

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

JANUAR 2022

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 2017-2021.

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 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 2017-2021 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.

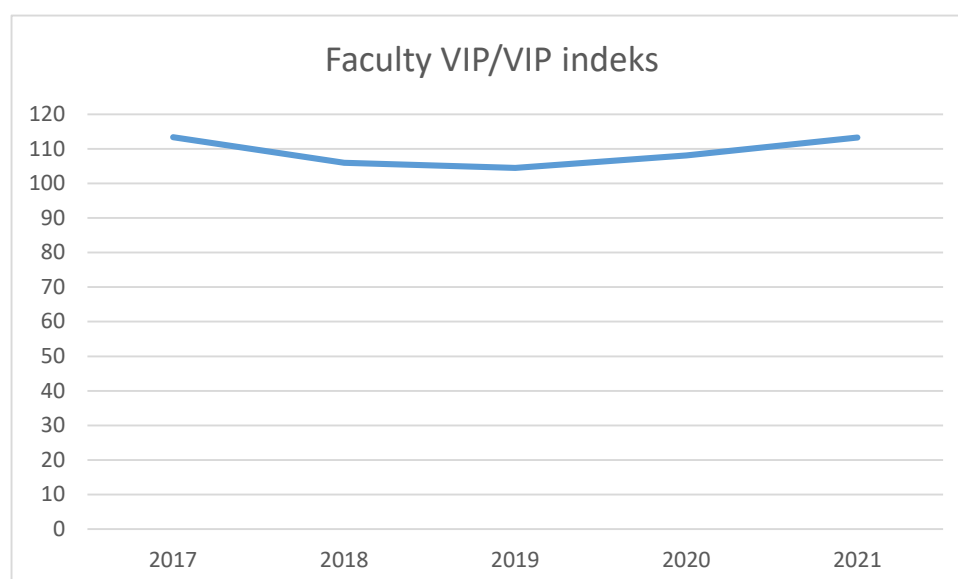
Indekset for DVIP lønmidler i relation til VIP lønmidler har de sidste fem år haft et lille fald hvert år fra 10 i 2017 til 7,5 i 2021. For hver krone KU bruger på løn til VIP bruger KU 7,5 ører på løn til DVIP.

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

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

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



Årsværk	2017	2018	2019	2020	2021
Faculty VIP	1800	1839	1852	1891	1923
VIP	3110	2964	2927	3095	3331

SIDE 3 AF 8

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 og 2021 til næsten samme niveau som i 2017, hvor niveauet var 113. For hver krone KU bruger på løn til faculty VIP-gruppen, bruger KU dermed aktuelt 1 krone og 13 ører på løn til VIP-gruppen. Tendensen fra indekset bliver afspejlet i personalesammensætningen af VIP og faculty VIP. I 2018 og 2019 faldt populationen af VIP-gruppen, mens faculty VIP steg. I 2020 og 2021 er populationen af VIP igen steget og 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 anskues som fordelt på basisløn, forhandlede tillægⁱⁱⁱ og forhandlede engangsvederlag^{iv}.

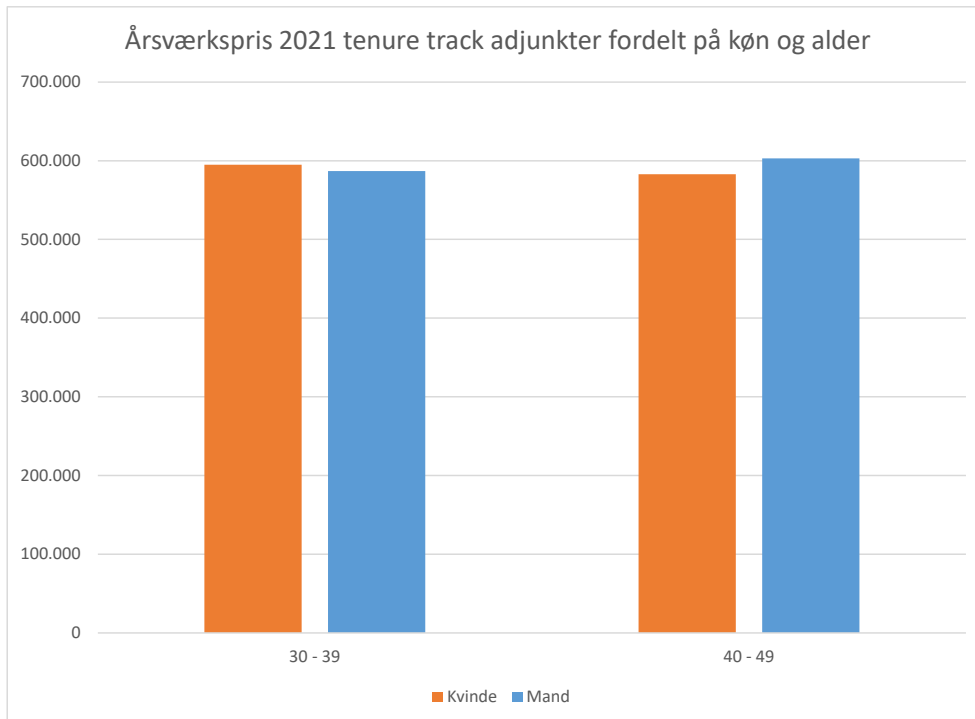
Grundlønnen udgør 89% af lønnen, mens tillæg og engangsvederlag udgør henholdsvis 10% og 1% af den samlede løn på KU. Stabiliteten viser, at individuel lønfastsættelse som ledelsesværktøj ikke har ændret anvendelse på KU over de seneste 5 år.

