

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

28. FEBRUAR 2025

Vedr. Lønstatistik til Bestyrelsen på KU**FÆLLES HR****Sagsbehandler** Katrine Greve-Poulsen, Marianne Nielsen & Frank
Güsmer

NØRREGADE 10

1165 KØBENHAVN K

Notatet præsenterer udvalgte statistikker over lønsammensætning, lønniveauer og lønudvikling på KU i perioden 2020-2024ⁱ.

Katrine Greve-Poulsen

Frank Güsmer

Marianne Nielsen

Notatet indeholder følgende elementer:

- Udviklingen i relative lønudgifter til VIP og TAP
- Udviklingen i relative lønudgifter til VIP og DVIP
- Udviklingen i relative 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

Udviklingen i lønudgifterne til VIP og TAPⁱⁱ

Med udgangspunkt i sontringen mellem VIP (alle medarbejdere ansat under den akademiske stillingsstruktur) og TAP har vi undersøgt udviklingen i perioden 2020-24.

De seneste fem år har indeks for lønudgifter til TAP i forhold til VIP været rimelig stabil, men svagt stigende. I 2023 og 2024 er indekset 73. For hver krone KU bruger på løn til VIP, bruger KU altså 73 øre på løn til TAP. Det er en svag stigning på 2-3 indekspoint i forhold til 2021 og 2022. Dog var indekset også 73 i 2019.

	2020	2021	2022	2023	2024
TAP/VIP indeks	71,4	69,9	70,7	73,4	73,3

Udviklingen i lønudgifterne til VIP og DVIP

Vi har også undersøgt forholdet mellem VIP og deltidsansat, timelønnet videnskabeligt personale (DVIP), som fx eksterne lektorer og undervisningsassistenter.

Indekset for lønudgifter til DVIP i forhold til VIP lønmidler er de sidste 5 år faldet fra ca. 8 til ca. 7. For hver krone KU bruger på løn til VIP, bruger KU altså 7 øre på løn til DVIP.

Udviklingen viser, at KU bruger en relativt mindre (og let faldende) del af lønudgifterne til DVIP til undervisningsopgaven.

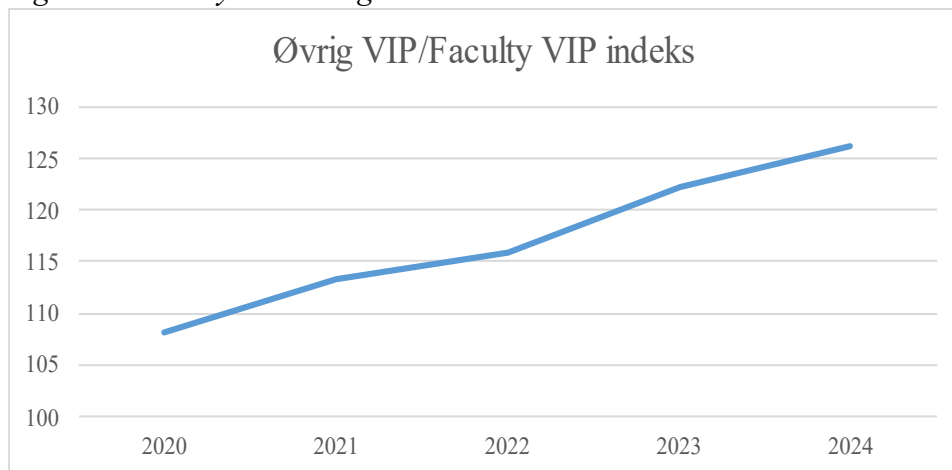
	2020	2021	2022	2023	2024
DVIP/VIP indeks	7,9	7,7	7,3	7,3	6,9

Udviklingen i lønudgifterne til Faculty VIP og Øvrig VIP

Gruppen af VIP kan opdeles i Faculty VIPⁱⁱⁱ, som er medarbejdere i videnskabelige hovedstillinger (professorer, lektorer og tenure track adjunkter) og Øvrig VIP (månedslønnede VIP som fx post.doc, ansatte ph.d.-studerende, undervisningsassistenter mv).

Fordelingen af lønudgifterne mellem Faculty VIP og Øvrig VIP illustreres ved et indeks, hvor lønudgifterne til Faculty VIP udgør indeks 100 for det pågældende år.

