

I FOCUS: *Roine Eriksson*

– Satsa på utbildning och arbetsorganisation



Fackföreningarnas arbete bör inriktas mera på övergripande frågor om t ex arbetsorganisation och utbildning – och mindre på löner och arbetsmiljö, anser Roine Eriksson, avgående klubbordförande för Fabriks på Sunlight

FOTO: Kenneth Mattsson

– Facket borde syssla mer med övergripande saker, typ utbildning och arbetsorganisation. De "gamla" frågorna – löner och arbetsmiljö – är inte längre lika betydelsefulla.

Det säger Roine Eriksson, som nu avgår efter 22 år som ordförande för Fabriksklubben på Sunlight i Nyköping.

Roine Eriksson har arbetat på Sunlight, eller Lever som bolaget numera döpts om till, i nära fyrtio års tid.

Han blev ordförande för Fabriksklubben 1966, och har behållit detta uppdrag fram till helgens årsmöte.

Från början skedde mycket av det fackliga arbetet på fritiden. Det dröjde dock bara ett par år innan han tvingades sluta som truckförare, eftersom förtroendeuppdragen tog för mycket tid. Han var dock fortfarande kvar i produktionen i ett tiotal år.

I och med tillkomsten av MBL, förtroendemannalagen, i början av sjuttioalet blev det allt färre gästspel på fabriksgolvet. Sedan 1978 har han sysslat med fackliga frågor på heltid.

Vid sidan av jobbet som klubbordförande på Sunlight har han haft uppdrag i Fabriks Nyköpingsavdelning, förbundsrådet och i LO-sektionen i södra Sörmland.

Sunlight ägs av multinationella Unilever, med huvudkontor i London. Roine Eriksson säger sig ha svårt att avgöra hur det har påverkat det fackliga arbetet på företaget, eftersom han inte har erfarenheter av något annat.

– I vissa avseenden har det naturligtvis varit lite speciellt, säger han. Det dröjde till exempel tills helt nyligen innan jag för första gången träffade en av divisionscheferna för tvättmedelstillverkningen i Europa.

– Jag stötte på honom av en händelse, här i Nyköping. Det blev inte mycket sagt. Han kunde inte svenska och jag pratar ju inte engelska...

□ Fjärrstyrt

Fabriks i Nyköping har alltid förhandlat direkt med den svenska företagsledningen i Stockholm när det gäller löner mm.

Alla övergripande beslut om produktionen fattas dock i England.

Något koncernfackligt arbete bedrivs inte inom Unilever. Det ställer inte företagsledningen upp på. Däremot har klubbarna i de nordiska fabrikserna börja samarbeta för ett par år sedan: – Tyvärr kom vi igång för sent för att hinna påverka den senaste omstruktureringen av tvättmedelstillverkningen, säger Roine Eriksson.

– Beslutet att koncentrera all tillverkningen av flytande produkter och pulver för konsu-

mentförsäljning till Nyköping var redan fattat när vi började.

□ Vinst på 20 miljoner

Beslutet innebär att tillverkningen i Danmark las ned, samtidigt som Unilever i stället byggde en ny fabrik för flytande produkter i Nyköping.

Sunlight – som visserligen fått lämna ifrån sig en del mindre lönsam tillverkning till Finland – har helt klart dragit det längsta strået av de nordiska fabrikserna.

Det märks också på resultatet. Enligt Roine Eriksson gick fabriken i Nyköping med en vinst på 20 miljoner kronor under 1987, vilket är bättre än på många år.

□ Färre anställda

Det goda resultatet är också en effekt av stenhårda rationaliseringar av tillverkningen i Nyköping.

Under Roine Erikssons tid som klubbordförande har antalet anställda på Sunlight minskat från cirka 400 till dagens 230.

– Den utvecklingen kommer att fortsätta. Inte minst på grund av den nya fabriken, som till stor del är automatiserad.

– Givetvis investerar företaget i ny teknik för att kunna ta bort folk ur produktionen. Vi räknar dock med att ingen ska behöva sägas upp, utan att det ska räkna med naturlig avgång.

□ Ansvar

Från fackligt håll är man i stort

sett ense med företagsledningen om att personalinskränkningarna behövs:

– Vi måste hänga med i konkurrensen, säger Roine Eriksson. Det gäller inte minst att vara effektivare än Unilevers övriga fabriker ute i Europa.

– Den dag det blir billigare att tillverka våra produkter någon annan stans flyttar dom bara dit produktionen.

Roine Eriksson menar att fackets ansvarstagande för företagets framtid på exportmarknaden även måste gälla lönesättningen.

– På sjuttioalet kunde vi gå ut och kräva 30-procentiga lönelöft, säger han. I dag har vi en helt annan insikt om betydelsen av att svenskt penningvärde och konkurrenskraft uppe.

– Löneförhandlingarna har allt mer kommit att handla om att fördela pengar inom den ram som samhällsekonomin tål.

□ Gamla frågor

Roine Eriksson menar att fackföreningsrörelsens traditionella huvudfrågor allt mer börjar komma i skymundan för nya – och viktigare – ämnesområden.

– Vi kan inte ensidigt hänga fast vid de "gamla" frågorna, typ löner och arbetsmiljö, säger han.

– Idag är det viktigare att syssla med övergripande frågor,

bl a utbildning och arbetsorganisation.

Eriksson menar t ex att Fabriks måste se till att medlemmarna på Sunlight utbildas på den nya produktionstekniken. Specialkunskaper fungerar både som en garanti för höga löner och som ett skydd mot bortrationalisering.

□ Före ledningen

Den avgående klubbordföranden anser också att det idag ligger på de fackliga företrädarnas ansvar att tala om för bolagsledningen vad som är bäst för företaget. Och detta måste ske på ett tidigt stadium.

Han nämner de produktionsgrupper som inrättades på Sunlight i början av 70-talet som ett exempel:

– Vi lyckades få igenom ett förslag som gick ut på att folk skulle få arbeta i mer självständiga grupper, trots att ledningen fortfarande strävade efter en gammal, centralstyrd arbetsorganisation.

– Fördelen med vår modell var inte bara att medlemmarna fick intressantare arbetsuppgifter – och att ansvaret gjorde det omöjligt att flytta folk hur som helst mellan avdelningarna.

– Det visade sig också att den nya organisationen förde med sig en våldsam effektivitetsökning, och kom att fungera som ett konkurrensmedel.

Benny Eriksson