
Kontakt:
Tue Thiellesen Bjerborg
ttb@sl.dk
Dok.nr.
4702468
Sagsnr.
2018-SLCFV-00786

04-12-2018

Socialpædagogernes ligelønsregnskab 2018

Indledning

Hovedformålet med Socialpædagogernes ligelønsregnskab 2018 er at regnskabet skal være operationelt anvendeligt som grundlag for det lokale arbejde med ligeløn.

Lokalt arbejdes med ligeløn i forbindelse med de lokale lønforhandlinger for de enkelte personalegrupper. Ligelønsregnskabet belyser derfor lønforskelle mellem kvinder og mænd indenfor de enkelte personalegrupper i kommuner og regioner. Regnskabet belyser ikke andre aspekter af ligestilling som fx kønsmæssige forskelle i avancementsmuligheder i lederstillinger mv.

Endvidere fastlægger ligelønsregnskabet Socialpædagogernes Ligestillingsudvalgs anbefalinger til det lokale lønstrategiske arbejde med ligeløn.

Ligelønsregnskabet udarbejdes årligt.

I det følgende beskrives først hovedresultater i Ligelønsregnskab 2018. Dernæst beskrives ligestillingsudvalgets anbefalinger til det lokale arbejde med ligeløn. Herefter beskrives de aktuelle tal for kønsmæssige lønforskelle i Ligelønsstatistik 2018. Og endelig beskrives det datagrundlag og de hovedprincipper, som er lagt til grund for Ligelønsregnskab 2018.

Ligelønsregnskab 2018 – Hovedresultater

Jf. afsnit om datagrundlag og hovedprincipper, kan lønstatistikken principielt set ikke give et éntydigt svar på, om der er ligeløn eller ej. Men statistikken kan give en indikation på om der er systematiske kønsmæssige lønforskelle og dermed behov for en lokal opfølgning/indsats.

Overordnet viser statistikkerne, at der er flere grupper, hvor mænd har lidt højere løn end kvinder, end vice versa, i kommuner og regioner. Blandt de uddannede grupper – socialpædagoger og pædagogiske assistenter – findes også grupper, hvor kvinder har højest løn, men for den ikke-uddannede grupper (omsorgs- og pæda-

gogmedhjælpere) viser statistikken, at mænd har højere løn end kvinder, både i kommuner og regioner.

Generelt er lønforskellene mellem mænd og kvinder i størrelsesordenen 1-2 procent, målt på den samlede nettoløn, for de uddannede grupper. For omsorgs- og pædagogmedhjælpere er lønforskellen 3-5 pct. i visse områdetillægsgrupper.

Mænds lokallønsandel er generelt højere end kvinders i kommunerne. Og i regionerne har mænd konsekvent højere lokallønsandel end kvinder. Ligeledes tyder figurerne i bilag 2 generelt på, at mænd har lidt højere lokalløn end kvinder.

Overordnet tyder statistikkerne således på, at mænd generelt får lidt mere i lokalløn end kvinder.

Ligestillingsudvalgets anbefalinger til det lokale arbejde med ligeløn

Statistikken viser hvor meget der udbetales i centralt og lokalt aftalt kvalifikations- og funktionsløn. Men statistikken har ikke oplysninger om, hvad det er for kvalifikationer og funktioner, som lønnen ydes for. Statistikken indeholder fx ikke oplysninger om relevant efter-/videreuddannelse og kompetencer i øvrigt, eller den enkelte ansattes eventuelle særlige funktioner og ansvarsområder mv.

Relativt beskedne lønforskelle mellem kønnene kan selvfølgelig være udtryk for forskel i omfang af efteruddannelse og særlige funktioner, snarere end udtryk for et ligelønsproblem.

Ligelønsregnskab 2018 tyder imidlertid på, at mænd generelt får lidt mere i lokalløn end kvinder, og på baggrund er der grund til at fortsætte Socialpædagogernes lokale arbejde med ligeløn.

Medio 2017 udviklede socialpædagogerne en række værktøjer til de lokale lønforhandlinger, til tillidsrepræsentanter. Som et væsentligt element heri indgår værktøjer til det lokale arbejde med ligeløn i forhold til lokale lønforhandlinger.