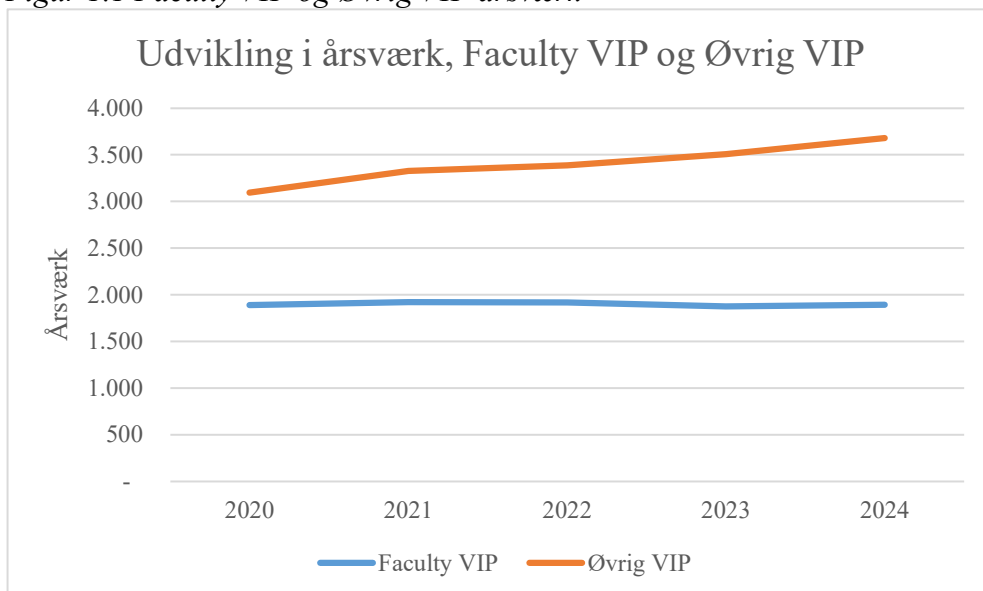
Figur 1.0 Faculty VIP/Øvrig VIP indeks



Figur 1.0 viser, at lønudgifter til Øvrig VIP i perioden fra 2020 til 2024 er steget relativt til udgifter til Faculty VIP. For hver krone KU i 2024 brugte på løn til Faculty VIP-gruppen, brugte KU 1,26 krone på løn til Øvrig VIP sammenlignet med 1,08 krone i 2020.

Tendensen fra indekset forklæres af, at populationen af Øvrig VIP er steget relativt til Faculty VIP, som det ses af figur 1.1.

Figur 1.1 Faculty VIP og Øvrig VIP årsværk



Udviklingen i lønsammensætningen

SIDE 4 AF 9

På KU har der de sidste fem år været en stabil relativ fordeling af lønudgifterne mellem basisløn, forhandlede løntillæg^{iv} og forhandlede engangsvederlag^v.

For 2024 udgør grundlønnen 88% af lønudgifterne, mens tillæg og engangsvederlag udgør henholdsvis 11% og 1%. Stabiliteten viser, at individuel lønfastsættelse som ledelsesværktøj ikke har ændret omfang på KU over de seneste 5 år, på en måde så det kan aflæses i de overordnede tal.

	2020	2021	2022	2023	2024
Tillæg	10%	10%	11%	11%	11%
Engangsvederlag	1%	1%	1%	1%	1%
Løn	89%	89%	88%	88%	88%

