb från Västerås, men det var i längden ändå otillräckligt för verkstadens överlevnad. Samorganisationens förhandlingsgrupp var vidare motpart till den svenska koncernledningen när den tog upp koncernövergripande frågor. Under ASEA-tiden förhandlade man till sig facklig representation (en från Metall och en från PTK-förbunden) i ASEA Kapitalförvaltning, som samlade koncernföretagens likvida medel till en gemensam mycket lönsam finansförvaltning.

Samorganisationen valde även representanter till ASEA:s sjuk- och begravningskassa (ASB), Wallenbergsstiftelsen (behövande pensionärer) m.fl. personalstiftelser. Detsamma gällde ASEA/ABB-koncernens semesteranläggningar. Ett annat viktigt område var de frivilliga försäkringar som företaget förhandlade med försäkringsbolagen om. Premierna blev lägre genom att både tjänstemännen och arbetarna omfattades av försäkringarna.

Internationellt koncernfackligt samarbete

Hösten 1956 hörde klubben vid A/S Per Kure i Oslo av sig till Elektro-Helios verkstadsklubb.[48] De båda företagens produktion var nära besläktad. Oslo-företagets arbetsledare och tekniker gjorde täta studiebesök vid Elektro-Helios och andra företag inom ASEA-koncernen. Därför föreslog man ett samarbete mellan de båda verkstadsklubbarna och uttryckte ett starkt intresse av att delta i ASEA-konferenserna. Första gången Oslo-klubben deltog på en koncernkonferens var som observatör 1957.

Det skulle dock dröja innan det internationella samarbetet kom igång på allvar. Jämfört med SKF och LMEricsson hade ASEA en låg andel utlandsanställda. Under mitten av 1970-talet tillsatte ASEA-klubben i Västerås en internationell kommitté. En av anledningarna var utländska klubbars besök vid olika ASEA-företag.[49] Först våren 1983 vände sig moderbolagets samorganisation till Metall ”för att under sekretess få namnuppgifter på kontaktmän i andra länders bolag tillhörande ASEA-koncernen”.[50] Fem år tidigare hade koncernens samorganisation beslutat om en förbättrad bevakning av ASEA:s affärer och investeringar utomlands.[51] Dit hörde verksamheten i Sydafrika (apartheidsystemet[52]), Brasilien (krav till koncernledningen om förhandlingsrätt för lokala facket och om att sysselsättningen i Sverige inte fick drabbas[53]) och Mexico (planerad större investering vållade oro för sysselsättningen i Västerås[54]). ASEA började även förvärva företag i de nordiska grannländerna. Danska Thrige-Titan blev 1979 helägt med följd att en del tillverkning flyttades dit från Ludvika trots att fackrepresentanterna i centrala företagsnämnden fått beskedet att så inte skulle ske.[55]

När Ludvikaklubben året därpå angav vilka frågor man önskade att samorganisationen prioriterade fanns på listan kravet om facklig informations- och förhandlingsrätt vid förändringar av ASEA:s utlandsverksamhet samt förbättrade möjligheter till internationellt koncernfackligt samarbete.[56] Våren 1986 anordnade samorganisationen en kurs om ekonomins internationalisering samt om ASEA:s strategi som multinationellt företag och fackligt arbete över gränserna.[57] Ungefär samtidigt rapporterade Jan Karlsson från Metalls konferens ”Storföretagens internationalisering” där information gavs om Nordiska ministerrådets rekommendation till företagen att underlätta nordiskt koncernfackligt samarbete.[58] Behovet av sådant samarbete ökade sedan ASEA 1986 träffat avtal om köp av finländska Strömbergs. Det fick samorganisationen att tillsätta av en arbetsgrupp för att bevaka konsekvenserna för sysselsättningen i Sverige.[59] ASEA och Strömbergs hade varit svå-

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 191

ra konkurrenter som tävlat om nästan varenda affär ute i Europa.[60] Kontakter togs med fackliga företrädare vid Strömbergs för att kartlägga på vilka områden likartad tillverkning bedrevs.[61] Inte minst för de anställda hos Strömbergs i Vasa var det värdefullt att genom det fackliga samarbetet kunna kontrollera tillförlitligheten hos företagets information.[62] Till en början fick man nämligen i Vasa veta en sak om produktbyten och i Västerås en annan. Strömbergs tillät dock inte att de svenska facken besökte företaget innan det vid årsskiftet 1986/87 övergick i ASEA:s ägo.[63] Den finska arbetsgivarföreningens negativa inställning förhindrade även därefter en formell överenskommelse om facklig koncernsamverkan mellan Sverige och Finland.[64]

När det sommaren 1987 stod klart att ASEA och schweiziska BBC (Brown Boveri) skulle slås ihop till ABB kom det som en fullständig överraskning för såväl de fackliga organisationerna som regeringen.[65] En ledamot av samorganisationen jämförde med förvärvet av Strömbergs: ”först visste man ingenting, 14 dar senare slog blixten ner och man flyttade en motorverkstad från Västerås till Helsingfors.”[66] Sedan ASEA-BBC-fusionen blivit känd uttryckte SAF ”väldigt snabbt” sin avvisande hållning till fackliga kontakter mellan de berörda länderna.[67] Klubben i Västerås inbjöds snart av sina finska kolleger för att under september 1987 diskutera vad ASEA-BBC-affären kunde betyda för de anställda i Sverige och Finland. Senare under hösten träffades företrädare för de svenska, schweiziska och tyska facken för att diskutera samarbetsformer.[68]

Långt innan man lyckades få till stånd ett reguljärt koncernfackligt samarbete på Europanivå inleddes våren 1988 en intensiv facklig aktivitet för att stärka samarbetet inom Norden. Det var desto mer angeläget som koncernen här växt kraftigt till följd av företagsköp, men även genom själva bildandet av ABB. ASEA:s förvärv av norska Elektrisk Bureau 1987 medförde tillsammans med inrangerandet av BBC:s norska verksamheter i koncernen att ABB Norge 1988 hade så mycket som 15 000 anställda. En Metall/LO-konferens våren 1988 om koncernfackligt arbete över gränserna diskuterade om man skulle påverka de olika regeringarna för att få till stånd en lagstiftning.[69] Under sommaren samma år träffades de nordiska ABB-facken i Västerås.[70] Man enades om att utveckla det koncernfackliga samarbetet både nationellt och internationellt. Också vid en nordisk metallkonferens poängterades vikten av ett utvecklat koncernfack i varje enskilt land, liksom den centrala roll som Nordiska Metall (bildat 1970) kunde spela.[71] I Norge skapades snabbt en samorganisation efter svensk förebild.

De nordiska ABB-facken beslöt när de träffades under början av 1989 att

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 192

fortsättningsvis hålla årliga konferenser.[72] Samma år avvisade samorganisationen Metalls tankar om att förbundet skulle försöka ingå ett centralt avtal om koncernfackligt samarbete. Enda framkomliga vägen ansågs istället vara ett avtal på *koncern*nivå.[73] Hösten 1989 godkände ordförandena för de nordiska metallarbetarförbunden det avtalsförslag som samorganisationens informationsgrupp utarbetat.[74] Något formellt avtal blev det aldrig, men väl en muntlig överenskommelse med ABB om koncernfackligt samarbete i Norden. Det blev i mångt och mycket på ABB:s villkor. Bert-Olof Svanholm, VD för ABB Sverige, kallade till en första nordisk träff 5–6 juni 1990 i Västerås.[75] Svanholm var både koncernchef för ABB Sverige och personligen landansvarig för ABB i Finland och Danmark. Den allvarligaste begränsningen hos den modell som nu infördes var att varje land endast fick sända två fackrepresentanter, en arbetare och en tjänsteman. Visserligen reserverades konferensens första dag åt interna fackliga diskussioner men gemenskapen kunde aldrig bli särskilt djup då det ringa antalet deltagare innebar att chansen att träffa någon från samma produktområde var liten. Dessutom var Svanholms tid för information och diskussion mycket begränsad. Mötena som hölls två gånger om året finansierades av ABB Sverige.[76]

Även på produktområdesnivå kom ett visst fackligt utbyte till stånd mellan de nordiska ASEA-fabrikerna, inte minst inom transformatorområdet där Ludvikaklubben stått i kontakt med kollegerna i Norge och Finland. Behovet av sådana kontakter har varit störst när man riskerat att förlora produktion och informationsläget varit oklart.[77] Här kan nämnas samarbetet mellan facken vid motorfabrikerna i Vasa och Västerås, men det utmynnade aldrig i några gemensamma ställningstaganden.[78] Det belyser samtidigt att det kan vara svårt med solidariteten mellan facken i olika länder när de konkurrerar om jobben.[79] Därtill kommer språkproblemen mellan t.ex. Finland och Sverige. Erfarenheterna från ASEA/ABB understryker att det koncernfackliga samarbetet i första hand berör varje enskild nation.

Sommaren 1988 höll IMF (Internationella Metallarbetarfederationen) en konferens för den nya världskoncernen ABB. Fyra år senare tillsatte IMFs ABB-konferens en s.k. koordineringskommitté (världsrådsutskott) där Norden fick två platser, varav en var vikt för Sverige. Enligt samorganisationens ordförande sedan 1989, Stig Stolpe, misslyckades båda IMF-konferenserna att övertyga ABB:s VD Percy Barnevik om värdet av internationellt koncernfackligt samarbete. ABB:s motstånd gjorde att det inget blev av med ABB:s världsråd. Utan EU-direktivet om europeiska företagsråd hade det inte heller kommit till stånd ett europeiskt råd inom ABB.[80]

I samma stund som ASEA-BBC-fusionen trädde i kraft 1 januari 1988 försvann den fackliga representationen i koncernstyrelsen i och med att huvudkontoret och den juridiska hemvisten förlades till Zürich i Schweiz. De formaliserade konsultationsmötena mellan det svenska facket och koncernstyrelsen behölls dock, liksom den fackliga representationen i styrelsen för ABB Sverige. Därtill kommer det europeiska företagsrådet, men här var ABB-koncernen sent ute. Först 1997 bildades ett sådant råd. Bedömningarna går isär om ABB:s bildande innebar att fackets insyn minskat. Enligt en rapport 1999 från Metalls utredningsavdelning innebar de just redovisade förhållandena att ”det inte har blivit några större förändringar i informationsflödet mellan företaget och de fackliga företrädarna”.[81] Det ökade avståndet till huvudkontoret kunde dock upplevas ”något problematiskt”. Elvander & Elvander (1995) menar däremot att de fackliga farhågorna om minskat inflytande till stor del bekräftades under åren som följde på högsta koncernledningens flytt till Zürich.[82] En stark maktkoncentration skedde till toppledningen ”som styr bolagen genom budgeten utan att facket kan göra någonting”. Samorganisationens ordförande Stig Stolpe framhåller att informationen från koncernledningen blev ”mycket sämre” än när företaget var svenskt.[83] Förhandlingsgruppen kunde inte heller förhindra att stora delar av tillverkningen i Västerås och Finspång såldes ut.

Från ABB till Alstom och Siemens[84]

När den franska Alstom-koncernen köpte STAL i Finspång av ABB bildades en samorganisation inom Alstom Sverige. Förutom vid STAL i Finspång hade Alstom verksamhet i Ludvika (skoveltillverkning), Västerås (vattenkraft), Växjö och Gävle. Hösten 2003 förvärvade tyska Siemens huvuddelen av Finspångsföretaget. Service- och montagedelen behölls av Alstom, som idag (2006) avser att flytta den till Norrköping.

Turbinproduktionen i Finspång är helt artskild från övriga Siemens-företag i Sverige. Inom världskoncernen Siemens utgör verksamheten i Finspång storleksmässigt en tämligen obetydlig del även om den strategiskt sett är viktig. Varken arbetarna eller tjänstemännen i Finspång är representerade i det europeiska företagsrådet. Den svenske fackrepresentanten kommer från en helt annan del av Siemens Sverige.

Vidare förekommer det fackliga konferenser inom Siemens Sverige med möjligheter att träffa den svenska ledningen. Det rör sig då om frågor av övergripande karaktär. Skillnaden är markant jämfört med ASEA/ABB-tiden

då den svenska koncernledningen hade ett fast grepp om alla konkreta frågor. Då påverkade det som hände i Västerås alla de svenska verkstäderna, t.ex. T50-projektet (för att minska ledtiderna) som den svenska delen av ABB drev med stor frenesi. Fackliga representanter ingick i projektgruppen. P O Bergström från förbundet engagerades och gav klubbarna värdefull hjälp. Även under Alstom-tiden kunde man tala med den svenska ledningen om närliggande frågor.

Under såväl Alstom som Siemens har verkstadsklubben i Finspång lagt stor vikt vid kontakter med fackföreningarna vid koncernens *turbinverkstäder* i Storbritannien (Lincoln), Tyskland (Nürnberg[85] och Görlitz) och Tjeckien (Brno). Under Alstom-epoken träffades de fackliga representanterna från turbinbranschen informellt i samband med det europeiska företagsrådets konferenser (både Finspång och Växjö var representerat i Alstoms europeiska företagsråd). Vidare har Finspångsfolket kontinuerligt besökt de utländska fabrikerna för att orientera sig om löner och anställningsvillkor, arbetsmiljö, pensioner, yrkesutbildning (lärlingssystem i Tyskland, praktiserande skolungdomar i Storbritannien), kompetensutveckling m.m. Information om de olika företagen i övrigt anses också angelägen. I bakgrunden finns en rädsla att förlora produktion och sysselsättning till anläggningar med lägre tillverkningskostnader än Finspång. Från verkstadsklubbens sida lägger man mycket stor vikt vid kompetensutveckling och investeringar för att säkra Finspångsverkstadens konkurrenskraft. De svenska klubbarna har också ett intresse av förbättrade löne- och anställningsvillkor vid koncernens andra turbinfabriker. Oron att förlora jobben har medfört att verkstadsklubben och tjänstemannaklubbarna i Finspång är de flitigaste utlandsresenärerna av alla facken inom branschen. De olika Finspångsklubbarna reser tillsammans. Till bilden hör också att företaget i Finspång stått för resekostnaderna medan de utländska facken haft betydligt svårare att komma iväg till Sverige. Inom Siemens finns det inte heller någon tradition av fackligt utbyte. Den högsta koncernledningen inom Siemens uppfyller bara det som är absolut nödvändigt, dvs. förpliktelserna rörande det europeiska företagsrådet.

Även företaget har kunnat dra nytta av de svenska fackliga kontakterna, t.ex. genom att i utlandet öka förståelsen för att lägga ut bl.a. städning och matsal på entreprenad, vilket skedde för länge sedan i Sverige. Samtidigt har vikten av trygghetssystem m.m. i de företag som verksamhet överförts till understrukits av de svenska fackrepresentanterna. Här kan allvarliga brister förekomma i andra länder, t.ex. i Frankrike.

I Sverige har också mycket annan verksamhet lagts ut på underleveran-

törer. Finspångsklubben har kontakter med fackrepresentanterna i dessa företag. Personal och fackliga representanter från underleverantörsföretagen besöker ofta Finspång för att se hur delarna de tillverkar passar in i turbinerna. Det är betydligt svårare att knyta fackliga kontakter med underleverantörer i andra länder. Från klubbens sida ställer man krav på Siemens om långsiktiga underleverantörskontrakt, men företaget vill inte vara beroende av ett fåtal underleverantörer. Det händer även att klubben vill ta hem produktion för att hålla sysselsättningen uppe. Vidare har man klubbkontakter med företag med en produktion som påminner om Finspångs, främst Saab i Linköping och Volvo Flygmotor.

Vid internationella konferenser företräds de utländska fackföreningarna ofta av ombudsmän högt upp i organisationen och inte som i Finspångsklubbens fall enbart av ombud direkt från arbetsplatsen. Även olikheter i regelverk, fackliga traditioner och språk kan försvåra samarbetet. Att koncernspråket är engelska även i franska Alstom och tyska Siemens begränsar språkproblemen, men innebär å andra sidan att nästan ingen använder sitt eget modersmål. Under Alstom-tiden blev man varse att de franska facken har en betydande mobiliseringsförmåga även om medlemsantalet inte alltid är så stort. En annan olikhet jämfört med Sverige är att såväl lokalsamhället som den lokala företagsledningen slöt upp bakom fackföreningarna när man riskerade att förlora jobben till andra enheter inom koncernen. Påtryckningsmöjligheterna på koncernledningen minskades inte av att Alstom ägs av franska staten. En annan olikhet är att i t.ex. Tyskland tillhör arbetarna och tjänstemännen samma fackförening (IG Metall), medan man i Sverige är uppsplittrad på fyra. Det gör det extra viktigt för Metall, SIF, CF och Ledarna att prata sig samman innan man åker ut och representerar det svenska facket på europeiska konferenser.

Som framgår av tablå 1 nedan bytte turbintillverkningen i Finspång koncerntillhörighet inte mindre än tre gånger under femtonårsperioden 1988–2003: (1) från ASEA till ABB 1988, (2) från ABB till Alstom 1999–2000 och (3) från Alstom till Siemens 2003. Bildandet av ABB innebar ett ökat antal arbetsplatser att bygga upp kontakter med, främst i andra europeiska länder. När STAL lämnade ABB år 2000 innebar det en nästan total omläggning av klubbsamarbetet. I Sverige följde endast turbinklubben i Ludvika med in i Alstom. Flera turbinverkstäder ute i Europa (Lincoln, Nürnberg och Brno) gjorde däremot sällskap med Finspång när Siemens hösten 2003 köpte delar av Alstom Power. Verksamheten i Västerås behölls å andra sidan av Alstom, liksom en mindre del av den i Finspång. Liksom vid tidigare köp

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 196

innefattades skovelverkstaden i Ludvika. De upprepade bytena av koncerntillhörighet innebar naturligtvis en stor utmaning för det koncernfackliga samarbetet både i Sverige och internationellt. Siemens har även turbinverkstäder i östra Tyskland och i S:t Petersburg (den senare ligger direkt under Finspång och saknar fackförening). Finspångsklubbens kontakter är mest intensiva med kollegerna i Lincoln där den fackliga traditionen är stark. Verkstaden är av ungefär samma storlek som i Finspång och befinner sig liksom här på en mindre ort.

Inom Alstom och framför allt i Siemens blev den svenska inslaget i koncernen påfallande litet. Det kontrasterar mot ABB-tiden då en betydande del av produktionen fanns i Sverige och många chefer var svenska. Med mindre än 5 000 anställda i Siemens Sverige har de svenska löntagarna bara en enda representant i Siemens europeiska företagsråd. På Alstom-tiden var man flera och då hade turbinfolket informella träffar vid sidan om. Tack vare att man åren 2000–2003 tillhörde den jämfört med Siemens mindre Alstom-koncernen fick man tillfälle att knyta dessa kontakter som man sedan behållit efter Siemens förvärv av de berörda Alstom-verkstäderna. På så sätt underlättade mellanspelet med Alstom de koncernfackliga kontakter man idag har med turbinverkstäderna inom Siemens. De stora koncernernas strategi är att ha likartad tillverkning och utveckling i flera länder så att de inte blir beroende av förhållandena på ett enda ställe eller ett enda land. Genom datoriserade ekonomisystem kan koncernledningarna ha en ständig koll på de olika enheternas lönsamhet. Det försvagar den fackliga förhandlingspositionen men understryker samtidigt vikten av koncernfackligt samarbete över landgränserna.

