Sveriges Lärares yrkanden 2025

**En löneuppvärdering för attraktivitet och konkurrenskraft**

Sverige har under några år tillsammans med stora delar av den övriga världen befunnit sig i en svår ekonomisk situation. Många grupper har drabbats av reallönesänkningar och lärare i kommunal sektor hör till dem som haft en ännu sämre löneutveckling än övrig arbetsmarknad.

Det långsiktiga målet för parterna måste fortsatt vara att stärka skolans kompetensförsörjning och minska lärarbristen genom att ta detta arbete vidare. Lärarnas löner måste då inte bara följa industriavtalets “märke” utan tillåtas öka därutöver.

Arbetsgivarens lönestruktur behöver bidra till att arbetsgivaren behåller erfarna och kompetenta lärare och kan attrahera nya lärare. Lärare ska ha en god löneutveckling under hela yrkeslivet och lönesättningen ska baseras på tydliga kriterier som arbetsuppgifter, ansvar, formella meriter och på yrkesskicklighet.

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 i Perstorp att arbetsgivaren:**

* uppvärderar lärare och studie- och yrkesvägledares löner utöver den löneutveckling som följer av industriavtalet.
* konkretiserar mål för lönespridning inom respektive yrkesgrupp och formulerar en målbild för lönestruktur inför löneöversynen. Lönespridningen ska mätas i de olika lärargrupperna var för sig. Vi ser att framför allt lönespridningen bland Lärare i fritidshem och förskollärare behöver öka.
* genomför löneöversynen med uttalade direktiv till lönesättande chefer i Perstorp om individuell lönesättning med den önskvärda lönestrukturen som mål, samt har en tydlig strategi för hur man ska säkerställa att målet verkligen uppnås.
* tydliggör hur man planerar att säkerställa löneutveckling för arbetstagare med lång erfarenhet. De lärare som utifrån sin erfarenhet står för stabiliteten och kontinuiteten i verksamheten ska prioriteras och ha en god löneutveckling under hela yrkeslivet. Man ska inte behöva byta kommun för att få upp sin lön.
* säkerställer att grunderna för lönesättningen är tydliga och kända och bedriver att aktivt arbete för att öka förtroendet för den individuella lönesättningen.

Innan löneöversynen slutförs kommer parterna att behöva beakta innehållet i HÖK 25.

Vi ser fram mot fruktbara diskussioner och ett gott samarbete.

För Sveriges Lärare Perstorp

Anneli Perelius Stefan Zetterström