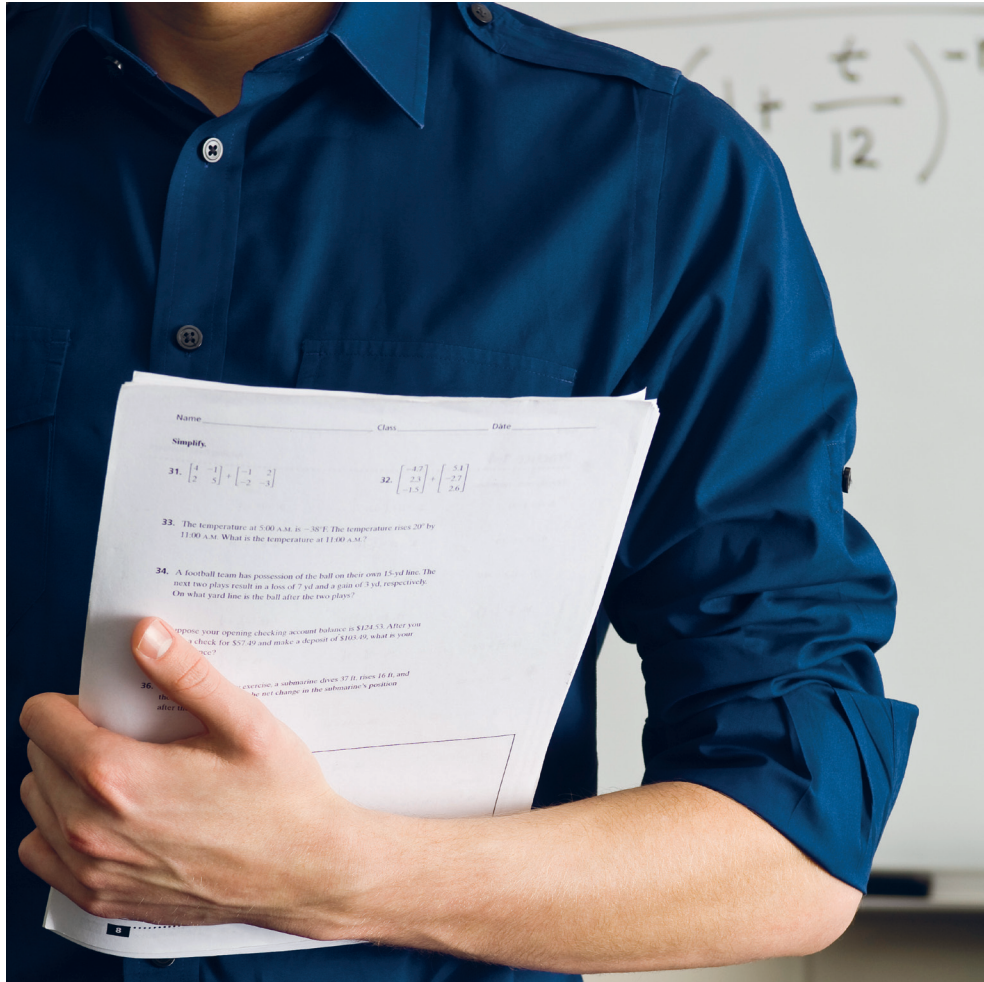




LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND



En stor livsuppgift med låg livslön

– en undersökning av lärarlönerna i

Luleå

En stor livsuppgift med låg livslön

– en undersökning av lärarlönerna i



Förord

Vem vill bli lärare i Sverige i dag? Vem vill genomgå en av landets längre akademiska utbildningar, för att komma ut till ett yrke som många flyr för att de upplever maktlöshet, stegrande arbetsbelastning och undermålig löneutveckling?

Lyckligtvis finns det fortfarande unga människor som vill det, men inte tillräckligt många för att täcka de behov som finns för den kommande 20-årsperioden. Enligt Lärarnas Riksförbunds tidigare undersökning – Allt annat än lärare! – så lockas denna fåtaliga skara blivande studenter av läraryrkets specifika egenskaper; att få undervisa, att få arbeta med barn och ungdomar och att få bidra till dessas utveckling.

