

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

JULI 2021

Vedr. Lønstatistik til bestyrelsen 2020**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 2016-2020.

NØRREGADE 10
1165 KØBENHAVN K

DIR 35 32 83 37

Notatet indeholder følgende elementer:

lmc@adm.ku.dk

- Udviklingen i lønudgifterne til henholdsvis VIP og TAP.
- Udviklingen i lønudgifterne til henholdsvis VIP og DVIP
- Udviklingen i lønudgifter til henholdsvis Faculty VIP og 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 på KU
- Sammenligning af lønniveauer med de øvrige danske universiteter

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 TAPⁱ

Med udgangspunkt i den velkendte sondring mellem VIP og TAP er undersøgt, om der i perioden 2016-2020 er sket en udvikling.

De seneste fem år har indeks for TAP lønmidler i forhold til VIP lønmidler imidlertid ligget stabilt på ca. 70. For hver krone KU bruger på løn til VIP bruger KU dermed 70 ører på løn til TAP.

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.

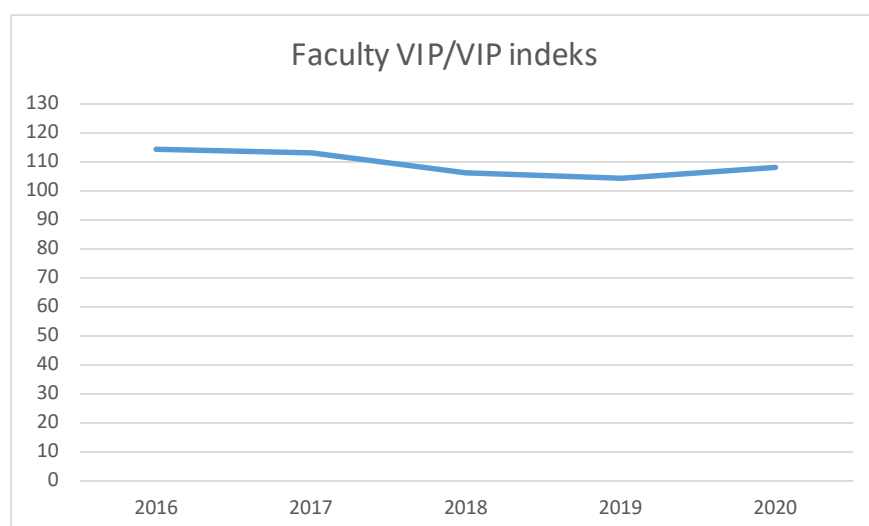
Indekset for DVIP lønmidler i relation til VIP lønmidler har de sidste fem år ligget stabilt på omkring 10 med et lille fald hvert år. For hver krone KU bruger på løn til VIP bruger KU 10 ører på løn til DVIP.

Stabiliteten i niveauet viser, at KU uændret prioriterer en relativt lille del af lønmidlerne til timelønnet videnskabeligt personale til undervisningsopgaven, men i stedet prioriterer månedslønnet videnskabeligt personale, der kan bidrage til alle tre elementer af KU's kerneopgave.

Udviklingen i lønudgifterne til Faculty VIP og VIP

På KU anvendes i flere sammenhænge begrebet Faculty VIPⁱⁱ som udtryk for faste videnskabelige hovedstillinger (professorer, lektorer og fastansatte adjunkter), hvorved VIP betegner øvrigt videnskabeligt personale.

Fordelingen mellem Faculty VIP og VIP illustreres ved indeks, hvor lønmidlerne for Faculty VIP udgør indeks 100.



Årsværk	2016	2017	2018	2019	2020
Faculty VIP	1851	1800	1839	1852	1891
VIP	3258	3110	2964	2927	3095

Ovenstående graf viser, at indekset for VIP lønmidler i relation til Faculty VIP lønmidler faldt i 2018 og 2019, men er steget igen i 2020 til næsten samme niveau som i 2016 og 2017, hvor niveauet var 110. For hver krone KU bruger på løn til Faculty VIP gruppen, bruger KU dermed 1 krone og 10 ører på løn til VIP gruppen.

