

Kontakt:
Jens Finn Christensen
jfc@sl.dk
Dok.nr.
5465651
Sagsnr.
2020-SLCFV-01682

15-04-2020

Socialpædagogernes ligelønsregnskab 2019

1. Indledning

Hovedformålet med Socialpædagogernes ligelønsregnskab 2019 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 f.eks. kønsmæssige forskelle i avancementsmuligheder i lederstillinger mv.

Ligelønsregnskabet udarbejdes hvert andet år (ulige år).

Ligelønsregnskab 2019 omfatter personalegrupper i kommuner og regioner. Generelt er der væsentligt flere kvinder end mænd i personalegrupperne. Der er medtaget de af socialpædagogernes grupper, hvori indgår et tilstrækkeligt antal kvinder og mænd, til at det giver mening at udarbejde statistik. Afsnit 3 beskriver datagrundlaget for tallene i ligelønsregnskabet.

Resultaterne fra undersøgelsen er beskrevet i næste afsnit, og med gengivelse af de vigtigste resultater. De samlede data fra undersøgelsen er samlet i fem bilag, som der vil blive henvist til. Bilagene indeholder:

- **Bilag a:** Bruttoløn, nettoløn og lokale løntillæg fordelt på personalegrupper og køn i kommuner og regioner.
- **Bilag b:** Løndelev fordelt på personalegrupper og køn i kommuner og regioner.
- **Bilag c:** Udvalgte personalegruppers nettoløn fordelt på anciennitet og køn i kommuner og regioner.
- **Bilag d:** Nettolønnen og lokale løntillæg for socialpædagoger i basisstillinger fordelt på køn og kommuner og regioner.

- **Bilag e:** Forskellen i nettolønnen og lokale løntillæg for socialpædagoger i basisstillinger fordelt på køn og kommuner og regioner.

Ligelønsregnskabet sammenligner kvinders løn ift. mænds løn. En værdi under 100 procent betyder, at kvinder tjener mindre end mænd, mens en værdi over 100 procent betyder at kvinder tjener mere end mænd. De detaljerede lønoplysninger er vist i bilagene, mens hovedresultaterne er vist i tabellerne nedenfor.

2. Ligelønsregnskab 2019 – resultater

2.1. Hovedresultaterne

Ligelønsregnskabet kan ikke give et entydigt svar på, om der er ligeløn eller ej, da der kan være nogle forklarende faktorer på lønforskellene. Men tallene kan give en indikation på, om der er systematiske kønsmæssige lønforskelte og dermed behov for en lokal opfølgning/indsats.

Overordnet viser tallene, at for næsten alle personalegrupper får mænd lidt højere løn end kvinder, og i nogle kommuner er der tale om store forskelle. Generelt viser resultaterne, at lønforskellene mellem kvinder og mænd er ca. 1-2 %, mens den for enkelte grupper er 4 %.

For socialpædagoger i basis-stillinger på døgn-overenskomsten er lønforskellen i nettolønnen størst i kommunerne, hvor kvinderne tjener 1,3 % mindre end mændene, svarende til 411 kr. pr. måned. I regionerne er forskellen mindre, her tjener kvinderne 0,7 % mindre end mændene, svarende til 198 kr. pr. måned.

På det kommunale område er forskellene størst for pædagoger i særlige stillinger, afdelingsledere og pædagogiske ledere. Her tjener kvinderne ca. 4 % mindre end mændene, svarende til ca. 1.500 kr. pr. måned.

På det regionale område er der for nogle grupper store lønforskelte. For socialpædagogiske konsulenter er lønforskellen hele 9,5 %, svarende til 3.405 kr. pr. måned. For omsorgs- og pædagogmedhjælpere og forstandere er der ca. 6 % forskel i lønnen, svarende til henholdsvis 1.494 kr. og 2.976 kr. pr. måned.

En del af lønnen forhandles lokalt på den enkelte arbejdsplads, og her er der store forskelle mellem kvinder og mænd. Samlet set er forskellene på de lokalt aftalte løntillæg i både kommunerne og regionerne så store, at de kan forklare hele forskellen i nettolønnen for kvinder og mænd. Men tallene kan ikke forklare, hvorfor kvinder får mindre end mænd i de løntillæg der aftales lokalt.

