

Passer Moderniseringsstyrelsens løntanker på gymnasieområdet?

UNDERSØGELSE blandt gymnasielærere

I december 2017 offentliggjorde Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen et udspil til ny løn, "Et tidssvarende lønsystem til fremtidens arbejdspladser, større rum til lokal løn, der understøtter kerneopgaven", hvor innovationsministeren lægger op til, at flere ansatte i staten selv skal forhandle løn, og at en større andel af lønmidlerne skal fastsættes lokalt på den enkelte arbejdsplads. [Oplægget kan ses her](#).

Moderniseringsstyrelsen baserer sit udspil på en undersøgelse gennemført i 2010, hvoraf det skulle have fremgået, at offentligt ansatte efterspørger at forhandle egen løn.

For at afdække om gymnasielærere deler de holdninger, som Moderniseringsstyrelsen udtrykker, at offentligt ansatte har, har GL gennemført en undersøgelse, hvor 4.766 gymnasielærere har deltaget. Respondenterne udgør et repræsentativt udsnit af gymnasielærerne ansat på henholdsvis erhvervsgymnasiale og almen-gymnasiale uddannelser.

I undersøgelsen præsenteres respondenterne for en række udsagn i Moderniseringsstyrelsens oplæg:

"Moderniseringsstyrelsen skriver, at medarbejdere ansat i staten efterspørger individuelle lønforhandlinger – underforstået i modsætning til centralt aftalte, generelle lønstigninger. - Gælder det dig?"

Hertil svarer 6,3 % gymnasielærere JA.

"Moderniseringsstyrelsen skriver op til OK18 om lønforhandlingerne: "Lønnen skal i højere grad fastsættes lokalt, og den centralt fastsatte del af løndannelsen skal tilsvarende reduceres." - Er du enig?"

Hertil svarer 3,2 % gymnasielærere JA.

"Moderniseringsstyrelsen og de faglige organisationer har fra centralt hold hidtil aftalt størstedelen af lønnen og dermed fordelt hovedparten af lønmidlerne. Ca. 10 procent af lønmidlerne for de statsansatte forhandles i dag lokalt på den enkelte arbejdsplads. Regeringen og Moderniseringsstyrelsen ønsker at mindske den centralt aftalte løn, så "mindst 25 procent af den statsansattes løn aftales lokalt i 2025". - Synes du, at det er en god ide?"

Hertil svarer 3,8 % gymnasielærere JA.

"Statens medarbejdere ønsker – ifølge Moderniseringsstyrelsen – i højere grad at forhandle deres løn selv. Ambitionen er derfor, at 50 pct. af statens medarbejdere selv forhandler deres løn i 2025. - Ønsker du at forhandle din løn selv?"

Hertil svarer 5,1 % gymnasielærere JA.

Af Moderniseringsstyrelsens udspil fremgår det, at 45% af de offentligt ansatte skulle foretrække at forhandle selv. GL's undersøgelse viser, at dette ikke dækker gymnasielærerne.

GL har samtidigt spurgt sine medlemmer, der er ledere på gymnasiale uddannelser, om de selv ønsker at forhandle en større del af deres løn:

"Ønsker du som leder på en gymnasial uddannelse, at du selv kan forhandle en væsentlig større andel af din egen løn?"

Hertil svarer 32,1 % af lederne JA (basis 86 ledere)

"Moderniseringsstyrelsen ser gerne, at TR's rolle ikke er at forhandle den lokale løn, men at TR skal være rådgiver og sparringspartner for de medarbejdere, der forhandler løn individuelt." - Synes du, at det er en god ide?"

Hertil svarer 8,5 % gymnasielærere JA.

GL har samtidigt spurgt sine medlemmer, der er ledere på gymnasiale uddannelser, om de ønsker at forhandle med lærerne individuelt:

"Ønsker du som leder på en gymnasial uddannelse at forhandle med hver enkelt lærer individuelt frem for at forhandle med TR om de lokale lønmidler?"

Hertil svarer 12,9% af lederne JA (basis 86 ledere)

"Hvis der aftales et nyt lønsystem, hvor udgangspunktet er, at du selv forhandler med ledelsen, men at du kan bede TR om at forhandle for dig. Er det så overvejende sandsynligt, at du vil bede TR forhandle løn for dig?"

