

# SVERIGES SKOLLEDARFÖRBUNDS LÖNEPOLITIK

## VISION

Sveriges viktigaste chefer – skollära - har ett stort ansvar och betydelse för barns utveckling och elevers resultat. Lön och anställningsvillkor ska motsvara ansvaret och de komplexa uppgifter som skollära har. Lönen och löneutvecklingen för den enskilda skollären ska vara konkurrenskraftig och skälig under hela yrkeskarriären.

## MÅLET MED VÅR LÖNEPOLITIK

Målet med vår lönepolitik är att ge förbundet och Sveriges skollära redskap för att kunna påverka lönen och övriga villkor. Lönepolitiken utgör ett stöd för arbetet med den framtida löneutvecklingen för skolläraprofessionen. Bra skollärlöner gynnar alla, såväl skollära som arbetsgivare, men framför allt resultaten i förskola och skola.

Vår lönepolitik slår också fast de ställningstaganden om lön och lönesättning som utgör basen för förbundets förhandlings- och opinionsbildningsarbete när det gäller löner.

## LÖNEPOLITIKENS GRUNDSTENAR

Sveriges Skollärförbunds grundstenar är:

- » Processlöneavtal. Det lokala lönearbetet är av största vikt för att få en bra process.
- » Avtal utan centralt fastställt utrymme för löneökningar.
- » Avtal utan individgarantier.
- » Individuell och differentierad lönesättning.
- » Lokal lönebildning.
- » Verksamhetens utveckling.

Grundstenarna är baserade på de löneavtal som majoriteten av Sveriges skollära omfattas av idag.

## SVERIGES SKOLLEDARFÖRBUNDS LÖNEPOLITIK

- » Sveriges viktigaste chefer – skolläarna – ska ha lön och anställningsvillkor som motsvarar det stora ansvar och den komplexa uppgift som en skollära har.
- » Skolläarnas löner måste höjas rejält för att rekrytera de bästa ledarna till förskola och skola, och för att Sveriges skollära ska fortsätta att utveckla svensk förskola och skola och stanna kvar inom svenskt utbildningsväsende.

- » Konkurrenskraftiga löner för Sveriges skolledare gynnar alla, såväl enskilda skolledare som arbetsgivarna.
- » Bra skolledarlöner är en viktig förutsättning för barns utveckling i förskolan och elevers resultat i skolan.
- » Lönerna ska vara individuella och differentierade och kopplade till skolledarens insatser och resultat, och till verksamhetens utveckling. Lönebildningen och löneprocessen ska bidra till utvecklingen inom förskola och skola.

## VÅRA UTMANINGAR

Efterfrågan på skolledare ökar. Det innebär också att skolledarnas löner ökar generellt sett. Men det går för långsamt. Ska det i framtiden vara möjligt att rekrytera och behålla bra skolledare till förskola och skola, måste lönerna vara konkurrenskraftiga i förhållande till andra verksamheter.

Skolledarnas löner utgör en marginell del av huvudmannens lönekostnader jämfört med till exempel lärarkåren. Att prioritera skolledarlöner är därför en mycket klok investering för resultaten och för att främja en god arbetsmiljö i förskola och skola.

Arbetsgivarna måste ta rejäl höjd för ökade skolledarlöner i kommande budgetarbete. De skolledare som funderar på att byta jobb har goda chanser att få ett rejält löneyft. Rörligheten inom professionen är bra men en allt för stor omsättning av skolledare är inte bra för förskola och skola som behöver präglas av kontinuitet och långsiktighet. Det måste gå att göra lönekarriär utan att lämna sitt nuvarande arbete eller skolledaruppdraget.

För att få högre löner och bättre anställningsvillkor för skolledare, krävs att samtliga parter tar sitt ansvar i löneprocessen. Sveriges Skolledarförbund har en viktig uppgift i att stötta förtroendevalda och den enskilde skolledaren i löneprocessen. Förbundet verkar också för, tillsammans med sina förbundskollegor inom respektive avtalsområde, att arbetsgivaren i större utsträckning än idag tar motsvarande ansvar i löneprocessen.

## LÖNER FÖR SKOLLEDARE

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och en skolledare ska kunna påverka sin lön och känna till vad som förväntas av honom/henne för att få en god löneutveckling genom hela yrkeslivet. Lön är ett sätt för arbetsgivare att kommunicera och ge återkoppling på medarbetarens resultat. Rätt använd är lönesättningen ett effektivt sätt att få en framgångsrik verksamhet där anställda stimuleras att utveckla och förbättra resultatet.

För att lönesättningen ska fungera som ett positivt styrmedel behöver varje medarbetare förstå på vilka grunder lönen sätts och hur man själv kan påverka sin egen lön. Lönekriterierna ska vara väl kända och tydliga. Lönen ska sättas nära individen och – oavsett förhandlingsordning – i dialog med chefen.

