Per-Olov Lindblom & Stefan Melander

En intervju av Gustav Sjöblom

30 september 2008

Intervju 126

Från matematikmaskin till IT

Denna intervju har genomförts inom ramen för projektet Från matematikmaskin till IT som är ett samarbete mellan Avdelningen för teknik- och vetenskapshistoria vid KTH, Dataföreningen i Sverige och Tekniska museet finansierat av Riksbankens Jubileumsfond, Stiftelsen Marcus & Amalia Wallenbergs minnesfond samt Sven Tyréns stiftelse. Originalinspelning och transkript finns tillgängliga på Tekniska museet i Stockholm. Intervjun bör refereras på följande sätt:

Per-Olov Lindblom & Stefan Melander, intervju från 2008 av Gustav Sjöblom, Teknik och samhälle, Chalmers tekniska högskola.

Nyckelord: arbetsförhållanden, facklig verksamhet, handel, HTF, Linjeflyg.

Abstract

Per-Olov Lindblom and Stefan Melander worked as secretaries for the white collar trade union HTF from 1976/1977 and in that capacity came into contact with computerization from the users' point of view. Stefan Melander was born in 1946 and quit upper secondary school to start working at Linjeflyg in the mid-1960s. In 1971 he became the president of the Linjeflyg branch of HTF and in 1976 he became a secretary at the union, to work mainly with the implications of MBL (the law concerning right of participation in decision-making introduced in 1976). P-O Lindblom was born in 1944 and graduated with a technical degree (teknisk realexamen) from upper secondary education in 1962. From 1965 Lindblom worked at the hardware wholesaler Odelberg & Olson, from 1968 as a programmer/systems developer. In 1977 he moved to HTF, initially focusing on wage statistics. From c. 1979/1980 both Melander and Lindblom were involved in HTF:s increasing focus on questions concerning computerization, as more and more of its members became users of terminals or personal computers. The three most important issues were concerns for joblessness, impact on working conditions (especially the importance of user education) and participation in decision-making.

Informant: Per-Olov Lindblom & Stefan Melander
Intervjuare: Gustav Sjöblom
Tid: 30 september 2008
Plats: Avdelningen för teknik- och vetenskapshistoria, KTH

Gustav Sjöblom: Idag är det den 30 september 2008. Jag heter Gustav Sjöblom och är forskningssekreterare för området Handel i projektet ”Från matematikmaskin till IT.” Idag sitter jag på KTH med Stefan Melander och Per-Olov Lindblom för att göra en intervju om deras erfarenhet av datoriseringen. Det handlar framför allt om HTF:s eller Handelstjänstemannaförbundets perspektiv, och vi kommer att hålla på med perioden fram till början på 80-talet, -85 eller något sådant. Men vi ska börja ända från början och då vänder jag mig först till dig, Stefan. Du är född 1946, var växte du upp någonstans?

Stefan Melander: Jag växte upp i Stockholm, huvudsakligen. Jag flyttade vid tre års ålder från Boden, där jag föddes, ned till Hökarängen som var nybyggt då. Efter några år flyttade vi in till Vasastan, Karlbergsvägen, och där bodde jag till jag var en nio, tio år. Det var på den där tiden då allting var svartvitt. Det gick hästar på gatan med en sådan här höpåse framför mulen och levererade is till mjölkaffären och köttaffären. Det fanns biografer i var och varannan kvarterskorsning i staden. Det gick spårvagnar i staden som man åkte efter på vintrarna på bara sulorna så att man hade nedslitna skor när man kom hem. Man vågade inte tala om för mamma vad man hade gjort, att man hade hängt på en spårvagn och åkt på gatstenen. Nå, sedan flyttade jag med min pappa upp till Norrbotten, alltså till Korpilombolo och gick i skola där, första året i realskola, fyraårig realskola som det var på den tiden, därför att min pappa hade fått lärartjänst där uppe i Finnmarkerna som det hette, genom ett så kallat Finnmarkenstipendium, med en viss tjänstgöringsplikt för sina studielån. Det var en otrolig upplevelse för en Stockholmsgrabb att komma upp i Tornedalen. Alla mina minnen därifrån påminner väldigt mycket om den här *Populärmusik från Vittula*, den fantastiska boken om människorna i Tornedalen, Pajala och Övertorneå och det är mycket sann bild som beskrivs i den boken. Jag hade kunnat medverka och berätta ytterligare fantastiska anekdoter där. Nåväl. Mina föräldrar var skilda då och under tiden hade min mamma och resten av familjen, mina tre syskon, flyttat ifrån Vasastan till Farsta, som var nybyggt. Där gick jag i skola och gick i … nej, jag bodde i Farsta och gick i Vasa Real ett tag, Jan Guillous gamla uppfostringsanstalt, och hade sådana där stenhårda lärare, varav två blev rel… religiösa tänkte jag säga, de blev relegerade för nazistsympatier. De spelade tyska nazistmarscher i högtalarna i skolan och misshandlade de elever som råkade vissla så att någon utav de här hörde det. De blev relegerade så småningom.

Gustav Sjöblom: Varför hamnade du i en sådan skola?

Stefan Melander: Nja, jag hade gått första året i realskola och sedan skulle jag fortsätta realskola i Stockholm och då hade de ändrat det till treårig realskola, så jag hamnade i något konstigt mittemellan. Jag var liksom lite efter i studierna jämfört med dem som i Stockholm hade gått treårig och jag hade börjat i 1–4, så jag hade det rätt jobbigt, men jag gick väl där ett år och sedan hoppade jag över till 9G, som var gymnasieförberedande i Farsta. Så gick jag ut 9G i Farsta och året därefter gick jag in på latinlinjen i Gubbängens gymnasium. Det varade bara ett år, sedan tröttnade jag på skollivet och tröttnade på mycket annat också, faktiskt. Då ville jag ha en kraftig förändring i mitt liv och det gjorde att jag gjorde ett uppehåll i studierna och började jobba på Postbanken uppe på Drottninggatan, med mikrofilmning av postavier, sådana här insättningar och uttag. Sedan gick jag tillbaka och började på latinlinjen igen, men pallade bara med en termin och sedan

sade jag upp mig, så att säga. Jag gick bara därifrån och spelade bowling i Solna, där min syrra jobbade. Där träffade jag en flygvärdinna, en förtjusande tjej som talade om för mig att du ska börja jobba på Linjeflyg. Där håller de på att rekrytera folk och det var i april -64. Jag fick jobb direkt som trafikassistent.

Gustav Sjöblom: Fanns det någon studietradition i familjen?

Stefan Melander: Ja, det fanns det. Vi var fyra syskon, men mina två äldre systrar var hopplösa i plugget. Jag hade ambitioner att läsa, men jag var en känslig ung man på den tiden. Motgångar tog mig väldigt hårt och jag tyckte inte jag presterade tillräckligt. Jag hade väldigt tryck på mig, för mina föräldrar hade förväntat sig att jag var den av syskonen som skulle gå vidare och plugga vidare, men jag backade ur ifrån det till deras stora besvikelse. Det gick i och för sig bra för mig i skolan, men det var mycket annat som var tungt på den tiden och jag slutade och började jobba. Mina föräldrar utbildade sig faktiskt i vuxen ålder när de hade familj. När mamma och pappa skilde sig på 50-talet var min mamma ensamstående med oss fyra barn och hon var då apoteksbiträde och trillade piller på apotek, men så bestämde hon sig för att så här ska hon inte ha det, utan hon började utbilda sig till lärare, så hon gick på 50-talet då det fanns väldigt dåligt med socialt understöd, med oss fyra barn och pluggade på kvällarna till lärare. Man börjar som folkskollärare. Sedan pluggade hon vidare och fortsatte som lärare. Strax därefter bestämde sig min pappa, som var stins i Albano här alldeles invid Roslagsinfarten någonstans, att han inte skulle vara sämre, så han pluggade till lärare också. Så när jag var i tioårsåldern ungefär, det måste ha varit -56, så började de jobba som lärare båda två. Så det fanns ju lite sådana studietraditioner. Min mamma var en väldigt duktig pedagog. Hon var mycket undervisande, lite för mycket så där, även hemma, privat, för när man var i den åldern tyckte man det där var lite jobbigt. Men jag har träffat kollegor faktiskt, Gunnar Brink som jobbar på telefonrådgivningen på Unionen – eller på HTF, han har väl slutat nu – hade haft henne som lärare och sade att det var en fantastisk lärare; henne glömmer man aldrig alltså, hon kunde få en att sitta som ett ljus helt engagerade på lektionerna. Så de var lärare och det fanns den studietraditionen, men jag fick det inte så mycket därför att jag ganska snabbt började jobba fackligt och det fackliga arbetet innebar en oerhörd kompetensutveckling för mig när det gäller att sätta mig in i företagsekonomi, i arbetsrätt, i arbetsorganisation, i personalpolitik. Det är ju en period i sitt liv då man utvecklas ganska mycket, men jag kände ett oerhört intresse och engagemang för att lära mig saker då, så de kunskaper som jag har skaffat mig accelererade när jag började yrkesarbeta och framför allt när jag kom in i det fackliga arbetet.

Gustav Sjöblom: Vad hade du för arbetsuppgifter på Linjeflyg till att börja med?

Stefan Melander: Jag var trafikassistent. Det är lite diffust kanske, men det innebär att man i huvudsak har marktjänst och har en blandning av arbetsuppgifter så att man flyttar mellan olika uppgifter beroende på intresse eller andra saker, mellan att serva passagerarna vid avgångar i hallen, man jobbar periodvis – eller kanske helt och hållet – med vikt och balansberäkningar: beroende på hur mycket passagerare som är måste de placeras på viss plats i planet för att det ska väga jämnt; beroende på mängden frakt så måste det lastas i vissa lastrum för att det ska väga jämnt, vikt och balansberäkning. Sedan sysslade jag med ren frakthantering större delen av tiden, det vill säga expedierade inrikes och utrikes flygfraktsändningar, skrev fraktsedlar och tog fram tariffer. En period flög jag också lite grann. Jag fick en blandad tjänstgöring eller integrerad tjänst som det hette, vilket vill säga att man periodvis tog lite flygningar som beledsagare till barn, men det gjorde jag främst för eget intresse eftersom jag hade börjat jobba fackligt och var ordförande för HTF-

klubben. HTF-klubben hade alla kategorier utom rena lastare, servicetekniker och flygkaptener, så att säga, piloter. Det var alltså både flygvärdinnor, tjänstemän i företaget, markpersonal som servade och ingenjörer som räknade på de tekniska frågorna i företaget, så det var en ganska blandad klubb. Då ville jag ha koll på alla de här områdena, så jag tog en sådan här nödträningsutbildning som krävdes för att man överhuvudtaget skulle få vara ombord och så flög jag lite då och då.

Gustav Sjöblom: Vad hade Linjeflyg för verksamhet och plats på marknaden, i relation till SAS till exempel?

Stefan Melander: SAS var ju storebror och flög internationellt och hade de stora tunga flyglinjerna, de huvudsakliga som Malmö, Göteborg, Luleå och Kiruna, de stora lönsamma kan man säga. Linjeflyg var ju dotterbolaget som var ägt av SAS till hälften och till hälften av ett halvstatligt bolag som hette ABA, tror jag, så det var hälftenägt av SAS och hälften av staten. Linjeflyg var inrikesbolaget och det fanns inga konkurrenter annat än, nej, på inrikesflyget fanns det inga konkurrenter. Det var ett litet behändigt bolag där alla kände varandra och det var nära till det mesta.

Gustav Sjöblom: SAS har jag studerat och det var en otroligt dataintensiv verksamhet. Kom du i kontakt med någon databehandling på Linjeflyg?

Stefan Melander: Nja, inte direkt i tjänsten så, utan det var nog mera i mitt fackliga uppdrag. Under en period började det införas TV-monitorer. Det var i princip dumburkar, men det var informationsterminaler och det var en del uppgifter om bokningar och avgångar och sådant som även vi markpersonal hanterade. Vi gjorde inga inmatningsuppgifter i de apparaterna utan vi hade liksom status och läget hela tiden när det gällde passagerarbeläggning och fraktbeläggning och avgångar och sådana saker. Det vart en het fråga. När datorena kom – bildskärmar ska vi säga – ut till personalen vart det ju väldigt mycket bekymmer och oro. Framför allt blev det lite problem rent arbetsmiljömässigt, för de var ju inte särskilt väl anpassade till de begränsningar och annat som man har som individ, vare sig synergonomiskt eller arbetsställningsmässigt, på den tiden, utan de kom bara in på de mest omöjliga ställen och det var ju lite kontroversiellt … Jag hade också uppdrag som skyddsombud och det gjorde att jag började sätta mig in mer och mer i vad det här innebar, men vi hade ju inte särskilt mycket koll då på vad det skulle innebära vad det gäller själva arbetet, som hjälpmedel i den administrativa processen, inte då i början i alla fall.

Gustav Sjöblom: Minns du vad det var för typ av skärmar?

Stefan Melander: Nej, det var ju de här första … De flesta skärmar då var ju i princip gröna med gul text, tror jag det var på de där skärmarna vi hade. Grön bakgrund och … ja, det kanske var vit text? Det talas mycket om positiv eller negativ skärmbild, men nu minns jag inte vilket som var vilket. Men ni vet ju hur de första skärmarna såg ut.

Gustav Sjöblom: Det var 1971 som du blev ordförande i HTF-klubben och då jobbade du med det på halvtid.

Stefan Melander: Ja, så småningom. Inte till att börja med, därför att sedan kom ju i rasande fart förändringar i arbetsrättslagstiftningen. Det som framför allt hade betydelse – förutom att det kom regler som lagen om anställningsskydd och lagen om styrelserepresentation och studieledighet och allt möjligt sådant där – var lagen om facklig förtroen-

demans ställning, som innebar att man fick använda en del av sin arbetstid till fackligt arbete. Jag, som var väldigt het på gröten på den tiden med tillämpningen av sådana här regelverk, gick snabbt fram och talade om för vår ledning och vår personalchef att nu behöver vi ett rum, en fackexpedition. Det framgick att man skulle ha tillgång till sådana resurser och jag behövde fixa tider så att medlemmarna visste när de kunde få tag på mig. Det var så mycket fackligt arbete. Det var väldigt mycket inom flyget och det är fortfarande väldigt mycket fackligt arbete jämfört med andra av HTF:s branscher, därför att det är så oerhört mycket komplicerade tjänstgöringsförhållanden vad det gäller schemaläggningar, säkerhetsfrågor, personalomsättning. Allting låg väldigt högt och dessutom var flyget utsatt för väldigt mycket förändringar och påtryckningar när det gäller placering av Bromma, miljöfrågor, buller och allt sådant här, så det var väldigt mycket arbetsgrupper och det var mycket processer som behandlade de här frågorna i bolagsstyrelsen där jag hade uppdrag också som personalrepresentant. Det tog mycket tid och jag föreslog då att jag skulle ha halvtid för det grundläggande arbetet och så kunde jag ha en tjänst som var lite speciell och som klarade av det. Då började jag på halvtid jobba med internbokföring på flygfrakt, för det var sådant som inte måste göras på minuten utan man kunde buffra och ta det vid lämpliga tillfällen, så det fungerade rätt bra.

Gustav Sjöblom: Var det manuell bokföring?

Stefan Melander: Ja, det var manuell bokföring i bok med kredit och debet och balans och sammanställningar.

Gustav Sjöblom: Hur kom du i kontakt med facket från början?

