

Løn- og ansættelsesvilkår for ansatte på private arbejdspladser indenfor det socialpædagogiske arbejdsområde

- en undersøgelse gennemført oktober 2011

Indhold

Indhold.....	3
Forord	4
Om undersøgelsen	5
Løn	6
Sammenligning af løn – privat/offentlig.....	6
Sammenhæng mellem løn og overenskomst	8
Honorering for arbejde på særlige tidspunkter	9
Aften- og natarbejde m.v.	9
Arbejde på søn- og helligdage	10
Pension	11
Særlig feriegodtgørelse og ferie.....	11
Barsel.....	12
Barns sygdom	12
Øvrige medarbejdergoder.....	13
Efteruddannelse	13
Bonus og overskudsdeling.....	13
Sammenfatning	14
Bilag 1- Lønninger kreds- og stillingsfordelt	15
Bilag 2- Lønninger køns- og stillingsfordelt.....	18
Bilag 3- Lønninger alders- og stillingsfordelt.....	19

Forord

Forbundet har ca. 1.600 medlemmer, der er ansat på private arbejdspladser. De er fortrinsvis ansat på private opholdssteder og private botilbud samt på private dagbehandlingstilbud.

Der udarbejdes løbende lønstatistikker for de af forbundets medlemmer, der er ansat i kommuner og regioner. Derimod findes der ikke et samlet overblik over løn- og ansættelsesforhold for de ansatte på den private del af det socialpædagogiske arbejdsområde.

Med henblik på at få et sådant overblik har forbundet i oktober 2011 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt forbundets medlemmer på området.

Undersøgelsen giver dels forbundet et bedre grundlag for arbejdet på det private område. Den sætter fokus på nogle af de områder, hvor løn- og ansættelsesforholdene for de privatansatte socialpædagoger kunne og burde være bedre.

Herudover er hensigten med undersøgelsen, at den giver vore medlemmer på det private område et bedre grundlag for at rejse krav i forbindelse med individuelle og lokale lønforhandlinger. Endelig sætter undersøgelsen fokus på nogle af de områder, man skal være særligt opmærksom på, hvis man søger job på hos en privat arbejdsgiver, der ikke har indgået overenskomst med forbundet.

Vi vil samtidigt benytte lejligheden til at takke de knap 400 medlemmer, der har ofret den fornødne tid på at udfylde spørgeskemaet.

Venlig hilsen

Benny Andersen
forbundsformand

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er gennemført i oktober 2011 og belyser følgende forhold:

- Løn
- Arbejdstid
- Pension
- Vilkår i forbindelse med barsel
- Ferierettigheder
- Barns sygdom
- Kompetenceudvikling

Spørgeskemaet er udsendt til 1599 medlemmer, der ved udsendelsen var registreret som arbejdende på det private område. En del – ca. 50 har efterfølgende kontaktet forbundet og meddelt, at de ikke længere er beskæftiget på det private område.

I alt har 384 medlemmer besvaret spørgeskemaet elektronisk. Det er vores opfattelse, at undersøgelsen på denne baggrund giver et i hovedtrækkende retvisende billede af forholdene på den private del af det socialpædagogiske arbejdsområde, dog med de forbehold der er nævnt nedenfor:

- Andelen af besvarelser, der kommer fra medlemmer, som er omfattet af en overenskomst, må vurderes at være stor i forhold til den faktiske andel af medlemmer, der er omfattet af en overenskomst. Det kan betyde, at de faktiske gennemsnitlige løn- og ansættelsesvilkår er en smule dårligere, end det fremgår af undersøgelsen.
- I forhold til den del af undersøgelsen, som vedrører løn, har vi anmodet om at få opgivet lønnen før skattetræk – altså den AM-pligtige a- indkomst. En meget stor del af medarbejderne på det private område får fratrukket egetbidraget til deres pensionsordning på lønsedlen. For denne gruppe fremkommer AM-indkomsten ved fratragelse egetbidraget fra bruttolønnen. Det er vores antagelse, at en del af de lønninger, der indgår i undersøgelsen, er opgivet som lønnen før fradrag af egetbidraget. Det kan betyde, at det lønniveau, der tegnes i undersøgelsen, er en smule højere, end det faktiske lønniveau på området.

