



Yrkanden inför löneöversyn 2024

Sverige befinner sig tillsammans med stora delar av den övriga världen i en mycket svår ekonomisk situation. Levnadskostnaderna ökar för alla genom hög inflation och kraftigt höjda räntor. Vi står därför inför en uppenbar risk för reallönesänkningar, något som lärarna redan vid årets löneöversyn blev varse.

Det långsiktiga målet, för att kunna stärka skolans kompetensförsörjning och minska lärarbristen, måste därför vara att arbeta vidare för att säkerställa en reell uppvärdering av lärarlönerna. **För att detta ska vara möjligt måste årets löneöversyn minst ligga i nivå med märket för svensk arbetsmarknad på 7,4% för åren 2023-2024.**

Falu kommun måste nu säkerställa att lärarna nästa år kompenseras för det låga utfallet 2023. Det får inte bli ett förlorat år för uppvärderingen av lärarlönerna. Detta särskilt då konkurrensen med friskolor nu hårdnar efter deras avtal, som träffades den 11/9 mellan Sverige Lärares och Almega, där den nya kostnadsramen är 7,4% över 24 månader.

För att förhindra att lärare inom Falu kommun väljer att byta tjänst till konkurrerande friskolor eller att söka sig till en annan kommun och därmed höja sin lön, är det nu tid att agera lönemässigt.

Falun har fortfarande en relativt hög behörighet på sina lärare jämfört med andra kommuner i Dalarna liksom en god måluppfyllelse, men tendensen är dessvärre vikande. Sveriges lärare ser med ökande oro på kompetensförsörjningen gällande våra medlemskategorier. I SACOs senaste livslönerapport bekräftas återigen att det inte lönar sig att utbilda sig till lärare. Skolverkets lärarprognos 2021 visade att det i Dalarna finns ett rekryteringsbehov av över 5 000 lärare fram t o m 2035. I rapporten framgår det att i Dalarna är det totala rekryteringsbehovet under tidsperioden fram till 2035 72 % av 2020 års lärarkår i länet! Det betyder att en mycket stor andel av lärarkåren kommer att behöva ersättas fram till 2035. Med det sagt har Dalarna fortfarande det femte största rekryteringsbehovet i landet. Ett stort ansvar för att hantera denna lärarbrist vilar på Falu kommun. Att arbeta i skolan i Falu kommun måste göras mer attraktivt.

Vid höstens pågående partsgemensamma löneanalys, enligt HÖK 21, kan vi från Sveriges Lärare konstatera att det för arbetsgivaren finns en hel del att göra vad gäller våra medlemmars löneutveckling. I de flesta av våra medlemsgrupper är progressionen endast acceptabel, men i några grupper finns det knappt någon progression alls på kollektivets löneutveckling. Vi ser tyvärr också skillnader på kvinnor och mäns löner inom vissa av våra grupper, till kvinnornas nackdel. Våra medlemmars livslöneutveckling hos Falu kommun är inte tillräckligt bra! Det står uttryckligen i HÖK 21 om vikten av äldre arbetstagares löneutveckling. Arbetsgivaren Falu kommun behöver visa på en positiv livslöneutveckling, utan att våra medlemsgrupper ska behöva byta arbetsgivare.

En arbetsgivare som låter lärare “betala” för en annan grupps löneavtal, som väljer att “inte har råd” eller anser att någon annan borde betala löneökningarna till sina anställda, tar heller inte sitt ansvar för den svenska modellen!

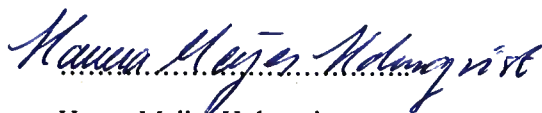
I HÖK 21 (bilaga 3) kan man läsa att arbetsgivaren ska utarbeta en plan för det lokala arbetet för strategisk kompetensförsörjning. En mycket viktig del i denna plan är att: *Löneinstrumentet måste användas aktivt för att skapa bättre resultat och göra läraryrket mer attraktivt. För att kunna rekrytera och behålla lärare krävs möjlighet till en positiv livslöneutveckling och en lönestruktur som bidrar till stabilitet och kontinuitet. (HÖK 21 bilaga 4a samt står också i bilaga 5 samt bilaga 1 §1 och §2)*

Arbetsgivaren behöver fortsätta uppvärderingen av våra medlemmars löner. För att lyckas med detta behöver arbetsgivaren genomföra löneöversynen med uttalat direktiv till lönesättande chefer att en önskvärd lönestruktur ska spegla en värdering av erfarenhet och kompetens som ska leda till löneutveckling under hela yrkeslivet. *Det är därför väsentligt att såväl ur lönespridnings- som personalförsörjnings-synpunkt uppmärksamma de äldre arbetstagarna. (HÖK 21 bilaga 5)*

Det ovan beskrivna i HÖK 21 och dess bilagor ligger som grund för våra yrkanden.

I enlighet med HÖK 21 yrkar Sveriges lärare på att arbetsgivaren:

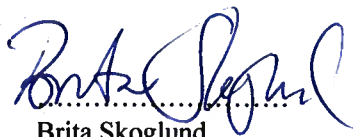
- **stärker lärare och studie- och yrkesvägledares relativa löneutveckling samt uppvärderar lönerna. De lärare, som utifrån sin erfarenhet, står för stabiliteten och kontinuiteten i verksamheten ska prioriteras.**
- **inför löneöversynen konkretiserar mål för lönespridning inom respektive yrkesgrupp samt målbild för lönestruktur. Lönespridningen ska mätas i de olika grupperna var för sig.**
- **säkerställer att grunderna för lönesättningen är tydliga och kända och bedriver ett aktivt arbete för att öka förtroendet för den individuella lönesättningen.**
- **genomför löneöversynen med ett uttalat direktiv till lönesättande chefer, att en önskvärd lönestruktur ska spegla värdering av erfarenhet och yrkesskicklighet och leda till löneutveckling under hela yrkeslivet.**
- **tydliggör hur man planerar att säkerställa löneutveckling för äldre arbetstagare.**
- **gör en reell uppvärdering av våra medlemsgruppers löner. För att detta ska vara möjligt måste årets löneöversyn minst ligga i nivå med märket för svensk arbetsmarknad på 7,4% för åren 2023-2024.**



Hanna Meijer Holmqvist
ordförande Sveriges Lärare



Catarina Gehlin
ordförande Sveriges Lärare



Brita Skoglund
Sammankallande
Skolformsförening
Gymnasiet och
Vuxenutbildningen



Lena Korsgren
Sammankallande
Skolformsförening
Grund- och Anpassad
skola



Ulrika Grejs
Sammankallande
Skolformsförening
Förskola

