

BUPL's lønpolitik

1. Indledning

Lønpolitikken udtrykker BUPL's opfattelse af, hvordan pædagogers kvalifikationer, kompetencer, opgaver og ansvar bør aflønnes. Lønpolitikken fastlægger principper for, hvordan løn kan bruges til at understøtte udviklingen af det pædagogiske arbejde.

Løn er ikke blot betaling for arbejde. Løn giver status og anerkendelse, og løn har symbolværdi på mange fronter. Lønnen fastlægger rammerne for pædagogers forsørgelsesgrundlag både på kort og på lang sigt. Lønnen skal derfor både aktuelt og gennem pensionsordninger knyttet til ansættelsesforholdet sikre den enkelte pædagog en indkomst, der muliggør en anstændig levestandard gennem hele livet.

Det er veldokumenteret, at løndannelsen er systematisk kønsskæv: Fag og arbejdsområder med mange kvinder har lavere løn end fag og arbejdsområder med mange mænd¹. Det gælder for både den offentlige sektor og for den private sektor. Der er ikke ligeløn for arbejde af samme værdi på det danske arbejdsmarked.

Med 84 % kvinder er pædagogområdet et kvindedomineret fag, og pædagogernes lønproblem er en del af det alvorlige ligelønsproblem, som karakteriserer det danske arbejdsmarked. Pædagogerne får generelt for lav en løn i forhold til faggrupper med tilsvarende uddannelsesniveau og i forhold til fag og arbejdsområder med tilsvarende kompleksitet og ansvar som det pædagogiske arbejde.

Lønpolitikken omfatter alle medlemmer af BUPL. Lønpolitikken dækker dermed alle stillinger, uanset om medlemmet er ansat i en stilling som leder eller som pædagog.

2. Målsætninger

Det er BUPL's målsætning, at pædagogers løn er i overensstemmelse med den vigtige samfundsmæssige opgave, de varetager - og som minimum svarer til den løn, som faggrupper med samme uddannelsesniveau får.

Pædagoger har et stort ansvar og yder et professionelt stykke arbejde, som er vitalt for samfundet. BUPL's målsætning er derfor, at værdien af dette ansvar og de opgaver som pædagoger varetager for børns læring, dannelse, socialisering og omsorgen for børn, skal vise sig i aflønningen. De krav, der stilles til pædagoger om kvalitet og fleksibilitet, skal indgå i løndannelsen.

BUPL arbejder med lønpolitikken på tre niveauer:

- Lønnen i forhold til andre lønmodtageres løn, realløn og livsløn
- Løndannelsen internt
- Løndannelsen for den enkelte.

¹ Er kvindefag lavtlønsfag?, SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København 2011, (11:19)

Lønnen i forhold til andre lønmodtageres løn, lønrealløn og livsløn

Pædagoger og lederes arbejde skal værdisættes med udgangspunkt i en række konkrete sigtepunkter for den lønpolitiske indsats:

- Lønnen skal have et sådant niveau, at det er muligt at rekruttere pædagoger til BUPL's område
- Der skal til enhver tid sikres en reallønsudvikling, der sikrer forsørgelsesgrundlag og velfærd
- Lønniveauet skal som minimum svare til lønniveauet for andre lønmodtagere med samme uddannelsesniveau
- Lønnen skal have et sådant niveau, at det er attraktivt for ikke-uddannede at tage en pædagoguddannelse
- Løndannelsen skal være kønsneutral. Løndannelsen skal sigte mod, at der ydes lige løn mellem mænd og kvinder for arbejde af samme værdi
- Pensionsordningen skal sikre en ordentlig levestandard efter arbejdslivets ophør.

Løndannelsen internt

Løndannelsen skal afspejle, at der blandt pædagoger er forskelle i ansvar, i krav, i arbejdsopgavernes indhold, i de betingelser arbejdet udføres under m.v. Løndannelsen skal samtidig sikre, at der ydes løn for specielle opgaver og ansvarsområder. Følgende skal afspejle sig i løndannelsen:

- **Ledelse:** En professionel varetagelse af ledelsesfunktionerne har stor betydning for en fortsat udvikling af den pædagogiske profession og de pædagogiske arbejdspladser. Der skal gives mere i løn for varetagelse af ledelsesfunktioner bredt set. Lønnen skal således afspejle en lederstillingens samlede indhold, kompleksitet og omfang i forhold til den organisatoriske placering og andre lederstillinger.
- **Udvikling:** Udvikling af den pædagogiske kvalitet, hvor der sættes fokus på fordybelse og nærvær samt udvikling af pædagogiske redskaber og metoder til planlægning, gennemførelse, evaluering og udvikling af det pædagogiske arbejde, skal aflønnes.
- **Specialisering:** En professionel varetagelse af specialiserede opgaver og arbejdsområder stiller krav til, at pædagoger specialiserer sig inden for professionens samlede område og påtager sig mere ansvar. Løndannelsen skal afspejle dette.
- **Formidling:** Pædagoger varetager mangeartede formidlingsopgaver, herunder kommunikation til og vejledning af forældre, supervision af kolleger, vejledning af alle former for studerende og medhjælpere, dialog med andre professioner m.v. Formidlingsopgaver skal aflønnes.