Det er vores vurdering, at de to fejlkilder kun i begrænset omfang påvirker det samlede resultat af undersøgelsen, men man bør dog være opmærksom på, at undersøgelsen sandsynligvis tegner et lidt pænere billede af løn- og ansættelsesforholdene på det private område, end der reelt er belæg for.

Løn

I dette afsnit ser vi nærmere på lønforholdene for de ansatte på det private område. Mere detaljerede opgørelser findes i bilagene. Desværre har det ikke været muligt at lave en kommunefordelt lønstatistik, da der er alt for få besvarelser fra de enkelte kommuner, i en del tilfælde kun én besvarelse. Såfremt statistikken skal sige noget om det generelle lønniveau for opholdssteder i kommunen, er dette langt fra nok til at få et retvisende billede.

Sammenligning af løn – privat/offentlig

På det private arbejdsmarked er det normalt således, at lønnen alene er et anliggende mellem arbejdsgiveren og den faglige organisation, eller mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder, hvis der ikke er overenskomst.

Sådan forholder det sig dog ikke på størstedelen af den socialpædagogiske del af det private arbejdsmarked. Specielt på opholdsstedsområdet og i forhold til de private botilbud spiller kommunerne en ikke uvæsentlig rolle i forhold til lønfastsættelsen. I henhold til serviceloven skal kommunerne godkende og føre tilsyn med private opholdssteder og de private botilbud. Kommunens forpligtelser og kompetence i forbindelse godkendelse og tilsyn er fastsat i Velfærdsministeriets bekendtgørelse om godkendelse og tilsyn med private opholdssteder og private botilbud.

Bekendtgørelsen betyder ikke kun, at kommunerne skal se på personalenormeringer, personalets uddannelsesmæssige kvalifikationer og godkende planer for det pædagogiske arbejde samt kontrollere, at planerne også efterleves i praksis, og tilsvarende forhold, der har betydning for om det pædagogiske arbejde udføres forsvarligt. Kommunen skal også godkende budgetter og takster. Det betyder reelt, at de fleste kommuner med stram hånd styrer opholdsstedernes lønbudgetter. Dermed spiller de en væsentlig rolle i forhold til lønfastsættelsen. Udgangspunktet for fastsættelsen af lønbudgetterne er i de fleste kommuner gennemsnitslønnen for tilsvarende stillinger i kommunen. Det sker som hovedregel – også selv om det er i strid med bekendtgørelsen – uden smålig hensyntagen til særlige forhold på den enkelte arbejdsplads i form af specielle kvalifikationer hos de ansatte og særlige funktioner, der er tillagt medarbejderne på den enkelte arbejdsplads.

På denne baggrund var det vores forventning, at den faste månedsløn for ansatte på det private område ville være identisk med eller ligge lidt under den løn, som ansatte i kommuner oppebærer for tilsvarende arbejde og med tilsvarende uddannelsesmæssig baggrund.

Vi belyser dette i tabel 1, som er gengivet på næste side. I tabellen har vi sammenlignet gennemsnitslønningerne mellem socialpædagoger på private arbejdspladser og socialpædagoger ansat i kommunerne fordelt på SL's kredse. Der er alene tale om en sammenligning af lønningerne for ansatte i basisstillinger.

Under indtryk af at der er lønforskelle mellem de geografiske områder, sker sammenligningen mellem de private og de offentlige lønninger med udgangspunkt i de enkelte opholdssteder og kommuner beliggende i de forskellige kredse.

For så vidt angår lønningerne for de ansatte i regionerne bygger disse på lønstatistikken for august måned 2011 og kommer fra Det Fælleskommunale Løndatakontor

Tabel 1:

Sammenligning af løn for socialpædagoger (ansatte i basisstillinger) privat/offentlig fordelt på SL kredse:

SL kreds	Gennemsnitlig månedsløn for privat ansatte med arbejdsplads beliggende i kredsen	Gennemsnitlig månedsløn for ansatte i kommuner beliggende i kredsen
Storkøbenhavn	29.494	29.127
Nordsjælland	30.881	29.702
Midtsjælland	27.088	28.406
Storstrøm	27.713	28.220
Bornholm	26.064	27.587
Lillebælt	27.810	27.755
Sydjylland	28.034	27.643
Østjylland	26.849	28.047
Midt- og Vestjylland	27.395	27.757
Nordjylland	27.402	27.583
Hele Landet	28.003	28.233