Udviklingen i lønsammensætningen

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

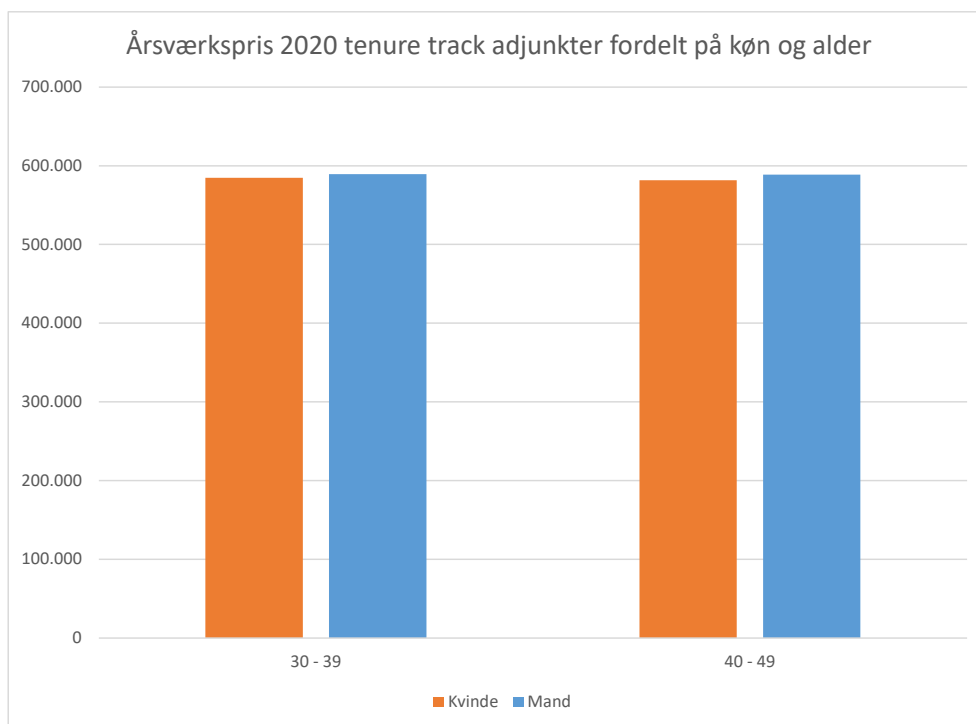
Grundlønnen udgør omkring 90% af lønnen, mens tillæg og engangsvederlag udgør henholdsvis 10% og 1% af den samlede løn på KU. Stabiliteten viser, at individuel lønfastsættelse som ledelsesværktøj ikke har ændret anvendelse på KU over de seneste 5 år.

