

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT****Vedr.** Lønstatistik til bestyrelsen på KU**Sagsbehandler** Line Møller Christensen

Notatet præsenterer udvalgte statistikker over anvendelsen af lønmidler på KU i form af lønsammensætning, lønniveauer og lønudvikling i perioden 2017-2021.

Notatet indeholder følgende elementer:

- 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

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-plattform.

**Udviklingen i lønudgifterne til VIP og TAP<sup>1</sup>**

Med udgangspunkt i sondringen mellem VIP (her forstået som både faculty VIP og øvrige VIP) og TAP er det undersøgt, om der i perioden 2018-2022 er sket en udvikling.

JANUAR 2023

**ANALYSETEAMET**  
**LØN, ANALYSE OG DIGITALISERING**  
**FÆLLES HR**NØRREGADE 10  
1165 KØBENHAVN K

DIR 35 32 83 37

lmc@adm.ku.dk

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.

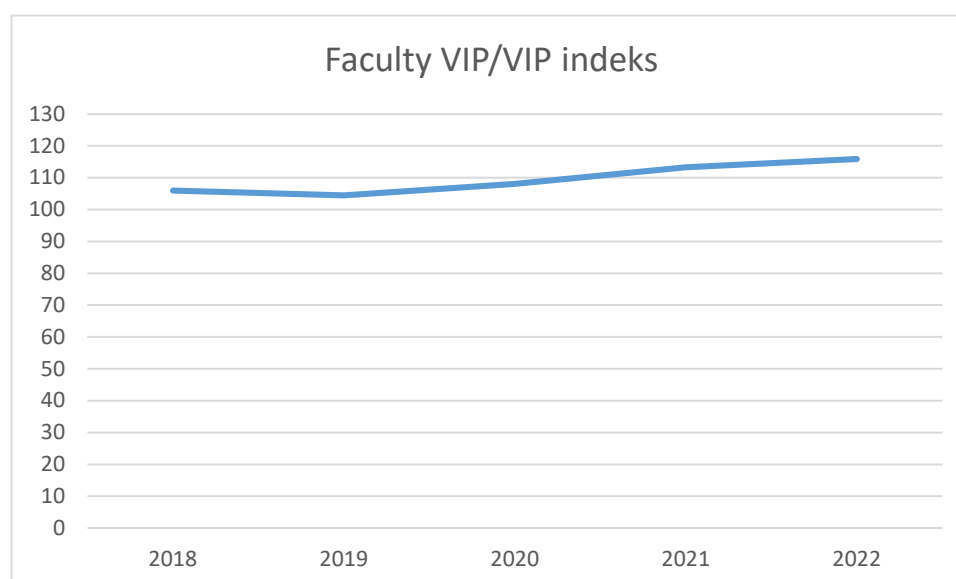
Indekset for DVIP lønmidler i relation til VIP lønmidler har de sidste fem år haft et lille fald fra 8 i 2018 til 7 i 2022. For hver krone KU bruger på løn til VIP bruger KU 7 ører på løn til DVIP.

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 VIP<sup>ii</sup> 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	2018	2019	2020	2021	2022
Faculty VIP	1839	1852	1891	1920	1916
VIP	2964	2927	3095	3326	3388

SIDE 3 AF 8

Ovenstående graf viser, at indekset for VIP lønmidler i relation til faculty VIP lønmidler faldt fra 106 til 104 i 2019, men er steget i 2020, 2021 og 2022, hvor det er 116. For hver krone KU bruger på løn til faculty VIP-gruppen, bruger KU dermed aktuelt 1 krone og 16 ører på løn til VIP-gruppen. Tendensen fra indekset bliver afspejlet i personalesammensætningen af VIP og faculty VIP. Som det kan ses af tabellen ovenfor, faldt populationen af VIP i 2019, mens populationen af faculty VIP steg. I 2020 til 2022 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 tillæg<sup>iii</sup> og forhandlede engangsvederlag<sup>iv</sup>.

