

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

22. MARTS 2024

Vedr. Lønstatistik til bestyrelsen på KU**Sagsbehandler** Line Møller Christensen**ANALYSETEAMET**
LØN, ANALYSE OG DIGITALISERING
FÆLLES HR

Notatet præsenterer udvalgte statistikker over anvendelsen af lønmidler på KU i form af lønsammensætning, lønniveauer og lønudvikling i perioden 2019-2023.

NØRREGADE 10
1165 KØBENHAVN K

Notatet indeholder følgende elementer:

DIR 35 32 83 37

- Udviklingen i lønudgifterne til VIP og TAP.
- Udviklingen i lønudgifterne til VIP og DVIP
- Udviklingen i lønudgifter til faculty VIP og øvrig VIP
- Udviklingen i lønsammensætningen (fordelt mellem basisløn, tillæg og engangsvederlag)
- Sammenligning af årsværkspris på tværs af køn og alder for faculty VIP
- Lønniveauernes udvikling for mænd og kvinder
- Sammenligning af lønniveauer med de øvrige danske universiteter

lmc@adm.ku.dk

Til brug for notatet er anvendt løndata fra Statens Lønssystem. Diagrammet med sammenligning med øvrige universiteter sidst i notatet er dog baseret på Økonomistyrelsens ISOLA-platform.

Udviklingen i lønudgifterne til VIP og TAP¹

Med udgangspunkt i sondringen mellem VIP (her forstået som både faculty VIP og øvrige VIP) og TAP er det undersøgt, om der i perioden 2019-2023 er sket en udvikling.

De seneste fem år har indeks for TAP lønmidler i forhold til VIP lønmidler imidlertid ligget stabilt på ca. 70. I 2023 er indekset 73, hvilket det også var

i 2019. For hver krone KU bruger på løn til VIP bruger KU dermed 73 ører på løn til TAP.

SIDE 2 AF 8

Der er således ikke sket en ændring i den relative fordeling af lønmidler, der anvendes på henholdsvis VIP og TAP.

Udviklingen i lønudgifterne til VIP og DVIP

I forlængelse af ovenstående udvikling i VIP/TAP-indeks er forholdet mellem VIP-gruppen (faculty VIP og øvrige månedslønnede VIP) og timelønnet videnskabeligt personale (DVIP), som fx eksterne lektorer, undersøgt gennem indeksering.

Indekset for DVIP lønmidler i relation til VIP lønmidler har de sidste fem år haft et lille fald fra 8 i 2019 til 7 i 2023. For hver krone KU bruger på løn til VIP bruger KU 7 ører på løn til DVIP.

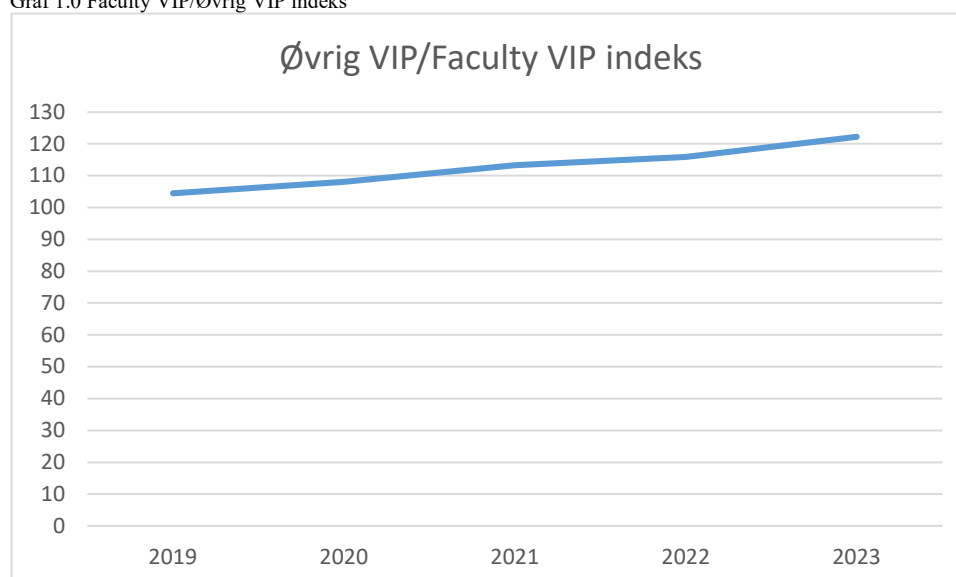
Udviklingen viser, at KU afsætter en mindre (og faldende) del af lønmidlerne til timelønnet videnskabeligt personale til undervisningsopgaven.