Hertil svarer 18,4 % gymnasielærere, at så ville de nok forhandle selv.

"Moderniseringsstyrelsen skriver: "Det er afgørende, at lønmidlerne i staten anvendes på en måde, der skaber værdi. Værdi for den enkelte medarbejder i form af motivation og anerkendelse, værdi for den enkelte leder i form af et værktøj, der fremmer gode præstationer og værdi for den enkelte arbejdsplads i form af en smidig og fleksibel løndannelse, som understøtter en god og effektiv opgaveløsning. Derfor skal rammerne for løndannelsen forenkles og en større andel skal forhandles individuelt og på den enkelte arbejdsplads. Det er en ambition for regeringen. Det er det fordi, det er vigtigt – ikke bare for fremtidens offentlige sektor

– men for hele Danmark, at lønmidlerne anvendes på den bedste og mest præstationsfremmende måde. (...) Regeringen ønsker derfor, at parterne ved overenskomstforhandlingerne i 2018 i fællesskab kan finde nye veje, der sikrer en mere effektiv anvendelse af lønmidlerne, som højner produktiviteten og understøtter udviklingen af vores velfærdssamfund.” - Er det din vurdering, at din arbejdsplads vil fungere bedre, hvis en større andel af lønmidlerne forhandles lokalt i stedet for som centralt aftalte, generelle lønstigninger?”

Hertil svarer 2,6 % JA.

I undersøgelsen er der endvidere spurgt til, om de lokale lønforhandlinger fungerer godt på respondentens skole. Det svarer 25,5 % af gymnasielærerne JA til. Blandt lederne er det 61,9%, der synes, de lokale lønforhandlinger fungerer godt.

Afsluttende havde respondenterne mulighed for at knytte en kommentar til undersøgelsen, hvilket over en tredjedel af respondenterne har valgt at benytte.

Svarene kan opdeles i følgende kategorier:

- Individuelle lønforhandlinger er kontraproduktive for skolen
- Motivationen er i opgaven - ikke i lønnen
- Kampen om færre midler
- Solidaritet og lighed
- Retfærdighed
- En god underviser behøver ikke at være en god forhandler
- Jeg kunne vinde ved individuelle forhandlinger – alligevel nej tak
- Hvad belønnes
- Lokallønnen fungerer slet ikke på erhvervsgymnasier

Vedlagt er et repræsentativt udsnit af fritekstsvarene.

Repræsentativt udsnit af fritekstsvar

1. Det er mit ønske, at lønningerne fastsættes centralt.
2. Stå fast på fælles lønforhandling.
3. Jeg synes TR skal beholde forhandlingsretten.
4. Jeg er meget tilfreds med, at TR forhandler løn, så det ikke gælder om at være god til at sælge sig selv.
5. Det fungerer ganske fint, som det er nu, nemlig at TR forhandler lokalløn.
6. Det vil være en utroligt dårlig idé, hvis den enkelte skal til at forhandle sin egen løn!
7. Lønnen bør være ens på landsplan, og ikke afhænge af, hvorvidt man er god til at forhandle løn. Lokalt aftalt løn vil kunne skabe en skævvridning i lønforhold på arbejdspladsen og på tværs af gymnasier. Lønnen er ikke afgørende for motivation. Det er derimod det, at gymnasiesektoren respekteres politisk og ikke fortsat udsættes for besparelser, der får os til at løbe hurtigere.