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

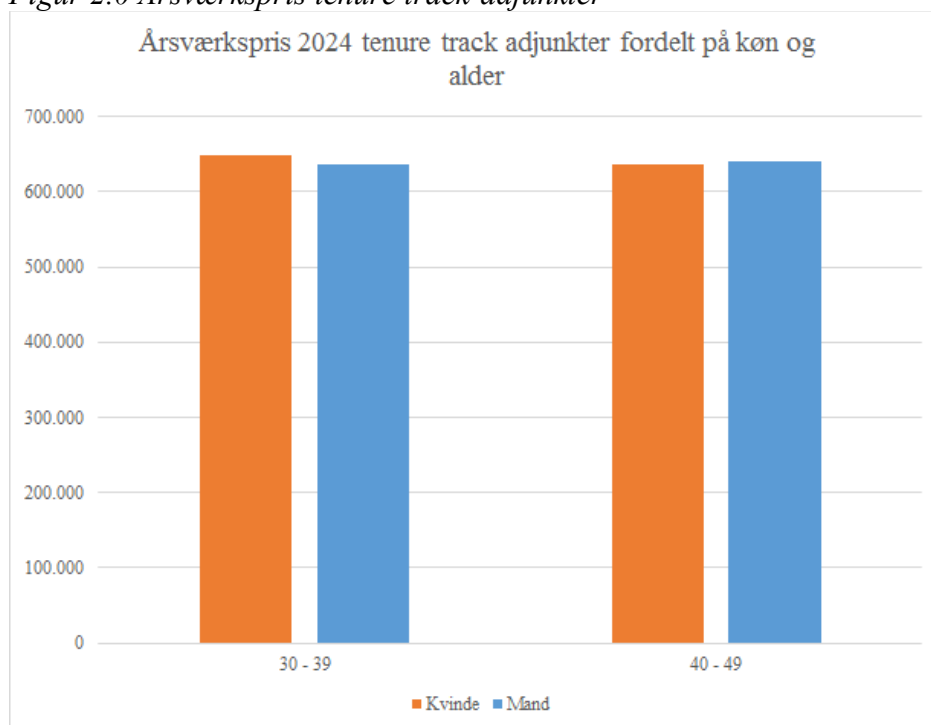
Lønniveauet for Faculty VIP^{vi} er udvalgt til nærmere undersøgelse. Gruppen udgøres som udgangspunkt af fastansatte VIP, hvis individuelle tillæg udgør en relativt stor del af deres løn. Det er ikke muligt med det foreliggende datagrundlag at korrigere for hverken løn- eller ansættelsesanciennitet. I stedet er tabellerne opdelt på alder for at nuancere opgørelserne.

Figur 2.0-2.2 sammenligner udviklingen i årsværksprisen (lønudgiften pr. årsværk) for henholdsvis *tenure track-adjunkter*, *lektorer* og *professorer* opdelt på køn og alder. Grupper på mindre end 5 medarbejdere er taget ud af alle tre figurer.

Figur 2.0 viser, at årsværksprisen i 2024 er stort set den samme for kvinder og mænd blandt *tenure track-adjunkter* i aldersgrupperne 30-39 og 40-49 år. Årsværksprisen er ca. 2 % højere for kvinder end for mænd i aldersgruppen 30-39 (ca. 10.000 kr), men omvendt lidt lavere i aldersgruppen 40-49 svarende til 1 % lønforskel (ca. 5.000 kr.)^{vii}.

Også i 2022 og 2023 var billedet, at årsværksprisen stort set var den samme for de to grupper af mandlige og kvindelige *tenure track adjunkter* i aldersgrupperne 30-39 og 40-49 år.