Samtidigt visade undersökningen att en stor andel gymnasieungdomar hade övervägt lärarutbildningen. En betydande andel av dessa tillhörde också de med högst meritvärden, det vill säga de som med störst sannolikhet kommer att vara mycket framgångsrika i sina högskolestudier. Tyvärr visade också undersökningen att dessa elever till sist ändå skulle välja bort lärarutbildningen, till stor del beroende på den dåliga lönen. Detta samband har också beskrivits i rapporten Läraryrkets attraktionskraft på fallrepet. Problemet blir väldigt flagrant i statistiken över söktryck till olika lärarutbildningar; varför ska en person med fallenhet för exempelvis matematik, fysik och kemi läsa till lärare när en civilingenjörsutbildning ger 10 000 kronor mer i månaden i ingångslön och 25 000 kronor mer i slutlön?

Detta är en ödesfråga för svensk skola. Vi har fortlöpande tagit del av rapporter som jämför de svenska lärarnas löner ur ett europeiskt perspektiv. Det som framkommer är att svenska lärare hamnar allt längre ner när det gäller såväl lönenivå som löneutveckling. Denna rapport visar tydligt att Luleås lärare ligger ännu sämre till. Denna trend måste brytas och det är skolans huvudmän, dvs. kommunerna och enskilda huvudmän (friskolor), som har ansvaret för lärarnas löner/löneutveckling.

Lärarnas Riksförbund i Luleå har under 2011 haft samtal med Luleå kommuns företrädare, tjänstemän samt politiker. Under dessa samtal har Lärarnas Riksförbund utlovats en handlingsplan för lärares (lärare i grundskola, gymnasium samt vuxenutbildning) löner. Från Lärarnas Riksförbund tolkar vi samtalen som att Luleå Kommun som huvudman tänker ta sitt nationella ansvar och bidra till att höja läraryrkets status och återigen göra läraryrket till ett attraktivt val för blivande studenter och för redan yrkesverksamma lärare.

Metta Fjelkner
Förbundsordförande
Lärarnas Riksförbund

Carola Kauma
Kommunföreningsordförande
Lärarnas Riksförbund i Luleå

Innehåll

Sammanfattning och förslag från Lärarnas Riksförbund	8
<i>Lärarnas Riksförbunds förslag</i>	9
Bakgrund	10
<i>Lärlöner på efterkälken...</i>	10
<i>... även i en europeisk jämförelse</i>	12
<i>Lärlöner och lärutbildningen</i>	13
<i>Kommande underskott av lärare</i>	15
Lärlöner i Luleå	17

Sammanfattning och förslag från Lärarnas Riksförbund

Den svenska skolan spelar en central roll för att landet ska kunna hävda sin konkurrenskraft. Detta ställer stora krav på de centrala parterna att genom centrala kollektivavtal bidra till att skolan ges förutsättningar så att samhällets förväntningar kan infrias. Trots försök att på olika sätt sluta avtal som ska bidra till en uppvärdering av lärarlönerna så har Lärarnas samverkansråd misslyckats. Man har prövat långa och korta avtalsperioder, fastställda lägstanivåer och utan, avtal som i ännu större grad ska belöna goda resultat samt avtal som hänskjuter löne- och arbetstidsfrågor till lokal nivå, men ingenting har burit frukt.

Den dåliga löneutvecklingen för svenska lärare har haft stor betydelse för rekryteringen till lärarutbildningen. Söktrycket till lärarutbildningen har sjunkit på ett dramatiskt sätt och det låga söktrycket hotar i förlängningen kvaliteten i den svenska skolan. För att förhindra att det svenska utbildningssystemet havererar måste söktrycket till lärarutbildningarna återskapas. Läraryrket måste åter igen framstå som attraktivt och större fokus måste riktas mot skolans nationella uppdrag och måluppfyllelse, där karriärtjänster utgör en viktig beståndsdel.

Om inte denna negativa utveckling bryts stundar snart en kris i svensk skola när de stora pensionsavgångarna i lärarkåren slår igenom.

I den här undersökningen beskrivs svenska lärares lönestruktur samt att den relateras till jämförbara akademikeryrkens lönestrukturer. Undersökningen visar att de svenska lärarlönerna är anmärkningsvärt sammanpressade i jämförelse med andra akademikeryrkens samt andra europeiska länders lärarlöner.

Dessutom redogör undersökningen för hur lärarlönerna i Luleå står sig i förhållande till övriga Sverige.

