

Samanburður á áætluðum ævitekjum félagsmanna VR, ríkisstarfsmanna innan Bandalags háskólamanna og verkfræðinga í opinberri þjónustu og á almennum markaði:

	Félagsmenn VR	Ríkisstarfsmenn í BHM Frv. um LÍN	Ríkisstarfsmenn í BHM Núg. LÍN lög	Verkfræðingar í opinb. þjónustu Frv. um LÍN	Verkfræðingar í opinb. þjónustu Núg. LÍN lög	Verkfræðingar á alm. markaði Frv. um LÍN	Verkfræðingar á alm. markaði Núg. LÍN lög
Taxtalaun/dagv. laun	71,100,592	66,012,898	66,012,898	109,305,780	109,305,780	136,010,064	136,010,064
skattar	13,900,405	15,843,347	15,843,347	31,344,426	31,344,426	42,096,212	42,096,212
námslán	0	2,850,765	3,851,747	3,750,694	3,600,097	3,567,642	3,466,134
Nettó laun	57,200,187	47,318,786	46,317,804	74,210,660	74,361,257	90,346,210	90,447,719
Núvirt með 2%	34,574,608	27,074,270	26,500,871	41,335,898	41,253,767	51,395,732	51,334,444
Heildarlaun	99,287,284	93,755,841	93,755,841	144,809,903	144,809,903	155,020,460	155,020,460
skattar	25,249,043	25,083,648	25,083,648	45,639,238	45,639,238	49,750,254	49,750,254
námslán	0	3,783,065	3,602,872	3,563,451	3,470,215	3,504,812	3,423,223
Nettó heildarlaun	74,038,240	64,889,128	65,069,321	95,607,213	95,700,449	101,765,395	101,846,984
Núvirt með 2%	43,063,992	37,082,960	36,987,093	53,880,141	53,823,630	57,986,804	57,935,615

Í vísitölum. Ævitekjur félagsmanna VR = 100

	Félagsmenn VR	Ríkisstarfsmenn í BHM Frv. um LÍN	Ríkisstarfsmenn í BHM Núg. LÍN lög	Verkfræðingar í opinb. þjónustu Frv. um LÍN	Verkfræðingar í opinb. þjónustu Núg. LÍN lög	Verkfræðingar á alm. markaði Frv. um LÍN	Verkfræðingar á alm. markaði Núg. LÍN lög
Nettó taxtalaun/dagv. laun	100	83	81	130	130	158	158
Núvirt með 2%	100	78	77	120	119	149	148
Nettó heildarlaun	100	88	88	129	129	137	138
Núvirt með 2%	100	86	86	125	125	135	135

Heimildir:

Byggt á gögnum frá VR

Kjararannsóknarnefnd opinberra starfsmanna

Kjarakönnun Félags viðskiptafræðinga og hagfræðinga 1995

nr. 3

Febrúar 1997

ÆVITEKJUR OG ARÐSEMI MENNTUNAR

*Skýrsla til miðstjórnar Bandalags háskólamanna
eftir*

Birgi Björn Sigurjónsson og Vigdís Jónsdóttur

24.2.1997

Birgir Björn Sigurjónsson og Vigdís Jónsdóttir *)

ÆVITEKJUR OG ARÐSEMI MENNTUNAR

Efnisyfirlit:

1. LAUNAMYNDUN	2
1.1 Kenningar um launamyndun	2
1.1.1 Eftirspurn atvinnurekenda eftir starfsmönnum	2
1.1.2 Vinnuframboð einstaklinga	2
1.1.3 Fjárfesting einstaklinga í menntun - þekkingarauðskenningar	3
1.1.4 Gagnrýni á kenningar um launamyndun á vinnumarkaði	3
1.2 Ákvörðun launa - "réttlát laun"	4
1.2.1 Launaákvæðanir hjá hinu opinbera	4
1.2.2 "Réttlát laun"	5
1.3 Menntun og hagnætur	5
2. ÆVITEKJUATHUGUN	6
2.1 Líkan	6
2.1.1 Tilgangur	6
2.1.2 Forsendur	6
2.1.3 Aðferðafræði	7
2.2 Samanburður á ævitekjum	7
2.2.1 Samanburður á ævitekjum m.v. taxtalaun skv. kjarasamningi	7
2.2.2 Samanburður á ævitekjum m.v. greidd laun samkvæmt kjarakönnunum	9
2.3 Arðsemi menntunar	13
3. HELSTU NIÐURSTÖÐUR	15
4. VIÐAUKI	16
HEIMILDARSKRÁ	18

Smávægilegar villur komu í ljós í vísitölugrunni í töflu 1 og 2. Þetta hefur verið lagfært í þessari útgáfu skýrslunnar. Í 4. lið í helstu niðurstöðum var í fyrri útgáfu dregin villandi ályktun út frá töflu 3 sem hefur verið lagfærð í þessari útgáfu.