Tablå 1. Turbinbolagets i Finspång namnbyten och koncerntillhörighet sedan 1913

STAL 1913–58 (ASEA-koncernen från 1916)
Turbin AB De Laval Ljungström (förvärv av de Laval-bolaget i Nacka 1959)
STAL-LAVAL Turbin AB 1962–84
ASEA STAL AB 1984–87 (ett rent namnbyte; STAL tillhörde sedan 1916 ASEA, dock inte Centrala ASEA)
ABB STAL AB 1988–99
ABB Alstom Power (ABB 50 %, Alstom 50 %) 1999–2000
Alstom Power (Alstom 100 %) 2000 – hösten 2003
Demag de Laval Industrial Turbomachinery AB (detta holländska Siemensföretag blev temporärt huvudman för Finspångsverkstaden sedan Siemens hösten 2003 köpt anläggningen)
Siemens Industrial Turbomachinery AB (SIT) hösten 2003

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 197

Metallverken – en liten bransch med stora företag

Förr i tiden använde man ofta beteckningen ”metall” för *andra* metaller än järn. Koppar har som bekant spelat en betydelsefull roll i svensk ekonomisk historia, med gruvor i bl.a. Falun och Åtvidaberg, men järnhanteringen har sysselsatt betydligt fler. Den stora majoriteten av dagens metallarbetare skulle under 1800-talet ha kallats för järnarbetare. I Stockholm bildades under 1880-talet tre järnarbetarfackföreningar. När förbundet konstituerades 1888 var namnet Svenska Järn- och Metallarbetareförbundet, från 1914 omdöpt till Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Förbundstidningen ändrade samtidigt namn från Järnarbetaren till Metallarbetaren. Den övervägande delen av medlemmarna fanns inom verkstadsindustrin och järnbruken. Andra metaller än järn smältes ned och bearbetades i de s.k. *metallverken*. Det rörde sig framför allt om koppar, zink och mässing (en legering av koppar och zink) samt aluminium. Branschen kom snart att domineras av två konkurrerande storföretag, ett i Västerås och ett i Finspång.

Det koncernfackliga samarbetet vid metallverken[86]

Inom metallverksbranschen inleddes det fackliga samarbetet långt innan branschens fåtal företag 1942 samlades i en enda koncern. Då hade man redan lärt känna varandra vid de avtalskonferenser för metallverken som förbundet arrangerade. Det ursprungliga initiativet kom från klubbarna i Finspång och Västerås under 1920-talets början. Samarbetet intensifierades genom de *förberedande* avtalskonferenser som klubbarna själva arrangerade från slutet av 1930-talet. Från 1942 blev de rena *koncernträffar*.

Klubbarna vid metallverkens båda centralorter, Västerås och Finspång, var tidigt ute med samarbetsinitiativ. De riktade sig i första hand till kollegerna vid företagen som kom att bilda branschens ”minikoncerner”, närmare bestämt verken i Västerås, Skultuna och Granefors (i Blekinge) respektive i Finspång och Upplands Väsby.

Metallverksklubben i Västerås och avdelningen i det närbelägna Skultuna bildades båda år 1900 efter initiativ från Metalls avdelning 20 i Västerås. Västeråsklubben inledde 1903 ett samarbete med fackföreningen i Skultuna för att effektivare kunna bemöta skultunabolagets fackföreningsfientliga politik. Det gällde bl.a. att höja organisationsgraden i Västerås för att förhindra strejkbryteri om produktion överflyttades från Skultuna vid en eventuell strejk. Samarbetet intensifierades sedan Nordiska Metallbolaget 1907

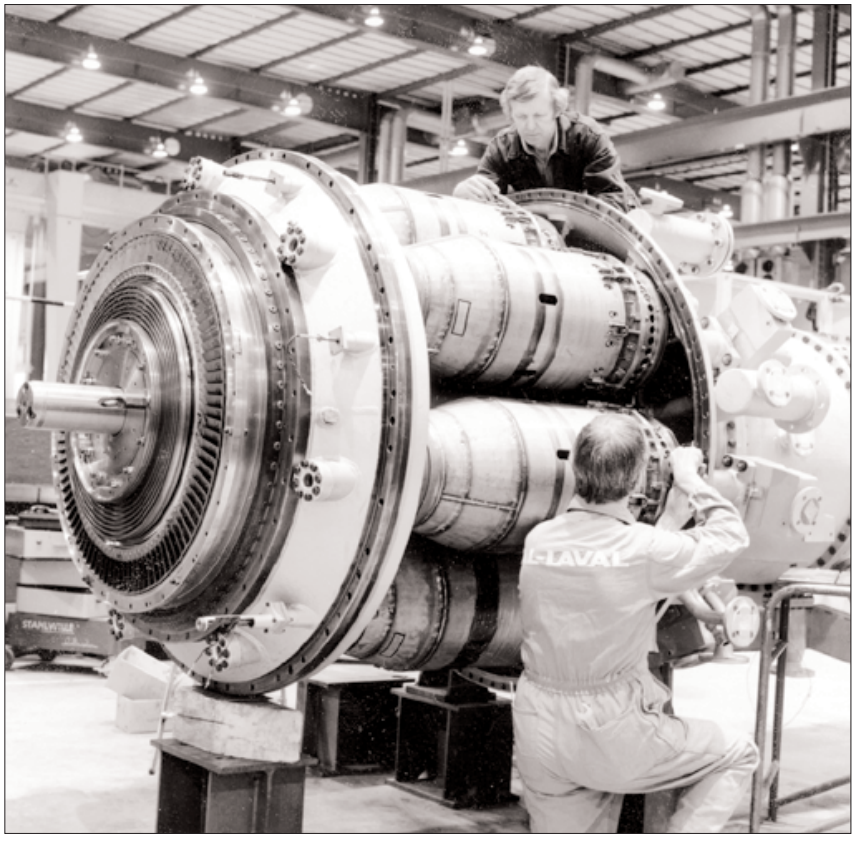
förvärvat skultunabolaget. Ett prioriterat mål var att få till stånd ett gemensamt kollektivavtal för de båda hittills avtalslösa verken. Det lyckades först 1912. Det var således primära fackliga frågor såsom rätten till organisering och kollektivavtal som drev samman arbetarna i Västerås och Skultuna. Det gemensamma avtalet medförde i fortsättningen ett nära samarbete mellan de båda fackföreningarna inom den Västeråsbaserade koncernen, som även innefattade Granefors bruk i Blekinge.

Branschens andra storföretag, det 1913 bildade Finspongs Metallverk, blev snart också en koncern av det lilla formatet. Det skedde fyra år senare genom köpet av Wäsby Verkstäder i Uppland. Sedan en strejk utbrutit i Väsby 1919 önskade Finspångsklubben samordna avtalsförhandlingarna med kollegerna där, men man ville inte följa förbundets råd att kopiera avtalet i Västerås. Redan året därpå föreslog klubben, sedan företagets attityd hårdnat, ett närmare samarbete i avtalsfrågor med landets övriga metallverk. Men nu var förbundet inte med på noterna eftersom man bedömde situationen som alltför olikartad vid de olika verken. Förbundet sade därför nej till Finspångs förslag om en metallverkskonferens. Branschens första avtalskonferens ägde istället rum 1923 och nu var det på Västeråsklubbens initiativ. Till förbundsexpeditionen hade inbjudits två ombud från vardera Västerås och Finspång, medan Skultuna fick nöja sig med ett (produktionen i Väsby hade avvecklats för att återupptas flera år senare). Syftet var att få till stånd ett enhetligt uppträdande inför den kommande avtalsrörelsen. Så blev det också. Några gemensamma förhandlingar var det dock inte fråga om, även om samma krav framfördes i Finspång, Västerås och Skultuna.

Sedan den fjärde metallverkskonferensen hållits 1929 och medlemmarna röstat för avtalsuppsägning inbjöd SAF:s allmänna grupp till gemensamma förhandlingar för alla tre orterna, dvs. om ett riksavtal. På konferensen yrkade ombuden från Finspång och Skultuna på att få samma minimilöner som Västerås, vilket en talesman för Västeråsklubben motsatte sig med tanke på den högre hyresnivån i staden. Oenigheten på denna punkt skulle bestå även sedan alla företag 1942 samlats i samma koncern. Vid 1931 års konferens beslöts att även arbetarna i Granefors skulle representeras vid förhandlingarna om ett nytt riksavtal. Sju år senare kompletterades förbundets avtalskonferenser med förberedande avtalskonferenser i klubbarnas egen regi. Den första ägde rum i Finspång (1938).

De lokala förhandlingarna har alltid varit omfattande vid metallverken. Återkommande rationaliseringar och förändringar av maskinparken förorsakade talrika ackordstvister. När moderna tidsstudier infördes i Finspång

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 199



Montering av gasturbin på STAL-LAVAL. ***Siemens Industrial Turbomachinery AB***

1932 vållade det, liksom tidigare i Västerås, irritation bland arbetarna, särskilt som tidsstudierna åtföljdes av omfattande rationaliseringar. Vid 1934 års avtalskonferens framhöll förbundsordföranden Oscar Westerlund att en stor del av dessa tvistefrågor borde kunna ordnas utan avtalsuppsägning. Ytterst besvärliga lokala förhandlingar följde i Finspång. Så skulle det bli även i fortsättningen. Krav på ständigt höjda arbetsprestationer åtföljde ackordsförhandlingarna. Klubbens förhandlingsposition varierade med den ekonomiska konjunkturen. Det förekom även att klubben och företaget samverkade om tidsstudier som grund för ackordsförhandlingarna.

Med 1940-talets arbetskraftsbrist följde stigande ackordslöner, men de lågavlönade släpade efter. Det uppmärksammades av 1942 års förberedande avtalskonferens som beslöt att slå ett slag för denna grupp vid den kommande avtalskonferensen. Det var den första renodlade koncernträffen sedan Svenska Metallverken i Västerås och Finspongs Metallverk slagits samman. Vid koncernträffen året därpå i Finspång dominerades dagordningen som vanligt av de förändringar som man ville se av riksavtalet, men även sociala frågor togs upp. Efter förslag från Finspångsklubben sattes semesterhem och dödsfallskassa upp på kravlistan. Vid koncernkonferensen 1951 tillsattes en sjuklöne- och pensionskommitté sedan klubben lyft fram dessa frågor. De rent fackliga frågorna präglade fortfarande konferensen, men vid träffarna 1953 i Västerås och 1954 i Finspång stod de sociala frågorna i centrum. Samtidigt avstod man i allmänhet från ställningstaganden i de rena avtalsfrågorna. Vid Västeråskonferensen gick man visserligen igenom metallverksavtalet punkt för punkt men bortsett från önskemålet om förkortad arbetstid vid treskift ansåg man det klokast att invänta förbundets avtalskonferens. Förloppet upprepades vid koncernträffen 1955 i Skultuna. Med några få undantag fattades inga bestämda beslut sedan olika punkter i avtalet diskuterats. Förutom treskiftsfrågan rörde det sig om att minimilönen borde följa den utgående lönen bättre och att man önskade aktualisera frågan om lika lön för lika arbete. Också vid koncernträffen 1956 i Stockholm behandlades avtalsfrågorna men några beslut fattades inte med hänvisning till den kommande avtalskonferensen.

Uppenbarligen hade klubbarna ett återkommande behov av att tillsammans diskutera avtalsfrågorna. Även om träffarna inte längre benämndes förberedande avtalskonferenser fungerade de delvis som sådana. Många sociala frågor hade nu dessutom fallit bort från agendan till följd av sjukkassereformen, varför klubbarnas gemensamma förhandlingskommitté i sociala frågor upplöstes 1956. Finspångsavdelningens ombudsman Bertil Andersson föreslog 1957 att koncernkonferensen i fortsättningen skulle ske som veckoslutskurs för att motivera bolaget att ge fortsatta anslag. Huvudfrågan på 1957 års konferens var annars arbetstidsförkortningen.

Nu började man även ordna *klubbordförandeträffar*. En sådan beslöt 1958 att gå in för den av Bertil Andersson föreslagna konferensmodellen. Första veckoslutskursen ägde rum 19–20 september 1959. Fler skulle följa, t.ex. i Finspång 1960, Upplands Väsby 1967, Skultuna 1968 och återigen Finspång 1969. Klubbordförandekonferenser hölls bl.a. i Västerås 1960, Upplands Väsby 1961 och Finspång 1962. Man kan tala om ytterligare en form för kon-

cernfackligt samarbete. I och med att metallverksbranschen i Sverige utgjordes av en enda koncern bestod förbundets förhandlingsdelegation av representanter från de viktigaste metallverken inom *koncernen*, vartill kom några ombudsmän från centralt håll. Metallverkens avtalskonferens ersattes 1961 av ett avtalsråd gemensamt för alla avtalsområden. Det kompletterades med informationskonferenser för de olika avtalsområdena, bl.a. för metallverksområdet, för att för att fånga upp stämningar och synpunkter under avtalsrörelserna. Avtalskonferensen hade tidigare varit en mötesplats för metallverksklubbarna, men till skillnad från koncernträffarna var det *förbundet* som höll i dem. Hela klubbstyrelsen i Finspång inbjöds till informationskonferenserna 1961 i Västerås och 1962 i Skultuna. Fackrepresentanter från de olika metallverken hade även tillfälle att träffas i samband med årsmötena i företagets semesterstiftelse.

Också vissa av företagsnämndens möten möjliggjorde sådana kontakter. Av Finspångsnämndens fyra sammanträden 1959 var ett förlagt till Västerås, med andra ord ett gemensamt företagsnämndsmöte för Finspång och Västerås. Det skulle hända fler gånger, t.ex. 1961 och 1963. Koncernens samtliga företagsnämnder – från Sundsvall i norr till Granefors i söder – samlades 1966 till en träff i Västerås.[87] Efter att under flera år ha berömt företaget för att ha givit utförliga informationer vid företagsnämndens sammanträden kärvade klimatet till sig vid 1960-talets mitt. Från klubbens sida klagade man över att man inte uppnått någon lokalt avtal om ”samråd före beslut” – den paroll som användes i samband med 1966 års centrala företagsnämndsavtal mellan LO och SAF (Kjellberg 1981, s. 68). Den positiva inställningen till företagsnämnden bestod även sedan Svenska Metallverken 1969 förvärvats av Grängeskoncernen.

Metallverksklubben i Finspång: en klubb blir två och sedan ännu fler

Fem år efter Gränges förvärv av Svenska Metallverken 1969 delades Gränges Essem i Finspång upp i en koppar- och en aluminiumdel. Bolagens namn blev Gränges Metallverken och Gränges Aluminium. Eftersom man fortfarande tillhörde samma avtalsområde och samma koncern behölls verkstadsklubben intakt också efter 1974. Först sedan Outokumpu 1986 förvärvat koppardelen delades den 1915 grundade verkstadsklubben upp i två klubbar. Det skedde året därpå då Max Fagerstedt blev Outokumpu-klubbens

förste ordförande. De båda företagen tillhörde nu helt olika koncerner, Gränges (aluminium) och Outokumpu (koppar).

Sedan Gränges Aluminium 1976 köpt Sapa i Vetlanda delades produktionen i Finspång upp på fyra Sapa-bolag, närmare bestämt Sapa Heat Transfer AB (aluminiumband till värmeväxlare i bilkylare och luftkonditionering), Sapa Profiler AB (aluminiumprofiler), Sapa Technology (utveckling) och Sapa Industriservice AB. ”Aluminiumklubben”, som fortsatte vara en samlad klubb för alla fyra Sapa-bolagen, hade tre heltidsanställda: Christer Adolfsson (ordförande 1989–2001), Micael Pettersson (vice ordförande) och Bengt Andersson (huvudskyddsombud 1972–2001 samt facklig representant 1978/79–2000 i Gränges Aluminiums respektive Sapa:s styrelse). I samband med att Adolfsson och Andersson lämnade sina uppdrag vid årsskiftet 2001/2002 bildades en klubb vid tre av de fyra Sapa-företagen i Finspång (Sapa Technology har ingen egen klubb). Arbetsgivarparten ville ha det så, men även medlemmarna ansåg det praktiskt eftersom företagen var flera och hade olika inriktning.

Koncernfack på flera nivåer

När Grängesbergsbolaget köpte Svenska Metallverken 1969 hamnade man i ett företag som ur facklig synvinkel var mycket progressivt och som tidigt gav de anställda insyn och medinflytande på koncernnivå. Den gamla företagsnämnden vid metallverken i Finspång hade närmast varit ett rent informationsorgan. Gränges hade en helt annan personalpolitisk kultur[88] och ett företagsnämndsavtal som fackligt sett var mycket förmånligt. En koncernföretagsnämnd – Grängesrådet (från 1977 Gränges koncernråd) – inrättades redan 1968.[89] Därmed fick koncernens alla klubbordföranden en möjlighet att träffas och att möta koncernledningen, vilket var unikt på den tiden. Det kan för övrigt nämnas att ett annat pionjärföretag, Volvo, inrättade en koncernnämnd 1971, vilken i likhet med Grängesrådet var en central företagsnämnd.[90] Inom Ericsson dröjde det till 1973.[91] Sedan Gränges köpt upp alltfler företag kom den fackliga koncerngruppen att omfatta så mycket som ett 90-tal klubbordföranden från LO- och PTK-förbunden.[92] Gruppen träffades flera gånger per år. Det gick till så att arbetarna och tjänstemännen först möttes var för sig, sedan möttes de tillsammans för att slutligen delta i Grängesrådets sammanträde där man träffade högsta koncernledningen.