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

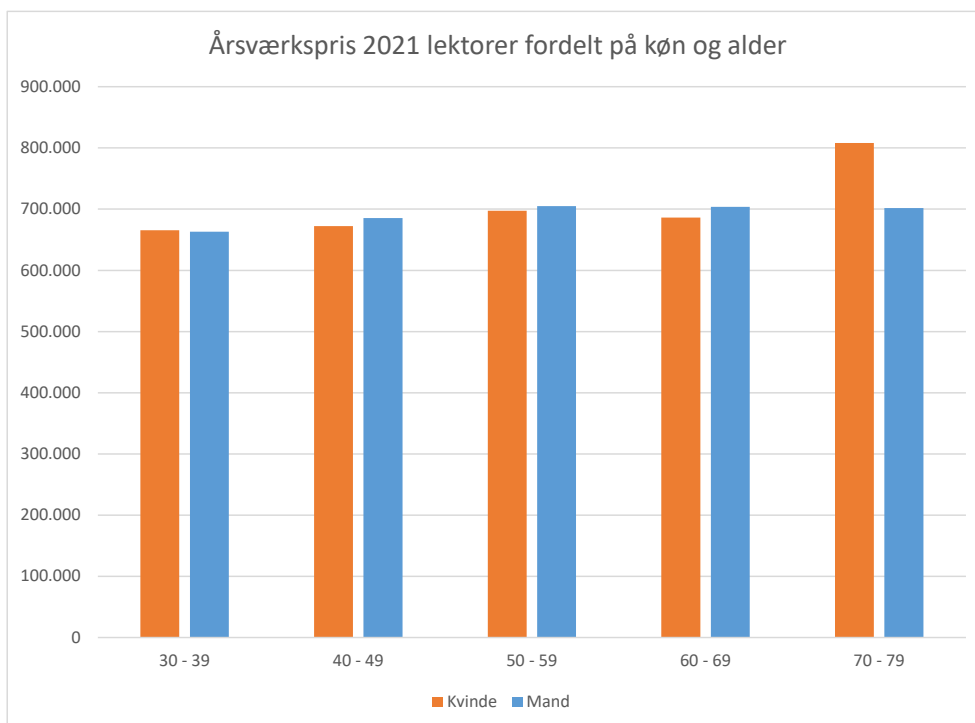
Et vigtigt personalepolitisk emne er ligestilling og dermed også lige vilkår for mænd og kvinder i forhold til løn.

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.

