

Fakta om lighed og løn

Med fokus på de faggrupper,
som FOA repræsenterer



Indhold

Fakta om lighed og løn

	3
1 Den økonomiske ulighed stiger i Danmark	4
2 Ulighed i indkomster	5
3 Disponibel indkomst for FOA-medlemmet	6
4 Sværere at stige op fra fattigdom	7
5 Ulighed i sundhed	8
6 Forskel på kvinder og mænds lønninger i Danmark	9
7 Ulighed i alderdom	10
8 Stigende utilfredshed med lønnen blandt FOAs medlemmer	11
9 Forskel på lønstigninger i procenter og i kroner/øre	12
10 FOA-medlemmers løn	16
11 Løn for FOAs faggrupper	17

Politisk ansvarlig: Mona Striib Redaktion: Jakob Bang
Produktion: Grafisk Team/Sporenstregs og FOAs trykkeri

IN_Fakta om lighed og løn_A4vandret_24022022

Fakta om lighed og løn

Danmark har altid været kendt som et meget lige samfund. Men de seneste år, er der sket en udvikling, der grundlæggende sætter spørgsmålstejn ved, om Danmark i fremtiden vil vedblive med at være et samfund kendetegnet ved samme høje grad af lighed.

Den stigende ulighed betyder, at afstanden mellem os danskere vokser – mentalt, kulturelt og geografisk. Med udviklingen risikerer vi også, at forståelsen, respekten og solidariteten for hinanden mindskes. Den højtlønnede mærker måske ikke, at prisen på 1 liter letmælk eller elpriserne stiger, men det gør mange mennesker med lavere indtægter.

Den forståelseskluft, som uligheden risikerer at skabe mellem folk, kan også få betydning for, hvordan vi i fremtiden indretter den solidariske velfærd. Eksempelvis hvor meget egenbetaling, vi er villige til at acceptere i ældreplejen og daginstitutionerne. Det er nok lettere at forestille sig selv at betale for et ekstra bad om ugen, hvis man har mange penge til rådighed, end hvis man har få.

Derfor er den voksende ulighed ikke blot et spørgsmål, om hvor meget mere vi hver især kan lægge i indkøbskurven, selv om det også er vigtigt. Ulighedsdagsordenen handler om, hvilket samfund vi vil være om 10 år. FOA vil løfte ligheden i Danmark.



Vi mener det, når vi siger: 'Mere lighed løfter os alle'. Det handler om mere lighed i løn, forbrugsmuligheder, pension og anerkendelse af traditionelle kvindedefag. Det handler også om at give flere mulighed for at løfte sig via uddannelse og lige adgang til sundhed.

På de følgende sider, kan du finde fakta om lighed og løn med fokus på de faggrupper, som FOA repræsenterer. Man kan have mange holdninger til spørgsmålet om den stigende ulighed, men formålet med de tal og fakta, du læser her, er at skabe et fælles grundlag til at tale om lighed i Danmark – herunder bedre lønmæssig anerkendelse af velfærdsfagene.

Venlig hilsen

Mona Striib
Forbundsformand i FOA

1 Den økonomiske ulighed stiger i Danmark

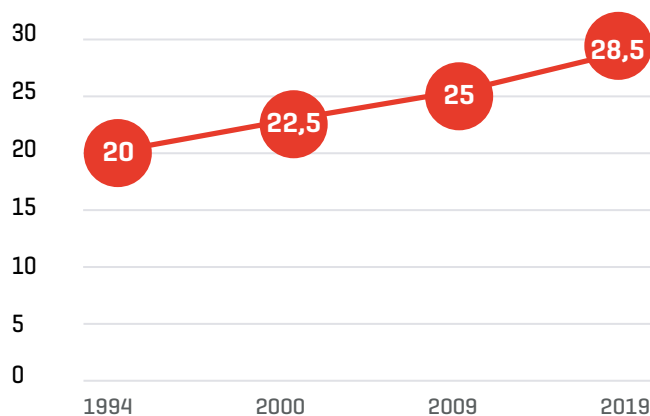
I Danmark er den økonomiske ulighed vokset gradvist i mange år. Her kan du se, hvordan uligheden er vokset siden 1994. Tallene kommer fra Finansministeriet.

Uligheden opgøres ud fra et mål, der hedder gini. Hvis et samfund er helt lige, så ligger man på 0. Jo mere ulige et samfund er, jo højere bliver tallet – op til 100 %.

I Danmark er uligheden siden 1994 steget fra 20 til 28,5¹ i 2019.

Selv om uligheden stiger i Danmark, er Danmark stadig det land ud af 36 vestlige lande (OECD) med den 7. laveste ulighed. USA ligger oppe i toppen og har fx 40 % i gini. Sverige har lidt større ulighed end Danmark. Og Norge har mindre ulighed end Danmark.

Figur 1: Gini-koefficientens udvikling 1994 til 2019



Kilde: Finansministeriet, 2021: Ulighedsredegørelse 2021.

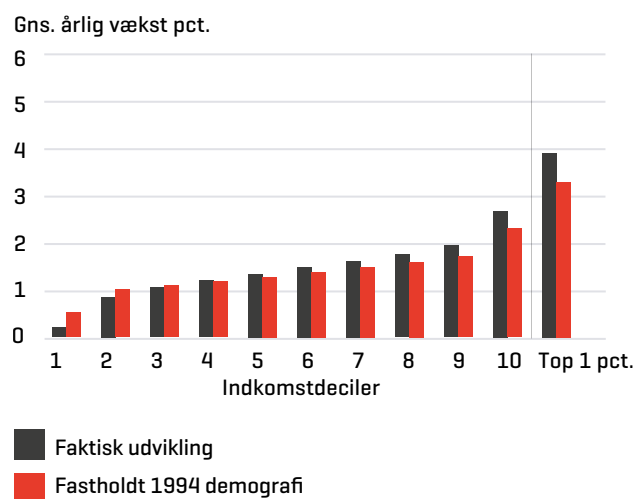
1. Finansministeriet, 2021: Ulighedsredegørelse 2021.