Generelt får kvinder mindre end mænd i både funktions- og kvalifikationslønnen, men den største forskel er i funktionslønnen. At der er mindre forskel i kvalifikationslønnen kan skyldes, at en stor del af kvalifikationslønnen er fastsat i overenskomsterne ift. erfaringen. Det er værd at bemærke, at for den store gruppe af socialpædago-

ger på døgn-området i kommuner og regioner får kvinderne ca. 23 % mindre i funktionsløn end mændene, men til gengæld får kvinderne lidt mere i kvalifikationsløn end mændene (hvilket er gældende på det regionale område).

En forklaring på forskellen mellem kvinder og mænds lønninger kan være forskelle i ancienniteten. Typisk vil medarbejdere med en højere anciennitet tjene mere alt andet lige. Tallene viser, at mænd tjener mere end kvinder uanset om der er tale om få eller mange års anciennitet, der er således ikke noget der tyder på, at forskellen i mænd og kvinders lønninger skyldes forskelle i anciennitet.

I nogle kommuner er der meget stor forskel i lønnen mellem kvinder og mænd, og der er meget store forskelle i den lokalt aftalt løn. Det er ikke muligt ud fra tallene at forklare, hvorfor der er disse store forskelle.

Hovedresultaterne er:

- **Kvinder tjener mindre end mænd**
- **Kvinder får mindre i lokalt aftalt løn**
- **Kvinder får mindre i funktionsløn**
- **Forskelle i lønnen kan ikke forklares med forskelle i anciennitet**
- **I enkelte kommuner er der meget stor forskel på kvinder og mænds løn, hvilket gælder i begge retninger**

2.2. Nettoløn og lokale løntillæg

En sammenligning af personalegrupper på det kommunale område viser, at for næsten alle personalegrupper tjener kvinder mindre end mænd, jf. tabel 1 og bilag a. Kun for socialpædagogiske konsulenter er det kvinderne der tjener mere end mændene, hvilket kun er 0,7 % mere, svarende til 241 kroner om måneden.

De personalegrupper hvor forskellen er størst, er for pædagoger i særlige stillinger, afdelingsledere og pædagogiske ledere. Her tjener kvinderne ca. 4 % mindre end mændene, svarende til ca. 1.500 kr. pr. måned.

En del af lønnen forhandles lokalt på den enkelte arbejdsplads, hvilket er vist i tabel 1 som de lokale løntillæg. Her er der store forskelle på kvinder og mænds lønninger. For omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagoger i særlige stillinger er der ca. 30 % forskel i de lokalt forhandlede løntillæg, mens der er en forskel på 21,4 % for socialpædagoger i basisstillinger på døgnområdet.

Tabel 1: Lønninger på det kommunale område.

| Personalegrupper | Kvindens løn i % af mænds | |
|------------------------------------|---------------------------|------------------|
| | Nettoløn | Lokale løntillæg |
| Omsorgs- og pædagogmedhjælpere | 97,5 % | 72,9 % |
| Pædagogiske assistenter | 99,4 % | 92,6 % |
| | | |
| Værkstedsassistenten relevant udd. | 97,9 % | 79,1 % |
| Værkstedsassistenten uden udd. | 97,8 % | 85,8 % |
| | | |
| PFF-overenskomsten | 99,8 % | 101,6 % |
| | | |
| Pædagoger, særlige stillinger | 95,3 % | 67,1 % |
| | | |
| Pædagogiske ledere | 96,8 % | 89,9 % |
| | | |
| Afdelingsledere | 95,7 % | 82,4 % |
| Familieplejekonsulenter | 99,4 % | 95,8 % |
| Hjemmevejledere | 99,9 % | 97,3 % |
| Socialpædagoger | 98,7 % | 78,6 % |
| Socialpædagogiske konsulenter | 100,7 % | 103,1 % |
| Stedfortrædere | 98,4 % | 89,8 % |

En sammenligning af personalegrupper på det regionale område viser, at for alle personalegrupperne tjener kvinder mindre end mænd, jf. tabel 2.

Den personalegruppe hvor der er størst forskel er socialpædagogiske konsulenter med en lønforskel på hele 9,5 %, svarende til 3.405 kr. pr. måned. For omsorgs- og pædagogmedhjælpere og forstandere er der ca. 6 % forskel i lønnen, svarende til henholdsvis 1.494 kr. og 2.976 kr. pr. måned.