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

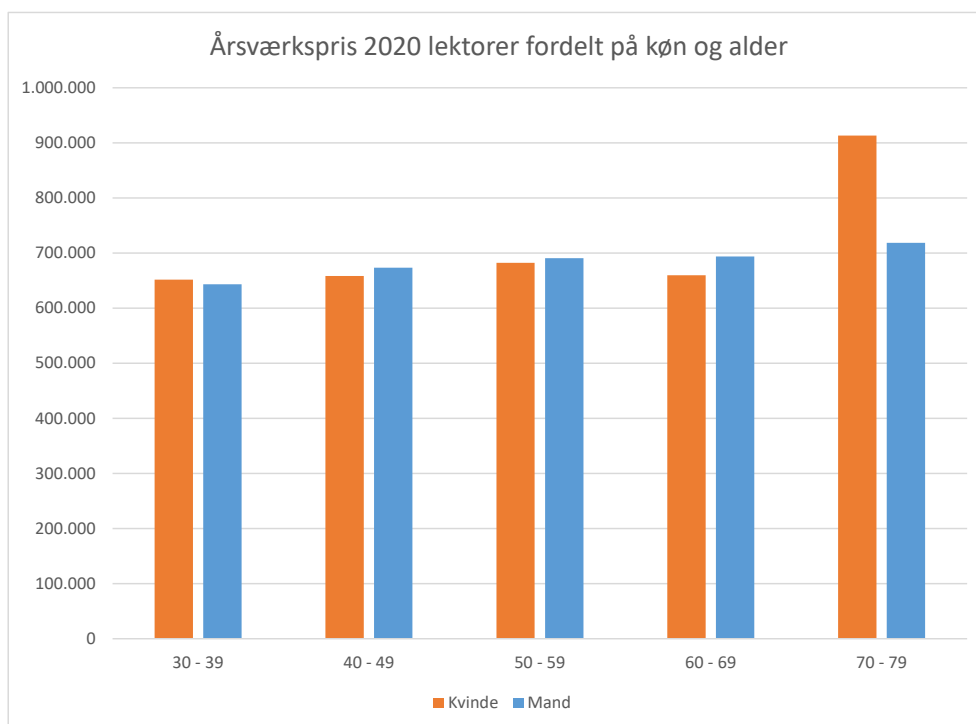
Et vigtigt personalepolitisk emne er ligestilling og dermed også lige vilkår for mænd og kvinder i forhold til løn.

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.

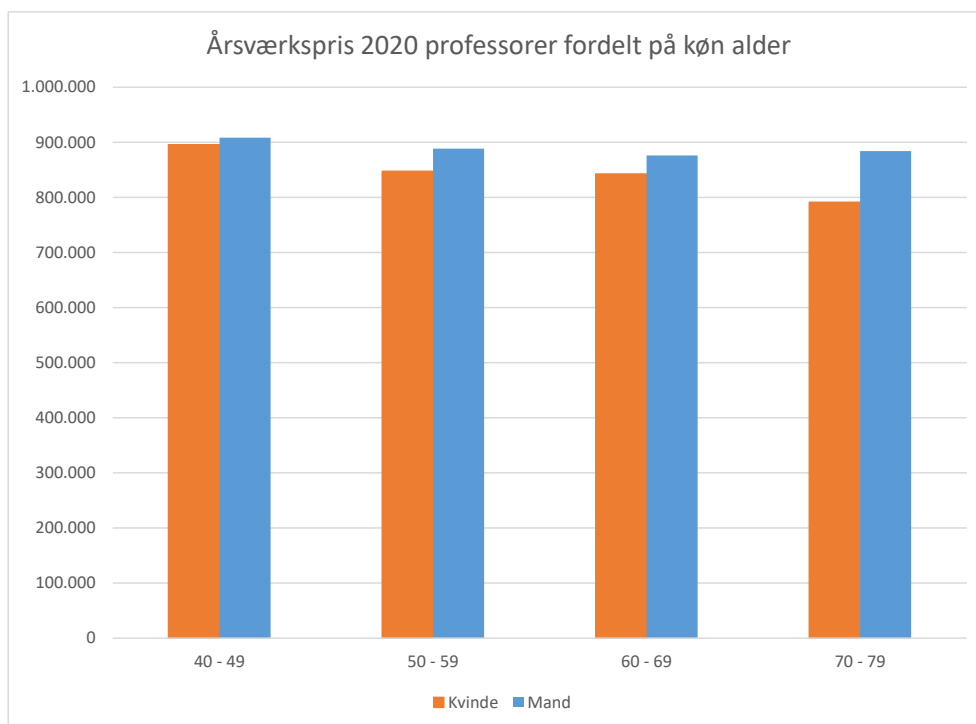


Grafen oven for viser, at årsværksprisen i 2020 er stort set den samme for tenure track adjunkter uanset køn og alder.