Løndannelsen skal understøtte, at der inden for den pædagogiske profession er mangfoldighed og bredde i karrierevejene.

Løndannelsen for den enkelte

Den enkelte skal gennem hele arbejdslivet kunne påvirke egen løndannelse. Det skal ske ved, at kvalifikationer erhvervet gennem efter- og videreuddannelse samt jobberfaring - herunder karriereveje - indgår i løndannelsen:

- Den enkelte pædagog/leder oparbejder i arbejdslivet betydningsfulde kompetencer via erfaring inden for den pædagogiske praksis. Udover generel erfaring med pædagogisk arbejde gælder det også for erfaringer med ledelse, udvikling, specialisering og formidling, som alle er kompetencer, der har stor betydning for kvaliteten af det pædagogiske arbejde, der udføres. Alle former for erfaring skal aflønnes.
- Den pædagog/leder der udvikler sine faglige kompetencer gennem efter- og videreuddannelse skal have en lønfremgang.
- Evnen til at omsætte og kombinere faglig viden og erfaring i udviklingen af den konkrete pædagogiske praksis skal aflønnes.

3. Arbejdet med målsætningerne

Løndannelsen for pædagoger sker under respekt af følgende grundlæggende principper:

- Der skal ydes lige løn for samme arbejde og for arbejde af samme værdi
- Der skal være synlighed om, hvilke kriterier der gives løn for
- Lønnen skal være sagligt begrundet og gennemskuelig i sin sammensætning
- Der skal være en tydelig kobling mellem på den ene side personale- og uddannelsespolitikken og på den anden side løndannelsen.

Lønnen fastsættes igennem det kollektive aftalesystem. Det er vigtigt at fastholde, at parterne selv har ansvaret for løndannelsen og selv finder løsninger. BUPL arbejder direkte med de lønpolitiske målsætninger i forhold til centrale og lokale arbejdsgivere.

Pædagogerne og lederne er en del af den samlede lønmodtagergruppe på arbejdsmarkedet. Indsatsen for at realisere målsætningerne forudsætter, at BUPL indgår i et forhandlingsmæssigt samarbejde med andre organisationer, der organiserer ansatte på arbejdsmarkedet.

Det kollektive aftalesystem påvirkes af en lang række ydre forhold. På nationalt plan lægger lovgivning, kommunaftalerne mv. rammerne for overenskomstforhandlingerne. På samme måde influerer EU initiativer og lovgivning på danske overenskomstforhold. Arbejdet med de lønpolitiske målsætninger indebærer også, at BUPL på nationalt og europæisk plan arbejder med at påvirke politiske beslutningsprocesser.

BUPL arbejder med de lønpolitiske målsætninger både centralt og lokalt. Hovedvægten af lønudviklingen samt rammerne for den decentrale løndannelse skal fastlægges ved centrale forhandlinger. Den del af løndannelsen der vedrører den enkelte skal ske ved lokale forhandlinger.

På det centrale niveau arbejdes der i to spor - et forhandlingsspor og et politisk spor - hvor der primært fokuseres på følgende:

I forhandlingssporet arbejdes der med:

- En kønsneutral løndannelse
- Lønrelationer til andre lønmodtagere
- Løndannelsen internt
- Reallønsudvikling
- Forsørgelsesgrundlaget efter arbejdslivet.

I det politiske spor arbejdes der med:

- National lovgivning, herunder ligelønsloven
- De økonomiske forudsætninger for overenskomstforhandlingerne
- EU lovgivning, herunder direktivet om ligestilling.

På det lokale niveau fokuseres der primært på følgende:

- Kønsmainstreaming² af den samlede lokale løndannelse
- Løndannelsen internt
- Løndannelsen for den enkelte.

De konkrete mål for arbejdet med at udmønte målsætningerne i BUPL's lønpolitik beslattes for hver enkelt overenskomstperiode. Der fastsættes mål på både centralt og lokalt niveau.

Godkendt af BUPL's hovedbestyrelse den 8. juni 2016.

² Kønsmainstreaming er at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder.