

# Detergenten

Information för Sunlights och Sumas personal i Nyköping

Nr 7 1972

## Vad är jämlikhet?

Ett uttjatat ämne tänker du. Kanske. Men det är frestande att börja denna artikel på samma sätt som den om flexibel arbetstid i Detergenten nr 4—5, nämligen att "varje personaltidning med självaktning har tagit upp frågan" o s v. Denna gång gäller frågan företagsdemokrati. Men företagsdemokrati är ett vittomfattande begrepp, som innesluter många delfaktorer av vilka t ex jämlikhetssträvan är en av de mest framträdande. Men vad menar vi med jämlikhet egentligen? Vad lägger vi för innebörd i ordet? Är det lika lön för alla grupper, samma sociala förmåner, samma utbildningsmöjligheter, samma ansvarstagande, värdering av människan efter personlig förutsättning och yrkeskunnighet och ej efter befattning, möjligheter att påverka beslutsprocesser eller är det rätt och slätt att säga Du till högsta chefen?

Det finns alltså en väldig variation på frågor om vad jämlikhet är och lika stor variation på definitioner. Mycket har förvisso skrivits och sagts i jämlikhetsdebatten och arbetsgivarna ställs inför ständiga krav från arbetstagarnas organisationer.

Ett omfattande handlingsprogram för utveckling av företagsdemokrati antogs t ex av LO-kongressen 1971. Bl a talar man om arbetstagarnas medinflytande över större frågor i företaget och om



hur man skall skaffa den utbildning som krävs för att kunna delta i detta medinflytande. Det fordras alltså att den enskilde satsar intresse, energi och tid för att sätta sig in i företagsdemokratiska- och jämlikhetsfrågor.

Orkar vi? Hinner vi? Kommer tiden att räcka till för flertalet eller blir det en begränsad kategori inom fackorganisationerna, som på en viss nivå kommer att ägna sig åt dessa frågor? Kommer i så fall informationen att fungera från denna "fack-grupp" ut till Medelsvensson i periferin? Informationen är redan en strykpojke i dagens samhälle. När man gjort felbedömningar och inte kan finna en påtaglig orsak till dessa, då får informationen oftast stå som syndabock.

Det blygsamma spaltutrymme, som här står till buds, tillåter inte några omfattande utläggningar i företagsdemokrati och jämlikhet, vilket heller inte på något vis är meningen. Vi skall endast helt ytligt vädra inställningen till jämlikhetstanken hos några anställda, som f. n. inte är aktiva inom fackföreningsrörelsen eller i andra arbetsmiljöpåverkande sammanhang inom företaget. För i och med sådana aktiviteter är man ju automatiskt engagerad även i företagsdemokratiska frågor.

Vi börjar med damerna och frågar först Lisbet Ek på skrivcentralen.



*"Vad anser Du vara jämlikhet, Lisbet?"*

"För mig är jämlikhet t. ex. att alla inom samma företag känner samhörighet och samarbetsvilja oberoende av lön och befattning. Alla kan inte ha samma lön, den måste ju stå i relation till utbildning och den tjänst man upprätthåller. Däremot tycker jag att i de fall två eller flera personer gör exakt samma arbete under likartade betingelser, ja då skall naturligtvis lönen vara lika.

Jag skulle vilja tala mer om en moralisk jämlikhet på så sätt att även den, som har en lägre lön och en statusmässigt enklare befattning skall värderas efter sin person och arbetsinsats likaväl som en högre befattningshavare. Medinflytande i betydelsen att vara med och styra företaget har jag ingen längtan till. Därtill har vi ju redan utbildat folk, som haft detta till målsättning under hela sin utbildningstid och aktiva tid inom arbetslivet. Men jag vill gärna vara med i den lilla grupp, som utformar min egen närmaste arbetsmiljö. Är alla överens i gruppen hur den skall se ut då blir också trivselsn god och när man trivs gör man ett bra jobb."

*"Vad är Din uppfattning om jämlikheten på Ditt ' eget ' företag?"*

"På den avdelning där jag arbetar råder absolut jämlikhet enligt min mening. Men i stort inom hela företaget finns fortfarande ett fåtal, som med befattning och lön som bakgrund inte an-

ser sig jämlika med oss som simmar omkring ibland de lägre lönetalen. Men antagligen har dessa inte förmågan att förstå eller vill inte förstå, att vi alla är kuggar i samma maskineri. Auktoritet, pondus, betydenhet eller vad man vill kalla det, visar man absolut inte genom ett avståndstagande till vissa grupper. Sådana egenskaper märks genom helt andra åthävor."

