



Lagaumhverfi og fyrirkomulag kjarasamninga kennarafélaga í Danmörku (Danmarks Lærerforening), Utdanningsforbundet í Noregi og Lærerforbundet í Svíþjóð.

Kjarasamningar á opinberum vinnumarkaði í Danmörku.

Opinberir viðsemjendur eru sveitarfélög, héruð og ríkið. Héruð og sveitarfélög vinna oft saman að samningagerð undir hatti samtaka sveitarfélaga (Kommunernes Landsforening/KL) sem í eru 98 sveitarfélög. Héruðin eru fimm og eru þriðja stjórnýslustigið. Ríkið leggur áherslu á aðskilnað hlutverka fjármálaráðuneytisins sem samningsaðila og sem stjórnvalds þegar kemur að gerð kjarasamninga. Stofnun undir fjármálaráðuneytinu (Moderniseringsstyrelsen) gerir kjarasamninga við ríkisstarfsmenn.

Í Danmarks Lærerforening (DLF) eru 88.400 félagsmenn (2015), 54.200 kennarar í grunnskólum, 3.200 kennarar í núll bekk (børnehaveklasseledere) í grunnskólum, 3.900 skólastjórnendur í grunnskólum (eru félagsmenn í Skólastjórafélaginu sem er aðildarfélag DLF), 5.700 kennaranemar, 20.700 félagsmenn á eftirlaunum, og 700 aðrir.

Ríkisáttasemjari	Samningsaðilar leitast við að ná samningum án aðkomu sáttasemjara. Hefðin er þó að hlutverk sáttasemjara á opinberum markaði er takmarkaðra en á þeim almenna. Lagaumhverfi kjarasamninga er þó það sama fyrir almennan og opinberan vinnumarkað en framkvæmdin byggir meira á hefð en lagareglum.
Lagaumhverfi	Ákveðnar reglur gilda um hvernig samningsaðilar segja upp, standa að kjarasamningum og greiða atkvæði um þá. Þessar reglur eru tilgreindar í „forligsmannsloven“ og „tjenestemandsloven“, í aðalkjarasamningum (hovedaftaler) stéttarféлага og viðsemjenda sem fjalla um almennar samskiptareglur, þ.m.t. um friðarskyldu og verkfallsrétt, og málsmeðferð í vinnudeilum og í samningum milli stéttarféлага um samningasamlög. Tölfræðinefnd (Statistikudvalget) leggur mat á þróun launakostnaðar, verðlags og kaupmáttar og aðra þætti sem áhrif hafa á samkeppnishæfni heima og erlendis og gefur út skýrslur um launabreytingar á vinnumarkaði.
Miðlægir samningar	Gildistími kjarasamninga er venjulega tvö til þrjú ár í senn og er venjan að gera kjarasamninga á opinberum vinnumarkaði einu ári eftir samninga á almennum markaði. Kjarasamningar á opinberum markaði eru 90% miðlægir heildarkjarasamningar og 10% eru staðbundnir samningar. DLF er aðili að Forhandlingsfællesskabet ¹ sem er samningasamlag 52 aðildarféлага sem hafa KL sem viðsemjenda. DLF er einnig aðili að Lærernes Centralorganisation ² sem er samningasamlag sjö aðildarféлага (þar á meðal eru fjögur

