

Yrkande inför budget 2023

Sverige befinner sig tillsammans med stora delar av den övriga världen i en mycket svår ekonomisk situation. Levnadsomkostnaderna ökar för alla genom hög inflation och kraftigt höjda räntor. Vi står därför inför en uppenbar risk för kraftiga reallönesänkningar för våra medlemmar. Under ett antal år har vi medlemmar som fått reallönesänkningar på grund av att märket varit lågt. Kommunen har alltid valt att förhålla sig till märket under de senaste åren. Nu när märket riskerar att bli högre än normalt på grund av inflationen väljer plötsligt kommunen att frångå principen att följa märket. Vi tycker att det skamligt och beklagligt att kommunen väljer att göra detta. Det bidrar inte till att göra Bollebygds kommun till en attraktiv arbetsgivare utan snarare leder det till att vi förlorar i konkurrenskraft och riskerar att tappa kunniga medarbetare. Om vi skall kunna konkurrera med andra yrken och kommuner kan vi inte få lägre påslag i årets lönerrevision. De stora förlorarna i år är våra medlemmar och det är ni som ansvarar för kommunen mycket medvetna om men väljer att inte göra något åt det. Det är nog dag s att stryka ordet attraktiv och bara skriva arbetsgivare när vi beskriver kommunen.

Sveriges Lärare är beredda att agera ansvarsfullt i syfte att inte driva på inflationen och urholka reallönerna, men uppvärderingen av lärarnas löner måste fortsätta. För industriavtalet till trots; från mitten av 1990-talet sjönk lärarkårens reallöner mycket kraftigt. Från 2012 anträdde en mödosam väg för att uppvärdera lärarlönerna, som ett led i att möta lärarbristen. Detta inleddes med HÖK12 och därpå följande huvudöverenskommelser, som tillsammans med strategiskt viktiga statliga satsningar på lärarlöner gjort att lärarnas relativlöneläge kunnat återhämta sig. Inför avtalsrörelsen 2023 kan vi konstatera att lärarkårens relativlöneläge på nationell nivå i huvudsak är återställt till de nivåer som rådde vid mitten av 1990-talet. Det är alltså inte tal om att en uppvärdering av lärarlönerna har skett, snarare är det fråga om en återställare. Det långsiktiga målet för parterna, för att kunna stärka skolans kompetensförsörjning och minska lärarbristen, måste därför vara att ta detta arbete vidare så att en reell uppvärdering av lärarlönerna kan ske. Lärarna är beredda att ta sitt ansvar i den bekymmersamma situation vi nu befinner oss i, men det förutsätter att arbetsgivaren visar en tydlig ambition och har en plan för hur arbetet med fortsatt uppvärdering ska ske.

Lärare ska ha en god löneutveckling under hela yrkeslivet och lönesättningen ska baseras på såväl formella meriter som på yrkesskicklighet. En individuell lönesättning kan heller inte fungera om det finns outtalade ”slutlöner” eller ”glastak”. För många lärare med lång erfarenhet är byte av arbete eller arbetsplats den enda möjligheten att åstadkomma en reell löneutveckling. Denna rörlighet riskerar att ske på bekostnad av kontinuitet och trygghet för eleverna och försämrar arbetsmiljön för kollegorna.

Därför yrkar Sveriges Lärare att arbetsgivaren:

- uppvärderar lärare och studie- och yrkesvägledares löner i enlighet med det partsgemensamma arbetet.
- kompensera för märket om det blir högre än tre procent.
- att leva upp till intentionerna i avtalet om 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.