

Værd at vide om Pædagogers løn

BUPL

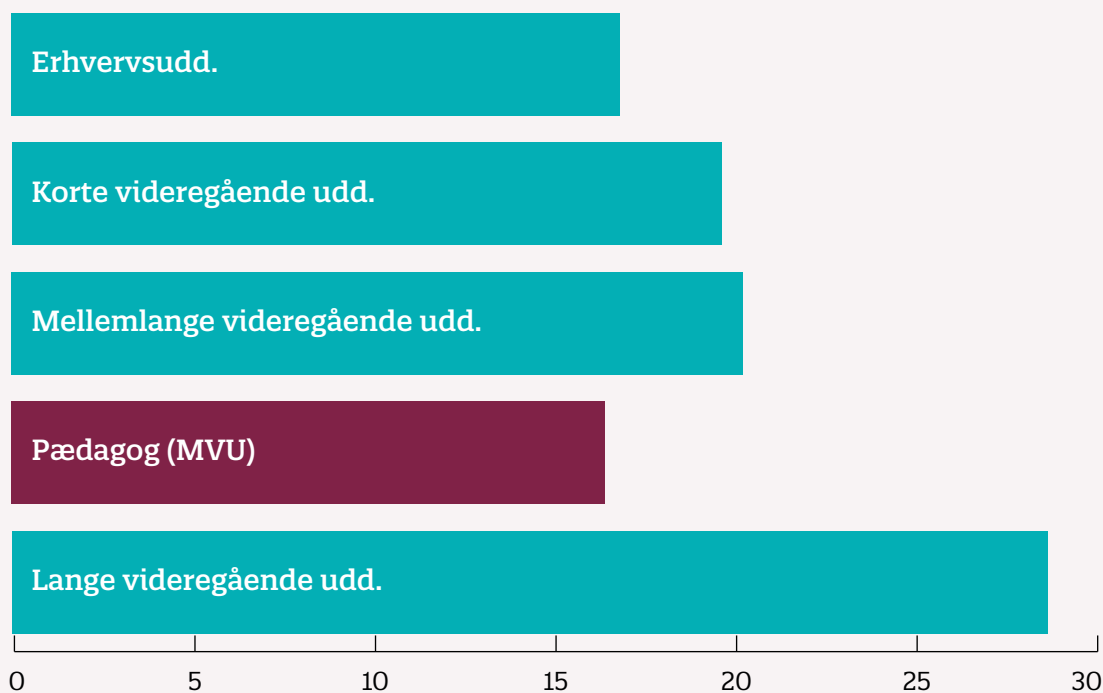
Forord

Pædagoger har et dokumenteret lønefterslæb, der betyder, at pædagogers disponible livsindkomst er tre millioner kroner lavere end gennemsnittet for andre faggrupper med samme eller lavere uddannelsesniveau. Det går ud over den enkelte pædagog, men også muligheden for at rekruttere og fastholde pædagoger i faget og dermed også ønsket om høj faglighed, der kan sikre professionel omsorg, trivsel og udvikling for vores børn og unge. Dette lønnotat beskriver BUPL's lønpositioner og veje til at gøre op med det historisk betingede lønefterslæb.

Elisa Rimpler, formand for BUPL

Disponibel livsindkomst for udvalgte uddannelser, 18-80 år, 2023-priser

Indkomst i mio.kr.



Kilde: AE på baggrund af Danmarks Statistiks registre og AE's livsindkomstmodel.

Historisk betinget lønefterslæb er politisk skabt

Pædagogernes lønefterslæb er historisk betinget og går tilbage til det lønhierarki blandt offentligt ansatte, som blev skabt, da Folketinget vedtog Tjenestemandsskiftet i 1969.

Her blev pædagoger placeret på et af de nederste løntrin side om side med ufaglærte og sammen med andre kvindedominerede faggrupper, fordi vores job blev sammenlignet med husmorarbejde, og lønnen blev anset for at være et supplement til mandens.

