

Københavns Universitets bestyrelse



INDSTILLING

27. FEBRUAR 2023

Sag **Lønstatistik til bestyrelsen****ANALYSETEAMET**
LØN, ANALYSE OG DIGITALISERING
FÆLLES HR

Sagstype

 Beslutning Drøftelse Orientering Høring

NØRREGADE 10

1165 KØBENHAVN K

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen orienterer sig i og drøfter vedlagte lønstatistik.

DIR 35 32 83 37

lmc@adm.ku.dk

Problem/baggrund

I efteråret 2021 godkendte bestyrelsen Fælles HR's oplæg til en fremadrettet lønstatistik, som skal forelægges bestyrelsen én gang årligt på et bestyrelsesmøde i foråret. Lønstatistikken følger lønudviklingen på KU i form af den overordnede udvikling og centrale tendenser frem for nedslag i specifikke lønninger.

Løsning

Fælles HR har udarbejdet vedlagte lønstatistik for 2021. Lønstatistikken fokuserer på den overordnede lønsammensætning såvel som på udviklingen i lønudgifter til forskellige grupper. Derudover sættes fokus på lønniveauet og dets udvikling for mænd og kvinder samt på en sammenligning af VIP lønninger på KU med de øvrige danske universiteter.

I lønstatistikken kan man se, at indekset for TAP lønmidler i forhold til VIP lønmidler samt indekset for DVIP lønmidler i forhold til VIP lønmidler begge har ligget stabilt de sidste fem år på henholdsvis 70 og 7. Det vil sige, at for hver krone KU bruger på løn til VIP bruger KU henholdsvis 70 ører på løn til TAP og 7 ører på løn til DVIP. Der har været lidt udsving i indek-

set mellem Faculty VIP og VIP, men i 2022 har KU brugt 1,16 kr. på løn til øvrige VIP for hver krone KU bruger på Faculty VIP. Dette på trods af at der er væsentligt flere årsværk i øvrig VIP-gruppen.

Lønstatistikken viser desuden, at lønniveauet for mandlige og kvindelige faculty VIP er på niveau for de fleste aldersgrupper, men der er lønspredning mellem kønnene for både lektorer og professorer i visse aldersgrupper. Der var større spredning i lønniveauet mellem kønnene i 2021.

Professorers gennemsnitsløn er ca. 45.000 kr. højere på KU end de øvrige danske universiteter. Gennemsnitslønnen for de øvrige VIP-stillinger er på niveau med de øvrige danske universiteter.

Videre proces

Fælles HR er i forbindelse med implementeringen af handleplanen for ligestilling og mangfoldighed i samarbejde med HSU ved at lave en udvidet lønstatistik, som blandt andet dykker mere ned i analyser på tværs af køn og alder. Arbejdet skal desuden imødekomme en kritik, som HSU rejste sidste år, da de modtog lønstatistikken. HSU kritiserede statistikken for, at den har et for snævert perspektiv, som ikke repræsenterer personalesammensætningen på KU ordentligt. Desuden bliver metoderne i statistikken gennemgået.

Kommunikation

Lønstatistikken er blevet sendt til orientering til HSU samtidig med udsendelsen til bestyrelsen.

Bilagsoversigt

1. Lønstatistik 2022 til bestyrelsen
2. Bilag 1 Definitioner af begreber i lønstatistik 2022 til bestyrelsen