Udviklingen i lønudgifterne til faculty VIP og øvrig VIP

VIP-begrebet kan opdeles i faculty VIPⁱⁱ som udtryk for personale i faste videnskabelige hovedstillinger (professorer, lektorer og fastansatte adjunkter) og øvrig VIP (øvrige månedslønnede videnskabeligt personale).

Fordelingen af lønmidlerne mellem faculty VIP og øvrig VIP illustreres ved indeks, hvor lønmidlerne for faculty VIP de enkelte år udgør indeks 100 for det pågældende år.

Graf 1.0 Faculty VIP/Øvrig VIP indeks



Tabel 1.0 Faculty VIP og øvrig VIP årsværk

Årsværk	2019	2020	2021	2022	2023
Faculty VIP	1852	1891	1920	1916	1874
Øvrig VIP	2927	3095	3326	3388	3508

SIDE 3 AF 8

Ovenstående graf viser, at indekset for øvrig VIP lønmidler i relation til faculty VIP lønmidler er steget årligt i perioden fra 2019 til 2023, hvor det er 122. For hver krone KU bruger på løn til faculty VIP-gruppen, bruger KU dermed aktuelt 1 krone og 22 ører på løn til øvrig VIP-gruppen i 2023. Tendensen fra indekset bliver understøttet af, at populationen af øvrig VIP er steget i højere grad end populationen af faculty VIP.

Udviklingen i lønsammensætningen

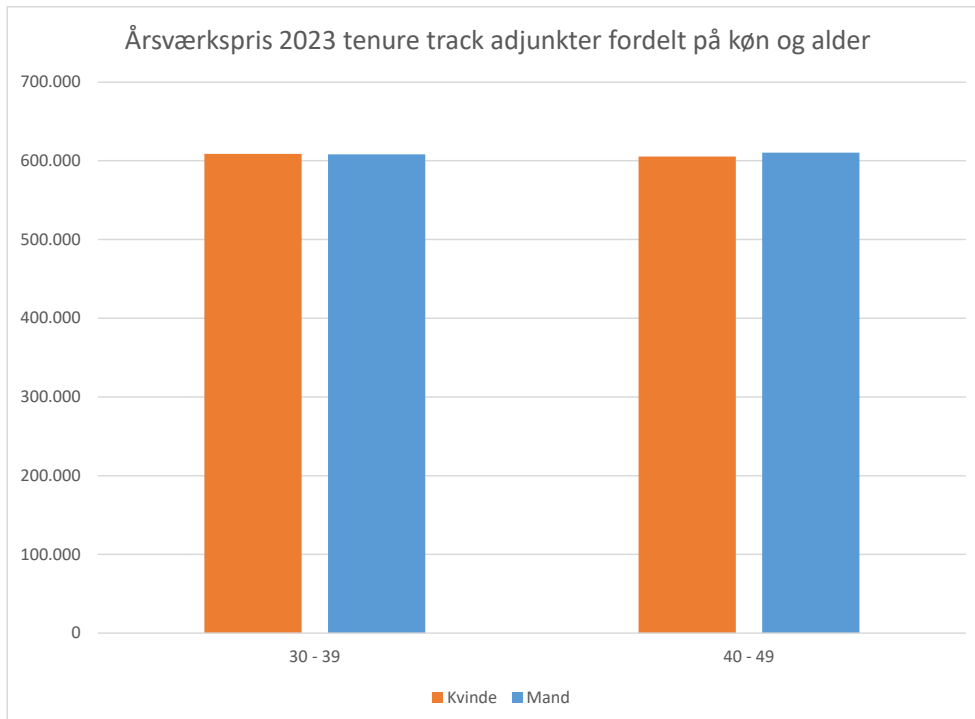
På KU har der de sidste fem år været en stabil lønsammensætning, når løn ansues som fordelt på basisløn, forhandlede tillægⁱⁱⁱ og forhandlede engangsvederlag^{iv}.