Vores forventning om, at lønniveauet lå på niveau med eller en smule under det tilsvarende niveau for de offentligt ansatte bekræftes i 6 af kredsene, heraf gælder, at lønniveauet i de 4 resterende kredse er lidt højere i på det private område end i det offentlige. Og det er bemærkelsesværdigt, at lønnen på det private område i kreds Nordsjælland ligger over 1000 kr. højere end i kommunerne. Dog må det konstateres, at lønniveauerne på det private område og i kommunerne lokalt følges rimeligt ad. Og på landsplan må det konstateres, at forskellen mellem at være privatansat og offentligt ansat er beskeden og følger vores antagelser. Men det er dog vigtigt at være opmærksom på, at man i det offentlige ofte modtager afspadsring og ikke som i det private udbetaling i kr. som honorering, såfremt man arbejder på ubekvemme tidspunkter eller f.eks. har en søn- eller helligdagstjeneste.

Skønsmæssigt arbejder en offentlig ansat i gennemsnit mindre om ugen end en privatansat grundet den forskellige honoreringsform mellem det private og offentlige område. Hvis den offentlige ansat socialpædagog modtog honorering for at arbejde på ubekvemme tidspunkter som de flest privatansatte socialpædagoger ville den offentlige ansat have en løn som ville være ca. 10 pct. Højere.

Sammenhæng mellem løn og overenskomst

Den stramme økonomiske styring af området sætter nogle begrænsninger på de forhandlinger forbundet har med de enkelte opholdssteder og private botilbud i forbindelse med overenskomstindgåelse. Forhandlingerne skal som udgangspunkt holdes indenfor de budgetrammer, der er godkendt af kommunen. Det gælder såvel i de tilfælde, hvor der er tale om tiltrædelse til den overenskomst forbundet har indgået med Dansk Erhverv Arbejdsgiver som i de tilfælde, hvor der indgås en særskilt virksomhedsoverenskomst.

På denne baggrund fører overenskomstindgåelse i sig selv sjældent til store lønløft, men det enkelte medlem sikres nogle rettigheder, som man ikke har uden overenskomst.

Det har derfor været vores antagelse, at lønniveauet hos private arbejdsgivere med overenskomst ikke adskiller sig væsentligt fra lønniveauet hos arbejdsgivere uden overenskomst.

I tabel 2 har vi sammenlignet lønniveauet for ansatte, der arbejder på en privat arbejdsplads, som er omfattet af en overenskomst, med lønniveauet på private arbejdspladser uden overenskomst. 44,1 pct., svarende til 154 besvarelser, har angivet, at de er ansat på et opholdssted med overenskomst.

Tabel 2

Sammenligning af månedsløn for ansatte med og uden overenskomst oktober 2011

	Med OK	Uden OK	Gennemsnit
Ledere	38.809	37.348	37.933
Mellemledere	32.236	31.387	31.734
Socialpædagoger (basisstillinger)	28.123	27.919	28.003
Omsorgs- og pædagogmedhjælper	25.131	23.284	24.053

Som nævnt ovenfor følges overenskomstindgåelsen normalt ikke af store lønkrav. Samtidigt er det således, at opholdssteder, hvad enten de har overenskomst eller ej, er underlagt de samme regler i forhold til godkendelse og fastsættelse af lønbudgetter, hvilket som tidligere nævnt er en væsentlig medvirkende årsag til, at forbundet reelt ikke har mulighed for at rejse krav om store lønforbedringer.

På trods af disse vilkår viser undersøgelsen dog at der er bedre aflønninger på de steder, som har en overenskomst end på de steder, som ikke har en. Når dette er tilfældet, kan det skyldes flere forhold.

For det første vil der typisk være mere fokus på lønnen på arbejdspladser med overenskomst. Lønforhandlingerne er sat i faste rammer. Og i forbindelse med selve overenskomstindgåelsen vil der ofte blive gennemført et løntjek, hvor der bliver set på, om lønningerne på arbejdspladserne matcher niveauet for tilsvarende arbejde på arbejdspladser i kommuner og regioner.