Gränges var det första börsföretaget som på egen hand införde facklig representation i bolagsstyrelsen.[93] Det skedde 1970 när arbetarna och tjänste-

männen fick utse var sin adjungerad representant i Grängeskoncernens styrelse sedan Metall drivit frågan.[94] I Volvos styrelse fick facket ta plats året därpå. När lagen om facklig styrelserepresentation trädde i kraft 1973 var man således väl förberedd. Grängesrådet och företagsnämnderna i de olika dotterbolagen hade fungerat som en skola för styrelsearbetet, inte minst när det gällde att diskutera koncernens budget och investeringar.[95] Svenska Metallverken, som sedan det blivit dotterbolag till Gränges bytt namn till Gränges Essem, fick 1973 sina första fackliga företrädare i styrelsen.[96] Fackrepresentanterna i dotterbolagens styrelser deltog i Grängesrådets möten. Informationen som de blev delaktiga av i de olika bolagsstyrelserna sändes vidare till kollegerna i koncernstyrelsen, som å sin sida delgav dotterbolagens styrelseledamöter vad de inhämtat på central nivå. Informationen gick naturligtvis också ut till dotterbolagens verkstadsklubbar. Sedan Gränges Essem 1973–74 styckats upp i fyra bolag utsågs fackrepresentanter till motsvarande styrelser. Verkstadsklubbarna i Finspång blev då informerade av styrelserepresentanterna i Gränges Aluminium respektive Gränges Metallverken (koppardelen).[97] Inför uppdelningen av Gränges i olika bolag (varav de nyss nämnda bara var några) önskade koncernledningen slopa Grängesrådet vilket LO-representanterna i rådet dock motsatte sig.[98]

Arbetarnas och tjänstemännens gemensamma koncernfack hade ett VU (verkställande utskott) bestående av bolagsstyrelserepresentanterna (de ordinarie ledamöterna) och löntagarkonsulten (se nedan). Det åkte runt och informerade och stödde klubbarna när koncernen omstrukturerades och olika delar såldes ut.[99] Vidare fanns en förhandlingskommitté, men besluten fattades alltid på det lokala planet.[100] Koncernfackets uppgift var att stödja klubbarna, inte att fatta beslut å deras vägnar.

Det fanns även en koncernövergripande skyddskommitté, ”koncernhälsorådet”.[101] Innan det bildades 1978 fungerade Grängesrådets VU som koncernens hälsoråd.[102] Koncernhälsorådet möttes i Västerås och runtom i landet med besök i de olika verkstäderna. Man gjorde tidigt en kemikalieinventering och tvingade leverantörerna av lacker m.m. att lämna hälsodeklarationer.[103] Med stöd från Arbetsmiljöfonden såg man till att teknisk utrustning införskaffades på central nivå för att kartlägga arbetsmiljön (buller m.m.) i de olika Gränges-företagen. Efter förhandlingar fick man från fackets sida igenom att skyddsombuden skulle få bilda mindre grupper med egen budget för att genomföra arbetsmiljöbättrande åtgärder. Här var man pionjärer vid aluminiumverket i Finspång, där en totalinventering av arbetsmiljöproblemen genomförts 1973 och de lokala skyddskommittéerna från 1974 tilldelats medel för förbättring-

ar av arbetsmiljön.[104] Det var således flera år före arbetsmiljöavtalet SAF-LO-PTK 1976. År 1974 ställdes fackföreningarna inom Grängeskoncernen inför det delikata uppdraget att fördela de s.k. arbetsmiljöpengarna.[105] Den fackliga solidariteten sattes på prov. Oxelösund som hade dragit in de mesta pengarna var emellertid med på att fördela stora belopp till platser i trängande behov av arbetsmiljöinvesteringar.

Likaså var Gränges tidigt ute med att ha en heltidsanställd löntagarkonsult, som stöttade såväl LO- som PTK-facken.[106] Metalls utredningsavdelning hjälpte till att rekrytera konsulten men det var de fackliga representanterna i koncernstyrelsen som avgjorde vem som skulle anställas. Under krisåren på 1970-talet arbetade Lennart Wedin som koncernfacklig samordnare på LO-sidan.[107] De ca 26 000 medlemmarna inom Grängeskoncernen var uppdelade på inte mindre än åtta LO-förbund. Förutom Metall rörde det sig om Gruv, Fabriks, Beklädnads, Byggnads, Trä, Sjöfolks och Statsanställdas förbund. På PTK-sidan förekom flera tjänstemannaförbund utöver SIF, SALF och CF. Bland de svåraste uppgifterna hörde att delta i rekonstruktionen av stålrörelsen inom Gränges, det som sedan blev SSAB, och att tillsammans med koncernledningen se till att det nya blev livskraftigt. Det var mycket diskussioner med koncernchefen Erland Waldenström och därefter Hans Werthén, som tillträdde 1977, dvs. flera år före Electrolux köp av Gränges-koncernen 1980. År 1978 erbjöds facket plats i koncernens ledningsgrupp, men på ett tämligen informellt plan. Enligt Lennart Wedin var detta både positivt och negativt. På plussidan fanns den ökade insynen i och möjligheterna att påverka koncernledningens agerande. Den fackliga information som sändes ut var i regel så uppdaterad och av så hög kvalitet att klubbarna ofta visste mer om pågående förändringar än de lokala företagsledningarna. För att rätta till detta fick koncernen ta del av den fackliga informationen och sända ut den till de lokala cheferna. Till det negativa hörde att det inte klart framgick om facket verkligen var garanterad plats i ledningsgruppen eller om det var LO- och PTK-samordnarnas goda personliga relationer med koncernledningen som gav dem möjlighet att delta i de ibland tämligen informella mötena.[108]

Den nya koncernledning som tillträdde 1977 i samband med den djupa kris som Gränges genomgick vid 1970-talets mitt (främst stål- och gruvrörelsen) önskade rent allmänt begränsa det fackliga inflytandet på koncernnivå. Den fackliga verksamheten skulle enligt koncernchefen Bo Abrahamsson istället bedrivas ute i företagen eftersom ”det är där besluten fattas och det är där man känner till problemen”.[109] Men de strategiska besluten fat-

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 205

tades trots allt på koncernnivå. När de behandlades i dotterbolagens styrelser var de ofta avgjorda på förhand.[110] I linje med den nya ledningens inställning gavs personalfrågor, arbetsmiljö, utbildning m.m. mindre uppmärksamhet av Gränges koncernråd efter 1976–77 jämfört med tidigare.[111]

När Gränges indelades i divisioner bildades inom koncernfacket särskilda grupper för metallverken, specialstålet, gruvorna etc. För metallverkens del gällde det redan från 1971 då Bengt Gustafsson i Västerås anställdes som facklig samordnare inom Gränges Essem.[112] Bolaget fick 1970 en central företagsnämnd, Metallverksrådet.[113] Gustafsson var en nyckelperson i Metallverksrådet i egenskap av dess sekreterare. Dagordningen gjordes upp gemensamt av företag och fack. Liksom i Grängesrådet gavs tillfälle att träffa högsta koncernledningen som informerade om investeringar m.m. De fackliga förmöten som föregick rådets sammanträden var gemensamma för LO- och PTK-representanterna från de olika metallverksorterna och alternerade mellan Västerås, Skultuna etc.[114] Metallverksrådet, och främst dess AU, besökte även koncernens produktionsenheter i andra länder varvid det även blev tillfälle att träffa fackliga företrädare.

*Metall*klubbarna inom Gränges Essem träffades dessutom själva en gång om året för att diskutera bl.a. lönesystem (framför allt ackordsfrågor), förslagsverksamheten (som klubbarna önskade samordna) samt metallverkens sjukkassestiftelse.[115] De olika verkstadsklubbarna turades om att stå värd för dessa koncernträffar inom metallverksområdet. Vanligen deltog också förbundets avtalsombudsman. Samma klubbar sände även representanter till metallverkens avtalsråd. Gränges Essem delades 1973–74 upp i fyra bolag: Gränges Aluminium, Gränges Metallverken (koppar), Gränges Weda (se nedan) samt ett försäljningsbolag (Gränges Engineering). Till Gränges Weda:s tillverkningsenhet i Porsgrunn i Norge förlades 1972 års koncernkonferens. Klubben i Upplands Väsby utarbetade programmet för konferensen till vilken Finspångsklubben sände hela sin styrelse.[116]

Max Fagerstedt, klubbordförande vid Outokumpu Copper i Finspång 1987–1995,[117] deltog från 1979 i fackliga konferenser inom Gränges Weda, som hade tillverkning i Upplands Väsby, Skultuna, Köping, Södertälje och Porsgrunn i Norge. Sedan Fagerstedt kommit till Finspång deltog han i liknande träffar inom Gränges Metallverken, som förutom i Finspång hade produktionsenheter i Västerås och Granefors. Under dessa koncernträffar, som vanligen omfattade två dagar, möttes först metallarbetarna och tjänstemännen var för sig, sedan möttes de tillsammans för att slutligen träffa företagsledningen. På dagordningen stod främst koncernens utveckling. Vid MBL-

förhandlingarna som föregick Outokumpus köp av Gränges Metallverken 1986 var det ett fackligt krav att koncernträffarna skulle få fortsätta. Så blev det också. Inom Outokumpus svenska del arrangerades tvådagars koncernkonferenser enligt samma trestegsmodell som under Grängestiden. Vid mötena med koncernledningen behandlades framför allt koncernens budget och årsresultat.

Metallverksarbetarna försökte få med förbundet på att ordna *årliga* konferenser för sitt avtalsområde men fick inte gehör för önskemålet att träffas även under de år som förbundet inte ordnade informationskonferenser om avtalsläget.[118] Från början av 1990-talet ordnade därför klubbarna själva träffar i kursform under de mellanliggande åren. Det var ett sätt att få ekonomi i verksamheten. Förutom avtalsfrågor diskuterades lönesystem, arbetsorganisation m.m. Eftersom Outokumpu 1986 tagit över Gränges koppartillverkning omfattade avtalsområdet nu två koncerner. Senare under 1990-talet avskaffades de landsomfattande informationskonferenserna till förmån för regionala konferenser som täckte in förbundets *samtliga* avtalsområden. Några år senare utvidgades dessutom metallverkens avtalsområde med Boliden m.fl. metallföretag inom Almega-gruppen. Det stärkte ”metallverksavtalet” som därigenom blev mer jämbördigt med andra riksavtal. Genom att en särskilt förhandlingskommitté tillsattes för avtalsområdet minskades behovet av branschträffarna, som därför avvecklades.

Från 1987/88 ordnades årliga träffar med de finska fackföreningarna inom Outokumpu. Mellan det finska metallfacket, som var kommunistiskt dominerat, och företaget rådde till en början konfrontationsstämning. Följden blev att de fackliga representanterna från Sverige fick informera sina finska kolleger om vad som var på gång inom företaget. Både det kommuniststyrda facket och företaget drog lärdom av detta och blev samarbetsinriktade. Även i svensk-finska sammanhang började tvådagarskonferenser av trestegsmodell tillämpas. Det koncernfackliga samarbetet kom således att påverka både facket och företaget i Finland. Inom det europeiska företagsrådet blev det finska facket av naturliga skäl den dominerande fackliga aktören, men det var de fackliga organisationerna i Sverige som tog initiativet. Den första europaträffen inom Outokumpu-koncernen ägde rum ett par år före EU-direktivet 1994 om europeiska företagsråd. I koncernstyrelsen saknades fackliga representanter, till skillnad från i Outokumpu Copper Strip AB i Finspång. Däremot fanns det ett politiskt utsett förvaltningsråd i Finland så länge Outokumpu var statsägt, närmare bestäm fram till mitten av 1990-talet.

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 207

Från 1970-talet anordnades koncernfackliga ”*aluminiummöten*” två gånger om året. Då träffades fackrepresentanterna i styrelsen för Gränges Aluminium (senare Sapa) och klubbordförandena på både arbetar- och tjänstemannasidan för att diskutera avtalsfrågor, arbetsmiljö, företagets utveckling m.m. Som mest rörde det sig om 30–40 personer från olika delar av Sverige. Även företagsledningen kom för att informera. Sedan Sapa förvärvats 1976 deltog, förutom klubbarna i Finspång och Skultuna, även klubbarna i Vetlanda, Torsby och Robertsfors. Klubben vid aluminiumverket i Sundsvall, som tillhörde Fabriks, var värd för aluminiummötet 1979.[119] Under 1980-talet tillkom representanter för plastfabrikerna i Simrishamn och Kungälv. De tillverkade plastdetaljer till bilindustrin och tillhörde Plastal AB, som 2001 såldes ut av Sapa. Så småningom hölls ett aluminiummöte även i Danmark. Metalls representant i Gränges Aluminium/Sapa:s styrelse 1978/79–2000 Bengt Andersson, tillika ordförande i koncernfacket (aluminiumverksamheten), besökte de olika klubbarna minst ett par gånger om året. Därtill kom extra insatser när förhandlingsläget så krävde. Andersson var även koncernfackligt aktiv inom Electrolux där han 1980–97 tillhörde arbetsmiljökommittén.

Idag är det bara klubbarna i Finspång och Vetlanda som deltar på aluminiumträffarna, som numera kallas Sapa-möten.[120] De äger liksom tidigare rum två gånger om året. Under mötet på våren ges information från koncernledningen. Sapa-mötet har även hand om valet av fackrepresentanter till koncernstyrelsen och de olika bolagsstyrelserna inom Sapa. Ordförande i koncernfacket är idag SIF-klubbens kassör Lars Axelhed.[121] Han är även ledamot av koncernstyrelsen och i styrelsen för Sapa Industriservice.

Förre ordföranden i koncernfacket Bengt Andersson deltog i förhandlingarna om ett europeiskt företagsråd inom Sapa. Det höll sitt första möte 1998 i Uppsala. Rådet träffas under två dagar en gång om året. Arbetar- och tjänstemannafacken håller först ett gemensamt möte då man går igenom vilka frågor som skall ställas till koncernledningen.[122] Man informerar också varandra om situationen på de olika arbetsplatserna runtom i Europa och diskuterar vad som händer i företaget. Som följd av att Sapa 2005 blev ett helägt dotterbolag till norska Orkla kommer Sapa:s europeiska företagsråd att upplösas. Sapa-facken hänvisas från 2006 till motsvarande företagsråd inom Orkla.

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 208

Tablå 2. Finspongs metallverk: samgåenden, uppdelningar, namnbyten m.m.

Finspongs Metallverk 1913–42
Svenska Metallverken 1942–69
År 1969 köper Grängesbergsbolaget (TGO) Svenska Metallverken, som byter namn till Gränges Essem
Gränges Essem delas 1973–74 upp i fyra bolag: Gränges Engineering (försäljningsbolag), Gränges Metallverken (koppardelen med verksamhet i Finspång och Västerås), Gränges Aluminium (Finspång och Skultuna, vars folietillverkning såldes en italiensk konkurrent 2001) och Gränges Weda (Upplands Väsby, Skultuna, Köping och Södertälje)
År 1976 köps aluminiumföretaget Sapa med produktion i Vetlanda, Torsby (manufakturverk) och Robertsfors (profiler)
År 1979 övertas kopparrörstillverkningen i Finspång, Västerås och Granefors av Gränges' dotterbolag Wirsbo Bruk AB (1986 till Outokumpu Copper Tubes AB som 1999 med EU-bidrag flyttar verksamheten i Granefors till Spanien)
År 1980 köps Gränges av Electrolux (inget namnbyte)
År 1986 köper finska Outokumpu OY Gränges Metallverken, som 1989 byter namn till Outokumpu Copper Products (i Finspång Outokumpu Copper Strip AB; produktionen i Västerås läggs ned 2004; utvecklingsavdelningar finns i Västerås och Norrköping)
År 1989 säljs byggplåtstillverkningen till Plannja (avvecklas senare) och lackeringsverksamheten till SSAB Tunnplåt
År 1997 låter Electrolux börsintroducera Gränges som således avknoppas som självständigt bolag (Sapa – se nedan)
År 2000 byter Gränges Aluminium namn till Sapa AB. I Finspång finns Sapa Heat Transfer AB (aluminiumband till värmeväxlare i bilkylare och luftkonditionering), Sapa Profiler AB (aluminiumprofiler), Sapa Technology (utveckling) och Sapa Industriservice AB.
Åren 2001–2002 ökar norska Elkem (störste ägare amerikanska Alcoa) sin ägarandel i Sapa till drygt 70 %
År 2004 beslut om fördubblad kapacitet vid Sapa Heat Transfers fabrik (startad 1999) i Shanghai
År 2005: norska livsmedels- och mediaföretaget Orkla blir störste ägare i Elkem och därmed också i Sapa; Sapa blir helägt dotterbolag direkt under Orkla
År 2005: riskkapitalbolaget Nordic Capital köper Outokumpu Products, inkl. Outokumpu Copper Strip AB i Finspång

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 209

Fackligt samarbete inom ASEA- och Metallverks-koncernerna samt deras efterföljare – en jämförelse

Avsikten är nu att jämföra det koncernfackliga samarbetets utveckling hos de koncerner som de båda Finspångsföretagen har tillhört. Som vi sett grundades såväl Svenska Turbinfabriks Aktiebolaget Ljungström (STAL) som Finspongs Metallverks Aktiebolag år 1913. Båda företagen inordnades i koncerner med säte i Västerås, STAL i ASEA 1916 och Finspongs Metallverk i Svenska Metallverken 1942. Medan ASEA:s förvärv av STAL inte medförde någon strukturrationalisering utan enbart nyinvesteringar innebar bildandet av metallverkskoncernen att produktion flyttades från Finspång till Västerås och vice versa. STAL hade genom sin specialiserade tillverkning hela tiden en relativt självständig ställning inom ASEA-koncernen och tillhörde aldrig det som kom att kallas Centrala ASEA (moderbolaget ASEA).

Verkstadsklubbarna vid STAL och metallverket bildades båda våren 1915. Med förbundets hjälp lyckades Stal-klubben under sitt första år framgångsrikt genomföra en lönerörelse.[123] Företaget hade gått med i Verkstadsföreningen redan våren 1913, dvs. samma år som det bildades.[124] Hösten 1916 träffades ett kollektivavtal vid metallverket, likaledes efter bistånd från förbundsstyrelsen.[125] Till skillnad från i Västerås och Skultuna fanns det vid Finspångsföretagen inget behov av koncernfacklig samverkan för att erkännas som förhandlingspart eller få till stånd ett kollektivavtal. Metallverksarbetarna i Västerås och Skultuna lyckades just genom gemensamma krafter uppnå ett avtal 1912.

Medan STAL sorterade under verkstadsavtalet saknade metallverken länge ett riksavtal. Metallverksklubben i Finspång var först ut med att föreslå samverkan i avtalsfrågor mellan fackföreningarna vid landets olika metallverk. Tidpunkten för en metallverkskonferens (avtalskonferens) bedömdes dock av förbundet som olämplig 1920. Det lyckades bättre för Västeråsklubben tre år senare, då landets första avtalskonferens för metallverken sammankallades på förbundsexpeditionen i Stockholm med deltagare från Västerås, Skultuna och Finspång. Det var ingen koncernkonferens, men det ringa antalet företag inom branschen medförde att de fackliga representanterna från de tre metallverken kom i nära kontakt med varandra långt innan de ca 20 år senare sammanfördes i samma koncern, Svenska Metallverken. Samarbetet intensifierades ytterligare 1938 då Finspångsklubben stod värd för den första *förberedande* avtalskonferensen. Den var helt och hållet ett forum för klubbarna att själva formulera sina avtalskrav, men det innebar inte att man

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 210

alltid var enig. Meningarna kunde t.ex. gå isär om riksavtalet skulle sägas upp eller prolongeras. Frågan avgjordes vanligen genom medlemsomröstning.