*"Tror Du att jämlikhetssträvan kommer att påverka den framtida arbetsmiljön i någon speciell riktning?"*

"Absolut. Det märks redan. T. ex. när jag anställdes för 10 år sedan och började i telefonväxeln. Då titulerade vi varandra på HK och här i Nyköping. Det gjorde samarbetet kantigt och väldigt tidsödande många gånger. Nu säger nästan alla Du till varandra inom Unilever-företagen. Bara en sådan liten uppmyckning gör samarbetet mycket lättare och därigenom skapar man större förståelse för varandras arbetsuppgifter. Allt medan jämlikhetstanken utvecklas kommer människorna att känna sig mer betydelsefulla och därigenom skapas större arbetstillfredsställelse och gladare medarbetare. — Eller är det kanske fult att vara glad på arbetsplatsen?"

Nej, Lisbet, det tror inte Red i alla fall, för finns det något skönare än glada människor i ens omgivning?"

*"Tycker Du det fortfarande finns en klyfta mellan de två grupperna kollektivanställda och månadsanställda?"*

"En klyfta finns säkert fortfarande även om jag personligen inte har några negativa upplevelser i det avseendet. Jag tror inte den existerar hos den yngre generationen men hos den äldre lever säkert kvar något av inrotat tänkande om 'manschetttyrke' kontra fabriksarbete. Men för att överbrygga den klyftan måste viljan finnas från båda

grupperna och som sagt, den yngre generationen har visat vägen. Jag avslutar gärna med vad jag sade i början — vi är alla kuggar i samma maskineri."



*Britt-Mari Larsson* har varit anställd sedan 1971 och arbetar f. n. på pulverpackningen. Red frågar henne vad hon tycker jämlikhet är.

"Vad gäller jämlikhet i lönefrågor tycker jag att om man har samma jobb och samma arbetsförhållanden så skall lönen vara lika. Men alla kan inte ha samma lön. Den som har satsat på utbildning t. ex. måste ju få utbyte för den. Så tror jag att om man skall få ut något av jämlikhetssträvan så måste man ha speciellt intresse och man måste ta egna initiativ. Någon riktig 'fullbordad' jämlikhet tror jag inte det går att uppnå."

*"Hur tycker Du det är med jämlikheten på Din egen arbetsplats?"*

"I gruppen där jag arbetar är vi alla jämlika. Det är ett bra gäng och det är ingen större skillnad mellan den ena eller den andra. Dessutom har vi bra arbetsledning och gentemot den tror jag inte att någon känner annat än jämlikhet."

*"Tror Du jämlikhetspratet kommer att inverka på den framtida arbetsmiljön?"*

"Jag har svårt att säga något om det i dagens läge. Det får framtiden utvisa. För min del har jag inte hört så väldigt mycket om jämlikhetspratet så för mig är det inget uttjatat ämne. Arbetet med

samrådsgrupper tror jag är viktigt och kommer säkert att vara till nytta för framtiden."

*"Vad säger Du om klyftan mellan kollektivanställda och månadsavlönade?"*

"Det beror på hur högt upp man kommer bland cheferna, så nog finns det väl en klyfta alltid. Men vi är ju så många i företaget nu så det är endast ett fåtal man kommer i någon större kontakt med. Jag tror att om man bjuder till litet själv så behöver ingen känna sig varken under- eller överlägsen. Var och en måste ju klara sitt jobb antingen den sitter på en chefsstol eller står här nere i fabriken. Vi behövs ju allesammans, var och en på sin plats."



*Kjell Karlsson* har varit anställd sedan 1970 på produktionstekniska avdelningen och sysslar i huvudsak med tidsstudier, rationaliseringar, utredningar m. m.

*"Nå Kjell, vad är jämlikhet?"*

"Jag är rädd för att ingen kan ge en godtagbar definition på jämlikhet. Jag undrar om ens SAF eller LO kan göra det? Personligen anser jag det väsentligaste i jämlikhetstanken vara samarbetet mellan olika grupper. Alla som jobbar inom samma företag skall kunna umgås och samarbeta oberoende av lön och tjänsteställning. Var och en skall värderas efter sin arbetsinsats och inget annat."

