

Kontakt:
Jens Finn Christensen
jfc@sl.dk
Dok.nr.
6324177
Sagsnr.
2021-SLCFV-02873

18-01-2022

Socialpædagogernes ligelønsregnskab 2021

1. Indledning

Hovedformålet med Socialpædagogernes ligelønsregnskab 2021 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 (med data for september måned i ulige år).

Ligelønsregnskab 2021 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 seks 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.
- **Bilag f:** Lokale løntillæg fordelt på personalegrupper og fuldtid/deltid i kommuner og regioner¹.

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 2021 – 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 personalegrupper er hele 7-9 %.

For socialpædagoger i basis-stillinger på døgn-overenskomsten er lønforskellen i nettolønnen størst i kommunerne, hvor kvinderne tjener 1,2 % mindre end mændene, svarende til 396 kr. pr. måned. I regionerne er forskellen mindre, her tjener kvinderne 0,5 % mindre end mændene, svarende til 159 kr. pr. måned.

På det kommunale område er forskellene størst for pædagoger i særlige stillinger, hvor kvinderne tjener 7 % mindre end mændene svarende til 2.261 kr. pr. måned. For pædagogiske ledere, omsorgs- og pædagogmedarbejdere og værkstedsassistenter uden uddannelse er forskellen på 3 %.

På det regionale område er der for nogle grupper store lønforskelte. For socialpædagogiske konsulenter er der en lønforskel på hele 9 %, svarende til 3.758 kr. pr. måned. For værkstedsassistenter uden uddannelse, omsorgs- og pædagogmedhjælpere og forstandere er der ca. 6-7 % forskel i lønnen, svarende til ca. 1.700 kr. på måned for værkstedsassistenter og omsorgs- og pædagogmedhjælpere og til 3.046 kr. pr. måned for forstandere.

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

¹ De aftalte lokale løntillæg for ansatte på fuldtid og deltid er omregnet til en fuldtidsansættelse, så tallene for ansatte på fuldtid og deltid er sammenlignelige.

Løntillæg i både kommunerne og regionerne så store, at de kan forklare hele forskellen i nettolønnen mellem 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 kvalifikationsløn, men den største forskel er vedrørende funktionslønnen. At der kun er mindre forskelle 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 socialpædagoger på døgn-området i kommuner og regioner får kvinderne 22 % mindre i funktionsløn end mændene, men til gengæld får kvinderne lidt mere i kvalifikationsløn end mændene.

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 begge veje**
- **Deltidsansatte får mindre i lokalt aftalt løn end fuldtidsansatte, hvilket påvirker kvindernes løn negativt, da flere kvinder er på deltid**

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 hjemmevejlederne er det kvinderne der tjener mere end mændene, hvilket kun er 0,2 % mere, svarende til 55 kroner om måneden.

Den personalegruppe hvor forskellen er størst, er for pædagoger i særlige stillinger, hvor forskellen er på 7 % svarende til 2.293 kr. om måneden. Herefter ses de største lønforskelle både for de lavt- og højt lønnet. Omsorgs- og pædagogmedhjælpere og værkstedsassistenter uden uddannelse, samt pædagogiske ledere og afdelingsledere. For disse faggrupper tjener kvinderne ca. 3 % mindre end mændene, svarende til en månedlig lønforskel for omsorgs- og pædagogmedhjælpere på 687 kr., for værkstedsassistenter uden uddannelse og afdelingsledere på ca. 1.000 kr. om måneden og for pædagogiske ledere 1.617 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 lokalt aftalte løntillæg. For pædagoger i særlige stillinger er der 40 % forskel i de lokalt forhandlede løntillæg, mens der er en forskel på 29 % for omsorgs- og pædagogmedhjælpere. For socialpædagoger i basisstillinger er forskellen på 20 %.

Tabel 1: Lønninger på det kommunale område.