Individuelle lønforhandlinger er kontraproduktive for skolen

8. Efter min mening forstyrrer individuelle lønforhandlinger samarbejdsklimaet på en skole. Som undervisere og pædagoger er vi dybt afhængige af samarbejdet om en enkelt elev eller en klasse, der har et fælles mål, et samarbejde, der ikke bliver undergravet af, at den enkelte lærer kunne have særinteresser i form af individuel profilering.
9. Min vurdering er, at individuelle lønforhandlinger kombineret med øget lokalt forhandlet løn vil skabe et dårligere arbejdsklima, hvor den enkelte lærer i stigende grad vil lukke sig mere og mere i - og f.eks. undlade at hjælpe og dele viden med andre for at sikre sin egen position på arbejdspladsen. Det vil med andre ord medføre en forringet samarbejdsevne, en forringet grad af effektivitet, og et fald i produktivitet samlet set.
10. Individuelle forhandlinger med rektor eller anden ledelsesrepræsentant ville repræsentere et enormt tidsspilde!
11. Jeg ville få ondt i maven, hver gang jeg skulle ind og lønforhandle. Desuden synes jeg, at alle gør sit bedste, der hvor de nu engang er i deres karriereforløb. Motivation kommer ikke blot af penge, men en generel anerkendelse af, at vi lærere gør vores bedste hver evig eneste dag. Den generelle mistro til lærere i vores samfund er det, der dræber motivationen. Hvis lønnen bliver til forhandling på den måde, som der er lagt op til, så vil vi alle rende rundt og slå om de forskellige funktioner, og det vil gå ud over den gode undervisning, som nogle lærere prioriterer højere end fine funktioner.
12. Det kollegiale væksthussamarbejde inden for undervisningsområdet fungerer bedst, når der er ro omkring lønnen.

13. Regering og Moderniseringsstyrelsen mangler fornemmelse for værdien og nødvendigheden af samarbejde og gensidig loyalitet i løsning af opgaverne på en moderne undervisningsarbejdsplads.
14. Jeg har grundlæggende rigtig svært ved at følge præmissen om, at lokalt forhandlet løn giver bedre undervisning. Jeg kan derimod se en overhængende fare for, at det kan tvinge os lærere til at tænke strategisk og gå efter de poster/opgaver/aktiviteter, der kan bruges i en lønforhandling. Og når man gør det - særligt i den aktuelle kombination med grønthøsteren! - så må man jo slække et andet sted. Givetvis på den daglige undervisning, tutoropgaver, feed back på opgaver etc. Jeg synes, det er at skifte det motiverende og meningsfulde mål - bedst mulig dannelse og uddannelse af unge mennesker! - ud med et andet og langt tarveligere; nemlig ussel mammon. Det skal tilføjes, at jeg kun har været ansat i 3,5 år, og er absolut rookie, når det kommer til lønforhandling...
15. Jeg er meget imod individuelle lønforhandlinger, og ser det udelukkende, som en ekstra, plagsom arbejdsopgave, der i bedste fald skaber mindre fællesskabsfølelse på en arbejdsplads, hvor vi i den grad skal løfte i flok, hvis vi skal komme godt i mål med eleverne, og i værste fald skaber misundelse imellem kolleger, og dårligere arbejdsmiljø.
Jeg ser det netop som en motivationsfaktor, at jeg ikke skal bekymre mig om lønforhandlinger, og det er en del af min motivation for at undervise (I matematik), frem for at søge mod det private erhvervsliv.
16. Individuel lønforhandling og større lokalløn vil skabe alt for meget konkurrence internt på arbejdspladsen og det vil på sigt skabe dårligt arbejdsmiljø. Derudover kan det forplantes sig til konkurrence om hvem der skal have de hold som på papiret ser ud til at ville få de bedste karakterer til eksamen. Det er hverken elever eller lærere tjent med.
17. På mindre arbejdspladser er det afgørende, at underviserne kan samarbejde - og hvis vi skal ligge i lønkamp mod hinanden, så forsvinder det samarbejde. Individuelle forhandlinger om en del af lønnen er reelt lønnedgang - og hvis det ikke længere er 10 %, men 25 % af lønsummen, der skal afgøres af individuelle forhandlinger, hvor rektor kan sige, at der stort set ikke er nogen penge at forhandle om, så bliver det da endnu vanskeligere at trække folk til området.
18. Jeg undrer mig over at man med færre ressourcer i sektoren vil bruge dyre mandetimer på lange lønforhandlinger med samtlige undervisere. Der ligger jo næsten en måneds arbejde for en leder i at tale med alle medarbejdere som ønsker ny løn. Det er spild af ressourcer!
19. Decentraliseringen af lønnen vil uvægerligt bidrage til yderligere forringelse af underviseres arbejdsmiljø, og vi kender resultatet; mere stress og mere sygdom, ringere undervisning, ødelagte liv.