Löneutvecklingen för lärare i grundskola och gymnasium, dvs. Lärarnas Riksförbunds medlemsgrupper, har systematiskt hållits nere av arbetsgivaren. Utfallet i löneöversynerna har oftast varit det lägsta möjliga för att uppfylla det centrala avtalets lägsta nivå.

Lärarnas Riksförbunds förslag

- **Lärarnas löner måste höjas med 10 000 kronor i dagens penningvärde**
Lång och specialiserad utbildning måste vara lönsam. Läraryrket är ansvarsfyllt, avancerat och komplext. Det finns ett starkt samband mellan svagt sökandetryck till lärarutbildningen och den dåliga löneutvecklingen

för lärare under de senaste 20 åren. Lärarnas Riksförbund menar att radikala lönesatsningar nu behövs för lärare inom grundskolan, gymnasieskolan och vuxenutbildningen. Nu är det upp till centrala parter att visa att skolan är ett prioriterat område.

I denna avtalsrörelse måste betydande steg tas mot en höjning av lärarnas löner med 10 000 kronor i månaden. I dag startar många lärare sitt yrkesliv med en lön på cirka 20 000 kronor i månaden. Detta ska jämföras med andra akademiska yrken, med lika lång utbildningstid, som startar vid 30 000 kronor i månaden.

- **Inför tydliga karriärsteg för lärare**

Lärare måste erbjudas möjligheten att utvecklas inom sitt yrke. Lärarnas Riksförbund föreslår att det inrättas fasta karriärsteg för lärare. Förbundet menar att legitimerade lärare ska kunna avancera till förste lärare och/eller till lektor. Karriärstegen ska vara tydligt definierade i Skollagen och innebära kraftigt höjd lön. Som riktmärke anser förbundet att en lektor ska ligga cirka 50 procent högre än den legitimerade läraren. Karriärstegen innebär ett kombinerat system för att dels lyfta kunskapsnivån i skolan och dels locka de mest lämpliga studenterna att välja läraryrket.

- **Höj lärarnas ingångslöner markant**

Enligt det välrenommerade konsultbolaget McKinsey är höga ingångslöner för lärare något som tydligt signalerar hur lärare värderas och prioriteras i ett land. Ur detta perspektiv är det orimligt att tänka sig att den svenska skolan ska vara en attraktiv framtida arbetsgivare för dagens högskolestudenter, när exempelvis civilingenjörer tidigt i sitt yrkesliv har en lön på drygt 34 000 kronor, vilket är mer än vad slutlönen är för många gymnasielärare med 40 år i yrket.

Lärarnas Riksförbund i Luleå föreslår

- att kommunen måste verkställa utlovad flerårig handlingsplan med syftet att höja lönenivån för lärare i grundskola, gymnasium och vuxenutbildning
- att arbetsgivaren med hänsyn till den lönestatistik som presenterats för Luleås lärare uppgraderar lärarnas löner
- att arbetsgivaren tillämpar ett lönesystem som garanterar Luleås lärare en bättre löneutveckling under deras yrkesverksamma år
- att Luleås huvudmän framöver framstår som goda exempel när det gäller att bidra till det nationella uppdraget att höja lärarnas status genom höjda löner, bättre utvecklingsmöjligheter och god arbetsmiljö
- att arbetsgivaren inrättar karriärsteg med tydliga kopplingar till ansvarsfunktioner och garanterad löneökning.

Bakgrund

Den svenska skolan spelar en central roll för att landet ska kunna hävda sin konkurrenskraft. Detta ställer stora krav på de centrala parterna att genom centrala kollektivavtal bidra till att skolan ges förutsättningar så att samhällets förväntningar kan infrias.

År 1992 beslutade Lärarnas Riksförbunds kongress att förbundsstyrelsen fortsättningsvis skulle verka för löneavtal som baserades på individuell lönesättning. Detta var en förändring som låg i tiden, då flera av arbetsmarknadens sektorer övergav de tidigare tarifflönesystemen. Det som föllde avgörandet för Lärarnas Riksförbunds medlemmar var att merparten av förbundets medlemmar redan hade uppnått den så kallade slutlönen, varför tariffsystemet fortsatt inte ansågs gynna medlemmarnas intressen.

Den 1 januari 1996 lämnades tariffsystemet för de kommunalt anställda lärarna. Dåvarande Kommunförbundet var mycket positiva till denna förändring. De ansåg att det nya systemet skulle ge lärarna arbetsmarknadens mest moderna och flexibla löne- och arbetstids-system.¹

Lärlönerna på efterkälken...