2 Ulighed i indkomster

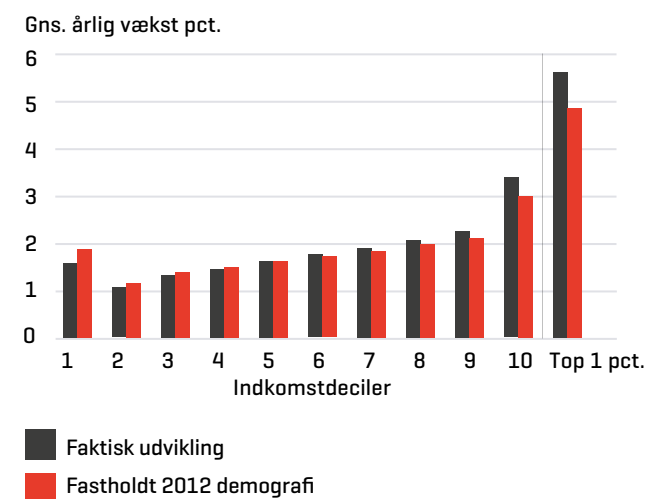
Det er især dem med gode indkomster, der har haft størst indkomstfremgang. Toppen har haft de største stigninger i den disponible indkomst – altså den samlede indkomst efter skat. Det viser Finansministeriets Ulighedsredegørelse 2021. Indkomsterne for de rigeste er vokset mere end for andre. Hvis man kigger på den ene procent, der har de bedste indkomster, så har de hvert år siden 1994 haft årlige indkomststigninger på mellem 4 og 6 %. Hvis man samtidig kigger på den midterste del af danskerne (kaldet 'medianen'), så er deres indkomster vokset med i snit ca. 1,5 % om året siden 1994. Det har medført, at uligheden er vokset meget i Danmark.

Den stigende ulighed kan bl.a. ses på, hvordan de rigeste har oplevet den største indkomstfremgang.

Figur 2a: Vækst i disponible indkomst opdelt efter indkomstdeciler, 1994-2012



Figur 2b: Vækst i disponible indkomst opdelt efter indkomstdeciler, 2012-2019



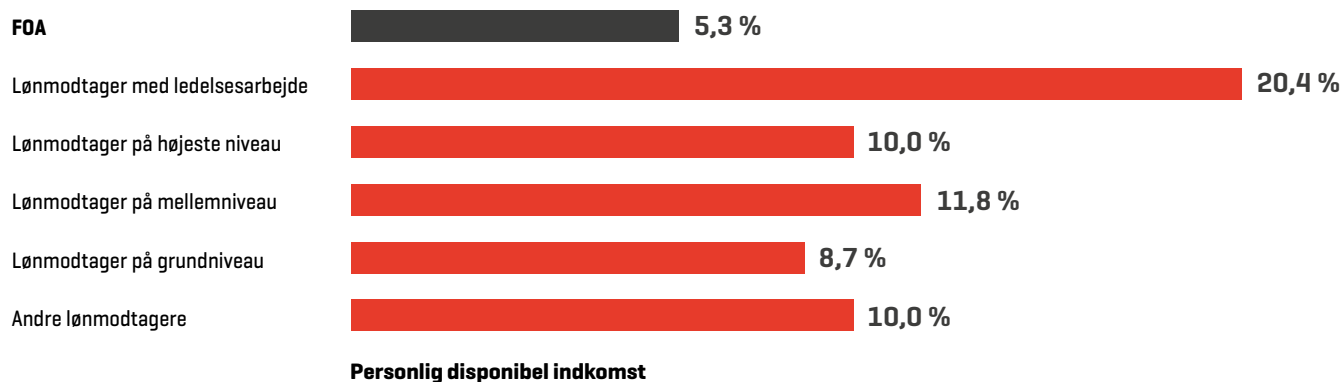
Kilde: Finansministeriet: Ulighedsredegørelse 2021. Den disponible indkomst er et måludtryk for ens forbrugs- og opsparingsmuligheder efter skat og renteudgifter og indeholder alle indkomster, dvs. at der udover lønindkomst også medtages kapitalindkomst (aktier og lignende), gevinst ved egen bolig m.m.

3 Disponibel indkomst for FOA-medlemmet

FOA har fået Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) til at analysere på den disponible indkomst for FOA-grupperne i sammenligning med andre lønmodtagergrupper. Den disponible indkomst er et udtryk for forbrugs- og opsparingsmuligheder.

Mens FOA-grupperne i gennemsnit er steget med 5,3 % i disponible indkomst i perioden 2010 til 2019, så er andre lønmodtagergrupper steget mellem 8,7 % – 20,4 %. Den gruppe, hvis indkomst er steget mest, er lønmodtagere med ledelsesarbejde. Med andre ord er FOA-gruppernes disponible indkomst steget med ca. halvdelen eller en fjerdedel af det, andre lønmodtagergrupper har oplevet i samme periode.

Figur 3: Indkomstudviklingen FOA 2010-2019 for det gennemsnitlige FOA-medlem og andre lønmodtagere



Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd: 2021. Den disponible indkomst er et udtryk for ens forbrugs- og opsparingsmuligheder efter skat og renteudgifter og indeholder alle indkomster, dvs. at der udover lønindkomst også medtages kapitalindkomst (aktier og lignende), gevinst ved egen bolig og meget mere. Den disponible indkomst for FOA-grupperne er ca. 253.000 kr., mens den er på ca. 600.000 kr. for lønmodtagere med ledelsesarbejde. Det er ikke muligt at lave analysen med data før 2010, da man ikke kan opdele lønmodtagerne i meningsfulde grupper.

4 Sværere at stige op fra fattigdom

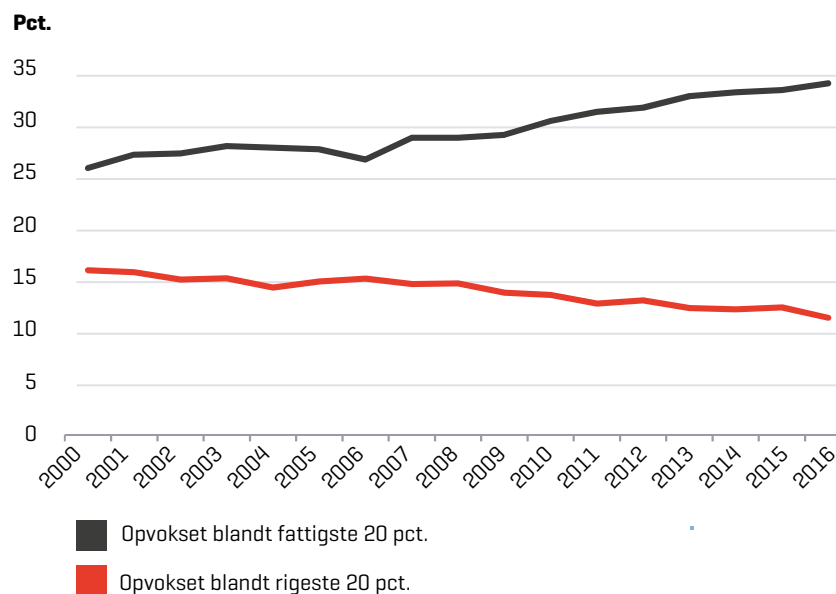
Lighed i et samfund handler også om, hvorvidt borgerne har lige chancer for at klare det godt. Her taler man om social arv – at forældrenes status og situation i en vis grad overføres til deres børn. AE konkluderede i 2018, at de fattigste 20 % af befolkningen har fået sværere ved at bryde den sociale arv siden årtusindeskiftet.