Motivationen er i opgaven - ikke i lønnen

20. At skabe og lave den bedste skole sker kun, hvis det er et fælles projekt. Individuel forhandling af løn skaber ikke en fælles skole, men derimod x antal individuelle medarbejdere, der sætter sig selv over skolen som samlet projekt og dermed ikke arbejder for den mest effektive skole. Evidensen peger også i retning af, at højtuddannede medarbejdere ikke motiveres af intern lønkonkurrence men i stedet af gode arbejdsvilkår, de bedste muligheder for samarbejde og en generel lønudvikling.

21. Jeg bruger hellere min energi på undervisning, samarbejde, ideudveksling end på at skrive ansøgninger i konkurrence med andre gode kolleger om et tillæg. Dybest set finder jeg det demotiverende at nogle får ekstra, mens andre ikke gør.
22. Jeg stiller gerne op og giver mine elever ekstra-undervisning. Fordi det betyder noget for mig at se at de rykker sig og klarer sig godt! Jeg vil have lov til at være passioneret omkring mit arbejde uden at skulle tænke på at det virker som om jeg prøver at score en økonomisk bonus eller en generelt højere løn. Jeg tror ikke individuelle lønforhandlinger gør noget godt for det kollegiale miljø. Mine erfaringer fra det private erhvervsliv er, at det påvirker arbejdsmiljøet negativt.
23. Det er helt forfejlet at tro, at lønnen i sig selv har en såkaldt præstationsfremmende effekt. Hvad der motiverer mig og de kolleger, jeg kender, er omgivelsernes (politikere, ledelse, kolleger, medier etc.) tillid til, at den enkelte lærer vil udføre sit arbejde på bedste vis inden for rimelige arbejdsmæssige rammer. Vi lærere brænder generelt for vores fag og elsker at undervise vore elever. Vi sætter en ære i - selv under nutidens tidspressede vilkår - at skabe mulighed for, at eleverne både dannes og opøver de kompetencer, som læreplanerne foreskriver. Vi har en medmenneskelig relation til vore elever, som indebærer et stort individuelt ansvar for at være en så god lærer, som overhovedet muligt - uanset den aktuelle løn. Personligt ønsker jeg derfor, at lønnen fastsættes centralt, og at der dermed skabes gennemsigtighed og retfærdighed ift. den enkelte lærers lønindkomst.
24. For mig er løn ikke synderlig motiverende. Hvis lønnen grundlæggende er solid, betyder forhold som arbejdstid, arbejdsforhold, almindelig anerkendelse - fra ledelsen, samfundet..., ordentlig ledelse med ægte forhandlinger, fornuftige læreplaner og strukturer og forståelse for hvad arbejdet som underviser i en ungdomsuddannelse indebærer (og helst også med (forståelse for) humanistiske værdier - meget mere.
25. Jeg går klart ind for, at langt den største del af min løn skal aftales centralt og gælde for alle dem, der laver det samme som mig. Min undervisning af elever bliver ikke bedre af, at en større lønandel aftales lokalt med mulighed for bonus af en eller anden slags. Min undervisning bliver bedre, hvis klassekvotienten sænkes, så jeg får mulighed for tage individuelle hensyn til eleverne, hvis jeg får mere tid til at forberede mig og til at udveksle pædagogiske og didaktiske erfaringer og idéer med kolleger.
26. Jeg vil gerne understrege at for mig - og mange af mine kolleger - er løn ikke en motiverende faktor for min arbejdsglæde eller ønske om at udføre mit arbejde godt. Havde jeg gjort det for pengenes skyld, ville jeg have brugt min naturvidenskabelige uddannelse i et andet job. Samtidig synes jeg, der er en sikkerhed og en ro i at vide, at lønnen er ens for alle, og ikke for eksempel afspejler udbud og efterspørgsel af fagkombinationer.
27. Jeg elsker at undervise i matematik, og jeg har gjort det lige siden, jeg blev færdiguddannet. Men hvis det bliver for surt, finder jeg altså noget andet at lave. Og der skal ikke være ret mange matematikere, der gør det samme, før man har et stort problem med at finde kvalificeret arbejdskraft. Flere af dem, jeg læste med, har allerede forladt branchen.
28. Hvis jeg ville have individuelle lønforhandlinger, ville jeg søge job i det private.
29. Jeg drives og motiveres ikke af løn. Det er en uhyrlig fejlantagelse af Moderniseringsstyrelsen, at offentligt ansatte, der arbejder med mennesker, motiveres af løn. Vi motiveres af midler til at kunne gøre det bedst mulige for de mennesker, der er betroet os. Vi vil kompenseres med en løn

