

Sveriges Lärare Nacka kunde återigen efter avslutad avstämning kring **LÖV 2023** konstatera att vi är ledsna, besvikna och mycket bekymrade över hur lågt arbetsgivaren värderar våra medlemmar och deras insatser rent ekonomiskt, arbetsmiljömässigt och kompetensförsörjande. Löneuppvärderingen för våra medlemmar har varit låg under flera år, trots att de på grund av olika faktorer så som omvärldsläget, pandemi, ombildande till rektorsområden, effektiviseringar, inflation etc. slagit knut på sig själva för att leverera trygghet, kontinuitet och en utbildning i toppklass.

När det historiskt satta industrimärket blev fastställt 2023 kände sig många av medlemmarna i Sveriges Lärare missgynnade, då arbetsgivaren valde att inte leverera på och respektera nivån för våra medlemsgrupper. Därför behöver arbetsgivaren Nacka kommun, Valfärd skola, rektorer och övriga skolledare ta sitt ansvar och se till att alla lärare får en positiv och kontinuerlig livslöneutveckling och kompenseras för det förlorade fjolåret.

Flera år med otillräckliga checkuppräknings har på många håll resulterat i besparingar och/eller effektiviseringar, högre arbetsbelastning, större barn/elevgrupper, försämrade arbetsmiljö och högre arbetsbelastning för våra medlemsgrupper. Trots bristande förutsättningar fortsätter våra medlemmar leverera toppkvalitet och goda resultat. För många lärare med år av erfarenhet och kompetens är byte av arbete eller arbetsplats inom eller utanför kommunen den enda möjligheten att åstadkomma en reell löneutveckling. Denna rörlighet riskerar att ske på bekostnad av kontinuitet, kvalitet och trygghet för våra barn och elever. Personalomsättning ökar också pressen på de som är kvar och verksamhetens effektivitet försämras. Erfarna och kompetenta lärare utgör en grund och garanti för bättre resultat och måste därför ha löner som speglar och värderar deras insats, ansvar och betydelse.

Kommunen redovisade återigen ett positivt ekonomiskt resultat för 2023 och vi menar att våra medlemsgrupper starkt bidragit till det! Våra medlemmar har under åren visat vilken kompetens de besitter och hur viktiga de är för att hålla samhället i gång oavsett vilken kommunal skola eller förskola man verkar i. God ekonomi och hög måluppfyllelse borde vara en given grund för att kunna göra Nacka till landets bästa skolkommun även i grenarna högst lön och bäst arbetsmiljö.

Om Nacka kommun verkligen vill trygga kompetensförsörjningen, verka för att vara "ledande i löneligan" och uppfattas som en trovärdig och attraktiv skolhuvudman behöver **lärares kompetens** och **goda prestationer** generera högre ekonomisk uppräknings samt en betydligt bättre arbetsmiljö. Den lokala enhetens förutsättningar, som t ex hyresnivå och elevunderlag, får inte resultera i skillnader i vare sig lönepåslag, arbetsmiljö eller ökad arbetsbelastning. Lärarlöner och en rimlig arbetsbelastning måste ses som en god investering för barn/elevens rätt till utbildning. Kommunen behöver kunna visa på såväl ett positivt livslöneperspektiv som en begriplig och motiverande lönestruktur.

2023 års löneutfall i Nacka om 2.18 % på totalen var långt ifrån våra förväntningar och övriga arbetsmarknadens **riktmärke om 4,1%**. För att säkerhetsställa kompetensförsörjningen och kommunledningens mål om "attraktiv arbetsgivare" är det därför av största vikt att arbetsgivaren nu möter upp i årets löneöversyn och **kompenserar för differensen!**

Därför yrkar Sveriges Lärare Nacka på att arbetsgivaren i 2024 års lönerevision

- lever upp till och levererar på det 2 åriga industrimärket som fastställdes 2023 till 7,4 procent. Det vill säga den fastställda siffran i HÖK24 om **minst** 3,3 procent blir ett golv (inte tak) och att Nacka kommun kompenserar för differensen gällande 2023 års totala löneutfall.

Svar AG: Nacka kommun följer gällande avtal som är tecknade av centrala parter, dvs HÖK21 för löneöversyn 2023 som var sifferlöst och HÖK24 AKV för löneöversynen 2024.

