

## Glad på jobbet

TRYCKET medger ödmjukt att det finns andra tidningar och publikationer som också kan innehålla klokskap. Speciellt när vi befinner oss i en situation där mungiporna har en tendens att dra sig nedåt kan det vara nyttigt att påminna om *arbetsglädje*.

Arbetsmiljötidningen *Du & JOBBET* skriver om arbetsglädje. Birger Rexed, en av författarna till boken *Långtids-frisk*, sammanfattar sin syn med följande kloka tankar:

## 3 förutsättningar för arbetsglädje...

1. *Arbetet måste ha en mening* - men vad som ger mening är individuellt.
2. *Arbete ska gå att påverka* - i den mån man har behov av det.
3. *Man bör dela grundläggande värderingar med de andra på jobbet* - obs, inte samma sak som att alla ska tycka exakt lika!

## .. och 4 effektiva sätt att döda den!

1. *Låt konflikterna gro.*
2. *Tillåt ledarskapet att vara dåligt.*
3. *Nonchalera människors behov och önskemål.*
4. *Ha ett pressat schema utan utrymme för samtal.*

# Vägs ände

Företagets uppsägning av lönesystemet skedde för två år sedan. Sedan dess har det pågått ett arbete med att ta fram ett nytt lönesystem. Det har dragit ut på tiden. Företaget vill nu slänga de viktiga riktlinjerna för arbetet. Då är vi vid vägs ände.

Motivet för uppsägningen från företagets sida var kort och gott: Metallarna på Umeverken har för höga löner! Med en sådan inställning från företaget försvåras arbetet med att ta fram ett nytt lönesystem. Förutom att vilja sänka vårt relativa löneläge tycks företaget drivas av en stark övertygelse om att ett systemskifte ska genomföras och det påverkar också deras syn på partsrelationerna.

En fråga som varit aktuell under hela tiden har varit: Vad händer om parterna inte kommer överens om ett nytt lönesystem? Av den anledningen har det

funnits en "stupstock" med i bilden, dvs. en regel som talar om vad som sker om förhandlingarna bryter samman. Vi har nu kommit till den punkten och vi står vid stupstocken.

Stupstocken är att ackordslön ska införas på fabriken. Ackordslön är numera en ovanlig löneform inom industrin. Det innebär att förhandlingar om ackordsförändring inte är helt enkelt. Det finns många frågor men inte lika många självklara svar. I artikeln på nästa sida ska vi försöka gå igenom de viktigaste frågorna.

## Medlemsmöte

Torsdag 7/10 kl. 14<sup>00</sup> - 15<sup>00</sup>

Matsal UEA

Dagordning: Information från förhandlingar

Frågor och svar om ackord  
Beslut om medlemsomröstning  
Övriga åtgärder

Mötet sker på arbetstid. (övertid för tid utanför ordinarie skift). Alla har rätt att närvara.

Meddela din PL om du tänker närvara på mötet.  
Högtalare kommer att finnas i BU3

# Vad innebär ackordlön?

## *Vad är skillnaden mellan ackord och andra lönesystemer?*

Lön är betalning för utfört arbete. Ett lönesystem kan ses som ett verktyg att uppnå olika saker i arbetet. Ackord är en löneform där lönen uteslutande sätts efter prestation. Vårt tidigare befattningslönesystem var konstruerat för att bidra till en utvecklingen i arbetet, både för min egen del och för verksamhetens bästa.

## *Vill klubben införa ackord?*

Nej, inte alls. Ackordslön är ett sämre alternativ än ett befattningslönesystem. Men det är ett bättre alternativ än ensidigt satta chefslöner. Fördelen med ackord är att det ger oss metallare inflytande över lönerna eftersom arbetsgivaren är tvungna att förhandla om ackordet. I det läge vi kommit kan vi antingen ta företagets bud eller gå på stupstocken. Det valet faller på stupstocken, dvs. ackordet. Anledningen till företagets ovilja till kompromisser är deras ursprungliga motiv att sänka vårt relativa löneläge. Med ackordet tror vi oss stå starkare att försvara vårt löneläge.

## *Vad säger kollektivavtalet om ackord?*

Grundregeln är att rent ackord ska tillämpas där det är möjligt, i övriga fall tillämpas timlön. Rent ackord är ett fritt individuellt ackord. Men det finns inget absolut krav på att arbetsgivaren till varje pris måste införa detta. Det finns en relativt ny dom i Arbetsdomstolen som inte ålägger arbetsgivaren att tillämpa rent ackord där det skulle få alltför stora konsekvenser på verksamheten. Stupstocken blir då istället timlön. Men det går också att komma överens om olika typer av blandackord, ackord med prestationsöverenskommelser, osv.

Ackord kan antingen förhandlas fritt eller beräknas i samband med arbetsstudier. På fabriken finns en tradition med arbetsstudier som i vissa fall också lever kvar och utgör grunden för det prestationskrav och timtakter vi hade i de uppsagda avtalen om Arbetsorganisation och Lönesystem.

Till ackord hör också att olika arbeten ska grupperas och att penningfaktorer ska fastställas. Gruppering kan antingen göras med hjälp av arbetsvärdering eller ingruppering enligt

avtalets fyra grupper. Att värdera arbeten ska göras gemensamt mellan parterna. Att fastställa nivåerna på penningfaktorerna är också en ren förhandlingsfråga.

Där ackord inte kan tillämpas ska timlön fastställas. Det sker också i förhandling mellan parterna efter att arbetena har grupperats.

Detta är huvuddragen, men det finns många andra anvisningar och detaljer i avtalet som kan påverka slutresultatet.

## *Om det blir ackord, vad händer med min lön som jag har nu?*

På kort sikt händer ingenting. Man behåller den lön man har för tillfället och dit räknas lönen för det befattningsnivå man legat i, de grupp tillägg man tagit del av och det anställningstidstillägg man kvalificerat sig för. Det finns ett löneskydd inbyggt i det centrala avtalet som hindrar företaget att sänka lönen vid lika eller likvärdigt arbete.

## *Hur kommer lönerna att utvecklas?*

Det går egentligen inte att svara på. Det som händer med ackord är företaget tvingas förhandla om priset för vårt arbete, vilket är detsamma som att behålla ett inflytande. Utfallet av förhandlingarna blir ett resultat av vår gemensamma styrka så det är till stor del upp till oss själva. Alternativet med månadslön utan lönesystem garanterar endast de centrala löneökningarna och öppnar vägen för att företaget själva fördelar löneutrymmet om parterna inte kommer överens.

## *Hur ofta betalas lönen ut?*

Ackords- och timlönebilaga i centrala avtalet föreskriver att lönen ska betalas ut minst en gång per månad. Det är alltså fullt möjligt att behålla "månadslön", men också att komma överens om annat.