34 % – svarende til hver tredje – som vokser op i den fattigste femtedel af befolkningen, bliver selv fattige som voksne. Risikoen for at blive fattig falder til 11 %, hvis du er vokset op i den rigeste del af samfundet.

Den sociale mobilitet er under pres

Uddannelse spiller en vigtig rolle for at bryde den sociale arv. Hvis man vokser op blandt de fattigste 20 % af befolkningen og ikke har taget en uddannelse som voksen, så havner 55 % selv blandt de fattigste. Hvis man gennemfører en uddannelse, er det kun 23 %, der selv er blandt de 20 % fattigste som voksne.

Figur 4: Sandsynlighed for at være blandt de 20 pct. fattigste som voksen



Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd [2018]:
De fattigste har sværere ved at bryde den sociale arv.

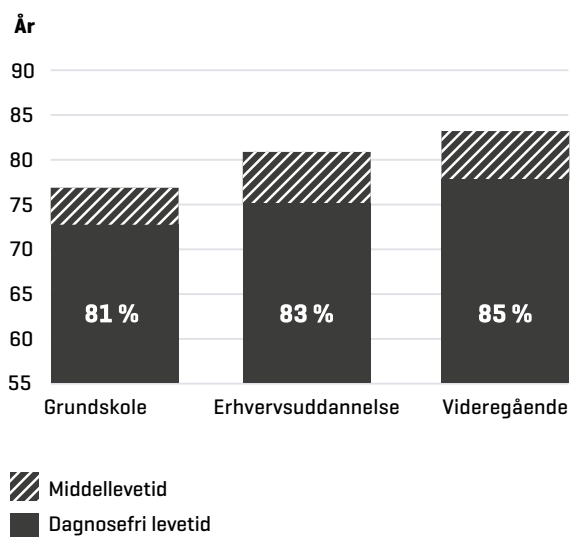
5 Ulighed i sundhed

Der er mange måder at beskrive uligheden indenfor sundhed. En overordnet indikator er, hvor gamle vi bliver og hvor mange raske leveår, vi har. Her er der en markant sammenhæng mellem uddannelsesniveau og leveår. Det fremgår af Finansministeriets Ulighedsredegørelse 2021².

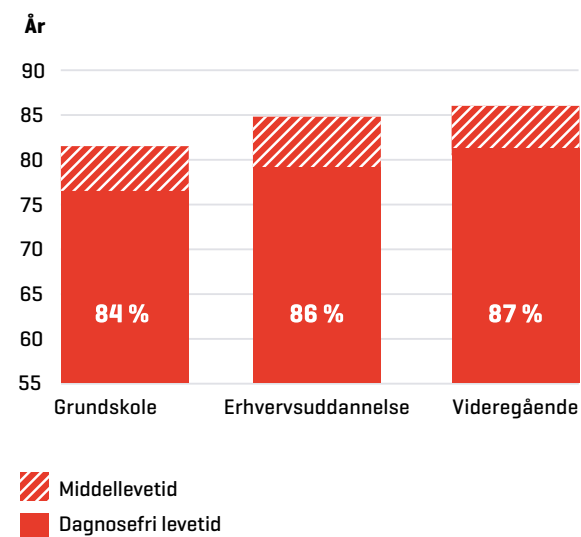
Kvinder på 50 år med en videregående uddannelse kan således se frem til at blive lidt over 85 år. Det kan man se på de røde søjler. 50-årige kvinder, der 'kun' har grundskoleniveauet, kan således forvente at blive lidt over 80 år. Altså ca. 5 års levedforskel. Hvis man fratrækker de år, hvor man har diagnoser, så skal man trække yderlig 5 år fra. En kvinde, der 'kun' har grundskole, har derfor godt 75 raske leveår, mens en kvinde med videregående uddannelse har over 80 raske leveår.

Forskellen for mænd er omtrent den samme – jo længere uddannelse jo længere levetid og flere raske leveår, men her kan man dog forvente at leve kortere tid end kvinder.

Figur 5a: Leveår med og uden diagnoser for 50-årige mænd fordelt på uddannelsesniveau, 2017



Figur 5b: Leveår med og uden diagnoser for 50-årige kvinder fordelt på uddannelsesniveau, 2017



Kilde: Finansministeriet, 2021: Ulighedsredegørelse 2021

² Finansministeriet, 2021: Ulighedsredegørelse 2021

6 Forskel på kvinder og mænds lønninger i Danmark

Størstedelen af FOAs medlemmer arbejder i det, man historisk har opfattet som kvindefag, og på det danske arbejdsmarked lønnes fag med mange kvinder generelt lavere end fag med mange mænd.

Når mænd i 2019 i gennemsnit tjente 283 kr., så tjente kvinder i gennemsnit 247 kr. – eller 36 kr. mindre i timen. Det svarer til en forskel på 13,5 %³. Noget af forskellen kan ledes tilbage til, at mænd og kvinder i en vis udstrækning arbejder i forskellige fag og sektorer. Mænd er fx oftere ansat i den private sektor end kvinder, og der er typisk flere mænd med topstillinger.

Samtidigt betyder kønssammensætningen i et fag noget for lønnen. Jo større kvindeandel indenfor et fag, desto lavere er lønnen i gennemsnit – også for de mænd der arbejder i faget.⁴ Kvinder tager størstedelen af barselsorloven (ca. 90 %)⁵, og flere kvinder end mænd er ansat på deltid. Det sænker både deres indkomst og gør, at deres pensionsformuer er markant mindre, når de stopper med at arbejde.

³ Danmarks Statistik [LONS20], standardberegnet timefortjeneste for alle lønmodtagergrupper, time- og fastlønnede i alle sektorer opdelt på køn, samt egne beregninger baseret metodisk på VIVE, 2020:

Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn, hvor lønforskellen beregnes som lønforskellen mellem mænd og kvinder i forhold til gennemsnitslønnen på tværs af køn.

⁴ VIVE, 2019: Er kvindefag stadig lavtlønsfag?