Figur 2.0 Årsværkspris tenure track-adjunkter

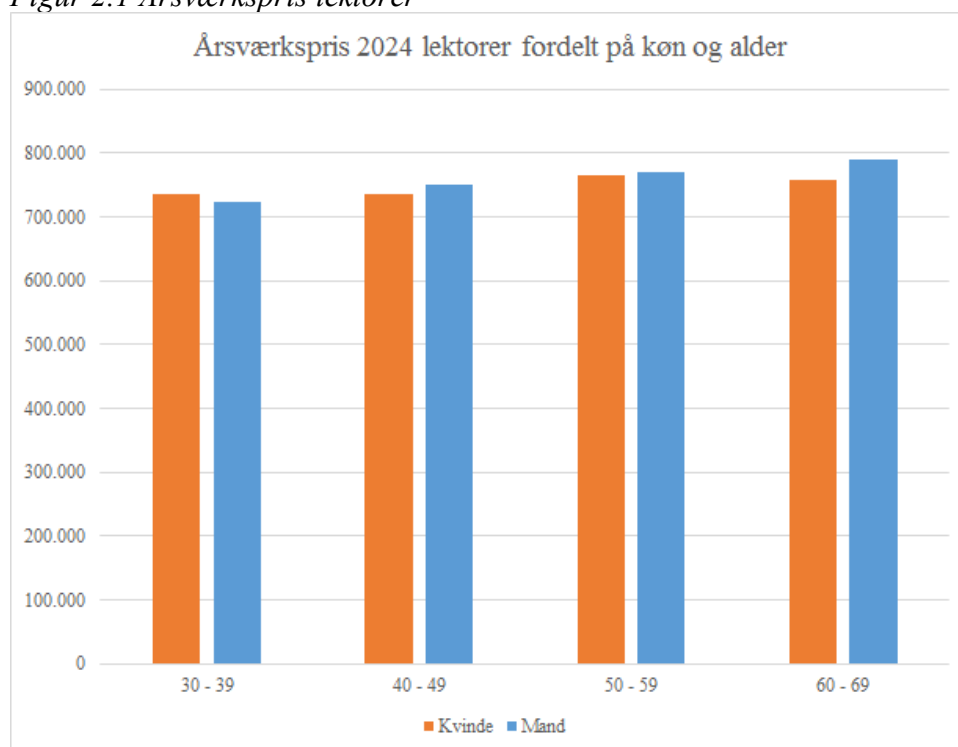


I figur 2.1 herunder kan man se, at årsværksprisen for lektorer i 2024 i aldersgruppen 30-39 år er ca. 2 % højere for kvindelige lektorer end for mandlige (ca. 14.000 kr.). Omvendt er årsværksprisen højere for mænd end kvinder i alle aldersgrupperne fra 40 år og opefter. Højest er forskellen i aldersgruppen 60-69 år, hvor årsværksprisen er over 30.000 kr. højere for mænd end kvinder svarende til en forskel på ca. 4 %.

Billedet i 2024 er cirka det samme som de seneste par år med en højere årsværkspris for kvinder i aldersgruppen 30-39 år, mens den er højere for mænd i alle de resterende aldersgrupper. Størrelsen på forskellene varierer en smule fra år til år.