Personalegrupper	Kvindens løn i % af mænds	
	Nettoløn	Lokale løntillæg
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	97 %	71 %
Pædagogiske assistenter	99 %	86 %
Værkstedsassistenter med uddannelse	99 %	85 %
Værkstedsassistenter uden uddannelse	97 %	79 %
PFF-overenskomsten	100 %	103 %
Pædagoger, særlige stillinger	93 %	60 %
Pædagogiske ledere	97 %	88 %
Afdelingsledere	98 %	89 %
Familieplejekonsulenter	98 %	92 %
Hjemmevejledere	100 %	97 %
Socialpædagoger	99 %	80 %
Socialpædagogiske konsulenter	100 %	96 %
Stedfortrædere	99 %	95 %

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 %, svarende til 3.758 kr. pr. måned. For værkstedsassistenter uden uddannelse, omsorgs- og pædagogmedhjælpere og forstandere er der ca. 6-7 % forskel i lønnen, svarende til ca. 1.700 kr. på måned for værkstedsassistenter og omsorgs- og pædagogmedhjælpere og til 3.046 kr. pr. måned for forstandere.

En del af lønnen forhandles lokalt på den enkelte arbejdsplads, hvilket er vist i tabel 2 som de lokale løntillæg. Kvinderne i alle faggrupper får væsentlig mindre i lokalt aftalte tillæg. De kvindelige værkstedsassistenter får mindre end halvdelen af mændenes lokalt aftalte tillæg, for omsorgs- og pædagogmedhjælperne er det halvdelen, og for pædagogiske assistenter, faglærere og socialpædagogiske konsulenter er det ca. 2/3-del, mens forskellen for forstandere, socialpædagoger og stedfortrædere/afdelingsledere er ca. 13 % mindre.

Tabel 2: Lønninger på det regionale område.

Personalegrupper	Kvindens løn i % af mænds	
	Nettoløn	Lokale løntillæg
Omsorgs- og pædagogmedhjælper	94 %	49 %
Pædagogiske assistenter	97 %	61 %
Værkstedsassistenter med uddannelse	95 %	47 %
Værkstedsassistenter uden uddannelse	93 %	36 %
Faglærere	95 %	65 %
Forstandere	94 %	88 %
Socialpædagoger	100 %	87 %
Socialpædagogiske konsulenter	91 %	67 %
Stedfortrædere/afdelingsledere	97 %	87 %

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 mellem kvinder og mænd. Lønoplysningerne 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 samlet 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 kvindernes funktionsløn er under halvdelen af mændenes. For værkstedsassistenter med relevant uddannelse og omsorgs- og pædagogmedhjælpere er der også store forskelle, her får kvinderne ca. 2/3-del ift. mændene. Det er også værd at bemærke, at for den store personalegruppe socialpædagoger på døgn-området får kvinderne kun 78,5 % i funktionsløn ift. mændene.

For kvalifikationsløn er forskellene ikke lige så store, jf. tabel 3. Her er der også eksempler på nogle personalegrupper, hvor kvinderne får mere i kvalifikationsløn end mændene, hvilket er gældende for ansatte på PFF-overenskomsten og hjemmevejledere. For de fleste andre personalegrupper gælder, at kvinder får mindre i kvalifikationsløn end mændene. Den største forskel er igen for pædagoger ansat i særlige stillinger, hvor kvinderne kun får 67,5 % i kvalifikationsløn ift. mændene, mens også de kvindelige værkstedsassistenter uden uddannelse, omsorgs- og pædagogmedhjælpere, afdelingsledere og pædagogiske ledere får ca. 12-20 % mindre i kvalifikationsløn.

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

Personalegrupper	Kvindens løn i % af mænds	
	Funktionsløn	Kvalifikationsløn
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	65 %	89 %
Pædagogiske assistenter	80 %	98 %
Værkstedsassistenter med uddannelse	67 %	100 %
Værkstedsassistenter uden uddannelse	90 %	79 %
PFF-overenskomsten	89 %	116 %
Pædagoger, særlige stillinger	46 %	68 %
Pædagogiske ledere	87 %	88 %
Afdelingsledere	94 %	86 %
Hjemmevejledere	87 %	109 %
Socialpædagoger	79 %	101 %
Socialpædagogiske konsulenter	88 %	100 %

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 store forskelle for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, hvor kvinderne kun får henholdsvis 35 og 48 % i funktionsløn ift. mændene. For socialpædagoger på døgnområdet er det værd at bemærke, at kvinderne får 78 % i funktionsløn ift. mændene, mens de får 5 % mere i kvalifikationsløn.