Selv om det nu er over 50 år siden, er lønhierarkiet stort set identisk med det lønhierarki, der blev etableret med tjenestemandsskiftet¹.

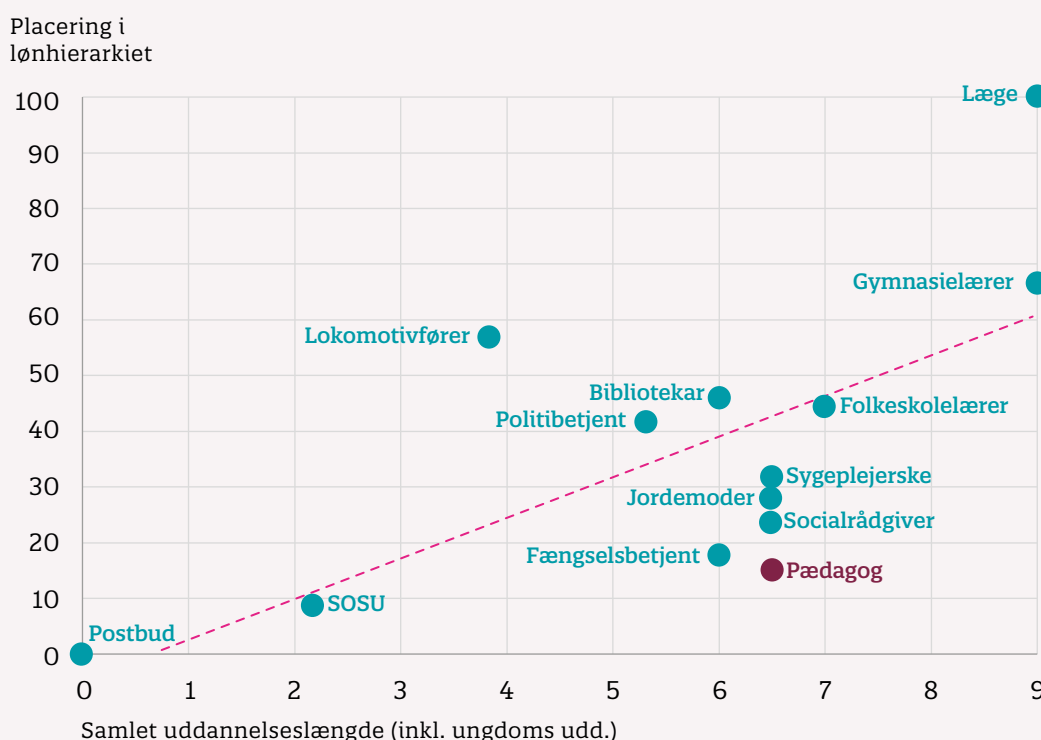
Det forklarer også en stor del af nutidens lønfor-skel mellem mænd og kvinder. Forskning viser således, at det har markant større betydning for offentligt ansattes løn, om de er ansat i et traditionelt kvinde- eller mandefag, end om de er mand eller kvinde².

Kvinder med en mellemlang videregående uddan-nelse tjener i gennemsnit 17 procent mindre end deres mandlige ditto.

Lønefterslæbet for pædagoger og andre kvinde-dominerede faggrupper er politisk skabt, og derfor mener BUPL også, at det kræver en politisk løsning at rette op på det igen.

Sammenhæng mellem lønplacering og uddannelse

Trendlinjen er den gennemsnitlige, lineære sammenhæng mellem gruppernes nettoløn og deres uddannelse. 2019.



Kilde: Kvindefag i historisk skruetvinge (IMR, 2020)

1) Kvindefag i historisk skruetvinge (IMR, 2020)

2) Er kvindefag stadig lavtlønsfag (VIVE, 2019).

Det skal betale sig at tage en uddannelse

Det er BUPL's holdning, at det skal være attraktivt at uddanne sig. Heraf følger, at uddannelse også skal kunne betale sig lønmæssigt, og at uddannelsesniveau bør være et centralt kriterie i en retfærdig løndannelse.