Figur 2.1 Årsværkspris lektorer

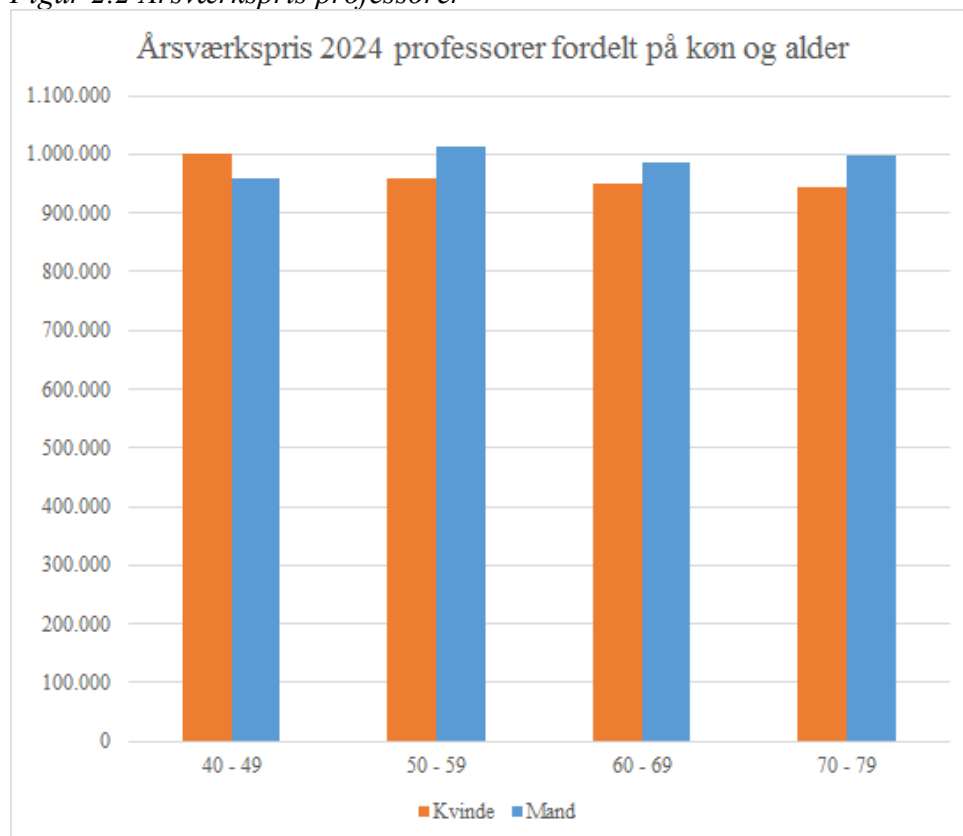
SIDE 6 AF 9



Af figur 2.2 om professorer fremgår det, at årsværksprisen er ca. 4,5 % (ca. 43.000 kr.) højere for kvindelige end for mandlige professorer i aldersgruppen 40-49 år. For de resterende aldersgrupper er årsværksprisen højere for mandlige professorer end for kvindelige. Den største forskel er blandt 70-79-årige med en forskel på ca. 6% (ca. 56.000 kr). Forskellen er næsten lige så stor (5 %) i aldersgruppen 50-59 år.

Billedet i 2024 er cirka det samme som de seneste par år, med en højere årsværkspris for kvinder i aldersgruppen 30-39 år, mens årsværksprisen er højere for mænd i alle de resterende aldersgrupper. Størrelsen på forskellene varierer en smule fra år til år.

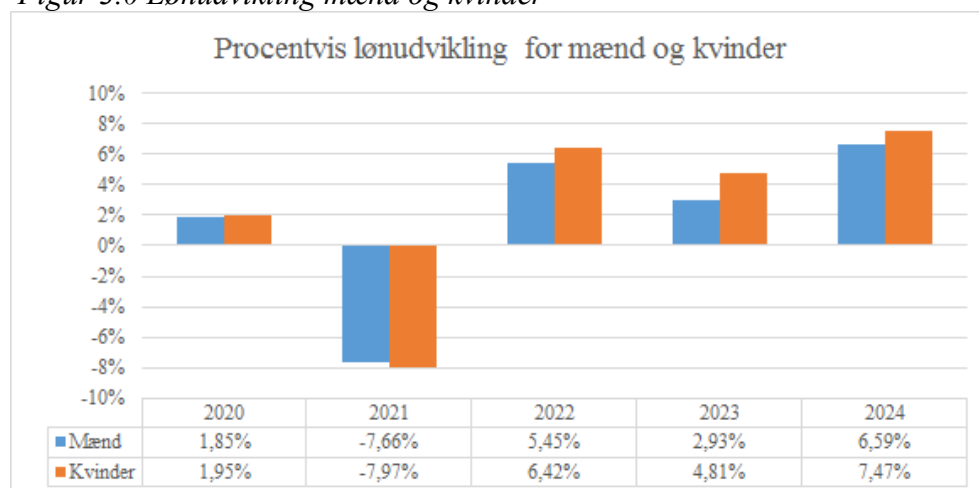
Figur 2.2 Årsværkspris professorer



Lønniveauernes udvikling for mænd og kvinder

Figur 3.0 viser den årlige lønudvikling for alle månedslønnede (VIP og TAP) fordelt på mænd og kvinder på KU.

Figur 3.0 Lønudvikling mænd og kvinder



*Diagrammet viser den procentuelle udvikling fra år til år i perioden 2019-2024. Markeringen i 2020 viser således udviklingen fra 2019 til 2020.

SIDE 8 AF 9

I figuren kan man se, at lønudviklingen har været positiv i 4 af de 5 år både for mænd og kvinder – dog mest for kvinder. Lønudviklingen har været højere i 2024 end de foregående år. Det skyldes i høj grad de usædvanligt høje generelle lønstigninger aftalt med overenskomstforliget i 2024.

Den samlede lønudvikling for både mænd og kvinder var negativ fra 2020 til 2021. Her er gennemsnitslønnen for månedslønnede af begge køn faldet til cirka samme niveau som i 2017. Udviklingen skyldes en markant ændring i personalesammensætningen, hvor medarbejdere med et højere lønniveau fratrådte. Fra 2020 til 2021 steg antallet på medarbejdere på KU desuden med ca. 380 årsværk. Udviklingen skyldtes således i høj grad en lavere gennemsnitlig anciennitet.