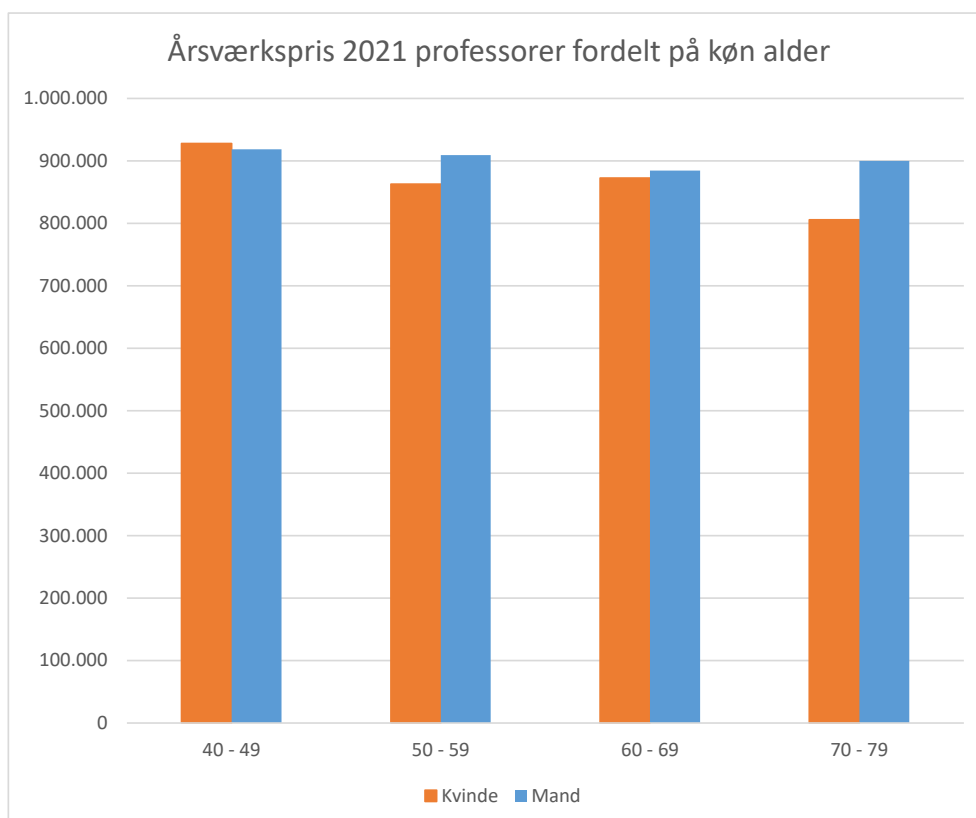


Grafen oven for viser, at årsværksprisen i 2021 er stort set den samme for de to grupper af mandlige og kvindelige tenure track adjunkter i alderen 30-39 år. I 2020 gjaldt det også for aldersgruppen 40-49 år, men i 2021 ses årsværksprisen for mænd at være ca. 20.000 kr. højere end årsværksprisen for kvinder.



I ovenstående graf kan man se, at årsværksprisen i 2021 for mandlige og kvindelige lektorer er tæt på hinanden for aldersgrupperne 30-39, 40-49, 50-

59 og 60-69 år. Derimod er der stor forskel mellem kønnene i årsværksprisen for lektorer i aldersgruppen 70-79 år. Her er årsværksprisen ca. 100.000 kr. højere for kvindelige lektorer end for mandlige lektorer. De kvindelige lektorer i aldersgruppen 70-79 år har således en årsværkspris der ligger mellem niveauet for lektorer og professorer. I 2020 var forskellen på ca. 200.000 kr., så der er sket en udvikling det seneste år. Det skyldes umiddelbart at antallet af lektorer i alderen 70-79 år er mere end fordoblet fra 16 til 34, hvormed outliers påvirker årsværksprisen i mindre grad.



Af ovenstående graf ses, at for professorer i aldersgrupperne 40-49 og 60-69 år 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. I 2020 var årsværksprisen for mandlige professorer også højere end for de kvindelige professorer i aldersgruppen 60-69 år.

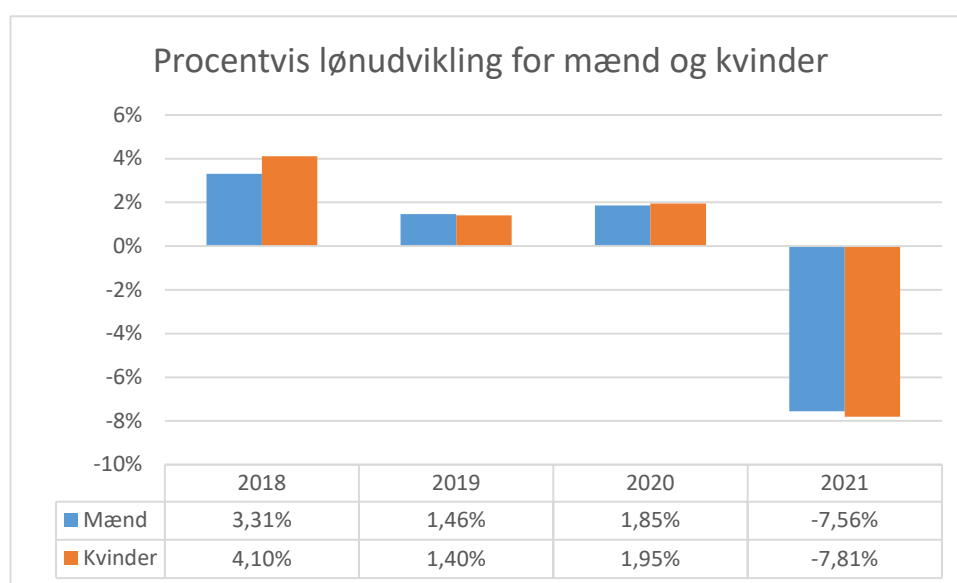
Samlet set er lønniveauet for mandlige og kvindelige faculty VIP på niveau for så vidt angår tenure track adjunkter i aldersgruppen 30-39 år, lektorer i alle aldersgrupper på nær én og for professorer i aldersgrupperne 40-49 og 60-69 år.