⁵ Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2019: fho.dk/blog/2019/03/08/fh-udtalelse-i-anledning-af-kvindernes-internationale-kampdag-stop-uligheden-ogsaa-mellem-koennene

7 Ulighed i alderdom

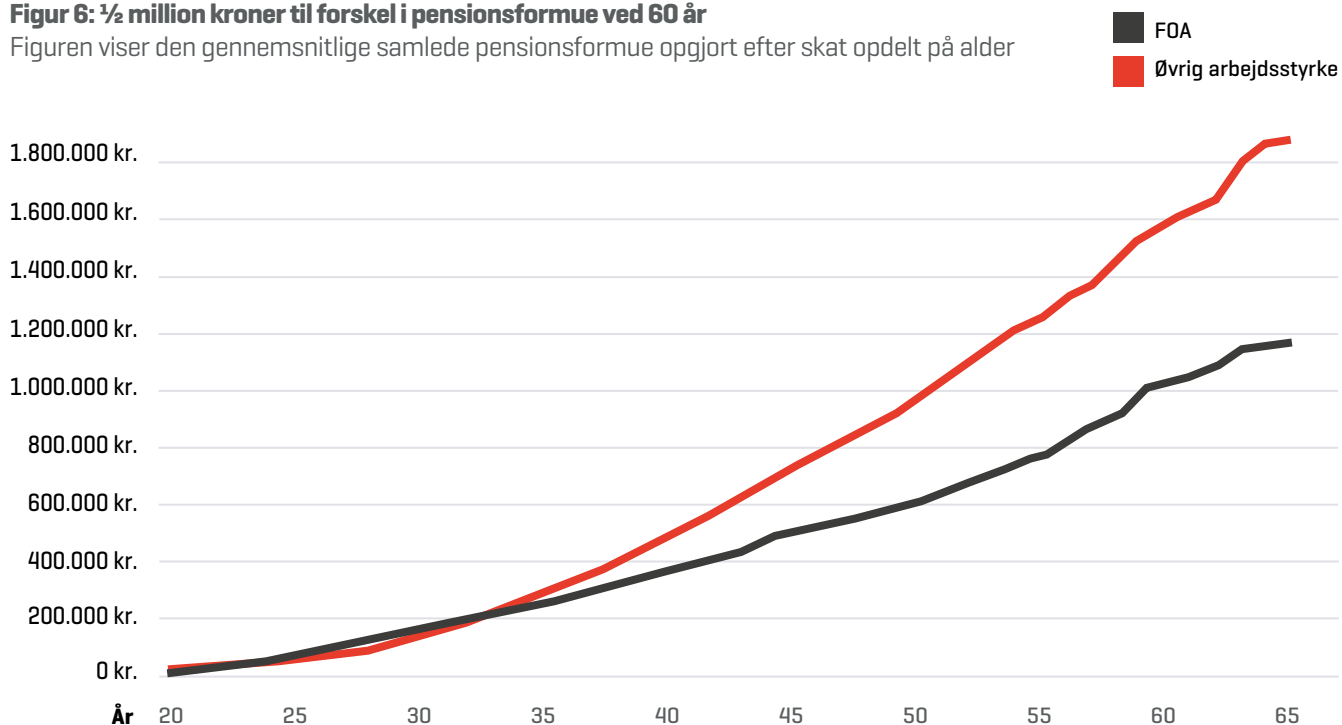
Når FOAs medlemmer fylder 60 år, har de i gennemsnit opsparet ½ million mindre i pension, end den øvrige arbejdsstyrke. Det viser en analyse fra AE. FOAs medlemmer ligger på det tidspunkt på ca. 1 million i pensionsformue, mens den øvrige arbejdsstyrke i gennemsnit har ca. 1,5 millioner kr. i pensionsformue*.

Et FOA-medlem i 50'erne indbetaler omkring 40.000 kr. årligt til pension, mens den øvrige arbejdsstyrke under ét indbetaler omkring 60.000 kr. årligt.

FOAs medlemmer indbetaler altså mindre til pension i procent af deres løn. FOA-medlemmer har i gennemsnit et pensionsbidrag på 10-11 % fra omkring 30 år, til de er 60 år. For den øvrige arbejdsstyrke er det gennemsnitlige pensionsbidrag også på omkring 10 % ved 30-årsalderen, men det stiger hurtigere med alderen, og når derfor op på 13 % ved de 60 år.

Figur 6: ½ million kroner til forskel i pensionsformue ved 60 år

Figuren viser den gennemsnitlige samlede pensionsformue opgjort efter skat opdelt på alder



Kilde: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd på baggrund af Danmarks Statistiks registre.

* Deltid er med til at forstærke uligheden.

8 Stigende utilfredshed med lønnen blandt FOAs medlemmer

De seneste år er der sket en ændring i måden, som FOA-medlemmer opfatter deres løn på.

Flere anser i dag deres faggruppes løn som uretfærdig. I 2016 følte sammenlagt 63 % af FOAs medlemmer 'slet ikke' eller 'i mindre grad', at deres faggruppes løn var retfærdig i forhold til de opgaver og det ansvar, de havde. I september 2021 var det sammenlagt 74 %, der ikke syntes, at deres faggruppes løn var retfærdig.

Det er især andelen, der 'slet ikke' oplever, at lønnen er retfærdig, som er vokset. Fra 18 % til 33 % i 2021 – svarende til godt hver 6. i 2016 og til hver 3. i dag.

Flere føler ikke, at lønnen er retfærdig

I hvilken grad føler du, at din faggruppes løn er retfærdig i forhold til de opgaver og det ansvar, du har?		
	September 2021	2016
I høj grad	3 %	3 %
I nogen grad	22 %	33 %
I mindre grad	41 %	45 %
Slet ikke	33 %	18 %

Kilde: FOA-medlemsundersøgelse september 2021, baseret på 4.113 besvarelser.

