



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

# Efterlysning:

**- vart tog kopplingen  
hög måluppfyllelse för eleverna  
och bättre lärarlöner vägen?**



---

En rapport från Lärarnas Riksförbund  
- därför att ett litet land behöver stora kunskaper



# Efterlysning:

**- vart tog kopplingen  
hög måluppfyllelse för eleverna  
och bättre lärarlöner vägen?**

Mars 2011



# Sammanfattning

I förhandlingarna om ett nytt läraravtal våren 2010 framförde arbetsgivarerna, Sveriges Kommuner och Landsting, stora bekymmer över den negativa resultatutvecklingen i den svenska skolan. I det avtal som tecknades 6 maj 2010 betonas att

*Parterna uppmanar till initiativ som leder till förbättrat resultat, ökad måluppfyllelse och förbättrad produktivitet vilket leder till att utfallet överstiger det garanterade utfallet, enligt Löneavtalet § 2 p. 7.*

Lärarnas Riksförbund har i denna rapport undersökt om kommunerna levt upp till denna avtalsskrivning i den första av de två löneöversynerna som ingår i avtalet HÖK 10.

I de kommuner där resultatutvecklingen varit mest positiv mellan 2007 och 2009 har löneutfallet 1 april 2010 i genomsnitt uppgått till 2,16 procent. Motsvarande löneutfall för de kommuner där resultatutvecklingen varit negativ mellan 2007 och 2009 uppgick till 2,15 procent. Löneutfallet visar två saker. För det första är löneutfallet i stort sett identiskt med det golv som siffran i löneavtalet utgör. För det andra finns det ingen koppling mellan resultat och löneutfall för de kommuner där lärarnas insatser lett till en klart positiv resultatutveckling.

Denna undersökning bekräftar den erfarenhet vi gjorde av löneöversynen på den kommunala sektorn 2007. Vi var överens i avtal om att denna sista löneöversyn av tre i det dåvarande avtalet skulle vara sifferlöst för att visa hur kommunerna kunde värdera det som hände i skolan. Tyvärr använde inte kommunerna möjligheten att under pågående högkonjunktur nyttja löneavtalets möjlighet till samband mellan verksamhetsresultat och lön.

2010 års avtalsrörelse för lärarna innehöll starka motsättningar mellan lärarna och kommunerna. Arbetsgivarerna var angelägna om att avtalet skulle markera en början på att utveckla förtroendeskapande åtgärder. Det bästa sättet att skapa förtroende är att en kommun visar att den lever upp till avtalets intentioner. Denna undersökning visar tyvärr att löneöversynen 1 april 2010 inte utgjort den rivstart som behövdes för att bygga förtroende för löneavtalet.

Därutöver tycks det finnas outtalade krafter som strävar till att begränsa lönenivån för lärare för att säkerställa att lönestrukturen i kommunen inte hotas. Dessvärre är det inte enbart incitamentsstrukturen och löneavtalets legitimitet som påverkas negativt, utan även sammansättningen av den framtida lärarkåren.

Vi står nu inför att den sista löneöversynen i avtalet ska genomföras, 1 april 2011. Vi vill uppmana de lokala arbetsgivarna att göra en noggrann analys av resultatutvecklingen och med löneutfallet leva upp till löneavtalets intentioner.

Undersökningen visar med all önskvärd tydlighet att lärarna kan bidra till en positiv resultatutveckling utan att lärarnas arbetstidsregler ändras. Det vore välgörande om de lokala arbetsgivarna förstod att förstärka de positiva arbetsinsatserna med ett bra löneutfall i stället för att börja med att förändra lärarnas arbetstidsreglering som ett självändamål.

# Bakgrund

Både nationella och internationella utvärderingar visar att elever presterar allt sämre. Dessutom har skillnaderna i elevresultat kraftigt ökat mellan elevkategorier, mellan skolor och över tid. Lärarnas Riksförbund har i flera studier visat att konsekvenserna av decentraliserings- och styrningsreformerna från 1990-talet påverkat både likvärdigheten i svensk skola och elevernas prestationer negativt.