Sedan hela branschen samlats i en enda koncern 1942 fungerade de förberedande avtalskonferenserna som rena *koncernträffar* i avtalsfrågor. Drygt tio år senare stod de sociala frågorna i centrum på koncernträffarna, medan avtalsfrågorna behandlades på de egentliga avtalskonferenserna. Samma klubbar mötte upp till de senare, men det var *förbunde*t som höll i trådarna och inte klubbarna själva. Redan efter några år – sedan de sociala frågorna börjat avföras från dagordningen i takt med välfärdsstatens utbyggnad – intog avtalsfrågorna återigen förstaplatsen på koncernträffarna.

Jämfört med metallverksklubben i Finspång uppträdde klubben vid STAL under flera decennier förhållandevis passivt när det gällde samarbetet med andra klubbar inom och utom koncernen. Med sin specialiserade turbinproduktion hade STAL inte så mycket gemensamt med andra ASEA-företag. När NFEA i Ludvika och Luth & Rosén i Stockholm införlivades i ASEA-koncernen 1916 respektive 1930 var de *konkurrenter* till ASEA. Här finns en likhet med metallverken, som också de konkurrerade med varandra, vilket i deras fall slutligen resulterade i en stor företagsfusion. Arbetarna vid företagen med likartad produktion riskerade vid arbetskonflikter att produktion flyttades till andra tillverkningsenheter och vid sammanslagningar att genom strukturrationaliseringar förlora produktion och arbetstillfällen mer permanent. Det hörde till bilden när det fackliga samarbetet inleddes mellan metallverksarbetarna i Västerås och Skultuna respektive i Finspång och Upplands Väsby, liksom då metallverken i Västerås och Finspång slogs samman 1942 eller när ASEA köpte konkurrenterna i Ludvika och Stockholm. I samtliga dessa fall upplevdes ett starkt ökat behov av fackligt samarbete, men vid metallverken hade ett nära samarbete etablerats redan före koncernbildningen 1942. Som vi sett blev avtalskonferenserna (särskilt de förberedande) en inkörsport för det koncernfackliga samarbetet inom metallverksbranschen. Det möjliggjordes genom branschens ringa storlek.

Som kontrast fungerade verkstadskonferenserna som avtalskonferenser för hela den omfångsrika verkstadsindustrin, som förutom av sin storlek också kännetecknades av en betydande heterogenitet. Samtliga verkstadsbranscher sorterade under ett och samma riksavtal, verkstadsavtalet. Avtalskonferenserna blev därför ingen koncernfacklig samlingspunkt eller ett forum för kontakt mellan arbetare i företag med likartad tillverkning. Arbetarna vid STAL i Finspång var ganska ensamma inom sin bransch och befann sig

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 211



Koncernfackligt besök på SAPA i början av 1980-talet. ***SAPA Industriservice***

genom företagets specialisering i en betydligt mindre utsatt position än kollegerna vid metallverken eller vid ASEA-företagen i Ludvika och Stockholm.

Inom ASEA kom de koncernfackliga konferenserna under de första decennierna att till stor del handla om sådana avtalsfrågor som inte togs upp på annat håll eller som närmast hörde hemma på företags- och koncernnivå. Inte minst *tidsstudiefrågan* var av denna karaktär, åtminstone så länge den knappast alls eller endast i förbigående togs upp på avtalskonferenserna och förbundsledningen hänvisade klubbarna till sig själva. Det skulle dröja innan förbundet lyckades reglera frågan i avtal med Verkstadsföreningen. Till bilden hörde också att ASEA var något av en pionjär med att införa moderna tidsstudier, vilket bidrog till att det uppstod ett glapp mellan lokal och nationell facklig nivå. Med en gemensam motpart i koncernledningen var det naturligt att ASEA-klubbarna sökte stärka sin position genom inbördes samverkan, särskilt som de uppfattade att de befann sig i ett makt- och kunskapsmässigt underläge gentemot en på området offensiv arbetsgivarpart.

Företagens motiv att strukturrationalisera och genom tidsstudier hålla ackordslönerna nere och driva upp arbetstakten förstärktes av 1930-tals-

depressionen. Oron och irritationen som strukturrationaliseringarna och tidsstudierna gav upphov till vid ASEA-företagen blev startskottet för det fackliga koncernsamarbete som inleddes vid decenniets början. Störst upplevdes hotet till en början vid Luth & Rosén i Stockholm. Företagets införlivande i ASEA-koncernen åtföljdes av en genomgripande strukturrationalisering. Dessutom infördes ett tidsstudiesystem som av arbetarna betraktades som avsevärt mindre förmånligt än det som redan tillämpades vid företaget. Under de följande åren (1931–32) var det Ludvikaarbetarnas tur att konfronteras med tidsstudier och ett nytt ackordssystem. Klubben nekades ta del av beräkningsgrunderna för ackorden. I Finspång infördes tidsstudierna först några år senare. Det var därför knappast en slump att initiativet till det fackliga samarbetet inom ASEA-koncernen kom just från klubbarna i Stockholm och Ludvika. Även i Västerås fanns ett missnöje med ackordsreduceringarna och tidsstudierna, inte minst vid Mimerverkstaden. Men man tvekade att under den rådande depressionen ta upp frågan med koncernledningen sedan förbundet förklarat att det självt inte var berett att agera. Västeråsklubbarna fullföljde därför aldrig uppdraget som de fått av den första koncernkonferensen (1932) att förhandla med ASEA-direktionen om ett tidsstudieavtal. Vid den följande konferensen (1933) stod det klart att det inte bara berodde på den svåra ekonomiska situationen. Det visade sig också att flera ombud från Västerås motsatte sig ett *enhetligt* ackords- och tidsstudiesystem då de menade att det kunde vara svårt att anpassa till den starkt varierande tillverkningen inom och mellan de olika verkstäderna. De uteblivna förhandlingarna och misslyckandet att enas om en gemensam facklig handlingslinje inom koncernen medförde att samarbetet mellan klubbarna gick på sparlåga under de följande åren.

Inte heller sedan samarbetet på Västeråsklubbarnas initiativ återupptagits 1937 och en ny koncernkonferens sammankallats lyckades man enas om en gemensam förhandlingsframstöt gentemot ASEA-ledningen i ackords- och tidsstudiefrågan. Man kunde inte ens få fram en gemensam rekommendation till avtalskonferensen. Det är därför inte förvånande att klubbsamarbetet inom ASEA-koncernen tog en ny paus, denna gång på fem år. När det på Stockholmsklubbarnas förslag hölls en konferens 1943 var frågan återigen om man skulle gå in för ett enhetligt ackords- och tidsstudiesystem eller inte. Om enhetlighet var målet behövdes ett effektivt rapportsystem mellan klubbarna. Oenigheten om den lokala lönestrategin slog därför igenom i frågan om rapportsystemet och medverkade till att man aldrig kunde skapa ett fungerande informationsutbyte. Ombuden från Stockholm och Ludvi-

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 213

ka var ivriga anhängare av ett informationsutbyte mellan klubbarna om löneförhållanden m.m., medan talesmännen för Finspång och Västerås argumenterade emot. De senare befarade att lönekrav motiverade av lönenivån inom andra koncernföretag kunde försvåra för de enskilda klubbarna att pressa fram maximala höjningar. Dels fanns risken att ASEA-ledningen blev mer observant på vad som hände i de enskilda företagen och från centralt håll drog åt tumskruvarna, dels varierade tillverkningen både mellan och inom de olika verkstäderna och på vissa håll – som vid den mekaniska verkstaden i Västerås – förändrades den hela tiden.

Rent allmänt kännetecknades metallverken av återkommande förändringar av produktionen. Till skillnad från vid ASEA i Västerås föredrog fackföreningarna likväl fasta ackordsprislistor. Vid Finspongs Metallverk tecknades sådana redan under verkets första decennium. Frågan hur man skulle agera om arbetsgivaren sade upp ackordsprislistorna vid metallverken i Västerås och Skultuna låg bakom de västmanländska fackföreningarnas önskemål om en metallverkskonferens 1928. Fem år tidigare hade förbundet på Västeråsklubbens initiativ arrangerat branschens allra första avtalskonferens. Syftet var bl.a. att jämföra ackordspriserna vid de olika metallverken. Till skillnad från hos ASEA-klubbarna stod dock införandet av ett rapportsystem aldrig på dagordningen. Man bör då hålla i minnet att metallverkskonferenserna organiserades av *förbundet* och inte av klubbarna själva. Eftersom antalet ackordsprislistor vid metallverken var mycket stort och ofta omförhandlades till följd av rationaliseringar och förändringar av produktionsprocessen var det sannolikt inte heller särskilt lätt att jämföra de olika verken med varandra. Sedan de av klubbarna arrangerade förberedande avtalskonferenserna från 1942 kommit att fungera som koncernträffar beslöts emellertid om ett intensifierat informationsutbyte, framför allt om förmånliga lokala uppgörelser.

Liksom vid STAL och andra ASEA-företag vållade införandet av *tidsstudier* stark irritation vid metallverken. Vid 1928 års metallverkskonferens rapporterades att arbetarna i Västerås ”arbeta under olidliga förhållanden sedan Kärnekullssystemet införts”.[126] Hur starkt bedömningarna kunde skifta mellan olika fackföreningar framgår av att klubben vid Luth & Rosén i Stockholm vid 1930-talets början slog vakt om just Känekullssystemet och fruktade det tidsstudiesystem som fanns vid ASEA i Västerås och som nu skulle införas också i Stockholm. Förklaringen ligger sannolikt i skillnader i hur Känekullssystemet praktiskt tillämpades vid metallverket i Västerås respektive vid Luth & Rosén.

Tidsstudierna introducerades något tidigare vid Finspongs Metallverk

(1932) än vid STAL (1934). Metallverket ordnade redan 1933 ett informationsmöte för bl.a. klubbstyrelsens medlemmar, men klubben upplevde ändå en akut brist på information om tidsstudierna. Företagets krav på ständigt stegrad arbetstakt medförde att förhandlingarna om tidsstuderade ackord blev mycket svåra under en följd av år. Under intryck av arbetskraftsbristen vid 1940-talets mitt förbättrades förhandlingsklimatet, men den lokala förhandlingsverksamheten fortsatte att vara mycket intensiv. Lönerna steg, till stor del beroende på den höjda arbetstakt som tidsstudierna drev fram. Finspångsavdelningen uppmärksammade i en motion till Metallkongressen 1938 de negativa följder som detta kunde medföra i längden, men fick inte gehör för önskemålet om att förbundet borde tillsätta en särskild tidsstudieombudsman.[127] Inställningen till tidsstudierna höll vid tidpunkten för kongressen på att bli mer positiv inom förbundet. Ordföranden sedan 1936, Oscar Westerlund, hade övergivit sin tidigare kritiska syn på rationaliseringar och tidsstudier och framhöll istället att höjd produktivitet kom arbetarna till del i form av löneökningar och stegrad levnadsstandard. Det låg i linje med den samarbetspolitik som under 1930-talet slog igenom på arbetsmarknaden och i samhället med 1938 års Saltsjöbadsavtal mellan LO och SAF som en av milstolparna. Tio år senare träffade LO och SAF det s.k. arbetsstudieavtalet (arbetsstudier var ett nytt namn på tidsstudier). Bidragande till omsvängningen var också att arbetarna genom tidsstudierna kunde få rättelse i för lågt satta ackord. Metall, Verkstadsföreningen och Allmänna Gruppen inom SAF:s antog arbetsstudieavtalet 1951.[128]

Tidsstudierna stod för övrigt i centrum för diskussionerna när koncernfacket inom Electrolux bildades 1946 i Motala.[129] Såväl erfarenheterna av som åsikterna om tidsstudierna varierade emellertid kraftigt. Vid fabriken i Motala var klubben väl insatt i frågan och redogjorde därför för hur ackorden påverkades av tidsstudierna. Ackordens koppling till tidsstudierna var en central fråga även för det koncernfack som redan 1929 bildades inom Separatorkoncernen.[130] Tidsstudiefrågan blev snart den dominerande frågan vid de koncernfackliga konferenserna.[131] Det var i och för sig inget nytt med tidsstudier vid AB Separator – de hade börjat införas redan 1908.[132] Att klubbarna vid 1920-talets slut kände ett starkt behov att diskutera frågan berodde på att en ny, modern form av tidsstudier nu introducerades i flera av koncernens verkstäder. Liksom på så många andra håll led man av stor brist på information om vad det nya innebar och hur lönesättningen påverkades.

När ASEA-företagen och metallverken senare införde arbetsvärdering och MTM var de fackliga organisationerna medvetna om vikten om att inte

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 215

hamna i samma defensiva position som när det gällde tidsstudierna. I Finspång erbjöd metallverket klubben att delta i en förutsättningslös arbetsvärdering. Klubben tog upp frågan på 1947 års koncernkonferens. För att kunna vara med och påverka från första början ställde klubben upp på försöket. Företagets inställning var nu en helt annan än när klubben tidigare haft uppenbara svårigheter att få insyn i tidsstudierna. Frågan diskuterades även under 1952 års koncernträff där det meddelades att metallverken i Västerås skulle sätta igång med samma sorts ”provvärdering” som i Finspång.[133] På ASEA-konferenserna intog frågan en mycket framträdande plats. Centrala ASEA och Volvo var de ledande verkstadsföretagen på området. ASEA:s Västeråsklubbar uttryckte på 1952 års koncernkonferens stor tvekan att lokalt ta tag i frågan och efterlyste initiativ från förbundets sida.[134] Man tyckte sig inte behärska området, men förbundsledningen stod på sig att saken först måste tas upp lokalt.[135] Så hade det ju också varit med tidsstudierna en gång i tiden. Förbundsledningens ställningstagande skapade ett behov att ta upp dessa frågor på koncernfacklig nivå. Till det bidrog också att ASEA var tidigt ute med att införa tidsstudier och arbetsvärdering. Bolaget motsatte sig i det längsta att detta reglerades genom kollektivavtal. Detsamma gällde MTM. Först 1958 träffades ett MTM-avtal vid ASEA i Västerås. Då hade förbundet och Verkstadsföreningen hunnit underteckna ett centralt MTM-avtal 1955. Vid STAL ingicks ett liknande avtal 1965 sedan företaget börjat tillämpa MTM vid ackordssättning.

Vid Volvo medförde MTM-frågan en intensifiering av det koncernfackliga samarbetet vid 1950-talets mitt.[136] Historikern Henrik Glimstedt betecknar konflikterna under 1950-talet mellan företag och fack vid AB Volvo som avgörande för MTM-systemets framtida öde på den svenska arbetsmarknaden.[137] Företagets agerande vid införandet av MTM blev en väckarklocka för klubbarna som nu på allvar insåg vikten av koncernfackligt samarbete. Denna insikt befästes ytterligare med införandet av arbetsvärdering under 1960-talet.

Allteftersom förbundet blev övertygat om nödvändigheten av en central reglering av ackords- och tidsstudiefrågorna och man genom AD-domar och avtal lyckades flytta fram positionerna avtog intresset för dessa frågor på koncernkonferenserna inom både ASEA och metallverken. Till bilden hörde också ett förbättrat lokalt förhandlingsklimat. Därtill kom koncernkonferensernas svårigheter att utforma en framgångsrik strategi gentemot respektive koncernledning. Det hände också att ASEA-klubbarna var oeniga om *önskvärdheten* av gemensamma framstötar. Så var det i frågan om man skul-

le gå in för ett enhetligt ackords- och tidsstudiesystem inom koncernen eller inte. Vid metallverken rådde rena intressemotsättningar mellan klubbarna i den segslitna frågan om dyrortsgrupperingen.[138] Finspång var fram till 1947 placerad i en lägre dyrortsgrupp än Västerås. Såväl arbetsgivarsidan som Västeråsklubben ansåg att de lägre hyrorna/levnadsomkostnaderna i Finspång motiverade lägre löner i Finspång än i Västerås. Klubbarnas oenighet i detta avseende bestod även sedan alla metallverken inordnats i samma koncern.

Inom både ASEA och Svenska Metallverken förändrades koncernkonferensernas karaktär under 1950-talet. De *sociala* frågorna tog redan 1947 överhanden inom ASEA:s koncernfack, medan det dröjde ytterligare ett antal år inom metallverkskoncernen. Speciellt inom ASEA koncentrerades de traditionella fackliga frågorna alltmer till avtalskonferenserna. De sociala frågornas ökande uppmärksamhet får ses mot bakgrund av att tjänstemännen med tiden kommit i åtnjutande av diverse förmåner som arbetarna saknade. Välfärdsstaten var ännu långt ifrån utbyggd. ASEA-koncernens sociala verksamhet var betydligt mer utvecklad i Västerås än på övriga orter. Allt detta talade för en mer aktiv facklig politik på området. Inom båda koncernerna svarade Finspångsklubbarna för flera initiativ. Metallverksklubben agerade för semesterhem, dödsfallskassa och sjuklön. Stal-klubben föreslog vid 1947 års koncernkonferens dödsfallshjälp efter mönster från metallverken. Långt dessförinnan hade man tagit upp pensionsfrågan. Andra frågor som klubben lyfte fram var kollektiv begravningshjälp och sparverksamhet för yngre. Precis som när det gällde ackorden och tidsstudierna hade ASEA:s Västeråsklubbar till en början en negativ inställning till att förhandla med koncernledningen om dessa frågor. Med hänvisning till dotterbolagens självständighet vägrade ASEA så småningom att förhandla. Under perioden däremellan uppnåddes vissa resultat förhandlingsvägen, men med ASEA-ledningens nya ställningstagande blev det omöjligt för klubbarna att komma vidare på koncernnivå. En tilltagande statlig aktivitet (sjukförsäkring, ATP m.m.) minskade dessutom behovet av fackliga insatser på området.

Samtidigt hade de vid 1940-talets slut inrättade *företagsnämnderna* blivit ett viktigt informationsorgan som behandlade såväl problem på verkstadsgolvet som investeringar och överföringar av produktion mellan olika orter. Det fanns dessutom en *central* företagsnämnd inom Centrala ASEA, dit STAL inte hörde. Vid Svenska Metallverken förekom det att företagsnämnderna i Västerås och Finspång höll gemensamma sammanträden. Det betyder att företagsnämnderna vid både ASEA och metallverken mer eller mindre närmade sig koncernnivån. Vid metallverken stod de sociala frågorna i centrum

för koncernträffarna 1953–54, men intog en blygsammare plats efter 1955 års sjukkassereform. Genom att metallverkskoncernen var praktiskt taget identisk med branschen och därmed också avtalsområdet var det naturligt att man under koncernträffarna diskuterade avtalsfrågor. Som framgått benämndes de till en början förberedande avtalskonferenser. Sedan de sociala frågorna avklingat i betydelse lades koncernkonferenserna från 1959 om till veckoslutskurser. Avtalsfrågorna stod fortfarande på dagordningen. Sannolikt förstärktes behovet att diskutera dessa när metallverkens avtalskonferenser upphörde 1961. Å andra sidan kom de informationskonferenser som förbundet nu ordnade för metallverken att delvis fylla samma roll. Klubbarna kände uppenbarligen ett behov att också träffas i *egen* regi, vilket framgår av att koncernkonferenserna (i form av veckoslutskurser) fortsatte. Det förekom att talare anlitades från såväl förbundet som företaget. Man började även med klubbordförandeträffar.