Jag tycker också att alla skall ha samma sociala förmåner och samma möjlighet till utbildning. Men därför skall man inte *tvunga* utbildning på män-

niskor, som inte har håg och förutsättning härför. Jag tycker nog att dagens samhälle lutar åt det hållet genom den långa obligatoriska skolgången, som hos många individer skapar skolleda och kanske för alltid dödar läslusten. Tänker man på ren intern utbildning inom företagen så tycker jag att man skall stimulera till allt som kan hjälpa den enskilde individen att lösa sina arbetsuppgifter på bättre och enklare sätt. För övrigt skulle jag vilja säga att jämlikhetstanken i stort är en mycket behjärtansvärd idé, men jag har svårt att förstå, att den skall vara genomförbar i tillfredsställande omfattning."

*"Jämlikheten på Din egen arbetsplats då?"*

"Jag tycker definitivt att vi går mot ökad förståelse i första hand mellan de två stora grupperna kollektiv- resp. månadsavlönade. Samrådsgrupperna tror jag på, alla har något att ge varandra i diskussionen och arbetsmiljön kommer i centrum. Men klart att det finns problem man inte kan lösa i samrådsgrupper. Problem som är så speciella att man måste låta experter ta hand om dem. Där är en icke insatt knappast till någon nytta.

På Din tredje fråga om jämlikhetssträvan kommer att inverka på framtiden så svarar jag: Absolut. Genom press och etermedia och annan information, på vilket det är ett högt utbud i dag, så blir människorna mer medvetna om vad som händer omkring dem. Det resulterar i jämförelser. Grupper som har sämre arbetsmiljö t. ex. kommer med krav och därigenom slätas ojämnheter ut och jämlikheten blir större.

Sedan Din sista fråga om klyftan mellan s. k. tjänstemän och kollektivanställda så vill jag först och främst hålla med Dig om att man verkligen längtar efter ett bättre uttryck för gruppen 'tjänstemän'. För det andra vill jag

säga att jag personligen inte upplever någon klyfta att tala om. För mig är det helt och hållet *människan*, som är avgörande för min inställning. Inte vilken grupp man avtalsmässigt tillhör. Jag har alldeles för många vänner och bra kontakter bland kollektivanställda för att ens tänka på någon klyfta."



*Reijo Tikkanen, anställd sedan 1963, är f. n. maskinskötare på avdelningen för fyllning av flytande produkter.*

"Jämlikhet?" säger Reijo och tar sig en aning betänkligt om hakan. "För en som inte är fackligt engagerad så tror jag det räcker om man får vara med och i någon mån bestämma i sin närmaste omgivning på arbetsplatsen. Med den stress och jäkt som råder i dag, tror jag det endast är ett fåtal, som orkar och vill ta av sin dyrbara fritid för att sätta sig in i sådana frågor att de kan vara med och ha inflytande högre upp i företagsledningen. Därtill måste man ha ett specialintresse.

Om jämlikheten i min egen arbetsgrupp så tror jag att jag kan säga vi känner oss lika värderade. Att alla inte kan ha samma lön är ju förklarligt, den är ju beroende på vad arbete man utför. Det kommer nog alltid att finnas olika gruppindelningar och olika löner i samhället."

*"Hur tror Du jämlikheten verkar på framtiden?"*

"Jag tror det kommer att bli bättre genom jämlikhetssträvan. Det är ju så många problem som härigenom förts i



*Ingvar Eriksson tillsammans med Alfa-Lavals förhandlare Lars Wahlberg efter undertecknandet av kontraktet, som skedde på Alfa-Lavals huvudkontor i Tumba.*

## **Internationellt affärskontrakt Unilever – Alfa-Laval**

Ett internationellt avtal har nyligen träffats mellan Unilever N. V. och Alfa-Laval avseende leveranser av disk- och rengöringsmedel för lantbruksmarknaden. Alfa-Laval kommer att marknadsföra ett sortiment av specialprodukter förutom i Skandinavien även i ett flertal andra länder ute i Europa, i första hand Frankrike, Tyskland, Holland, Belgien och Österrike. Efter hand kommer ytterligare länder att ansluta sig till detta avtal där Unilever svarar för produktutveckling och tillverkning och Alfa-Laval svarar för marknadsföring genom sina egna internationella kanaler.

Sumas VD, Ingvar Eriksson, har på Unilevers vägnar skött dessa mycket omfattande och långvariga förhandlingar i stark konkurrens med de stora internationella konkurrenterna Henkel, Benckiser, Reddish Chemicals m. fl.

Inom Unilever har förhandlingarna följts med stort intresse och engagemanget från de internationella kollegerna har varit påfallande positivt.