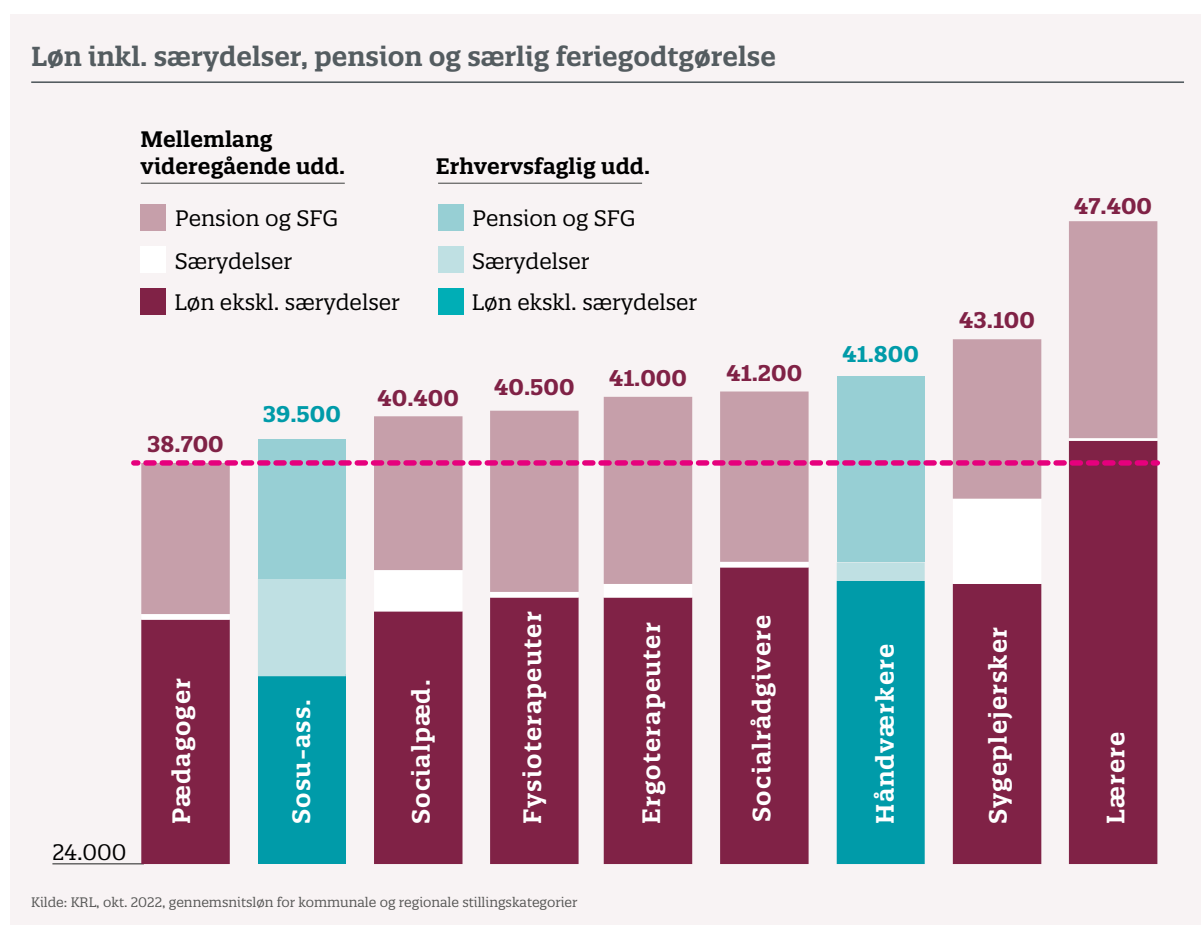
Det er veldokumenteret, at pædagoger tjener mindst af alle kommunale faggrupper med en mellemlang videregående uddannelse. Og pædagogers bruttoløn er også lavere end flere faggrupper med kortere uddannelse, fx faglærte grupper³.