Ur ett lärarperspektiv har resultaten av systemförändringen varit usla, dels för att lärarna har haft en betydligt sämre löneutveckling än andra jämförbara akademiska yrkesgrupper sedan dess och dels för att lärarnas arbetsbörda ökat som en följd av politiska beslut och misslyckade försök att lösa problemen kring lärarnas arbetstid.

Trots försök att på olika sätt sluta avtal som ska bidra till en uppvärdering av lärlönerna så har Lärarnas samverkansråd misslyckats. Man har prövat långa och korta avtalsperioder, fastställda lägstanivåer och utan, avtal

¹ "Ska avtalen styra 90-talets skola?", Svenska kommunförbundet 1992.

som i ännu större grad ska belöna goda resultat samt avtal som hänskjuter löne- och arbetstidsfrågor till lokal nivå, men ingenting har burit frukt.

Problemet med lärarlönerna är i grund och botten tvådelat. För det första har lärarlönerna under lång tid släpat efter andra akademikeryrkens löner samt haft en sämre utveckling än andra kommunanställda yrkesgrupper.

Löneutveckling %

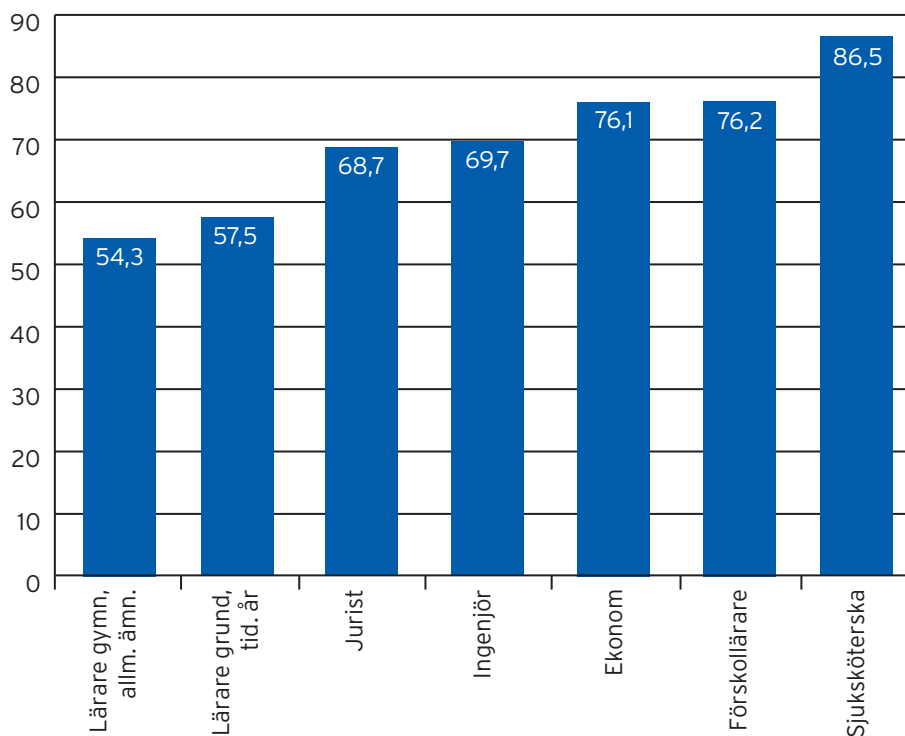


Diagram 1

Löneutveckling efter yrke i kommunerna 1995-2010.

Källa: Parts-gemensamma statistikunderlag (avidentifierat totalunderlag).

För det andra är lärarlönerna anmärkningsvärt sammanpressade i jämförelse med andra akademikeryrkens löner:

