



Baggrundspapir

Retfærdig løn til pædagoger, bekæmp uligeløn

Pejlemærke 1, besluttet på BUPL's kongres 2018, om løn og ligeløn

BUPL kæmper for ligestilling mellem kønnene på alle platforme, og der skal ydes samme løn for lige arbejde af samme værdi. Derfor skal pædagogernes løn svare til lønnen for andre lønmodtagere med samme uddannelsesniveau.

BUPL forfølger ligelønnen i et politisk spor og et forhandlingsspor.

Kernefortælling

BUPL arbejder for højere løn til medlemmerne. En løn, der er tidssvarende og matcher pædagogernes uddannelsesniveau, samfundsmæssige ansvar, værdi og betydning for børn og unge. Og en løn, der matcher andre fag med samme uddannelsesniveau, og som gør det muligt at fastholde og tiltrække flere til faget.

De traditionelle kvindefag halter af historiske grunde lønmæssigt langt efter de traditionelle mandefag. Selv om uddannelsesniveaet er det samme, aflønnes faggrupper med mange kvinder langt dårligere end faggrupper med mange mænd.

Pædagoger får den laveste løn blandt faggrupper med en mellemlang videregående uddannelse. Vi er også den faggruppe, der lønmæssigt får mindst ud af vores uddannelse sammenlignet med alle andre offentlige faggrupper.

Derfor kæmper BUPL for, at vi får indhentet det uretfærdige lønfterslæb og opnår ligeløn.

1. Indledning

Formålet med baggrundspapiret er at dokumentere og forklare det faktum, at pædagoger lønmæssigt halter bagefter andre faggrupper med en mellemlang videregående uddannelse.

2. Den historiske og kulturelle forklaring

Ligelønsproblemet er historisk og kulturelt betinget. For 50 år siden blev kvindernes fag, omsorgsfagene, indsat på et meget lavere løntrin i forbindelse med Tjenestemandsreformen end de traditionelle mandefag.

Primært fordi man dengang mente, at mænd var hovedforsørgeren, og kvindernes løn blot var et supplement til familiens indkomst.

Det lønhierarki, der blev fastsat for de statslige tjenestemænd i 1969, er det samme som stadig eksisterer mellem de offentlige faggrupper den dag i dag. Lønforskellen rammer både mænd og kvinder i omsorgsfagene.

3. Kvindefag er lavtlønnsfag

Fag og arbejdsområder med mange kvinder har lavere løn end fag og arbejdsområder med mange mænd. Det gælder for både den offentlige sektor og for den private sektor. Jo flere kvinder, der er i et fag, jo lavere er lønnen.

Det er bekræftet i en lang række undersøgelser – bl.a. i Lønkommissionens rapport fra 2010 og senest af VIVE i en undersøgelse fra 2019.

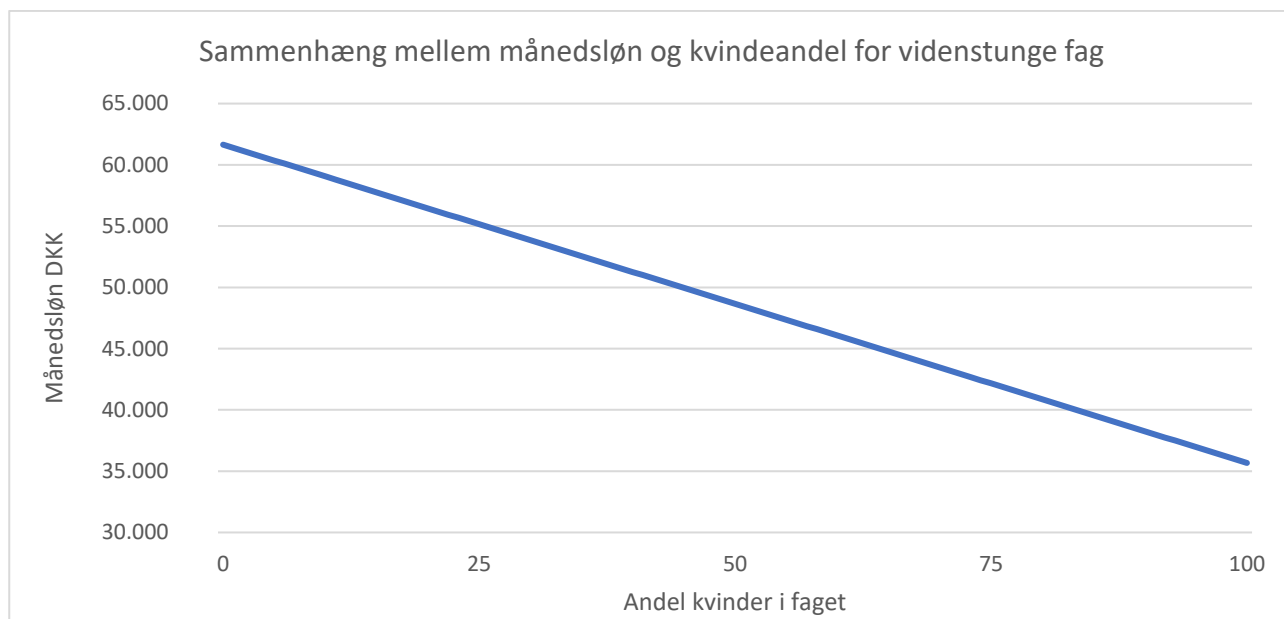
”Fag med mange kvindelige ansatte – socialrådgivere, fysioterapeuter, pædagoger, sygeplejersker og socialpædagoger aflønnes således lavere end fag med mange mandlige ansatte”, konkluderer Lønkommissionen.