Stefan Melander: Ja … Det är en rätt rolig historia. I början när jobbade på Linjeflyg så höll jag samtidigt på att vara fritidsmusiker. Jag hade popband och lirade sådan där 60-tals, 70-talspop och det innebar ju på den tiden att man skulle vara lite långhårig och se lite beatnikaktig ut. Det var inte särskilt märkligt jämfört med de variationer som finns idag, men bara det att man hade lugg och håret över öronen och lite längre hår – det växte ju till så småningom … Jag blev uppkallad utav dåvarande stationschefen … Jag vet inte om man ska nämna namn, men det kan man göra, Nils Eklund hette han. Han ropade ut i högtalarna i inrikeshallen: ”Stefan Melander ombedes komma till stationschefsrummet omgående”. Då får jag då klättra upp för denna ståltrappa upp till detta lilla torn. Det satt liksom ett litet glastorn inne i inrikeshallen och där uppe satt han och såg ut över hela härligheten, över hallen. När jag kommer in där så säger han: ”Hör du Melander, du ska ha klart för dig att här går man inte omkring och ser ut som någon jävla beatnik eller existentialist. Här är man slätkammad och har benan på rätt ställe och i morgon är det du som har klippt dig och kammat dig ordentligt och så kommer du upp till mig klockan nio i morgon och visar upp dig.” Jag blev fullständigt chockad. Jag var fostrad i väldigt liberal och fri anda där man hade rätt till sina åsikter och sitt sätt att vara. Min mamma var en sådan här superliberal och uppmuntrade ifrågasättanden och annat. Jag blev helt förstummad, så jag gick bara därifrån och sedan sökte jag upp en arbetskamrat som var kassör i HTF-klubben och som hette Björn Bustgård och han sade: ”Ja, det är klart du ska komma med i facket. Det är bra trygghet för dig.” Jag gick med omgående då och det är ju en lite konstig grund för att bli fackligt engagerad, alltså att man värnar om sin frisyr i första hand. Men det vart ett uppvaknande för min del, att folk inte ska få sätta sig på en hur som helst. Det var väl lite av rebellandan som fanns där tidigt, sedan jag var ung, kanske det här med att ta människor i försvar och sådana saker. I alla fall bestämde jag mig för att nu ska jag gå med i HTF och så gick jag på lite möten och annat och hade

synpunkter på arbetsförhållanden och sådant och blev mer och mer indragen i fackliga aktiviteter och efter något år eller två blev jag ordförande.

Gustav Sjöblom: Fick du behålla frisyren också?

Stefan Melander: Ja, faktum är att när jag väl hade gått med i HTF så kände jag mig så säker på att … Det var kanske en falsk trygghet, för det fanns ju inte lagen om anställningsskydd så att man måste pröva saker och ting som man får göra idag, eller i alla fall gjorde i början när LAS kom. Men jag klarade mig. Jag blev lite populär för att jag var rebellisk. De hade aldrig haft någon facklig representant som var så uppkäftig och stod på sig som jag gjorde, så jag blev väldigt populär bland arbetskamraterna. Jag tror helt enkelt att de inte vågade sätta åt mig. De kände att jag hade lite för mycket folk bakom ryggen. Det kändes faktiskt rätt skönt och det var det som gjorde att man växte i sitt fackliga uppdrag och tänkte att det här ska man ta på allvar och jobba.

Gustav Sjöblom: Levde rebellandan kvar när du kom in i bolagsstyrelsen?

Stefan Melander: Den levde nog kvar i rätt många år faktiskt. Även när jag fortsatte jobba i HTF så var jag lite så där rebellig och ställde olämpliga frågor och gjorde påståenden som kanske var lite obekväma, så det fanns ju kvar även i bolagsstyrelsen. Det satt alltså väldigt prominenta personer i Linjeflygs styrelse. Där satt från början Marcus Wallenberg och där satt landshövding Nils-Erik Höjer som var en stor tung socialdemokrat, där satt Krister Wikman, vår riksbankschef då, Knut Hagerup som var VD för SAS och Kurt Nicolin och så var det några till som jag inte minns, men det här var de namnkunniga och det var rätt tunga personer. Så småningom ersattes Marcus Wallenberg av Peter Wallenberg, som var en rätt trevlig och intressant upplevelse, helt olik sin far kan man säga. Men jag gjorde ju ifrågasättanden och tog upp saker, inte ensamt bara för HTF, för även Svensk Pilotförening och Transport plus SALF, dåvarande Arbetsledarförbundet, satt med där och vi gjorde gemensamma framstötar i många frågor, bland annat marknadsföringen av våra produkter och tjänster. Vi lade fram ett projekt en gång där vi tyckte att vi skulle omforma snobbflyget Linjeflyg, affärsflyget Linjeflyg till folkflyget Linjeflyg och hade gjort ett dokument ett underlag och vi talade om att man skulle vända sig till unga människor, man skulle köra med särskilda rabatter och vi hade ett antal saker. En rolig anekdot i sammanhanget var att dåvarande VD:n, Sten Sandberg yttrade: ”Nej du, Melander, vi ska inte ha något moster Agda-flyg här inte.” Ja, det var rätt kul. Så småningom kom ju Janne Carlzon in i bilden. Det var precis i samma veva som jag slutade. Jag var med och bökade lite, för den gamla ledningen tappade faktiskt fotfästet i samma veva som jag började på HTF. Janne Carlzon släppte loss det där så kallade folkflyget, kan man säga, och började lyssna på folk på golvet. Men innan dess skulle man stanna vid sin läst.

Gustav Sjöblom: Innan vi lämnar Linjeflyg, är det något mer man kan säga just om datorer eller informationsbehandling som är av betydelse?

Stefan Melander: Från den tiden var det nog inte så mycket att säga. Jag slutade alltså där 1976 och vi hade precis gått över från handvevade snurror till elektroniska räknemaskiner när vi räknade ut tariffer och annat. Det var mest penna och papper och mekaniska maskiner som gällde då, i alla fall för oss vanliga fotfolk. Sedan vet jag inte riktigt hur det såg ut på ekonomiadministrationen. Eftersom jag inte jobbade i den miljön så var jag inte riktigt inne i det. Jag tror att teknikerna hade en del datautrustning för beräkningar,

sådana här tidiga konstruktions CAD/CAM-system, men det var jag inte insatt i så att jag hade någon kontakt med det.

Gustav Sjöblom: Det som hände härnäst var alltså att du blev ombudsman för HTF 1976.

Stefan Melander: Ja.

Gustav Sjöblom: Men innan vi fortsätter med det så ska jag vända mig till Per-Olov eller P-O som du väl kallas.

Per-Olov Lindblom: Ja.

Gustav Sjöblom: Och du är född 1944, var växte du upp någonstans?

Per-Olov Lindblom: Det var i Stockholm, här på Söder, och där bodde jag ända tills jag flyttade hemifrån någonstans i 25, 26, 27 år. Jag gick i skola i Nya Maria Folkskola och gick där till och med sjätte klass. Då gick jag över till Tekniska Real och gick där ett antal år. Det var fyraårigt och jag gick några extravarv också för säkerhets skull, jag var väl lite lat. Det var maskinteknisk linje eftersom det var det jag kände mest för. Tanken bakom det hela det var också det att maskiner, verktyg behövde man alltid, oavsett hur världen ser ut så behöver man hammare och tänger och så vidare. Med resonemang med både kompisar och framför allt med mina föräldrar och min fars kollegor så kom vi fram till att jo, men maskinteknisk linje är nog rätt bra att satsa på. Det håller för framtiden. Det var många som trodde som själva var tekniker.

Gustav Sjöblom: Vad innebär en teknisk realexamen i antal år eller motsvarighet idag?

Per-Olov Lindblom: Om du tar den gamla utbildningsgången som då var, från teknisk realexamen kunde man gå till ingenjörsutbildning, ytterligare tre år, tror jag. Då blev det antingen – de som gjorde det på kvällstid – fick den lätt nedsättande benämningen Hötorgsingenjörer, eller institutingenjörer på det som hette Stockholms tekniska institut, och det är ju snäppet under civilingenjör. Jag hade väl rätt att kalla mig tekniker och sedan kom ingenjör, vanlig ingenjör, som väl rimligtvis ligger under dagens högskoleingenjör. Civilingenjör har väl varit detsamma under alla år.

Gustav Sjöblom: Vad gjorde dina föräldrar?

Per-Olov Lindblom: De var också uppvuxna i Stockholm, utav föräldrar som i och för sig kom ifrån landsorten. Jag brukar använda min morfar som täckmantel när jag vill vara lite snål, för han kom nämligen från Småland. Mina föräldrar gick förutom folkskola i det som då kallades för handelsskola, vilket med mitt språk från 50-talet var handelsreal eller motsvarande. Båda två började på en karriärskala med ganska enkla befattningar. Min far började på ett reservdelslager och sedan flyttade han över till det företag där han jobbade livet ut, Tornborg & Lundberg, som var representanter för både amerikanska och brittiska entreprenadmaskiner och som också tillverkade egna maskiner för byggnadsindustrin: betongblandare och byggnadskranar etcetera. Där var han under större delen av tiden som lagerchef, inköpare, speditionsansvarig i nu nämnda ordning. Under hand förkovrade han sig på olika kvällskurser, med handelsrätt och språk – det var väl engelskan närmast då – så han försökte hålla sig à jour med vad som krävdes allt eftersom han utvecklade i sina befattningar. Min mor, som ju var kvinna, drabbades utav det som kvinnor

gjorde ganska ofta på den tiden. När hon väntade mig slutade hon och sedan återkom hon aldrig i arbetslivet. Men hon gick alltså samma väg, folkskola, handelsskola och sedan ganska enkla jobb till ett vad jag förstår rätt kvalificerat arbete på en av avdelningarna inom dåvarande KF som inköpsassistent till varuavdelningschefen. Men sedan var hon hemmafru resten av sitt liv.

Gustav Sjöblom: Det låter som en gedigen handelstradition, i alla fall en generation tillbaka?

Per-Olov Lindblom: Ja. Min far var inom ett industriföretag i och för sig, men han var ju inriktad på den merkantila sidan och det var de ämnena som han kompletterade med ett antal kurser under årens lopp.

Gustav Sjöblom: Varifrån fick du din impuls till att ta en teknisk examen?

Per-Olov Lindblom: Det var nog helt enkelt så att vi resonerade väldigt, väldigt öppet, mina föräldrar och jag. De insåg ju att något större studiehuvud var jag väl kanske inte, när det gällde teoretiska studier i vart fall, utan det var väl mer att få jobba med praktiska ting. Då kom vi fram till gemensamt att, jo men teknisk realskola, låt oss börja där. Så blev det också och det kan man nog säga, sett i backspegeln, att det var nog det rätta, för det är bara att konstatera att jag var lite för lat för att gå vidare till ingenjörsutbildningen. Jag ville hellre ut i arbetslivet, man var lite studietrött helt enkelt. Jag ska väl också säga att under studietiden gjorde jag en del praktik hos det här företaget Tornborg & Lundberg, först på maskinverkstaden där man tillverkade delar till de maskiner och utrustningar företaget marknadsförde. Maskinparken omfattade svarvar, fräsar och borrverk men själv fick jag göra lite enklare uppgifter under några sommarmånader. Året därpå satt jag på ritkontoret och sedan var jag på serviceverkstaden. Där var det service av entreprenadmaskiner, alltså bandtraktorer, hjullastare, grävmaskiner och så vidare, vilket jag kan konstatera nu senare i livet har haft väldigt mycket nytta av för att förstå hur ett sådant företag fungerar. Jag ska koppla det lite närmare sedan till mina senare arbetsuppgifter. Men i alla fall, jag var studietrött och under studietiden hade jag också fått lite signaler om, ja, det där med värnplikttjänstgöring, vad gör man då? Kan man styra det på något sätt? Jo, men du sök, underofficersutbildning, det är 15 månader. Sagt och gjort, det gjorde jag och kom in på befälsskolan, kustartilleriet. Men det blev så olyckligt så att när jag tog realexamen på hösten -62 så visste jag att i juni -63 skulle jag sannolikt rycka in. Att då söka jobb och ha några krav, det gick inte, men genom en kompis fick jag tips om att på Standard Radio & Telefon skulle man nog kunna hitta någonting. Så fick jag en kontakt där och det blev kontakt på en gång, så att säga, att jag var välkommen på deras avdelning för datatransmission, prototypmonteringen.

Gustav Sjöblom: Vad innebär det?

Per-Olov Lindblom: Det innebar helt enkelt att man satt och lödde fast komponenter i datatransmissionsutrustningar, monterade ihop dem. Då var det med diskreta komponenter, motstånd, kondensatorer, reläer och allt vad det var på små lödpinnar och sedan kabelstammar emellan. Tungt och omständigt och så vidare, även om det var ganska behändiga grejer, men jämförelsevis med dagens teknik om vi tittar på en sådan här liten bandspelare så var det ju skräckinjagande i storlek och tyngd.

Gustav Sjöblom: I vilket system ingick de här komponenterna?

Per-Olov Lindblom: Det var alltså datatransmissionssystem, det vi kallar modem idag. Vi har en liten burk, där var det då stora rackar, sådana här 19-tumsrackar, fullt med olika typer utav utrustningar och en telefon med nummerskiva. Så ringde man helt enkelt upp mottagaren, motsvarade station och när linjen var klar kunde man sända över data, till exempel med hjälp utav en hålremsläsare.

Gustav Sjöblom: Användes det till exempel i STRIL-60 eller i flygledningssystemet som de sålde till Arlanda, eller vad använde Standard Radio de här komponenterna till?

Per-Olov Lindblom: Ja, det var både där och sedan för de som använde datorer överhuvudtaget och behövde överföring av data geografiskt.

Stefan Melander: Ett mekaniskt modem.

Per-Olov Lindblom: Ja, man skulle nästan kunna säga det, men det var ju elektronik som skötte jobbet, men det var ganska klumpig elektronik. Bara något år senare, efter det att jag kom tillbaka från militärtjänstgöringen som jag då gjorde under den här tiden, från juni -63 till augusti -64, hade man bytt till så kallade tryckta kretsar (ett plastkort med kopparfolie på ena eller båda sidor och där ledningsmönstret etsats ut i folien), fortfarande stora komponenter, men även de hade krympt lite grann. Men där skulle jag ju inte stanna, det var ju helt klart, utan …

Gustav Sjöblom: Var det för enkla arbetsuppgifter?

Per-Olov Lindblom: Ja. Maskintekniker och elektronik, det … Det insåg jag ju, även om jag var lite nyfiken på elektronik och så vidare och kanske byggde ett och annat hemma.

Gustav Sjöblom: Hur var Standard Radio som arbetsplats? Det är intressant eftersom det var en tillverkare av datorutrustning, så berätta gärna om du har några mer minnen.

Per-Olov Lindblom: Vi var ganska isolerade eftersom vi var, tre, fyra personer som jobbade med själva monteringsarbetet och testning utav de här kretsarna. Sedan var det några som var arbetsledare, någon som tog fram komponenterna för de olika monteringsjobben. Själva monteringen utav redan marknadsförda produkter skedde på en helt annan avdelning, så där har jag ingen insikt. Vi var som sagt lite vid sidan om, så jag har lite svårt att ha någon utblick över det företaget överhuvudtaget. Det var så mångfacetterat, det elektroniska utrustningar, kablar, kommunikationsradio, teve- och radioapparater och Gud vet allt vad det var de sålde för någonting.

Stefan Melander: Hade de någonting med SRA att göra, Svenska Radioaktiebolaget, vet du vet?

Per-Olov Lindblom: Det vet jag faktiskt inte.

Stefan Melander: Där sommarjobbade jag med kommunikationsutrustning till polisbilar.

Per-Olov Lindblom: Jaha? Nej, men i alla fall så försökte jag söka mig vidare och det jag tyckte var närliggande var att komma in på avdelningens konstruktions- och ritkontor och där blev jag ritare. Men arbetsgivaren var lite snål, därför att man lät mig vara – som

det då hette – kollektivanställd, det vill säga att jag satt där med timlön, men jag ville bli tjänsteman och ha månadslön med de villkoren som följde, försäkringar och pension och så vidare. Men jag var kvar där till -65, på våren.

Gustav Sjöblom: Var det fortfarande i Solna på samma avdelning?

Per-Olov Lindblom: Själva ritkontoret, utvecklingsavdelning, konstruktionsavdelning, prototypmonteringen, allt låg nära varandra och det var väl en förutsättning för att få verksamheten att fungera på ett bra sätt, den dagliga kommunikationen med att göra modifikationer i konstruktionerna och kretslösningar. Men jag kan ju inflika då, när det gällde det fackliga, att redan då blev man ju lite fundersam över, borde man inte vara fackligt organiserad? LO? Hm, nej, jag sympatiserade inte riktigt med det och framför allt inte med de lokala representanterna. De var lite väl militanta tyckte jag, åt sitt håll, fast man kanske inte använde det ordet då. Hur det nu än var så sökte jag mig därifrån och, blev ganska tidigt intresserad av Odelberg & Olson, en utav de stora stål-, metall- och byggvarugrossisterna här i landet, så jag kontaktade deras personalavdelning och presenterade mig och frågade om de hade något intressant jobb som skulle passa den bakgrunden som jag hade då, framför allt realexamensutbildningen. Det tog väl ungefär ett knappt år, sedan blev jag uppringd och man sa att jo men vi behöver en orderman på byggvaruavdelningen. Så träffade jag disponenten där och gick igenom vad det var för någonting och vi fattade väl tycke för varandra, så jag blev anställd.

Gustav Sjöblom: Kan du beskriva Odelberg & Olson lite? Vem ägde det, hur stort var det, vad hade man för verksamhet?

Per-Olov Lindblom: Man kan väl säga att storleksordningen var ett medelstort företag. Det var väl, när jag slutade, ungefär en 500 anställda totalt i hela landet. Det var filialer i Stockholm, Göteborg, Malmö och Sundsvall och sedan köpte man under årens lopp upp så kallade lokalgrossister runt om i landet, i Halmstad, i Gävle, Växjö, Umeå, Luleå och så vidare. Det var familjen Tiblom som ägde Odelberg & Olson och sedan bildade man i början på 70-talet Tibnor och fick in en ny delägare, familjen Norin. Jag ska låta vara osagt om det var ägarfamiljen för N.J. Bäcklund uppe i Umeå eller Luleå, men det blev i alla fall en koncern utav det hela. Sedan blev det problem med generationsskifte i familjen Tiblom. Man prövade någon utav sina ungdomar, men det fungerade inte. Det var inte ledartypen som skulle kunna tänkas leda ett så stort företag. Utan då kom det upp – och då satt jag i bolagsstyrelsen – att man skulle ha ett samgående med Söderberg & Haak och under mellantiden hade man också börsnoterat det ursprungliga Tibnor. Så dagens Tibnor består alltså av Odelberg & Olson, Söderberg & Haak och rörgrossisten Fosselius & Alpen som numera ingår numer i Dahl.

Odelberg & Olsons huvudkontor var indelat i varuavdelningar och jag började på byggvaruavdelningen och arbetade med orderbehandling, kontakter med våra leverantörer och kunder, såg till att leveranserna fungerade, besked till kunder. Även sådana uppgifter som att till en konsumentutställning om hus och hem rita fasadplåtar för specialtillverkning, eftersom fasadplåtar var en utav de produkterna som vi hade, och det var lite kul, man fick nytta av sina rittekniska kunskaper. Men den lyckan varade inte så länge, utan det jobbet skulle dras in, så dagen före midsommarafton då hittade jag ett kuvert på mitt bord som sade att nu är du uppsagd från din befattning. Tack för det, kul midsommar! Men det löste sig ganska snabbt efter midsommar genom att jag kom till en annan varuavdelning, det vill säga VVS – värme, vatten, sanitet – och pysslade med ungefär motsvarande uppgifter och returer från våra kunder.

Gustav Sjöblom: Var era kunder alltså detaljister eller var det stora företag som …

Per-Olov Lindblom: I huvudsak var de stora kunderna typ byggföretag, Skånska cementgjuteriet (dagens Skanska) och alla de andra, plus de stora rörinstallatörfirmorna, ända ned till den lille rörinstallatören, den lilla mekaniska verkstaden. Men vi levererade också ut till de lokalgrossister som fanns runtom i landet och som vi sedan köpte upp allt eftersom. Ja, nu tappade jag tråden lite grann här.

Gustav Sjöblom: Du hade kommit in på VVS-avdelningen och hade ungefär samma arbetsuppgifter.

Per-Olov Lindblom: Ja, just det. Arbetet utvecklades lite, men där började jag känna att nej, det här är inget kul. Men då kom det ett internt meddelande om att är det så att du tycker det verkar intressant att börja med programmering, så hör av dig till Nisse. Det gjorde jag. Han var chef för dataavdelningen. Det fanns alltså en dataavdelning i form av hålkortsavdelning, men det här var ju -68, så den var på teknisk upphällning, så att säga. Den hade nått slutet på sin livslängd, mer eller mindre, och man hade börjat med elektronisk databehandling på ett utav våra filialkontor. Sagt och gjort, jag blev antagen till en testning och vi var väl en sju, åtta stycken som blev prövade på det här sedvanliga sättet, då man hamnade i ett rum och skulle fylla i ett frågeformulär.

Stefan Melander: Ja just det, all datahantering kallades för ADB på den tiden.

Per-Olov Lindblom: Ja, just det. Det var faktiskt rätt intressant på uttagningen, för jag hade väl pluggat lite grann, en del gymnasiekurser, bredvid under tiden och fått ytterligare lite studievana. Men de äldre kollegorna gjorde det klassiska misstaget att man gick igenom frågeformuläret, fastnade på någonting och satt där och funderade och funderade och funderade. Jag och en till körde den andra tekniken: jaja, men det har ingen betydelse för fortsättningen, jag tar nästa fråga. Och det visade sig ju att vi som fixade det på det sättet blev antagna, två stycken. Det var lite kul att se generationsskillnaderna där, för det var egentligen det det var frågan om, förhållningssätt till just ett sådant där frågeformulär. Men vi blev uttagna och satta på en programmeringskurs, sex veckor hos Siemens, som då var vår maskinleverantör. Det var egentligen en amerikansk maskin, RCA Spectra 70.

Gustav Sjöblom: Fanns den på plats när du började?

Per-Olov Lindblom: Nej, utan vi körde på en servicebyrå med filialkontorets rutiner som då var datoriserade och det var en ganska liten Siemensmaskin. Sedan hyrde vi tid på SARA-bolaget, dåvarande restaurangföretaget, en Siemensmaskin, vilket naturligtvis var förbaskat krångligt att man skulle släpa med sig – som det då var – programkoden i form utav hålkort. Var det ett stort program kunde det ju vara en ganska ansenlig mängd hålkort. Sedan skulle det vara magnetband och lite senare hårddisk och det var ju hårddiskar som var 40–50 centimeter i diameter och cirka 20 centimeter höga, ungefär som en stor ost, och ofta många lådor med papper i löpande bana, så det var taxi eller egen bil fram och tillbaka och ett fasligt släpande. Ofta var det usla tider när vi skulle testa våra program, så det blev kvällar och nätter. Det var ganska slitsamt egentligen, men man var ung och vacker och obunden, så det funkade väl, och en mamma som tvättade skjortorna, så det stod man ju ut med ett tag. Men det som man kanske ska notera här är just när vi kom tillbaka ifrån den här programmeringskursen på sex veckor. Det första jag skulle göra var ett program som skulle läsa in kundernas inbetalning. Det var alltså en plockreskontra med massor med hålkort, där i princip ett kort motsvarade en faktura, en kredit-

nota eller vad det nu än var. Det där plockade damerna på reskontran i buntar och sedan skulle det köras in i datorn och, behandlas för att komma in i vårt reskontraregister som betalda poster och så vidare till kundreskontrahistoriken. Ser man i backspegeln här … Man kommer ung och grön direkt från en kurs och har aldrig suttit på en kundreskontra tidigare och kunde knappt stava till det dessvärre. Där brast det i introduktionen. Jag borde ha suttit på kundreskontran kanske en vecka, 14 dagar och kommit underfund med precis vad är det man gör för någonting. Det var den ena delen. Den andra missen var att vår projektledare som var den närmaste arbetsledningen, nog borde ha satt sig ned och gått igenom: ”Hur tänker du lägga upp programmet?”. För förutsättningarna fanns ju. Sedan var det ju frågan om flödesschemat och sedan koda efter det flödesschemat, men att komma igång med det där på rätt sätt var en jättetröskel visade det sig, åtminstone för mig. Så där kan man konstatera att det blev lite miss och det kanske också gjorde att det kanske inte blev så kul i fortsättningen, att man fick den rätta känslan för det här med datautveckling, även om jag höll på med det i nära nog tio år från 1968 till det jag slutade då i början på januari -77.

Gustav Sjöblom: Hade du något stöd ifrån hårdvaruleverantören?

Per-Olov Lindblom: Ja, det där är ju rätt intressant. Så länge vi hade Siemensmaskin så behövde vi egentligen inte så mycket stöd därifrån. Jag tror vi hade tre olika handböcker. En var programmeringskoden med de olika instruktionerna beskrivna; det andra var själva systemet och vad det krävde för någonting och hur det fungerade; och så var det något ytterligare. Däri fanns det mesta man behövde för att klara av själva programmeringsjobbet. När det senare efter ett antal år byttes till en IBM-maskin fick vi två hyllmeter handböcker ungefär och när man skulle leta i dem var det inte tysk noggrannhet och logik som gällde utan amerikansk; det vill säga: ingen hittade någonting. Jag ställde en fråga … jag skulle läsa ett magnetband baklänges.

Stefan Melander: Vad sade du att du skulle …

Per-Olov Lindblom: Läsa ett magnetband baklänges, av något skäl – normalt läser man ju i framriktningen – och jag visste att man måste ange vissa saker i det som kallas för DTF:en, Define The File, som gjorde att den spolade igenom alltihopa och startade bakifrån. Men vad var det som skulle stå? Jag letade och letade och jag tror jag engagerade ett par, tre kollegor inklusive våra projektledare. Ingen hittade, utan någon av dem sa: ”P-O, gör så här. Jag tror att det är så här.” Det fixade sig i och för sig, men det här var alltså skillnaden mellan Siemensmaskinens handböcker och den logik som fanns där och IBM:s enorma informationsflöde, som gjorde inte bara mig irriterad utan det var de flesta som var irriterade över det hela.

Gustav Sjöblom: Skickade de med någon utvecklingspersonal som en del av kontraktet?

Per-Olov Lindblom: Nej, inte på det sättet, utan det var ju till maskin… alltså driftsidan. Utvecklingssidan, vi fick väl klara oss själva på det sättet. Och det var ju både på Siemenstiden och IBM-tiden att vi gick ytterligare kurser, så den formella statusen blev för min och mina kollegors del programmerare/systemerare, vartefter vi växte in i våra roller. För min del innebar det här att jag jobbade väldigt mycket med kundreskontra, från att ta in reskontratransaktioner och till viss del också vissa typer utav fakturor i reskontrasystemet, och med saldolistor, kontoutdrag, kravrutiner, reskontrahistorik och momsredovisning och sedan var det väl ytterligare några rutiner där. Så efter ett antal år när det här var upprogrammerat – för det fanns ju ingenting när vi började då, min kollega och

jag – så fick man ju, om inte helt ansvar för de här rutinerna så åtminstone ett ansvar för funktionaliteten. Jag hade ju gjort många utav de här programmen och blev det fel i dem under löpande drift fick jag rycka in, oavsett vad klockan var, och försöka rätta till felet snarast möjligt. I så måtto kan man säga att jag fick ett systemansvar och jag var också med i diskussioner om åtgärder inom det befintliga systemet och även kanske nyutveckling också. Däremot låg huvudansvaret för själva utvecklingen på vår chef, respektive de två projektledarna, kanske mer på projektledarna än på chefen som mer var administrativt sammanhållande.

Gustav Sjöblom: Var kom projektledarna ifrån, var de internrekryterade?

Per-Olov Lindblom: En var, så vitt jag vet, rekryterad internt. En kom från ett amerikanskt bensinbolag, liksom vår chef, han var handplockad. De hade väl jobbat båda två med datautvecklingen hos det som på den tiden hette Texaco.

Gustav Sjöblom: Du sade att du kom in i det hela med lite negativ känsla. Hur utvecklades det med tiden?

Per-Olov Lindblom: Jo, det blev väl helt enkelt så att man fick en rutin på hur man arbetar fram ett program, men det som jag tycker är poängen är att det kanske tog lite onödigt lång tid, eftersom man inte fick så mycket starthjälp, innan man så att säga fattade galoppen. För egentligen är det ju busenkelt: läs in, behandla, skriv ut och så är det klart.

Gustav Sjöblom: Vad var problemet? Var det bristande kontakt med brukaravdelningen, med linjeavdelningen, eller var det själva det tekniska eller metodiska kring …

Per-Olov Lindblom: Ja, det mesta var väl i första hand att komma igång från en kurs, som i och för sig var bra, den var ju sex veckor, men sedan att applicera den kunskapen rent praktiskt. Där skulle man behövt – åtminstone skulle jag ha behövt – lite mer stöd ifrån vår projektledare. Men också, som jag sa, även den praktiska erfarenheten; hur gick det till på kundreskontrasidan, rent handgripligen, i det dagliga arbetet och vad resulterade det i och vilka förväntningar hade de? För det är ju som man säger att man ska vara duktigare på rutinerna än vad de som jobbar i linjen för att det ska bli ett bra resultat.

Stefan Melander: En sak som jag tror är symptomatiskt för den tiden och som jag också kommer ihåg från Linjeflyg, är att trots att det var mycket specifika rutiner – som också hade med att det måste fungera perfekt säkerhetsmässigt och trafikavveckling och alltihopa – hade frågan om introduktionsutbildning om datahantering liksom ingen prioritet. Det var ingenting som levde på den tiden, det var en slags attityd, att ja, det här med att starthjälp och sådant där, de tankarna fanns inte så mycket. Det var ju sådana saker som vi från den fackliga sidan fick driva på stenhårt, att inte sätta människor i klistret, lämna ut dem åt vargarna, så att säga. Framför allt blev det där väldigt kännbart när teknikutvecklingen, alltså datorerna, började storma in på kontoren. Det var ju externa människor som var väldigt kufiska som berättade om hur fint det här skulle fungera och sedan bara pang bom så stod grejerna där och folk undrade ”Hur gör vi nu då?” Det tog lång tid innan man fick med det, vi fick driva sådant i kollektivavtal, om introduktionsutbildningar. Det fanns lite glapp i tänket överhuvudtaget när man introducerade ny teknik. Jag skulle tro också att de som fattade beslut i företagen inte kunde tillräckligt om komplexiteten i det här, så de satsade inga resurser på att utbilda folk. De förstod inte vikten av det.

Per-Olov Lindblom: Ja, det märkte vi på ett klubbmöte, för jag blev ganska tidigt fackligt engagerad på Odelberg. Då jobbade jag på datautvecklingssidan och så kom det upp en fråga om, ja men hur fungerar det här då? Då tittade vi i klubbstyrelsen på varandra, ska vi ta lite tid, jag kan gå genom väldigt kort hur det här fungerar. Det var om fakturering och hur dataregistren såg ut och så vidare, så jag fick rita på tavlan hur transaktionerna som den tjejen jobbade med gick in i datoriserade rutiner och hur det behandlades och vad det var som kom ut och så vidare. Inte ens det stod man för från arbetsgivarens sida och det var, tycker jag, lite märkligt när man tittar tillbaka på det, för man skulle ha vunnit oändligt mycket i sympatier från medarbetarna om man hade gjort det. Sedan var det ju i och för sig en hygglig arbetsgivare i mångt och mycket i övrigt, även om …

Stefan Melander: Det är ju ingen tillfällighet, rent generellt, att när vi skrev de här medbestämmande- eller utvecklingsavtalen i början på 80-talet, som en följd av MBL:s grundprinciper var en av punkterna som skulle tas med, frågan om introduktionsutbildning, inte bara när det gällde ny teknik utan rent generellt. Det blev liksom en facklig stridsfråga, det var lite märkligt att det skulle behöva vara det, men det var det faktiskt.