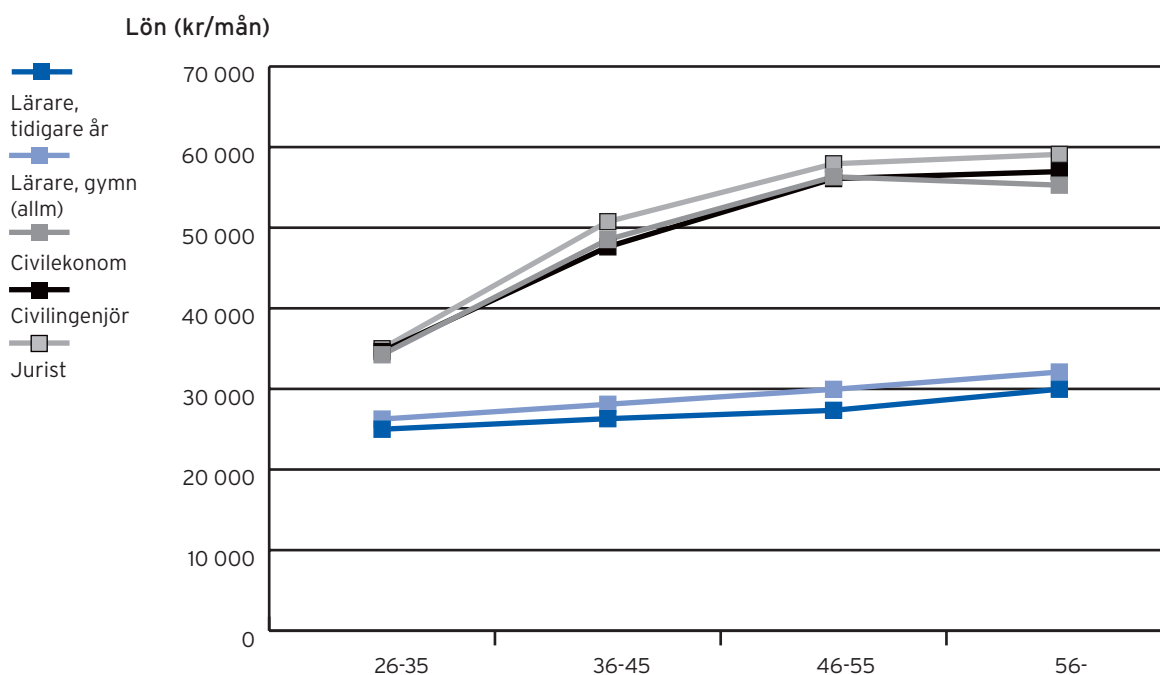


Diagram 2

Lönespridning efter ålder och olika akademikeryrken. För civilekonomer, jurister och civilingenjörer är statistik hämtad för personer med respektive utbildning (Källa: Saco lönesök, 2012). För lärare är statistik hämtad efter befattning.

(Källa: Partsgemensamt statistikunderlag, 2011.)

... även i en europeisk jämförelse

De svenska lärarlönerna sticker också ut i en jämförelse med många andra europeiska länders lärarlöner. Detta gäller såväl i graden av lönespridning (där den svenska är anmärkningsvärt låg), i förhållande till andra akademikerlöner i de egna länderna (där de svenska lärarlönerna är lägre) samt sett till inhemsk köpkraft (där svenska lärare har lägre köpkraft än sina europeiska kollegor).²

² "Svenska lärarlöner i ett europeiskt perspektiv", Lärarnas Riksförbund 2012.

Detta framgår tydligt av tabellen nedan där de svenska lärarlönerna räknats om till den nivå de skulle hålla om de svenska lärarna hade samma köpkraft som sina respektive europeiska kollegor:

	Lön efter 10 års yrkeserfarenhet		Lön efter 15 års yrkeserfarenhet	
	Primary edu.	Upper sec.edu	Primary edu.	Upper sec.edu
Faktiska svenska månadslöner (medelvärde) <i>svenska månadslöner omräknat efter</i>	26 307	28 095	27 343	29 947
Tyskland	.	.	44 022	53 306
Danmark	40 513	47 200	42 108	48 215
Spanien	34 462	38 490	36 366	41 626
Norge	31 305	32 028	33 632	35 936
Portugal	29 727	29 219	32 265	32 343
OECD-snitt	27 885	30 624	30 077	33 840

Tabell 1

Svenska månadslöner (SEK) för lärare omräknat efter respektive lands löneläge för lärare efter data från "Education at a Glance", OECD 2011. Se vidare "Svenska lärarlöner i ett europeiskt perspektiv", Lärarnas Riksförbund 2012.

Tabellen visar att om de svenska lärarlönerna skulle hålla samma nivå som de tyska så skulle en grundskollärare (tidigare år) med 15 års yrkeserfarenhet tjäna drygt 44 000 kronor i månaden, det vill säga 17 000 kronor mer i månaden än vad de gör i dag i Sverige. Motsvarande differens mot Tyskland för en svensk gymnasielärare med samma erfarenhet är 23 000 kronor.