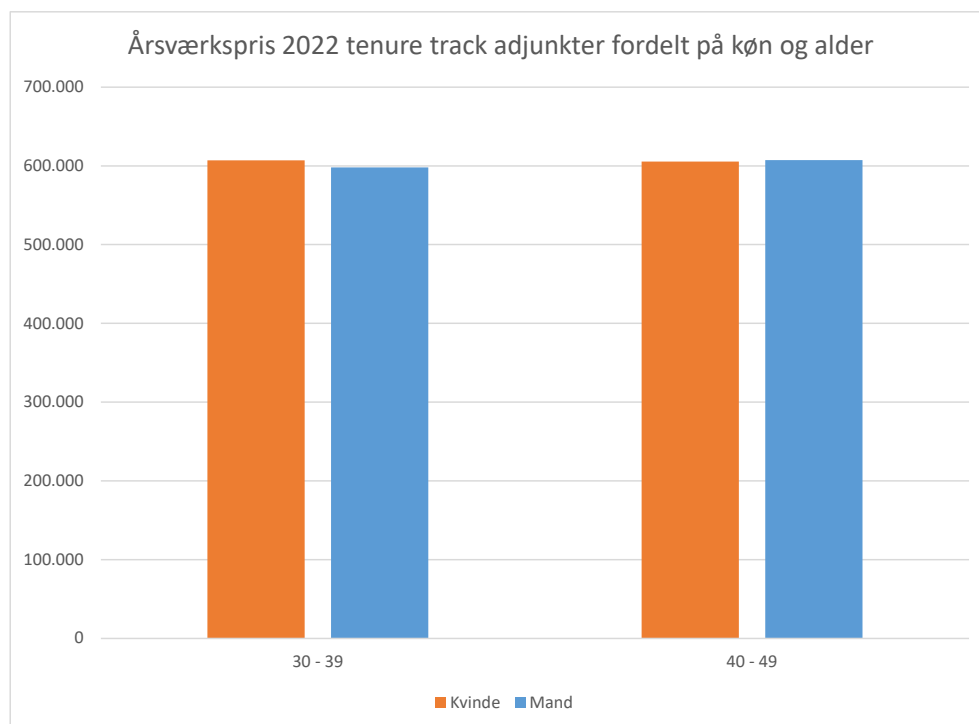
Grundlønnen udgør 89% af lønnen, mens tillæg og engangsvederlag udgør henholdsvis 10% og 1% af den samlede løn på KU. Stabiliteten viser, at individuel lønfastsættelse som ledelsesværktøj ikke har ændret anvendelse på KU over de seneste 5 år.

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

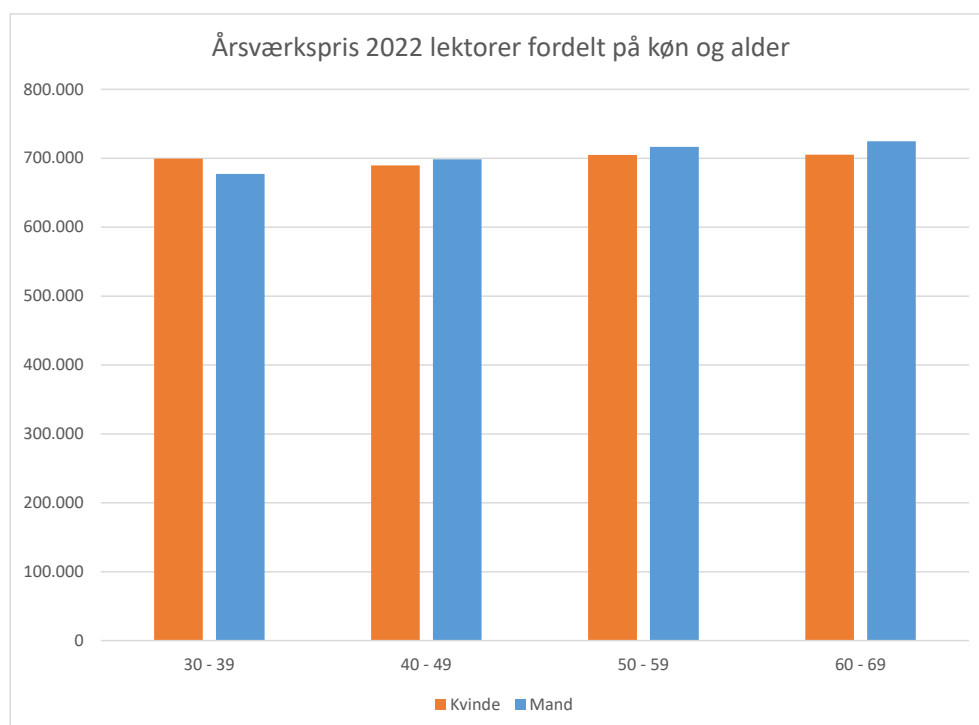
Et vigtigt personalepolitisk emne er ligestilling og dermed også lige vilkår for mænd og kvinder i forhold til løn.

Lønniveauet for faculty VIP<sup>v</sup> 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.