”Framgången med detta internationella kontrakt är utomordentligt uppmuntrande, och jag ser i detta arbete ett föredömligt exempel på samarbete kolleger emellan över gränserna när det gäller så sammanhängande, men också skilda områden som marknadsföring, produktutveckling, tillverkning, pris och lagstiftning”, säger Ingvar Eriksson.

Med anledning av resultatet av de framgångsrika förhandlingarna har Ingvar Eriksson fått mottaga många gratulationer från internationella kolleger. I gratulanternas rad ber också Detergenten att få ställa sig med önskan om fortsatt framgång i det internationella arbetet.

dagen och som kanske också blir lösta. Samrådsgrupper tror jag skulle vara bra, fast vi har haft bara en eller två. I samrådsgrupperna får ju alla säga sin mening och på så sätt kommer en avdelnings problem till allas kännedom. Man löser inte problemen genom att prata endast man och man emellan.

Om jag tycker det existerar någon klyfta mellan kollektivanställda och tjänstemän? Ja — ingen stor i varje fall. Den har utjämnats mycket bara under den tid jag varit anställd här. Om vi tänker rent allmänt så är det en kolossal skillnad nu mot för ca 10—15 år sedan.”

# NYTT DATALÖNESYSTEM

Inom koncernen har sedan en längre tid undersökts möjligheten att förbättra löneuträkningsrutinerna inom de olika bolagen.

Detta har resulterat i att Trollhätteglass och Liva har infört AG-datalön (se fotnot) för timavlönad personal. Arbetet pågår för närvarande på Novia och Liva med att överföra månadsavlönad personal till detta system. För Sunlights del kommer AG-datalön att införas från den 1 januari 1973 för den timavlönade personalen. Huruvida även den månadsavlönade personalen skall ingå i system är inte klart. Den största skillnaden mellan nuvarande lönesystem och AG-datalön är att den direkta löneuträkningen sker manuellt för närvarande, medan den i det nya systemet kommer att ske så gott som helt maskinellt. Utskrift av lönespecifikationerna göres i båda fallen av datorn.

De förändringar som den timavlönade personalen kommer att beröras av inskränker sig i huvudsak till

*dels* ett nytt utseende på lönespecifikationen

*dels* en förlängning av avlöningsperioden till ca 4 veckor i överensstämmelse med en central överenskommelse mellan SAF:s Allmänna Grupp och Fabriksarbetareförbundet.

I mitten av varje ordinarie avlönings-tillfälle utbetalas dock en dellön, varför de faktiska förändringarna torde bli ganska ringa i förhållande till nuvarande utbetalningsperioder.

Genom att Sunlight anslutes till ett allmänt system, minskas självfallet de egna insatserna, som normalt måste göras i form av utveckling och framtida förändringar i ett datalönesystem.

Å andra sidan innebär det generella systemet vissa förändringar i våra nu-

varande rutiner för att de skall uppfylla de krav, som AG-datalön ställer. Arbetet med denna företagsanpassning av AG-datalön pågår sedan en tid tillbaka av en arbetsgrupp vid företaget. Vissa detaljfrågor löses efter hand i samråd med representanter för Fabriksklubben.

Närmare årsskiftet kommer samtliga som beröres av AG-dalöns införande att få en mera detaljerad information och utbildning i de praktiska konsekvenserna av övergången till den nya lönerutinen.

Till dess — lägg "AG-datalön" på minnet!

*Fotnot:* AG-datalön är ett generellt system utarbetat av Allmänna Gruppen inom Svenska Arbetsgivareföreningen och består av ett systempaket med blanketter, instruktioner och ADB-program (ADB = Automatisk Data-Behandling).

\*

## Produkt-Nytt

I mitten av oktober rikslanserar Sunlight en ny toalettval med namnet Shield. Tvålen är av deodoranttyp och till färgen marmorerad i blågröna färger. Testlansering har under våren skett i södra Sverige och givit ett positivt resultat. "Test-konsumenterna" har uppskattat tvålen bl. a. för dess rikliga lödder och friska doft.

Under september—oktober lanserar Gibbs en ny variant av Sunsilks hårshampo, nämligen Sunsilks Protein. Shampot, som naturligtvis innehåller protein, är i första hand avsett att hjälpa dem som har "trasigt" hår med kluvna hårtoppar.

Ur marknaden går Bris Quick Shave raklödder, som utgår ur Gibbs' sortiment under hösten.



## IDROTT

### Dubbel seger i fotbollscupen



Glada över segern är fr. v. Gulli Carlsson, Elsie Pettersson, Ritva Andersson, Anna-Greta Johansson och Inger Enell. Sittande: Norma Larsson, Britt Dahlbeck och Kerstin Carlsson.