- Att erfarna och yrkesskickliga lärare, som upprätthåller kontinuitet och kvalitet i verksamheten premieras.

Svar AG: Vi följer HÖK 24 där det framgår att lönesättningen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Arbetsgivaren framhåller att chefer bedömer lön för varje medarbetare utifrån en helhetsbedömning av de lönegrundande kriterierna i medarbetarpolicyn.

- Hanterar föräldralediga i revisionen och bedömer dem så som om medarbetaren varit i tjänst och arbetat. Intentionen måste vara att medarbetarsamtal/utvecklingsamtal etc. ska genomföras även med föräldralediga.

Svar AG: När det gäller föräldralediga framgår det i våra överläggningsnoteringar under punkt 1.3 att *”Löneöversynen för föräldralediga medarbetare ska genomföras utifrån individuell bedömning som om medarbetaren har arbetat. Intentionen är att utvecklingsamtal ska genomföras med medarbetare som är föräldralediga”*

- Beaktar skrivningarna i HÖK-24, bilaga 5 om äldre arbetstagares löneutveckling.

Svar AG: Vi följer HÖK 24 där det framgår att lönesättningen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Arbetsgivaren framhåller att chefer bedömer lön för varje medarbetare utifrån en helhetsbedömning av de lönegrundande kriterierna i medarbetarpolicyn. Chefen är ansvarig för sin lönestruktur.

- Hängmattor som bland annat kommer fram i lönekartläggning hanteras och åtgärdas utanför löneöversynen.

Svar AG: Nacka kommun redovisar allt i löneöversynen och i varje chefsuppdrag ingår att budgetera för löneökningar. I arbetet med lönekartläggning som sker i samverkan med de fackliga organisationerna undersöker vi om det finns osakliga löneskillnader, om sådana finns upprättas en handlingsplan.

- Medlemmar med ”svag och/eller låg löneutveckling över tid ska ges en handlingsplan med kontinuerlig uppföljning. Sveriges Lärare ska på begäran kunna ta del av handlingsplanen.

Svar AG: Handlingsplan ska upprättas vid låg eller svag löneutveckling som är kopplad till låg eller bristande prestation.

Arbetsgivaren lämnar inte ut konfidentiell information som t ex en handlingsplan, det är upp till medarbetaren själv att avgöra om denne vill dela handlingsplanen med Sveriges Lärare.

Övriga yrkanden från Sveriges Lärare Nacka att för arbetsgivaren genomföra under 2024

- Alla våra medlemmar ska ges en god och stimulerande arbetsmiljö, där tid för reflektion, planering, för- och efterarbete, all dokumentation och ställtid ses som mycket prioriterat vid schemaläggning och ska rymmas inom den reglerade ramtiden.

Svar AG: Detta är en fråga som får föras dialog kring utanför löneöversynen.

Dessutom yrkar vi att Nacka kommun, som attraktiv arbetsgivare, återinför friskvårdstimmen för våra medlemmar samt att de skattesubventionerade pedagogiska måltiderna blir kostnadsfria.

Svar AG: Yrkandet avslås. Välfärd skola kommer inte att återinföra friskvårdstimmen, vi har ett frikostigt friskvårdsbidrag om 3000 kr per år som vi uppmanar alla medarbetare att utnyttja. De pedagogiska måltiderna kommer inte att bli kostnadsfria, det som en medarbetare betalar för en pedagogisk måltid är en liten summa för den kvalitet vi serverar i våra skolor och förskolor.

Partsgemensamt diskuterar hur avtalets skrivning om ökad lönespridning ska uppfyllas inom ramen för en önskad lönestruktur för samtliga lärargrupper och SYV inom löneområdet.

Svar AG: Arbetsgivaren föreslår ett partsgemensamt möte där vi tittar på struktur och lönespridning där Sveriges Lärare kan komma med inspel.

Skapar kriterier för tydlig lönestruktur

Svar AG: I HÖK 24 framgår att bestämmelsen om lönestruktur bygger på att löneavtalet innehåller avtalsår utan angiven nivå. Då detta inte längre förekommer har bestämmelsen tagits bort.