Grundlønnen udgør 88% af lønnen, mens tillæg og engangsvederlag udgør henholdsvis 11% og 1% af den samlede løn på KU. Stabiliteten viser, at individuel lønfastsættelse som ledelsesværktøj ikke har ændret anvendelse på KU over de seneste 5 år.

Sammenligning af årsværkspris på tværs af køn og alder for faculty VIP

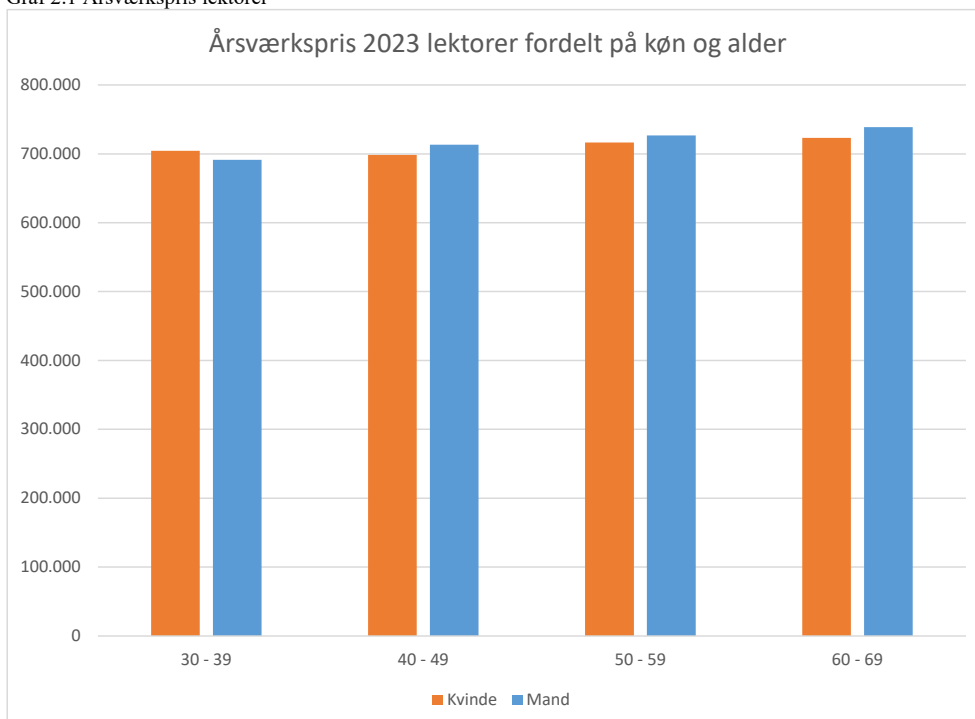
Lønniveauet for faculty VIP^v er udvalgt til nærmere undersøgelse, da denne gruppe af medarbejdere som udgangspunkt er fastansatte forskere, hvorfor forhandlede tillæg udgør en relativt stor del af deres løn. Det bemærkes, at det ikke er muligt at korrigere for hverken løn- eller ansættelsesanciennitet. I stedet er tabellerne opdelt på alder for at nuancere opgørelserne.

Nedenstående tre grafer sammenligner udviklingen i årsværksprisen for henholdsvis tenure track adjunkter, lektorer og professorer på tværs af køn og alder. Grupper på mindre end 5 medarbejdere er taget ud af alle tre grafer.



Grafen ovenfor viser, at årsværksprisen i 2023 er stort set den samme for de to grupper af mandlige og kvindelige tenure track adjunkter i aldersgrupperne 30-39 og 40-49 år.