Per-Olov Lindblom: Jag kan väl också nämna en stridsfråga som jag själv var djupt inblandad i och det var den klassiska: ingår övertidsersättning i lönen eller gör den det inte? Och i vilken mån har du rätt att planera din arbetstid själv, det vill säga, då får du ingen övertid utan då anser man att den finns i lönen. Det var inga resonemang om de här sakerna när jag flyttade över till datautvecklingssidan och det var ju mycket nattjobb, så det var åtskilliga tusenlappar i övertidsersättning som jag ville ha ut. Men då briserade den lilla bomben: ”Nehej, det ingår i din lön.” Sedan blev det en facklig förhandling om det där och det hela slutade med att det blev vad man kallar för en förlikning. Jag fick ett bud från arbetsgivarna att ok, om du får så här många tusen, är det ok? Den ombudsman som då företrädde vår klubb i det fallet och jag konstaterade att nu kommer vi inte längre, så då gjorde vi upp. Men det här visar lite på dåtidens anda, att ja, det är väl bara att jobba på i stort sett. Du får väl ta ut det timme för timme. Nja, timme för timme, det är ju en och en halv gånger enligt avtalet? Nej, se det var det inte, eftersom du själv kan bestämma hur länge eller hur kort tid du ska sitta på natten. Ja, men det är ju inte jag som bestämmer, utan det är arbetsuppgifterna som bestämmer och jag måste kunna prestera någonting och måste komma med ett resultat någon gång. Det löste sig i alla fall, men det är värt att nämna att det var ett stridsämne under resans gång. Ett av problemen där var också att de övriga kollegerna vid det tillfället inte var fackligt organiserade, så jag stod lite ensam i den frågan. Men det är en sådan här sak som man, när man är anställd i facklig organisation, tjatar om i både tid och otid till förtroendevalda och till enskilda medlemmar: skriv ned vad ni är överens om och se till att det finns ett papper som säger vad gäller, som i det här fallet att det här är grundlön, därutöver får du så här många tusen för att det är obekväm arbetstid, det är en ersättning, du kanske har tjänstebil, ja det är enligt riksskatteverket värt si och så och så behövde man inte skriva så mycket mer, men om man vill gå tillbaka till att inte ha inbakad övertid utan ha ersättning enligt spelreglerna, ja då ska man kunna räkna sig tillbaka och säga att den faktiska lönen är så här mycket. Ja, ok, då är det klart.

Gustav Sjöblom: Vilken var din första kontakt med facket?

Per-Olov Lindblom: Det var när vår HTF-klubb bildades 1965. Nej, så var det inte, förlåt, nu ska jag ta det från början ordentligt. En kollega frågade mig: ”Hördu P-O, har du tänkt på fackligt engagemang? ”Ja, det har jag gjort.” ”HTF skulle gärna vilja träffa dig.” Så berättade han att Stockholmsavdelningen hade inbjudit de som var intresserade av

medlemskap i HTF. Vi blev inbjudna till HTF Stockholmsavdelning, fick middag, mycket god sådan, och en ombudsman ritade och berättade kring det här med facklig verksamhet och så vidare. Det som föll mig mest på läppen var att de sade att ni bildar egen klubb lokalt. Vi skaffar er kunskap, vi har studiecirklar och så vidare och vi har veckokurs också, men ni får sköta de flesta problemen själva. Är det så att ni kör fast, då finns vi ombudsmän och kommer och hjälper och vi kan ta centrala förhandlingar eller vi kan ta förstärkta lokala förhandlingar om det nu uppstår problem. Information och stöd och så vidare får ni ifrån oss, men helst bör ni klara er själva. Det där lät ju jättefint tyckte både jag och kompisarna. Sagt och gjort, HTF-klubb bildades, ordförande och styrelse och så vidare valdes och sedan gick det ett år ungefär. Första ordföranden slutade, ny ordförande utsågs, vice ordförande fanns inte och så var det väl några damer som ropade att P-O kunde väl bli vice ordförande. Vid några år och tjugo blev man vice ordförande och undrade ”Vad är nu detta, låter spännande.” Där kan jag ju säga – ungefär som du sade här Stefan – vad mycket man har lärt sig på det där, just kombinationen. Det fackliga uppdraget under de första åren blev det grundläggande studiecirklar, det var några internatkurser också, med lite olika inriktningar utifrån de olika avtal som fanns, alltså kollektivavtalet, företagsnämndsavtalet och sedan hur man hanterade löneförhandlingar och allt runt omkring det. Sedan kom jag då, -68, till datasidan. Jag var fortfarande vice ordförande, men just kombinationen att vara vice ordförande på en så pass stor klubb – vi var som mest 150, 160 medlemmar utav 200, 220 möjliga på huvudkontoret och Stockholmsfilialen – den kunskap jag fick om facklig organisation och samhället i övrigt och insikten i företaget genom mitt jobb på datautvecklingssidan, det hade ett oslagbart värde kunde jag konstatera sedan när jag började i HTF, att få insikt i hur ett sådant här handelsföretag arbetar. Och det är applicerbart till många företag, för principen är densamma, det är bara det att man har lite olika finesser beroende på verksamheten, utvidgningar. Industriföretag skiljer sig lite eftersom man där har en produktionsdel också, som kan vara nog så komplicerad. Men jag kan bara konstatera att allt jag gjorde innan jag kom till HTF, både när det gällde företag rent allmänt, men också om datateknik, det har jag haft användning för som utredare i HTF.

Stefan Melander: Kopplingen mellan mig och P-O vid den där tiden var rätt intressant, eftersom vi träffade varandra innan vi var anställda i förbundet. Förbundet HTF hade också olika förbundsavdelningar, som det hette, där förtroendevalda samlades kring ett gäng ombudsmän regionalt. Man hade en Stockholmsavdelning och för att rekrytera unga medlemmar så hade man en aktivitet som hette Stockholmsavdelningens ungdomskommitté och då var det meningen att unga medlemmar skulle få bedriva fackliga informationsaktiviteter, samla folk, engagera dem för det fackliga. En av mina första aktiviteter jag var på som förtroendevald – då var jag inte klubbordförande, då satt jag bara med i klubbstyrelsen – var att jag gick på Stockholmsavdelningens ungdomskommittés årsmöte i en lokal i Gamla stan. Där var P-O ordförande på den tiden och det var rätt intressant. Sedermera efterträdde jag honom som ordförande i ungdomskommittén, så det blev alltså mitt första fackliga uppdrag utanför det egna företaget. Så småningom kom jag in på ett annat sätt i klubbarbetet och sen i förbundet.

Gustav Sjöblom: Kan ni berätta lite mer om HTF? Vilka grupper var det som HTF organiserade? Hur såg den egna organisationen och verksamheten ut? Vad var det som var de stora frågorna om vi håller oss till mitten av 70-talet?

Per-Olov Lindblom: Grunden kom ju från speditions- och handelssidan när HTF bildades 1937 …

Stefan Melander: Hette det Kontorsmedhjälparföreningen eller något sådant där, som ingick …

Per-Olov Lindblom: Ja, det var ett antal kontoristföreningar som kom att ingå i HTF allt eftersom och basen låg väl då i Göteborg ursprungligen. Men om man säger så här: transportsektorn – vi talar ju hela tiden om tjänstemän då – utom spårbunden trafik, men den har ju kommit in på senare tid här i och med att det har privatiserats – hela handelssidan med gross-, partihandel och viss detaljhandel, detaljhandelsföretag som varuhusen Åhléns och så vidare och deras centrallager; dagstidningar; resebyråsidan – man kan säga turism som en stor grupp – hotell och restaurang, resebyråer, ja flyg är ett sådant där mellanting skulle man ju kunna säga för det är ju både transport och en del av turistnäringen också. Ideella idéburna organisationer är också en stor grupp. Vad har jag lyckats glömma nu?

Stefan Melander: Revisionsbyråer, reklam.

Per-Olov Lindblom: Ja, reklam … överhuvudtaget den här typen av tjänsteföretag som ju är en ganska brokig flora.

Stefan Melander: Det finns en gråzon mellan tillverkande företag och rena tjänsteföretag och man kan fundera på vad som är produktion och tillverkning och sådant. Men den del av tjänste- och servicesektorn som inte är industriell.

Per-Olov Lindblom: Tillverkande eller service på fysiska prylar, typ kontorsmaskiner, bilar och så vidare, bilverkstäder alltså, det är inte HTF:s område eller var inte HTF:s område.

Stefan Melander: Där har du ju SIF, Industritjänstemannaförbundet, på tjänstemannasidan.

Gustav Sjöblom: Fanns det någon tydlig avgränsning gentemot Handels och Transport och de andra LO-förbunden.

Stefan Melander: Den suddades ut med åren lite sådär i och med att mer och mer produktion ute i linjen började få administrativa uppgifter, arbetsorganisationen började mer och mer utvecklas. Men inom handeln var det liksom bakom butikerna, eller bakom kassan kan man säga. I kassaledet och i butiksledet var det Handelsanställdas förbund. Vi fanns inom administration, distribution, inte lagerarbetare men själva administrationen.

Per-Olov Lindblom: Just där hade vi också en sådan där gråzon att allt efter tiden gick så fördes en del administrativt arbete över på lagerarbetare, viss typ av ankomstkontroll, kvalitetskontroll och sådana här saker, som var närmare godset. En viss rationalisering och ett exempel på överföring av arbetsuppgifter mellan tjänstemän och arbetare.

Stefan Melander: Det enda undantaget som var tydligt var egentligen Systembolaget. Där har vi folk i butiksledet som säljer över disk, men det är för att de har en exklusiv utbildning. [skratt] Ja, nej men det är någon gammal … De hade en egen tjänstemannaförening som sedan kom att inkorporeras i HTF, ett eget fackförbund.

Gustav Sjöblom: Hur såg organisationen och verksamheten ut vid tidpunkten då ni kom dit som ombudsmän?

Per-Olov Lindblom: Ja, två ben ska vi nog säga, till att börja med.

Stefan Melander: Vad sa du?

Per-Olov Lindblom: Vi hade två ben: en demokratisk och en kansliorganisation.

Stefan Melander: Ja, just det. HTF är uppbyggt precis som de flesta fack av att det finns olika forum runtom i landet, där lokala representanter ifrån företagen, klubbordförande och andra, är med och påverkar och diskuterar förbundets verksamhet och politik och satsningar. Sedan finns det då … Runt om i landet hade vi … väldigt många från början men, låt oss säga att det är en tolv, tretton regionala kontor där det jobbade några ombudsmän, några administratörer och från början också a-kassepersonal. De utgjorde administrativ service och förhandlingshjälp, den formella rättsinstansen, och sedan hade de olika träffar för förtroendevalda för att diskutera förbundets satsningar och politik. Utifrån de avdelningskontoren eller regionkontoren fanns det representation i Förbundsstyrelsen, i det centrala förbundet, det som normalt kallas för huvudkontoret, HK. Det låg i Stockholm och hade ju olika forum, en förbundsstyrelse, olika representantskap som det hette, för att diskutera avtalsrörelsens satsningar och annat. Man samlades flera gånger om året för att diskutera, vad ska vi göra, hur blev det och ta ställning till olika förhandlingsfrågor… alltså i centrala förhandlingar och om vi ska anta olika bud och annat i förhandlingsdelegationer. Så det var både en verkställande del med anställd personal, ombudsmän och administratörer plus att förtroendevalda utifrån arbetsplatserna från olika delar av landet ingick i olika besluts-, förhandlings- och policygrupper.

Per-Olov Lindblom: Ja, man kan väl säga så här för att göra det ännu tydligare: man hade förbundskontoren som en del utav de anställda, sedan har du förbundsavdelningen som var den demokratiska delen med representantskap för varje avdelning och sedan fanns förbundets representantskap, där de olika avdelningarna skickade sina representanter. Ovanpå alltihopa fanns kongressen som valde förbundsstyrelse och revisorer i vanlig ordning. Sedan var det den anställda organisationen med förbundsordförande och hans eller hennes sekretariat – ja, vi har inte haft någon kvinnlig förbundsordförande förresten, ännu – och sedan var det förhandlingsavdelning, utredningsavdelning, information och utbildning som har sett lite olika ut under årens lopp, administrativ, med personal.

Stefan Melander: Tidningen, HTF.

Per-Olov Lindblom: Tidningen ja. Dataavdelningen var en enhet. Ja, det var administrationen, så såg det ut i grova drag.

Gustav Sjöblom: Till den här organisationen kom du, Stefan, i december 1976 som ombudsman. Hur gick det till när du hamnade där?

Stefan Melander: Det gick rätt okonventionellt till jämfört med dagens rekryteringsprinciper med sådana här … vad kallar man det för? … rekryteringsföretag och CV:n och allt möjligt. Jag hade då varit klubbordförande några år och hade engagerat mig på Linjeflyg i den kommande lagförändringen av medbestämmandelagen. Man hade den så kallade paragraf 32-utredningen. Första januari -77 trädde MBL i kraft och det var inför det som jag blev anställd, mycket beroende på att jag hade engagerat mig ganska mycket i utredningen som lokal facklig representant och hade haft synpunkter, så den delen av förhandlingsavdelningen som jobbade för förbundets räkning med den här utredningen,

remisserna, tyckte att jag hade engagerat mig så pass ingående i det hela så att de tyckte att när MBL skulle träda i kraft förste januari -77 så behövdes det förstärkning på informations-, utbildnings- och förhandlingsdelen. Min då blivande chef – som jag hade träffat på en kurs och tyckte var en hyvens ombudsman, olik alla andra, lite mera drag i så att säga – ringde upp mig och tyckte att vi skulle träffas på en öl på Tennstopet och där satt vi och pratade om politik och facket och MBL och allt det där. Jag trodde bara det var … Jag tyckte det var rätt kul att umgås en kväll med en ombudsman, för de var ju lite idoler ändå, mystiskt kunniga människor, slagkraftiga och så där, så jag tänkte inte så mycket på det. Sedan några dagar senare så går jag upp på huvudkontoret här i Stockholm och har något ärende hit upp som klubbrepresentant. Då träffar jag en annan ombudsman där i korridoren som hette Rolf Andersson och han säger: ”Nej men tjenare Stefan, vad kul att du ska börja i förbundet!” ”Jaha”, sade jag, ”det var ju lite överraskande.” ”Men det är väl så, att du ska bli sådan här MBL-knutte.” ”Jaha, det kanske jag ska bli” sa jag lite överraskad. Sedan när jag hade gjort mitt ärende besökte jag min då blivande chef och han sa: ”Ja, men sa jag inte det, att du skulle kunna få en anställning som ombudsman nu när MBL träder i kraft?” ”Nja, jag hade väl en fundering om det var något sådant på gång, men aldrig att jag fick frågan och fick svara på det.” ”Ja, men i alla fall, om du tycker att det är okej så. Det beror på vilken uppsägningstid du har, men om du kan börja i mitten på december vore det bra, för då ska vi ha en stor ombudsmannakonferens där vi ska presentera den nya kommande lagen för alla ombudsmän runt om i landet och du är välkommen dit i så fall som din första arbetsdag, 13 december, på Lucia.” Ja, jag kom dit och jag fick reda på att jag var anställd, det var inte så komplicerat, jag fick väl något papper att skriva på så småningom men jag behövde inte redovisa mina betyg och min skolgång och sådana saker, utan jag hade tydligen arbetat mig fram till det där läget i mitt fackliga jobb och det var intressant. Det var perfekt för mig, för det var precis rätt läge för mig att lämna Linjeflyg. Jag hade väl varit på gång och kände att jag skulle lägga av med det fackliga arbetet, för jag hade blivit ganska utsliten som lokal facklig företrädare under den så kallade Linjeflygsstrejken 1975, då flygvärdinnorna strejkade mot Linjeflyg och mot HTF för att vi inte kämpade tillräckligt hårt för ett tillräckligt bra avtal för dem så de gick in i SACO och hade i princip en vild strejk och satte flyget på plats. Jag som klubbordförande i HTF fick mycket stryk, både av flygvärdinnorna, som tyckte att jag var en förrädare som inte solidariserade mig med dem och ifrån företagsledningen som i viss mån utnyttjade den här splittringen. Så jag var rätt trött på det fackliga arbetet ett tag, inte som princip utan jag var bara utbränd, kan man säga, men sedan kom det här erbjudandet och då kände jag att yes, nu tar jag det och kan börja jobba mer systematiskt. Så på den vägen vart det då.

Gustav Sjöblom: Vilka var dina arbetsuppgifter till att börja med?

Stefan Melander: Till att börja med var det att åka runt och hålla konferenser och kurser om MBL:s innehåll och tillämpningar. Dels var det konferenser för ombudsmännen på våra avdelningskontor runt om i landet, så att de skulle bli ordentligt insatta. Sedan deltog fackliga företrädare och då var det vanligast med endagsprogram. Sedan togs det fram veckokurser som var vanligast på den tiden, MBL-kurser hette det helt enkelt, där man jobbade med olika praktikfall och rättstillämpningar. Det var väldigt mycket optimism och väldigt spännande på den tiden. Man hade väldigt höga förväntningar på MBL, som sedan blektes av lite grann med åren, men det var fantastiskt spännande.