Fakta – Den danske ligelønslov

Siden 1976 har vi haft en ligelønslov i Danmark. Den slår fast, at mænd og kvinder skal have lige løn for ”samme arbejde”, og at ”arbejde af samme værdi skal lønnes lige”.

For så vidt angår ligeløn for det ”**samme arbejde**” er det pædagogiske arbejdsmarked nogenlunde reguleret. Mandlige og kvindelige pædagoger tjener i udgangspunktet det samme (er omfattet af samme overenskomst).

For så vidt angår ligeløn for ”**arbejde af samme værdi**” så er der i Danmark stor forskel på lønnen til traditionelle mandefag og kvindefag inden for samme uddannelsesgruppe (uddannelsesniveau).



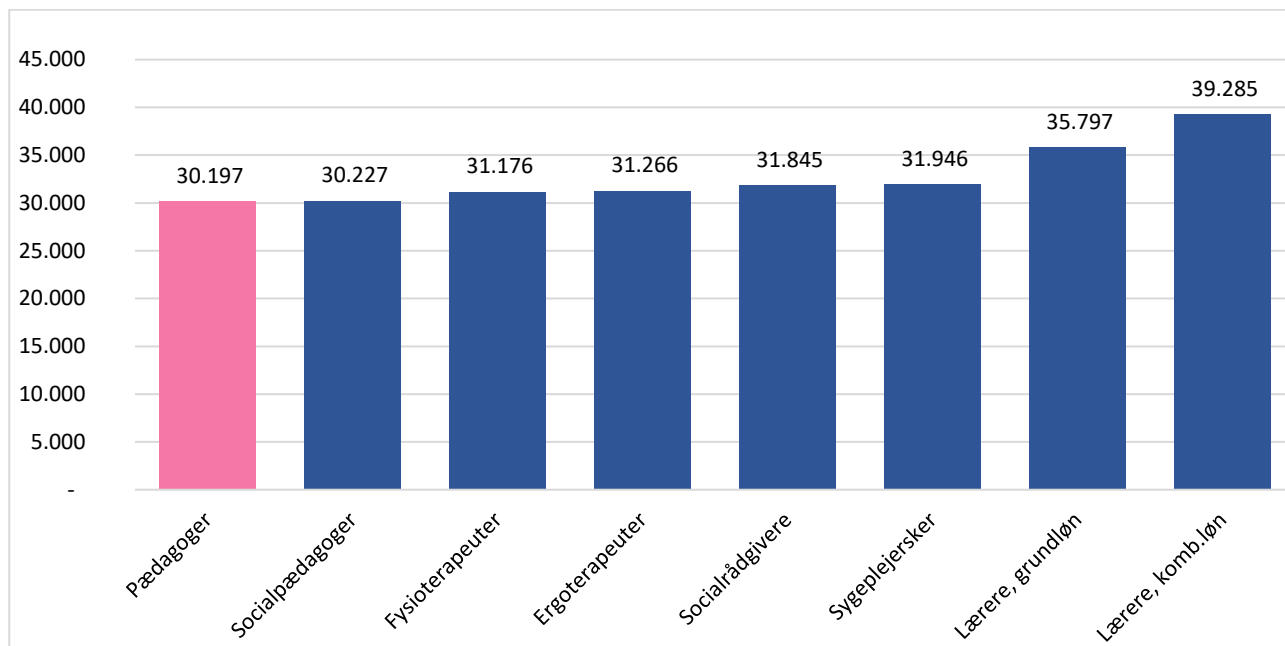
Figur 1: Standardiseret månedsfortjeneste er anvendt som begreb = Den standardiserede månedsfortjeneste er baseret på standard timefortjenesten og indeholder feriegodtgørelse, ferie- og SH-betalinger, genebetalinger, pension, personalegoder, uregelmæssige betalinger (fx bonus) og basisfortjenesten. Kilde: VIVE, Er kvindefag stadig lavtlønnsfag, 2019

4. Lønninger på uddannelsesniveau

Pædagogers løn er markant lavere end lønnen for faggrupper med tilsvarende uddannelsesniveau, kompleksitet og ansvar.