Det øgede fokus på lønnen og løntjekket betyder, at eventuelle misforhold i lønniveauet i forhold til sammenlignelige grupper kommer frem i lyset og bliver dokumenteret. Det giver stærke og underbyggede argumenter i den private arbejdsgivers forhandlinger med den godken-

dende kommune om forøgelse af lønbudgettet. Selv om vi er bekendt med, at det er svært at komme igennem med krav om en udvidelse af lønbudgetterne, så *skal* kommunerne tage konkrete individuelle hensyn ved godkendelsen.

Vi ved, at det ikke er nemt at få opjusteret lønbudgetterne. Det forudsætter ofte en hård kamp mellem ledelsen af opholdsstedet/botilbuddet og kommunen, men det er tilsyneladende ikke nogen dårlig en ide at have argumentationen i orden, når der samtidigt kan henvises til ordnede overenskomstforhold.

Honorering for arbejde på særlige tidspunkter

For socialpædagoger er arbejde om aftenen og natten samt i weekenderne tit forekommende. Det betyder også, at honoreringen for arbejde på ubekvemme tidspunkter udgør en stor del af den samlede løn.

På det kommunale og regionale område sker honoreringen dels i form af løntillæg, dels i form af optjening af afspadsering. I kommuner og regioner sker honoreringen normalt med udgangspunkt i, hvor mange timer den enkelte medarbejder har været på arbejde i aften- og nat-timerne eller i weekenden. Det giver fuld retfærdighed, men kræver en del ressourcer til administration.

Aften- og natarbejde m.v.

Enhederne på den socialpædagogiske del af det private område er ofte små. Det betyder også, at der er få administrative ressourcer til rådighed. Derfor er den normale praksis på det private område, at honoreringen for arbejde på særlige tidspunkter enten er indeholdt i den faste løn eller gives i form af et fast månedligt tillæg.

I undersøgelsen har vi spurgt om, hvorledes man honoreres for arbejde på særlige tidspunkter.

Tabel 3:

Honoreringsform for arbejde på særlige tidspunkter:

	I procent besvarelser
Honorering er indeholdt i den faste løn	58,2
Honorering gives som fast tillæg	21,2
Honorering gives på anden måde	6,0
Ikke angivet/Ved ikke	14,6

Det er overraskende, at kun 21,2% har angivet, at de honoreres ved et fast månedligt tillæg, når 44% af deltagerne i undersøgelsen har angivet, at de er omfattet af en overenskomst, da man i de fleste overenskomster, forbundet indgår, honorerer arbejde på særlige tidspunkter i form af et fast ulempetillæg.

Det er umiddelbart ikke afgørende om honoreringen gives på den ene eller anden måde. I forbundets overenskomst med Dansk Erhverv Arbejdsgiver er alle muligheder da også åbne. Udgangspunktet i overenskomsten er, at honoreringen aftales lokalt på den enkelte arbejdsplads.

Der åbnes hermed mulighed for at indgå aftaler, hvor honoreringen sker med et tillæg for hver time man eksempelvis arbejder efter kl. 17. Overenskomsten åbner også mulighed for at indgå lokale aftaler, hvor honoreringen er indeholdt i den faste løn. Endelig er det således i overenskomsten, at honoreringen gives som et fast månedligt tillæg, hvis der ikke indgås en lokal aftale på arbejdspladsen. Det skal her bemærkes, at det efter overenskomsten naturligvis også er muligt at indgå lokalaftaler om ydelse af et fast månedligt tillæg, eventuelt af en anden størrelse og eller dækkende andre ulemper end fastsat i overenskomsten.

Selv om det i princippet er ligegyldigt om honoreringen sker på den ene eller anden måde, skal det dog fremhæves, at der er en fordel ved at anvende et fast ulempetillæg, da det giver bedre mulighed for at gennemføre en sammenligning med, hvad der gives for tilsvarende arbejde på en kommunal arbejdsplads.

Sammenhængen mellem honoreringsformen og den samlede løn er angivet i tabel 4.

Tabel 4:

Sammenhæng mellem honorering for arbejde på særlige tidspunkter og samlet løn for socialpædagoger (basisstillinger):

	Gennemsnitlig månedsløn
Honorering er indeholdt i den faste løn	28.621 kr.
Honorering gives som fast tillæg	26.694 kr.
Honorering gives på anden måde	27.011 kr.

Ikke overraskende er lønnen højere for basisstillinger, hvor honoreringen indgår i den faste løn end for de basisstillinger, som modtager honoreringen som et fast tillæg.