Med andre ord får pædagoger lønmæssigt ikke lige så meget ud af deres uddannelse som andre faggrupper. Pædagoger tjener i gennemsnit 4000 kroner mindre om måneden end andre kommu-

nale faggrupper med samme uddannelsesniveau (MVU). Over et helt liv betyder det, at pædagogers disponible indkomst er 3 millioner kroner lavere end hos andre faggrupper med samme eller lavere uddannelsesniveau⁴.

Pædagogers uddannelsesniveau er steget støt siden indplaceringen i det offentlige lønhierarki i 1969. I dag kræver det typisk 6,5 års uddannelse (inklusive ungdomsuddannelse) at blive pædagog. Det er imidlertid ikke afspejlet i lønniveauet. Pædagoger ligger stadig i bunden af lønhierarkiet.

Mismatchet mellem udviklingen i løn og uddannelsesniveau er den største enkeltstående årsag til pædagogers lønefterslæb.



3) Lønkommissionen (2010)

4) AE, 2023

Høj faglighed er afgørende for kvaliteten i vores velfærd

Pædagogers faglighed har afgørende betydning for både børns og unges levede liv, chancelighed og sociale mobilitet. Og dermed også for vores samfund.

Det er dokumenteret, at højt uddannelsesniveau hos det pædagogiske personale er en helt central forudsætning for kvaliteten i vores daginstitutioner og fritidsinstitutioner ⁵.

Kvaliteten af det pædagogiske arbejde har betydning på kort og lang sigt. Høj pædagogfaglighed giver børn og unge de bedste forudsætninger for at være i trivsel og god udvikling – personligt, følelsesmæssigt, kognitivt og socialt.

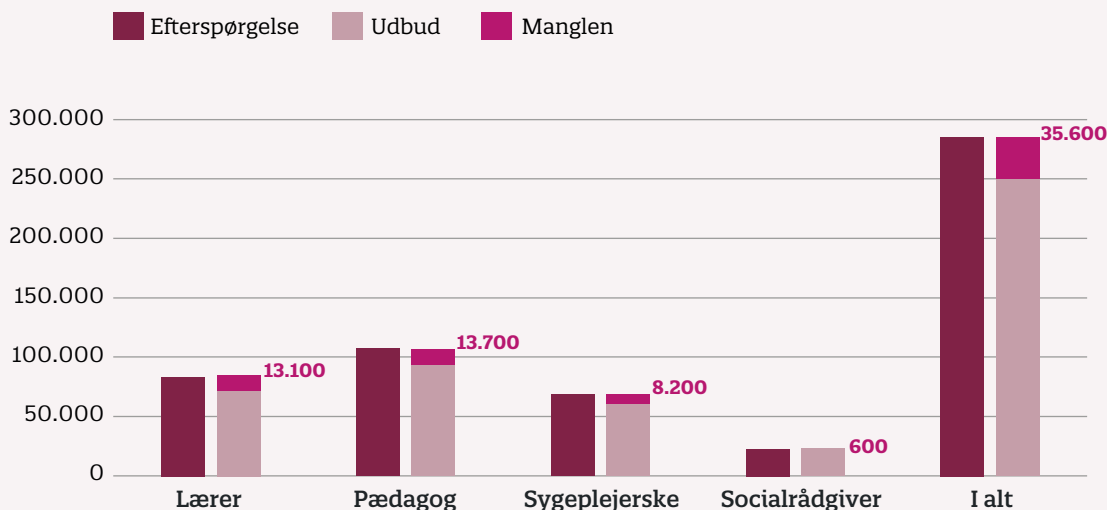
Og børn fra daginstitutioner og fritidsinstitutioner med høj kvalitet har bedre forudsætninger for at klare sig godt i uddannelsessystemet, på jobmarkedet, og når det kommer til personlig trivsel, selvværd og adfærd senere i livet. ⁶

Det er ydermere dokumenteret, at manglen på pædagoger og pædagogfaglige ledere går ud over indsatsen for det stigende antal børn med diagnoser og i udsatte positioner ⁷.