*) Birgir Björn Sigurjónsson er hagfræðingur og framkvæmdastjóri Bandalags háskólamanna
Vigdís Jónsdóttir er hagfræðingur Félags Íslenskra hjúkrunarfræðinga

1. Launamyndun

1.1 Kenningar um launamyndun

Samkvæmt kenningum hagfræðinnar munu viðskiptatengsl einstaklinga og atvinnurekenda á samkeppnismarkaði leiða til hagkvæmustu nýtingar á takmörkuðum auðlindum á hverjum tíma. Þannig er gert ráð fyrir að jafnvægi myndist á vinnumarkaði, þegar framboð og eftirspurn eftir vinnuafli mætast, þar sem ákveðinn fjöldi manna fær starf fyrir tiltekin markaðslaun.

1.1.1 Eftirspurn atvinnurekenda eftir starfsmönnum

Sérhvert fyrirtæki ákveður eftirspurn sína eftir starfsmönnum út frá hagkvæmismati á framleiðsluaðferðum við gefna framleiðslutækni, þar sem markmiðið er að hámarka arðsemina. Lykilatriði í hagkenningum um samkeppnishagkerfið er að hvert fyrirtæki telur sig ekki ráða verðmynduninni heldur lagar sig bæði að markaðsverði á aðföngum, s.s. vinnu, og afurðum. Fyrirtæki, sem hámarkar hagnað í frjálsri samkeppni, ræður starfsfólk í vinnu þar til það viðbótarkaup sem greiða þarf vegna ráðningar síðasta manns er jafnt þeim tekjum sem atvinnurekandinn hefur af því að ráða hann, þ.e. kostnaður atvinnurekandans, launin, eru jöfn jaðarafköstum vinnuafsisins.

Hærri laun valda því að framleiðsluvörur fyrirtækisins verða dýrari, að öðru óbreyttu, og það dregur þar af leiðandi úr framleiðslu á vörum fyrirtækisins. Þannig getur launahækkun dregið úr eftirspurn atvinnurekanda eftir vinnuafli að öllu öðru óbreyttu.

Jaðarafköst starfsmanns ráðast hins vegar ekki aðeins af hæfni og dugnaði hvers og eins heldur einnig af framleiðslufyrirkomulagi, tækni og markaðsstöðu fyrirtækisins. Fyrirtæki í samkeppni reyna stöðugt að ná fram arðsemi umfram önnur fyrirtæki ekki síst með því að vera fyrst til að tileinka sér nýja tækni. Framleiðnisókn fyrirtækjanna kallar á sérstaka eftirspurn eftir starfsmönnum með sífukna þekkingu til að þróa framleiðslutækni og -tækni. Breytingar á tækjum og tækni geta aukið jaðarafköst starfsmanna og borið uppi hækkandi laun. Breytingar á tækjabúnaði og framleiðsluaðferðum kalla síðan á aukna sérhæfingu og fagmenntun starfsmanna. Þetta undirstrikar þátt menntunar sem hreyfiafls í hagþróuninni almennt og launamyndun á vinnumarkaði sérstaklega.

1.1.2 Vinnuframboð einstaklinga

Ákvörðun einstaklingsins um þátttöku á vinnumarkaði ræðst af vali hans á milli þess að:

- ⇒ vinna,
- ⇒ fjárfesta í þekkingu eða starfspjálfun,
- ⇒ eiga frí.

Samkvæmt kenningum hagfræðinnar taka einstaklingar ákvarðanir með það í huga að hámarka velferð sína. Þeir velja á milli launavinnu og frístunda, vega og meta þau störf sem í framboði eru með tilliti til launa og annarra þátta sem skipta máli fyrir viðkomandi þegar starf er metið. Almennt má ætla að launa-

hækkun valdi því að einstaklingar auki vinnuframboð sitt og launalækkun valdi því að vinnuframboð einstaklinga dragist saman. Þó er sá möguleiki fyrir hendi að launahækkun hafi þau áhrif að fólk kjósi, í ljósi aukinna tekna, að draga úr vinnuframboði sínu á vinnumarkaði og noti meira af tíma sínum til heimilisstarfa eða frístunda.

