Märket och lärarlöner 2023 och 2024

**Fredagen den 31 mars sattes märket på den svenska arbetsmarknaden för 2023 och 2024. Ett historiskt högt märke, 7,4% på två år**. Lönebildning utifrån märket har skett sedan 1990-talet och ska vara normerande för hela arbetsmarknaden. Låga nominella löneökningar och låg inflation har genom åren lett till goda reallöneökningar. De fackliga organisationerna har tagit sin del av ansvaret och respekterat märket för att modellen ska fungera.

Idag har vi hög inflation och sänkta reallöner men hos alltför många arbetsgivare förslag till fortsatt låga löneökningar. De fackliga organisationerna har fortsatt tagit ansvar genom att inte driva krav på full kompensation för den höga inflationen men respekten för märket hoppas vi kan visas i Täby på ett tydligare sätt. **Att märket skulle hamna på en högre nivå i år framstod redan tidigt 2022 som tydligt. Detta borde alla arbetsgivare ha haft beredskap för.**

Nu måste alla arbetsgivare ta sitt ansvar för lönebildningsmodellen och kollektivavtalen, och ta höjd för det i budgetplanering. Svensk skola behöver fler behöriga lärare! Läraryrket måste bli attraktivt och löna sig i ett livslöneperspektiv. **Den långsamma och långsiktiga återställning av lärarlönerna som pågått i ett antal år, måste fortsätta. Den får inte avstanna utan måste snarare stärkas.**

Reallöneutvecklingen må ha gått bakåt under det senaste året men **2023 får inte bli ett förlorat år** för uppvärderingen av lärarlönerna! Det nya märket för 2023-2024 innebär en årlig löneutveckling på 3,7%. Det är ingen ouppnåelig nivå och varje arbetsgivare behöver redan i år vidta åtgärder för att nå den, oavsett om 2023 års löneöversyn är slutförd eller ej.

Sveriges Lärare

* kräver inte full kompensation för inflationen
* delar bilden att en långvarig och hög inflation är värre än reallönesänkningar under enstaka år
* tar ansvar för den modell som gäller för lönebildning utifrån märket
* kräver att varje arbetsgivare visar samma ansvar och
* genomför korrigering av löneöversyn 2023 i syfte att följa märket och följa upp 2024
* upptar förhandlingar om hur en redan slutförd löneöversyn följs upp och kompletteras utifrån samma målsättning

Märket ska vara normerande för hela arbetsmarknaden. Det har varit tydligt att avsteg i huvudöverenskommelser om större ökningar både kräver överenskommelser med motparten och arbetsmarknadens acceptans. Detsamma gäller om en part vill avvika genom att lägga sig under märket.

Avtal utan fastställt lägsta garanterat utfall – så kallade sifferlösa avtal – ska inte i Täby tas till intäkt för att kunna lägga sig långt under arbetsmarknadens norm. Om så sker visar Täby kommun tydligt att det inte är lämpligt att fortsätta med en sådan avtalskonstruktion. Det är ett förtroende som bryts. En arbetsgivare som låter lärare ”betala” för en annan grupps löneavtal, som väljer att ”inte ha råd” eller anse att någon annan borde betala löneökningarna till deras anställda, tar heller inte sitt ansvar för den svenska modellen.

Vi kan inte acceptera en relativ lönesänkning för lärare jämfört med andra grupper. Det vore ett tydligt avsteg från den långsiktiga strategin för den uppvärdering som HÖK 21 betonar och skadar förtroendet för kommunen som avtalspart. Avtalet bygger på en samsyn om att lärarlönerna måste uppvärderas, för skolans och samhällets skull. I varje kommun ska ett partsarbete pågå där åtgärder ska ha planerats för att förbättra lärarnas löneläge relativt andra grupper och därmed stärka kompetensförsörjningen.

Även arbetskraft köps till ”marknadspris”. Om andra gruppers löner i kommunen och på arbetsmarknaden i övrigt, stiger och kommunen låter lärarna stå tillbaka, kommer på kort sikt Täby att få svårare att rekrytera och behålla lärare. På längre sikt kommer färre blivande studenter välja läraryrket och fler lärare lämna yrket för branscher med högre löneläge.

Sveriges Lärare ser också att det blir svårare att sluta centrala avtal som bygger på förtroende för enskilda arbetsgivares förmåga att ta ansvar för parternas intentioner. Vi efterlyser ett ökat statligt ansvarstagande för skolan men det är alltid att arbetsgivaren som har det slutliga ansvaret för att säkra den kompetens som behövs för en skola med hög kvalitet.

Täby kommun måste se över sitt ansvar vad gäller:

* se till att årets löneökningar följer avsikterna i HÖK 21 om att göra läraryrket mer attraktivt.
* Kommunen behöver ta hänsyn till märket på samma sätt som arbetsmarknaden i övrigt och som kommunen gärna gjort de år det har varit lägre. Lärarna i kommunen kommer att ifrågasätta att arbetsgivaren genom detta sänker deras relativlöneläge på ett mycket bekymmersamt sätt.
* Sveriges Lärare beklagar kommunens hantering av lärarlönerna hittills i år. Reallönerna har redan sjunkit och många års utveckling har raderats på hela arbetsmarknaden men det är kommunens och ingen annans ansvar att de egna lärarnas relativa löneläge sänks.
* Lönerna, kopplade till avtalsrörelsens senaste märke, i kommunen i dag säkrar inte kompetensförsörjning vare sig på kort eller lång sikt. På kort sikt ser vi en stor risk att lärarna lämnar kommunen, på lång sikt att fler lämnar och färre väljer läraryrket.
* Skillnaden i årets utfall och märket på 3,7%, (7,4% på två år)på årsbasis, behöver hanteras. Kommunen måste påbörja den hanteringen redan i år.

Vi ser fram mot snara och nödvändiga samtal om åtgärder under 2023 och budget 2024.

Dessa yrkanden som Sveriges Lärare Täby gjorde till PLU kvarstår:

* Täby kommuns skolpeng höjs och fördelas så att avtal kan följas.
* Lärares och studie- och yrkesvägledares löner uppvärderas.
* Ekonomiskt utrymme ges till verksamheterna för att säkerhetsställa att arbetstagare med lång erfarenhet, uppfyller lönekriterierna och som står för stabilitet men ändå befinner sig ”lönehängmattorna” uppvärderas.
* Täby ger rätt förutsättningar till verksamheterna för att kunna bibehålla kvaliteten på verksamheterna utan att arbetsmiljön äventyras.
* Höja friskvårdspengen men också se över så att alla verksamheter kan lägga en friskvårdstid i schemat-

Sveriges Lärare Täbys styrelse genom

ordförande Carolina Morell