Per-Olov Lindblom: Får jag flika in där … Vi har väl pratat om det förut också, men jag har upplevt MBL-avtalen, de här lokala avtalen man träffade, som att när de väl var träf-

fade och man hade avtalet, då suckade alla, nu har vi ett avtal, men vad gjorde man? Utnyttjade man det? Nja.

Stefan Melander: Väldigt ojämnt.

Per-Olov Lindblom: Nja, det var nog som sagt var väldigt ojämnt. Stora klubbar hade ju en bra kontakt med sin arbetsgivarsida så där var det väl inga större problem vad gäller det, utan där försökte man väl leva enligt det avtalet och så vidare, medan mindre verksamheter där kontakten kanske gnisslade lite grann, där var det väl lite vilda västern emellanåt, vad jag förstår i varje fall.

Stefan Melander: Problemet var ju att för dem som redan hade en frostig relation och misstroendeklimat blev det knappast bättre av att MBL kom och att man tvingade fram ett avtal. MBL byggde nämligen på att man också skulle träffa lokala avtal om hur man i praktiken skulle tillämpa det här, att kanske inte enbart sitta med formella förhandlingar utan bilda grupperingar som regelbundet kunde träffas och planera verksamhet, ekonomi och organisationsförändringar och ja, väsentligare förändringar i företaget och för olika enskilda arbetsplatser. Vi hade väl en ingång från början som var lite väl formaliserad, det vill säga att vi lärde folk att hantera hur man skulle göra när det var brott mot MBL. Så småningom förstod vi att det handlade om att lära folk hur ska man sälja in och argumentera för sina idéer eller sina ifrågasättanden eller sina förslag. Hur ska man få företaget att köpa, så att säga, de idéer som man har från facket och de anställdas sida. Så det var väl lite väl hårt på det här med paragrafrytteriet i början.

Gustav Sjöblom: Och du, P-O, anslöt till HTF under -77, inte så långt därefter. Vad fick du för roll och för arbetsuppgifter i början?

Per-Olov Lindblom: Hur jag kom till HTF kanske man kan sammanfatta som följer här, att det här med datautveckling kände jag att nej, inte på det här sättet i alla fall. Programmering, systemering kände jag var nästan att göra om samma sak om och om igen. Jag ville ha mer utveckling i det hela och kunna påverka lite mer själv också. Och jag kände, datatekniken nej, det är nog ändå inte min grej, för samtidigt hade jag ju då – som jag sa tidigare – fördjupat mig i den fackliga verksamheten och blivit engagerad utav det. Man kommer ju till en punkt där man måste bestämma sig för vad man vill bli när man blir stor, om man säger så. I den vevan var det också den här sammanslagningen mellan gamla ursprungliga Tibnorkoncernen och Ratoskoncernens bolag Söderberg & Haak. Vi visste då, flera utav mina kollegor och jag, att det är rena rama programmeringsfabriken där. Vi hade ändå en ganska stor frihet, var och en utav oss, och vi ville inte hamna i någon programfabrik. Samtidigt kommer också ett informationsblad från HTF som sa att, det fanns en tjänst ledig som utredningssekreterare på förbundets utredningsavdelning. Det såg intressant ut och jag frågade min fru: ”Skulle du kunna tänka dig att ha en karl som är lite på resande fot emellanåt och kanske är borta på kvällar?” Efter ett tag sade hon att det var väl ok, sök det, för här ska du ju inte sitta i alla fall. Det var tydligen ingen större konkurrens för det där var väl tredje gången de flaggade för den här befattningen. De hade inte hittat någon helt enkelt. Något CV kan jag inte komma på att jag gjorde, utan det var ungefär som för Stefan att man har gjort sig förtjänt tidigare genom olika arbetsinsatser och så vidare. Det var egentligen en intervju med vice förbundsordförande, som då var tillförordnad utredningschef eftersom den också var vakant. (Visserligen var en utredningschef anställd, men han hade inte börjat än.) Och det var väl inga konstigheter, utan Lars Hellman som vice ordföranden hette, sa: ”Ja, det är väl inte så mycket att snacka om hördu, du. Du behöver inte säga upp dig förrän du får ett papper, för vi måste

ju dra det i förbundsstyrelsen." Så fick man hälsa på förbundsordföranden och det var ju en lite kul anekdot. Den som var personalhandläggare, Arne Norell, han går in till Börje Hägge och säger: "Börje, här har vi Per-Olov … " Längre hinner han inte innan ordföranden säger "Tjenare P-O" och sträcker fram handen. Jag var välkommen redan innan jag hade börjat och det var ju kul att känna det. Och det blev en ganska rejäl omställning, för man bytte ju yrke och det blir alltid en inkörningstid. Jag har pratat med många utredarkollegor under de här 30 åren om just det här, hur lång tid tar det från det att man börjar till att man är helt självgående, har skapat sig ett eget nätverk och kan göra ett eget jobb utifrån blanka papper, så att säga, eller ifrån en ganska odefinierad uppgift. Vi kom fram till att oavsett vad man har för förkunskaper, tidigare erfarenheter, vilka utbildningsvägar man har gått, det spelar ingen roll, det tar ett par tre år. Det var väl ungefär vad det gjorde för min del också att successivt komma in i det hela. Men jag hade tur, för jag kom in i rätt läge när det gäller en fråga i alla fall och det var vid den tidpunkten en stor arbetsuppgift för utredningssidan, nämligen lönestatistik. Den var partsgemensam med dåvarande Svenska Arbetsgivarföreningen, SIF, dåvarande SALF och Civilingenjörsförbundet. Sedan var det ytterligare några arbetsgivarförbund som fanns med på en hörna också. Till det här systemet hade vi, för att få någon vettig statistik, ett yrkesgrupperingssystem, Befattningsnomenklatur Tjänstemän – BNT. Det var ett yrkesgrupperingssystem för att kunna producera lönestatistik. BNT var en bok med 280 eller 290 olika yrkesgrupper och definitioner utav dem med detaljerade arbetsuppgifter. Det säger sig självt att definitionerna måste förändras över tiden, så när jag kom in hade parterna konstaterat att BNT från 1974, som var den dåvarande upplagan, redan var föråldrad i visa delar. Man måste göra en revision och den hade precis börjat. Där kom jag in i rätt läge, för BNT blev en utav mina stora arbetsuppgifter under de närmaste åren, att jobba just med utveckling, tillämpning utav det här systemet.

Gustav Sjöblom: Datorbaserat?

Per-Olov Lindblom: Nej, det gick helt enkelt till så att man hade den publikationen, Befattningsnomenklatur Tjänstemän, med alla de här definitionerna och tillämpningsanvisningar. Sedan var det klubbarna och arbetsgivarna som skulle ha lokala samråd, befattning för befattning, och placera in dem och få en fyrställig kod, som då blev den statistiska gruppen. Sedan samlade man in befattningskod, lön och arbetstid och övriga basuppgifter som behövdes för att göra den partsgemensamma tjänstemannalönestatistiken. Där var också information, utbildning utav klubbar, klubbföreträdare och även i vissa fall partsgemensam utbildning av klubbar och arbetsgivarföreträdare.

Stefan Melander: Sammanställningen av lönestatistiken var väl datorbaserad?

Per-Olov Lindblom: Ja den var datorbaserad, naturligtvis.

Gustav Sjöblom: Var det något utvecklingsarbete inblandat i det eller fanns det ett färdigt statistiksystem?

Per-Olov Lindblom: Det fanns redan tidigare och där var det mer att utveckla delar av systemet så att det gav en så rättvisande bild som möjligt. Det var väldigt mycket kvalitetskontroller både när det gällde själva nomenklatursidan – hur har man nomenklatursatt – och sedan även resultatet utav körningarna: verkar den här lönestatstiken vettig? Speglar den det verkliga läget för respektive yrkesgrupp? Där fanns det datoriserade rutiner som ritade grafer och detaljlistor som gicks igenom. Det var inte så mycket mitt jobb, mer än kanske de första åren. Men sedan anställdes en kollega med den statistiska inrikt-

ningen så vi hade en uppdelning. Hon hade lönestatistiken, den numeriska delen och jag hade grupperingssystemet.

Det här var rätt mycket då, till att börja med, men sedan var en stor uppgift samhällsbevakning som vi kallade det för, som när jag började till stor del handlade om att besvara remisser på statliga utredningar och även departementsskrivelser i vissa stycken. Det försvann allt eftersom remisstiderna krympte. Man ville tydligen inte ha remissförfarande från dem som satt i regeringsställning och departementen ville väl inte heller ha det då, förstod vi, så under slutet på 80-talet försvann den uppgiften inte helt, men det var betydligt mindre. Men det var ju andra saker när det gäller samhällsbevakning, att överhuvudtaget vara öppen för vad som händer i samhället utifrån perspektivet ”påverkar detta våra medlemmar?” Sedan inom utredningsavdelningen fördelade vi ju gracerna; vem tar tag i vad? Sedan kunde det också komma förfrågningar från både förbundsledning och förbundsstyrelsen om hur det ser ut med det och det i bransch så och så och skall förbundet vidta någon åtgärd? Då gällde det att finna rätt på svaret och kunna göra en rapport om det man frågade om. Sedan var det ju medverkan i kollektivavtalsförhandlingarna, både att ta fram material inför kollektivavtalsförhandlingarna, när det var avtalskonferenser på de olika områdena och i många fall också att vara med under själva förhandlingarna som sakkunnig, inte minst när det gäller då lönestatistik eller andra saker som kan behöva utredningskapacitet, vilket också innebar mycket goda kontakter med många arbetsgivarföreträdare. Det kanske var lite förvånande både för förhandlande kollegor och enskilda medlemmar, att man faktiskt kunde umgås och lösa problem.

Stefan Melander: Det är intressant. För allmänheten framstår genom media kollektivavtalsförhandlingar eller löneförhandlingar som att man träffas och så säger man ”3,2 %” eller ”2,1 %” och slår näven i bordet och ”Nej, vi kan inte komma överens, det här är horribelt, det här sänker oss och dittan och dattan, det här är inte hållbart ekonomiskt.” Men sanningen är att för de flesta partskontakter ligger det ett ganska gemensamt utredningsunderlag som man har jobbat med, som man kanske tolkar lite olika eller i förhandlingsögonblicket kör en strategi för att hålla tillbaka eller driva på, men faktauppgifterna har ofta tagits fram i samförstånd.

Per-Olov Lindblom: Man vet ungefär intervallet var det ska landa, vilket naturligtvis ställer till problem i vissa delegationer som tycker att ”Vi har halkat efter, vi ska ha mer!” och så vidare. ”Jaha och varför det då?” Det har hänt mer än en gång att man har kunnat konstatera att, ja men ni har fått en bra löneutveckling de sista fem åren, även om vi jämför med andra närliggande grupper, i de andra förbundsområdena och så vidare. Så det har ju varit lite en utredares dilemma i de här sammanhangen när det gäller kollektivavtalsförhandlingar, att försöka få de förtroendevalda i delegationerna att förstå att så här är det faktiskt.

Stefan Melander: Då kommer känslorna in i politiken: ”Det har vi inte alls det! Det har vi inte alls fått!”

Per-Olov Lindblom: Där måste man ju förstå att de ser sitt lokala perspektiv, på sitt företag. Jag och mina kollegor satt och tittade von oben, så att säga. Jo, jag ska nämna också ytterligare en bit. Det är naturligtvis så att inom de här olika fackområdena man jobbade med, olika sakfrågor, fick man ju vara beredd på att informera, både skriftligen och muntligen i olika sammanhang, både inom den egna organisationen och externt också. Själv blev jag ansvarig för innehållet i löneförhandlarkursen, som vi hade för våra förtroendevalda med syfte att kunna genomföra lokala löneförhandlingar på egen hand. Det var ett sådant arbete som fick revideras successivt allt eftersom verkligheten förändrades.

Kollektivavtalen såg ju inte likadana ut när jag började som när jag slutade, enkelt uttryckt, och det var olika förhållningssätt också i förhandlingsarbetet. Men sedan fanns det sådana saker som gjorde att Stefan och jag kom tillsammans, teknikfrågor, datafrågor, både inom HTF och TCO, om man går ned lite på detaljerna. Där kan man konstatera att mitt tidigare liv då som programmerare och systemerare inte satt i vägen. Det var väldigt värdefull kunskap även om den blev gammal allt eftersom.

Gustav Sjöblom: Om vi tar en lite större fråga, hur påverkades HTF av datoriseringen och hur förändrades det under de här åren efter att ni hade kommit dit?

Per-Olov Lindblom: Vi kan ju ta det interna först, eftersom jag själv har varit involverad tillsammans med flera kollegor på utredningssidan och även övriga förbundet också, med vår egen datautveckling. Så länge det var stordatordrift var det lite trögt om man säger så, därför att då var det så jobbigt att skriva om program när vi tyckte att ”Nu har det blivit tokigt här, nu vill vi ha det här också.” Programmen var helt baserade på att få fram listor som sedan bearbetades. Vi hade inga datorer överhuvudtaget, utan det var att handjaga. Det saknades också vissa kodifieringar, Vi hade inte det officiella branschsystemet SNI utan det var en egen branschkodifiering.

Stefan Melander: Svensk Näringslivsindelning, va?

Per-Olov Lindblom: Ja, just det. Det är ju baserat på det internationella systemet också, så där har vi haft en massa jobb som utredare att förklara vårt jobb ur en mängd olika aspekter, att vi skulle vilja från våra register direkt plocka fram olika uppgifter och kunna få det indelat exempelvis i ”branscher” enligt SNI. Men det blev lättare när vi släppte stordatordriften och gick över till PC-baserade rutiner. Senare via internet kunde vi hämta eller beställa uppgifter från officiell statistik.

Gustav Sjöblom: Vad hade ni tillgång till för maskinresurser?

Per-Olov Lindblom: Den första maskinen var … Ja, först var det ju hålkortsmaskiner och de levde kvar där ett litet tag också, efter -77, om jag inte minns fel.

Gustav Sjöblom: Alltså rent elektromekaniska hålkortsmaskiner?

Per-Olov Lindblom: Ja. Jag tror bara det var sorterare, faktiskt, som fanns kvar, men det fanns ju en stansavdelning. Sedan var det Univacmaskiner hela tiden ut och där hade vi kontakt med leverantören också, i olika frågor. Men det blev helt annorlunda i brytningen stordator/PC-baserade rutiner och det smög ju igång. Förbundet skaffade några småburkar och prövade lite, varpå vi från utredningsavdelningen talade om att det är ju vi som har en massa siffror som behöver det här.

Gustav Sjöblom: Hur omfattande var databehandlingen och vilka system var det som var de stora i början under 70-talet?

Per-Olov Lindblom: Medlemsregister, företagsregister och sedan var det då …

Stefan Melander: Avgifter.

Per-Olov Lindblom: Avgifterna, och sedan var det lönestatistiken.

Gustav Sjöblom: Men du jobbade inte operativt med det här, men satt med i någon sorts rådgivargrupp eller hur gick det till?

Per-Olov Lindblom: Ja, det var ju projektgrupper och då satt vi bland annat från utredningssidan och talade om hur vi ville ha saker och ting, vad vi ville ha i registren och framför allt vad vi ville få ut ifrån maskineriet. Det var med fokus framför allt på lönestatistikdelen, eftersom … vi ska också konstatera att fram till 1990, -91 var löneavtalen i vissa delar kopplade till lönestatistiken. Tjänstemannalönestatistiken omfattade även en tabell för det som kallades ålderstillägg, indelat efter befattningskod och ålder. Syftet var att de yngre tjänstemännen som grupp, lokalt i respektive företag, skulle tillförsäkras en löneutveckling. Ålderstilläggen skapade alltså ett utrymme för löneökningar.

Stefan Melander: Om man låg under en viss jämförelsesiffra i statistiken kunde man få extra utrymme och det där vart ju ett väldigt tjabblande om lokalt. Det tröttnade framför allt arbetsgivarna på.