Danmark skal være verdens bedste land at være barn i. Det kræver daginstitutioner, SFO'er, klubber og skoler, hvor børnene bliver mødt af fagprofessionelle, der har uddannelse, viden og indsigt i, hvad der skal til for at skabe de bedste betingelser for børns udvikling, dannelse og trivsel.

Hvis vi skal udvikle og styrke kvaliteten af den offentlige velfærd og tilliden til den, skal vi også have en offentlig løndannelse, der belønner høj faglighed og gør det muligt at rekruttere og fastholde pædagoger i fremtiden.

Udbud og efterspørgsel for velfærdsprofessioner i 2030



Kilde: DAMVAD Analytics pba. Danmarks Statistik, Finansministeriet og DREAM's uddannelsesmodel.
Note: Tallene i figuren er afrundet til nærmeste hundrede.

5) Daginstitutioners betydning for børns udvikling (VIVE, 2014)

6) A Meta-Analysis of After-School Programs That Seek to Promote Personal and Social Skills in Children and Adolescents (Durlak, Weissberg, Pachan, 2010)

7) Udfordringer i understøttelse af børn i udsatte positioner (EVA, 2022)

Løn har betydning for rekruttering

Løn er et afgørende parameter, når det gælder rekrutteringen til de store velfærdsprofessioner.

Analyser viser, at der er brug for yderligere 14.000 pædagoger bare for at følge med efterspørgslen fra det stigende børnetal (45.000 flere børn i 0-6 års-alderen i 2030, DST) og den politiske beslutning om at indføre minimumsnormeringer i landets vuggestuer og børnehaver med virkning fra 2024.

Pædagogmanglen er allerede udbredt i mange kommuner, hvor tusindvis af rekrutteringsforsøg efter pædagoger ender forgæves (STAR). Og det er i dag under halvdelen af de pædagogiske medarbejdere, der har en pædagoguddannelse⁹.

Samtidig er søgningen til pædagoguddannelsen i voldsomt fald. Tal fra Uddannelses- og Forskningsministeriet viser, at antallet af første prioritetsansøgnings faldt med 36 procent fra 2016-2022. I samme periode faldt optaget med 22 procent.

Det sætter fagligheden under pres og har betydning for, om daginstitutionerne kan leve op til de krav til børnenes udvikling, trivsel og dannelse, som dagtilbudsloven foreskriver.

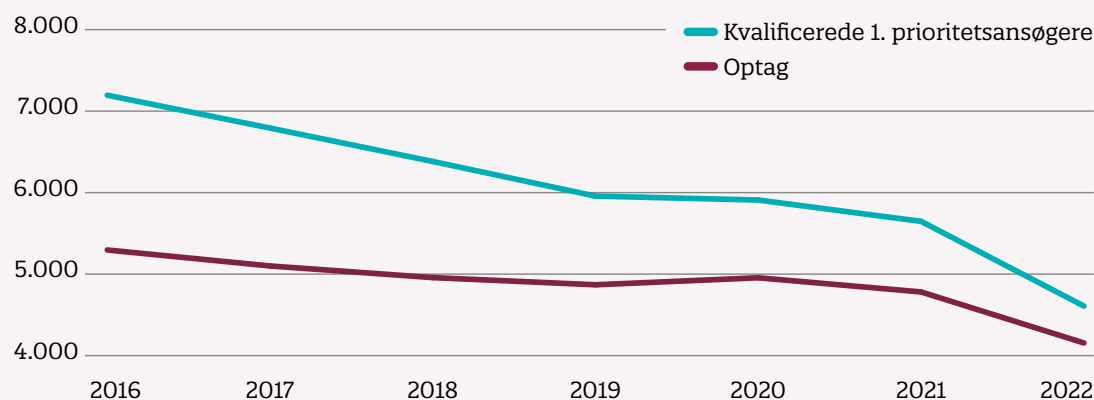
Flere faktorer har betydning for rekrutteringen til pædagogfaget. Størrelsen på ungdomsårgangene, kendskabet til faget, selve uddannelsen og studiemiljøet, vilkår og muligheder som færdiguddannet, etc. Men det er uomtvisteligt, at lønnen også er helt central i forhold til rekrutteringen og unges valg af uddannelse.