9 Forskel på lønstigninger i procenter og i kroner/øre

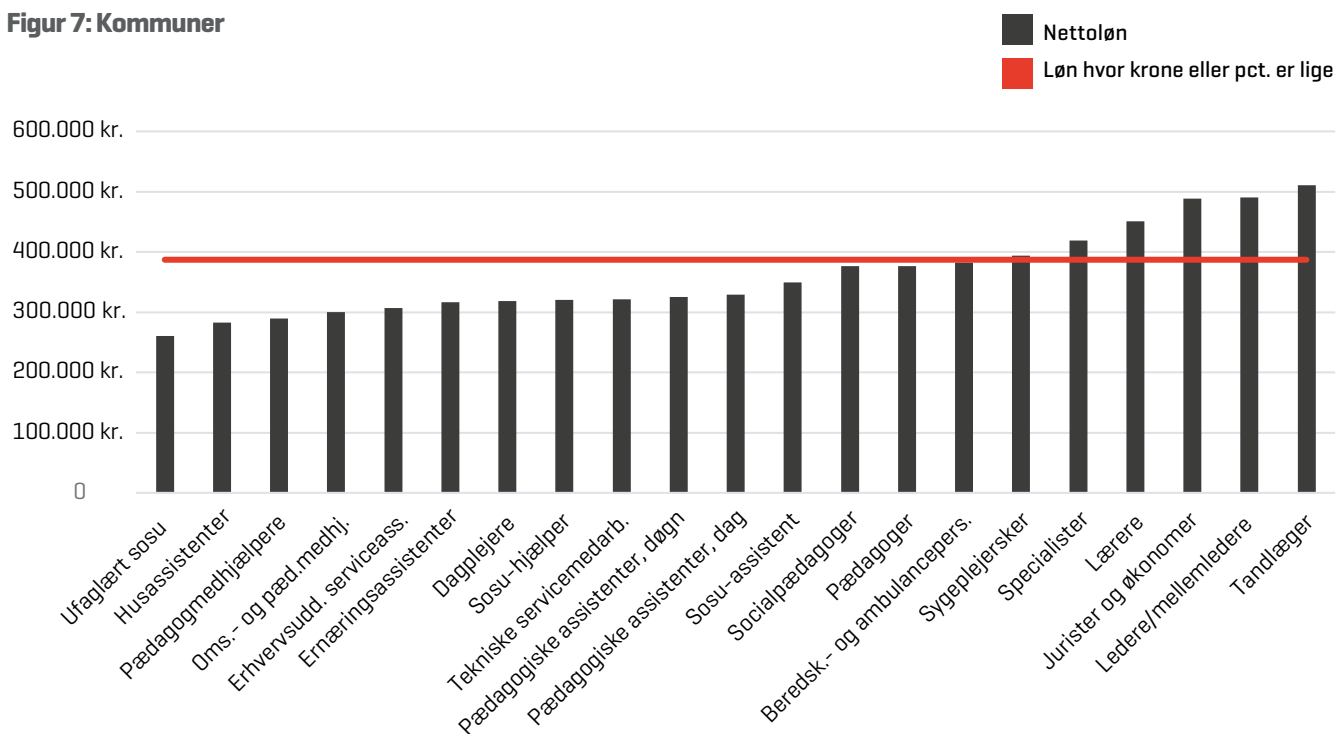
På det private område forhandles overenskomstmæssige lønstigninger både i procenter og i kroner/øre afhængig af området. Men på det offentlige område har man i mange år forhandlet lønstigninger i procenter. Det har fordelingsmæssig betydning. Når lønstigninger udmøntes i procenter, får alle den samme procentuelle lønstigning. Til gengæld får de ikke samme lønstigning i kroner og øre. I et tænkt eksempel har Allan en nettomånedsløn på 25.000 kr., mens Ole får 50.000 kr. De får begge samme lønstigning på 3 %. For Allan giver det 9.000 mere om året, mens Ole får 18.000 mere om året.

Lønstigninger i procent er således med til gradvist at øge forskellen mellem lavtlønnede og højtlønnede⁶ i kroner og øre. Samtidig er der forskel på, hvilke personalegrupper, der får mest gavn af henholdsvis den procentuelle lønstigning eller en stigning i kroner/øre – 'kronemodellen'. Figur 7 og 8 på næste side giver et overordnet billede af dette ud fra den gennemsnitlige nettoløn i kommuner og regioner.

Ligger en personalegruppe på den røde streg (gennemsnitslønnen for sektoren), vil gruppen gennemsnitligt få samme stigning (i kroner og øre) med en kronemodell, som med den nuværende procentudmøntning. Ligger en personalegruppe under den røde streg, vil en kronemodell gennemsnitligt sikre højere lønstigninger for gruppen. Ligger en personalegruppe over den røde streg, vil de gennemsnitligt få mest ud af, at lønstigninger i procent. Når man bruger figuren, skal man være opmærksom på, at der er tale om den gennemsnitlige nettoløn for en personalegruppe. Indenfor hver personalegruppe, vil der være betydelige forskelle i, hvem der har gavn af de 2 modeller for lønstigning, afhængig af folks anciennitet/løn.

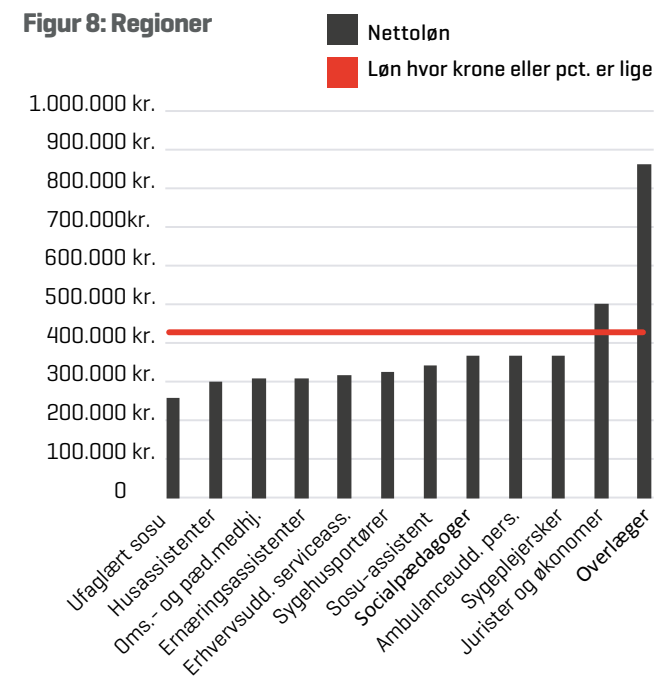
⁶ FOA mener, at lønstigninger bør forhandles i kroner/øre. Du kan læse mere om FOAs syn på løn i 'FOAs lønpositioner'.

Figur 7: Kommuner



Kilde: Egne beregninger på baggrund af forhandlingsresultaterne OK21 og SBG21 nettoløn for udvalgte større personalegrupper.