I ovenstående graf kan man se, at årsværksprisen i 2020 for mandlige og kvindelige lektorer er tæt på hinanden for aldersgrupperne 30-39, 40-49 og 50-59, hvorimod mandlige lektorer i aldersgruppen 60-69 har en årsværkspris, der er ca. 50.000 kr. højere end for kvindelige lektorer i alderen 60-69. Den største forskel mellem kønnene i årsværksprisen for

lektorer ses hos aldersgruppen 70-79 (her er populationen dog lille – i alt 16 årsværk). Her er årsværksprisen ca. 200.000 kr. højere for kvindelige lektorer end for mandlige lektorer. De kvindelige lektorer i aldersgruppen 70-79 har således en årsværkspris på niveau med årsværksprisen for professorer.



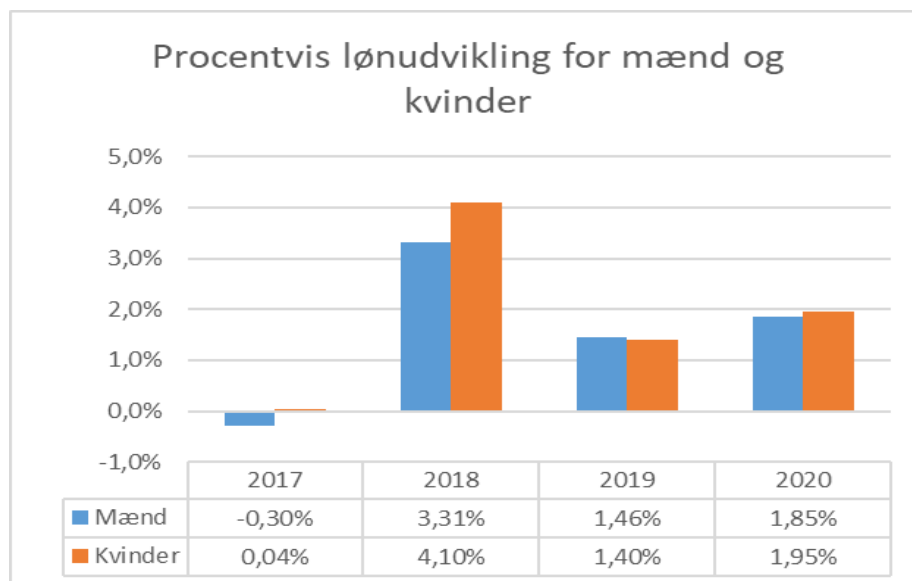
Af ovenstående graf ses, at for professorer i aldersgruppen 40-49 er årsværksprisen stort set den samme for mandlige og kvindelige ansatte, men for de resterende aldersgrupper er årsværksprisen højere for mandlige medarbejdere end for kvindelige. Den største forskel er blandt 70-79 årige med en forskel på ca. 100.000 kr.

Samlet set er lønniveauet for mandlige og kvindelige faculty VIP på niveau i forhold til tenure track adjunkt-gruppen, men der er lønspredning mellem kønnene for både lektorer og professorer i visse aldersgrupper.

Årsværksprisen for kvindelige lektorer i aldersgruppen 70-79 samt årsværksprisen for kvindelige professorer i aldersgruppen 30-39 er højere end for mandlige ansatte i samme gruppe. Derimod er årsværksprisen for mandlige lektorer i aldersgruppen 60-69 og årsværksprisen for mandlige professorer i aldersgrupperne 50-59, 60-69 og 70-79 højere end for kvindelige medarbejdere i samme gruppe.

Lønudviklingen for mænd og kvinder

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



*Diagrammet viser den procentuelle udvikling fra år til år i perioden 2016-2020. Markeringen i 2017 viser således udviklingen fra 2016 til 2017.

I ovenstående diagram kan man se, at den procentvise lønudvikling for månedslønnede mænd og kvinder på KU har været næsten ens de seneste fem år.