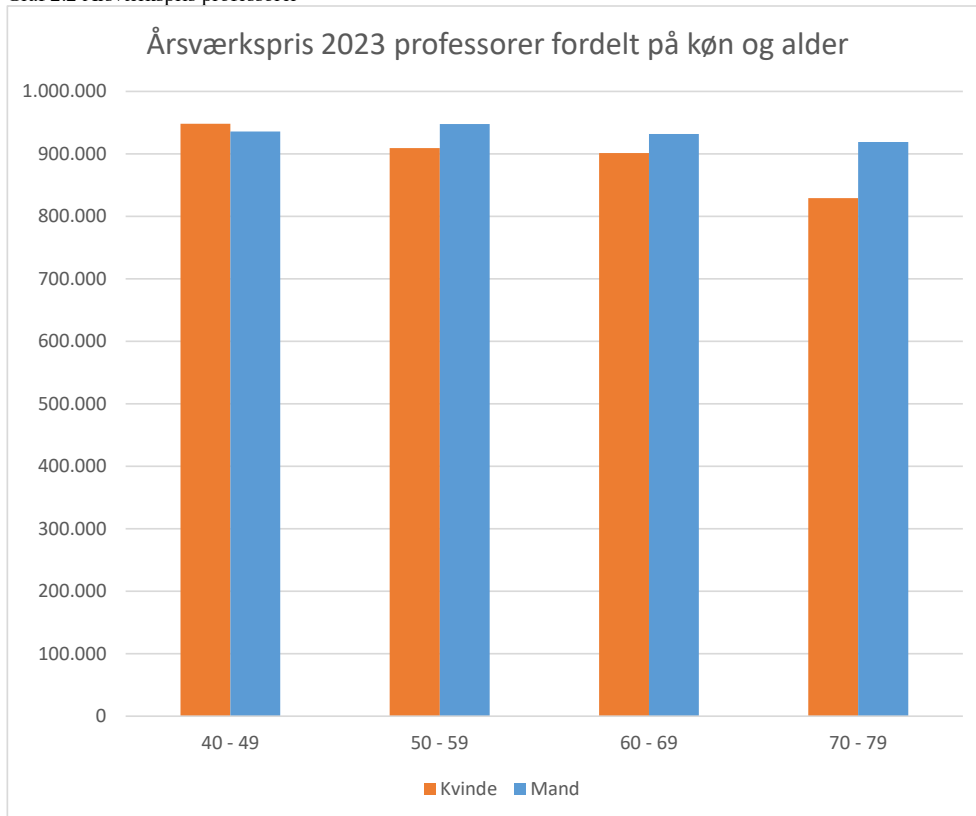
Graf 2.1 Årsværkspris lektorer



I ovenstående graf kan man se, at årsværksprisen i 2023 for mandlige og kvindelige lektorer i alle aldersgrupper varierer med ca. 15.000 kr. I aldersgruppen 30-39 år er årsværksprisen for kvindelige lektorer ca. 15.000

kr. højere end for mandlige, mens det omvendte gør sig gældende for de øvrige aldersgrupper. Her er årsværksprisen ca. 15.000 kr. højere for mænd end for kvinder.

Graf 2.2 Årsværkspris professorer



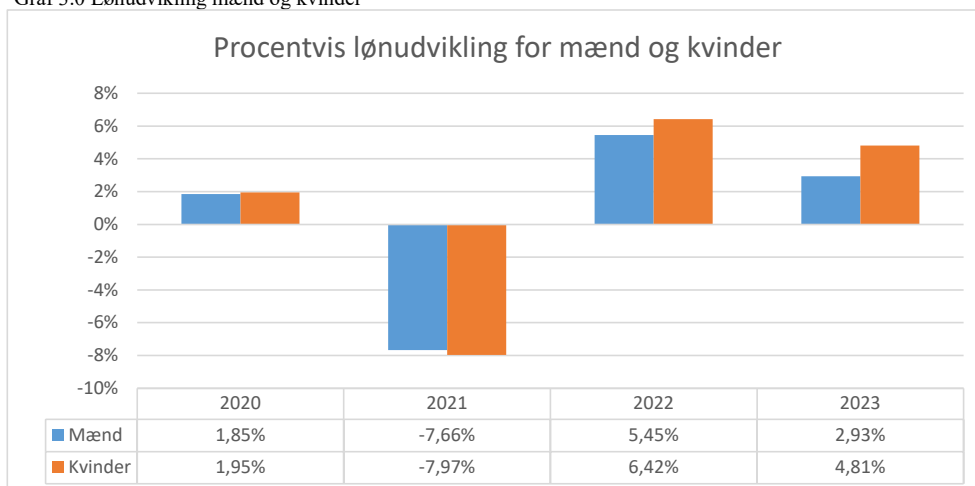
Af ovenstående graf ses, at for professorer i aldersgruppen 40-49 år er årsværksprisen ca. 10.000 kr. højere for kvindelige ansatte end for de mandlige. Det er et fald i forhold til 2022, hvor årsværksprisen for kvindelige professorer i denne aldersgruppe var ca. 45.000 kr. højere end for mandlige professorer. Udviklingen skyldes umiddelbart en stigning i antallet af kvindelige professorer i denne aldersgruppe med en relativt lavere løn. For de resterende aldersgrupper er årsværksprisen højere for mandlige medarbejdere end for kvindelige. Den største forskel er blandt 70-79-årige med en forskel på knap 90.000 kr.

