

# Detergenten

Tidning för anställda

vid Sunlight och Leverindus 14•1979

## Sista turen med Julgratifikation!



Därefter har den snöat inne i lönen

Överenskommelse om julgratifikationen har uppnåtts och ärendet gick aldrig, som tidigare aviserats till central förhandling. Överenskommelsen innebär att julgratifikationen utgår i december oförändrad 4 % enligt sedvanlig regel, men från och med 1 januari 1980 avlöses denna med 3 % på lönen per den 31 december 1979. Denna 3 % kommer dock inte att inkräkta på det avtalsmässiga löneutrymmet. Den 3 %-iga höjningen löper från och med 1 januari 1980 och har ingen retroaktiv verkan.

### DÄRMED HAR SYSTEMET MED JULGRATIFIKATION UPPHÖRT!

Detergenten bad om en kommentar från organisationerna.

ROINE ERIKSSON, Fabriksklubben: -Julgratifikationen, som utgjort 4 % av årslönen sänks alltså i framtiden med 1 %, vilket får adderas till de reallöneminskningar, som vi redan fått vidkännas och som

självklart inte tas emot med någon större entusiasm av de anställda. Särskilt inte inför kommande löneförhandlingar.

\*\*\*

LASSE TJÄDER, SALF-klubben: - helt rätt att vi måste spara pengar, men man blir betänksam VAR och HUR detta sker. Samma dag som det kungörs att julgratifikationen slopas i framtiden, så läser vi i Unisont att Sunlight delar ut skådespelarstipendium på Lux-jubileum och filmstjärnegala på Club Alexandra i Stockholm.

- Företagsledningen tar bort ett av personalens glädjeämnen, och förväntar sig samtidigt att de anställda jobbar optimistiskt för att höja produktiviteten. Jag är rädd att effekten blir den omvända. Till förhandlingsdelegationen vill vi framföra ett tack för gott arbete, den har SALF-arnas fulla förtroende.

MONICA LUNDBERG, SIF-klubben, Nyköping: - Det är klart olyckligt, även ur företagets synpunkt, att slopa julgratifikationen, som framkallat så många positiva reaktioner bland de anställda och gett företaget så mycken goodwill utåt. Själva uppgörelsen är inte så mycket att säga om, jag tror inte vi vunnit särskilt på en central förhandling. Det gäller nu för de lokala företagen att strida för den här 3 % i kommande avtal. Att man inte ändrade redan för 1979 var nog ett psykologiskt drag från företagsledningens sida.

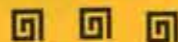
\*\*\*

KERSTIN MEULLER, SIF-klubben, Stockholm, tycker att man i och för sig gjort en bra ekonomisk uppgörelse, men att det är synd att ta bort en av de "udda" faktorer, som gjort det roligt att vara anställd inom Unilever. Julgratifikationen har varit en av dessa som tilldragit sig mycken uppmärksamhet både internt som externt. □





# KB Wiklund till Nya Zeeland



Vid årsskiftet lämnar K B WIKLUND Nyköping, den svenska vintern och kylan för betydligt varmare breddgrader, nämligen Nya Zeeland. Han byter ekonomichefsstolen på Leverindus mot en större och mera ansvarsfull då han övertar befattningen som ekonomidirektör vid Unilever New Zealand Ltd. KB ska bo i Wellington, en stad med ca 350.000 inv. där Unilever har tillverkning motsvarande Sunlights, Leverindus' och Gibbs', men även djupfrysta och frys-torkade livsmedel. Wellington ligger inte nästgårds precis. KB beräknar flyga från Malmö den 1 januari och vara framme någon gång under eftermiddagen den 4:e.

KB har tidigare utlandsvana. Senast han "togs hem" var från en 3-årig vistelse i Atén. Dessförinnan hade han tillbringat ett år i Algeriet. På Nya Zeeland beräknar han stanna ca 4 år.

På Detergentens fråga vad han väntar sig av den här ganska radikala förändringen svarar han: - Det kommer att bli en annan bredd och karaktär på jobbet och naturligtvis tycker jag att

det ska bli både spännande och intressant. Jag kommer att ansvara för en ganska stor administration, ca 60 personer. Det blir en annan miljö, nya människor och andra förhållanden även om Nya Zeeland i mycket är likt Sverige. T ex i lagstiftning, parlament etc.

### Vad säger familjen?

- Hela familjen ser enbart positivt på den här flyttningen, även om vi till en början reser utan vår äldste son, som ska avsluta sitt sista gymnasieår här. Men troligtvis kommer han sedan att fortsätta sina studier där ute. Att min fru inte är yrkesarbetande utom hemmet underlättar naturligtvis i en sådan här situation.

### Vad tror Du om fritiden?

Nya Zeeland lär vara ett fantastiskt land vad gäller friluftsliv, och jag tror att fritiden blir rätt avhängig ens egen fantasi enligt principen "man har inte roligare än man gör sig". Teater är ett gemensamt intresse i familjen såväl att se som att spela, och jag tror att speciellt

sådana aktiviteter bjuds.