Ligestillingsudvalget anbefaler,

- at Ligelønsregnskabet udarbejdes årligt
- at der fortsat er fokus på ligelønsprincipper i den lokale løndannelse
- at Socialpædagogernes lønværktøjer, jf. bilag d, anvendes i forbindelse med de lokale lønforhandlinger og i TR efteruddannelsen
- at der foretages en evaluering af lønværktøjerne og deres anvendelighed til sikring af ligeløn

Ligelønsregnskab 2018

Ligelønsregnskab 2018 omfatter grupper i kommuner og regioner. Generelt er der væsentligt flere kvinder end mænd i grupperne. Der er medtaget de af socialpædagogernes grupper, hvori indgår et tilstrækkeligt antal kvinder og mænd, til at det giver mening at udarbejde statistik.

Der er derfor alene medtaget grupper hvor der er mindst 20 fuldtidsbeskæftigede af begge køn. I opgørelserne af løn pr. års anciennitet og løn pr. kommune/region er minimumskravet 5 fuldtidsbeskæftigede.

Statistikkerne opgør gennemsnitlig nettoløn september 2018 for kvinder og mænd samt lokallønsandel. Opgørelserne er opdelt geografisk på områdetillægsgrupper¹ og for tilstrækkeligt store grupper er opgørelserne endvidere opdelt på antal års anciennitet.

Endelig for den store gruppe af socialpædagoger i basisstillinger på døgninstitutioner er udarbejdet opgørelser af gennemsnitsløn og lokallønsandel pr. kommune/region.

Bilag a viser kønsmæssige lønforskelle og lokallønsandel indenfor områdetillægsgrupper. Bilag b viser gennemsnitsløn pr. års anciennitet. I bilag a og b indgår alene fastansatte (månedslønnede) tjenestemænd og overenskomstansatte. Bilag c viser gennemsnitslønninger og lokallønsandel i kommuner/regioner for socialpædagoger i basisstillinger. I bilag c indgår både fastansatte (månedslønnede) og vikarer (time-lønnede), da KRL desværre ikke offentliggør kommune/regionsspecifikke tal for alene fastansatte. Figurene i bilag c er således ikke direkte sammenlignelige med tal og figurer i bilag a og b.

Datagrundlag og hovedprincipper beskrives nærmere i særskilt afsnit nedenfor. I det følgende knyttes kommenteres statistikkerne for de enkelte grupper.

Grupper i kommuner

Der er i alt 7 stillingsgrupper i kommunerne. Fordelt på områdetillægsgrupper er der i alt 26 grupper, hvor det er muligt at opgøre kønsmæssige lønforskelle pr. stilling/områdegruppe.

I 3 stillingsgrupper har kvinder generelt lidt højere løn end mænd og i 3 stillingsgrupper har mænd generelt lidt højere løn end kvinder. I 1 stillingsgruppe er lønnen opgjort for 2 områdetillægsgrupper, og i den ene er lønnen højest for kvinder, mens mænd har højest løn i den anden.

Lønniveauet er generelt lavest i områdetillægsgruppe (herefter: områdegr.) 0 og 1 og højest i områdegr. 3 og 4, for alle stillingsgrupper. I 17 grupper har mænd højere lokallønsandel end kvinder, i 5 grupper er kvinders lokallønsandel højest og i 4 grupper er lokallønsandelen lige. Der er ikke opgjort statistik for de områdetillægsgrupper, hvor der er færre end 20 mænd.

Nedenfor kommenteres tallene for de enkelte stillingsgrupper.

¹ Kommunerne er inddelt i 5 områdetillægsgrupper (0 – 4) og indenfor hver områdetillægsgruppe er der et områdetillæg til trinlønnen op til og med løntrin 41. Lønnen er lavest i områdetillægsgruppe 0 og højest i områdetillægsgruppe 4.

Hjemmevejledere

Bilag a viser, at i områdegr. 0 og 4 har kvinder 1 pct. højere løn end mænd, og områdegr. 1 og 3 er lønniveauet ens for kvinder og mænd. Lokallønsandelen er ens i områdegr. 0 og 1, noget højere for mænd i områdegr. 3 og noget højere for kvinder i områdegr. 4.

Figuren i bilag b viser, at lønniveauet er nogenlunde ens for mænd og kvinder med samme antal års erfaring, i områdegr. 0.

