



Argumentkatalog

8 typiske indvendinger mod, at lønnen på de frie skoler skal være mindst lige så god som lønnen i folkeskolen – og 8 mulige svar

Indvending nr. 1: I underviser jo ikke lige så meget som i folkeskolen!

Muligt svar: På de frie grundskoler har UVM opgjort "tid med elever", og de frie grundskoler har et betydeligt højere årligt antal timers "tid med elever" end lærerne i folkeskolen (kilde: uddannelsesstatistik.dk)

På efterskolerne ligger det i skoleformens natur, at omfanget af undervisning er lavere end i folkeskolen. Men tilsynsarbejdet er vel ikke mindre værdifuldt end undervisningsarbejdet?

Og det er jo skolen, der har besluttet, hvor meget lærerne underviser. Den samlede mængde arbejdstimer er fuldstændig ens på frie grundskoler, på efterskoler og i folkeskolen. Så skal lønnen også være det.

Indvending nr. 2: I har jo ikke lige så mange elever i klasserne som i folkeskolen!

Muligt svar: Det er skolens ledelse, der beslutter, hvor mange elever, der skal gå i klasserne. Selve lærerarbejdet er jo det samme og ikke afhængig af elevtallet (selvom der jo nok er en vis sammenhæng mellem klassestørrelse og kvalitet). Det er jo også forskelligt fra folkeskole til folkeskole, hvor mange elever, der er i klasserne, og det har ingen betydning for lønnen.

Hvis ledelsen på en fri skole har besluttet, at der skal være færre elever i klasserne, må ledelsen finde finansieringen af dette. Det er ikke lærernes løn, der skal finansiere en sådan beslutning.

Indvending nr. 3: I har jo ikke fuld tilstedeværelse som de har i folkeskolen!

Muligt svar: Det er faktisk en myte, at der er fuld tilstedeværelse i folkeskolen. De fleste folkeskoler har lokale arbejdstidsaftaler og ikke fuld tilstedeværelse for lærerne. Uanset om der er fuld tilstedeværelse eller ej, så er den årlige arbejdstid nøjagtig den samme. Der bliver derfor arbejdet lige så mange timer på de frie skoler som i folkeskolen.

Indvending nr. 4: FSL's lønsammenligner giver ikke et korrekt billede af folkeskolens lønninger!

Muligt svar: Data om lønnen i folkeskolen kommer fra helt officielle kanaler, dvs. Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Der er tale om de faktisk udbetalte gennemsnitslønninger. Det er for øvrigt de data, som både kommunale arbejdsgivere og lønmodtagere lægger til grund for overenskomstforhandlinger.

Herudover udgiver Danske private Skoler en årlig opgørelse, der også viser lønnen i folkeskolen. DP's lønbegreb (det de medtager som løndelev) svarer fuldstændig til FSL's

lønbegreb. Eneste forskel er, om lønninger opgøres på kommuneniveau (FSL) eller regionalt og på stedtillægsniveau (DP).

Indvending nr. 5: Skolens økonomi kan ikke rumme så store lønstigninger!

Muligt svar: Det er helt grundlæggende ledelsens ansvar og opgave at sikre, at skolen har en sund økonomi og en økonomi, der gør en fair lærerløn mulig. Lærerlønnens to dele (centrale og lokale løndelev) skal prioriteres på lige fod med driftsmæssige udgifter. Ledelsen har en række håndtag, der kan drejes på. Forældrebetaling, driftsudgifter, herunder administration, lejrskoler osv. osv.

Indvending nr. 6: Hvis I er utilfredse, kan I bare søge ansættelse i folkeskolen. Vi har ingen rekrutteringsproblemer her på skolen!

Muligt svar: Vi lærere har ingen planer om at søge arbejde andre steder. Vi vil allerhelst arbejde netop her. Men vi mener, at lønnen skal være i orden.

Løn handler også om anerkendelse. Og når forældrene har valgt at betale for deres børns skolegang, selvom de egentlig kunne få dette gratis, må det betyde, at lærerne kan noget særligt. Og det skal de anerkendes for.

Indvending nr. 7: I må skaffe lønnen centralt i stedet for. Det er FSL, der er for dårlig til at forhandle overenskomst!

Muligt svar: FSL presser på så meget som overhovedet muligt for centralt at forhandle en ordentlig lærerløn. For skolen kan det være ligegyldigt, om der på lønkronerne står "centralt" eller "lokalt". En udgift skal finansieres fra samme kasse. Hvis skolen frygter lokalt at forhandle en stor lønstigning på plads, der så ved OK 21 bliver efterfulgt af store centralt aftalte lønstigninger, kan løsningen være at gøre den lokalt aftalte lønstigning tidsbegrænset. På den måde kan næste lønforhandling tage bestik af det næste ok-resultat og skolen undgå at skulle "betale dobbelt".

Indvending nr. 8: Hvis vi skal gå med til sådanne lønstigninger, bliver vi nødt til at fyre en lærer!

Muligt svar: Det er ledelsens ansvar at sikre, at skolens økonomi er så god, at lærernes løn kan være på et ordentligt niveau. Hverken tillidsrepræsentant eller lærerne skal involveres i en eventuel beslutning om, hvorvidt der skal være færre lærerkræfter på skolen. Ledelsen har en lang række andre muligheder for at finansiere de nødvendige lønstigninger. Og opgaven med at finde finansiering ligger hos ledelsen.