Der er lønspredning mellem kønnene for alle tre stillingstyper i de resterende aldersgrupper. Årsværksprisen for kvindelige lektorer i

aldersgruppen 70-79 år er højere end for mandlige ansatte i samme gruppe. Derimod er årsværksprisen for mandlige tenure track adjunkter i aldersgruppen 40-49 år og for mandlige professorer i aldersgrupperne 50-59 og 70-79 år højere end for kvindelige medarbejdere i samme gruppe.

Lønniveauernes udvikling for mænd og kvinder

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.



*Diagrammet viser den procentuelle udvikling fra år til år i perioden 2017-2021. Markeringen i 2018 viser således udviklingen fra 2017 til 2018.

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.

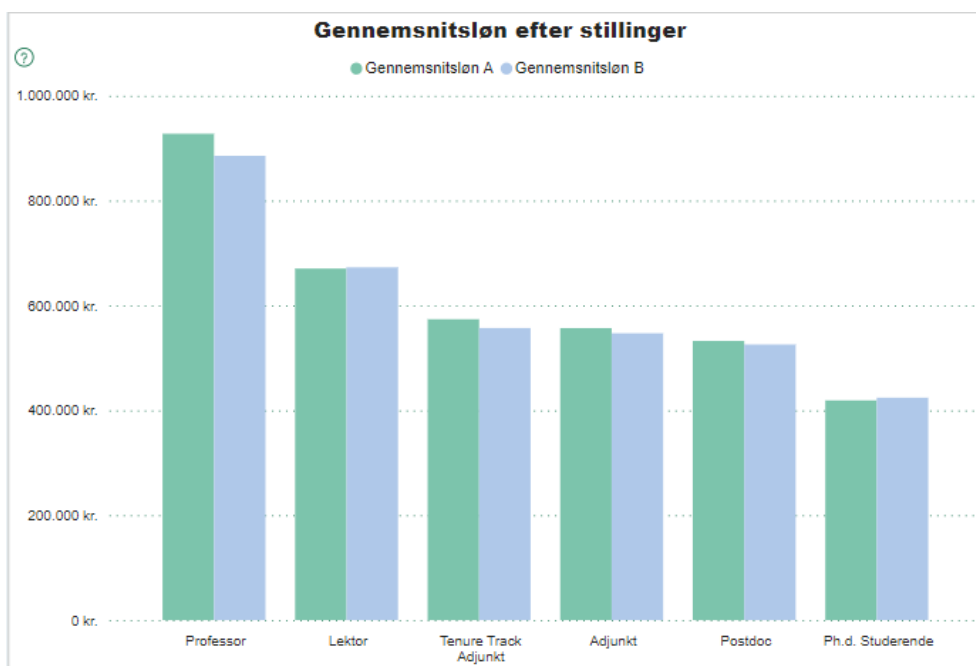
Den negative gennemsnitlige lønudvikling fra 2020 til 2021 er i modsætning til de foregående år. Fra 2017 til 2020 var den procentuelle lønudvikling positiv for både mænd og kvinder. Mændenes procentuelle stigning i gennemsnitsløn er næsten 1 procentpoint højere end kvindernes procentuelle stigning i gennemsnitsløn fra 2017 til 2018, mens lønudvikling for de to køn er på niveau med hinanden de øvrige år.

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.

SIDE 7 AF 8

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

Nedenstående diagram med data for 3. kvartal 2021^{vii} viser, at professorers årlige gennemsnitsløn er ca. 40.000 kr. højere på KU end på de øvrige danske universiteter. Gennemsnitslønnen for de øvrige VIP-stillinger er nogenlunde den samme på KU som på de øvrige danske universiteter. Data er trukket fra Økonomistyrelsens ISOLA-database



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

Det skal bemærkes, at variable løndelev som engangsvederlag, resultatlø, merarbejdsbetaling og feriegodtgørelse 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, 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 kan være forskellig anvendelse af stillingsbetegnelser på tværs af universiteterne, hvorfor der tages forbehold for datakvaliteten i sammenligningerne

SIDE 8 AF 8

^{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.