Socialpædagoger i basisstillinger, døgninstitutioner

Bilag a viser, at lønniveauet er ens i områdegr. 1 og højest for mænd i de øvrige områdegrupper. I alle områdegrupper har mænd en højere lokallønsandel end kvinder.

Figurerne i bilag b tyder på, at lønnen er lidt højere for mænd end kvinder, med samme antal års erfaring, i alle områdegrupper. Dette skulle også forventes, idet lokallønsandelen er højere for mænd end kvinder.

Figurerne i bilag c viser at forskellene i lønniveauer og lokallønsandel mellem kommuner generelt er større, end forskellene i lønniveauer og lokallønsandel mellem kønnene indenfor de enkelte kommuner. Figurerne viser, at der er flest kommuner, hvor lønniveauet og lokallønsandelen er højere for mænd end kvinder, end omvendt.

Værkstedsassistenter med relevant uddannelse

Bilag a viser, at lønniveauet og lokallønsandelen er højest for kvinder i områdegr. 1, og modsat højest for mænd i områdegr. 0.

Der er relativt få ansatte i gruppen og gruppen indgår derfor ikke i bilag b. Gruppen er i øvrigt den eneste gruppe, hvor der er flere mænd end kvinder.

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere

Bilag a viser, at både lønniveauet og lokallønsandelen er højere for mænd end kvinder i alle områdegrupper.

Figurerne i bilag b tyder på, at lønnen er lidt højere for mænd end kvinder, med samme antal års erfaring, i alle områdegrupper.

Pædagogiske assistenter

Bilag a viser, at lønniveauet er højere for kvinder end mænd i områdegr. 0, men at mænd har højest lokallønsandel. I områdegr. 1 er lønnen lige, men mænd har også her en højere lokallønsandel. I områdegr. 4 er lønniveauet og lokallønsandelen højere for kvinder end mænd.

PFF pædagoger

Bilag a viser, at lønniveau og lokallønsandel er højest for mænd i områdegr. 0 og 1. I områdegr. 2, 3 og 4 har kvinder højest lønniveau. I områdegr. 2 og 4 har kvinder

højest lokallønsandel. Og endelig i områdegruppe 3 er lokallønsandelen nogenlunde ens for kvinder og mænd.

Figurerne i bilag b viser, at der ikke er den samme tydelige sammenhæng mellem anciennitet og lønniveau for PFF-pædagoger, som for øvrige grupper. Figurerne tyder på, at kvinders løn er lidt lavere end mænds, for ansatte med samme antal års erfaring.

Pædagoger i særlige stillinger

Bilag a viser, at lønniveau og lokallønsandel er højere for mænd end kvinder i områdegr. 0 og 1.

Der er relativt få ansatte i gruppen og gruppen indgår derfor ikke i bilag b.

Grupper i regionerne

Der er i alt 3 grupper i regionerne. Fordelt på områdetillægsgrupper er der i alt 11 grupper, hvor det er muligt at opgøre kønsmæssige lønforskelle pr. stilling/områdegruppe.

I 2 stillingsgrupper har mænd generelt lidt højere løn end kvinder, og i 1 stillingsgruppe er lønnen lige.

Som i kommunerne er lønniveauet i regionerne generelt lavest i områdegr. 0 og 1 og højest i områdegr. 3 og 4, for alle stillingsgrupper. I samtlige 11 grupper har mænd højere lokallønsandel end kvinder. Der er ikke opgjort statistik for de områdetillægsgrupper, hvor der er færre end 20 mænd.

Nedenfor kommenteres tallene for de enkelte stillingsgrupper.

Socialpædagoger i basisstillinger, døgninstitutioner

Bilag a viser, at lønniveauet er højest for mænd i områdegr. 0 og 4. I områdegr. 1, 2 og 3 er lønnen lige. Mænd har højere lokallønsandel end kvinder i alle områdegrupper.

Figurerne i bilag b tyder på, at lønnen er lidt højere for mænd end kvinder, med samme antal års erfaring, i områdegruppe 0, 1 og 2.