Per-Olov Lindblom: I och för sig var det bra att det föll, för det funkade inte i slutändan, eftersom folk ute på linjen säger: ”Ja, men medianlön ska man ju ha.” ”Jaha, varför det då? Om alla ska ligga på medianlön kan vi ju ha tarifflön istället. Då ligger alla på en och samma lön, men vi har ju ett individuellt lönesystem, det är ju en spridning beroende på arbetsuppgifter, prestation, duglighet och vad man nu väger in. Det där var alltid ett litet problem.

Stefan Melander: En kul episod när jag jobbade på Linjeflyg var att flygteknikerna var klassificerade enligt den här nomenklaturen med en siffra som låg under deras ansvarsnivå, vad de i praktiken gjorde. Det var ju meningen att den här arbetsbeskrivningen skulle motsvara vad de gör, men det intressanta var att det de gjorde som faktiskt var av poängkaraktär, det vill säga högt ansvar och självständighet och så vidare, det var chefen klassad för. Men chefen gjorde aldrig några markuppgifter utan det gjorde de här ingenjörerna i praktiken. När vi hade samrådet var jag med som klubbordförande och konstaterade att vi liksom inte kunde få upp det här gänget till en trea, för trea som slutsiffran hade han och det vari statistiken mera betalt. Då konstaterade vi att de faktiskt gör det där jobbet och då ska de klassas så. Det tyckte inte personalchefen, för han insåg ju snart att då skulle vi komma och driva att de skulle ha högre lön, så han sa: ”Nej, nej, det stämmer inte. Det är hans ansvar, det är hans arbetsuppgifter även om han har delegerat ut det där, så han ska ha trea och de ska ha fyror.” ”Jaha. Okej”, sa jag, ”då ska jag meddela dem det.” ”Vad menar du med det?” ”Jag ska gå och meddela dem att företaget anser de här arbetsuppgifterna är inte era arbetsuppgifter utan det är chefens arbetsuppgifter.” ”Ja men vänta, ta det lugnt, vad tänkte du göra nu då?” ”Jag tänker gå ut och berätta företagets uppfattning till dem.” ”Men det kan du väl inte?” ”Jo, det kan jag göra.” Det tog inte mer än ett par, tre timmar så kallade han upp mig och godkände att de skulle få treor. Han insåg att de skulle bli skitförbannade och skulle ha sagt: ”Okej. Säger företaget att det inte är våra arbetsuppgifter, då ska vi inte göra dem heller.” Det fanns ju lite lustiga effekter av det där, men i vissa sammanhang var det ett verktyg att få betalt för det ansvarsområde de hade.

Per-Olov Lindblom: Och det viktiga bortsett från alla de här snedsiffrorna, var att man hade helt klart för sig ute på företagen vem som gjorde vad, vem som ansvarade för en sak och om man har gjort det på rätt sätt. Idag fungerar det inte riktigt på samma sätt, tyvärr.

Gustav Sjöblom: Jag fortsätter gärna på det här spåret med hur man såg på datoriseringen av samhället och hur det gradvis fick ökad betydelse inom HTF.

Stefan Melander: Jag kan väl säga att med de arbetsuppgifter jag hade så var jag liksom i brännpunkten för det där, i och med att jag huvudsakligen hade kontakter med förtroendevalda och medlemsgrupper angående deras arbetsmiljö och deras inflytande i jobbet. Inledningsvis i slutet på 70-talet, runt -79, -80, var folk ganska skärrade över vilka konsekvenser intåget av datorer och datoriserade arbetsrutiner skulle få, mycket beroende på att man inte visste så mycket om det och att företagsledningen var ganska okunniga. Man var lite i händer på konsulter och leverantörer och det hade börjat sättas igång system på företagen där de anställda överhuvudtaget inte var informerade eller utbildade i förväg för arbetsuppgifterna, utan det vart kaos och frustration och irritation.

Gustav Sjöblom: Har du några exempel på det?

Stefan Melander: Nja, jag kan inte gå in och nämna några företag direkt sådär, för det var överlag så. Sedan ska vi komma ihåg att när vi säger att det överlag var så, så var det ju så att vi i första hand fick kontakt med företag där det gick taskigt till. Där det går fint till hör de ju inte av sig på samma sätt, så bilden blir lite sned. Den stora massan av påtryckningar var: ”Vad i helsike händer nu? Kommer vi bli av med jobben?” Det var de första reaktionerna: ”Kommer det här att ta bort så mycket jobb så vi blir övertaliga? Vi måste ha någon form av avtal om detta.” Nästa fråga var: ”Är det här farligt för hälsan?”, därför att det hade kommit en del forskning och en del larmrapporter från lite olika håll i världen om att i tidiga graviditeten så kunde fostret påverkas av den elektromagnetiska strålningen eller de elektromagnetiska fälten, växelfält och annat. Det fanns en del laboratorieförsök och det fanns en del rapporter ifrån USA och Tyskland och andra ställen där antalet missfall, missbildade barn, hade ökat, framför allt missfall. Det vart ett hårt tryck på att kvinnor, när de var gravida, skulle slippa sitta vid en bildskärm. Då drevs det på att vi skulle träffa avtal och det gjorde vi på en hel del företag som var lite framåt, om att de skulle få andra arbetsuppgifter och det gick ju ganska bra i början när det inte var genomdatoriserat. Dessutom ställde vi krav på att tiden vid datorerna skulle begränsas. Från början sade vi max två timmar per dag. Sedan började lite andra med hjälp av arbetsmiljöverket – eller arbetarskyddsstyrelsen som de hette från början – sätta lite normer om fyra timmar per dag och det har levt kvar ganska länge. Så vi försökte få överenskommelser på det lokala planet. Centralt gick det inte att få någonting, men lokala överenskommelser om att gravida skulle få omplacering och att tiden vid datorerna skulle begränsas. Så småningom, eller parallellt med detta växte kraven på att vi måste få inflytande i införandet av datorer på våra arbetsplatser. Det här gällde främst kontorssidan. Det finns ju kontor och administration inom alla våra branscher, så där var det likartade utgångspunkter. Sedan fanns det vissa branscher där man hade specifika problem, inom transportbranschen, eller specifika frågor kring det där. Men den stora frågan blev i samband med MBL, där det var en hel del tvistefrågor, alltså rättstvister. Har företaget skyldighet att förhandla enligt MBL före beslut om införande av sådana här system? Har de fackliga representanterna rätt att vara med i själva införandeprocessen? Sedan vart det ett antal domar i arbetsdomstolen som talade om att det här är en väsentlig förändring i verksamheten och av arbetssituation och arbetsuppgifter, så här måste företaget primärförhandla som det kallades, förhandla före beslut.

Gustav Sjöblom: Är det HTF det här eller var det LO eller TCO eller på vilken nivå?

Stefan Melander: Jag skulle nog säga att TCO-sidan, med HTF lite som spjutspets, var nog de som hårdast drev de här frågorna. LO låg lite i efterkant kring det här, för det hade liksom inte drabbat dem riktigt ännu. Det drabbade administration först i större omfattning – eller berörde.

Per-Olov Lindblom: På LO-sidan var det först när de här numeriskt styrda maskinerna verkligen kom, med robotisering och så vidare.

Stefan Melander: Och datoriserade lagerhållningar och sådant där. Vi drev det där hårt. Jag kan berätta en intressant episod. Jag var på en handikapporganisation och förhandlade i en tvisteförhandling, där klubben menade att man hade brutit mot MBL för man hade infört ordbehandlingsmaskiner. Det var egentligen det första som kom in som väckte lite rabalder. Det här var nämligen på en organisation som hade synskadade – jag säger inte vilken – [skratt] och då hävdade vi att till och med det här förbundet eller organisationen hade ju en policy i datafrågor om att vi kräver varsamhet och särskild hänsyn och miljöhänsyn och anställda skulle få vara med och diskutera införandet. Men när vi slog dem på fingrarna med det där i förhandlingen, att till och med de själva hävdade att det här är en sak som ska skötas på ett visst sätt, så hävdade de av någon märklig anledning, att ordbehandlingsmaskiner inte var datorer. Det fanns ju ingenting som hade någonting med datorer att göra med ordbehandlingsmaskiner, för i så fall var ju en bil också en dator. Ja, så där höll de på och vi höll på att diskutera. Självklart är det ju liksom själva tekniken, bildskärmen, sättet att jobba. Dessutom hade de som var synskadade särskilda problem. Problemet var bara att de hade fått något bidrag från Allmänna arvsfonden och det hade gått väldigt hastigt till, så det där hade man bara beslutat. Därför kom vi aldrig överens. Det enda vi kunde göra för att få dem att ta sitt förnuft till fånga var att vi faktiskt publicerade förhandlingsprotokollet, där ledningen hävdade att detta inte hade någonting med datorer att göra och sådana saker. Det blev de väldigt förgrymmade över, men det slutade med att de faktiskt backade. Så småningom, inte under förhandlingen, för man kan ju inte tappa ansiktet vid sittande bord utan man måste liksom göra det på ett snyggt sätt. Men det tog väldigt lång tid innan de förde in någonting som var lite mera anpassat till deras synproblem. Sådana där diskussioner uppstod, så när vi så småningom träffade utvecklingsavtalet som blev ett bransch- och rikstäckande utvecklingsavtal för servicesektorn, så fanns det ett avsnitt om teknisk utveckling. Där framgick det tydligt och klart att man skulle i planeringen av införandet av sådana system samverka – alltså typ MBL-förhandla – med de fackliga organisationerna, man skulle bilda arbetsgrupper och referensgrupper som deltog i utformandet utav tekniken och man skulle ha utbildning i arbetet, introduktionsutbildning, grundutbildning i de nya rutinerna innan de togs i bruk. Det var viktiga frågor som vi drev då runt -81, -82, -83 . Så från början var det oron för sysselsättningen och den kom väl lite på skam. Nummer två var miljön, att man tyckte att det fanns risker med det här, framför allt för gravida. Sedan fanns det problem med syn och luftfuktighet och allt sådant där. En del blev ju elöverkänsliga, det fanns individer som inte klarade av den miljön överhuvudtaget. Sedan var det frågan om inflytandet i utvecklingsprocessen.

[Paus]

Stefan Melander: Jag kan också nämna en intressant sak som vi drev som princip. Det var att det fanns en väldigt stor risk att man vid datoriseringen och bild- eller ordbehandlingsutrustningen skulle bilda så kallade skrivcentraler. Ur arbetsorganisationssynpunkt var vi väldigt kritiska och negativa till att inrätta skrivcentraler. Det var i viss mån kanske en obefogad oro, eller så var det för att både HTF och TCO -förbunden drev att man

inte skulle inrätta skrivcentraler. Vi fick aldrig in det i något centralt avtal, men det var en politik som vi gick ut med, som hjälpte klubbarna. En av uppgifterna man hade som ombudsman var att hjälpa klubbarna att formulera sina lokala avtal. På bland annat Dagens Nyheter fick vi in ett ganska bra och långtgående avtal som skulle förhindra det där och vi själva i vårt eget lokala avtal i HTF:s bilaga till vårt medbestämmandeavtal, att vi inte skulle inrätta skrivcentraler. Det är väl vad som närmast idag motsvarar så kallade call centers, där man ser både förskräckande exempel och en del hyggliga exempel på arbetsmiljöer, men det blir alltså en koncentration som utarmar – eller som vi trodde då skulle utarma – arbetsuppgifterna. Där har ju kraven varit att arbetsuppgifter inte får vara för enahanda, stillasittande och monotona utan de måste varieras i mycket större utsträckning så att man ska kunna klara en hel dag.

Per-Olov Lindblom: Men sedan fick det den här effekten med ordbehandlingsmaskiner, framför allt när PC-datorerna började komma, att du som handläggare ska skriva själv.

Stefan Melander: Ja, just det.

Per-Olov Lindblom: Och så blev det stora skriket bland sekreterare.

Stefan Melander: Just det. Sekreterarna började försvinna i stor utsträckning när handläggare själva skulle sitta med pekfingersvalsen och skriva på halvtaskig svenska. De var ju faktiskt en tillgång, sekreterarna, så länge vi hade dem, men så småningom fick man ju lära sig. Vi fick aldrig någon maskinskrivningsutbildning utan man fick utöka antalet fingrar eftersom … Ja, jag sitter ju och skriver med i alla fall tre fingrar på ena handen och två på den andra och ibland utan att ens titta på tangenterna, när jag håller på privat.

Per-Olov Lindblom: Själv fick jag en militär utbildning i skrivmaskinskonst.

Stefan Melander: Jaha?

Per-Olov Lindblom: Det var fingersättning med. Det var väl sådär, men det blev bättre.

Stefan Melander: Ja, jag vet ju att min son sitter och skriver så här [visar med alla fingrar]). Han fick ju gå maskinskrivningskurs under sin utbildning och det bara rasslar och så sitter han och tittar på skärmen. Men i alla fall, det var en stor fråga då. På senare år har det väl framför allt varit frågan om arbetsmiljön. Ganska tidigt deltog vi ganska aktivt, både jag och P-O, i, olika grupper inom TCO och PTK och även i andra förbund och ibland i viss mån enligt kollektivavtal med arbetsgivarorganisationerna också, när det gäller att formulera lite normer och regler för upphandling och sådana saker för att det skulle bli personalinflytande i processerna. Det erkände man ju att det var viktigt och det var bra, men sedan var det många företag som inte tyckte de hann med riktigt utan bara beställde in ett system. TCO har ju gjort en pionjärinsats när det gäller bildskärmskvalitén, genom bildskärmsprovaren och TCO-märkningen som det blev så småningom. Arbetsmiljöverket ville inte ta in det i normerna, men då bestämde sig TCO för att använda sig av marknadskrafterna. De företag som ville ha bildskärmar certifierade kunde få det om de uppfyllde vissa krav och ganska snart blev det en konkurrensfaktor mellan bildskärmsleverantörerna. Det har väl sjunkit tillbaka i antal, för det kom så mycket nya typer hela tiden, men det ses ju fortfarande som en stor kvalitetssäkring att ha en TCO-märkt skärm.

Gustav Sjöblom: Var det här någonting som kom igång redan på början av 80-talet?

Stefan Melander: Ja. Arbetet började med att göra så kallade bildskärmsprovare, där klubbrepresentanter fick ett underlag, en mapp med lite normer och beskrivningar när det gäller läsbarhet av siffror och samtidigt en plastfolder man kunde lägga över skärmen för att jämföra – eller en liten genomskinlig overhead – och jämföra teckenstorlekar och man skulle fylla i formulär och beskriva sina upplevelser av flimmer, ljusstyrka och kontrast, och sedan skulle man skicka in det till TCO och så fick de ett underlag som de använde i förhandlingarna. Så tog de forskare och andra till hjälp för att uppvakta datorindustrin med villkoren att om ni uppfyller de här kraven så kan ni få våran certifiering och då är de bra ur miljösynpunkt, hälsosynpunkt, energisynpunkt och så vidare. Vi var rätt bra på det där

Per-Olov Lindblom: Den spreds ju worldwide, så den har getts ut på ett antal olika språk, ganska många.

Stefan Melander: Jag minns att jag var nere på en internationell konferens för förbundets räkning och hade med mig sju olika översättningar och det gick åt som smör i solsken. Likadant tog vi fram avtalskrav om hemarbete, att arbeta med dator hemifrån. Det var en senare aktuell fråga som väl har gått över lite grann nu, men låt oss säga för tio år sedan så var det oerhört viktigt att man fick ordning på det där med under vilka villkor man jobbade hemifrån och har kontoret hemma. Vad har man för utrustning, vad är det för kvalitet på den, vad är det för arbetsmiljösäkring i det och finns det försäkringar som kan gälla vid inbrott eller skador? Vi gjorde material tillsammans inom TCO.

Gustav Sjöblom: Vad var det som gjorde att ni började tänka på det här just ungefär 1979? Var det att tekniken hade blivit avancerad eller var det att omfattningen av terminalanvändningen blivit så stor?

Stefan Melander: Omfattningen kan man säga. Det kom ju på bred front och det var mest oron och osäkerheten. Det som gjorde att P-O och jag tog initiativet … det var väl vi själva kanske som tog initiativet, eller var det kanske Berndt Stadler, en av de förtroendevalda som hade motionerat om något?