Rosor är verkligen våra fotbollsspelare värda som ordnade seger för både damer och herrar när cupfinalerna i 7-manna-fotboll gick på Rosvalla, onsdagen

Följande aktiviteter har tills vidare startat i motionshallen.

Måndagar kl. 16.30—18.00: Handboll/Basketboll.

Måndagar kl. 18.00—20.00: Volleyboll.

Tisdagar kl. 16.30: Gymnastik.

Torsdagar kl. 16.30—20.00: Skytte.

Bastun och motionshallen reserveras i första hand för anställda och i andra hand får, på tider som normalt är mindre frekventerade, även familjemedlemmar medfölja i anställdas sällskap.

Bokning av tid skall göras på listor som finns uppsatta hos portvakten. På dessa skall alltid minst två namn anges samt vilken idrott som skall utövas i hallen. Endast en timme får tecknas per gång och ny tid får bokas först när den första timmen utnyttjats.



Lika stor anledning till segerglädje hade herrlaget, som består av fr. v.: Dragos Dordevic, Anders Karlsson, Mats Johansson, Göran Kennmark, sittande: Kjell Norin, Lars-Göran Carlsson, Lasse Sjöblom, Ulf Stenius.

gen den 27 september. Våra damer vann över Lasarettet med 2—1 och herrarna mot Transport & Maskin med 1—0. "Trevliga matcher" skrev lokalpressen där Anna-Greta Johansson och Ritva Andersson gjorde damernas fullträffar och Göran Kennmark fixade herrarnas seger. Båda matcherna dömdes av Göte Ericson.

Skador, som uppstår på banor eller material, skall omedelbart rapporteras till portvakten eller personalavdelningen.

\*

Sunlightmästerskapen i nattorientering gick onsdagen den 27 september i Enstaberga. Banan, som var 4,7 km lång och hade 7 kontroller, hade lagts av Åke Dahlström.

Segrare blev Göran Forsberg, data-avd., på tiden 0,57,14. Därefter: 2) L. O. Ericson, redovisningsavd., 0,58,25, 3) Karl-Göran Andersson, verkstaden, 1,03,05, 4) Tore Carlsson, verkstaden, 1,13,39, 5) Roy Krantz, pulverpackningen, 1,15,24.



# PERSONALMEDDELANDEN

## Vi gratulerar till

### 60 år

*Hilmer Andersson*, pulvertillverkn.,  
17.11

### 50 år

*Alf Karndahl*, Suma-repr., 5.11

### 30 år i tjänst

*Joy Karndahl*, prod.tekn. avd., 2.11

### 15 år i tjänst

*Edith Johansson*, avd. flytande prod.,  
8.11

## Vi säger välkommen till

*Kyllikki Staf-Westberg*, städavd., 18.9  
*Bo Meijer*, Suma, 16.10

## och adjö till

*Evert Andersson*, tvålavd., 1.9  
*Timo Myyryläinen*, pulvertillverkn.,  
1.9  
*Pekka Tornberg*, lagret, 8.9  
*Hans Larsson*, pulvertillverkn., 15.9  
*Britta Borg*, guide, 18.9  
*Kjell Andersson*, storkökskonsulent,  
Suma, 24.9  
*Catharina Johansson*, utvecklingsavd.,  
24.9  
*Asta Mählqvist*, bokföringsavd., (pen-  
sion) 16.10  
*Juhani Jaarmo*, utvecklingsavd., 31.10

## TACK

Till AB Sunlight och till alla,  
som uppvaktade mig på min 60-  
årsdag ett hjärtligt tack.

Gonda Jansson

\*

Ett hjärtligt tack till företaget  
för uppvaktningen vid 25 års  
tjänst.

Evy Gelin

\*

Till företaget ett hjärtligt tack  
för present och blommor med an-  
ledning av min 60-årsdag.

Elsa Karlsson

\*

För uppvaktningen på min 75-  
årsdag tackar jag företaget på det  
hjärtliligaste.

Gustaf Johansson



## Förslags- verksam- heten

Vi gratulerar Roland Blomgren, tvål-  
avdelningen, som fått 700 kr för inläm-  
nat förslag till effektivare rengöring av  
stängpress.

### AB SUNLIGHT

Fack

611 01 Nyköping. Tel. 0155/172 00

Ansvarig utgivare: Elis Härshammar

Redaktör: Daga Lundkvist

### GLÖM INTE

att Detergenten är personalens  
tidning och Du får göra Din  
röst hörd i den om du vill.