svarende til uddannelsesniveaue. Men vi drives ikke af udsigten til bonusser, vi er de varme hænder, ikke de spidse albuer. Jeg skal ikke have godbidder; jeg er lærer, ikke en hund!

30. Jeg mener generelt at lokale lønforhandlinger virker opsplittende på det kollegiale samvær. Desuden virker lokal lønfordeling mere demotiverende for flere end det virker motiverende for.

Kampen om færre midler

31. Skoler presses på økonomien og derefter skal de forhandle løn med penge de ikke har. For mig lyder det som en skjult lønnedgang.
32. Jeg er helt overbevist om, at hvis en større del af lønnen forhandles lokalt, forsvinder der lønkroner. Det er bare en spareøvelse, som i sig selv er demotiverende.
33. Det giver ikke mening at forhandle løn lokalt, når der samtidig er brutale besparelser på uddannelsesområdet. Hvem ville kunne få sig selv til at bede om lønforhøjelse, når man ved, at det ville føre til stressede eller underbetalte kollegaer?
34. Hvis skolerne skal spare samtidig med at de selv får fat i lønmidlerne, er det mest sandsynlige at lokalmidlerne drukner i besparelserne. Jeg mener IKKE at skolernes ledelser har en reel chance for at løse den komplicerede problemstilling, som forholdene skaber.
35. Lokalløn er noget af det første der spares på, når der er besparelser. Så en mere individuel tilrettelæggelse af lønnen vil, efter min mening, betyde nedgang i livslønnen for mange i form af manglende tillæg/lokalløn.
36. Lokalløn fungerer næsten ikke på vores skole. Ledelsen siger, at de pga. besparelserne ikke har penge.

Solidaritet og lighed

37. Jeg synes, at det er meget svært at forhandle løn. Jeg synes, at alle mine kolleger er lige så meget engageret i deres arbejde, man kan ikke fremhæve sig selv som værende bedre end de andre. Det er virkelig et meget dårligt forslag, Regeringen kommer med!
38. Det er vigtigt at bekæmpe regeringens forsøg på at 'nedlægge' de faglige foreningers ret til at forhandle vores arbejdsvilkår. Det vil ødelægge sammenholdet på den enkelte arbejdsplads.
39. Bekæmp den fremadskridende opsplittning af og rivalisering mellem medarbejderne. Det er kontraproduktivt for arbejdsglæde, samarbejdsrelationer og entusiasme
40. Det vil være ønskeligt, og desuden befordrende for arbejdsmiljø og motivation, hvis al løn blev forhandlet centralt. Lokalt forhandlet løn giver kun anledning til konflikter mellem medarbejdere og ledelse i en sektor, hvor der er meget lidt forskel på den ansattes opgave og indsats. Desuden må vi forvente, at det bliver på den lokalt forhandlede del af lønnen, at besparelser vil blive gennemført på de enkelte skoler, i takt med at nedskæringskruen strammes. Gymnasielærere ønsker ikke at være konkurrenter om tillæggene, vi løfter langt hellere i flok og i respekt for de andres arbejde.
41. Jeg mener det 10% er ok. Men ikke mere. Vi er undervisere. Vi skal ikke ind og sælge og selv for en ledelse/bestyrelse. Vi leverer undervisning for alle fra os alle.

42. Det vil føre misundelse og intern splid og dårligt arbejdsmiljø med sig, hvis så stor en del af lønnen skal forhandles lokalt. Rigtig dårlig ide. Folk er pressede i forvejen, at skulle konkurrere om løn med kolleger vil presse folk endnu mere. Jeg er helt seriøst ligeglad med akkorder og arbejdstidsaftaler, hvis bare I kan få det her skudt af banen. For det er ultimativt en elendig ide og det vil ødelægge et ellers godt kollegialt samarbejde i sektoren. Folk vil være tilbøjelige til i højere grad at beholde deres ideer for sig selv og vidensdele mindre. Nej nej nej.