Arbejde på søn- og helligdage

I kommuner og regioner udløser arbejde på søn- og helligdage normalt ½ times afspadsering pr. præsteret time. På de private opholdssteder og botilbud er det vores erfaring, at det normalt er således, at der ikke optjenes afspadsering. I stedet er honoreringen indeholdt i lønnen eller i et fast ulempetillæg.

Denne antagelse bekræftes af tabel 5.

Tabel 5:

Honoreringsform for arbejde på søn- og helligdage:

	I procent besvarelser
Ingen særlig honorering (indeholdt i den faste løn eller det faste ulempetillæg)	59,9
Honorering gives i form af frihed	16,0
Honorering gives i form af særligt tillæg	10,6
Ikke angivet/har lukket i søn- og helligdage	13,5

Pension

Det er efterhånden klart for de fleste, at det er vigtigt at have en ordentlig pensionsordning. De overenskomster, forbundet har indgået på det private område, sikrer de ansatte samme pensionsprocenter, som vi kender fra det offentlige område, dog er der grundet de forskellige tidspunkter for overenskomstindgåelsen forskydninger i tidspunktet hvor pensionsændringerne træder i kraft.

Gennemgående er pensionsprocenten for ansatte på det private område lavere, end det vi kender fra det offentlige område, hvilket fremgår af tabel 7.

Tabel 7:

Pensionsprocent fordelt på stillingskategorier

<i>Pensions-%</i> <i>Stilling</i>	Ingen	Over 0 - Under 12	12 - 13	14-15	Over 15
Ledere	13,9	13,9	22,2	33,3	16,7
Mellemledere	10,5	21,2	23,7	15,8	28,9
Socialpædagoger	6,4	32,3	22,3	25,5	13,9
Omsorgs og pæ- dagogmedhjæl- pere	11,1	22,2	22,2	33,3	11,2

Tabellen viser, at udviklingen i pensionsindbetalinger for de privatansatte ikke har fulgt med udviklingen for de øvrige ansatte på det socialpædagogiske område. Da mange har angivet, at de har en pensionsprocent under 14 pct. kan der være mistanke om at en del af respondenterne kun har angivet arbejdsgiverens andel til pensionsindbetalingen i deres besvarelse. Der ved kan tabel 7. undervurdere den reelle pensionsprocent for de privatansatte.

32,7 % har angivet, at der ikke er en egenbetaling i deres pension, som bliver fratrukket deres løn, hvorimod godt 30 % angiver, at de har en egenbetaling på en 1/3, som bliver fratrukket lønnen; de resterende har meget forskellige ordninger. Til sammenligning har den offentligt ansatte socialpædagog en pensionsprocent på 14 uden egenbetaling.

Særlig feriegodtgørelse og ferie

I lighed med alle andre lønmodtagere modtager de privatansatte særlig feriegodtgørelse. I undersøgelsen er spurgt til, om der modtages en særlig godtgørelse udover 1 %. Godt og vel 20 % har svaret positivt på spørgsmålet. Af disse angiver 42 % at de får 1,5 % og 32,5 %, at de får mere end 1,5 %. De resterende har ikke svaret på spørgsmålet.

På det offentlige arbejdsmarked har de ansatte lønmodtagere ret til 6 ugers ferie. I undersøgelsen på det private område er der derfor også spurgt til, hvilke ordninger der eksisterer her. Og over 77,7 % har svaret, at de har ferie eller feriefridage udover 5 ugers ferie, og kun 16 % har svaret, at de kun har 5 ugers ferie.

Barsel

Rettigheder i forbindelse med barsel er et meget vigtigt element i et ansættelsesforhold, men som ofte er det et emne man ofte kun interessere sig for såfremt man står overfor den lykkelige begivenhed at skulle til at være forældre. I undersøgelsen er der blevet spurgt til de barselsregler som er gældende på det private område, men svarprocenten på spørgsmålene er meget lav og rigtig mange svare at de ikke kender til reglerne, hvad der måske skyldtes at ikke alle har haft brug for dette kendskab