Figur 8: Regioner

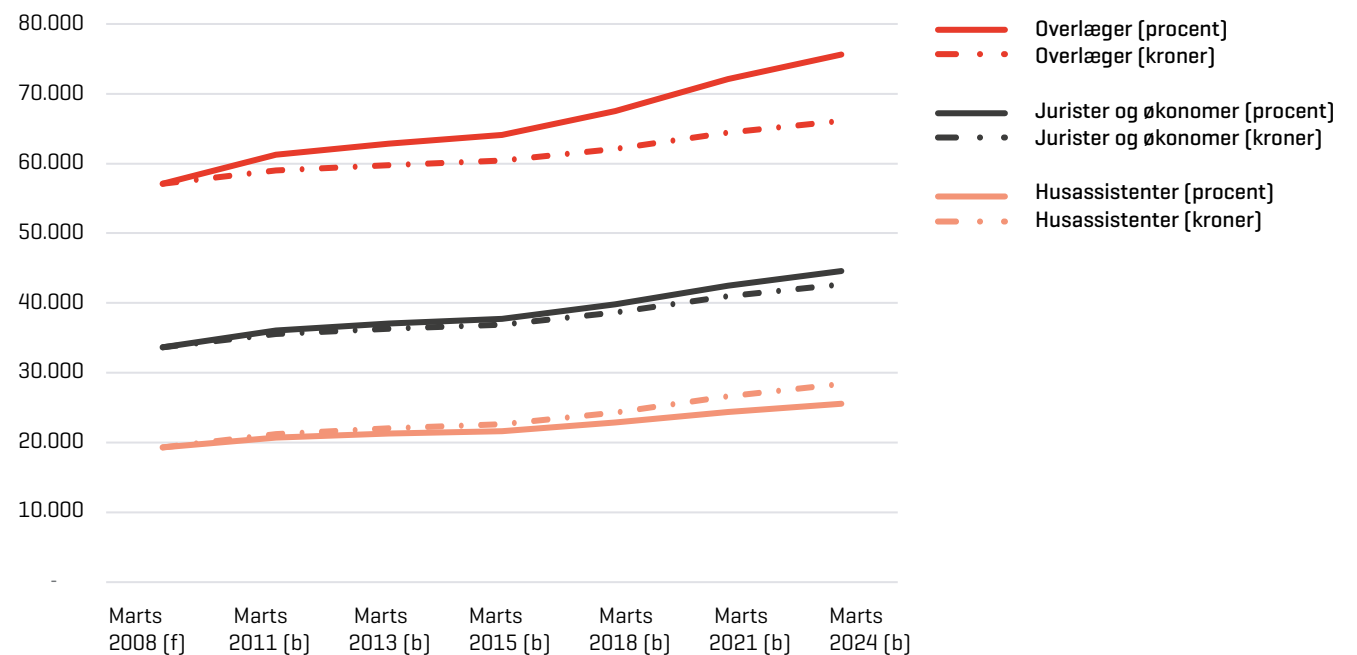


Kilde: Egne beregninger på baggrund af forhandlingsresultaterne OK21 og SBG21 nettoløn for udvalgte større personalegrupper

For at undersøge betydningen over tid af de 2 modeller for lønstigning – altså procenter eller kroner – ser vi nu på regneeksempler for at illustrere, hvordan lønnen ville have udviklet sig fra 2008 og frem til udgangen af den nuværende overenskomstperiode i 2024 som følge af procentmodellen. Vi sammenligner med, hvordan lønnen ville have udviklet sig, hvis man havde anvendt en kroner/øremodel i stedet i samme overenskomstperioder. Eksemplerne viser de 2 modeller i deres rene form [enten/eller]. Man kan også forestille sig alternative modeller, hvor man kombinerer kroner og procenter [både/og].

Figur 9 viser, at i perioden 2008 til 2024 vil jurister og økonomer i regionerne gennemsnit opleve lønstigninger, der er ca. 2 gange højere end husassistenternes pr. måned, mens overlægerne i gennemsnit stiger næsten 3 gange så meget som husassistenterne. Havde man i stedet valgt kronemodellen – illustreret ved de stiplede linjer – ville alle stige lige meget i kroner og øre. Figuren illustrerer også, at kronemodellen ville påvirke lavtlønnede mest positivt og højtlønnede mindst positivt sammenlignet med den nuværende procentmodel.

Figur 9: Illustration af ændringen i gennemsnitlig månedlig nettoløn for udvalgte personalegrupper ved hhv. procentstigninger og kronestigninger i perioden 2008-2024 i regionerne.

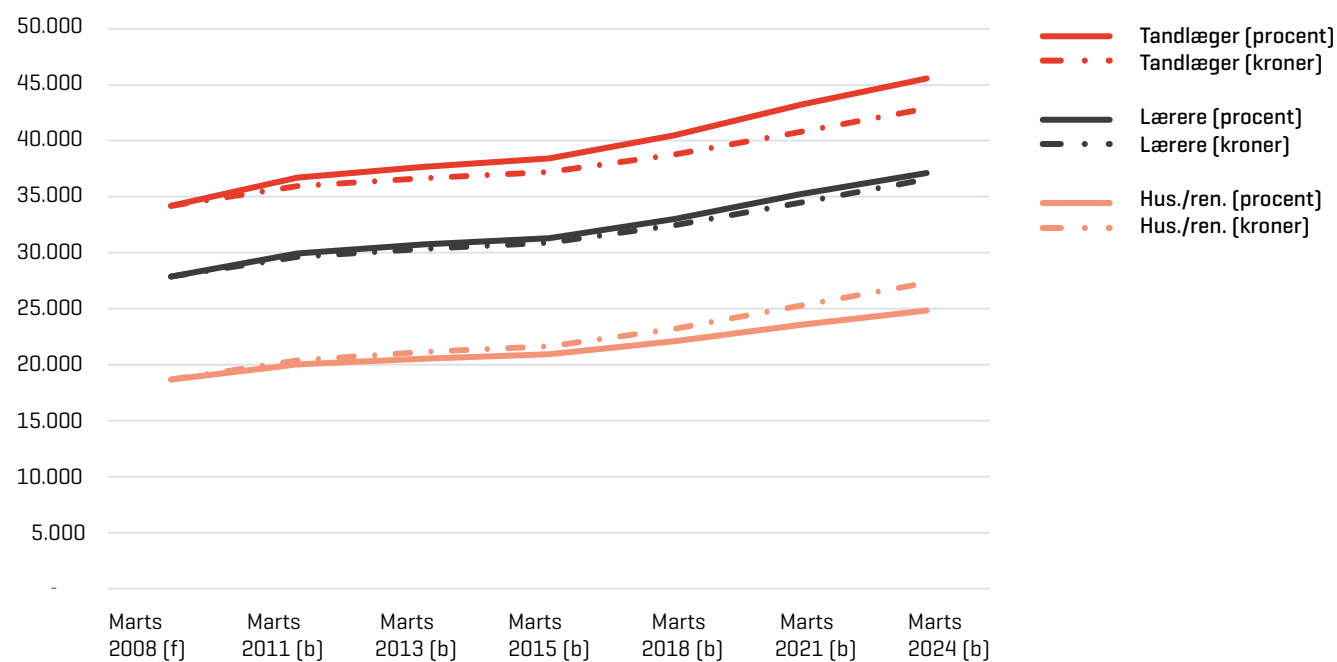


Kilde: Egne beregninger på baggrund af KRL (SBG-08, SIRKA) og forhandlingsresultater OK08-OK21. [f] angiver, at det er faktisk gennemsnitsløn, [b] angiver, at det er beregnet gennemsnitsløn.