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

Personalegrupper	Kvindens løn i % af mænds	
	Funktionsløn	Kvalifikationsløn
Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	35 %	81 %
Pædagogiske assistenter	48 %	100 %
Socialpædagoger	78 %	105 %
Stedfortrædere/afdelingsledere	81 %	92 %

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 overenskomsterne ift. erfaringen. Det er værd at bemærke, at for den store gruppe af socialpædagoger på døgn-området får kvinderne 78 % i funktionsløn ift. 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 store forskelle mellem regionerne. Det er ikke muligt alene 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 43 kommuner hvor kvinderne tjener mere end mændene. Til gengæld er der 58 kommuner, hvor

kvinderne får mindre i lokalt aftalte tillæg, mens der kun er 33 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. Der er store forskelle fra kommune til kommune. I Glostrup Kommune tjener de kvindelige socialpædagoger 2.084 kr. mindre om måneden end mændene, mens i Stevns Kommune tjener de kvindelige socialpædagoger 1.889 kr. mere om måneden end mændene.

Tabel 5: Forskellen i nettolønnen i udvalgte kommuner, socialpædagoger/hjemmevejledere – basisstillinger.

Kommune	Kvinder	Mænd	Forskel
Glostrup	33.132	35.216	-2.084
Sorø	30.703	32.618	-1.915
Gribskov	32.500	33.905	-1.404
Ballerup	32.788	33.967	-1.179
Fredensborg	32.027	33.140	-1.113
Alle kommuner	31.804	32.110	-305
Struer	30.315	29.306	1.009
Brønderslev	30.756	29.705	1.050
Varde	30.955	29.879	1.076
Thisted	31.233	29.921	1.312
Greve	35.503	33.638	1.865
Stevns	32.866	30.977	1.889

I tabel 6 er vist de kommuner, hvor forskellen i de lokalt aftalte tillæg er mere end 1.000 kr. pr. måned. I Glostrup Kommune får kvindelige socialpædagoger 1.607 kr. mindre om måneden end mændene. I Greve kommune får kvinderne 1.790 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/hjemmevejledere – basisstillinger.

Kommuner	Kvinder	Mænd	Forskel
Glostrup	2.978	4.585	-1.607
Sorø	1.018	2.394	-1.376
Hedensted	2.299	3.635	-1.337
Gribskov	2.120	3.386	-1.266
Roskilde	2.660	3.755	-1.096
Kalundborg	1.680	2.756	-1.076
Fredensborg	1.553	2.580	-1.026
Solrød	2.422	3.430	-1.008
Alle kommuner	1.921	2.354	-433
Greve	4.357	2.567	1.790

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 638 kr. mindre om måneden end mændene, jf. tabel 7. Hele forskellen kan forklares med, at kvinderne i Region Sjælland får mindre end mændene i lokalt aftalte løntillæg, hvor forskellen er på 817 kr. pr. måned, jf. tabel 8.

Tabel 7: Forskellen i nettolønnen i regionerne, socialpædagoger - basisstillinger.

Region	Kvinder	Mænd	Forskel
Sjælland	31.723	32.361	-638
Syddanmark	30.968	31.169	-201
Midtjylland	30.363	30.536	-173
Alle regioner	31.026	31.198	-172
Nordjylland	30.299	30.199	100
Hovedstaden	32.158	31.773	384

Tabel 8: Forskellen i lokale løntillæg i regionerne, socialpædagoger – basisstillinger.