Tabel 8.: Barselsregler for kvinder ansat på private opholdssteder

Ordning	I procent besvarelser
Vi har ret til fuld løn i 8 uger før fødslen og efterfølgende i 24 uger	23,5
Vi har ret til fuld løn i 4 uger før fødslen og efterfølgende i 24 uger	11,5
Vi har en aftale, som er bedre end ovenstående	2,3
Vi har en aftale, som er dårligere end ovenstående	2,0
Vi har ingen særskilt aftale	4,0
Ved ikke	56,7

Tabel 9.: Barselsregler for mænd ansat på private opholdssteder

Ordning	I procent besvarelser
Vi får fuld løn i 2 uger i forbindelse med fødsel	26,4
Vi har en aftale, som er dårligere end ovenstående	1,1
Vi har en aftale, der er bedre end ovenstående	6,6
Ved ikke	65,9

Både af tabel 8 og 9 fremgår, at reglerne for barsel både for mænd og kvinder er noget dårligere på det private område end på det offentlige.

Barns sygdom

På det offentlige område blev det ved overenskomstforhandlingerne i 2008 aftalt, at både mænd og kvinder skal have mulighed for at tage barnets både 1. og 2. sygedag, såfremt det er foreneligt med arbejdspladsens behov og med fuld løn. Kun 20,6 % af de privatansatte har samme muligheder, men mere end 55 % angiver dog, at de har ret til barnets 1. sygedag, såfremt det er foreneligt med arbejdspladsens behov.

Øvrige medarbejdergoder

Efteruddannelse

Kompetenceudvikling var et vigtigt element i den sidste trepartsaftale mellem den daværende regering, organisationerne og arbejdsgiverne på det offentlige område, og der blev afsat mange midler til formålet. Det samme har desværre ikke gjort sig gældende på det private arbejdsmarked, og selvom det synes åbenlyst vigtigt både for den ansatte og arbejdspladsen, at der sker en faglig udvikling, har man ikke pr. automatik ret til at få sin efter- og videreuddannelse betalt af arbejdsgiveren. Alligevel har 39 % af de adspurgte på de private opholdssteder angivet, at deres arbejdsplads betaler deres efter- og videreuddannelse, 20,6 % at de nogle gange får betalt uddannelsen og godt 25 %, at de selv må betale for deres efter- og videreuddannelse.

Bonus og overskudsdeling

På det offentlige område er der begrænsninger i den form en aflønning kan ske. Traditionelt gives lønnen som centralt aftalt løn med mulighed for lokalt at forhandle lokal løn til den enkelte. Den lokale løn er ofte begrænset til kvalifikations- og funktionsløns og i meget sjældne tilfælde resultatløns. På det private område er der nogle flere aflønningsmuligheder og større muligheder for at tildele medarbejderne flere goder end på det offentlige område, dog med hensyntagen til den gældende skattelovgivning. I undersøgelsen er der derfor blev spurgt til, om de privatansatte modtager bonus eller overskudsdeling, og her har 14. % angivet, at de modtager bonus eller overskudsdeling. Så på trods at der foreligger en mulighed for at give bonus eller overskudsdeling, er det ikke ordninger, som præger det private område.

Sammenfatning

384 medlemmer ansat på det private område har deltaget i SL's lønundersøgelse på det private område. Af besvarelsene fremgår, at lønnen på landsplan er på 28.003 kr. om måneden for en privatansat socialpædagog. Til sammenligning er lønnen på 28.233 kr. om måneden for en offentligt ansat socialpædagog. På det private område honoreres arbejde på ubekvemme tidspunkter eller på f.eks. søn- og helligdage overvejende med ekstra betaling i kroner, hvorimod der som oftest gives ekstra frihed til den offentligt ansatte. Korrigeres der for denne forskel, er gennemsnitslønnen for en privatansat på 174,70 kr. og 191,60 kr. for den offentligt ansatte socialpædagog.

På det private område er lønnen på 28.621 kr. for de socialpædagoger, som modtager et fast tillæg for at arbejde på særlige tidspunkter, hvorimod den er på 27.011 kr., såfremt honoreringen gives på anden måde end som fast tillæg eller er indeholdt i lønnen.

39,4 % af de privatansatte har en pensionsindbetaling på 14 % eller mere. Og 30 % har angivet at de, uagtet hvilken pensionsindbetaling de er omfattet af, har en egenbetaling på 1/3. Til sammenligning har en offentligt ansat socialpædagog en pensionsindbetaling på 14 % uden egenbetaling.