En del af lønnen forhandles lokalt på den enkelte arbejdsplads, hvilket er vist i tabel 2 som de lokale løntillæg. Her er der store forskelle på kvinder og mænds lønninger. For omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske konsulenter er forskellen på henholdsvis 50 og 40 %.

Tabel 2: Lønninger på det regionale område.

| Personalegrupper | Kvindens løn i % af mænds | |
|------------------------------------|---------------------------|------------------|
| | Nettoløn | Lokale løntillæg |
| Omsorgs- og pædagogmedhjælpere | 94,2 % | 50,3 % |
| Pædagogiske assistenter | 97,4 % | 60,4 % |
| | | |
| Værkstedsassistenter relevant udd. | 96,6 % | 68,7 % |
| | | |
| Faglærere | 98,9 % | 80,0 % |
| Forstandere | 94,1 % | 93,2 % |
| Socialpædagoger | 99,3 % | 86,3 % |
| Socialpædagogiske konsulenter | 91,5 % | 64,3 % |
| Stedfortrædere/afdelingsledere | 98,2 % | 92,2 % |

Samlet set er forskellene på de lokalt aftalte løntillæg i både kommunerne og regionerne så store, at de kan være forklaringen på forskellen i nettolønnen for kvinder og mænd. Lønoplysninger kan ikke forklare, hvorfor mændene får mere end kvinderne i de løntillæg der aftales lokalt.

2.3. Funktions- og kvalifikationsløn

Den samlede løn består udover grundlønnen af funktions- og kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområde), der er knyttet til den enkelte stilling. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger ud over de funktioner, der forudsættes varetaget for grundlønnen. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer. Kvalifikationsløn tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

I de fleste overenskomster er der aftalt funktionsløn for udvalgte funktioner og kvalifikationsløn typisk baseret på anciennitet, hvilket blandt andet er gældende for døgn-overenskomsten. I nogle overenskomster er der ikke aftalt tillæg for funktioner og kvalifikationer, hvilket blandt andet gælder for overenskomsten for pædagogiske ledere og PFF-overenskomsten og for pædagoger i særlige stillinger.

I tabel 3 er vist den samlede funktions- og kvalifikationsløn for ansatte i kommunerne. Kvinder får mindre i funktionsløn end mænd. Den største forskel er der for pædagoger i særlige stillinger, hvor kvinderne får ca. 45 % mindre end mændene, mens for værkstedsassistenter med relevant uddannelse og omsorgs- og pædagogmedhjælpere er forskellen på ca. 33 %. Det er også værd at bemærke, at den store personalegruppe socialpædagoger på døgn-området er forskellen på ca. 24 % mindre i funktionsløn til kvinderne.

For kvalifikationsløn er forskellen ikke lige så stor, jf. tabel 3. Her er der også nogle personalegrupper, hvor kvinderne får mere kvalifikationsløn end mændene, hvilket er gældende for ansatte på PFF-overenskomsten, hjemmevejledere og socialpæda-

gogiske konsulenter. For de andre personalegrupper gælder, at kvinder får mindre i kvalifikationsløn end mændene, den største forskel er igen for pædagoger ansat i særlige stillinger, hvor kvinderne får 26 % mindre end mændene i kvalifikationsløn.

Tabel 3: Funktions- og kvalifikationsløn på det kommunale område.

| Personalegrupper | Kvindens løn i % af mænds | |
|------------------------------------|---------------------------|-------------------|
| | Funktionsløn | Kvalifikationsløn |
| Omsorgs- og pædagogmedhjælpere | 66,3 % | 88,9 % |
| Pædagogiske assistenter | 86,9 % | 99,7 % |
| Værkstedsassistenten relevant udd. | 67,7 % | 95,7 % |
| Værkstedsassistenten uden udd. | 87,6 % | 90,5 % |
| PFF-overenskomsten | 87,7 % | 116,8 % |
| Pædagoger, særlige stillinger | 54,7 % | 74,0 % |
| Pædagogiske ledere | 87,8 % | 90,8 % |
| Afdelingsledere | 80,8 % | 88,5 % |
| Hjemmevejledere | 86,5 % | 106,3 % |
| Socialpædagoger | 76,1 % | 100,4 % |
| Socialpædagogiske konsulenter | 100,2 % | 103,1 % |

På det regionale område er billedet det samme. Kvinderne får generelt mindre end mændene i funktionsløn og kvalifikationsløn, med en enkelt undtagelse, jf. tabel 4.