Region	Kvinder	Mænd	Forskel
Sjælland	2.166	2.983	-817
Alle regioner	1.798	2.045	-247
Syddanmark	1.924	2.089	-165
Midtjylland	1.483	1.617	-134
Hovedstaden	2.298	2.272	26
Nordjylland	1.278	1.241	37

2.6. Lokale løntillæg og fuldtid/deltid

Deltidsansatte får mindre i lokal aftalt løn end fuldtidsansatte, selvom det ikke er tilladt at gøre forskel på ansatte ift. deres beskæftigelsesgrad. Derfor indgår det også i Socialpædagogernes Lønstrategi for 2021-2024, at der er særligt fokus på at sikre, at også deltidsansatte får del i lokale løntillæg.

Tallene i bilag f viser, at for alle personalegrupper får deltidsansatte mindre i lokalt aftalte tillæg end fuldtidsansatte, og at der for flere personalegrupper er tale om meget store forskelle. På det kommunale område er der for omsorgs- og pædagog-medhjælpere (også det regionale område), pædagogiske assistenter, pædagoger i særlige stillinger og socialpædagoger i basisstillinger tale om, at fuldtidsansatte får dobbelt så meget i lokalt aftalte tillæg som deltidsansatte.

Når det sammenholdes med, at flere kvinder end mænd er på deltid, så medfører det, at kvinderne får en lavere løn end mændene, kun fordi de er på deltid.

I kommunerne får socialpædagoger der er på deltid 1.303 kr. mindre om måneden i lokalt aftalte tillæg, end socialpædagoger der er ansat på fuldtid. Af de kvindelige

socialpædagoger er 50 % på deltid, mens det kun er tilfældet for 27 % af de mandlige socialpædagoger, jf. tabel 9.

Tabel 9: Lokale tillæg for socialpædagoger i basisstilling fordelt på fuldtid/deltid - kommunerne.

Beskæftigelsesgrad	Alle	Kvinder	Mænd
Alle	2.059	1.929	2.418
Deltid	1.325	1.328	1.306
Fuldtid	2.628	2.523	2.827
Andel på deltid	44 %	50 %	27 %

Det samme gør sig gældende i regionerne, hvor socialpædagoger der er på deltid får 689 kr. mindre om måneden i lokalt aftalte tillæg, end socialpædagoger der er ansat på fuldtid. Af de kvindelige socialpædagoger er 37 % på deltid, mens det kun er tilfældet for 19 % af de mandlige socialpædagoger, jf. tabel 10.

Tabel 10: Lokale tillæg for socialpædagoger i basisstilling fordelt på fuldtid/deltid - regionerne.

Beskæftigelsesgrad	Alle	Kvinder	Mænd
Alle	1.930	1.843	2.115
Deltid	1.453	1.421	1.587
Fuldtid	2.142	2.085	2.237
Andel på deltid	31 %	37 %	19 %