Flere undersøgelser dokumenterer, at det lave lønniveau afholder unge fra at vælge en uddannelse og karriere som pædagog¹⁰.

Lønnen er også vigtig for fastholdelsen. 11.000 pædagoger arbejder i dag uden for pædagogfaget¹¹. En undersøgelse blandt dem viser, at højere løn sammen med mere tid til faglighed er afgørende for deres lyst til at vende tilbage til et job som pædagog¹².

Udvikling i kvalificerede 1. prioritetsansøgere, optag og dimensionering, antal 2016-2022

Optag er opgjort i studieår og er inkl. efteroptag.



Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets datavarehus og Uddannelses- og Forskningsministeriets udmelding om dimensionering.

8) Behovet for velfærdsuddannede i 2030 (DAMVAD, 2021).

9) Pædagogisk personale i daginstitutioner og deres uddannelse (EVA, 2021).

10) Valg og fravalg af uddannelserne til lærer, pædagog, sygeplejerske og socialrådgiver (EVA 2023)

11) Hvordan skaffer vi flere pædagoger (AE, 2020)

12) Hvorfor forlader pædagoger deres fag (Discus, 2019)

Lønefterslæb kan ikke løses ved overenskomstbordet alene

BUPL står bag den danske forhandlingsmodel, hvor arbejdsmarkedets parter selv indgår aftaler om løn og vilkår.

Men det offentlige overenskomstsysteem er ikke gearet til at løse en strukturel lønskævhed, men bidrager tværtimod til at fastlåse og videreføre pædagogernes nuværende placering i lønhierarkiet¹³.

Det skyldes, at fordelingen af lønstigninger ved overenskomstforhandlinger på det offentlige område er et nulsumsspil: Hvis nogle faggrupper skal have en højere lønstigning, skal andre have mindre eller stå stille. Dermed adskiller det offentlige aftalesystem sig afgørende fra det private område.

BUPL mener ikke, at pædagogernes lønefterslæb kan og skal løses ved, at andre offentlige faggrupper skal have mindre i løn. Det er pædagogerne, der tjener for lidt, og ikke de andre offentlige faggrupper, der tjener for meget.

BUPL har sammen med de øvrige fagforbund i vores forhandlingsfællesskab taget initiativer med li-

gelønspuljer, der er målrettet pædagoger og andre kvindedominerede faggrupper, der halter bagefter lønmæssigt. Det skete både ved overenskomstafterne i 2018 og 2021.

Puljerne udgør imidlertid så lille en del af den samlede overenskomstpulje, at det vil tage over 700 år at indhente pædagogernes lønefterslæb ad den vej med det nuværende tempo.

Begrænsningerne i forhold til at gøre op med lønefterslæbet indenfor rammerne af det nuværende overenskomstsysteem cementeres også af reguleringsordningen, som sikrer, at lønudviklingen på det private og offentlige område følges ad.

Hvis pædagoger eller andre faggrupper begunstiges med et særligt lønløft ved en overenskomstfornyelse, vil det blive modregnet i den samlede lønsum for de øvrige faggrupper på grund af reguleringsordningen.

Det offentlige overenskomstsysteem er ikke gearet til at løse en strukturel lønskævhed

¹³) Kraka (2023)

Lokal løn og procentvis lønstigning

Pædagogers lønefterslæb kan ikke løses ved at afsætte flere penge til lokal løn. Lokal løndannelse er helt grundlæggende beregnet og designet til at løfte lønnen individuelt og kan dermed ikke anvendes til at sikre et generelt lønløft for pædagoger, der halter bagefter lønmæssigt som en samlet gruppe.


Undersøgelser viser i øvrigt, at lokal løn bidrager til at øge løngabet mellem mænd og kvinder.¹⁴

De overenskomstaftalte lønstigninger på det offentlige område udmøntes i dag i procenter. Og det vil ikke løse pædagogernes lønefterslæb at overgå til udmøntning i kroner og øre.