Retfærdighed

43. Jeg har meget svært ved at se, hvordan resultatløns i vores sektor kan implementeres på en meningsfyldt og retfærdig måde. Hvad skal der måles på? Karakterer? Dem er der vist gået rigelig inflation i i forvejen. Desuden er klasser og studieretninger vidt forskellige... Jeg tror også, det potentielt vil skabe et dårligere arbejdsmiljø og mindre alsidig undervisning.
44. Formålet med Moderniseringsstyrelsens udspil er at sænke lønnen set i relation til arbejdsmængden. En såkaldt "fleksibel" løndannelse og større "lønspreddning" vil medføre uretfærdige lønforskelle mellem de enkelte kolleger, og vil medføre risiko for splid og dårligt arbejdsmiljø.
45. På et arbejdsområde som gymnasiet, hvor samarbejde er enormt vigtigt, frygter jeg, at konkurrence om lønmidlerne mellem kolleger vil give problemer. Der kan blive en anspændt atmosfære, hvor vi vogter på hinanden, hvor nogen bruger kræfter på hævde sig selv. Det kan give en giftig atmosfære der forhindrer os i at klare den del af jobbet, der kræver samarbejde.
46. Det vil være ekstremt demotiverende for mig at fornemme at der kan gøres forskel på kolleger ift. at udføre de samme opgaver. Et samarbejde bygger bedst på tillid til at det honoreres ens på tværs af personlige forhold mellem ledelsen og medarbejderne!

En god underviser behøver ikke at være en god forhandler

47. De bedste undervisere er ikke specielt skarpe på løn, og deres interesse for løn er ikke altid så stor, men det betyder ikke, at de ikke kan mærke uretfærdighed i systemet.
48. Individuelle aftaler vil især gavne "de frække" og usolidariske, gode forhandlere blandt medarbejderne og mindre de flittige og mere tilbageholdende medarbejdere. At være en god lønforhandler for egen løn er ikke det samme som at være en god medarbejder.
49. Synes det bliver for meget op til den enkeltes forhandlingsevner (og desværre ikke kun præstationer), hvis en større del af lønnen skal forhandles lokalt.
50. Jeg er primært motiveret af den feedback, som jeg får fra mine kursister. Lønnen er absolut sekundær. Jeg er desuden en dårlig forhandler, så i et system med mere lokal lønforhandling ville jeg hurtigt blive sejlet lønmæssigt agterud.

Jeg kunne vinde ved individuelle forhandlinger – alligevel nej tak

51. Jeg er nok en af dem, der kunne vinde ved individuelle lønforhandlinger. Men jeg synes i forvejen det er akavet nok, at mine yngre kolleger ikke får nær det samme som jeg, selvom de skal arbejde mere for de samme resultater.

52. Jeg er sikker på, at jeg selv ville klare mig glimrende i lokalforhandlinger. Det ville hjælpe min økonomi betragteligt. Men det overordnede problem er, at et gymnasium ikke er en produktionsvirksomhed. Hvordan definerer man en god lærer? Det er forskelligt i forhold til, hvor du er. Forslaget vil introducere en ustabilitet i den offentlige sektor, som ingen er tjent med. En ting bør GL slå på tromme for, hvis det kommer så vidt: Glem den løgn om, at man ikke skal tale med kollegaer om sin løn. Den tjener arbejdsgiveren og ingen andre.
53. I den bedste af alle verdener er jeg sikker på, jeg personligt ville få mere ud af at forhandle min løn lokalt, da jeg opfatter mig selv som et aktiv for skolen. Men jeg tvivler på, skolerne vil kunne administrere så store summer ny løn. Pengene vil blive sparet væk med uklare forklaringer, hvilket alle, også de højtpræsterende medarbejdere, taber på.