Inom ASEA fortsatte de traditionella koncernkonferenserna fram till 1961 då en inskränkning skedde till Centrala ASEA. Följaktligen ställdes Stal-klubben utanför samarbetet, men redan året före hade man hoppat av då kostnaden för deltagande ansågs alltför högt i förhållande till vad man fick ut. Mellan 1959 (den sista ASEA-konferensen av gammalt märke som bevistades av Stal-klubben) och 1976 var förbindelserna mellan Finspångsklubben och övriga ASEA-klubbar högst sporadiska. Den omedelbara anledningen till att klubben återigen aktiverade sig inom ASEA-koncernen var att lagen om facklig styrelserepresentation från 1976 medgav dotterbolagens klubbar att representeras i koncernstyrelsen.

Förbundet ändrar inställning

Under lång tid hade Metall en ljum inställning till koncernkonfackligt samarbete. Förbundsledningen klargjorde på ett tidigt stadium att ekonomiskt stöd till sådan verksamhet var utesluten. Man var inte heller villig att organisera koncernfackliga konferenser i egen regi, vilket avdelningen i Ludvika fick veta när den 1932 uppmanade förbundet att arrangera en sådan konferens för ASEA-koncernen.[139] Året dessförinnan hade klubben vid Luth & Rosén i Stockholm bett förbundet att finansiera dess möten med ASEA-klubbarna i Västerås.[140] Det avslogs med motiveringen att man tidigare sagt nej till liknande propåer från fackföreningarna inom Fagerstakoncernen samt vid Separators verkstäder och Nordiska Armaturfabrikerna.

Av dessa var facken vid Nordiska Armaturfabrikerna tidigast ute. Våren

1926 hade avdelningen i Lund sänt en begäran om ekonomiskt stöd till en konferens för klubbarna vid bolagets verkstäder i Lund, Kungsör och Åtvidaberg.[141] Avsikten var att diskutera ackordssättningen vid de olika verkstäderna. Klubbarna var eniga om att kontakter i form av brevväxling var otillräcklig. Förbundsstyrelsens VU avslog Lundaavdelningens begäran med motiveringen att avtalsfrågor bäst behandlades på avtalskonferenserna, särskilt som företaget tillhörde Verkstadsföreningen.[142] Dessutom var ackordsättningen en fråga för varje enskild klubb eftersom förhållandena i de tre verkstäderna var så olika. Ställda inför detta besked rann klubbarnas planer av allt att döma ut i sanden.

Riktigt lika negativ var man från förbundshåll inte när Fagerstas koncernfack bildades 1927. Redan hösten 1926 hade järnbruksavdelningarna inom den nybildade koncernen samlats till en konferens för att utbyta information om arbetsförhållandena vid de olika bruken och att få till stånd ett enhetligt uppträdande gentemot den nu gemensamma arbetsgivaren.[143] Inför bildandet av en samorganisation vände sig fagerstaavdelningen till förbundet för att höra sig för om det hade några invändningar.[144] Man undrade också om förbundet hade tillgång till stadgar för en sådan organisation. Svaret var kärvt, men inte helt negativt.[145] Eftersom samorganisationer, i motsats till avdelningar, klubbar och grupper, inte fanns med i förbundets stadgar kunde man inte tillstyrka bildandet av en sådan. Förbundet framhöll vidare att en samorganisation inte hade befogenhet att fatta några för avdelningarna bindande beslut eller att föra deras talan gentemot förbundet. Å andra sidan ville man inte motsätta sig bildandet av en sådan organisation om avdelningarna ansåg sig ha nytta av den. Samorganisationen skaffade sig snart både stadgar och ett VU, men verksamheten föll fortfarande utanför förbundets stadgar.[146]

Den omedelbara anledningen till sammankallandet av en facklig konferens inom Separatorkoncernen[147] hösten 1929 var att förhindra att företagen spelade ut de olika klubbarna mot varandra vid ackordsförhandlingar. Klubben vid Centrifug i Södertälje fick av sin verkstadsledning ofta höra att arbetet utfördes till lägre ackordspris vid Separators och Pumpseparators verkstäder i Stockholm, vilka bedrev en likartad tillverkning och tillhörde samma koncern.[148] När klubbarna våren 1930 möttes för andra gången beslöts om ett rapportsystem så att alla var välinformerade om varandras arbetsvillkor. Så blev sannolikt också fallet sedan ett system med månadsrapporter kommit igång.

Gemensamt för fackföreningarna i de tre koncernerna var att de kände ett behov av att utbyta information om ackordspriser m.m. och att samarbeta för

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 219

att förhindra arbetsgivarsidan från att spela ut de olika klubbarna/ avdelningarna mot varandra. Inom Fagerstakoncernen, som just bildats, kände man också en akut oro för sysselsättningen vid de olika bruken. Informationsutbyte om ackordspriser m.m. mellan olika klubbar och avdelningar var naturligtvis inget som förbundet hade något emot. Tvärtom uppmuntrades sådana kontakter, vilket tydligt framgår av en brevväxling 1928 mellan förbundet och ett par avdelningar inom ASEA-koncernen. Finspångsavdelningen frågade förbundet om olycksfallsförsäkringen vid ASEA, medan avdelningen i Västerås ville veta mer om ackorden vid STAL. Förbundsledningen rådde Västeråsavdelningen att vända sig direkt till Finspång om ackorden och samtidigt redogöra för olycksfallsförsäkringen.[149] Sedan klubbarna vid Nordiska Armaturfabrikerna 1926 funnit att enbart brevväxling var otillräckligt och därför tänkte anordna ett gemensamt möte ansåg förbundet uppenbarligen att det var att gå ett steg för långt. Inom Fagerstakoncernen träffades avdelningarna vid de olika bruken samma år men utan att fråga förbundet i förväg. Ett mycket utförligt konferensprotokoll som belyste den bekymmersamma situationen vid bruken, sändes i efterhand till förbundet. Av protokollet framgick tydligt att järnbruksavdelningarna var angelägna att diskutera vad koncernens bildande innebar för arbetarna. Mer eller mindre ställd inför fullbordat faktum meddelade förbundsledningen att den inte ville motsätta sig bildandet av ett koncernfack. Samtidigt passade man på att inskärpa hur illa denna organisationsform passade ihop med förbundsorganisationen. Med ett sådant synsätt var det logiskt att förbundet konsekvent sade nej till att i egen regi arrangera koncernfackliga konferenser eller att stödja dem ekonomiskt.

Å andra sidan deltog förbundets ordförande och andra förbundsrepresentanter ofta vid olika koncernkonferenser, bl.a. inom ASEA, och informerade där om aktuella frågor. Det gällde redan vid den första ASEA-konferensen (1932) dit förbundet skickat en ombudsman. Två år tidigare deltog förbundets järnbruksombudsman Gunnar Andersson (från 1932 förbundsordförande) i en konferens inom Fagerstakoncernen.[150] Även vid koncernträffarna inom SKF blev det tidigt vanligt att förbundsombudsmän deltog i överläggningarna.[151] Vid metallverksklubbarnas koncernkonferenser (”förberedande avtalskonferenser”) lyste förbundsledningen däremot med sin frånvaro, men höll å andra sidan i de efterföljande avtalskonferenserna, de s.k. metallverkskonferenserna. Koncernkonferenserna kunde uppfattas som att ”gå bakom ryggen på förbundsstyrelsen”. Så uttryckte i varje fall en medlem saken på ett klubbmöte 1946 i Finspång. Senare inbjöds ombudsmän från förbundet till metallverksklubbarnas koncernträffar.

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 220

Att förbundet ännu i slutet av 1940-talet intog en minst sagt avvaktande hållning till koncernfackligt samarbete framgår av att förbundsordföranden Arne Geijer vid ASEA-konferensen 1949 deklarerade att förbundet betraktade koncernkonferenserna som ”kamratfester”. Det får ses mot bakgrund av att det koncernfackliga samarbetet växte fram i en facklig miljö som inte var avpassad för denna typ av aktivitet. I egenskap av horisontellt nätverk mellan klubbarna eller avdelningarna inom en koncern föll hela organisationen utanför den formella förbundsorganisationen och därmed utanför hierarkin klubb – avdelning – förbundsledning. Klubbarnas deltagande var helt och hållet frivilligt, varför de när som helst kunde lämna samarbetet, vilket också skedde i fallet ASEA. De var inte heller bundna av besluten som fattades på koncernkonferenserna. Som förbundets representant på ASEA-konferensen 1933 påpekade led konferensen av svagheten att sakna beslutanderätt över medlemmarna och klubbarna. Således ansåg han det fel att kritisera Västeråsklubbarna för att inte ha verkställt förhandlingsuppdraget som de fått på föregående konferens. Enligt LOs stadgar var klubbarna suveräna i detta avseende och kunde inte tvingas medverka i koncernförhandlingar eller andra koncernfackliga aktiviteter. I *LO 80-rapporten*, som presenterades vid 1981 års kongress, uppmanades förbunden att ändra stadgarna så att koncernfackliga organisationer fick beslutanderätt i frågor som förutsatte ett gemensamt agerande.[152]

Under åtskilliga decennier begränsades det koncernfackliga samarbetet till klubbarna och avdelningarna *inom* Sverige. De svenska storföretagens tilltagande utlandsverksamhet och den växande oron för sysselsättningsutvecklingen i Sverige aktualiserade så småningom en utvidgning av samarbetet till andra länder. Långt innan internationellt koncernfackligt samarbete kom igång på allvar uppmärksammades frågan av LO och fackförbunden som nu gav den koncernfackliga verksamheten en helt annan prioritet än tidigare. Vid Metallkongressen 1973 antogs ett handlingsprogram om multinationella företag där bildandet av internationella fackliga samarbetsorgan vid svenska storföretag fanns bland programpunkterna. Vidare krävdes insyn i löneförhållanden m.m. vid företagens utländska dotterbolag, inrättandet av koncernnämnder samt att de multinationella företagen finansierade den internationella koncernfackliga verksamheten i det egna företaget. Vid LO-kongressen 1976 presenterades rapporten *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*. Här pekades på vikten av att få till stånd ett fungerande koncernfackligt samarbete *inom* Sverige för att sedan vidga det till Norden, Europa och världen i övrigt.[153] De fackliga yrkesinternationalerna kunde

här komma till hjälp, i Metalls fall Internationella Metallarbetarefederationen (IMF). Samma kongress pekade på behovet att inrätta koncernklubbar ”som en lämplig form av samarbete inom landet”.[154] Det var dock främst *förbundens* ansvar att verka för nationellt och internationellt koncernfackligt samarbete. Landssekretariatets föredragande framhöll att det viktigaste området för internationellt fackligt samarbete var ”sysselsättning, anställningsvillkor och arbetsmiljö”, varför det var angeläget att få fram information om koncernernas ”produktions-, sysselsättnings- och investeringsplaner för olika länder”.[155]

Koncernfacklig nystart för Finspångsklubbarna

Både inom ASEA- och metallverkskoncernerna kom, som vi sett, koncernfackligt samarbete igång relativt tidigt. När klubbsamarbetet inom ASEA-koncernen genom koncernledningens försorg vid 1960-talets början begränsades till ”Centrala ASEA” (moderbolaget) hamnade Stal-klubben utanför. Först 1976 blev man återigen medlem av ASEA:s koncernfack. En lagändring detta år gjorde att dotterbolagens klubbar kunde få plats i moderbolagets styrelse. LO-klubbarna inom ASEA:s moderbolag hade 1973 bildat en s.k. samorganisation med anledning av den nya lagen om facklig styrelserepresentation. Tre år senare bildades en samorganisation som även innefattade dotterbolagens klubbar. Inte minst genom sin storlek kom Stal-klubben att spela en framträdande roll i det koncernfackliga samarbetet. Finspångsklubben var den tredje största inom koncernen, näst efter klubbarna i Västerås och Ludvika. Klubbens ordförande Jan Karlsson deltog i utarbetandet av samorganisationens stadgar och tillhörde dess AU (arbetsutskott). Samorganisationen erbjöd betydligt tätare kontakter mellan klubbarna än vad de traditionella klubbkonferenserna gjort. Informationsutbytet var avsevärt effektivare än under det gamla rapportsystemet. Det markerades ytterligare sedan en speciell informationsgrupp tillsatts 1986. Denna utsåg inom sig en förhandlingsgrupp med uppgift att förhandla med koncernledningen. Fackens ambition var att skaffa sig information på ett så tidigt stadium som möjligt för att kunna påverka besluten innan det var för sent. Det lyckades inte alltid. Bildandet av ASEA-Brown Boveri (ABB) 1988 kom som en fullständig överraskning.

Även inom metallverken upplevde det koncernfackliga samarbetet en nystart sedan bolaget 1969 förvärvats av Gränges. Därmed blev metallverken en koncern inom koncernen. De fackliga träffarna inom metallverken kom-

pletterades nu med möten för Grängeskoncernens alla klubbordföranden. Genom det 1968 inrättade Grängesrådet fick de möjlighet att möta högsta koncernledningen, vilket var unikt på den tiden. Gränges var också först i Sverige med att införa facklig representation i koncernstyrelsen (1970). Inom dotterbolaget Gränges Essem, som metallverken nu benämndes, blev facken företrädda i styrelsen från 1973. De fackliga representanterna i Gränges och dotterbolagens styrelser bildade tillsammans med den 1976 tillsatta löntagarkonsulten ett verkställande utskott (VU) som stod i spetsen för LO:s och PTK:s gemensamma koncernfack. Två år efter Grängesrådets tillkomst fick Gränges Essem sin motsvarighet i Metallverksrådet. LO- och PTK-facken höll gemensamma förmöten före dess sammanträden. På Grängesnivå tillämpades en trestegsmodell: först träffades LO- och PTK-facken separat, sedan tillsammans för att slutligen möta koncernledningen i Grängesrådet.

Koncernfacket inom Gränges fanns således på *flera nivåer*, dels inom Grängeskoncernen i sin helhet, dels inom Gränges Essem och de andra dotterföretagen. Inom Gränges centralt hade LO och PTK var sitt koncernfack med varsin facklig samordnare, men också ett gemensamt VU. Inte mindre än åtta LO-förbund innefattades i samarbetet, vilket kan jämföras med sex inom ASEA-koncernen. I Gränges Essem var den fackliga samordnaren gemensam för Metall, SIF och SALF. Därtill kom metallklubbarnas egna träffar (”koncernkonferenser”) inom detta bolag. Under 1970-talet började man dessutom hålla s.k. aluminiummöten, som uteslutande avsåg de som arbetade med denna metall. Facken höll ett förmöte innan man träffade aluminiumbolagets ledning. Klubben vid Gränges Essem i Finspång behölls intakt även sedan bolaget delats upp på bl.a. ett koppar- och ett aluminiumbolag, båda med verksamhet i Finspång. Klubben deltog både i koncernträffar tillsammans med Västerås, Upplands Väsby och de andra metallverken, men också i aluminiummötena. Aluminium var för övrigt den i Finspång dominerande metallen.

Varken inom ASEA/ABB eller Gränges tilläts koncernfacket tillvälla sig makt på klubbarnas bekostnad. Situationen kan beskrivas som en ömtålig balans mellan centralisering och decentralisering. Den centrala förhandlingsgruppen/kommittén inom respektive koncern förhandlade i vissa frågor som berörde hela koncernen, i andra gemensamma frågor kunde någon eller några av de största klubbarna fungera som spjutspets. Vid sidan om att förmedla information från koncernledningen och tjäna som ett diskussionsforum för klubbarna var koncernfackets främsta uppgift annars att stödja klubbarna och fungera som förhandlingsstöd. På så sätt kunde det koncernfackli-

ga samarbetet ge lokal styrka. Klubbarna var i båda koncernerna angelägna om att slå vakt om den egna suveräniteten. För Metallverksklubbarna tycks koncernträffarna (inom Gränges Essem) främst varit ett tillfälle att diskutera aktuella avtalsfrågor, vilket får ses i ljuset av att koncernen, branschen och avtalsområdet länge sammanföll. Behovet av att tillsammans dryfta avtalsfrågorna kvarstod även sedan kopparverksamheten 1987 överförts till Outokumpu-koncernen.

Uppstyckning på flera koncerner respektive upprepade koncernbyten

Det som en gång i tiden var Finspongs Metallverk och som fram till 1942 hade sitt huvudkontor i Finspång, och sedan i Västerås (Svenska Metallverken), delades under 1970- och 80-talen upp på ett flertal bolag. Den 1915 grundade metallverksklubben motsvaras idag av en Outokumpuklubb (koppar), flera Sapa-klubbar (aluminium) och en SSAB-klubb (lackering). Följaktligen tillhör man idag tre olika koncerner. Den en gång i tiden så imponerande Grängeskoncernen krympte så småningom ihop till Sapa eller med en förenkling det som varit aluminiumdelen av Svenska Metallverken. Sapa-koncernens huvudkontor finns i Stockholm, men koncernen är idag norskägd. Outokumpu-koncernens huvudkontor finns i Esbo utanför Helsingfors. Outokumpu Copper förvärvades 2005 av Nordic Capital (med huvudkontor i Stockholm), men kopparbolagets huvudkontor finns kvar i Finland.

Turbintillverkningen i Finspång lät sig inte lika lätt splittras upp på olika företag (även om montagedelen idag är avskiljd och finns hos Alstom). Däremot byttes flera gånger koncerntillhörighet: från ASEA till ABB och vidare till Alstom samt slutligen till Siemens. Alltsedan ASEA köpte STAL 1916 och fram till 1976 fanns koncernkontoret i Västerås. Sedan förflyttades det allt längre bort: 1976 Stockholm, 1988 Zürich (Schweiz), 2000 Levallois-Perret utanför Paris (Frankrike) samt 2003 Berlin/München (Tyskland).

De båda Finspångsföretagen hamnade således så småningom i utländska händer även om det bör tilläggas att Sapa:s huvudkontor finns i Stockholm och att kopparverksamheten köpts av Stockholmsbaserade Nordic Capital. Hela denna utveckling aktualiserade ett internationellt koncernfackligt samarbete, först på nordisk och sedan på europeisk basis.