¹ <http://www.forhandlingsfaellesskabet.dk/>

² <http://www.lc.dk/>



	<p>kennarafélög) sem hafa KL sem viðsemjenda. LC er jafnframt aðili að Forhandlingsfællesskabet og fer á þeim vettvangi með forsvar í kjarasamningum fyrir hönd aðildafélaga sinna.</p> <p>Kjarasamningar á sveitarfélagasviðinu eru á tveimur þrepum:</p> <p>Almennir heildarkjarasamningar: Fyrst er samið um almennar sameiginlegar kröfur í Forhandlingsfællesskabet við KL. Kostnaðarramma kjarasamninga er ákveðinn á þessum vettvangi og er sá sem lagður hefur verið í samningum á almennum markaði hjá LO og byggist á almennum samningsramma sem tekur mið af efnahagssumhverfi, verðalags- og launaþróun. Heildartala kostnaðarrammans er ákveðin en hægt er að færa milli einstakra liða, en þeir eru almennar hækkanir, launaskriðstrygging, sérstakir fjármunir til félaga/per. kjarasamning til að gera sérsamninga og kostnaður við réttindamál, s.s. fæðingarorlof og sumarorlof.</p> <p>Sérstakir heildarkjarasamningar: Því næst taka við sérsamningar Lærernes Centralorganisation við KL um sérkröfur félaga. Fjármunir til sérsamninga eru t.d. notaðir til að styrkja launaröðun einstakra hópa, hlutföll milli hópa. Einnig samið um vinnutíma, lífeyrismál, ráðningarréttindi o.fl.</p> <p>Fyrirkomulagið í kjarasamningum á ríkissviðinu er svipað og á sveitarfélagasviðinu. Framhaldsskólakennarar í GL eru í Akademikernes Centralorganisation sem gerir samninga við ríkið. Samið er um almennar kröfur á vettvangi Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) sem er samningasamlag margra félaga ríkisstarfsmanna. Í kjölfarið taka við sérsamningar nokkurra samningasamlaga félaga við ríkið. Kjarasamningar á ríkissviðinu eru stýrandi á opinberum markaði.</p>
Staðbundnir samningar	<p>Staðbundnir samningar stjórna svæðadeilda (ca. 50 svæðafélög í DLF) við sveitarfélög um laun fyrir heildina, ekki er samið um laun í skólum. Hluti af kostnaðarramma miðlægra samningum er ekki notaður til að gera staðbundna samninga um laun heldur koma „aukalaun“ sveitarfélaga fyrir kennara fram í fjárhagsáætlun þeirra. Í staðbundnum samningum er einnig farið yfir „normeringen“, fjölda kennara í skólum sveitarfélaga og fjölda nemenda. Ekki er fyrir hendi verkfallsréttur til að þrýsta á staðbundna samninga en fyrir hendi eru ákveðin úrræði ef mál stranda. Launaspönnin í staðbundnum samningum er frá 2% til 10%, meðaltalið er 5,7%. Það er mismunandi hvað liggur að baki launum í einstökum sveitarfélögum, viðmiðin eru mismunandi.</p> <p>DLF reynir að nota samkeppni milli svæða/sveitarfélaga um kennara til koma laununum upp. Reynslan sýnir þó að kennarar færa sig á milli sveitarfélaga frekar út af vinnutímanum (eftir verkbannið 2013) en launum.</p> <p>Áður var eingöngu samið um vinnutíma í miðlægum samningum en eftir verkbannið 2013 er barátta hjá DLF fyrir því að ná í gegn samningum um vinnutímann í skólunum, t.d. undirbúningstíma til að bæta starfsaðstæður kennara, og sjá trúnaðarmenn um þessa samninga. Þetta hefur tekist í um helmingi sveitarfélaga.</p>



Launaskriðstrygging	Felur í sér samanburð á heildarlaunaþróun á almennum markaði og opinberum. Ef launaþróun á almennum markaði er meiri en á opinberum þá fá opinberir starfsmenn 80% af henni, ef þróunin er betri á opinberum markaði en þeim almenna þá fá opinberir starfsmenn engar launabætur (100%) eða lenda í mínus og er hann dreginn af almennum launahækkunum. Fyrir 2008 var launaskriðstryggingin 80/80 en var þá breytt í 80/100. Launahækkanir samkvæmt tryggingunni eru reiknaðar út einu sinni á ári og gerðar upp sem almenn launahækkun, viðmiðunartímabilið er eitt ár aftur í tímann. Launaskriðstryggingin hefur verið við lýði í um 35 ár.
Launastaða kennara	Danskir kennarar eru vel staðsettir í launahlutföllum á opinberum vinnumarkaði, 60% launamanna á opinberum markaði eru með lægri laun en kennarar. Launastaða danskra kennara var einnig sterk áður en núverandi kerfi varð til. Danskir kennarar eru síður vel staðsettir þegar allur vinnumarkaðurinn er skoðaður. Sem dæmi má taka launahlutfallið milli kennara og verkfræðinga. Áður voru þessir hópar með svipuð laun en nú hafa verkfræðingar stungið kennara af í launaþróun vegna lengingar á menntun þeirra úr fjórum árum í fimm.