I lighed med alle andre lønmodtagere modtager de privatansatte socialpædagoger særlig feriegodtgørelse, og godt 20 % modtager mere end 1 %.

77,7 % af de privatansatte har ferie eller feriedage udover 5 uger om året.

55 % af de privatansatte har ret til barnets 1. sygedag med fuld løn, såfremt det er foreneligt med arbejdspladsen, og 20,6 % har ret til både barnets 1. og 2. sygedag, såfremt det er foreneligt med arbejdspladsen. Til sammenligning har samtlige af de offentligt ansatte socialpædagoger ret til både barnets 1. og 2. sygedag.

De private opholdssteder betaler for 39 % af de adspurgtes efter- og videreuddannelse, for 20,6 % betaler arbejdspladsen i nogle tilfælde, hvorimod godt 25 % selv må betale for deres efteruddannelse.

Selvom der er mulighed for at give bonus eller overskudsdeling på de private opholdssteder, er det meget lidt anvendt.

Bilag 1 - Lønninger kreds- og stillingsfordelt

kreds	løn mdr.
Storkøbenhavn	
Andet, angiv venligst hvad:	32762
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	29494
Lederstilling	35960
Mellemlider	34799
Nordsjælland	
Andet, angiv venligst hvad:	30155
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	30881
Lederstilling	40752
Medhjælperstilling	16187
Mellemlider	33500
Midtsjælland	
	32435
Andet, angiv venligst hvad:	31002
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	27088
Lederstilling	37080
Medhjælperstilling	24981
Mellemlider	33327
Storstrøm	
	26800
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	27713
Lederstilling	37151
Medhjælperstilling	28888
Mellemlider	31043

Bornholm

Andet, angiv venligst hvad:	27150
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	26064
Mellemlider	33636

Lillebælt

	31023
Andet, angiv venligst hvad:	28508
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	27810
Lederstilling	36752
Mellemlider	29849

Sydjylland

Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	28034
Lederstilling	33088
Medhjælperstilling	21258
Mellemlider	34205

Østjylland

	25165
Andet, angiv venligst hvad:	24353
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	26849
Medhjælperstilling	23450
Mellemlider	30044

Midt og Vestjylland

Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	27395
Lederstilling	36100
Mellemlider	32135

Nordjylland

Andet, angiv venligst hvad:	31944
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	27402
Lederstilling	41748
Medhjælperstilling	19900
Mellemlider	30539

Bilag 2 - Lønninger køns- og stillingsfordelt

<u>Stilling og køn</u>	<u>Gennemsnitlige månedsløn</u>
<i>Anden stilling</i>	
Kvinde	28927
Mand	32952
<i>Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.</i>	
Kvinde	27593
Mand	28921
<i>Lederstilling</i>	
Kvinde	36475
Mand	39472
<i>Medhjælperstilling</i>	
Kvinde	24675
Mand	24228
<i>Mellemlider</i>	
Kvinde	31314
Mand	32085

Bilag 3 - Lønninger alders- og stillingsfordelt

Alderskategori/stilling	Gennemsnitlig månedsløn
20-24 år	
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	23089
25-29 år	
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	26380
Medhjælperstilling	18722
Mellemlider	28600
30-34 år	
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	27382
Lederstilling	40378
Mellemlider	29456
35-39 år	
Anden stilling	24412
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	28395
Lederstilling	35772
Medhjælperstilling	26879
Mellemlider	28472
40-44 år	
Anden stilling:	32572
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	28391
Lederstilling	28833
Medhjælperstilling	24097
Mellemlider	31171

45-49 år	
Anden stilling	30946
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	28110
Lederstilling	35523
Medhjælperstilling	25966
Mellemlider	33392
50-54 år	
Anden stilling:	33240
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	27885
Lederstilling	37292
Medhjælperstilling	23450
Mellemlider	31787
55-59 år	
Anden stilling.	30569
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	28382
Lederstilling	39863
Medhjælperstilling	24810
Mellemlider	31505
60-64 år	
Anden stilling.	27080
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	28144
Lederstilling	39088
Medhjælperstilling	24246
Mellemlider	32376
65+ år	
Basisstilling - socialpædagog, værkstedsassistent el. lign.	28530
Lederstilling	40779
Mellemlider	33272