Gustav Sjöblom: Det var alltså ett projekt som drevs från 1979 ungefär och framåt under ett par år, som ni hade tillsammans med några andra organisationer …

Per-Olov Lindblom: Nej, bara HTF.

Stefan Melander: Nej, bara HTF, alltså P-O och jag och så en liten referensgrupp med förtroendevalda. Vi tog fram en folder som hette *Datapraktikan* och den skulle beskriva både tekniken, användningsområden och vilka krav man kan ställa på olika områden när det gäller medverkan och miljö och arbetsorganisation. Vi gjorde en kombination där vi försökte ge information så pass mycket så att inte en massa tokigheter skulle ske på grund av okunskap. Alltså, syftet var att sprida kunskap.

Per-Olov Lindblom: Ja, för vi beskrev då den här utvecklingscykeln med idéfas, förstudie, huvudstudie och sedan genomförandet ända till införande och uppföljning, så att man skulle förstå att är jag inte med i början har jag väldigt liten chans att påverka någonting av utvecklingen. Sedan är ju frågan hur mycket man ska vara engagerad och hur mycket man kan vara engagerad, beroende på sina egna kunskaper. För vi kunde konstatera att kunskapen om datorer, datorisering och införandet av sådana rutiner, det var ing-

en spridd kunskap, om man säger vanliga tjänstemän som inte hade mött det på något sätt tidigare.

Stefan Melander: Vi var ju lite kluvna till det där, därför att för det första var ju både P-O och jag väldigt teknikintresserade och – mer än våra kollegor i alla fall – insatta. Samtidigt som vi ville hjälpa våra förtroendevalda att rusta dem att ha en vettig infallsvinkel i det hela och sedan också kunna hantera hur det organiserades. Vi var ju fast övertygade om att om de anställda engageras och är med i utvecklingen så behöver de inte bli överrumplade av tokiga lösningar. Det var ju det som var katastrofen för de flesta, att de fick rutiner och utrustning som inte alls stämde med vad de tyckte att de ville ha eller vad de behövde. Då blev de frustrerade och tyckte att vad i h..., kan de inte fråga oss vad vi tycker är ett problem som borde lösas, istället för att bara köpa ett färdigt koncept och att ett företaget anlitar några konsulter eller ”implementerare”. Det var mycket frustrationen över att vara överkörd som var själva grunden och naturligtvis också mycket att man väl målade fan på väggen lite mer än vad som var nödvändigt.

Per-Olov Lindblom: Men jag tycker att man fått bekräftat på senare år, på slutet av 90-talet och framåt, att högre chefer som är beslutfattare i sådana situationer och sammanhang när det gäller utveckling, och företagsledningar är väldigt okunniga om vissa teknikutvecklingar. Man kanske ska säga både teknik och metodutvecklingar. Vi hade ett projekt om elektroniska dokument i slutet på 90-talet och det blev en rapport utav det hela också. Där träffade vi handläggare ute på stora företag som sa att, ja mitt största jobb är egentligen att övertyga företagsledningen om att vi måste hänga på här, eftersom konkurrenterna – och även internationellt, på vissa håll i alla fall – redan jobbar med elektroniska dokument och är ganska långt framme. Vi kommer att hamna på efterkälken. Det är ett jättejobb sa de, rätt över bord, till oss som fackliga representanter. Det tycker jag var lite skrämmande, måste jag säga, och går man tillbaka i tiden och ser på min egen tid på Odelberg & Olson och vår datautveckling, så var det nog sjutton samma sak där också, att ledningen var i händerna på dem som kunde tekniken. Då får vi den här klassiska kollisionen som du beskriver också, Stefan, nämligen att teknikerna gör en teknisk lösning och den kanske är bra tekniskt, men de kan inte praktiken, för deras jobb är ju – som jag sade tidigare, som utvecklare måste man kunna praktiken nästan bättre än de som jobbar i det praktiska för att göra bra lösningar, men i vart fall måste det vara en bra, intim kommunikation dem emellan.

Stefan Melander: Ja, nästa stora brist förutom att känna till vilka rutiner som användes eller behövdes i företaget, det var ju att kunna kommunicera lättare. Det var genomgående att det inte gick att snacka med ”det där datafolket”. De var som läkare som pratar latin. De hade ett eget språk som antingen var till för att de inte kände till något annat eller som var till för att avskärma sig. Det var väldigt svårtillgängligt. På vissa ställen – till och med tror jag på vår egen arbetsplats – tillsatte man ett par tjänster som skulle vara skiktet mellan våran egen dataavdelning och användarna.

Gustav Sjöblom: Var var det alltså?

Stefan Melander: På HTF. Vi hade också det här med att dataavdelningen stormade fram, om jag uttrycker mig lite vårdslöst, med ett gäng datanördar som körde på och folk sa: ”men vänta nu” och så ringer man upp och frågar och så pratar de latin, eller, ja, datorengelska och ”jaha, hur gick det här nu då?” Man kan ju ta sin egen arbetsplats som exempel ibland, men saken var ju att vi hade väldigt högt ställda förväntningar, så vi blev

ganska irriterade när det inte gick så bra som vi förväntade oss. Det rättades ganska snabbt till, men det var en del överraskningar av klassisk karaktär, även hos oss.

Per-Olov Lindblom: Fast man kan säga att internt fanns ju uppfattningen att vi är en facklig organisation, skulle det inte vara intressant om vi låg lite på framkant här ur våra medlemmars synpunkt? Vi kanske fick göra lite misstag, men också ligga så långt fram att vi skulle kunna instruera dem om hur man skulle kunna använda nya möjligheter som tekniken gav oss och så vidare.

Gustav Sjöblom: Att ni databehandlingsmässigt skulle ligga i framkant?

Per-Olov Lindblom: Ja, och det gjorde vi nog här på senare år i alla fall. En intressant grej är ju när USB-minnena kom. Jag käftade med dataavdelningen och jag var inte ensam om det hela, för de gick ut och sa: ”Det får inte användas här för att det kan komma in en massa virus, för det här går ju direkt in i maskineriet utan säkerhetskontroller.” Jaha, men hur går det till egentligen när man sitter så här och du har någonting i din maskin som jag behöver. Då tar jag ett USB-minne och stoppar in det i min maskin och bara för över ett dokument eller vad det är. Nehej, då får vi göra så att då får du ringa upp mig via telenätet och skicka e-post.

Stefan Melander: Så att det går igenom virusfiltret.

Per-Olov Lindblom: Och vad hände egentligen? Det var ju bara att man bytte USB-minnen kors och tvärs i alla fall.

Stefan Melander: Det var ju inget förbud på att byta disketter och virus kan ju spridas lika bra genom disketter som USB-minnen.

Per-Olov Lindblom: Fast då går det genom en viruskontroll var det någon människa som påstod, och det kanske den gör men det tror jag på som jag vill.

Stefan Melander: Ja, det beror väl på hur de är konfigurerade.

Per-Olov Lindblom: Ja, strunt samma. Men det är ett exempel på lite krock och läge.

Gustav Sjöblom: Om vi återvänder till slutet på 70-talet, fanns det något samband mellan *Datapraktikan* och det projekt som du, Stefan och Erik Hjerpe ansvarade för och som ledde till tre rapporter som vi har här: *Tekniken i butiken*, *Bakom butikerna* och *Bra affärer med datorer*?

Stefan Melander: Nej, inte något samband såtillvida att det ena ledde till det andra. Nej, det har nog inget samband alls, det är helt fristående saker. Det var Arbetslivscentrum, tror jag de hette på den tiden, som låg borta vid gamla Stadion, gamla Allmänna BB. Arbetslivscentrum hade pengar och satte igång med forskning kring det här och tog kontakt med intressenter.

Gustav Sjöblom: Så det kom inte på fackets initiativ till att börja med?

Stefan Melander: Nej, det tror jag inte att det gjorde, faktiskt. Jag ska inte svära på att det inte kunde ha kommit till på Handels initiativ, men det kom inte till på HTF:s initiativ, i alla fall var inte jag inblandad, utan man ville ha med oss från HTF och Handels

som stora intressenter eller aktörer i frågan och det var ju oerhört intressant. När var det? Det måste ha varit -80, -81, -82 någon gång?

Per-Olov Lindblom: -81. -82.

Stefan Melander: Jaha, just det, lite oklart …

Per-Olov Lindblom: De kom ju i samma veva.

Stefan Melander: Då beskrevs tekniken som så att inom en snar framtid kommer vi ha streckkoder på alla varor och det innebär att man läser av med en scanner och samtidigt får du pris och alltihopa och i samma ögonblick går det en signal till lagersaldo. När lagersaldo understiger en viss nivå går det direkt en signal till grossisten, när grossistens lagerleverans har gjorts och hans lagersaldo har nått en viss nivå så går det direkt en signal till tillverkaren. I det ögonblick du drar läsaren över streckkoden så plingar det till i fabriken i Jönköping eller Singapore eller var det är. Rena science fiction. Teoretiskt kan man väl kanske beskriva det så att det har blivit någonting i den stilen, men det var så science fiction när vi pratade om det där.

Per-Olov Lindblom: Det där tycker jag är lite kvitto på hur det fungerar i verkligheten. När vi hade det där EDI-projektet, -99 tror jag, och träffade en konsult i ett stort företag inom transportbranschen så konstaterade han att jodå, svenska företaget där och där hade då elektroniska transportdokument och tulldokument och det gick bra genom Sverige och det gick bra genom Danmark och Tyskland, men när det kommer till italienska gränsen tar man ut allting på papper och så skriver man om det. Jaha, sade vi, men var inte tanken att man bara skulle komplettera allt eftersom resan gick vidare? Jo, men nu talar vi om Italien. Det funkade liksom inte i hela logistikkedjan när det gällde elektroniska dokument, vid det tillfället i alla fall, och det är lite utav det som du tar upp här Stefan. Man målar upp en värld som i praktiken tar väldigt lång tid på sig innan allt fungerar.

Gustav Sjöblom: Så det här projektet var inget centralt för HTF, utan det var mera ett sätt för er att ta del av ett forskningsprojekt.

Stefan Melander: Ja. Vi inbjöds att delta och det gjorde vi. Vi hade mycket intressanta diskussioner och ibland väldiga konflikter med forskarna om konsekvenser i arbetsorganisationen. De hade en helt annan uppfattning än vad vi hade om hur människor fungerade när de får förändrade arbetsuppgifter. De beskrev saker och ting som oerhört stimulerande och intressant och värdefullt och effektivt och vi ville liksom bromsa upp dem och säga att det finns mekanismer hos människor, säger våra erfarenheter, som gör att saker och ting måste gå lite annorlunda till. Det handlade främst om användarinflytande i utvecklingen.

Per-Olov Lindblom: Det här handlar också om – och det kan man se utifrån mitt jobb med den här yrkesnomenklaturen – att det beror på vad det är för arbetsuppgifter du har. Ju mer regelstyrt det är, desto mer instängd är du i din lilla värld och det märker man inte minst på befattningsbeskrivningarna. Det som var sida upp och sida ner kunde man, lite rått, säga kvinna ungefär 50 till 60 år, väldigt enkla arbetsuppgifter och så började man på att läsa identifikation och det stämde ju i de allra flesta fall. Där kunde man se att ju mer kvalificerade jobb du hade, desto mer strukturerade blev beskrivningarna. Sedan hörde man ju på folk när man var ute på företagen och träffade dem och hjälpte dem att tillämpa det här systemet tillsammans med arbetsgivarsidan, att det fanns ju en mycket större

mottaglighet för förändringar ju mer frihet du hade i ditt eget jobb och få ta eget ansvar, om man säger så. Du insåg att här håller någonting på att hända, jag måste göra någonting jag också, även om man också ställa krav på arbetsgivaren.

Gustav Sjöblom: Hur var samarbetet med Handels eller LO-förbunden överlag i datafrågor?

Stefan Melander: För vår del var det nog bara med Handels som vi samarbetade. I ett visst projekt samarbetade vi faktiskt med Transport och det var inom Bilspedition, som hade ett projekt där Erik Hjerpe ingick och där vi faktiskt drev på från HTF:s sida om ett mera radikalt teknikinförande i Bilspedition, alltså i speditionsbranschen, när det gäller logistiken och transportflöden.

Gustav Sjöblom: Känner du till mer om det?

Stefan Melander: Nej, jag var inte själv med i det projektet, utan det var min dåvarande chef, Erik Hjerpe och jag vet att han hade väldigt bra kontakter där.

Per-Olov Lindblom: För att gå vidare med övriga organisationer hade vi en del rabalder med grafikerna, beroende på att hela dagstidningstekniken, blysättning försvann. Grafikerna skrev in texter via terminaler och blev liknande vanliga sekreterarjobb, så man kan ju tänka sig resten med konflikterna där. Man måste alltså reda ut mellan parterna vad som var grafiskt arbete och vad som var tjänstemannaarbete och därmed skulle gå på HTF:s avtal.

Stefan Melander: Och journalistiskt arbete, dessutom.

Per-Olov Lindblom: Ja, till råga på allt elände var vi egentligen tre parter, men det var väl mest mellan oss och grafikerna som det var det största problemet. Där var jag med i diskussionerna om hur man ska formulera var gränsen går. Jag blev inkallad till ett gäng som satt och pratade om datasystem, de skulle skriva ordet datasystem, då sa de: ”En grafiker, är de inne i systemen och arbetar?” ”Jo, man gör ju de här kodförändringarna och så vidare.” ”Jo, men kodförändringar är ju själva applikationen, om du sätter en marginal si eller en marginal så eller stilsort, stilhöjd, radavstånd eller vad det är. Det är ju det löpande jobbet, systemet ligger ju där.” Och att förklara skillnaden, går du in i systemet och ändrar till exempel hur det här ska presenteras på bildskärmen och hur utdata ska vara, i vilka format för kommande sättmaskiner. Bara ett exempel på vad som kan ställa till bekymmer, alltså ett enda ord, vad innefattar det för någonting, att definiera det. Men jag tror jag lyckades att få gubbarna att begripa skillnaderna här mellan att göra det som man gör direkt själv som användare på en dator, respektive när man går in i själva operativsystemen eller gör förändringar i programvaror.

Gustav Sjöblom: Vad hade ni för kontakt med Handelsanställdas Förbund?

Stefan Melander: Vi hade egentligen ganska väletablerade samarbetsgrupper med Handels sedan många år. Dels var vi ju de största förbunden inom handeln och handeln var vårt största område. Det gjorde att det fanns ett intresse både från vår sida och även från arbetsgivarsidan att samordna förhandlingar, samordna avtal och vissa avtalsskrivningar. Vi hade gemensamma sittningar när det gäller löneförhandlingar ibland. Vi hade också vissa avtal helt gemensamma med Handels, utvecklingsavtalet, arbetsmiljöavtalet, i vissa delar skrev man ihop sig.

Gustav Sjöblom: Det är datafrågan i första hand som jag är ute efter.

Stefan Melander: Vi hade nog ingen … Jag satt med i en grupp som HTF och Handels hade gemensamt ett tag, men det var … Nej, det var inte HTF och Handels bara, utan det var även Handelns arbetsgivarorganisation, HAO som de hette på den tiden, Svensk Handel kan man säga att de heter idag. Vi hade en datagrupp bara för att kunna gå ut med gemensamt material ibland där vi var överens, för att lugna fältet höll jag på att säga. Det var väl nästan det som var syftet, men det var ju främst för att visa att vi inte hade konflikt i alla frågor utan vissa frågor var vi helt överens om. Det kunde vara bra att ta vara på det ute på arbetsplatserna.

Gustav Sjöblom: Hade ni andra åsikter om datoriseringen än vad Handelsanställdas Förbund hade?

Stefan Melander: Nej, det tog sig nog inte uttryck där. Det tog sig nog snarare uttryck i vissa gränsdragningsfrågor emellan förbunden istället, därför att det fick ju konsekvenser i arbetsuppgifternas innehåll som P-O var inne på. Skulle jobbet klassas som tjänstemannauppgifter eller som LO-uppgifter eller Handelsuppgifter. Därför hade vi lite bekymmer med att komma överens om om HTF eller Handels skulle rekrytera den här gruppen medlemmar. Ibland var det konflikter lokalt om det, men oftast var de överens lokalt och vi hade de största bekymren centralt mellan förbunden. Det är ju lite mer sådär att ”ni ska inte ta våra medlemmar, vi kanske kan träffa ett avtal?”. Det vart lite kohandel ibland; om ni får de grupperna så slutar vi strida om de grupperna och så vidare. Det största bekymret kring det där det hade vi väl när Systembolaget var på väg över till Handels.