Lønniveauernes udvikling for mænd og kvinder

SIDE 6 AF 8

I forlængelse af ovenstående behandles den procentuelle lønudvikling for gruppen af mandlige henholdsvis kvindelige ansatte på KU. Nedenstående graf viser den procentuelle lønudvikling for månedslønnede (VIP og TAP) mænd og kvinder på KU fra år til år.

Graf 3.0 Lønudvikling mænd og kvinder



*Diagrammet viser den procentuelle udvikling fra år til år i perioden 2019-2023. Markeringen i 2020 viser således udviklingen fra 2019 til 2020.

I ovenstående diagram kan man se, at den samlede procentuelle lønudvikling for både mænd og kvinder er negativ fra 2020 til 2021. Dermed er gennemsnitslønnen for månedslønnede af begge køn faldet til ca. det samme, som gennemsnitslønnen i 2017.

Lønudviklingen skyldes en ændring i personalesammensætningen, hvor medarbejdere med et højere lønniveau er stoppet og medarbejdere med et lavere lønniveau er tiltrådt. Fra 2020 til 2021 er populationen på KU desuden vokset med ca. 380 årsværk. Den procentuelle lønudvikling indikerer, at stigningen primært har bestået af medarbejdere med et lavere lønniveau end gennemsnitslønnen.

Den negative gennemsnitlige lønudvikling fra 2020 til 2021 er i modsætning til de foregående år. Fra 2019 til 2020 var den procentuelle lønudvikling positiv for både mænd og kvinder. Lønudviklingen for begge køn er positiv fra 2021 til 2023. Gennemsnitslønnen for både mandlige og kvindelige medarbejdere er steget fra 2021 til 2023 og er lidt højere i 2023 end gennemsnitslønningerne i 2020.

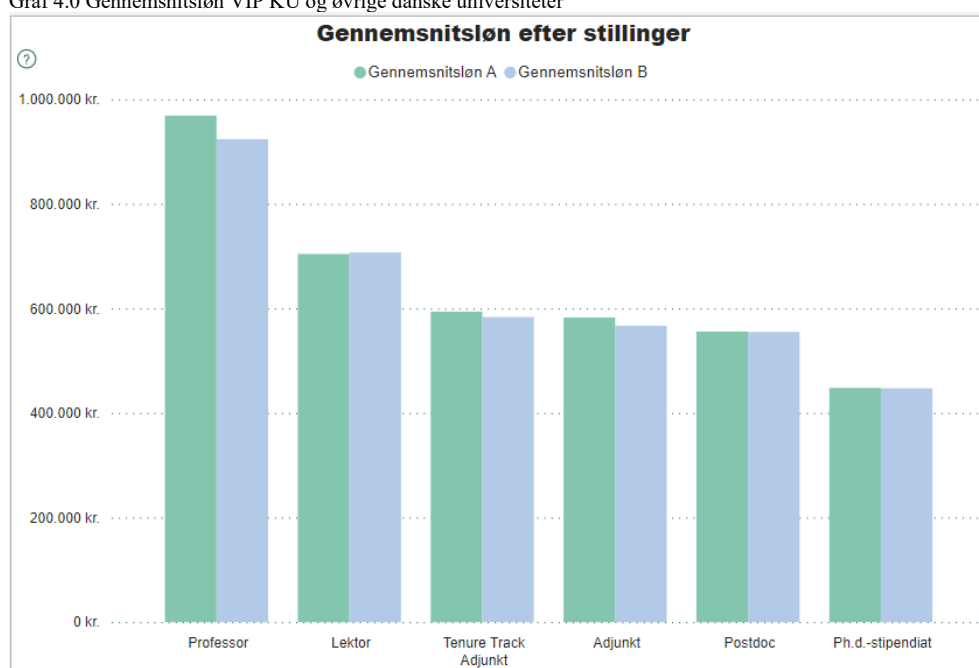
Lønudviklingen i kroner og ører for mandlige og kvindelige ansatte er dog ikke den samme, da lønniveauet for mandlige ansatte i hele perioden er højere end lønniveauet for kvindelige ansatte. En mandlig ansat tjener i gennemsnit ca. 60.000 kr. mere end en kvindelig ansat alle årene.