Lärarlönerna och lärarutbildningen

Den dåliga löneutvecklingen för svenska lärare har haft stor betydelse för rekryteringen till lärarutbildningen. Söktrycket till lärarutbildningen har sjunkit på ett dramatiskt sätt och det låga söktrycket hotar i förlängningen kvaliteten i den svenska skolan.

År 1982 tillhörde de olika lärarutbildningarna de utbildningar som attraherade flest sökande per plats och läraryrket hade hög status. Exempelvis var söktrycket till en lärarutbildning betydligt högre än till socionom- (sociala linjen) och juristlinjen. Även vid en jämförelse med läkarlinjen hade ett antal av lärarutbildningarna ett högre sökandetryck och lika hög intagningspoäng. 2011 är bilden en helt annan. Lärarutbildningarna kan

nätt och jämnt fylla sina platser. Det räcker inte med en bra och reformerad lärarutbildning för att öka intresset för läraryrket. Vad som framför allt krävs är en tydlig uppvärdering av lärarnas löner.

Tabell 2

Söktryck -
förstahandssökande
per antagen (ht).

Källa: Statistiska
Centralbyrån, efter
"Läraryrkets
attraktionskraft på
fallrepet", Lärarnas
Riksförbund 2012.

*Sociala linjen

** Maskintekniklinjen

	1982	2011
Undervisning		
Lågstadielärlinjen	7,5	
Mellanstadielärlinjen	5,2	
Grundlärarexamen		1,1
Ämneslärlinjen, Hi-Sam	9,0	
Ämneslärlinjen, Ma-Nat	3,1	
Ämneslärlinjen, Språk	5,2	
Ämneslärarexamen		1,0
Andra yrkesprogram		
Jurist	1,9	4,0
Socionom	3,5*	2,6
Läkare	6,2	5,8
Civilingenjör	1,4**	1,3

Av tabellen framgår att söktrycket till civilingenjörsutbildningen också är lågt, men det ska noteras att antalet behöriga förstahandssökande till civilingenjörsexamen åtminstone har ökat kraftigt över tid – från drygt 7 500 personer höstterminen 2007 till drygt 10 000 personer höstterminen 2011. Någon sådan positiv trend ser vi inte för antalet behöriga förstahandssökande för yrkesexamensprogram inom undervisning. Höstterminen 2011 var det till och med färre förstahandssökande till dessa utbildningar än 2007.

Att söktrycket har minskat över tid är inte svårt att förstå med tanke på att läraryrket både har tappat i status och i lön. För att förhindra att det svenska utbildningssystemet havererar måste söktrycket till lärarutbildningarna återskapas. Som framgår av diagram 3 har andelen behöriga förstahandssökande till utbildningar inom pedagogik och lärarutbildning minskat betydligt över tid i förhållande till samtliga yrkesutbildning-

ar. Det räcker inte att förändra lärarutbildningarna för att åstadkomma detta. Vad som krävs är både en uppvärdering av lärarnas löner och inrättandet av karriärtjänster inom skolan. Läraryrket måste åter igen framstå som attraktivt och större fokus måste riktas mot skolans nationella uppdrag och måluppfyllelse, där karriärtjänster utgör en viktig beståndsdel.

