



Interpellation till Linda Lundin, ordförande i Barn- och utbildningsnämnden

Angående långsiktig och rättvis lönepolitik för lärare

Gnesta kommun har de senaste åren genomfört en kompetensväxling och en välkommen satsning på att öka antalet behöriga lärare. En särskild lönesatsning genomfördes också för några år sedan riktad mot högstadiet.

Lärare förtjänar liksom alla anställda inom välfärden en högre status, bättre villkor och löner. Samtidigt innebär konkurrensen om legitimerade lärare en stark press uppåt på lönerna för i synnerhet nyanställda. Ett olyckligt mönster som växt fram i många kommuner är att nyanställd personal kommer in på löner långt över de som gäller för anställda som kan ha arbetat många år i verksamheten.

Bland lärare är en spridd uppfattning idag att det enda sättet att få upp sin lön är att byta jobb och söka sig till en annan kommun. Skolverket har i en undersökning visat att svenska lärare allt oftare byter jobb, vilket delvis kan hänga ihop med en kortsiktig lönepolitik som inte premierar lång och trogen tjänst. Bristande kontinuitet går i slutändan ut över skolans elever och förutsättningarna för lärande.

I det privata näringslivet har många företag som policy att befintliga anställdas löner ska höjas i takt med inträdeslönen för nyanställda, för att inte värdefull kompetens och kunskap om verksamheten ska gå förlorad. Det finns också kommuner där skolorna antagit en gemensam policy om lika lön för samma arbetsuppgifter, för att motverka att personal måste byta jobb för att få upp sin lön.

Frågor:

1. Förekommer det att nyanställda lärare i Gnesta får högre lön än befintliga lärare med samma arbetsuppgifter?
2. Har det gjorts eller planeras några särskilda insatser för att motverka att sådana löneskillnader får personal att säga upp sig?
3. Finns det någon gemensam lönepolicy för kommunens skolor och förskolor?

Per Sicking
Vänsterpartiet Gnesta

2022-12-07