Internationellt koncernfackligt samarbete

När STAL överfördes från ABB till Alstom kunde de fackliga organisationerna fortfarande tala med den svenska ledningen om frågor som direkt berörde Finspång. Koncernfackets samtal med ledningen för Siemens Sverige rör idag endast övergripande frågor. Till skillnad från under ABB-tiden och delvis också Alstom-tiden är det svenska inslaget i koncernen numera mycket begränsat. Redan under Alstom hamnade turbinfabriken i Finspång i ett *konkurrensförhållande* till andra turbinproducenter inom koncernen. Under Siemens har detta förhållande ytterligare skärpts. Tillsammans med det ökade avståndet till koncernkontoret – och den högsta koncernledningens bristande vilja till dialog – har det ökat behovet av informationsutbyte med facken vid koncernens utländska turbintillverkare. Det finns i Finspång en rädsla för att förlora produktion och sysselsättning till kollegerna i andra länder, inte minst i östra Europa (östra Tyskland och Tjeckien). Informationsbehovet har inte blivit mindre av att facken i Finspång, till skillnad från under Alstom-epoken, inte längre har plats i det europeiska företagsrådet. Metall- och tjänstemannaklubbarna i Finspång besöker regelbundet de utländska fabrikerna för att orientera sig om allt som kan påverka konkurrenssituationen inom koncernen.

På ASEA/ABB-tiden uppstod ett liknande behov av informationsutbyte mellan verkstadsklubbarna i Norden. Det gällde främst de platser där man kände oro för den egna sysselsättningen och befann sig i ett konkurrensförhållande till andra enheter inom den växande koncernen. Allra störst var informationsbehovet när informationsläget var oklart och man uppfattade att det fanns en klar risk att förlora produktion. Så var det när ASEA 1986/87 köpte en av sina konkurrenter, finländska Strömbergs. Den fackliga solidariteten kan i sådana situationer sättas på hårda prov, men behovet att kontrollera tillförlitligheten av den information som kom från den egna företagsledningen och av att skaffa sig kunskap om förhållandena på platserna med likartad tillverkning gjorde att facken i de båda länderna inte tvekade att kontakta varandra för ett närmare samarbete. Det påminner om situationen när det koncernfackliga samarbetet inom ASEA kom igång under början av 1930-talet och omfattande strukturrationaliseringar stod för dörren sedan konkurrenten Luth & Rosén förvärvats. Det finns en ännu tidigare parallell. När ett av de första koncernfacken inom Metall bildades 1927 av sju järnbruksavdelningar hängde det direkt samman med den oro för sysselsättningen som vållats av brukens samgående i Fagerstakoncernen.[156] Idag

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 225

finns huvudkontoren för det som en gång i tiden var ASEA respektive Fagersta[157] båda utomlands, vilket knappast stillat oron för framtiden.

När det koncernfackliga arbetet inom Norden inleddes var en av svårigheterna arbetsgivarnas negativa inställning. Motståndet var dock störst på centralt håll, främst från SAF och t.ex. dess finska motsvarighet. ASEA/ABB-ledningens inställning var betydligt mer öppen. Något formellt avtal om koncernfackligt samarbete i Norden vägrade dock ABB Sverige gå med på. Det blev istället en muntlig överenskommelse som banade väg för en första nordisk träff mellan de fackliga organisationerna och ledningen för ABB Sverige (1990). En allvarlig begränsning var att varje land endast tilläts sända en enda företrädare för vardera arbetarna och tjänstemännen. Utan EU-direktivet om europeiska företagsråd hade något sådant råd inte kommit till stånd inom ABB. Koncernledningens inställning har vidare medfört att det än idag inte finns något fungerande världsråd för ABB.

ASEA:s köp av Strömbergs medförde att den svenska modellen med samarbete och dialog mellan företag och fack vann insteg i det senare företaget. En liknande utveckling kunde urskiljas inom Outokumpu sedan företag och fack genom köpet av Gränges kopparverksamhet kommit i kontakt med svenska samarbetsrelationer. Klubben vid Siemens Industrial Turbomachinery i Finspång (fd Stal-klubben) möter idag fackliga företrädare från turbinverkstäder i utomnordiska länder med stora skillnader i facklig kultur och partsrelationer. De mest utvecklade kontakterna har man med fackföreningen på den plats som mest liknar Finspång och som har den starkaste fackliga traditionen, dvs. facket vid fabriken i Lincoln i Storbritannien. Av erfarenheterna från ASEA/ABB och Metallverken/Gränges att döma har det koncernfackliga samarbetet främst varit en angelägenhet för den *nationella* nivån. För facken vid turbinfabriken i Finspång har emellertid koncernkontakterna inom Sverige idag inte alls samma betydelse som tidigare. Eftersom såväl koncernledningen som alla de andra turbinföretagen inom koncernen befinner sig utomlands är det mot kollegerna i andra länder som blickarna riktas.

Några drivkrafter för koncernfackligt samarbete – en sammanfattning

När Svenska Metallverken bildades 1942 hade förutsättningarna för koncernfackligt samarbete inte kunnat vara bättre. Sedan fyra år tillbaka hade den handfull verkstadsklubbar som fanns inom branschens båda (stor)företag

anordnat förberedande avtalskonferenser. Där gick man på egen hand igenom avtalsfrågorna innan man mötte upp till de av förbundet arrangerade avtalskonferenserna. I samma stund som branschen koncentrerades till ett enda företag förvandlades de förberedande avtalskonferenserna automatiskt till koncernträffar. Även fortsättningsvis skulle avtalsfrågorna stå i förgrunden vid dessa träffar. Branschens homogenitet och begränsade omfång underlättade framväxten av fackligt samarbete och innebar att de olika klubbarnas företrädare hade goda möjligheter att lära känna varandra. Så var det även under branschens avtalskonferenser – metallverkskonferenserna – som ägde rum fram till 1961, då de ersattes av ett för alla avtalsområden gemensamt avtalsråd. Det ursprungliga initiativet till metallverkskonferenserna kom från klubbarna själva även om det var förbundet som avgjorde när tiden var mogen att anordna den första konferensen. Däremot blev verkstadsindustrins avtalskonferenser aldrig någon koncernfacklig samlingspunkt, vilket förklaras av branschens omfång och heterogenitet.

Redan tidigt under 1900-talet kom ett koncernfackligt samarbete igång i mindre skala inom vart och ett av de båda stora metallverksföretagen. Genom att produktionen var likartad levde fackföreningarna under hotet om flytt av produktion vid arbetskonflikter och produktionsneddragningar, närmare bestämt mellan Upplands Väsby och Finspång resp. mellan Skultuna och Västerås. I det senare fallet gick klubbarna redan från början in för ett gemensamt kollektivavtal. Inget av de båda västmanländska verken hade något avtal före 1912 då ett gemensamt avtal efter flera års ansträngningar äntligen kom till stånd. Säkrandet av grundläggande fackliga rättigheter var således ett centralt motiv för det koncernfackliga samarbetet under detta tidiga skede.

En framträdande drivkraft för framväxten av koncernfackligt samarbete finns paradoxalt nog i företag som är svåra konkurrenter. När sådana företag hamnar i samma koncern riskerar de att bli utsatta för omfattande strukturrationaliseringar eller rentav nedläggning. Så var läget vid t.ex. NFEA i Ludvika och Luth & Rosén i Stockholm när de införlivades i ASEA-koncernen eller när Fagerstakoncernen bildades. I samtliga dessa fall fungerande hotet om omstrukturering eller andra förändringar som den tändande gnistan för koncernfackligt samarbete. ASEA:s köp av finländska Strömbergs följdes av ett akut behov av nordiskt koncernfackligt samarbete och då inte minst för att få fram tillförlitlig information om koncernledningens planer. Så länge STAL i Finspång tillhörde ASEA var man ensam turbintillverkare inom koncernen och saknade således interna medtävlare. Dagens situation

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 227

är helt annorlunda. Inom Siemens-koncernen råder en påtaglig konkurrens mellan turbinfabriker i olika länder. Oron för sysselsättningen i Finspång har medfört ett stort behov av information om förhållandena vid koncernens andra anläggningar inom branschen. Kontakterna sker här direkt med de utländska turbinfabrikernas fackföreningar, medan det europeiska företagsrådet och den koncernfackliga verksamheten inom Siemens Sverige förefaller ha hamnat något vid sidan av. De internationella kontakterna har även stärkt samarbetet mellan de svenska arbetar- och tjänstemannafacken vilka i andra länder ofta motsvaras av en gemensam fackförening. Vidare har arbetare och tjänstemän ett gemensamt intresse av att behålla tillverkning och utveckling i Sverige.

Ytterligare en källa till koncernfackligt samarbete står att finna i frågor som förbundet inte önskade ta upp på central nivå eller förmådde hantera så att tillfredsställande resultat uppnåddes. Anledningen kunde vara att frågan ansågs höra hemma på företags- eller koncernnivå, såsom fallet var med många av de sociala frågorna. Flera av dem togs senare om hand av välfärdsstaten i takt med att den byggdes ut. Förbundets bristande vilja eller förmåga att ta itu med en fråga kunde också bero på att den var ny och att arbetsgivarna motsatte sig en avtalsmässig reglering. Problemen kunde naturligt nog bli mest akuta hos företag som var pionjärer på området ifråga. Så var det inom ASEA under 1930-talet med tidsstudierna och deras koppling till ackorden. Verkstadsklubbarna efterlyste facklig insyn i de nya tidsstudiemetoderna och i hur ackorden beräknades. Särskilt angelägna var klubben vid det i koncernen nyligen införlivade Luth & Rosén i Stockholm och klubben vid ASEA i Ludvika, där det nya systemet introducerades något senare. Det var också dessa klubbar som tog initiativet till det fackliga samarbetet inom ASEA-koncernen. ASEA-klubbarna sökte genom samverkan få inflytande i en fråga där de befann sig i ett makt- och kunskapsmässigt underläge gentemot en offensiv arbetsgivarpart. På liknande sätt förhöll det sig inom Separatorkoncernen där ett koncernfack bildades redan 1929. Den omedelbara anledningen var att förhindra att företagsledningarna vid ackordsförhandlingar spelade ut de olika klubbarna mot varandra. Inrättandet av ett effektivt rapportsystem klubbarna emellan blev här ett viktigt vapen. Behovet av informationsutbyte mellan olika orter spelade likaså ett framträdande roll när koncernfacket inom Fagerstakoncernen bildades 1927. Arbetsgivarnas försök att ställa arbetarna vid de olika järnbruken inom den nybildade koncernen mot varandra fick stor uppmärksamhet redan på den förberedande konferens som hölls året innan.

Möjligheterna att få insyn i koncerners beslutande organ var en viktig drivkraft för det koncernfackliga samarbetet när 1973 års lag om facklig styrelserepresentation trädde i kraft. Samma roll spelade 1976 års revidering av lagen då även dotterbolagens fackföreningar fick rätt till representation i koncernstyrelsen. Inom ASEA bildade LO-klubbarna en samorganisation 1973. Tre år senare tillkom en samorganisation som även innefattade Stal-klubben och andra klubbar vid ASEA:s dotterbolag. Inom Grängeskoncernen stimulerades den fackliga samverkan sedan en koncernföretagsnämnd (Grängesrådet) inrättats 1968. Gränges var ett pionjärföretag när det gällde de anställdas medinflytande. Redan 1970 fick arbetarna och tjänstemännen varsin representant i koncernstyrelsen. Möjligheterna att träffa koncernledningen gav inte bara en skjuts framåt för samarbetet mellan facken på olika orter, utan också mellan arbetar- och tjänstemannafacken. De senare bildade till och med ett gemensamt koncernfack. Inom dotterbolaget Gränges Essem (metallverksbolaget) infördes 1973 facklig styrelserepresentation, vilket fördjupade samarbetet mellan verkstadsklubbarna vid metallverken.

Noter

1 Ett varmt tack till alla intervjuade och till personalen vid Metalls expedition i Finspång samt vid arkiven där jag samlat in material (se källförteckningen för intervjupersoner och arkiv). Jag vill också tacka bokens båda redaktörer Lars Lagergren och Annette Thörnquist samt Lena Lindgren för värdefulla synpunkter. Kapitlet har skrivits i anslutning till projekten ”Facket och globaliseringen” (Arbetslivsinstitutet) och ”Arbetsgivarorganisationers kulturer och strategier” (FAS).

2 Källor till detta avsnitt är bl.a. korrespondens mellan avdelningarna i Finspång, Ludvika, Västerås och förbundet (samt mellan klubbar och avdelningar resp. förbundet), protokoll 29/12 1930 fört vid möte mellan klubbstyrelserna i Västerås och vid Luth & Rosén, protokoll vid fackliga konferenser inom ASEA-koncernen 26–27/11 1932, 25/26 1933, 21–22/8 1937, 20–21/3 1943, 1–2/4 1944, 1–2/6 1946, 14–15/6 1947, 5–6/6 1948, 28–29/5 1949, 3–4/6 1950, 4–5/8 1951, 7–8/6 1952, 6–7/6 1953, 12–13/6 1954, 4–5/6 1955, 9–10/6 1956, 1–2/6 1957, 7–8/6 1958, 30–31/5 1959, 28–29/5 1960, protokoll för koncernklubbarnas konferens (tillsammans med ASEA-ledningen) 3–4 1947 och 2–3/9 1961 (Centrala ASEA), protokoll klubbordförandekonferens inom Centrala ASEA 6/12 1957, protokoll fört vid gemensamma möten med styrelserna för Luth & Roséns och Helios verkstadsklubbar 19/2, 18/10 1942, 3/11 1943 (inkl. Svetsmaskinerns klubbstyrelse) och 9/3 1944 (samtliga ASEA-klubbars i Stockholm styrelser), protokoll 31/10 1945 för Stockholmsklubbarnas samarbetskommitté, VU-protokoll ASEA-klubbarna i Stockholm 21/11 1956, protokoll Stal-klubben, protokoll Mimerklubben, protokoll ASEA-klubbarna i Västerås, VU-protokoll förbundet, sammanställningar av klubbrapporter till samorganisationen i Västerås, verksamhetsberättelser Stal-klubben och avdelning 97 samt De Geer 1982, Glete 1983, Hjartarson & Knutar 1988.

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 229

3 Inte långt dessförinnan – hösten 1931 – bildades utifrån en likartad agenda ett koncernfack inom SKF (Svenska Kullagerfabriken). De främsta diskussionsfrågorna rörde ackordssystem, tidsstudier och löneläget vid koncernens fyra svenska arbetsplatser (Karlsson 1982, s. 278ff). Tidsstudier hade införts redan 1918 i Göteborg. Under mellankrigstiden fungerade SKF som ett utbildningscentrum för tidsstudiemän inom svensk industri (De Geer 1982, s. 40f). Även sociala frågor och skyddsarbetet stod på dagordningen under den första koncernkonferensen. Den senare frågans aktualitet får ses mot bakgrund av att rationaliseringarna och den starkt uppskruvade arbetstakten under 1920-talet medfört en kraftigt stigande olycksfallsfrekvens vid SKF i Göteborg (Beckholmen 1982, s. 134f, 324ff). En av de allra första skyddskommittéerna i Sverige tillsattes 1930 vid verkstaden.

4 I andra frågor var enigheten större, men inte i något fall beslutades 1937 om en gemensam förhandlingsframstöt till ASEA. I ett fall (fria överdragskläder) gick man in för likartade framställningar, i de övriga gick kraven vidare till avtalskonferensen. Dit hörde att ersätta yrkesarbetarebegreppet med antalet år inom metallindustrin som grund för minimilönen (för att förhindra godtycke från arbetsgivarens sida), lika skiftprocent vid allt skiftarbete, högre dagtraktamente och rättvisare dyrortsgruppering (de båda senare kraven efter initiativ från Stal-klubben).

5 Typiskt för stämningen vid konferensen 1937 var att man inte fattade något klart beslut om nästa konferens. Istället skulle den klubb som ansåg det nödvändigt att uppträda gemensamt i någon fråga sända en begäran till Västeråsklubbarna.

6 En av dem rörde krav på enhetliga riktlinjer för skyddsarbetet och att ASEA-ledningen ordnade en skyddskonferens. Det avvisades snart av ASEA med motiveringen att ”varje verkstad sedan lång tid tillbaka haft sina särskilda bestämmelser” (brev 5/4 1943 från ASEA till avd 20 Västerås). Man prövade även lyckan i sådana frågor där företaget tidigare avvisat framställningar just med hänvisning till att det inte fick förekomma avvikelser från Västerås. Det gällde önskemålen om senareläggning av semestern och att varje klubb skulle få träffa särskild överenskommelse om detta samt om att få tillämpa LM Ericssons pliktsystem (vid sen ankomst). Även här blev framställningarna resultatlösa. Angående semesterns förläggning svarade ASEA att den bestämdes centralt av Verkstadsföreningen.

7 Bertil Andersson var även avdelningens ordförande 1938–48 samt ledamot av förbundets överstyrelse 1946–48 och 1957–68.

8 Klubbstyrelseprotokoll Stal-Lavals verkstadsklubb i Nacka 1/10 1962 samt protokoll från extra klubbmöte 9/10 1962.

9 Även Stal-klubben i Norrköping deltog vid 1959 års konferens (men varken vid den föregående eller efterföljande konferensen).

10 Intervju med Gunnar Andersson 22/10 2005.

11 Främst årliga möten i ASEA-koncernens sjuk- och begravningskassa (ASB).

12 På dagordningen stod skyddsfrågor, företagsekonomi, utländsk arbetskraft och gemensamma förhandlingsfrågor. Förbundsordföranden Åke Nilsson och förbundsombudsman Henry Karlsson (tidigare klubbordförande vid STAL i Finspång) medverkade. Kursen ägde rum på förbundets kursgård Gladtjärn i Dalarna och finansierades delvis av förbundet. Se styrelseprotokoll Stal-klubben 1/11, 11/12 och 20/12 1966.

13 Ibid. 20/12 1966.

14 Klubbens studieledare Carl-Gunnar Svensson bevistade konferensen som ägde rum i Hälsingborg (protokoll Stal-klubben 31/8 1971).