Sammenligning af lønniveau med de øvrige danske universiteter^{vi}

SIDE 7 AF 8

Nedenstående diagram med data for 4. kvartal 2023^{vii} viser, at professorers årlige gennemsnitsløn er ca. 45.000 kr. højere på KU end på de øvrige danske universiteter. For tenure track adjunkter er gennemsnitslønnen ca. 10.000 kr. højere på KU end på de øvrige danske universiteter, hvilket er en ændring fra 2022, hvor gennemsnitslønnen var ca. 20.000 kr. højere på KU. Tidligere har gennemsnitslønnen for adjunkter på KU været på niveau med de øvrige danske universiteter, men i 4. kvartal 2023 er den ca. 15.000 kr. højere. Gennemsnitslønnen for lektorer, postdoc og ph.d.-stipendiater er nogenlunde den samme på KU som på de øvrige danske universiteter under ét. Data er trukket fra Økonomistyrelsens ISOLA-database

Graf 4.0 Gennemsnitsløn VIP KU og øvrige danske universiteter



*Område A er Københavns Universitet. Område B er øvrige danske universiteter

Det skal bemærkes, at variable løndelev som engangsvederlag, resultatlø, merarbejdsbetaling og feriegødtgørelse indgår i disse beregninger, hvilket ændrer lønniveauet sammenlignet med de i notatet øvrigt anførte årsværkspriser.

ⁱ DVIP og DTAP ikke omfattet. VIP omfatter Faculty VIP, adjunkter, postdoc og ph.d.-studerende

ⁱⁱ Faculty VIP er defineret som løngrupperne 111 Professor, 113 Professor (tidsbegrænset), 115 Professor med særlige opgaver, 118 Klinisk professor, 121 Lektor, 123 Lektor (tidsbegrænset) og 132 Adjunkt (Tenure Track). I sammenligningen med Faculty VIP er VIP defineret som de øvrige løngrupper i 100-serien (VIP).

ⁱⁱⁱ Undtaget: rådighedstillæg, koststillæg, smudstillæg, undervisningstillæg, adjunkt- og lektortillæg, læreranstaltstillæg, hovedstadstillæg, sektorforskningsstillæg, rejsetillæg, værkstedstillæg, nattillæg, vintertillæg, klatretillæg, ulempetillæg, vagtillæg/tilkald, bilag M, udmelding af timeløn/tillæg, lønrammetillæg, udligningstillæg og seniorrådgivertillæg.

^{iv} Undtaget: merarbejdsvederlag, praktikvederlag, censorvederlag, vederlag for bedømmelse, vederlag for formandskab og patentvederlag.

^v Faculty VIP er defineret som løngrupperne 111 Professor, 113 Professor (tidsbegrænset), 115 Professor med særlige opgaver, 118 Klinisk professor, 121 Lektor, 123 Lektor (tidsbegrænset) og 132 Adjunkt (Tenure Track).

^{vi} Sammenligningen er lavet i det nye ISOLA i LDV for de mest gængse VIP stillingsbetegnelser. Der kan være forskellig anvendelse af stillingsbetegnelser på tværs af universiteterne, hvorfor der tages forbehold for datakvaliteten i sammenligningerne

^{vii} Lønoplysninger i ISOLA for fastlønnede samt fast løbende lønarter generelt (basisløn, pension og faste tillæg) er baseret på udbetalingen i periodens midterste måned opregnet til lønniveau. Lønoplysninger for variable/engangsudbetalte lønarter generelt (engangsvederlag, over-/merarbejde, med videre) er baseret på alle udbetalte lønposter i løbet af de 4 kvartaler forud for statistikperioden. Lønspredning er beregnet på særligt grundlag med individuel normalisering af ansattes løn til fuldtidsniveau for at sikre en valid sammenligning uagtet ansættelsesgrader.