Tværtimod vil det betyde, at cirka halvdelen af BUPL's medlemmer – dem med den højeste anciennitet – vil miste penge.

Desuden vil en kroneudmøntning over tid forringe værdien af uddannelse og udviske lønforskellen mellem pædagoger og faggrupper med en væsentligt kortere uddannelse eller slet ingen uddannelse, som allerede i dag ligger tæt på lønniveauet for pædagoger.

Dermed forsvinder det lønmæssige incitament for fx pædagoger, sygeplejersker og skolelærere til at uddanne sig til den specialiserede faglighed, som samfundet efterspørger og har brug for til at sikre en høj kvalitet i velfærdsydelserne til borgerne.



Mere lokal løn
løser ikke
pædagogers
lønefterslæb

¹⁴) Lokale tillæg er mandetillæg, Cevea 2023

Lønbegreber


Det er BUPL's udgangspunkt, at analyser og sammenligninger af forskellige faggruppers løn bør tage udgangspunkt i den standardberegnete timefortjeneste, som også er anvendt af Lønkommissionen.

Det betyder, at lønnen opgøres som den samlede månedlige fortjeneste, som medarbejderen modtager fra arbejdsgiveren for at udføre sit arbejde. Den fortjeneste inkluderer helt naturligt også pension, særlig feriegodtgørelse og særydelser for fx arbejde på skæve tidspunkter. Kun betaling for overarbejde er undtaget fra denne opgørelse.

Der florerer mange lønbegreber i den vevrende debat om offentlige ansattes løn. Det er BUPL's holdning, at alle løndelev skal indgå i vurderingen.

Det giver ikke mening kun at sammenligne på enkelte løndelev, da størrelsen af dem også kan være et produkt af de enkelte fagforbunds prioriteringer af lønmidler i forbindelse med overenskomstforhandlingerne.

Hvis et fagforbund for eksempel har prioriteret særydelser, anciennitetsbestemte tillæg for udvalgte grupper eller pension i stedet for et løft på grundlønnen for alle, vil det ikke være retvisende efterfølgende alene at bruge grundlønnen (startlønnen) som sammenligningsgrundlag.



Det er BUPL's holdning, at alle løndelev skal indgå i vurderingen

En konkret og fremtidssikret løsning


Det er afgørende for BUPL, at vi får en konkret og fremtidssikret løsning på pædagogernes lønefterslæb. Pædagogerne skal opleve et markant lønløft senest ved overenskomstfornyelsen i 2024, og der skal udmøntes en plan for indhentning af det fulde lønefterslæb i årene efter.

Det er BUPL's klare forventning, at Lønstrukturkomitéens arbejde følges op med politisk handling og løsninger i samarbejde med arbejdsmarkedets parter. Løsningerne skal inkludere ekstraordinære lønpuljer fra Christiansborg til pædagoger og andre offentlige faggrupper med et dokumenteret lønefterslæb.

Det er hverken realistisk eller acceptabelt, at pengene til at rette op på den strukturelle lønskævhed findes via omfordeling af lønsummen blandt de offentlige faggrupper.

Og det vil heller ikke være en holdbar løsning at afsætte et éngangsbeløb eller puljer til ligelig fordeling mellem *alle* faggrupper ved overenskomstbordet, da det blot vil fastholde det nuværende lønhierarki. Der skal findes en fordelingsnøgle, som tilgodeser faggrupper med det største lønefterslæb.

BUPL forudsætter desuden, at lønpuljer, der skal udligne lønefterslæbet for pædagoger, holdes uden for reguleringsordningen, så lønløftet ikke betales med modregning og lønnedgang for øvrige offentligt ansatte.



Pædagogerne skal opleve et markant lønløft senest ved overenskomstfornyelsen i 2024

Værd at vide om
Pædagogers løn

BUPL

Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforbund
Sundkrogskaj 20, 2100 København Ø

bupl.dk