**Kjarasamningar á opinberum vinnumarkaði í Noregi.**

Heildarsamtök vinnuveitenda á opinberum vinnumarkaði eru tvö. Samband vinnuveitanda hjá sveitarfélögum og fylkjum (Kommunal Sektor/KS) sem gerir kjarasamninga við stéttarfélög opinberra starfsmanna. Oslóarborg hefur ekki framselt kjarasamningsumboðið til KS og er borgin sjálfstæður samningsaðili við stéttarfélög starfsmanna í sveitarfélaginu. Hjá ríkinu er það „Kommunal- og moderniseringsdepartementet“ sem hefur umsjón með starfsmannamálum ríkisins, og gerir kjarasamninga við stéttarfélög opinberra starfsmanna.

Utdanningsforbundet er næst fjölmennasta stéttarfélag Noregs með rúmlega 166 þúsund félaga á öllum skólastigum.

Ríkissáttasemjari	Meginmarkmið ríkissáttasemjara er að aðstoða aðila vinnumarkaðarins við að komast hjá vinnudeilum og halda vinnufriði. Viðmið um launahækkunir í kjarasamningum byggja á mati á því sem samkeppnisgreinarnar eru taldar geta staðið undir. Einstök stéttarfélög geta þó krafist meiri launahækkana og ríkissáttasemjari hefur engin afskipti af því ef samningar víkja frá fordæmi samkeppnisgreinanna. Ef samningaviðræður aðila sigla í strand og aðkoma ríkissáttasemjara er nauðsynleg er reglan engu að síður sú að ekki eru í boði meiri launahækkunir en í samningum undanfaranna. Niðurstaðan verður sjaldnast betri fyrir launafólk en ef aðilar hefðu samið um hækkunir undanfara hverju sinni.
Lagaumhverfi	<p>Í kjarasamningum semja fyrst greinar og félög sem eru í hópi svonefndra undanfara (frontfagsmodellen) og önnur stéttarfélög fylgja á eftir. Módelið hefur það markmið að tryggja launa- og verðbreytingar sem eru í samræmi við þróun í samkeppnislöndum og stuðla að samkeppnishæfu rekstrarumhverfi atvinnulífsins. Aðilar undanfara eru annars vegar NHO og Norsk industri og hins vegar LO og Fellesforbundet sem er stærsta sambandið innan LO. Samningurinn nær til iðnaðarmanna, verkafólks og skrifstofufólks.</p> <p>Tækninefnd um útreikninga (TBU) gefur út skýrslur með upplýsingum um þróun launa, tekna og verðlags, samkeppnisstöðu gagnvart erlendum keppinautum og almenna efnahagsþróun. TBU hefur aðgang að nákvæmum og víðtækum launaupplýsingum. Markmiðið með skýrslunum er að koma í veg fyrir ágreining um launaþróun og annað sem máli skiptir við gerð kjarasamninga. Það hefur tekist og góð sátt er um að upplýsingarnar gefi rétta mynd af þróuninni, en síðan er tekist á um túlkun og hvernig skuli nota upplýsingarnar til að ákveða svigrúm til launahækkana. Hluti launahækkana er ákvarðaður á vinnustöðum og fást upplýsingar um þær síðar, m.a. í gegnum skattframtöl. Í skýrslum TBU sem lagðar eru til grundvallar við kjarasamningsgerðina er sá þáttur áætlaður.</p> <p>Sambandsnefnd sem starfar undir forræði forsætisráðherra kemur yfirleitt saman í aðdraganda kjarasamninga og er hluti þríliða samstarfs stjórnvalda og heildarsamtaka vinnumarkaðarins. Nefndin samræmir launaþróun og leggur grunn að hóflegum verð- og launahækkunum til að efla atvinnusköpun og koma í veg fyrir atvinnuleysi.</p>