Under denna period har också läraryrket halkat efter rejält, både i löneutveckling och i attraktionskraft. Lärarnas Riksförbund är överens med Sveriges Kommuner och Landsting om att den utmaning som Sverige står inför när det gäller elevers kunskapsutveckling förutsätter att läraryrket framstår som attraktivt. I förhandlingarna om kollektivavtalet HÖK 10 inom den kommunala sektorn är Lärarnas Riksförbund också överens med arbetsgivarna om att det ska finnas en stark koppling mellan högre måluppfyllelse för eleverna och bättre löner för lärarna.

Denna studie ämnar undersöka om även arbetsgivarorganisationens medlemmar (kommunerna) delar denna syn i praktiken.

# Huvudöverenskommelse om lön (HÖK 10)

I huvudöverenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendationer om lokalt kollektivavtal med mera (HÖK 10) står det följande rörande kunskapsutveckling och resultat:

*”Om Sverige ska kunna hålla hög klass ur ett internationellt perspektiv är en skola med hög kvalitet av största betydelse. Detta kräver flexibla och effektiva arbetsorganisationer som understödjer och bidrar till en hög effektivitet och måluppfyllelse.”*

Vidare står det i bilaga 1 till HÖK 10 att:

*”Lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. [...] Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås.”*

Dessa skrivningar är ingalunda nya utan har funnits med allt sedan kommunaliseringen i början av 1990-talet. 2010 års avtalsrörelse för lärarna innehöll emellertid starka motsättningar mellan lärarna och kommunerna. Arbetsgivarna var angelägna om att avtalet skulle markera en början på att utveckla förtroendeskapande åtgärder. För att ytterligare förstärka vikten av verksamhetsutveckling och ökad måluppfyllelse har parterna i Bilaga 6 till HÖK 10 preciserat intentionerna med löneavtalet med följande text:

*”Det är skolan i allmänhet och lärare i synnerhet som möjliggör att elever når målen. [...] Lärares arbete med elever är avgörande för hur elever kommer att lyckas och hur Sverige framgångsrikt kan hävda sig internationellt. [...] Parterna uppmanar till initiativ som leder till förbättrat resultat, ökad måluppfyllelse och förbättrad produktivitet vilket leder till att utfallet överstiger det garanterade utfallet.”*

För 2010 utgörs det garanterade utfallet för Lärarnas Riksförbunds medlemmar (enligt löneavtalet) av 2,0 procent.



# Metod

Det finns olika metoder att undersöka relationen mellan ökad måluppfyllelse och löneutfall. Alla är behäftade med svårigheter och osäkerhetsmoment. I denna studie har Lärarnas Riksförbund använt andelen elever som inte uppnått målen i ett, flera eller alla ämnen i årskurs 9 i grundskolan som måluppfyllelsevariabel (Källa: Skolverket). Detta torde vara en okontroversiell målvariabel.

Lärarnas Riksförbund har valt två olika analysmetoder för att besvara om det finns en koppling mellan måluppfyllelse och lön.

I den första analysen görs en koppling mellan löneutfallet 2010 och resultatutvecklingen, där kommunerna har rangordnats efter hur måluppfyllelsen mellan 2007 och 2009 har utvecklats. Fokus i analysen ligger på de 30 kommuner som har förbättrat respektive försämrat sin måluppfyllelse mest. I analysen har ett antal kommuner exkluderats av följande skäl:

- Lönerrevisionen för 2010 är inte avslutad
- Lönerrevisionerna 2010 och 2011 är sammanslagna
- Information om resultat från löneöversynen 2010 saknas

Bortfallets storlek och typ kommer att redovisas i analysen.

I den andra analysen har löneutvecklingen för perioden 2005-2009 beräknats för de kommuner som stadigt befinner sig i resultattoppen, det vill säga tillhör de bästa 50 kommunerna 2005, 2007 och 2009 när det gäller måluppfyllelse. Resultatet presenteras som differensen i kedjad löneutvecklingstakt (november 2005 till november 2009) gentemot löneutvecklingen i riket uttryckt i årlig löneökningstakt. Beräkningarna baseras på de partsgemensamma lönestatistikunderlagen.

