

2013-01-14

Lönefördelning enligt antroposofiskt inspirerad självförvaltning

Allmänt om solidarisk lönefördelning

Enligt gällande C-avtal mellan verksamheten och Medarbetareförbundet, ska lönerna bestämmas i samråd mellan ledningen för verksamheten och medlemmarna i MeF. I C-avtalet lägger vi stor vikt vid en solidarisk lönesättning som innebär en strävan efter små löneklyftor. Den antroposofiska arbetsrättsliga synen är att arbete inte bör köpas och säljas, eftersom utfört arbete i verkligheten inte är en vara, utan en oskiljaktig del av medarbetarens liv.

Vi verkar för lönekriterier som är transparenta och begripliga för alla, och som gäller för alla medarbetare oavsett befattning. Den solidariska lönefördelningsprincipen som beskrivs i kollektivavtalet innebär att medarbetarna intresserar sig för varandras löner och inte bara för sin egen lön. Det gäller att uppnå en överenskommelse om vad man anser vara en rimlig fördelning av verksamhetens lönededel, för alla medarbetare. Grunden är att alla medarbetare ska ha samma grundlön och att den är tillräcklig hög för att täcka mänskliga basbehov som bostad, kläder och mat. Sedan tillkommer olika tillägg ovanpå grundlönen, som styrs av de lönekriterier varje enskild verksamhet bestämmer sig för att använda.

MeF anser att lönekriterierna bör handla om skillnader i erfarenhet, ansvar och utbildning. Inte i arbetsförmåga, effektivitet, duglighet eller liknande. Sådana skillnader bör istället vara anledning till medarbetarvård, fortbildning och utveckling. Det ska inte heller vara möjligt att skillnaden i lön beror på om du kan tala för din sak. Det är viktigt att denna process inte forceras, utan att alla inblandade är medvetna om att lönerrevision tar sin tid. Det är fullt möjligt att ta lönerrevisionen i flera steg. Genom att ha årligen återkommande samtal om lönefördelningen, kan lönetrappan förfinas och eventuella skevheter i fördelningen justeras.

Procedur

Löneram. Huvudman/ledning ska i samråd med MeF´s lokalavdelning ta fram ett förslag till verksamhetsplan och budget. I budgeten anges löneramen och eventuell löneförhöjning under året. Alla medarbetare ska få ta del av och yttra sig om verksamhetens ekonomiska utfall och förslaget till verksamhetsplan och budget. Det är sedan huvudman/ledning som fastställer verksamhetsplan, budget och löneram.

Lönekritierier. Lokalavdelningen beslutar om riktlinjerna för lönefördelningen utifrån medlemmarnas och verksamhetens bästa, och ger lokalombudet i uppdrag att förhandla med huvudman/ledning. MeF´s lokalombud ska i samråd med huvudman/ledning ta fram ett förslag till kriterier för lönefördelning med utgångspunkt från löneramen, dvs. en lönetrappa. Alla medarbetare informeras om förslaget och ges möjlighet att yttra sig. Alla kan lämna sina synpunkter och förslag på lönefördelningen till lokalombud/lokalavdelning. Detta är en process över tid och bör inte forceras.

Beslut. Det är sedan MeF´s lokalavdelning, dvs. MeF-medlemmarna, som fastställer kriterier för lönefördelning och slutgiltig lönetrappa. Alla medarbetare som önskar ta medansvar för och ha beslutsrätt om lönefördelningen är välkomna som medlemmar i MeF. Kriterierna för lönefördelningen ska finnas som bilaga i det lokala kollektivavtalet.

MeF's förslag till lönekriterier:

- **Grundlön.** Alla medarbetare har en gemensam bas för lönen (t ex 20 000 kr/mån).
- **Utbildning.** Ett tillägg för den utbildningsinsats medarbetaren har gjort för att bli kunnig för yrket. Om verksamheten önskar kan olika typer av utbildningar ge olika lönepåslag, t ex. lärarutbildning ger 300 kr/månad och waldorflärlärlarutbildning ger 500 kr/mån. För övriga utbildningar gäller att de ska vara relevanta för den arbetsuppgift medarbetaren har.
- **Erfarenhet.** Ett tillägg för erfarenhet, i form av ett lönepåslag för:
 - antal år som man arbetat i yrket.
 - antal år som man arbetat i verksamheten.
- **Ansvar.** Ett ansvarstillägg för avdelningsansvar, klassansvar, pedagogiskt ansvar, särskilt ansvar mm.
- **Ålder.**

Lönepåslagen och kriterierna regleras utifrån löneramen och det utrymme till löneförhöjning huvudman/ledning har beslutat, och tar även hänsyn till att det blir en rimlig fördelning mellan medarbetarna. Med hjälp av ett exceldokument kan man enkelt göra förändringar i lönepåslagsnivåerna och även vilka kriterier som skall användas, och lätt se vad det blir för utfall ekonomiskt för både verksamheten och den enskilde medarbetaren. Exceldokumentet hittar du på MeF's hemsida.

Hjälp från MeF centralt

Eftersom lönerevision är och kan vara en känslig och svår process, kommer vi gärna till verksamheten för att hjälpa lokalavdelningar med lönekriterier, med information till medarbetarna och närvara vid förhandlingar. På vår hemsida hittar du mallar och råd inför arbetat med lönefördelningen.

Hör gärna av dig med frågor till:

MEDARBETAREFÖRBUNDET

Mossvägen 1 A Nb, 153 37 Järna

Tel: 08-551 50 400 E-post: info@mef.se

www.mef.se