Figur 10 laver samme øvelse, men sammenligner husassistentens lønudvikling med 2 andre personalegrupper, nemlig lærere og tandlæger i kommunerne. Også her fremgår det tydeligt, at de faktiske procentstigninger øger forskellen mellem højtlønnede og lavtlønnede, mens der også vil være mellemgrupper, hvor begge modeller afføder (næsten) samme resultat.

En pointe er således, at procentstigninger særligt øger forskellen mellem højtlønnede og lavtlønnede, mens en kronemodell trækker i den anden retning, fordi alle får samme lønstigning i kroner. Man kan også forestille sig en blanding af de 2 modeller, der således vil have en anden balance end de rene modeller.

Figur 10: Illustration af ændringen i gennemsnitlig månedlig nettoløn for udvalgte personalegrupper ved hhv. procentstigninger og kronestigninger i perioden 2008-2024 i kommunerne.



Kilde: Egne beregninger på baggrund af KRL (SBG-08, SIRKA) og forhandlingsresultater OK08-OK21. (f) angiver, at det er faktisk gennemsnitsløn, (b) angiver, at det er beregnet gennemsnitsløn.

10 FOA-medlemmers løn

Hvad tjener et FOA-medlem egentlig? Det lyder som et simpelt spørgsmål, men faktisk er der mange forhold, der spiller ind på svaret. Det handler fx om erfaring, om man er ansat på det døgndækkede område eller kun arbejder i dagtimerne. Det handler også om, hvilke løndele man tæller med og om hel- eller deltidsbeskæftigelse m.m.

I tabellen vises gennemsnitslønnen for nogle større personalegrupper i kommuner og regioner. Lønnen opgøres som gennemsnitlig løn i alt med og uden særydelser for arbejde på særlige tidspunkter. Vi viser gennemsnittet for nyansatte, mere erfarne medarbejdere og for alle medarbejdere indenfor en gruppe uanset erfaring.

Gennemsnitslønnen vises her for en person med fuld-tidsbeskæftigelse. Det betyder, at man bedre kan sammenligne på tværs af personalegrupper. Man skal være lidt varsom med at lave en direkte sammenligning med egen lønseddel – selv hvis ens erfaring passer med de intervaller, der er brugt i opgørelsen. Dels fordi vi har pension med i tallene [det er ikke samlet på lønsedlen],

og dels skal man tage højde for, at mange FOA-medlemmer arbejder på deltid.

Gennemsnitsløn for FOAs grupper i kommuner og regioner i alt.





	Nyansatte	Erfarne	Alle
Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	26.563	34.399	31.470
Løn inkl. pension og særydelser	28.462	36.580	33.728
Så meget af lønnen er pension	2.026	4.190	3.472

Kilde: KRL, lønniveaustatistik oktober 2021, egne afgrænsninger af grupper. Alle ansatte ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte.











11 Løn for FOAs faggrupper

















Udvalgte FOA-stillingsgrupper i kommuner og regioner - gennemsnitsløn oktober 2021.










Sektor	Stilling	Lønbegreb	Nyansatte	Erfarne	Alle
KL	Beredskabsassistenter	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	32.106	37.586	35.023
KL	Beredskabsassistenter	 Løn inkl. pension og særydelser	32.883	38.659	36.103
KL	Beredskabsmestre	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	39.515	42.644	41.213
KL	Beredskabsmestre	 Løn inkl. pension og særydelser	41.639	47.926	43.735
KL	Brandmestre	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	44.032	44.185	43.970
KL	Brandmestre	 Løn inkl. pension og særydelser	44.316	45.006	44.392
KL	Dagplejepædagoger	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	37.490	39.828	39.524
KL	Dagplejepædagoger	 Løn inkl. pension og særydelser	37.521	39.868	39.558
KL	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	29.839	33.212	32.638
KL	Dagplejere, 4 fuldtidsbørn	 Løn inkl. pension og særydelser	29.869	33.251	32.685
KL	Ejendomsserviceteknikere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	32.971	36.305	35.251
KL	Ejendomsserviceteknikere	 Løn inkl. pension og særydelser	33.308	36.408	35.485

Sektor	Stilling	Lønbegreb	Nyansatte	Erfarne	Alle
KL	Erhvervsudd. rengøringsteknikere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	28.276	30.323	30.040
KL	Erhvervsudd. rengøringsteknikere	 Løn inkl. pension og særydelser	28.819	30.802	30.505
KL	Erhvervsuddannede serviceassistenter	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	28.266	31.046	30.772
KL	Erhvervsuddannede serviceassistenter	 Løn inkl. pension og særydelser	28.404	31.249	31.120
KL	Handicapledsagere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	24.312	27.761	25.318
KL	Handicapledsagere	 Løn inkl. pension og særydelser	30.390	31.833	31.316
KL	Husassistenter og køkken-/rengøringsmedhjælp	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	26.151	30.744	29.130
KL	Husassistenter og køkken-/rengøringsmedhjælp	 Løn inkl. pension og særydelser	26.784	31.084	29.577
KL	Kantineledere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	36.592	37.569	38.420
KL	Kantineledere	 Løn inkl. pension og særydelser	36.592	37.569	38.423
KL	Klubassistenter/skolepæd., ikkeudd. komm. inst. Kbh.	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	30.100	34.048	31.342
KL	Klubassistenter/skolepæd., ikkeudd. komm. inst. Kbh.	 Løn inkl. pension og særydelser	31.391	35.168	32.763
KL	Ledere/mellemledere ved. Kommunal ældreomsorg	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	47.458	50.584	49.447
KL	Ledere/mellemledere ved. Kommunal ældreomsorg	 Løn inkl. pension og særydelser	47.490	50.584	49.458
KL	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	25.669	32.087	28.520
KL	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	 Løn inkl. pension og særydelser	29.603	34.966	32.061