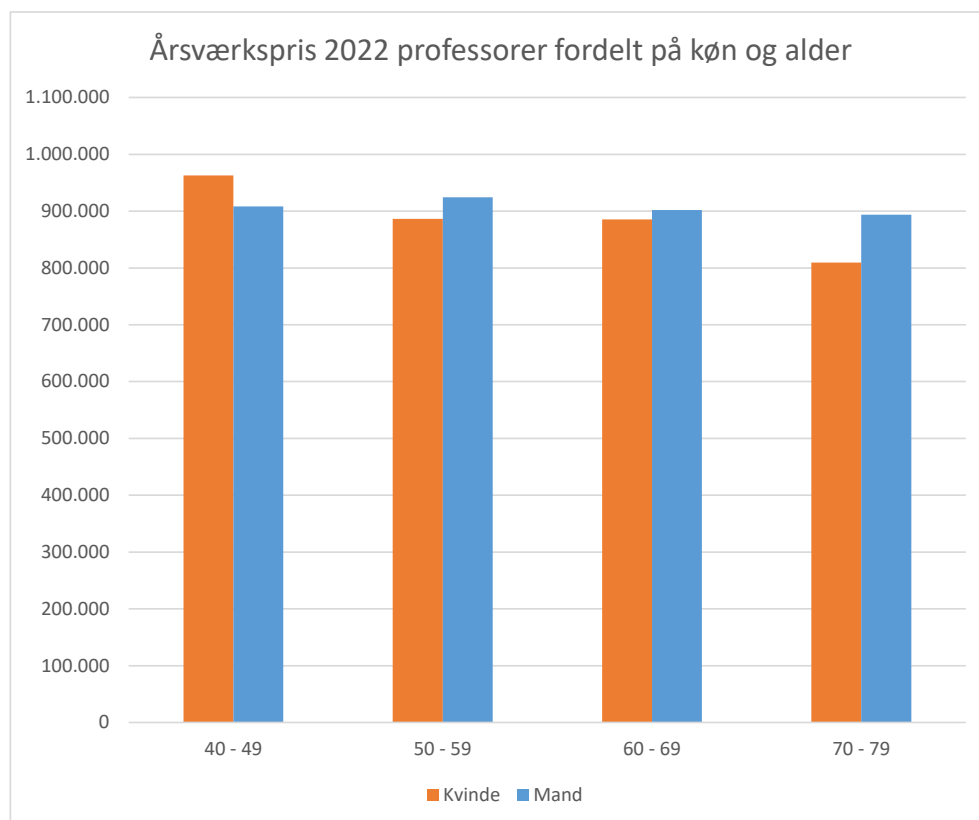


Grafen ovenfor viser, at årsværksprisen i 2022 er stort set den samme for de to grupper af mandlige og kvindelige tenure track adjunkter i aldersgrupperne 30-39 og 40-49 år. I 2021 gjaldt det ikke for aldersgruppen 40-49 år. I 2021 var årsværksprisen for mænd ca. 20.000 kr. højere end årsværksprisen for kvinder.



I ovenstående graf kan man se, at årsværksprisen i 2022 for mandlige og kvindelige lektorer er tæt på hinanden for aldersgrupperne 40-49 og 50-59

år. Derimod er der stor forskel mellem kønnene i årsværksprisen for lektorer i aldersgrupperne 30-39 og 60-69 år. For de 30-39-årige er årsværksprisen ca. 20.000 kr. højere for kvindelige lektorer. I aldersgruppen 60-69 år er årsværksprisen for mænd ca. 20.000 kr. højere.



Af ovenstående graf ses, at for professorer i aldersgruppen 40-49 år er årsværksprisen ca. 50.000 kr. højere for kvindelige ansatte end for de mandlige. 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 100.000 kr.

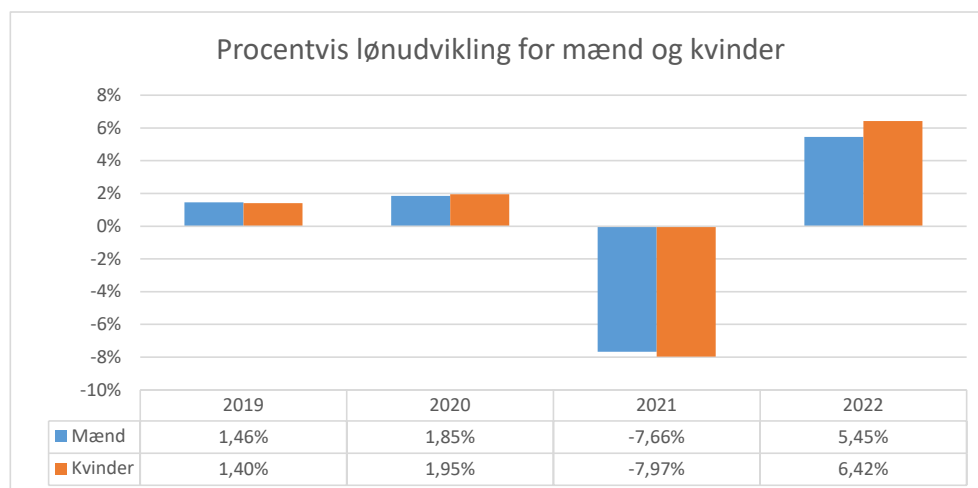
Samlet set er lønniveauet for mandlige og kvindelige faculty VIP på niveau for så vidt angår tenure track adjunkter i alle aldersgrupper, lektorer i aldersgrupperne 40-49 og 50-59 år og for professorer i aldersgruppen 60-69 år.

Der er lønspredning mellem kønnene for lektorer og professorer i de resterende aldersgrupper. Årsværksprisen for kvindelige lektorer i aldersgruppen 30-39 år og kvindelige professorer i aldersgruppen 40-49 år er højere end for mandlige ansatte i samme gruppe. Derimod er årsværksprisen for mandlige lektorer i alderen 60-69 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

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.



\*Diagrammet viser den procentuelle udvikling fra år til år i perioden 2018-2022. Markeringen i 2019 viser således udviklingen fra 2018 til 2019.

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.

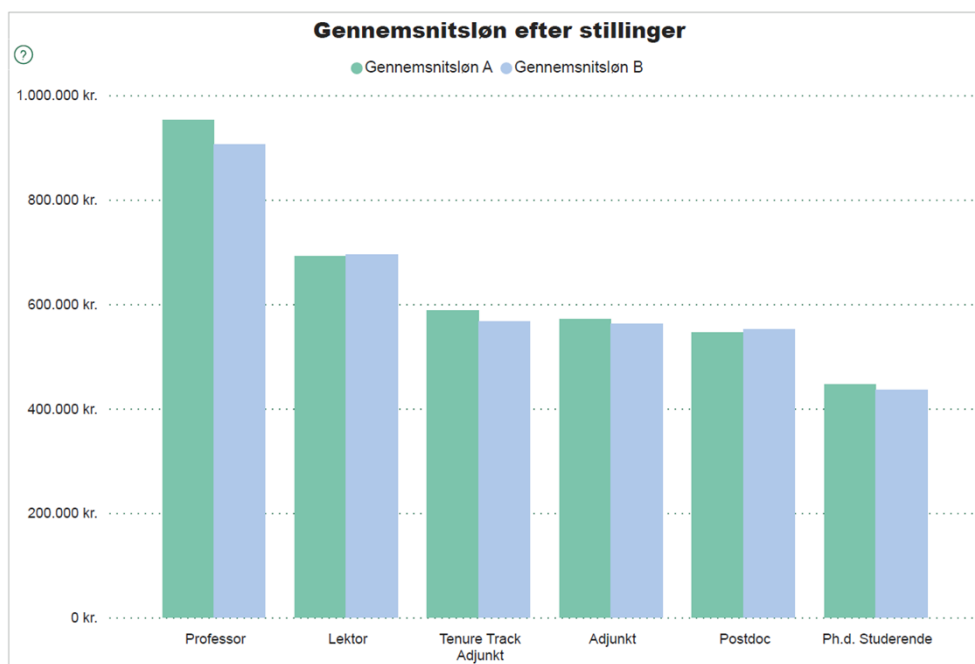
Den negative gennemsnitlige lønudvikling fra 2020 til 2021 er i modsætning til de foregående år. Fra 2017 til 2020 var den procentuelle lønudvikling positiv for både mænd og kvinder. Lønudviklingen for begge køn er positiv fra 2021 til 2022. Gennemsnitslønnen for både mandlige og kvindelige medarbejdere er steget fra 2021 til 2022 og er på niveau med 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. 65.000 kr. mere end en kvindelig ansat alle årene.

## Sammenligning af lønniveau med de øvrige danske universiteter<sup>vi</sup>

SIDE 7 AF 8

Nedenstående diagram med data for 4. kvartal 2022<sup>vii</sup> 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. 20.000 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.

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

<sup>ii</sup> 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).

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

<sup>iv</sup> Undtaget: merarbejdsvederlag, praktikvederlag, censorvederlag, vederlag for bedømmelse, vederlag for formandskab og patentvederlag.

<sup>v</sup> 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).

<sup>vi</sup> 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

---

<sup>vii</sup> 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.

SIDE 8 AF 8