Hvad belønnes

54. Når man som mig er ansat på en skole der ikke er god til at give løntillæg, er det et skræmmende scenarie at tænke på kampen for at få en værdig løn. Og skal mine præstationer (elevernes karakterer og undervisningsevaluering) pludselig være toneangivende for min løn? Nej tak
55. Hvis større dele af lønnen forhandles lokalt, så giver det et dårligt klima på skolerne med et A- og B-hold. Det er da stadig det vigtigste, at vi passer vores kerneydelse som undervisere og ikke skal måles på, hvor mange ekstraopgaver man dynger på sin portefølje.
56. Det er meget vanskeligt at måle resultaterne for, hvornår en lærer er god. Det der meget hurtigt bliver målestokken bliver deltagelsen i diverse udvalg. Herved kan det næsten fremstå således, at det, der foregår i undervisningslokalet er mindre værd, end fx udvalgsarbejde. Det er selvfølgelig forsimplet, men det er utroligt svært at vurdere og måle, hvornår en lærer fortjener lønforhøjelse. Det kan være med til også at skabe en fornemmelse af uretfærdighed og mangel på motivation. Måske, man kunne forestille sig, at lønnen ikke er den primære motivation for langt de fleste lærere - faktisk, vil vi gerne gøre vores arbejde godt og er interesserede i vores elever og vores fag. Til gengæld kan man godt føle sig snydt, hvis man oplever, at man får mindre i løn end andre - og DET kan så virke demotiverende.
57. Jeg synes det er enormt ubehageligt, at der skal gøres forskel på os medarbejdere. Ledelsen ser jo heller ikke vores daglige undervisning og hvilken indsats vi yder i det daglige. De vil fokusere på hvem der er bedst til at gøre sig selv synlig.

Lokallønnen fungerer slet ikke på erhvervsgymnasier

58. Jeg er ansat på et erhvervsgymnasium, hvor den lokale lønforhandling i høj grad glimrer ved sit fravær. Hvis vores lønudvikling i højere grad skulle være afhængig af de lokale forhandlinger, ville det reelt set betyde en kraftig lønnedgang. Såfremt vi ikke kan komme uden om de 25% som Moderniseringsstyrelsen vil have skal forhandles lokalt, må vi stille som krav, at det i overenskomsten formuleres som et ufravigeligt krav, at samtlige gymnasier - herunder erhvervsgymnasier - SKAL have lønforhandlinger for de resterende 25%. Det vil i så fald være af afgørende vigtighed, at de 25% nævnes i OK. Ellers vil ledelser og bestyrelser kunne "slippe" med mindre og lærerstaben ville stå overfor lønnedgang.

Svar fra de gymnasiale ledere

- a) Hvis en større lønsum skal forhandles lokalt, vil dette skabe større ulighed gymnasierne imellem. Dem der købte bygningerne billigt, kan give højere løn end os, der slås med nedskæringer hver år. Ledelserne skal bruge mere tid på lønforhandlinger og mindre tid på at drive en god skole. Faglærere med mangelfag vil score kassen på bekostning af gode solide kolleger. Vi har ikke brug for splid i lærergruppen, men sammenhold i nedgangstider. Det kræver sammenhold at undervise i nedskæringstider. Ledelserne har ikke brug for at være dem, der ikke vil give lønforhøjelser. Lad bare Moderniseringsstyrelsen være modstanderen, ikke os lokalt.
- b) Man kan jo ikke forhandle hver enkelt lærers løn fuldstændig individuelt. Man bliver nødt til at have en eller anden ramme, som det foregår inden for - ellers skal man jo bruge oceaner af tid på lønforhandlinger. Desuden åbner det op for en helt ukontrolleret politisk-ministeriel ansvarsfralæggelse i forhold til skolernes økonomi og dermed en økonomisk deroute for gymnasielærerne, som det kendes fra bl.a. visse stater i USA.
- c) Undervisning er ikke en konkurrencedisciplin. Det er fint at man kan belønne dygtige medarbejdere, men det skal ikke være for stor en del af lønsummen.
- d) Løn har aldrig været en markant positivt motiverende faktor for gymnasielærere. For dem/os er tid, faglig respekt og aktiv fokus på eleverne langt mere motiverende. Derfor bør OK18 - også på vores område - definere klare arbejdstidsrammer, som genskaber forståelsen for gymnasiernes arbejdsforhold.