For funktionsløn er der stor forskel for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor kvinderne får henholdsvis ca. 63 og 52 % mindre i funktionsløn end mændene. For socialpædagoger på døgnområdet er det værd at bemærke, at kvinderne får ca. 22 % mindre i funktionsløn, mens de får ca. 6 % mere i kvalifikationsløn.

Tabel 4: Funktions- og kvalifikationsløn på det regionale område.

| Personalegrupper | Kvindens løn i % af mænds | |
|--------------------------------|---------------------------|-------------------|
| | Funktionsløn | Kvalifikationsløn |
| Omsorgs- og pædagogmedhjælpere | 37,1 % | 83,9 % |
| Pædagogiske assistenter | 47,6 % | 96,6 % |
| Socialpædagoger | 77,8 % | 105,8 % |
| Stedfortrædere/afdelingsledere | 84,9 % | 98,7 % |

Generelt får kvinder mindre end mænd i både funktions- og kvalifikationsløn, men den største forskel er for funktionslønnen. At der er mindre forskel i kvalifikationslønnen kan skyldes, at en stor del af kvalifikationslønnen er fastsat i overenskom-

sterne ift. erfaringen. Det er værd at bemærke, at for den store gruppe af socialpædagoger på døgn-området får kvinderne ca. 23 % mindre i funktionsløn end mændene, men til gengæld får kvinderne lidt mere i kvalifikationsløn end mændene.

2.4. Nettoløn ift. anciennitet

En forklaring på forskellen mellem kvinder og mænds lønninger kan være i forskellen på ancienniteten. Typisk vil medarbejdere med en højere anciennitet tjene mere alt andet lige.

I bilag c er vist grafer over udvalgte personalegruppers nettoløn fordelt på anciennitet. Generelt viser tallene, at mænd tjener mere end kvinder, selvom de har den samme anciennitet.

Det er værd at bemærke, at mænd tjener mere end kvinder uanset om der er tale om få eller mange års anciennitet, hvilket gør sig gældende for både socialpædagoger og omsorgs- og pædagogmedhjælpere i kommuner og regioner. Der er således ikke noget der tyder på, at forskellen i mænd og kvinders lønninger skyldes forskellen i anciennitet.

2.5. Lønninger i kommuner og regioner

For socialpædagoger i basisstillinger på døgnområdet er vist fordelingen på kommuner og regioner. En fordeling af nettolønnen og lokale tillæg viser, at der er meget store forskelle mellem kommunerne, men ikke særlig stor forskel mellem regionerne. Det er ikke muligt ud fra tallene at forklare, hvorfor der er disse store forskelle. Tallene er vist i bilag d og e.

Der er 48 kommuner, hvor kvinder tjener mindre end mændene, og 42 kommuner hvor kvinderne tjener mere end mændene. Til gengæld er der 60 kommuner, hvor kvinderne får mindre i lokalt aftalte tillæg, mens der kun er 30 kommuner, hvor kvinderne får mere i lokalt aftalte tillæg.

I tabel 5 er vist de kommuner, hvor forskellen i nettolønnen er mere end 1.000 kr. pr. måned. I Gribskov kommuner tjener kvinder 2.068 kr. mindre om måneden end mænd, mens i Greve kommune tjener kvinder 2.401 kr. mere om måneden end mændene.

Tabel 5: Forskellen i nettolønnen i udvalgte kommuner, socialpædagoger – basisstillinger, sep. 2019.

| Kommune | Kvinder | Mænd | Forskel |
|----------------------|---------------|---------------|-------------|
| Gribskov | 30.472 | 32.540 | -2.068 |
| Sorø | 29.160 | 30.920 | -1.761 |
| Faxe | 29.463 | 30.945 | -1.482 |
| Ballerup | 31.821 | 33.211 | -1.390 |
| Hillerød | 30.926 | 32.264 | -1.338 |
| Roskilde | 31.334 | 32.607 | -1.273 |
| Glostrup | 31.705 | 32.878 | -1.172 |
| Alle kommuner | 30.275 | 30.597 | -322 |
| Favrskov | 29.769 | 28.739 | 1.030 |
| Kerteminde | 30.153 | 29.048 | 1.105 |
| Stevns | 29.891 | 28.341 | 1.550 |
| Greve | 34.008 | 31.607 | 2.401 |

I tabel 6 er vist de kommuner, hvor forskellen i de lokalt aftalte tillæg er mere end 1.000 kr. pr. måned. I Roskilde kommune får kvinder 1.679 kr. mindre om måneden end mændene, mens det i Gribskov kommune er 1.315 kr. pr. måned. I Greve kommune får kvinder 1.903 kr. mere om måneden end mændene, og det er den eneste kommune, hvor forskellen er mere end 1.000 kr. i kvindernes favør.