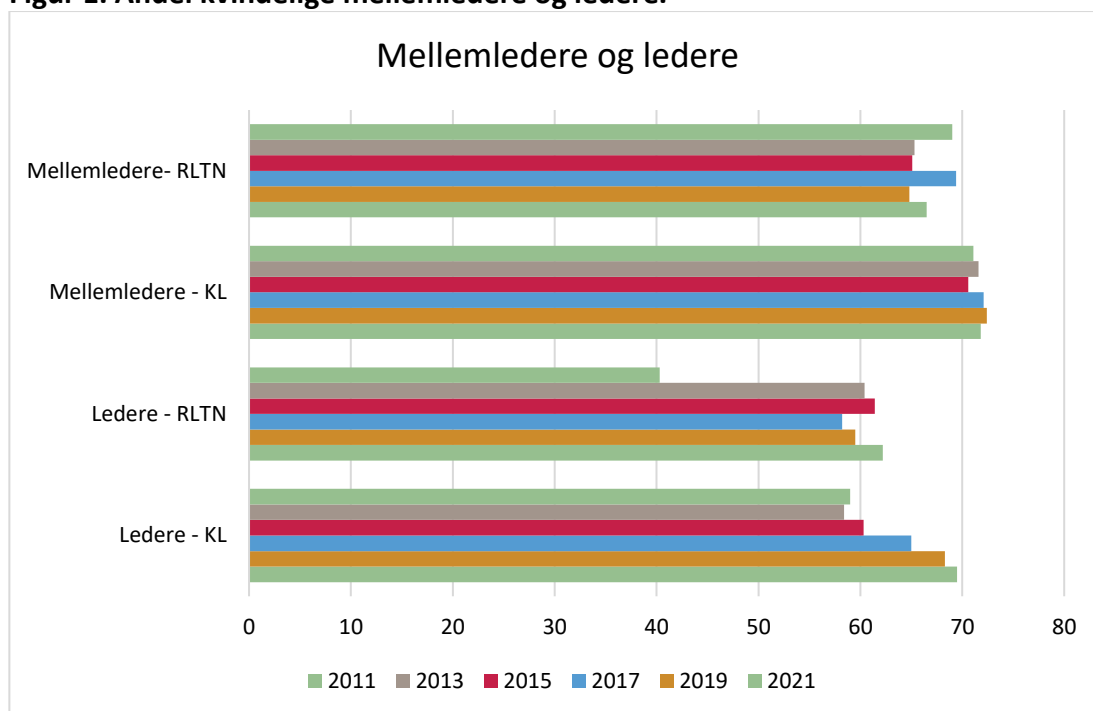
2.7. Antal mellemledere og ledere

Andelen af kvindelige mellemledere og ledere på det socialpædagogiske område fra 2011 til 2021 er vist i figur 1. Andelen af kvindelige mellemledere har været meget stabil i både kommunerne og regionerne fra 2011 til 2021, og ligger i 2021 på 67 % i regionerne og på 72 % i kommunerne.

Andelen af kvindelige ledere er steget en del fra 2011 til 2021 i både kommunerne og regionerne. I 2021 er andelen af kvindelige ledere i regionerne på 62 % og i kommunerne på 70 %.

Til sammenligning er andelen af kvindelige medarbejdere på døgnoverenskomsten i regionerne på 68 % og i kommunerne på 74 %.

Figur 1. Andel kvindelige mellemledere og ledere.



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 2021 er baseret på lønoplysninger fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor (KRL). Lønoplysningerne er fra september 2021. September måned er valgt for at det er muligt at sammenligne med ligelønsstatistikken fra 2018 og 2019, da ligelønsstatistikken fra 2018 og 2019 er baseret på lønoplysninger fra henholdsvis september 2018 og september 2019.

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

Bruttoløn = Grundløn + centrale tillæg + lokale tillæg + særydelser + særlig feriegodtgørelse + 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. Statistik-

kerne i Ligelønsregnskab 2021 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, c og f 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 på det kommunale område er ansat på en lederoverenskomst fælles med BUPL og FOA. For at afgrænse populationen til hovedsageligt at omfatte socialpædagogiske ledere, er kun medtaget ledere der er ansat ifølge den kommunale kontoplan på Tilbud til børn og unge med særlige behov og Tilbud til voksne med særlige behov.

Det har ikke været muligt at lave opdelinger for alle personalegrupper fordelt på løndele, fordelt på års anciennitet og fordelt på kommuner og regioner, da datagrundlaget 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 på det kommunale område kun for socialpædagoger og hjemmevejledere i basisstillinger og på det regionale område kun for socialpædagoger i basisstillinger. Læsø, Fanø og Dragør Kommune er ikke med, da datagrundlaget er for lille, og Vallensbæk, Langeland og Ærø Kommune er kun løndata med for kvinderne, da datagrundlaget for mændene er for lille.

Bilag f er på det kommunale område ikke lavet for værkstedsassistenter uden uddannelse, ledere og konsulenter. På det regionale område er der kun tal for omsorgs- og pædagogmedhjælpere og socialpædagoger i basisstillinger. Dette da datagrundlaget for de øvrige personalegrupper er for lille, bl.a. fordi meget få ledere er på deltid.

Figur 1 viser andelen af kvindelige mellemledere og ledere i kommunerne og regionerne. Mellemlederne er afdelingsledere og stedfortrædere. Lederne i regionerne

er forstandere og institutionsledere. Lederne i kommunerne er ansatte på lederoverenskomsten 69.01, som også en del mellemledere. Det er ikke muligt at afskille mellemledere og ledere på lederoverenskomsten.