Per-Olov Lindblom: Men det var en annan historia, det hade ju inte med datorutvecklingen att göra …

Stefan Melander: Nej, det hade inte med data att göra.

Per-Olov Lindblom: … utan det var en gränsfråga.

Stefan Melander: Men det är de här uppgifterna som hamnar i gråzonen mellan rena leverans-, försäljnings-, lager-, stuvningsuppgifter och administrationen av det, alltså datorbaserad. Det kommer in mer och mer att man kan jobba mera planeringsmässigt ute i lagret exempelvis och då tycker de också att de är tjänstemän. Vi tycker då att de är tjänstemän, men det tycker inte Handels utan de tycker att eftersom de gör tjänstemannauppgifter så kan väl Handels ha resten av tjänstemännen också. Om jag överdriver lite. Där uppstod en del skärningar.

Per-Olov Lindblom: Du var inne på sekreterargruppen förut, apropå det här med yrkesgrupper och gränsdragningar och det ena med det tredje, Eftersom jag jobbat med yrkesstrukturer kan jag se att sekreterarna nog är det enda våldsamma exemplet på att här händer någonting. ”Här försvinner våra arbetsuppgifter” sa sekreterargruppen och så bildades en sekreterarförening som kanske var lite överilat för att behålla arbetsuppgifterna. Det var som någon tjej sa i den vevan: ”Vad håller ni på med tjejer? Roffa åt er bra arbetsuppgifter istället!” Ja, det var väl det det handlade om. Men jag vågar påstå att det är den enda homogena grupp som har drabbats vid … jag ska inte säga ett och samma tillfälle, men under en ganska begränsad tidsperiod när ordbehandlingsmaskinerna kom och i ännu större utsträckning när persondatorerna kom och vi som handläggare då kunde

skriva mycket mer än vad vi kunnat tidigare om vi inte var maskinskrivningskunniga men vi var inte ens många som ville skriva.

Stefan Melander: Vi kunde i alla fall klippa och klistra.

Per-Olov Lindblom: Ja, det kunde vi göra. Men annars kan jag inte påminna mig om någon grupp som direkt har blivit så påverkad, utan det har gått väldigt långsamt. Ser man det över kanske fem, tio år, ja det är då man ser skillnaderna. Ska vi beskriva förändringar i yrkesstrukturerna, det har jag sagt hela tiden under de här 30 åren att kortare tid än fem år går inte på tjänstemannasidan, därför att det händer så många saker. Det är rationaliseringar, varsel om uppsägningar, faktiska uppsägningar, det är nyanställningar och så vidare som gör att om man inte håller koll på det så blir det en felaktig bild av förändringar i strukturen.

Gustav Sjöblom: Uppfattade ni er som skeptiska eller kritiska till datoriseringen och tror ni att någon annan part uppfattade det så?

Stefan Melander: Nja, jag tror nog att arbetsgivarparten uppfattade facket som en bromskloss, men det har nog närmare att göra med att vi har drivit ”stopp och belägg, lugn här nu, vi vill vara med och diskutera och fundera över vad vi ska göra och vad det får för konsekvenser, ha konsekvensbedömningar innan vi drar åstad. Det har de väl tyckt som en sak som gör att det drar ut på tiden, men i grunden har vi inte varit teknikskeptiska i förbundet. Jag skulle tro att även om vi har presenterat fackliga utgångspunkter för att bromsa upp införandeprocessen och ta med de anställda, så har vi ju ändå beskrivit de tekniska möjligheterna som positiva. Sedan har vi ju varit väldigt kritiska mot enskilda företeelser. Ett tag var vi väldigt kritiska mot call centers och datatjänsteföretag som ligger utlokaliserade ute i bygderna, men det berodde på att det fanns så många lycksökare som håvade in pengar från lokala utvecklingsfonder. De startade någon skrivcentral uppe i Ytterhogdal och höll på och trixade med dotterbolag och flyttade över kommungränserna och donade med gratispersonal från Arbetsförmedlingen och hade dessutom en urusel arbetsmiljö. Man kom till arbetsplatser och hade arbetsmiljökonferenser och diskuterade och de berättade hur de hade det med någon enkel glödlampa i taket, eller sitta i någon skrubb, sitta på ölbackar och skriva med urusla förhållanden och så säger man ”Men herregud, ni måste ju ställa krav på det och det och det!” ”Nej, men det kan vi inte göra, för då stänger de.”

Per-Olov Lindblom: Stäng då.

Stefan Melander: Vår kritik grundade sig på att det fanns så mycket företag som slarvade otroligt med det här. Det var inte mot tekniken som sådan, lösningen, utan det var mot nonchalansen och slarvet.

Per-Olov Lindblom: Jag var nere i Bryssel för ett antal år sedan på belgiska telebolagets call center. Det var stora skrivbord för var och en – nej, inte var och en, man byttes ju av eftersom man gick dygnet runt. Det var luftig lokal, men det satt en tablå i taket som visade inkommande samtal på kö, men det var ingen stress, det gick lugnt och stilla till. Det var Shangri-La jämfört med det du berättar.

Stefan Melander: Vi införde ju själv ett så kallat call center på HTF för några sedan och där formulerade våran fackklubb och de anställda ganska hårda krav. Det gör att man bara sitter i tvåtimmarspass i telefon och sedan jobbar man med administration, svarar på

mail, följer upp frågor och det ena. Så går man på ett nytt tvåtimmarspass . Det är ljusa, luftiga lokaler. Visserligen har jag en massa synpunkter på belysningen i de där lokalerna, för det sitter sådana där irriterande spotlights eller downlights som bländar varenda människa. Men det var en underbar fajt jag hade om det där. I alla fall, det kan göras bra men det finns en hel del undermåliga miljöer.

Per-Olov Lindblom: Det finns en annan dimension på det här, vilket också gäller bemanningsföretag där vi på den fackliga sidan har varit medverkande till att man har bildat branschorganisationer. När det gäller bemanningsföretag har det också varit certifiering, att man ska uppfylla vissa krav, bland annat skall det finnas kollektivavtal.

Stefan Melander: Ja, och call centerna är också väldigt måna om att framstå som seriösa… Jag menar, de anger som ett försäljningsargument att de har kollektivavtal med HTF – eller Unionen blir det ju nu. Sedan hur vissa följer avtalen, det är en annan historia, men de är i alla fall måna om att få avtal. [skratt]

Gustav Sjöblom: Var ni inblandade i standardiseringsarbete i slutet av -70, början på 80-talet, till exempel EAN-grupper?

Stefan Melander: Nej, inte från min sida. Jag känner igen det där arbetet och jag tror att det var uppe på bordet i någon TCO-grupp som jag satt i ett tag, TCO:s datagrupp, att det fanns representanter från TCO-sidan som var med i det arbetet, för det var ju också internationellt eller på europeisk nivå.

Gustav Sjöblom: Kände ni inte att det var någon viktig process, där facket skulle kunna spela en stor roll?

Stefan Melander: Alltså, när du säger ni så måste jag svara för förbundet och då måste jag säga att då kände nog inte förbundet att det var någon viktig process.

Per-Olov Lindblom: Det tycker jag var rätt så långt fram i tiden, för jag hade en del idéer utifrån mitt perspektiv att vi skulle kunna jobba med smådatorer som ju började komma i början på 80-talet. Men det föll på hälleberget, så att säga, och det gick faktiskt så långt som att -81 köpte jag en byggsats med en dator, en utav de första PC-modellerna, all in one så att säga, med diskettstation och bildskärm, som vi sedan använde på de här kurserna i datafrågor som Stefan och jag hade. Jag tror det var tre eller fyra stycken för förtroendevalda. Där insåg vi också dels hur omedvetna många var, för jag hade gjort en del program där jag visade vad man skulle kunna göra med en sådan här och sedan översatte det till företagsspråk, dels att vi var väldigt sent ute. Vi skulle ha varit ett halvt decennium tidigare med den typen utav kurser. Det vaknade väldigt sent inom förbundet och då var liksom loppet redan kört.

Stefan Melander: Men du är väl inne på en annan grej här? Alltså, det pågår ju ett standardiseringsarbete med någon slags nomenklatur för alla möjliga typer utav tekniska artiklar, bland annat data och maskiner som jag vet att LO är ganska engagerat i och jag har varit på något möte med, vad heter de nu, den där organisationen? De heter någonting i den stilen ... Standardiserings…

Gustav Sjöblom: SIS?

Stefan Melander: Ja, just det. Jag har varit på möten där de har argumenterat för att ha med facket och använda det i större utsträckning och vädjat lite till mig att förbunden ska engagera sig mer i det där på TCO-sidan, för LO har gjort det med viss maskinutveckling, men det har inte väckt något gehör hemma i förbundet i de försök vi har gjort att ta upp det. TCO har gjort sig ett fint namn där därför att man framhåller TCO:s bildskärmsprovare och TCO-certifieringen som ett fantastiskt lyckosamt och framgångsrikt koncept för att driva standardiseringsfrågor sett ur ett användar- och löntagarperspektivet. Per-Erik Boivie är den som har fått kronan på hjässan för det här.

Per-Olov Lindblom: Men överhuvudtaget standardiseringsarbetet, du har ju hela branschindelningssystemet SNI, vi som utredare har ju jobbat väldigt mycket med det för att få kopplingen ut i samhället i förhållande till våra medlemsgrupper och se hur olika saker ser ut och hur det utvecklas, men internt nej.

Stefan Melander: Grejen är att det där leder till en massa direktiv på EU-nivå. Standardiseringsarbetet är ju kopplat i viss mån till det …

Per-Olov Lindblom: Men man har ju möjlighet att påverka om man bara visar framfötterna och ibland är det kanske inte så bra att TCO är representant, utan det kan vara bättre att det finns en förbundsrepresentant som representerar TCO inom en sådan där gruppering, som har närmare till verkligheten, så att säga. Men jag uppfattar överhuvudtaget att det där inte är något prioriterat på den fackliga sidan, i vart fall inte om jag ser det ur HTF:s perspektiv, utan det beror på den enskilda handläggaren, att försöka få tid och möjlighet att vara med.

Stefan Melander: Man får trixa till sig tid för sin egen kompetensutveckling och sina kontaktytor, för på förbundsledningsnivå har man jobbat hårt för att satsa resurser mer och mer på basics under en tid på senare år. Det gör att en hel del kontakter som var väldigt utvecklade på 80-talet och till och med en bit in på 90-talet började skrotas, alla möjliga samarbetsgrupper som vi deltog i. Man sa så här, som Länspolismästare Götblad sa: ”Nu ska vi i polisen inte ha något sammanträde på två veckor. Nu ska vi jobba.” Det lät ju väldigt käckt och bra, men då undrar man, vad uträttar de i sina grupper? Är det inte ett visst kunskapsutbyte, erfarenhet och planering och strategidiskussioner? Ja, nu ska till och med hon ut och sitta i en polisbil för att visa framfötterna. Det där låter ju bra och det kan i viss mån ligga en del i det – det finns ju en hel del sammanträden och grupper som umgås mer än gör nytta kanske – men i det stora hela blir det en sådan kursändring att helt plötsligt upphör ett arbete som faktiskt var av betydelse på lite sikt. Så har det varit lite grann inom den fackliga världen, på TCO-sidan i alla fall.

Per-Olov Lindblom: Bara för att göra en lätt utvikning mot europanivå så var jag HTF:s representant i en grupp mellan fackliga organisationer när det gäller turism, där vi träffade företrädare för generaldirektoratet som arbetar med turism, där vi talade inte bara om turismnäringens utveckling, utan också att utveckla arbetsvillkoren för de anställda är viktigt för turismsektorn. Det blev tydligen en rejäl tankeställare för direktoratets representanter. Jag tror att är man med på olika ställen så har man möjlighet att långsiktigt påverka och det är ju en utav våra uppgifter, att påverka både nationellt och i möjligaste mån också internationellt i olika frågor. När det gäller datafrågor så är det väl ganska begränsat när det gäller det internationella, utan det har varit på det nationella planet, nära medlemmarna, som har varit det viktiga.

Gustav Sjöblom: Nu är klockan halv ett. Är det något mer som ni tycker borde komma fram här?

Per-Olov Lindblom: Ja, man kan väl göra ett tillägg till det som jag var inne på för ett tag sedan, våran interna datorutveckling. När det kom till PC-miljö blev vi inte så beroende av folk internt för att ändra i program och så vidare, eftersom vi där köpte in ett färdigt statistiksystem, som var kärnan när det gäller just oberoende lönestatstik. Det är en form utav paradigmskifte, att man blir mer oberoende som användare. Man letar fram ett färdigt programpaket som man känner passar, kanske inte till 100 procent men till 90 procent då. Bra, då tar vi det. Och som nämnts tidigare har internet öppnat helt nya möjligheter att utbyta information och att hämta eller beställa information.

Stefan Melander: Samtidigt som jag slutade jobba på HTF för ett år sedan så är det ju helt klart att både möjligheterna till mera kontinuerligt och harmoniskt inflytande i utvecklingsprocesser och specifikt när det gäller teknikutveckling så har ju den modell, det vi drev i början på 80-talet, slutet på 70-talet, sjunkit tillbaka, alltså det strukturerade, att vi satt med i referens- och styrgrupper, att vi formulerade krav och specifikationer, att vi följde upp, att vi utbildade och allt det där. Det har blivit en mera, ska vi säga, mera naturlig process i företagen. Visserligen väldigt ojämn, men den fackliga fokus på de här frågorna har sjunkit tillbaka väldigt kraftigt och jag får en känsla att det går väldigt olika till ute på fältet. En del företag förlitar sig helt på leverantörer och installatörer att det här ska fungera enligt vår egen, i vår kammare gjorda, specifikation och folk blir överrumplade, medan man på andra platser, gör en ganska bra process, där till och med leverantörerna är klara över att vi kommer inte att leverera ett system till er om inte vi får schyssta referens- och styrgrupper att jobba med. Det där vet jag väl, dels genom att man har frågat folk hur det går till nu för tiden, men framför allt vet jag det genom min son som jobbar på före detta Intentia, numera Lawson. Han håller på med just teknik, implementeringar av affärssystem och så. När jag pratar med honom säger han att de aldrig skulle kunna lyckas i affärsverksamheten om de inte såg till att det sköttes schysst ute på företaget.

Per-Olov Lindblom: Men då kan man väl ändå säga att då har MBL lyckats så långt att involvera den enskilda att åtminstone påverka min situation i det här stora spelet. Jag får vara med med min kunskap och erfarenhet och bidra och kanske påverka min framtida arbetssituation också. ”Där det fungerar bra”, är väl bäst att tillägga och stryka under med flera streck.

Stefan Melander: Nej, man ska inte ta i mer än man behöver, så att säga. Har man lyckas få ett sätt att jobba ska man väl vara nöjd med det, även om det är alltid kul att säga att det här står vi i facket för, i alla fall när vi ska tala om hur bra det är i facket. Men nu har det blivit så naturligt på en del arbetsplatser att de jobbar på det här sättet, att ingen längre förknippar det med att det är ett fackligt krav längre. Det kan ju vara både på gott och ont, förhoppningsvis mest på gott. Vår främsta uppgift måste ju vara att göra oss själva överflödiga.

Per-Olov Lindblom: Ja, visst är det det och därför är det kul, i vart fall på det företaget där man har de här bra relationerna, vi behöver som förbundsanställda inte vara konfliktlösare utan vi kan vara rådgivare i olika sammanhang. Då har väl förbundet lyckats med sin verksamhet väldigt bra. Sedan återstår naturligtvis förhandlingsarbetet med kollektivavtal, alltså grundbulten för det hela. Det ska de centrala parterna på arbetsmarknaden

sköta, så vi har spelregler som alla vet om och vi förhoppningsvis är någorlunda överens om i alla fall.

Gustav Sjöblom: Vad bra, då får jag tacka så mycket för er medverkan.