Tabel 6: Forskellen i lokale løntillæg i udvalgte kommuner, socialpædagoger – basisstillinger, sep. 2019.

| Kommuner | Kvinder | Mænd | Forskel |
|----------------------|--------------|--------------|-------------|
| Roskilde | 2.213 | 3.892 | -1.679 |
| Gribskov | 1.687 | 3.003 | -1.315 |
| Ballerup | 2.609 | 3.892 | -1.283 |
| Faxe | 1.354 | 2.575 | -1.221 |
| Fredensborg | 1.390 | 2.473 | -1.083 |
| Alle kommuner | 1.764 | 2.188 | -424 |
| Greve | 4.144 | 2.240 | 1.903 |

I regionerne er der ikke så store forskelle i lønningerne mellem kvinder og mænd. Region sjælland er den region med den største lønforskel, hvor kvinderne tjener 765 kr. mindre om måneden end mændene. Hele forskellen kan forklares med, at kvinderne i Region sjælland får mindre end mændene i lokalt aftalte løntillæg, hvor forskellen er 746 kr. pr. måned.

3. Datagrundlag

Det er et hovedformål, at Socialpædagogernes ligelønsregnskab skal være operationelt og understøtte det lokale arbejde med ligeløn. Statistikkerne er derfor baseret på kendte lønbegreb og afgrænset efter principper mv., som svarer til de lønoplysninger, som typisk danner grundlag for de lokale lønforhandlinger.

Socialpædagogernes ligelønsstatistik 2019 er baseret på lønoplysninger fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Lønoplysningerne er fra september 2019. September måned er valgt for at det er muligt at sammenligne med ligelønsstatistikken fra 2018, da ligelønsstatistikken 2018 er baseret på lønoplysninger fra september 2018.

Analyserne baserer sig på tre lønbegreber: bruttoløn, nettoløn og lokale løntillæg.

Bruttoløn = Grundløn + centrale tillæg + lokale tillæg + særydelser + særlig ferie-godtgørelse + pension

Nettoløn = Grundløn + centrale tillæg + lokale tillæg

Lokale løntillæg: Er tillæg der er aftalt lokalt i den enkelte kommune eller region.

Overarbejde er ikke med i lønoplysningerne.

De lokale lønforhandlinger i kommuner og regioner er almindeligvis opdelt således, at forhandlingerne gennemføres særskilt for de enkelte stillingsgrupper. Statistikkerne i Ligelønsregnskab 2019 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 stillingskategorierne i KRL's månedsstatistik, som på Socialpædagogernes overenskomstområder opdeler de ansatte på overenskomsterne i leder-/basisstillinger og uddannelsesbaggrund.

Alle lønoplysningerne er for populationen overenskomstansatte og tjenestemænd ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte. Lønoplysningerne i bilag a,b og c er kun for månedslønnede, mens lønoplysninger i bilag d og e både er for månedso- og timelønnede, da timelønnede i opgørelser opdelt på kommuner og regioner ikke kan udelades.

De pædagogiske ledere er afgrænset til ansatte på tilbud til voksne, børn og unge med særlige behov.

Det har ikke været muligt at lave opdelinger for alle personalegrupper fordelt på løndelev, fordelt på års anciennitet og fordelt på kommuner og regioner, da data-grundlaget bliver for lille.

Bilag b er således på det kommunale område ikke lavet for familieplejekonsulenter og stedfortrædere, og i regionerne er det ikke lavet for værkstedsassistenter, faglærere, forstandere og socialpædagogiske konsulenter.

Bilag c er på det kommunale område kun for socialpædagoger i basisstillinger, hjemmevejledere og omsorgs- og pædagogmedhjælpere, mens det for regionerne kun er for socialpædagoger i basisstillinger og omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

Opdelingen i bilag d og e på kommuner og regioner er kun for socialpædagoger i basisstillinger.