# Resultat

## Lönefall 2010 och måluppfyllelseförändring 2007-2009

För de 56 kommuner som har förbättrat sin måluppfyllelse *mest* har Lärarnas Riksförbund tillgång till löneutfallsuppgifter för 30 kommuner. För två av de kommuner där löneutfall saknas för 2010 är anledningen att löneöversynen 2010 har slagits ihop med 2011. I en kommun är man inte klar med löneöversynen 2010. I resterande 23 kommuner saknar Lärarnas Riksförbund uppgift om löneutfallet 2010.

Det genomsnittliga löneutfallet för dessa kommuner som har förbättrat sin måluppfyllelse *mest* mellan 2007 och 2009 uppgår till 2,16 procent för 2010. I tabellen på sidan 11 återfinns löneutfallet i dessa kommuner samt hur mycket kommunen har förbättrat sin måluppfyllelse uttryckt i procentenheter.

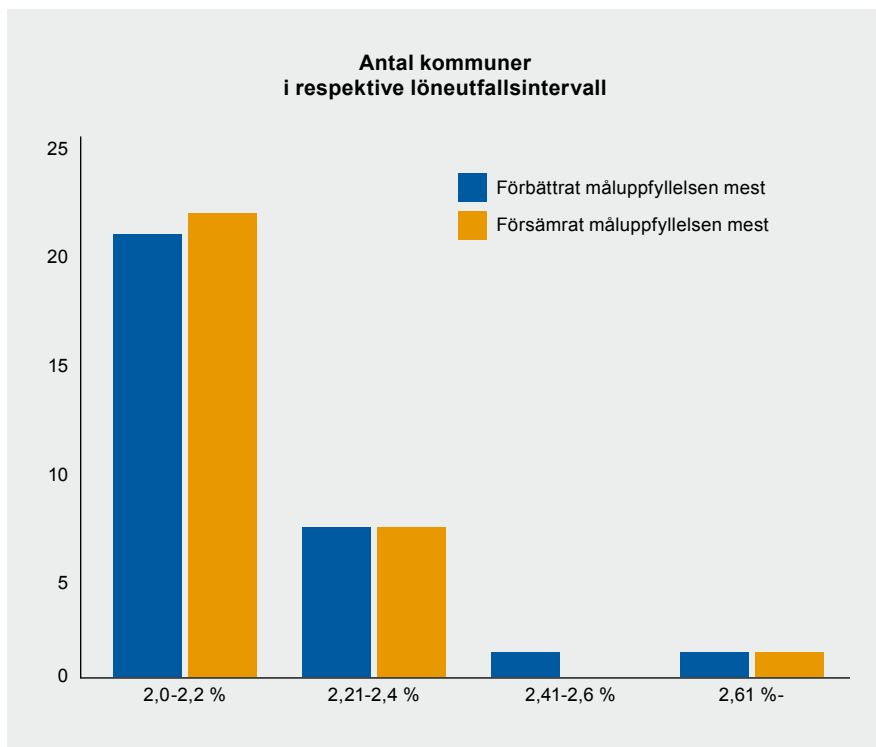
För de 65 kommuner som har försämrat sin måluppfyllelse *mest* har Lärarnas Riksförbund tillgång till löneutfallsuppgifter för 30 kommuner. För fem av de kommuner där löneutfall saknas för 2010 är anledningen att löneöversynen 2010 har slagits ihop med 2011. I sex kommuner är man inte klar med löneöversynen 2010. I resterande 24 kommuner saknar Lärarnas Riksförbund uppgift om löneutfallet 2010.

Det genomsnittliga löneutfallet för dessa kommuner som har försämrat sin måluppfyllelse *mest* mellan 2007 och 2009 uppgår till 2,15 procent för 2010. Skillnaden i genomsnittligt löneutfall mellan de kommuner som har förbättrat sin måluppfyllelse mest jämfört med de kommuner som har försämrat sin måluppfyllelse mest uppgår följaktligen till 0,01 procentenheter. Den totala avsaknaden av koppling mellan verksamhetsutveckling och löneutfall går också att åskådliggöra med diagrammet på sidan 12 som visar fördelningen i löneutfall för de 60 kommunerna.