Men även om det mesta är positivt så är det dock något av uppbrottstimma över det hela. Att lämna vänner och bekanta efter åtta år i Södermanland går naturligtvis inte spårlöst förbi. Vi säljer huset och "etapp Blacksta" är avslutad.

Vi alla KB:s kompisar, som blir kvar i vår lilla ankdamn, önskar honom lycka till i hans nya värv och vågar kanske hoppas på ett vykort till Detergenten. □



### GNÄGGET

*Ett par gånger om året håller Leverindus en veckokurs i tvättekunskaper för tvätteribranschens folk. Nu senast i november då det bland deltagarna fanns en man vid namn Fbing Tseng Tung, eller något liknande. Efter utrop och presentation var alla Gunnar och Lasse etc med varandra. Det var bara Fbing Tseng Tung, som blev tilltalad med hela namnet av en något osäker (på namnet) kursledare. Men när denne för 4:e - 5:e gången stappat sig igenom nammet sade vederbörande på sitt sirliga östasiatiska sätt: "Du behöver inte ta med mig titel varje gång Du talar till mig". - Vadå titel? Vilken ?? - Jo, det är Fbing som är titeln, förkortning av Förste byråingenjör!!!! Världens garv i Hörsalen.*



(latin = rengöraren)

Nr 14 1979

ÅRGÅNG 9

Manusstopp för nästa nummer 7 december

Utgiven av:  
AB Sunlight  
Fack, 611 01 NYKÖPING  
Tel. 0155/802 00

Redaktör och ansvarig utgivare:  
Daga Lundkvist

Redaktionskommitté:  
Sven-Erik Andersson, SALF  
Kalle Johansson, illustratör  
Elisebeht Markström, Fabriks  
Erik Nordström, SIF, Nyköping  
Göran Hofstedt, Leverindus  
Margareta Wernevi, SIF, Sthlm

Länstryckeriet, Nyköping

## INFART OCH MOTTAGNING AV ANKOMMANDE GODS FLYTTAS

\*\*\*\*\*  
En ny infart till fabriksområdet för lastbilstrafik med ankommande gods håller på att inrättas på Industriegatan, ca 100 m bortom fabriksbyggnaden. Den nya infarten, som redan delvis är i bruk, beräknas vara helt klar vid årsskiftet.

På plats för drygt ett par veckor sedan finns en "minibarack" som tjänar som expedition för materialhante-ringsgruppens (Mh-gruppen) godsmottagare.

\*\*\*\*\*

Vad vinner man med den här nyordningen?

Detergenten ställde frågan

till ÅKE NILSSON, bas för Mh-gruppen.

- Huvudmotivet är att avlasta fabriksområdets centrala delar från biltrafik, speciellt den trånga gatan mellan fabriks- och verkstadsbyggnaderna, som nu är livligt trafikerad av såväl truckar som bilar. I stort sett kommer allt ankommande gods att tas in och lossas i anslutning till den nya infarten på västra tomtområdet, medan hantering av avgående gods sker som tidigare i östra änden av området med in- och utfart via telefonväxel/reception. Vi får i princip två trafikflöden, ett i vardera änden av fabriksområdet, men som

lämnar de centrala delarna fria från biltrafik.

### Hur sker bevakningen?

- Genom automatisk manövrering, som styrs av ankommande fordon. Automatiken reagerar endast för bilar så att grindarna öppnas och stängs när bilen passerat. Utfart, efter avlämnat gods, sker genom samma port medels ett polettsystem, liknande det som finns på en del varuhusparkeringar bl a. Polett får respektive chaufför av godsmottagningspersonalen, som finns tillstädes mellan kl 07.00-16.00. Därefter stängs automatiken av och grindarna låses för natten.

## Idrott

### FOTBOLL

Sunlight ställer upp med ett 7-mannalag (därav 2 avbytare) i Korpens inomhusfotboll, som startar under december. Matcherna spelas torsdagar i Gripenkolans lokaler och måndagar i Sporthallen

### BRIDGE

Den årliga bridgetävlingen mellan Sunlight och Gustavsbergs Fabriker (Centrifugalrör) spelades i år på Sunlight med seger för värdfolket. Individuell seger tog paret Ove Johansson/Lennart Kempe hem med Leif Wahlstedt/Laszlo Arato på andra plats.

### KONCERNMÄSTERSKAPET

i bridge spelades också i Nyköping i år, lördagen den 1 december. Detta blad var redan i tryck när "drabbningen" ägde rum, varför vi får vänta till nästa nummer med resultat.

## Han har cyklat i pension efter nästan ett halvt sekel på Sunlight



När LENNART BLIXTH (se bilden t h) kom till jobbet sista dagen före sin pensionering så satt denna unga dam på hans rum på en cykel och med adresslapp om hälsen: "Friherre Blixth". Det var arbetskamraternas present till Lennart, som tack för ett nästan halvsekel långt samarbete. Den officiella pensioneringsdagen var den 30 november, men uttagen semester gjorde att Lennart lämnade oss något tidigare.

