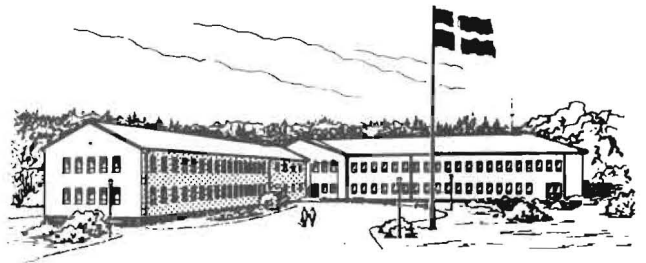


CVA nytt



Red. Gunnel Rydeborg

Nr 15

ARBOGA 1973.05.10

FÖRSÖK MED NYA PRESTATIONSLöNESYSTEM VID FFV-CVA

I 1973 års avtal, träffat mellan Statens Avtalsverk och Statsanställdas Förbund, är parterna ense om att gemensamt söka utveckla nya prestationslönesystem vid FFV. Även inom underhållsverkstäderna skall det bedrivas försöksverksamhet.

Detta får också ses mot bakgrund av att avtalsparterna är eniga om att efterhandsackorden vid underhållsverkstäderna skall avvecklas, och att dessa så långt som möjligt skall ersättas med andra prestationslöneformer. Om man inte kan finna någon lämplig prestationslöneform kommer ett tidlöneförfarande att tillämpas.

Med anledning härav har det beslutats att vid CVA skall försöket inriktas på grupppremielön inom området elektronik. Vid CVM berör försöket lönesystem för kortsiktiga mekaniska arbeten.

Den 24. 4. 1973 hölls ett första sammanträde i detta ärende vid CVA. I mötet deltog förutom representanter för verkstadsledningen och SF lokalavdelning även Ove Dehlin, CVMV som SF-representant samt Nils Ekegård, HK och John Nilsson, Nordisk Teknik AB.

Det beslutades att ett projekt skall förberedas för försök på elsektionens radar- och antennverkstad. En projektgrupp för genomförandet skall utses och i denna skall bl a ingå representanter för berörd personal.

SYFTET MED FÖRSÖKET

Försöket - eller man kanske snarare skall säga undersökningen - avser alltså att utröna om man kan ersätta blandackorden med någon form av grupppremielön eller resultatlön, som det också ibland kallas.

Ett grupppremielönesystem måste allmänt sett förutsättas helt ansluta sig till det av de centrala parterna fastställda och nu gällande lönesys-

temet, och alltså utformas som en fast arbetsvärderad månadslön med tillägg av en rörlig lönedel i ungefär samma proportioner som nu. Skillnaden jämfört med nuvarande prestationslöner skulle alltså ligga i att den rörliga lönedelen utgörs av en gruppemnie, där en större grupps gemensamma resultat över en längre tid skall ligga till grund för premiens storlek, i stället för att man som hittills baserat den rörliga lönedelen på individuell prestation för enstaka arbeten.

Det har ju genom åren visat sig att det varit mycket svårt att objektivt mäta en sådan individuell prestation för vissa typer av arbeten, inte minst inom elektronikområdet. Däremot borde det kanske vara lättare att fastlägga resultatet av en hel verkstadsgrupps arbete under en längre tid.

Hur detta skall gå till, och hur resultatet sedan skall avspeglas i en gruppemnie är det alltså projektgruppens sak att undersöka och föreslå.

Utan att föregripa projektgruppens arbete kan man kanske föreställa sig att det skulle kunna gå till ungefär så här:

Man bestämmer sig för vilken personal som skall ingå i resultatgruppen, och klarar ut om alla gruppens arbeten skall ingå i resultatmätningen eller om några arbeten redan från början måste undantas.

Varje arbete som tidigare utförts inom resultatgruppen ges en överenskommen planerad normaltids - planeringstid - som omfattar hela gruppens arbete med respektive objekt, och som kan grundas på tidigare statistik. Dessa planeringstider sammanställs sedan i planeringstidlistor, där nya arbeten och arbetsobjekt kan påföras efter hand som erfarenhet av dessa vinnes och överenskommelse mellan representanter för arbetsledning och berörd personal görs. Premiens

storlek kan sedan grundas på en jämförelse mellan summan av planeringstiderna för under uppföljningstiden levererade objekt och den av hela gruppen totalt använda tiden härför.

Utformningen av resultatmätningen, liksom de administrativa rutinerna för åstadkommande av planeringstidlistor, avräkning av produktionsresultat osv kan tänkas bli olika på olika verkstäder beroende på arbetets art. För vissa grupper måste kanske tex sådana saker som åtgången av reservdelar och arbetskvalitén tas med i beräkningarna. Gruppemnielön eller resultatlönen bör slutgiltigt så långt som möjligt bygga på gruppens resultat i relation till kostnaderna för att åstadkomma detta resultat. Alla nödvändiga system och rutiner förutsättes dock successivt läggas upp, och sedan uppföljas och eventuellt modifieras i nära samarbete med berörd personal.

PT2-gruppen vid CVA - så kallas projektgruppen som skall syssla med detta försök, där PT står för produktionsteknik och 2:an för lönesystem - har alltså ett stort arbete framför sig. Något riktigt pionjärarbete är det dock inte, då samma slag av resultatlöneförsök redan är i tillämpning på flera ställen inom statsverket, bl a inom televerket. Erfarenheterna härifrån kommer också att överföras till våra försök, och för att förmedla dessa erfarenheter har SF anknutit ombudsman B J Olof Junsjö från sin förhandlingsavdelning till arbetet inom FFV. För den som redan nu vill veta mer om resultatlön hänvisas till tidningen Statsanställd nr 12 den 29 mars 1973, där televerkets försök beskrivs under rubriken "lönesystem utan nackdelar".