Stapelldiagrammet visar med nära nog osannolik tydlighet två saker. För det första finns det ingen koppling mellan resultatutveckling och löneutfall. För det andra så ligger löneutfallet för majoriteten av dessa kommuner väldigt nära golvet i löneavtalet.

Kommun	Förändring i andelen elever i årskurs 9 som uppnått målen i alla ämnen mellan 2007 och 2009 (procentenheter)	Löneutfall 2010 (%)
Essunga	17,8	2,20
Överkalix	13,3	2,42
Åtvidaberg	13,2	2,10
Vilhelmina	12,6	2,00
Kävlinge	12,1	2,10
Kalix	11,5	2,06
Söderhamn	11,1	2,10
Mönsterås	10,6	2,80
Solna	9,7	2,00
Karlskoga	9,5	2,01
Övertorneå	9,4	2,20
Sorsele	9,0	2,32
Orsa	8,7	2,00
Älvsbyn	7,9	2,01
Surahammar	7,8	2,32
Arvidsjaur	6,8	2,05
Norsjö	6,7	2,35
Uddevalla	6,3	2,10
Alingsås	5,8	2,20
Värnamo	5,7	2,00
Kinda	5,6	2,00
Upplands-Bro	5,6	2,31
Svenljunga	5,5	2,10
Vellinge	5,4	2,24
Kungsbacka	5,3	2,08
Lidingö	5,1	2,40
Markaryd	5,0	2,01
Gislaved	4,9	2,05
Habo	4,7	2,30
Östra Göinge	4,7	2,00

Källa: Lärarnas Riksförbunds kommunombud



## Löneutveckling för kommuner som stadigt har hög måluppfyllelse

I Sverige finns det kommuner som stadigt presterar väl (i förhållande till övriga kommuner) när det gäller måluppfyllelse i grundskolan. Lärarnas Riksförbund har identifierat 19 kommuner som har legat bland de 50 bästa kommunerna 2005, 2007 och 2009. I tabellen nedan redovisas löneutvecklingen i dessa kommuner för perioden november 2005 till november 2009 i förhållande till riksgenomsnittet (uttryckt i årstakt). Data är nu hämtat från de partsgemensamma lönestatistikunderlagen. Löneökningstakten avser identiska individer, vilket betyder att enbart individer som inte har bytt huvudman eller befattning ingår. Dessutom ingår enbart tillsvidareanställda och månadsavlönade i beräkningsunderlaget.

**De bästa skolkommunerna 2005 till 2009**  
Avvikelse i löneutveckling i förhållande till riksgenomsnittet

Kommun	Årlig avvikelse från riksgenomsnitt (procentenheter)
Danderyd	-0,07
Hammarö	-0,10
Arvidsjaur	-0,60
Mörbylånga	-0,12
Lidingö	-0,09
Stenungsund	-0,10
Åsele	-0,30
Malung	-0,05
Vaxholm	-0,15
<b>Lomma</b>	<b>0,32</b>
Storuman	-0,14
<b>Pajala</b>	<b>0,02</b>
Bästad	-0,02
<b>Partille</b>	<b>0,88</b>
Piteå	-0,73
Lund	-0,05
Karlstad	-0,12
Lysekil	-0,06
<b>Grästorps</b>	<b>0,40</b>

Källa: Lärarnas Riksförbund, partsgemensamt lönestatistikunderlag

Som framgår av tabellen ovan är det bara fyra kommuner av dessa 19 som har erhållit en löneökningstakt som överstiger riksgenomsnittet. Detta trots att alla dessa kommuner uppenbarligen presterar väl år efter år. Goda skolresultat i Pajala belönas exempelvis med 0,02 procentenheter per år. För övriga 15 kommuner är kopplingen måluppfyllelse och lön till och med negativ.

Denna och den tidigare analysen visar att arbetsgivarna har svikit lärarna år efter år och att löneavtalens intentioner aldrig har varit prioriterat i kommunerna.





Lärarnas Riksförbund är det enda förbundet i Sverige som  
organiserar enbart behöriga lärare och studie- och yrkesvägledare.  
Med våra cirka 80 000 medlemmar är vi ett av de  
största förbunden inom Saco.



LÄRARNAS  
RIKSFÖRBUND

[www.lr.se](http://www.lr.se)