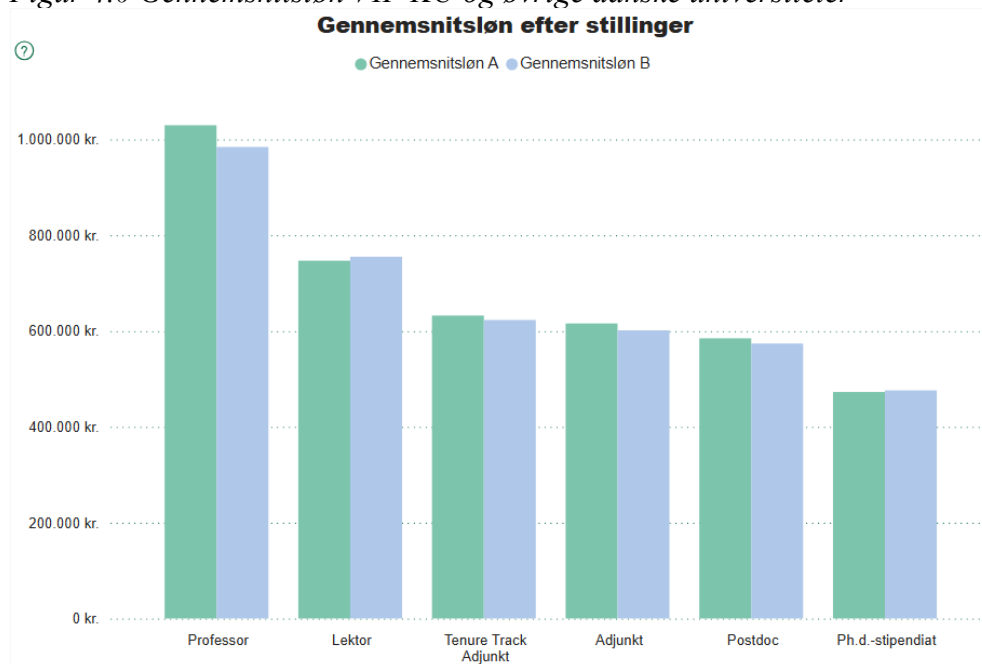
Sammenligning af lønniveau med de øvrige danske universiteter^{viii}

Figur 4.0 viser data, der sammenligner KU med de øvrige danske universiteter under ét for 4. kvartal 2024^{ix}.

Figuren viser, at professorers årlige gennemsnitsløn er ca. 45.000 kr. (ca. 6 %) højere på KU end på de øvrige danske universiteter. Det er samme billede som tidligere år.

For de øvrige stillingskategorier er forskellene i gennemsnitsløn mellem KU og de øvrige danske universiteter små, hvilket er det samme billede som tidligere år. For tenure track-adjunkter, adjunkter og postdocs er gennemsnitslønnen i 4. kvartal 2024 lidt højere på KU ift. de øvrige universiteter (mellem 9.000 og 15.000 kr.). Gennemsnitslønnen er omvendt en smule lavere på KU, når det gælder lektorer (ca. 8.000 kr.), og næsten den samme for ph.d.-stipendiater på KU som for de øvrige danske universiteter.

Figur 4.0 Gennemsnitsløn VIP KU og øvrige danske universiteter



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

Variable lønde dele som engangsvederlag, resultatløn, merarbejdsbetaling og feriegodtgørelse indgår i disse beregninger. Det betyder, at lønniveauet ikke er sammenligneligt med notatets øvrige anførte årsværkspriser.

ⁱ Lønstatistikken er baseret på løndata fra Statens Lønssystem. Figur 4.0, der indeholder en sammenligning med øvrige universiteter, er dog baseret på Økonomistyrelsens ISOLA-plattform.

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

ⁱⁱⁱ 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).

^{iv} Undtaget: rådighedstillæg, kosttillæg, 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.

^v Undtaget: merarbejdsvederlag, praktikvederlag, censorvederlag, vederlag for bedømmelse, vederlag for formandskab og patentvederlag.

^{vi} 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).

^{vii} Udregningen af procentvis lønforskel er lavet ved at udregne kvinders gennemsnitsløn som procentdel af mænds gennemsnitsløn. Tjener kvinder i en aldersgruppe gennemsnitligt 95% af mænds gennemsnitsløn, angives lønforskellen således som 5%.

^{viii} 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

^{ix} 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.