	<p>Kjarasamningar eru byggðir upp annars vegar af aðalkjarasamningi (hovedavtale) heildarsamtaka stéttarfélaganna og vinnuveitenda og hins vegar af kjarasamningi stéttarfélaganna við atvinnugreinafélög vinnuveitenda eða heildarsamtök þeirra. Aðalkjarasamningur er samningur um leikreglur á vinnumarkaði í kjarasamningum, s.s. reglur sem gilda um ágreining aðila, samningsumboð, hlutverk trúnaðarmanna og almennar reglur um samninga og samstarfsgrundvöll aðila. Venjulega gildir aðalkjarasamningur í fjögur ár í hvert sinn.</p>
Miðlægir samningar	<p>Kjarasamningar eru gerðir til tveggja ára í senn, og skiptast í tvær samningalotur, heildarkjarasamning og milliuppgjör. Opinberi markaðurinn semur á eftir almennum markaði og ríkið semur oft fyrst á þeim opinbera.</p> <p>Utdanningsforbúndet er aðili að Unio³, bandalagi 12 félaga háskólamenntaðra starfsmanna sem hafa rúmlega 330 þúsund félagsmenn, og þar eru m.a. félög hjúkrunarfræðinga, lögreglumanna, presta, háskólanna o.fl. Unio er næstfjölmennasta bandalag stéttarfélaganna í Noregi.</p> <p>Til að gera kjarasamninga í samræmi við laga- og regluverkið er Unio skipt upp í fjögur samningssvið (sveitarfélög, Oslóarborg, ríki og einkaaðila). Á hverju samningssviði er sameiginleg samninganefnd aðildarfélaganna sem hafa viðkomandi samningsaðila sem viðsemjend sem gerir einn kjarasamning fyrir sviðið sem felur í sér einn aðalkjarasamning (hovedavtale) og einn heildarkjarasamning (hovedtariffavtale).</p> <p>Heildarkjarasamningur (hovedtariffavtale): Á grundvelli aðalkjarasamnings (hovedavtale) gerir hver samninganefnd heildarkjarasamning um laun, starfskjör (almenn ákvæði um t.d. vinnutíma og starfsþróunarmál), lífeyrismál og tryggingar við viðsemjenda. Heildarkjarasamningur er venjulega gerður til tveggja ára. Auk þess er samið um samninga á tilteknum sviðum eða vinnustöðum, svokallaðir sérsamningar.</p> <p>Launarammi heildarkjarasamnings: Launaramminn felur í sér heildarkostnað launahækkana, t.d. almennar launahækkningar, hækkningar fyrir tiltekna hópa, styrkingu á almennum ákvæðum t.d. um réttindamál. Einnig er reiknað út svokallað „overheng“ og launaþróun á samningstímanum (launaskrið). Hluta af launarammanum er líka hægt að útfæra í staðbundnum samningum. Til að komast að niðurstöðu um grunninn í rammanum verða samningsaðilar að finna út hvert „overhenge“ verður og staðbundið launaskrið. Þegar þetta tvennt er dregið frá rammanum standa eftir almennar launahækkningar og önnur styrking á almennum ákvæðum.</p> <p>Launaskrið er skilgreint sem munurinn á heildarlaunaþróun á tilteknu tímabili og kjarasamningbundnum launahækkunum á sama tímabili. Launaskrið getur m.a. falið í launahækkunum í staðbundnum samningum á einstökum vinnustöðum.</p>

³ <http://www.unio.no/no>



	<p>„Overhenget“ er skilgreint sem munurinn á launastaðsetningu í lok almanaksárs og meðallaunum á sama ári, þ.e.a.s. laun í desember mínus meðallaun á almanaksárinu, „overhenget“ er bilið á milli launastaðsetningar í árslok og meðallauna á árinu, og gefur til kynna umfang launaþróunar milli ára.</p> <p>Gögn um „overhenget“ og umfang launaþróunar á ári hjá einstökum hópum eru notuð í kjarasamningum aðila. Útreikningar á „overhenget“ eru út frá almanaksári en tímabil kjarasamnings er frá 1. maí til 30. apríl. Stærðin á „overhenget“ er oft háð túlkunum.</p> <p>Milliuppgjör (mellomoppgjør) fer fram á seinna ári gildistíma heildarkjarasamnings. Þá er samið í meginatriðum um laun fyrir seinna ár gildistíma heildarkjarasamnings, og er bakgrunnur þessara samninga verðlags- og launaþróun á fyrra ári samningsins og spá um þróun þessa á seinna ári samningsins.</p> <p>Sérsamningar (særavtaler): Heildarkjarasamningur getur falið í sér einn eða fleiri sérsamninga. Sem dæmi um þetta eru gerðir tvenns konar sérsamningar við KS:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Miðlægur almennur sérsamningur (sentral generell særavtale/SGS) sem gildir fyrir alla starfsmenn. b) Miðlægur sérsamningur við tiltekið stéttarfélag (sentral forbundsvis særavtale/SFS) sem gildir fyrir einstök starfssvið, starfshópa, t.d. sérsamningur um vinnutíma fyrir þá sem starfa við kennslu.
Staðbundnir samningar	Staðbundnir samningar taka við á eftir miðlægum heildarkjarasamningum og geta verið í fylki, sveitarfélagi eða hverjum skóla (vinnutími). Staðbundnir samningar eru hluti af öllu samningsferlinu og felast í að útfæra hluta af launaramma heildarkjarasamnings, samningagerð um staðbundna launastefnu og notkun launakerfis og ákvarðanir um laun.
Launaskriðstrygging	Nei
Launastaða kennara	Eftir að frontfagsmódelið komst á voru launahækkanir í samningum ósveigjanlegar og lögð áhersla á sömu hækkanir fyrir alla til að lyfta láglaunahópum að kröfu LO. Þetta átti þátt í verri launaþróun annarra hópa því minna var til skiptanna af heildarkostnaðarrammanum og kom þetta illa út fyrir hópa eins og kennara. Á undanförunum árum hafa verið gerðar endurbætur á módelinu en ekki er búið að leysa vandamál sem felast í mismunandi launaþróun á opinberum og almennum markaði, sveigjanleika vantar inn í kerfið sem tekur tillit til mismunandi stöðu einstakra hópa. Launaþróun kennara hefur verið slök um langa hríð og laun þeirra ekki hækkað til jafns við aðra hópa.

**Kjarasamningar á opinberum vinnumarkaði í Svíþjóð.**

Á sænskum vinnumarkaði starfa 5% hjá ríkinu og 23% hjá sveitarfélögum og landsþingum (þriðja stjórnarsýslustigið). Vinnuveitendastofnun ríkisins (Arbetsgivarverket) kemur fram fyrir hönd 250 ríkisstofnana og gerir kjarasamninga við stéttarfélög opinberra starfsmanna en þar starfa um 250 þúsund starfsmenn. Samtök sveitarfélaga og landsþinga (Sveriges Kommuner og Landsting/SKL) koma fram fyrir hönd 290 sveitarfélaga og 20 landsþinga og gera kjarasamninga við stéttarfélög opinberra starfsmanna en þar starfa um ein milljón starfsmanna. Einnig gerir vinnuveitendafélagið PACTA (sveitarfélagasambönd/fyrirtæki á vegum sveitarfélaga) kjarasamninga við opinbera starfsmenn.

Í Lärerförbundet eru rúmlega 230 þúsund félagsmenn á öllum skólastigum, kennarar, náms- og starfsráðgjafar og skólastjórnendur.

Ríkissáttasemjari	<p>Embættið á að stuðla að vinnufriði innan þess svigrúms sem samkeppnisgreinarnar setja launahækkunum. Reglurnar sem það starfar eftir eru settar til að koma aga á launamyndunina með áherslu á aukinn kaupmátt, minna atvinnuleysi, frið á vinnumarkaði, launajafnrétti kynjanna og samkeppnishæfni atvinnulífsins. Hlutverk embættisins er að starfa út frá samfélagslegum forsendum en ekki að stuðla að tilteknum breytingum á tekjuskiptingu. Ef samningsaðilar vilja frávik frá launastefnunni sem samkeppnisgreinarnar setja geta þeir ekki náð því fram með aðstoð sáttasemjara. Ef málum er vísað til sáttasemjara eru valkostirnir að semja um almennu launastefnuna eða boða verkfall eða verkban.</p> <p>Embættið birtir upplýsingar um launaþróun eftir atvinnugreinum og starfsstéttum og um laun og tekjur. Hagstofa Svíþjóðar birtir sundurliðun á launum eftir starfi, atvinnugrein, kyni og menntun. Embættið gefur einnig út ítarlega skýrslur um þróun vinnumarkaðar, efnahagsmál, samkeppnishæfni, launaþróun í samkeppnisríkjum, launaþróun innanlands, nýja vinnumarkaðslöggjöf, yfirlit um gerða kjarasamninga, jafnréttismál, verkefni embættisins og vinnudeilur. Einnig eru gefnar út skýrslur um launamun kynja.</p>
Lagaumhverfi	<p>Kjarasamningar iðnaðarins setja viðmið um launabreytingar (märket) á vinnumarkaði. Hverjir skipa undanfara í kjarasamningum er ekki föst stærð en almennt er miðað við útflutningsstarfsemi í alþjóðlegri samkeppni. Sá hluti launafólks sem fellur undir iðnaðarsamninginn er lítil hluti vinnumarkaðarins en hefur engu að síður afgerandi áhrif á alla aðra.</p>
Miðlægir samningar	<p>Läraryönbundet er aðili að Offentliganställas förhandlingsråd⁴ (OFR) sem eru heildarsamtök 14 stéttarfélaga með um 559 þúsund félagsmenn á opinberum vinnumarkaði. OFR eru fjölmennustu heildarsamtök opinberra starfsmanna í Svíþjóð. Til að fara með samningsrétt, rétt til kjarasamninga og vinnudeilna, er OFR skipt í sjö sambandssvið sem er aftur skipt upp í tvö megin svið, sveitarfélagasviðið og ríkissviðið.</p>

⁴ <http://www.ofr.se/>



	<p>Félögin á viðkomandi sambandssviði standa saman að gerð miðlægra heildarkjarasamninga (rammasamningar/almennir samningar) um laun, almenn vinnu- og ráðningarkjör, vinnutíma og lífeyri. Grunnur miðlægra heildarkjarasamninga eru aðalkjarasamningar (huvudavtal) við SKL, PACTA og Arbetsgivarverket sem stýra því hvernig staðið er að miðlægum heildarkjarasamningum og staðbundnum samningum/sérsamningum, en þeir síðastnefndu eru einnig gerðir með hliðsjón af ákvæðum miðlægra heildarkjarasamninga.</p> <p>Á sveitarfélagasviði OFR er sérstakt samningasamlag Lärarförbundet og Lärarnas Riksförbundet sem annast miðlæga heildarkjarasamninga (rammasamninga) við SKL og PACTA. Í Lärarnas Riksförbundet eru um 88 þúsund félagar, kennarar og náms- og starfsráðgjafar í grunnskólum, framhaldsskólum, fullorðinsfræðslu og háskólum. Skiptingin á milli kennarafélaganna er að kennarar og skólastjórar í leikskólum og á yngsta og miðstigi í grunnskólum eru í LF og kennarar og skólastjórar í unglingadeildum grunnskóla og framhaldsskólum eru í LR.</p> <p>Félögin innan OFR sem semja við ríkið eru í svokölluðum SPO hópi og þar er LF aðili en LR semur við ríkið á vettvangi Sveriges akademikers centralorganisation⁵ (SACO).</p>
Staðbundnir samningar	<p>Þegar búið er að gera miðlæga heildarkjarasamninga fara af stað staðbundnir samningar (sérsamningar) við sveitarfélög samkvæmt ákvæðum aðalkjarasamnings (huvudavtal) og miðlægs heildarkjarasamnings.</p> <p>Í staðbundnum samningum er m.a. samið um hversu mörgum tímum kennari skilar í skólanum á viku á starfsári og hversu mörgum tímum kennarinn ræður sjálfur yfir og hvar hann vinnur þá. Ákveðnar útfærslur á þessu fela í sér tilteknar launahækkningar. Einnig er rætt um “strúktúr” fyrir laun sem felur í sér tvö mól, annars vegar launasamtal skólastjóra og kennar um einstaklingslaun og hins vegar um grunnlaun kennara. Þessi tvö launamól eru notuð jöfnum höndum (50/50).</p>
Launaskriðstrygging	Nei
Launastaða kennara	<p>Árið 1991 var erfitt efnahagsástand í Svíþjóð og mikið atvinnuleysi og var farið í það á árunum fram til 2000 að þróa nýtt fyrirkomulag um tengsl launamyndunar og kostnaðar og að laun ættu ekki að vera hærra en í samkeppnislöndum (mörket). Launapróun sænskra kennara versnaði mjög eftir 1990 og fram til 2012 en þá sömdu þeir um meiri launahækkningar en aðrir hópar eftir margra ára baráttu fyrir því að sérstakt átak þyrfti að gera í launamálum þeirra og fengu samfélagið á sitt band. Kennarafélögin notuðu mikinn og fyrirsjáanlegan kennaraskort sem rök fyrir því að þeir þyrftu að fá meiri launahækkningar en aðrir. Það er mjög sjaldgæft að slíkt gerist. Kennarar eru í lægri mörkum launaskala menntafólks á vinnumarkaði.</p>

⁵ <http://www.saco.se/>