Sektor	Stilling	Lønbegreb	Nyansatte	Erfarne	Alle
KL	Parkeringsvagter/kontrollører	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	28.872	33.704	31.508
KL	Parkeringsvagter/kontrollører	 Løn inkl. pension og særydelser	31.427	34.742	33.567
KL	Pædagoger, komm. inst. Kbh.	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	34.817	40.118	38.198
KL	Pædagoger, komm. inst. Kbh.	 Løn inkl. pension og særydelser	34.896	40.224	38.287
KL	Pædagogiske assistenter (dag)	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	29.377	33.361	32.303
KL	Pædagogiske assistenter (dag)	 Løn inkl. pension og særydelser	29.457	33.438	32.381
KL	Pædagogiske assistenter (døgn)	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	29.475	33.853	32.055
KL	Pædagogiske assistenter (døgn)	 Løn inkl. pension og særydelser	31.898	36.111	34.444
KL	Pædagogmedhjælpere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	24.526	31.076	26.985
KL	Pædagogmedhjælpere	 Løn inkl. pension og særydelser	24.566	31.145	27.037
KL	Reddere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	35.843	41.588	39.380
KL	Reddere	 Løn inkl. pension og særydelser	36.375	41.597	39.398
KL	Rengøringsledere/-chefer	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	40.026	48.959	44.490
KL	Rengøringsledere/-chefer	 Løn inkl. pension og særydelser	40.103	48.959	44.557
KL	Skibsassistenter	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	37.459	40.488	39.819
KL	Skibsassistenter	 Løn inkl. pension og særydelser	37.459	41.356	40.083

Sektor	Stilling	Lønbegreb	Nyansatte	Erfarne	Alle
KL	Skibsførere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	39.186	43.206	42.015
KL	Skibsførere	 Løn inkl. pension og særydelser	41.498	44.307	44.021
KL	Social- og sundhedsassistenter	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	30.782	36.391	34.484
KL	Social- og sundhedsassistenter	 Løn inkl. pension og særydelser	33.433	39.737	37.836
KL	Social- og sundhedshjælpere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	28.581	33.345	31.598
KL	Social- og sundhedshjælpere	 Løn inkl. pension og særydelser	31.651	37.658	35.582
KL	Social- og sundhedspersonale, ikkeudd.	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	23.356	28.003	23.920
KL	Social- og sundhedspersonale, ikkeudd.	 Løn inkl. pension og særydelser	26.795	31.520	27.523
KL	Socialpædagoger, Kbh.	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	35.523	41.505	39.423
KL	Socialpædagoger, Kbh.	 Løn inkl. pension og særydelser	37.841	42.830	41.121
KL	Socialpædagoger, afdelingsledere, Kbh.	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	49.735	48.555	49.701
KL	Socialpædagoger, afdelingsledere, Kbh.	 Løn inkl. pension og særydelser	49.867	49.119	49.919
KL	Tekniske servicechefer	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	45.459	46.861	47.379
KL	Tekniske servicechefer	 Løn inkl. pension og særydelser	45.459	46.879	47.413
KL	Tekniske serviceledere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	38.714	40.190	39.915
KL	Tekniske serviceledere	 Løn inkl. pension og særydelser	38.890	40.456	40.155

Sektor	Stilling	Lønbegreb	Nyansatte	Erfarne	Alle
KL	Tekniske servicemedarbejdere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	29.093	34.862	32.585
KL	Tekniske servicemedarbejdere	 Løn inkl. pension og særydelser	30.248	35.350	33.369
KL	Vagtcentralpersonale	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	32.725	39.278	36.340
KL	Vagtcentralpersonale	 Løn inkl. pension og særydelser	34.902	40.988	37.877
KL	Værkstedsassistenten uden relevant udd.	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	32.433	36.280	34.280
KL	Værkstedsassistenten uden relevant udd.	 Løn inkl. pension og særydelser	32.785	36.326	34.398
DR	Ambulanceassistent, behandler og paramediciner	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	32.703	39.635	37.527
DR	Ambulanceassistent, behandler og paramediciner	 Løn inkl. pension og særydelser	35.336	41.849	40.103
DR	Erhvervsuddannede serviceassistenter	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	28.923	31.688	31.044
DR	Erhvervsuddannede serviceassistenter	 Løn inkl. pension og særydelser	30.543	33.235	32.585
DR	Husassistenter	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	25.391	30.783	28.663
DR	Husassistenter	 Løn inkl. pension og særydelser	27.030	31.644	29.928
DR	Neurofysiologiassistenter	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	32.187	37.790	37.823
DR	Neurofysiologiassistenter	 Løn inkl. pension og særydelser	32.233	38.176	38.070
DR	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	26.311	33.358	29.263
DR	Omsorgs- og pædagogmedhjælpere	 Løn inkl. pension og særydelser	29.142	35.764	32.044

Sektor	Stilling	Lønbegreb	Nyansatte	Erfarne	Alle
DR	Pædagogiske assistenter (døgn)	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	30.045	34.569	33.108
DR	Pædagogiske assistenter (døgn)	 Løn inkl. pension og særydelser	32.445	38.130	35.320
DR	Servicemedarbejdere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	24.327	29.562	26.042
DR	Servicemedarbejdere	 Løn inkl. pension og særydelser	25.988	30.321	27.649
DR	Social- og sundhedsassistenter	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	30.151	35.263	33.801
DR	Social- og sundhedsassistenter	 Løn inkl. pension og særydelser	34.100	39.872	38.464
DR	Social- og sundhedshjælpere	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	28.484	31.965	30.172
DR	Social- og sundhedshjælpere	 Løn inkl. pension og særydelser	31.299	35.799	33.337
DR	Sygehusportører	 Løn inkl. pension og ekskl. særydelser	27.952	33.282	32.156
DR	Sygehusportører	 Løn inkl. pension og særydelser	29.244	35.377	34.278

Kilde: KRL, lønniveau, alle ansatte ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte

Fakta

Sådan har vi gjort

Kilde: Lønniveaustatistikken for oktober 2021 fra KRL. Løn inkl. særydelser: grundløn, lokalt og centralt aftalte tillæg, feriegodtgørelse, pensionsbidrag og særydelser. Løn ekskl. særydelser: grundløn, lokalt og centralt aftalte tillæg, feriegodtgørelse og pensionsbidrag.

Løn vises som gennemsnittet for oktober 2021 for en fuldtidsbeskæftiget. Nyansatte: ansatte med 0 og 1 års anciennitet. Erfarne: ansatte med 13, 14 og 15 års anciennitet. Population: alle ansatte ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte