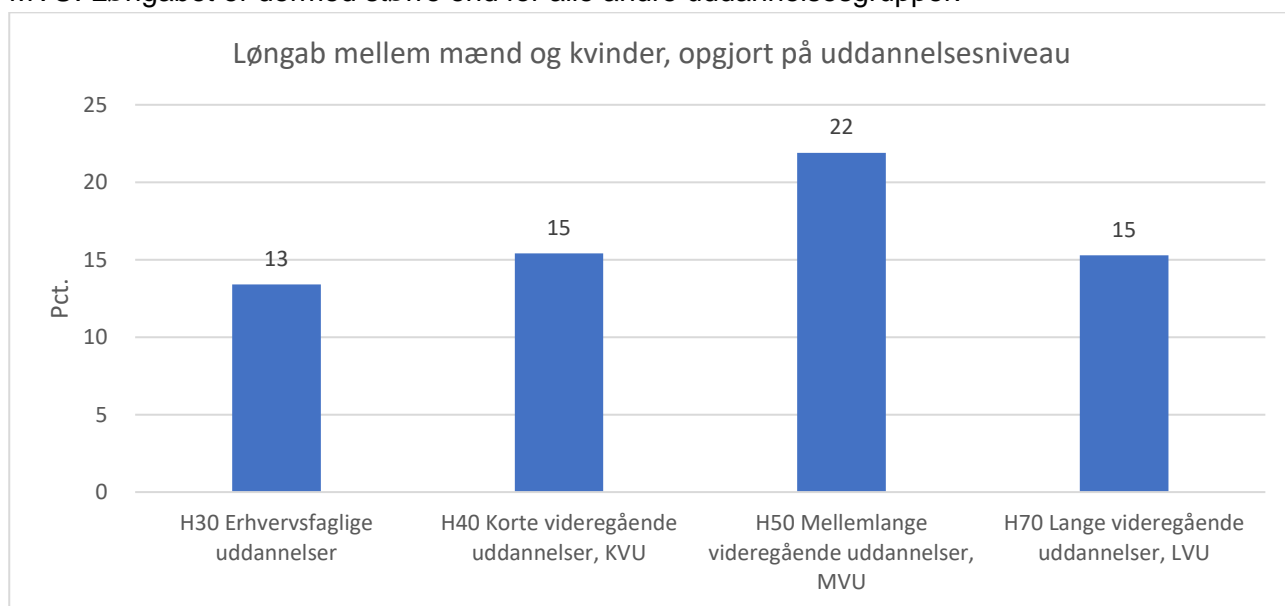
Pædagogerne (både mænd og kvinder) er således dårligst lønnede af samtlige faggrupper, der har gennemført en mellemlang videregående uddannelse.

Figur 2 viser uoverensstemmelsen mellem uddannelsesniveau og løn. Her fremgår det, at pædagogers månedslønninger ligger i bund og har meget langt op (4.500-9.000 kroner) til de bedst lønnede faggrupper på MVU-niveau.



Figur 2: Gennemsnitslønnen for udvalgte fag på MVU-niveau. Kilde: KRL, Nettolønninger, nov. 2018

Kvinder med en mellemlang videregående uddannelse (MVU) får lønmæssigt mindst udbytte af deres uddannelse (se figur 3). Kvinder med en MVU tjener 22 procent mindre end mænd med en MVU. Løngabet er dermed større end for alle andre uddannelsesgrupper.



Figur 3: Kvinder på MVU-niveau er ramt af det største løngab. Kilde: KRL

Stilling (37 timer)	Årsløn kr. (ex pens.)	Årspension	Andel kvinder	Andel deltid
Jurister og økonomer	474.891	88.384	61%	N/A
Bygningskonstruktører	442.852	77.894	27%	6%
Lærere, folkeskole	429.408	76.948	69%	18%
Sygeplejersker	382.676	54.803	97%	67%
Socialrådgivere	381.932	58.517	89%	16%
Pædagoger	361.901	53.770	83%	57%
Social- og sundhedsassistenter	325.446	44.437	94%	75%
Rengøringsassistenter, KL	279.515	36.085	88%	80%

Tabel 1 - Løn- og beskæftigelsesinformationer for udvalgte stillinger. Kilde: KRL.DK, kommunale stillinger

5. Hvad er løsningen?

Løsningen på ligelønsproblemet består af mange tiltag:

- Det er et langt sejt træk at rette op på uligelønnen. Derfor skal ligeløn tænkes ind, når fagbevægelsen indgår nye overenskomster og aftaler.
- Løngabet er for stort til, at arbejdsmarkedets parter kan løse det alene. Politikerne på Christiansborg skal tage medansvar for at sikre reel ligeløn for arbejde af samme værdi. De skal afsætte en særlig pulje til at udligne lønforskellene, så mennesker – uanset køn og fag – med sammenlignelige uddannelser, får samme løn.
- Ligelønsloven skal ændres. Der skal formuleres klare definitioner i forhold til "arbejde af samme værdi". Og det skal være muligt at foretage sammenligninger af "arbejde af samme værdi" på tværs af fag og arbejdsområder.
- BUPL indgår i alliancer med andre organisationer for at fremme ligeløn. BUPL er fx en del af Ligelønsalliancen, der er et fællesskab med Sundhedskartellet, FOA og Socialpædagogerne. Alliancen arbejder i to spor: et rettet mod de kommende overenskomstforhandlinger og et rettet mod lovgiverne på Christiansborg.