Figurerne i bilag c viser at lønniveauet er lidt højere for kvinder i Region Nordjylland og Syddanmark, og lidt højere for mænd i de 3 øvrige regioner. Lokallønsandel er nogenlunde ens for mænd og kvinder i region Nordjylland, Midtjylland og Syddanmark, og noget højere for mænd end kvinder, i region Sjælland hovedstaden.

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere

Bilag a viser, at lokallønsandelen er højere for mænd end kvinder i alle områdegrupper. Ligeledes er lønniveauet højest for mænd, bortset fra områdegr. 1, hvor lønnen er lige.

Figurerne i bilag b tyder på, at lønnen er lidt højere for mænd end kvinder, med samme antal års erfaring, i områdegruppe 0 og 1.

Pædagogiske assistenter

Bilag a viser, at lønniveauet og lokallønsandelen er højere for mænd end kvinder i områdegr. 0. Der er for få ansatte i gruppen, til at der kan opgøres statistik for øvrige områdegrupper eller statistik for løn og anciennitet.

Datagrundlag og hovedprincipper i Ligelønsstatistik 2018

Det er et hovedformål, at Socialpædagogernes ligelønsregnskab skal være operationelt og understøtte det lokale arbejde med ligeløn.

Statistikkerne er derfor baseret på et lønbegreb og afgrænset efter principper mv., som svarer til de lønoplysninger mv., som typisk danner grundlag for de lokale lønforhandlinger.

Socialpædagogernes ligelønsstatistik 2018 er baseret på KRL's månedsstatistik september 2018, da månedsstatistikken indeholder de nyeste og aktuelle data.

Der anvendes følgende lønbegreb, som svarer til det lønbegreb, som normalt anvendes i forbindelse med lokale lønforhandlinger:

Nettoløn = Grundløn + Centralt tillæg + Lokale tillæg

Centrale og lokale tillæg omfatter centralt og lokalt aftalt funktionsløn og kvalifikationsløn.

Løndelene særlig feriegodtgørelse, genetillæg, overarbejde og pension er ikke medtaget i lønbegrebet, idet formålet med statistikken er at belyse kønsmæssige lønforskelle i forhold til den faste løn.

De lokale lønforhandlinger i kommuner og regioner er almindeligvis opdelt således, at forhandlingerne gennemføres særskilt for de enkelte stillingsgrupper. Statistikkerne i Ligelønsregnskab 2018 er opdelt tilsvarende. Denne opdeling sikrer også, at de enkelte grupper i statistikken, så vidt det er muligt, er afgrænset således, at grupperne omfatter ansatte, som laver samme arbejde.

Opdelingen svarer til stillingskategorier i KRL's månedsstatistik, som på Socialpædagogernes overenskomstområder opdeler de ansatte på overenskomsterne i leder-/basisstillinger, uddannelsesbaggrund (dvs. i ikke-uddannet, PAU, og socialpædagoger), og klassificering/grundløn (og evt. lønforløb og/eller tillæg som fx hjemmevejledertillæg mv.).

Tallene er opdelt således at ansatte i forskellige områdetillægsgrupper opgøres særskilt, idet lønninger generelt varierer afhængig af områdetillægsgruppe.

Endvidere er tallene i muligt omfang opdelt på års anciennitet, idet lønninger generelt varierer med antal års erfaring.

Endelig er statistikkerne i videst muligt omfang afgrænset til alene at omfatte det faste personale, dvs. månedslønnede tjenestemænd og overenskomstansatte. Ansatte med personlige lønordninger er ikke medtaget.

Datagrundlag og hovedprincipper i Ligelønsregnskab 2018 kan opsummeres som følger:

- Datagrundlaget er KRL's månedsstatistik for september 2018
- Lønbegreb = Nettoløn (= Grundløøn + Centralt tillæg + Lokale tillæg)
- Statistikken er opdelt på stillingskategorier i videst mulige omfang
- Der er alene medtaget fastansatte (dvs. ok-ansatte og tjenestemænd på månedsløn). Der er ikke medtaget timelønnede vikarer, ansatte i jobtilbud eller flexjob, eller ansatte med personlige lønordninger. Dog indgår timelønnede i de kommune- og regionsspecifikke opgørelser, da de ikke kan udelades
- Statistikken er opdelt på områdetillægsgrupper
- Der er udarbejdet opgørelser, som belyser kønsmæssige lønforskelle i forhold til anciennitet