Fra 2017 til 2020 har kvindelige månedslønnede medarbejdere på KU haft en positiv lønudvikling. De kvindelige ansattes procentuelle stigning i gennemsnitsløn er dog lavere fra 2018 til 2019 og fra 2019 til 2020 end lønudviklingen fra 2017 til 2018.

De mandlige ansatte på KU's procentuelle lønudvikling falder fra 2016 til 2017, men stiger fra 2017 til 2018, fra 2018 til 2019 og fra 2019 til 2020.

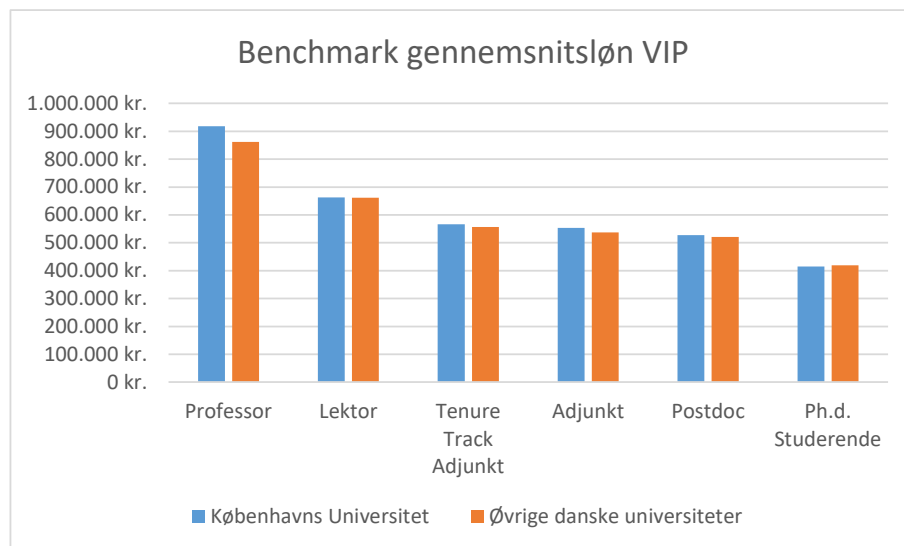
Kvindelige ansatte har dermed i starten af den femårige periode en bedre procentuel lønudvikling end de mandlige ansatte, men den procentuelle lønudvikling er den samme for begge køn de sidste to år. Lønudviklingen kan både skyldes en udvikling i de reelle lønninger og en ændring i personalesammensætningen.

Lønudviklingen i kroner og ører for kvindelige ansatte er dog ikke højere end for mandlige ansatte (på nær det år, hvor udviklingen er negativ for de mandlige ansatte), da lønniveauet for mandlige ansatte i hele perioden er højere end lønniveauet for kvindelige ansatte. Således er gennemsnitslønnen for begge køn steget med ca. 30.000 kr. fra 2016 til 2020.

Sammenligning med de øvrige danske universiteter^{vi}

Sammenligning af KU's VIP lønninger med de øvrige danske universiteter er en måde at vise, hvorvidt lønniveauet adskiller sig fra de andre universiteters.

Det skal bemærkes, at variable løndelev som engangsvederlag, resultatlø, over/merarbejdsbetaling og feriegodtgørelse indgår i disse beregninger, hvilket ændrer lønniveauet sammenlignet med de tidligere anførte årsværkspriser.



Ovenstående diagram med data for 4. kvartal 2020 viser, at professorers gennemsnitslø, er ca. 50.000 kr. højere på KU end de øvrige danske universiteter. Gennemsnitslønnen for de øvrige VIP stillinger er nogenlunde den samme på KU som på de øvrige danske universiteter.

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, sektorforskningstillæg, rejsetillæg, værkstedstillæg, nattillæg, vintertillæg, klatretillæg, ulempetillæg, vagttillæg/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 er lidt forskellig anvendelse af stillingsbetegnelser på tværs af universiteterne, hvorfor der tages et vist forbehold for datakvaliteten i sammenligningerne