Det är angeläget att arbetsgivaren tar ett ansvar för att cheferna har tillräcklig kunskap och kompetens för att kunna genomföra en bra lönedialog. Lönesättande chefer måste ha ett stort inflytande över lönesättningen.

De skolledare som bidrar mest till verksamhetens resultat ska få en betydligt bättre löneutveckling än andra. Genom individuell och differentierad löneutveckling stimuleras medarbetare till ökat ansvarstagande, engagemang och en ökad måluppfyllelse.

Möjligheterna att driva upp skolledarlönerna till en mycket bättre nivå jämfört med idag finns inom ramen för de löneavtal som skolledare omfattas av. För arbetsgivarna ger avtalen, klokt tillämpade, goda möjligheter att rekrytera och behålla nyckelpersoner. För skolledaren ska avtalen å andra sidan, rätt använda, möjliggöra en god löneutveckling utifrån en individuell och differentierad lönesättning.

## INGÅNGSLÖNEN AVGÖRANDE

Många nya skolledare anställs med för låga löner. Den första skolledarlönen betyder mycket för skolledarens fortsatta löneutveckling och det är svårt att rätta till en för låg ingångslön i senare lönerevisioner. Därför är det viktigt att komma in rätt.

En bra ingångslön är inte viktig bara för den enskilda skolledaren, utan för hela skolledarkollektivet. Sveriges Skolledarförbund har tagit fram rekommenderade ingångsvärden som riktlinjer för lönediskussionen. De är baserade på vår statistik och den kunskap vi har om marknadsläget i landet och uppdateras kontinuerligt. En av förbundets viktigaste uppgifter är därför att stötta skolledare i att begära och argumentera för en ingångslön som är lönedrivande både för den enskilda skolledaren som för hela skolledarprofessionen.

## SKOLLEDARE SKA HA BETALT FÖR SIN ÖVERTID

Skolledare måste börja ta betalt för sin övertid. Sveriges skolledare arbetar mycket, kanske alltför mycket. Många skolledare har förhandlat bort sin övertidsersättning, andra kompenseras alltför lågt. Allt för mycket av skolledarnas övertid är gratis. Det är dags att börja ta betalt för övertiden. Sveriges Skolledarförbund driver frågan om en skälig kompensation för dem som förhandlat bort sin rätt till övertidsersättning, både nationellt och lokalt.

## LÖNEUTVECKLING UNDER HELA KARRIÄREN

De stora pensionsavgångarna som väntar innebär att efterfrågan på erfarna skolledare kommer vara stor framöver. Det är viktigt för arbetsgivarna att hitta de incitament som gör att erfarna skolledare stannar kvar i tjänst, åtminstone till och med ordinarie pensionsålder. En viktig sporre är en god löneutveckling och goda arbetsvillkor. En bra lön ska kunna fungera som en drivkraft för skolledarna under hela yrkeslivet.

## FÖR STORA STRUKTURELLA SKILLNADER

Sveriges Skolledarförbund arbetar för att motverka diskriminering och osakliga löneskillnader som bottnar i kön. Vi anser att lönespridning bra, men oskäligt stora löneskillnader mellan olika huvudmän är inte acceptabla. Skolledarnas uppdrag och ansvar är detsamma oavsett var i landet eller hos vilken arbetsgivare den enskilde är anställd. Det statliga uppdraget, uttryckt i lagar och styrdokument, omfattar alla skolledare på samma sätt.

## VÅRT ARBETE

Sveriges Skolledarförbund arbetar aktivt med lönefrågor på samtliga nivåer. På nationell nivå bedriver vi en aktiv opinionsbildning, bland annat genom media, uppvaktningar hos politiker och motparter. Vi tecknar, vårdar och utvecklar centrala löneavtal inom arbetsmarknadens olika sektorer - på egen hand såväl som tillsammans med andra förbund inom Saco. Förbundet är ett ständigt stöd för förtroendevalda och enskilda skolledare under hela löneprocessen. Vi arbetar för att få lönebildningen att fungera bättre inom ramen för våra löneavtal.

Vi verkar för att ingångslönen ska vara lönedrivande och den fortsatta lönekarriär för våra medlemmar ska spegla det viktiga uppdrag som Sveriges skolledare har – genom hela karriären, ända fram till det är dags för den enskilde att ta ut den uppskjutna lönen – pensionen.

*”Sveriges Skolledarförbund verkar för löne- och ersättningssystem som baseras på ansvar, kvalitet och tyngd i yrkesutövningen”. Ur Sveriges Skolledarförbunds stadga § 3.3.*