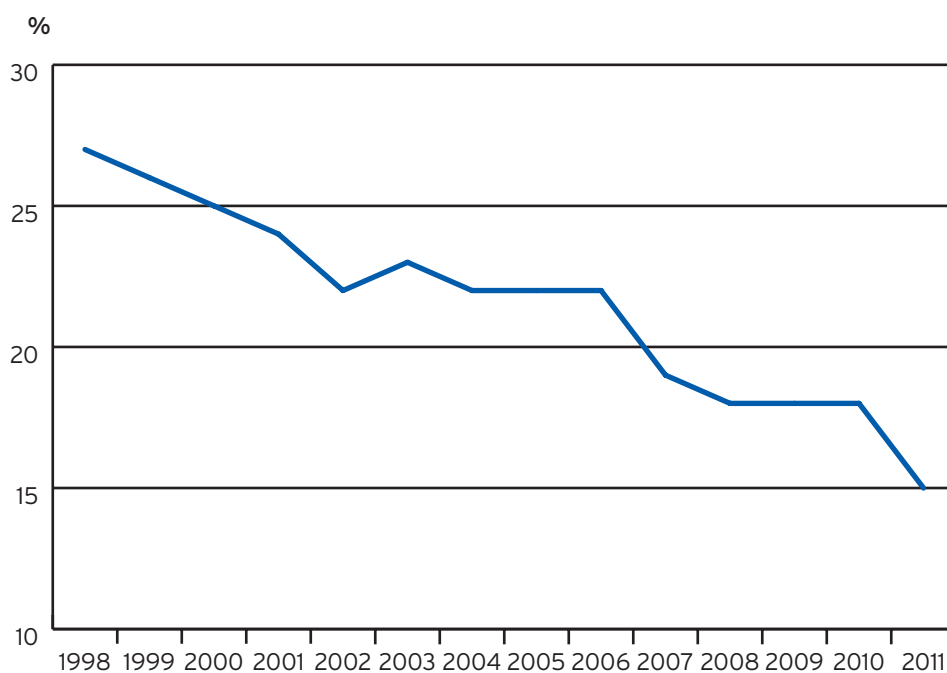


Diagram 3

Andelen första-handssökande till utbildningar inom pedagogik och lärarutbildning i förhållande till samtliga yrkesutbildningar.

Kommande underskott av lärare

- Sambandet mellan lärarlönernas utveckling och intresset för lärarutbildningen och läraryrket framkommer tydligt när blivande högskolestudenter själva får svara på frågor om vad som lockar och inte lockar dem med olika yrken. Utöver att inte över huvud taget vara intresserad av läraryrket eller att inte vara intresserad av att undervisa så anger de blivande studenterna att lönen inte är tillräckligt hög för att de skulle överväga att bli lärare. Av dessa är det en större andel elever från studieförberedande än yrkesförberedande program och en större andel killar än tjejer som svarar att lönen är för låg.³

Om inte denna utveckling bryts stundar snart en kris i svensk skola när de stora pensionsavgångarna i lärarkåren slår igenom. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB) prognoser över lärartillgång kommer det att saknas

31 300 lärare fram till 2030, varav flest (16 500) kommer att saknas bland grundskolans senare år och i gymnasieskolan.⁴

Utbildning	Efterfrågan 2030	Tillgång 2030	Underskott 2030
Grundskolläroverutbildning tidigare år	68 000	68 200	200
Grundskolläroverutbildning senare år och gymnasieläroverutbildning	89 800	73 300	-16 500
Speciallärover- och specialpedagog- utbildning	19 500	10 900	-8 600
Yrkesläroverutbildning	13 300	6 900	-6 400
Totalt	190 600	159 300	-31 300

Tillgången kommer också enligt SCBs beräkningar att vara fortsatt snedfördelad mellan olika ämnen, där behoven är mycket stora inom matematik och naturvetenskap och små inom historia och samhällsvetenskap. Denna snedfördelning mellan ämnen är ytterligare ett tecken på att lönebildningen för lärare måste förändras radikalt; så länge en student med fallenhet för matematik och naturvetenskaper kan förvänta sig 10 000 kronor mer i månaden i ingångslön och 25 000 kronor mer i månaden i slutlön som civilingenjör i stället för gymnasielärare kan vi inte förvänta oss att de ska börja välja annorlunda.

³ "Allt annat än lärare!", Lärarnas Riksförbund 2012.

⁴ "Trender och prognoser 2011", Statistiska centralbyrån (SCB) 2012.

Lärarlönerna i Luleå

Nedan redovisas ”ingångslön”, ”slutlön” och lönespridning för några olika lärarkategorier för Luleå och Riket (2011). Löneavtalen är inte så konstruerade att vi har en bestämd ingångs- respektive slutlön utan här har istället ingångslön och slutlön satts till den lönenivå vid vilket tio procent av löntagarna i åldersgruppen 25-34 år har en lägre lön (10:e percentilen) respektive vid vilket tio procent av löntagarna i åldersgruppen 55-64 år har en högre lön (90:e percentilen).

Lönespridningen anger hur mycket högre lön (uttryckt i procent) som den tiondel av löntagarna som har högst lön i förhållande till den tiondel av löntagarna som har lägst lön.

