

Mer utförlig information

Förutsättningar inför löneöversynen

Huddinge kommun budgeterade med 3 % för lönekompensation, vilket innebär att verksamheterna haft ekonomiska förutsättningar att kompensera lönerna.

I vårt tvååriga avtal, HÖK25, är vi överens om att förbättra lönestrukturen och premiera erfarna lärare. Vår statistik visar att löneutvecklingen i Huddinge tenderar att avstanna efter 50 års ålder, och till och med minska efter 60, både för de med högre löner (p90) och lägre (p10).

Vi har även sett att lönespridningen – skillnaden mellan de lägsta och högsta lönerna – har minskat. En ökad lönespridning är viktig för att skapa en positiv livslöneutveckling för kollektivet, något vi också är överens med arbetsgivaren om att förbättra.

Avtalet innehåller ett garanterat lägsta utfall på 3,0 %. I detta ingår både grundlön och fasta tillägg, såsom lärarlönelyft och förstelärartillägg. Vi är överens med arbetsgivaren om att hela lönen, inklusive tillägg, ska ligga till grund för både förhandling och analys.

Inför förhandlingarna genomfördes överläggningar med arbetsgivaren för att enas om förutsättningarna.

Vi träffade också lönesättande chefer gemensamt för att tydliggöra förutsättningarna. Då betonade vi särskilt:

- chefens ansvar att kunna motivera lönesättningen
- att lönen ska premiera erfarenhet
- att medarbetare som bidrar över tid ska uppmärksammas
- att lönestruktur och lönespridning behöver förbättras

Ytterligare statistik publiceras vid ett senare tillfälle på föreningssidan.

Sveriges Lärare Huddinges styrelse via Pablo Mendoza