ERIK NORDSTRÖM har, som tidigare nämnts, övertagit Lennarts arbetsuppgifter som kontorschef och kopplar ihop dem med sina övriga som ansvarig för blankett- och arkivrutiner.





## Vi säger välkommen till

HARALD NORMANN,  
flyt produkter 16/11

## Vi säger adjö till

KERSTIN SKATE, pers avd 30/11  
LENNART BLIXTH, ek avd 30/11

## Vi gratulerar till

### 20 år i tjänst

INGEBORG GAVELIN  
marknadsavd 9/12

### 15 år i tjänst

ALICE BISELL  
marknadsavd 8/12

### 10 år i tjänst

REIMOND SVÄRD  
Leverindus 1/12

HÅKAN MÅNSSON  
Leverindus 1/12

ERIK ZETTERQVIST  
Mh-gruppen 22/12

Födelsedagar fram till sista december finns med i förra numret av Detergenten

## TACK ✨ TACK

Mitt varma tack till AB Sunlight för uppvaktningen på min 75-årsdag.

Sven Johansson

Till företagsledning och arbetskamrater framför jag mitt varma tack för uppvaktning på högtidsdagen.

Evert Hultqvist

En 49-årig epok är slut. Jag tackar hjärtligt AB Sunlight för vackra blommor och arbetskamrater för den fina cykeln samt många vackra ord i samband med min pensionering.

Lennart Blixth

Från samtliga Nyköpingspensionärer ett varmt tack till Sunlight för den trevliga resan till Stockholm.

genom Elsa Andersson

## KONCERNENS BEHANDLING AV TROTJÄNARE

När företaget belönar sin personal för långvarig tjänst är det oftast i samband med vackra ord om hur värdefullt det är med personal som stannat kvar och att detta är något som uppskattas av företaget etc.

Under senare år har vi dock börjat se exempel på motsatsen i praktiken. Som t ex på dataavdelningen där belöningen för lång och fläckfri tjänst är att personal med 20, 30 och 35 års anställningstid får lämna avdelningen till förmån för anställda med 8 till 13 års anställningstid. Denna behandling rimmar dåligt med vad som sägs inledningsvis och den utgör också för oss "gamla" en psykisk påfrestning under vilken det dock förväntas att vi presterar fullgott arbete den tid vi har kvar på avdelningen.

Eftersom detta förmodligen inte är en isolerad företeelse för dataavdelningen, utan säkert kommer att drabba även andra avdelningar innan organisations- och personalminskningarna är genomförda, så vore det intressant för flertalet att få veta efter vilka normer företaget går i dylika fall. Att det inte är efter anställningsår är klart, men efter vad då i så fall?

Bror Lundstedt

Detergenten lämnade Brors insändare till personalavdelningen där ELIS HÄRSHAMMAR svarar så här:

*Brors reaktion är fullt förståelig såväl ur företagslednings som arbetskamraters synpunkt. Det är också riktigt att liknande frågor kan dyka upp på andra avdelningar varför det kan vara angeläget att belysa dem för en större krets. Jag förutsätter att de flesta känner till huvuddragen i lagen om*

*anställningsskydd varför jag endast går in på vilka normer företaget går efter vid omplacering till vakanta befattningar.*

*Vid nödvändig omplacering av personal är det, enligt lagen om anställningsskydd, inte alltid anställningstidens längd som ger företräde vid tillsättande av en befattning. Kompetensfrågan kan tveklöst vara avgörande. Vid lika kompetens har den med längre anställningstid företräde, men uppfyller inte denne arbetsgivarens krav för en viss befattning så är inte anställningstiden utslagsgivande vid tillsättandet.*

*I ett citat ur Arbetsdomstolens dom i april 1977 heter det: "Omplaceringskyldighet gäller dock endast ifråga om arbete för vilket arbetstagen har tillräckliga kvalifikationer".*

*Vad är då tillräckliga kvalifikationer? Och vilka krav kan arbetsgivaren ställa vid omplacering av en anställd till en viss befattning? Svaret är att arbetsgivaren kan ställa exakt samma grundkrav i fråga om kompetens som vid nyrekrytering till den aktuella befattningen.*

*Ovanstående är den krassa verklighet vi lever med och rent känslomässigt verkar den hård. Arbetsgivaren måste dock se till att en avdelning, efter omorganisation och rationaliseringar fungerar på bästa sätt. Resultatet blir kanske inte alltid till den enskildes bästa om denne ställs i en situation där krav på prestationer inte stämmer med de förutsättningar (läggning, utbildning etc) vederbörande har.*

*Tillsammans måste vi försöka lösa problemen så att helst alla som berörs av en förändring kommer ur situationen så förmånligt som möjligt.*

Elis Härshammar