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 230

15 Intervju med Anders Bergman 26/10 2005. Företrädare för Stal-klubbarna i Finspång, Ludvika och Torps bruk möttes sommaren 1973 för att diskutera representationen i STAL:s styrelse (klubbprotokoll Stal-klubben 3/8 1973).
16 Intervju med Jan Karlsson 16/9 2005.
17 Ibid.
18 Protokoll fört vid överläggningar i Västerås 16 mars 1973 mellan klubbordföranden från ASEA:s verkstadsklubbar inom Moderbolaget /ABB verkstadsklubb Västerås/.
19 Pär Axelssons rapport 23 maj 1973.
20 Protokoll fört vid ASEA verkstadsklubbars samorganisations sammanträde 18 maj 1973 i Västerås.
21 Kritiken framfördes av Hans Andersson, klubbordförande i Ludvika. Protokoll fört vid samorganisationens möte 2/12 1980 i Västerås.
22 Pär Axelsson konstaterade apropå den senaste klubbkonferensen ”att det idag är ett ytterst svagt intresse för denna verksamhet”. Protokoll fört vid ASEA-klubbarnas samorganisationsmöte för moderbolaget i Västerås 27/5 1983. Vid arbetskommittémötet 15/3 1984 konstaterades att frågan om slopandet av klubbkonferensen ännu inte var löst.
23 Intervju med Jan Karlsson 16/9 2005.
24 Vid Metalls ASEA-kurs i företagsekonomi kom 8 från moderbolaget och 11 från dotterbolagen. Den mycket uppskattade koncernkursen hölls på Skåvsjöholm 9–15 juni 1974 (protokoll samorganisationen 16/8 1974).
25 Övriga klubbar var från Västerås (moderbolaget), Ludvika (moderbolaget), Stockholm (Liljeholmens Kabel), Örnsköldsvik (Hägglund & Söner) och Surahammar (Surahammars bruk). Det betyder att fyra av de sex största klubbarna kom från dotterbolagen. Inbjudan till träff 1/4 1976 angående samarbete mellan verkstadsklubbarna inom ASEA-koncernen.
26 Skrivelse 11/8 1976 från samorganisationen till verkstadsklubbarna angående den nya lagen om styrelserepresentation för de anställda.
27 Protokoll från samorganisationens möte i Göteborg 1/10 1976. Av stadgarna för LO-medlemmarnas samorganisation vid ASEA-koncernen framgår att endast dotterbolag med fler än 25 LO-medlemmar har rätt att utse ledamöter till samorganisationen.
28 Protokoll fört vid Samorganisationens och representanter från koncernklubbarnas sammanträde i Västerås 4/3 1977.
29 Protokoll fört vid Samorganisationens möte i Ludvika 2/9 1977 samt skrivelse samma datum.
30 Protokoll fört vid LO-medlemmarnas samorganisation vid ASEA-koncernens möte i Västerås 24/2 1978.
31 Av moderbolagets 40 verkstadsklubbar 1974 (inkl. de mindre klubbarna) tillhörde 28 Metall och 12 Elektrikerna. Sammanställning gjord av Västeråsklubbens ordförande Pär Axelsson 5/9 1974.
32 Protokoll fört vid ABB och ASEA koncernklubbars samorganisations möte 29/3 1990 i Västerås.
33 Första gemensamma LO-PTK-konferensen hölls under september 1985.
34 Protokoll fört vid Samorganisationen Moderbolaget möte 26/9 1985 i Helsingborg samt 13/11 1985 och 27/11 1986 i Västerås. Se även protokoll fört vid ASEA-koncernklubbars konferens 27/9 1985 i Helsingborg.
35 Björn Alarik ”Hantering av koncernfrågor”, PM framlagt vid samorganisationens möte 16/3 1979 (s 2f). Samorganisationens AU kontaktade hösten 1978 Arbetslivscentrum för

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 231

att få hjälp med att finna praktiska lösningar på en gemensam hantering av koncernfrågor. På så sätt drogs forskaren Björn Alarik in i arbetet.

36 Protokoll samorganisationen 4/3 1977 i Västerås.

37 Det framhölls av en deltagare vid samorganisationens möte 28/8 1981 i Helsingborg.

38 Alarik ”Hantering av koncernfrågor” (se tidigare fotnot), s. 5.

39 Intervju med Jan Karlsson 20/10 2005.

40 Protokoll fört vid ASEA-koncernklubbars samorganisations möten 10/12 1985 och 8/4 1986 i Västerås.

41 Intervju med Stig Stolpe 4/10 2005.

42 Protokoll samorganisationen 29/8 och 7/11 1991 samt 19/3 1992 (ang. uppsägningen av bolagiseringsavtalet).

43 Jan Karlsson var även facklig representant i STAL:s bolagsstyrelse och i ASEA:s koncernstyrelse. Det föranledde åtskilliga resor runt om i Sverige för att träffa såväl fackliga representanter som företrädare för företagsledningarna.

44 Protokoll samorganisationen 27/2 1976 i Västerås.

45 Vid samorganisationens möte 6/6 1980 i Helsingborg beslöts att Västerås och Ludvika skulle driva MTM-frågan. Se även skrivelsen till moderbolagets klubbar med anledning av detta möte samt protokollet för samorganisationens arbetskommitté 24/10 1980.

46 Gemensam uppsägning beslöts vid moderbolagets samorganisations möte 8/6 1979. Krav på samordning om penningfaktorerna framfördes av Ludvikaklubben på mötet 5/12 1983.

47 Intervju med Jan Karlsson 16/9 2005.

48 A/S Per Kure var sedan 1910-talet dotterbolag till ASEA med transformatorer och hushållsapparater som huvudprodukter (Glete 1983, s. 140). Brev 20/10 1956 från Per Kureklubben till Helios verkstadsklubb.

49 Protokoll från sammanträde i ASEA-koncernens samorganisation för LO-medlemmar 7/3 1980 i Västerås.

50 Protokoll fört vid ASEA-klubbarnas samorganisationsmöte för moderbolaget i Västerås 27/5 1983.

51 Protokoll fört vid LO-medlemmarnas samorganisation vid ASEA-koncernen möte i Västerås 24/2 1978 och 19/5 1978.

52 Sydafrikafrågan stod på dagordningen under åtskilliga år. 1986 förhandlade samorganisationen under pågående strejk med koncernledningen om ASEA:s engagemang i Sydafrika (AU-möten 19/2 och 4/1 1986). Strejken medförde bl.a. en klart förbättrad anställningstrygghet vid fabriken i Sydafrika (Koncernens samorganisation 8/4 1986). Inför den förestående bojkotten av sydafrikanska varor fördes hösten 1986 nya förhandlingar med koncernledningen (ibid 6/11 1986). Året därpå sålde ASEA sina aktier i det sydafrikanska bolaget till den sydafrikanske huvudägaren (ibid 20/3 1987).

53 Samorganisationens AU 22/8 1978. En strejk vid ASEA i Brasilien uppmärksammades av AU 6/11 1979.

54 Ibid. 19/12 1979.

55 Protokoll från samorganisationens, inom ASEA-koncernen, sammanträde 21/9 1979 i Kristianstad.

56 Skrivelse 5/2 1980 från verkstadsklubben i Ludvika till samorganisationens AU.

57 Kursens uppläggning presenterades vid samorganisationens möte 10/12 1985. Även klubben i Oslo deltog i kursen (AU 19/2 1986).

58 AU-möte 1/4 1986.

59 Möte moderbolagets samorganisation 15/8 1986 i Stockholm.

60 Ahlskog 1992, s. 41.
61 Möte koncernens samorganisation 6/11 1986 i Piteå.
62 Ahlskog 1992, s. 41.
63 Möte med AU och informationsgruppen 23/11 1986. Företagens ovilja att låta fackliga företrädare från Finland och Sverige träffas och få information från bolagen kritiserades våren 1987 av Nordiska Metall (möte AU 5/3 1987).
64 Informella kontakter tolererades dock enligt en överenskommelse från juni 1986 (Möte med koncernens samorganisation 20/3 1987 i Västerås).
65 Elvander & Elvander 1995, s. 218f.
66 Protokoll koncernens samorganisation 1/9 1987 i Västerås.
67 Ibid.
68 Möte koncernens samorganisation 5/11 1987 i Alingsås.
69 Minnesanteckningar vid informationsgruppens träff 20/4 1988 i Stockholm.
70 Från Sverige deltog förhandlingsgruppen samt Jan Karlsson (ibid.). Se även Ahlskog 1992, s. 43.
71 Möte koncernens samorganisation 2/9 1988 i Västerås.
72 Samorganisationens AU 27/1 1989.
73 Protokoll koncernens samorganisation 30/8 1989 i Stockholm.
74 Ibid. 23/11 1989 i Ludvika.
75 Ännu en konferens hölls under hösten. Hösten 1991 hade man gått varvet runt och avverkat fyra nordiska träffar. Se vidare Ahlskog 1992, s. 49f, 62f, *Overnasjonalisering og medbestemmelse*, s. 27, Venneslan & Ågotnes 1993, s. 128ff, Schiller 1993, s. 54, Protokoll koncernens samorganisation 11/9 1990 i Stockholm.
76 Elvander & Elvander 1995, s. 226f.
77 Ahlskog 1992, s. 68f.
78 Ibid., s. 81.
79 Ibid., s. 77.
80 Intervju med Stig Stolpe 4/10 2005.
81 *15 storföretag 1998/99 – Tema ägande*, s. 94f.
82 Elvander & Elvander 1995, s. 222f.
83 Intervju med Stig Stolpe 4/10 2005.
84 Bygger till stor del på intervju med Jan Karlsson 16/9 2005.
85 Produktionen numera överflyttad till Görlitz i östra Tyskland, där verkstaden moderniserats och byggts ut. Görlitz-enheten uppfattas i Finspång som en svår konkurrent inom koncernen.
86 Källor till detta avsnitt är bl.a. korrespondens mellan avdelningarna i Finspång, Västerås, Skultuna och förbundet, protokoll metallverkskonferenser (avtalskonferenser) 20/9 1927, 22/9 1928, 21/9 1929, 22/9 1934, 22/9 1937, 23/9 1942, 25/9 1945 etc, protokoll förberedande avtalskonferenser (koncernkonferenser) 10/8 1940, 1–2/8 1942, 28–29/8 1943, 26–27/8 1944, 11–12/8 1945, 15/8 1953, protokoll metallverksklubbarna i Finspång och Västerås, VU-protokoll förbundet, verksamhetsberättelser för metallverksklubben i Finspång, avdelning 97 samt Metallindustriarbetareförbundet (1916), *Metallarbetaren* 17/10 1925, *Av kamplust och gott mod*, Carlsson 1943, Lindström 1979 och Wickbom 1997.
87 *Essem-Nytt Finspongsverken* juni 1966.
88 Ett uttryck för detta var att representanter för de anställda och Grängesledningen under 1974 utarbetade ”gemensamma ramar och normer för personalpolitiken”, vilka antogs efter remissbehandling ute i företagen. *Gränges Årsredovisning 1975.*

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 233

89 Förutom direktionen och förvaltningscheferna ingick från början 24 lokalt utsedda fackrepresentanter, vilka med tiden blev ännu fler. Avsikten var att rådet skulle bli en viktig kontaktlänk mellan koncernledningen och de anställda ”rörande både aktuella problem och den mer långsiktiga utvecklingen” (bildtext, s. 7 *Gränges Årsredovisning 1968*). År 1970 kompletterades Grängesrådet med ett AU (*Gränges Årsredovisning 1970*).

90 Volvos koncernnämnd informerade på ett tidigt stadium fackföreningarna om stora strategiska frågor (Alarik 1979, s. 41ff, Elvander & Elvander 1995, s. 123ff).

91 Sund 1998, s. 86.

92 LO-klubbarna inom koncernen hade en egen, tämligen informell ”samverkansgrupp” som kom till stånd i samband med att Gränges 1970 på försök införde facklig styrelserepresentation. Sedan lagen om facklig styrelserepresentation permanentats 1976 ville Metall formalisera LO-fackens koncernsamverkan, vilket Byggnads dock motsatte sig (intervju med Lennart Wedin 29/9 2005).

93 Smith 1971, s. 148.

94 På LO-sidan utsågs Bengt Carlsson, Metall Göteborg (ersättare: Anders Hjalmar, Gruv Grängesberg) och på tjänstemannasidan Karl Erik Nergård, SIF Grängesberg (ersättare: Rolf Sundberg SIF Finspång) *Essem-Nytt Västeråsverken* juni 1970.

95 Intervju med Lennart Wedin 29/9 2005.

96 Det blev på LO-sidan Gunnar Velander (Södertälje) med Lennart Wedin (Upplands Väsby) som suppleant. De utsågs av en konferens i maj för LO-klubbarnas ordföranden inom Gränges Essem (Styrelseprotokoll Gränges Essems verkstadsklubb Finspång 29/3 1973).

97 Vid en konferens med LOs klubbordföranden inom Gränges Essem i Stockholm valdes Inge Carlsson, Finspång som representant i Gränges Aluminiums styrelse och Ingemar Lundin, Västerås som representant i Gränges Metallverkens styrelse (Klubbprotokoll Gränges Essem Finspång 3/2 1974).

98 Styrelseprotokoll Gränges Essems verkstadsklubb Finspång 29/3 1973.

99 Intervju med Lennart Wedin 29/9 2005.

100 När det 1979 föreslogs att en central förhandlingskommitté skulle tillsättas inom Gränges koncernfack för att handha i första hand MBL-frågor var det inte okontroversiellt. Klubbarna ville slå vakt om sin självständighet och själva sköta förhandlingarna. Det framgår av diskussionen i styrelsen för Gränges Aluminiums verkstadsklubb i Finspång (se protokollet 12/4 1979). I frågor som berörde enskilda klubbar fordrades därför klubbens mandat för att förhandlingskommittén skulle kunna träda in och förhandla (intervju med Bengt Andersson 31/10 2005).

101 Det bestod av två huvudskyddsombud, en läkare och en säkerhetsingenjör. Huvudskyddsombudet Bengt Andersson, Finspång tillhörde koncernhälsorådet alltsedan starten 1978 (Protokoll 2/10 1978 Gränges Aluminiums verkstadsklubb Finspång).

102 *Gränges Årsredovisning 1975.*

103 Intervju med Bengt Andersson 31/10 2005.

104 *Essem-Nytt Finspongsverken* april 1973 och augusti 1973 samt *Finspångsnytt* nr 1 1974. Se även Lagergren 2003, s. 148ff.

105 Intervju med Lennart Wedin 29/9 2005.

106 Löntagarkonsulten (Anne-Marie Jonsson) utsågs 1976 för att i ekonomiska frågor ”informera och biträda de anställdas representanter i Gränges AB styrelse och Grängesrådet” samt att informera företagsnämnderna i dessa frågor (*Gränges Årsredovisning* 1975 och 1976). Under början av 1975 hade SAF-LO-PTK undertecknat ett avtal om eko-

nomikommitté och arbetstagarkonsult (som under vissa förhållanden kunde utses av de fackliga organisationerna).

107 Före Wedin hade Anders Hjalmar (Gruv) och Lennart Lindgren (avdelningsordförande i Oxelösund) haft uppdraget som facklig koncernsamordnare. Anders Hjalmar efterträdde 1975 Lennart Lindgren som LO-representant i Gränges koncernstyrelse. Wedin var koncernsamordnare på heltid fram till årsskiftet 1978/79, under 1979 på halvtid. Åren 1972–79 var Wedin klubbordförande i Upplands Väsby. På PTK-sidan var Stig Legén koncernsamordnare (30 % av heltid).

108 En begäran om formell facklig representation i koncernens ledningsgrupp avslogs av koncernchefen med motiveringen att den hade en renodlad arbetsgivarfunktion (Jonsson 1981, s. 71).

109 Citatet återgivit i Jonsson 1981, s. 67

110 Jonsson 1981, s. 70f.

111 Ibid., s. 59.

112 Gustafsson anställdes av SIF, SALF, Metall och företaget som ”samrådsman” för att handha samarbetsfrågorna inom Gränges Essem. Formellt var han anställd av företaget, men hade samtidigt en fri roll.

113 *Essem-Nytt Västeråsverken* augusti 1970.

114 Intervju med Bengt Gustafsson 14/10 2005.

115 Till skillnad från förslagsverksamheten var sjukkassan reglerad genom kollektivavtal. Intervju med Lennart Wedin 29/9 2005.

116 Protokoll Metallverkens klubbstyrelse (Finspång) 21/6 och 1/8 1972.

117 Max Fagerstedt var fackligt aktiv vid Gränges Weda i Upplands Väsby 1979–80. Året därpå kom han till Finspång för att 1982 börja arbeta på Gränges Metallverken. Han var ombudsman inom Finspångsavdelningen 1995–2001.

118 Intervju med Max Fagerstedt 15/9 2005.

119 Aluminiumsmältverket i Sundsvall, som producerade råaluminium, förvärvades av Svenska Metallverken 1949 och såldes vid årsskiftet 1997/98.

120 Intervju med Lars Axelhed 9/11 2005.

121 SIF-klubben är gemensam för alla fyra Sapa-företagen i Finspång. I Vetlanda är det på samma sätt.

122 Intervju med Lars Axelhed 9/11 2005.

123 Årsberättelse 1915 avdelning 97. Se även brev 14/12 1915 från förbundet till avdelning 97.

124 Brev 11/6 1913 från förbundet till avdelning 97.

125 Årsberättelse 1916 avdelning 97 samt Carlson 1943, s. 85.

126 Protokollet fortsätter: ”I praktiken verkar nämligen detta system så att t.o.m. arbetare som arbetar nattskift köras hem på natten sedan det som är instämplat på orderlistan färdigställts.” (Protokoll fört vid avtalskonferens för Sv Metallverken i Västerås och Skultuna samt Finspongs Metallverk i Stockholm 22/9 1928).

127 Motionen betonade den fackliga sidans brist på expertis inom området vilket gjorde det svårt att effektivt tillvarata arbetarnas intressen. Tidsstudierna ansågs syfta till ”en hetsig och onormal arbetstakt som för arbetarna i längden måste verka utslitande” (*Protokoll Sv. Metallindustriarbetareförbundets kongress 1938, s.* 174).

128 *Tjugo år med arbetsstudieavtalet, s.* 14f.

129 Även löneförhållanden, skyddsarbete och sjukkassorna stod på dagordningen. Genom att jämföra löner, arbetsförhållanden m.m. kunde koncernfacket förhindra att företaget överflyttade produktion till fabriker med sämre villkor (Åkerman 2003, s. 47f).

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 235

130 Vid den första koncernkonferensen deltog styrelserna för klubbarna vid Separator och Pumpseparator i Stockholm, Baltic och Centrifug i Södertälje samt Separators Gjuterier i Tullinge (konferensprotokoll 16/11 1929). Från 1931 deltog även klubben vid Svenska Stålpressnings AB i Eskilstuna. År 1932 förlade ”Separatorkoncernens Arbetares Samorganisation” för övrigt sin konferens i juli till Eskilstuna (brev 16/8 1932 från Separators verkstadsklubb till förbundet).

131 Redan under den andra koncernkonferensen diskuterades hur ackorden beräknades vid tidsstudier. Diskussionen fortsatte nästa koncernkonferens då det uppdrogs åt koncernfackets AU (arbetsutskottet bestod av klubbarnas ordföranden) att arbeta vidare med frågan. Tidsstudiefrågan dominerade konferensen 25 april 1931 (den fjärde i ordningen), men bordlades med motiveringen ”att vi för närvarande ej kunna få några ändringar i det pågående systemet, utan vi måste nog lära oss och studera, så att vi blir mer insatt i frågan och få ett bättre grepp om den”, men man beslöt också att klubbarna av företagen skulle begära kopior på tidsstudiekorten och att resultatet skulle rapporteras ”i de gängse månadsrapporterna klubbarna emellan” (Protokoll fört vid Separatorkoncernens verkstadsklubbars konferens i Södertälje 25/4 1931). Se även konferensprotokoll 16/11 1929, 26/4 och 25/10 1930).