Luleå

	Ingångslön 10:e percentilen 25-34 år (SEK)	Slutlön 90:e percentilen 55-64 år (SEK)	Löne- spridning* (p90-p10)/p10 25-64 år
Lärare grundskola, tidigare år	.	31 514	28,4%
Lärare grundskola, senare år	22 433	31 296	23,9%
Lärare gymnasieskola, allm. ämnen	22 775	32 556	27,4%

* P10 = 10:e per-
centilen, p90 =
90:e percentilen

Källa: Parts-
gemensamma
statistikunderlag,
Sveriges kommu-
ner och landsting

Riket

	Ingångslön 10:e percentilen 25-34 år (SEK)	Slutlön 90:e percentilen 55-64 år (SEK)	Löne- spridning* (p90-p10)/p10 25-64 år
Lärare grundskola, tidigare år	22 218	31 953	29,3%
Lärare grundskola, senare år	23 050	33 100	28,8%
Lärare gymnasieskola, allm. ämnen	23 900	34 500	29,4%
Studie- och yrkesvägledare	24 100	31 733	23,2%

Med utgångspunkt i ovanstående redovisning ser vi att Luleås lärare har lägre ingångslöner än riket i övrigt, de faktiska ingångslönerna ligger till och med något lägre än det som redovisats här. Luleålärarnas slutlöner är lägre för samtliga jämförda lärarkategorier och även lönespridningen är sämre än rikssnittet. I Luleå har lärarna en mycket sammanpressad lönestruktur. Lärarna går in på en låg ingångslön, har en fortsatt dålig löneutveckling och en mycket låg slutlön.

Lärargrupper har generellt en dålig lönespridning, det är en dålig investering att utbilda sig till lärare i grundskola och gymnasium jämfört med att börja arbeta direkt, utan att ta en akademisk examen. Att utbilda sig till lärare och arbeta i Luleå ger således inte en ekonomisk avkastning på studieåren. Lönespridningen signalerar att det finns få utvecklingsmöjligheter och karriärvägar för lärarna i Luleå.

Både ur ett lokalt och nationellt perspektiv har vi kunnat se hur lärarnas löner missgynnats under en längre period. Lärarnas Riksförbund vill understryka att tidigare centrala avtal på inget vis varit begränsande. Luleå kommun har trots detta i allmänhet valt att ha avtalets lägsta garanterade utfall även som ett "tak". Vid de tillfällen när det centrala avtalet haft $x\%$ har lärare fått en sämre löneutveckling än andra kommunala grupper, dvs. en medveten systematisk lönepolitik som sett likadan ut oavsett låg- eller högkonjunktur.

Förutom det nationella ansvaret finns ett intresse för Luleå kommun och Luleås friskolor att utifrån personalförsörjningsaspekt bli ett attraktivt val för lärare. Bristen på lärare börjar märkas inom grundskolan och intresset för lärarutbildning har minskat mycket kraftigt, främst inom vissa kategorier t.ex. matematik och naturvetenskapliga ämnen. Söktrycket till bland annat ämneslärarutbildningen i Luleå har under senaste året varit lägre än dimensionering och kapacitet. För många studenter har utbildningen tyvärr inte varit ett förstahandsval. Förutom att studenter väljer bort lärarutbildningen så väljer redan yrkesverksamma lärare i Luleå att lämna läraryrket.

Lärarnas Riksförbund i Luleå föreslår

- att kommunen måste verkställa utlovad flerårig handlingsplan med syftet att höja lönenivån för lärare i grundskola, gymnasium och vuxenutbildning
- att arbetsgivaren med hänsyn till den lönestatistik som presenterats för Luleås lärare uppgraderar lärarnas löner
- att arbetsgivaren tillämpar ett lönesystem som garanterar Luleås lärare en bättre löneutveckling under deras yrkesverksamma år
- att Luleås huvudmän framöver framstår som goda exempel när det gäller att bidra till det nationella uppdraget att höja lärarnas status genom höjda löner, bättre utvecklingsmöjligheter och god arbetsmiljö
- att arbetsgivaren inrättar karriärsteg med tydliga kopplingar till ansvarsfunktioner och garanterad löneökning.



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND

Lärarnas Riksförbund är det enda förbundet i Sverige som endast organiserar enbart behöriga lärare och studie- och yrkesvägledare. Vi är en partipolitiskt obunden organisation och är med våra drygt 85 000 medlemmar ett av de största förbunden inom Saco, Sveriges Akademikers Centralorganisation.