132 De Geer 1982, s. 40, Johansson 1990, s. 50f.

133 Protokoll metallverksklubben Finspång 19/9 1952.

134 En partssammansatt kommitté inom verkstadsindustrin var överens om att experiment med arbetsvärdering borde göras. ASEA hade gått före utan att invänta överläggningarna mellan huvudorganisationerna och utan medverkan av arbetarparten och istället ensidigt infört ett system för vissa nyckelyrken. Förbundet ville vänta till systemet prövats vid försöksföretag.

135 På förbundsordföranden Åke Nilssons fråga varför klubbarna inte tog upp frågan till diskussion med arbetsgivaren svarade Harton Kimming från Mekaniska verkstaden i Västerås: ”vi törs inte, ty vi behärskar inte frågan. Det måste vara samordning innan det kan bli resultat.” Åke Nilsson vidhöll att klubbarna först måste ta upp frågan *lokalt*.

136 Vid Volvofackets koncernkonferens 1955 i Skövde avslöjades att Volvo tillämpade en betydligt lägre s.k. penningfaktor i Skövde än i Göteborg. Avtalskonferensen i början av året hade redan sagt ja till det avtalsförslag som VF och Metall framförhandlat. Förutom avsevärda löneökningar innehöll det en överenskommelse om MTM inkl. riktlinjer för lokala MTM-avtal och informationsskyldighet innan MTM började tillämpas. Ute på fältet var motståndet betydligt större än vad som framgick av den nära nog enhälliga avtalskonferensen. I Göteborg segrade kommunisterna i klubbstyrelsevalet en kort tid efter undertecknandet av 1955 års centrala MTM-avtal. I Skövde var klubbstyrelsen kommunistisk sedan 1954, men socialdemokraterna återtog makten i början av 1956. Så småningom tystnade de fackliga protesterna mot MTM både i Skövde och Göteborg. En medlemsopinion växte fram för att få till stånd en avtalsmässig reglering. I Skövde godkändes ett förslag till MTM-avtal av en stor majoritet på ett klubbmöte i december 1956. Den kommunistiskt styrda göteborgsklubben gick i slutet av 1956 med på en sorts MTM-avtal. Se Sundgren 1978, s. 10f, 15f, 22f, Stråth 1988, s. 87ff, Glimstedt 1993 kapitel 9, Glimell 1997 kapitel 4.

137 Glimstedt 1993, s. 216.

138 Mellan 1919 och 1976 var Sveriges kommuner indelade i olika *dyrortsgrupper* för att ange levnadskostnadsnivån i de enskilda kommunerna. Dyrortsgrupperingen ändrades från sju grupper till nio under 1930-talet, sedan till fem 1947, fyra 1953, tre 1962 och endast

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 236

två 1971. Enligt Nationalencyklopedin var systemet, som utgick från prisjämförelser utförda av Socialstyrelsen, kontroversiellt ”då det ansågs gynna storstäderna, och det kritiserades bl.a. från landsbygdshåll för att ta alltför liten hänsyn till skillnader i service, utbildning och kommunikationer”.

139 Förbundets VU svarade Ludvikaavdelningen att man ”vid flera tillfällen uppmanats att ordna dylika konferenser för olika arbetargrupper tillhörande olika koncerner”, men att man alltid avböjt (brev 28/10 1932 från förbundet till avd 100 Ludvika samt VU-protokoll 27/10 1932).

140 Brev 7/3 1931 från Luth & Roséns verkstadsklubb till förbundet resp. förbundets svarsbrev 13/3 1931.

141 Tillverkningen vid den senare överfördes till Linköping efter andra världskriget.

142 Innan lundaavdelningen gjorde sin förfrågan hade klubben vid armaturfabriken i Lund tagit initiativet till ett samarbete mellan klubbarna vid Nordiska Armaturfabrikens verkstäder. Klubbarna var eniga om att kontakter i form av brevväxling var otillräcklig och planerade därför att sammankalla en konferens (brev 27/4 1926 från avdelning 7 (Lund) till förbundsstyrelsens VU och förbundets svar 30/4 1926 samt VU-protokoll).

143 *Protokoll fört över förhandlingarna vid konferens med de avdelningars ombud som sortera under den av Svenska Handelsbanken bildade koncernen av järnbruk. Sammanträdet hållet i Fagersta den 13:e november 1926* (bifogat korrespondens mellan avd. 132 Fagersta och förbundet).

144 Brev 27/4 1927 från avd 132 till förbundet.

145 Brev 29/4 1927 från förbundet till avd 132.

146 Hösten 1927 utsågs fagerstaavdelningens styrelse till samorganisationens VU. Det påminner om den centrala roll som Västerås fick för det fackliga samarbetet inom ASEA-koncernen. Till skillnad från inom ASEA- och metallverkskoncernerna antogs stadgar för samorganisationen redan under dess första år. *Ett halvsekel bland järnarbetare i Fagersta*, s. 92f, Andersson 2005, s. 134.

147 AB Separator bytte 1963 namn till Alfa Laval AB. Andra ledet i namnet syftar på uppfinnaren av separatorn, Gustaf de Laval, som också var en av ångturbinens pionjärer. Tetra Pak köpte 1993 Alfa Laval och sålde år 2000 bolaget vidare till Industri Kapital.

148 Brev 5/3 och 28/10 1929 från Centrifugs verkstadsklubb till Pumpseparators verkstadsklubb. Vid den första koncernkonferensen diskuterades om ett särskilt branschavtal för separatorindustrin var en framkomlig väg för att få upp lönerna inom denna hårt rationaliserade bransch. Sedan det visat sig att meningarna var delade hänsköts frågan till branschavtalskommittén i vilken klubben vid Pumpseparator hade en representant. Däremot enades man om att av koncernledningen kräva att arbetstillgången utjämnades mellan de olika verkstäderna (Protokoll fört vid Separatorkoncernens verkstadsklubbars styrelsekonferens i Södertälje 16/11 1929).

149 Brev 11/2 1928 från förbundet till avd 20 Västerås.

150 Koncernfacket fick då tillfälle att uppmärksamma förbundsstyrelsen på vad man ansåg vara angelägna frågor. Inför sin ankomst till Fagersta orienterades Andersson om vilka frågor avdelningarna önskade få uppsatta på dagordningen, bl.a. arbetslösheten, olycksfallsförsäkringen och skyddsarbetet, senaste avtalsuppgörelsen och arbetstidens förkortning. Vid återkomsten till Stockholm lämnade Gunnar Andersson en utförlig rapport till VU. Av denna framgår att det var nära att konferensen uttalat sig kritiskt om den senaste avtalsuppgörelsen och att förbundsledningen inte gjort tillräckligt i arbetslöshetsfrågan (arbetslösheten varierade mellan 16 och 56 procent vid de olika bruken). Brev

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 237

30/9, 3/10, 16/10, 20/10 1930 från avd 132 till förbundet resp. svarsbrev 3/10, 20/10 1930. Rapport till VU daterad 27/10 1930.

151 Karlsson 1982, s. 278.

152 *LO 80-rapporten*, s. 334f, 354f. I de av Metall 1981 antagna stadgarna infördes en paragraf om koncernfackligt samarbete.

153 *Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen*, s. 81ff.

154 *Protokoll Landsorganisationens kongress 1976* del 1, s. 943.

155 Ibid., s. 951.

156 Vid den konferens som föregick samorganisationens bildande framhöll konferensens sekreterare, fagerstaavdelningens expeditör Karl Persson, att han var övertygad om att de olika bruksledningarna hade ett nära samarbete och att de försökte komma underfund med arbetarnas svagaste punkt inom koncernen.

157 Fagerstas rostfria rörelse köptes 1984 av Avesta Jernverk. Åtta år senare gick Avesta AB samman med British Steel Stainless till Avesta Sheffield. Bolaget, som snart blev brittiskt, förlade huvudkontoret till Sverige. I samband med att Avesta Sheffield 2001 slogs samman med Outokumpu Steel till Avesta Polarit flyttades huvudkontoret till Finland, varvid den fackliga representationen i koncernstyrelsen försvann. Samtidigt lades stål- och ämnesvalsverket i Degerfors ned. Se Blomqvist & Murhem 2003, s. 188ff.

Källor och litteratur

A. Otryckt material

Arkivmaterial

ABB verkstadsklubb i Västerås: samorganisationens protokoll och handlingar 1973–.

Arbetarrörelsens Arkiv och Bibliotek (ARAB), Stockholm: Luth & Roséns och Helios verkstadsklubbars arkiv (bl.a. konferensprotokoll för ASEA-koncernen), De Laval Ljungströms verkstadsklubbs arkiv, Pumpseparators verkstadsklubbs arkiv (styrelseberättelser och korrespondens), Separatorkoncernens verkstadsklubbars konferensprotokoll 1929–31.

Arkiv Västmanland (Stadsarkivet), Västerås: arkiven för Metalls avdelning 20 samt metallverksklubbens arkiv, arkivet för ASEA-klubbarnas samorganisation i Västerås resp. för den sammanslagna klubben samt Mimer- och Emaus-klubbarnas arkiv.

Folkrörelsearkivet i Finspång: Metalls avdelning 97, metallverksklubben och Stal-klubben (mötes- och styrelseprotokoll, konferensprotokoll, korrespondens, verksamhetsberättelser)

Svenska Metallindustriarbetareförbundets arkiv, Stockholm: korrespondens mellan förbundet och avdelningarna/verkstadsklubbarna, VU-protokoll.

Intervjuer september–november 2005:

Christer Adolfsson (Finspång).
Bengt Andersson (Finspång).
Gunnar Andersson (Finspång).
Lars Axelhed (Finspång).
Anders Bergman (Finspång).
Inge Carlsson (Finspång).
Max Fagerstedt (Stockholm).
Bengt Gustafsson (Västerås).
Jan (”Janne”) Karlsson (Finspång).

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 238

Stig Stolpe (Västerås).
Lennart Wedin (Stockholm).

B. Tryckta källor och litteratur

15 storföretag 1998/99 – Tema ägande Stockholm: Svenska Metallindustriarbetareförbundet 1999.
Ahlskog, Marina (1992) *Koncernfackligt samarbete inom ABB Strömberg. Arbetsplatsrelationer och facklig verksamhet i en internationell koncern* Helsinki: Työministeriö.
Alarik, Björn (1979) *Facklig verksamhet i komplexa organisationer. Koncernsamverkan i svenska Volvo* Arbetsrapport 1979:9 Stockholm: Arbetslivscentrum.
Alrutz, Sten (1971) "Allmänna Gruppen 50 år" i *Utsikt över strömmen. Om problem och arbete i en arbetsgivarorganisation. Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp 1921–1971* Stockholm: Svenska Arbetsgivareföreningens Allmänna Grupp.
Andersson, Bernt-Olov (2005) *Dra åt helvete sa patron! Metalls fackliga kamp i Fagersta 1905–2005* Fagersta: Svenska Metallindustriarbetareförbundets avdelning 132.
Av kamplust och gott mod. Verkstadsklubben 1900–1980 Metallverken Västerås Västerås: Metallverkens verkstadsklubb 1980.
Back, Per Erik (1963) *Svenska Metallindustriarbetareförbundets historia 1925–1940* Band 3 Stockholm.
Beckholmen, Kuno (1978) *Två årtionden 1956–1976*. Stockholm: Svenska Metallindustriarbetareförbundet.
Beckholmen, Kuno (1982) *Vi på Kulan. SKFs verkstadsklubb 1907–82* Göteborg: SKFs verkstadsklubb.
Blomqvist, Paula & Murhem, Sofia (2003) "Globalisering och fackligt samarbete inom svensk metallindustri" i Blomqvist & Murhem (red) *Fackliga strategier för att möta globalisering och regionalisering inom metallindustrin* SALTSA report no 3:2003 Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
Carlson, Axel A (1943) *Svenska Metallindustriarbetareförbundets avdelning 97 Finspång 1903–1943* Norrköping.
De Geer, Hans (1982) *Job studies and industrial relations* Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
Elvander, Nils & Elvander, Anita Seim (1995) *Gränslös samverkan. Fackets svar på företagens internationalisering* Stockholm: SNS Förlag.
Essem-Nytt Finspongsverken.
Essem-Nytt Västeråsverken.
Ett halvsekel bland järnarbetare i Fagersta. Svenska Metallindustriarbetareförbundets avdelning 132 i Fagersta 1905–1955 Västerås 1955.
Fackföreningsrörelsen och de multinationella företagen Stockholm: LO och Prisma 1976.
Finspångsboken Finspång 1987.
Finspångsnytt.
Glete, Jan (1983) *ASEA under hundra år 1883–1983* Västerås: ASEA.
Glimell, Hans (1997) *Den produktiva kroppen* Eslöv: Symposion.
Glimstedt, Henrik (1993) *Mellan teknik och samhälle. Stat, marknad och produktion i svensk bilindustri 1930–1960* Göteborg: Historiska institutionen.
Hjartarson, Stefán F & Knutar, Peter (1988) "Industriarbetet utveckling" i *Metall 100 år 1888–1988 – fem uppsatser. Arbete. Miljö. Studier* Stockholm: Metall.
Johansson, Alf (1990) *Arbetarrörelsen och taylorismen: Olofström 1895–1925* Lund: Arkiv förlag.

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 239

Jonsson, Anne-Marie (1981) *Strategisk omorientering i koncernföretag* Fallstudie 3 (Gränges Hedlund) Stockholm: Arbetslivscentrum.
Karlsson, Olof (1982) ”Samarbete i nämnd och koncern” i Beckholmen (1982).
Kjellberg, Anders (1981) ”Från industriell demokrati till medbestämmande – fackliga utvecklingslinjer 1917–1980” *Arkiv* nr 21–22.
Lagergren, Lars (2003) *För rättvisa, trygghet och utveckling. Metalls avdelning 97 i Finspång 1903–2003* Finspång: Svenska Metallindustriarbetareförbundets avdelning 97.
Lindström, Åke (1979) *Bruksarbetarfackföreningar. Metalls avdelningar vid bruken i östra Västmanlands län före 1911* Uppsala: Studia Historica Upsaliensia 106.
LO 80-rapporten Stockholm: LO 1981.
Nationalencyklopedin.
Overnasjonalisering og medbestemmelse TemaNord 1994:502 Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.
Protokoll Landsorganisationens kongress 1976 Stockholm: LO.
Schiller, Bernt (1993) ”The Future of the Model of Labour Relations” i *The Future of the Nordic Model of Labour Relations*, Nord 1993:36, Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.
Shape. Sapa-koncernens intressenttidning.
Smith, Göran (1971) *Gränges. Porträtt av ett företag* Stockholm: Prisma.
Stråth, Bo (1988) ”Verkstadsklubbarna vid Volvo och Saab: facklig politik i två företagskulturer” i *Metall 100 år 1888–1988 – fem uppsatser. Arbete. Miljö. Studier* Stockholm: Metall.
Sund, Bill (1998) *Hundra år på LM. LM Ericssons verkstadsklubb 1898–1998* Stockholm: Sigma förlag.
Sundgren, Per (1978) ”Införandet av MTM-metoden i svensk verkstadsindustri 1950–56” *Arkiv* nr 13–14.
Svenska Metallindustriarbetareförbundets verksamhetsberättelse 1916.
Tjugo år med arbetsstudieavtalet 1948–1968 Stockholm: SAF-LO och Arbetsstudierådet 1968.
Torekull, Lars (1988) *STAL 75 år 1988*. Finspång: ABB Stal.
Venneslan, Knut & Ågotnes, Hans (1993) ”Transnationalization and participation”, i *The Future of the Nordic Model of Labour Relations*, Nord 1993:36, Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.
Wickbom, Ulf (1997) *Ett glänsande sekel. Koppar och aluminium i Sverige 1897–1997* Stockholm: GullersBild.
Åkerman, Johan (2003) *Lokala fack i globala företag. Electrolux verkstadsklubb i Motala och koncernfacket 1925–1985* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Finspång 7 06-04-16 15.56 Sida 288

Författarpresentationer

Torbjörn Andersson är filosofie doktor i historia och uppvuxen i Linköping, men numera verksam som lektor i Idrottsvetenskap vid Malmö högskola. Har tidigare skrivit *Från gentleman till huligan?* (1998) tillsammans med Aage Radmann, samt *Kung Fotboll* (2002), som utgör hans doktorsavhandling i historia.

Sten O Karlsson är docent i teknik och social förändring och sedan 2004 lektor i kulturvetenskap vid Högskolan i Gävle. Han har tidigare publicerat avhandlingen *Arbetarfamiljen och Det Nya Hemmet* (1993), den historiografiska studien *När industriarbetaren blev historia* (1998) samt studien *Det intelligenta samhället. En omtolkning av socialdemokratins idéhistoria* (2001).

Anders Kjellberg är forskare vid Arbetslivsinstitutet och docent i sociologi vid Lunds universitet. Har skrivit böcker och artiklar om facklig organisering och partsrelationer ur historiskt och internationellt perspektiv, bl.a. boken *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige* (2001).

Lars Lagergren är filosofie doktor i teknik och social förändring och sedan 2001 verksam som forskare vid Tema kultur och samhälle vid Linköpings universitet. Han har tidigare bl.a. skrivit böckerna *Svensk motorcykelkultur* (1999), *Saxtorps Grand Prix* (2002) samt *För rättvisa, trygghet och utveckling. Metalls avdelning 97 i Finspång 1903–2003* (2003). Lagergren är dessutom infödd Finspångsbo.

Zoran Slavnic är sociolog och forskare inom programområdet ”Arbete, migration och medborgarskap” vid Arbetslivsinstitutet i Norrköping. Hans avhandling har titeln *Existens och temporalitet. Om det samtida flyktingskapets komplexitet* (2000). Slavnic forskar även kring småföretagande bland invandrare, informell ekonomi samt transnationell ekonomisk verksamhet. Han är också verksam som lärare vid Tema etnicitet, Linköpings universitet, Campus Norrköping.

Mia Thorell är filosofie doktor och lektor vid Linköpings universitet, Campus Norrköping och undervisar huvudsakligen på Lärarprogrammet. Hennes forskningsområde är barn som aktörer i förskolans verksamhet. Hon har bl.a. skrivit avhandlingen *Politics and alignments in children's play dialogue: play arenas and participation* (1998).

Annette Thörnquist är docent i historia och forskare vid Arbetslivsinstitutet. Hennes forskningsområde är arbetsmarknadsrelationer med inriktning på bl.a. arbetsmiljöfrågor och arbetarskydd. Bland hennes senare publikationer kan nämnas antologin *Work Life, Work Environment and Work Safety in Transition* (2001) och ”Arbetarskydd och samhällsförändring i Sverige 1850–2005”, i Jan Sundin m.fl. (red.) *Svenska folkets hälsa i historiskt perspektiv* (2005).