1.1.3 Fjárfesting einstaklinga í menntun - þekkingarauðskenningar

Einstaklingar taka ákvörðun á hverjum tíma um að skipta tíma sínum, ekki aðeins á milli vinnu og frístunda, heldur einnig til að afla sér menntunar, þ.e. fjárfesta í þekkingarauði, þannig að niðurstaðan hámarki velferð þeirra yfir allt æviskeiðið. Gert er ráð fyrir að fjárfesting í menntun auki afköst og verðmæti vinnu einstaklinga og þess vegna greiði atvinnurekendur þeim hærri laun. Val einstaklinga að fjárfesta í menntun/starfsþjálfun byggist því yfirleitt á væntingum um meiri tekjur á starfsævinni en ella og e.t.v. einnig væntingum um meiri starfsánægju. Heildararðsemi fjárfestingar í menntun verður að meta í ljósi beinnar fjárfestingar, t.d. upphalds, skólagjalda, námsbóka og annarra námsgagna, og óbeins kostnaðar vegna þeirra tekna sem einstaklingurinn ella hefði getað unnið inn í starfi meðan á þekkingaröflun stóð. Hvort ávinningurinn, launaaukinn, vegur síðan upp kostnaðinn fer eftir ýmsu þar á meðal eftir lengd atvinnupátttöku viðkomandi einstaklings eftir nám.

1.1.4 Gagnrýni á kenningar um launamyndun á vinnumarkaði

Hagkenningar almennu hagfræðinnar styðjast við forsendur um aðstæður og hegðun einstaklinga og svo um markaðsaðstæður sem fela í sér mikla einföldun og koma ekki heim og saman við raunveruleikann. Einnig hefur það verið gagnrýnt að í þessum kenningum er gert ráð fyrir að aðilar á vinnumarkaði hafi allir sömu möguleika á að taka ákvarðanir sem auki þeirra eigin velferð. Það er t.d. ekki gert ráð fyrir því að aðilar geti haft mismunandi valdastöðu og möguleika þegar samið er um kaup og kjör.

Ljóst er t.d. að einstaklingarnir búa ekki yfir fullkominni þekkingu um möguleika sína hvorki nú og síðar. Þess vegna munu t.a.m. margir fjárfesta í menntun sem ekki verður til að hámarka velferð þeirra yfir æviskeiðið og ástæðan getur verið bæði rangt mat einstaklingsins og atvinnurekenda á aðstæðum á vinnu- og afurðamarkaði. Einnig munu mismunandi aðstæður einstaklinga, efnalegar og félagslegar, valda því, að einstaklingar eru ekki í sömu stöðu til að taka hagstæðar, réttar eða skynsamlegar, ákvarðanir fyrir sig hvað snertir menntun og atvinnupátttöku. Þegar út á vinnumarkaðinn er síðan komið hafa jafnhæfir einstaklingar eins og kunnugt er mismunandi möguleika að fá starf, laun, launahækkningar, starfsframa og menntun (á kostnað vinnuveitanda).

Á sama hátt eru forsendurnar um frjálstan samkeppnismarkað óraunhæfar. Samkeppni á vinnu-, aðfanga-, og afurðamarkaði er sjaldnast algerlega frjálst og menn hafa yfirleitt ekki fullkomnar upplýsingar um eftirspurn og framboð á markaði.

1.2 Ákvörðun launa - "réttlát laun"

Margar aðrar hugmyndir hafa verið settar fram um ákvörðun launa á vinnu- markaði. M.a. hefur verið bent á að aðstæður á vinnumarkaði séu misjafnar, og eftirspurn og framboð á vinnumarkaði ráðist t.d. af þáttum eins og valdahlutföll- um, kynja- og kynþáttarfordómum, heimilisaðstæðum, aðgerðum stjórnvalda og aðgerðum hagsmunaaðila á vinnumarkaði.

Laun eru greiðsla atvinnurekanda til launamanns fyrir vinnuframlag. Ákvörðun um upphæð launa hér á landi grundvallast yfirleitt á lágmarksákvæðum kjarasamninga og svo launaauka sem um semst milli atvinnurekanda og starfs- manna á vinnustað (*hópbónus*) annars vegar og hins vegar milli atvinnurek- anda og tiltekins starfsmanns (*einstaklingsbundin yfirborgun*). Ákvörðun launa umfram lágmarksákvæði kjarasamninga hefur stundum verið beitt sem hvata til að auka afköst starfsmanna. Þannig getur verið mikilvægt orsakasamhengi á milli afkasta starfsmanna og launa. Það er þó ljóst að þeim mun hærrí sem kjarasamningsbundin laun eru þeim mun minna svigrúm hefur atvinnurekandi til að semja um hópbónus og yfirborganir.

1.2.1 Launaákvörðanir hjá hinu opinbera

Opinberar stofnanir framleiða yfirleitt ekki afurðir á samkeppnismarkaði. For- sendur kenninga hagfræðinnar um launamyndun á vinnumarkaði eiga því yfir- leitt ekki við hjá opinberum aðilum, t.d. er hvorki auðvelt að svara því hvernig ber að mæla jaðarafköst kennara eða hjúkrunarfræðinga né hvernig ber að há- marka eða mæla hagnað á heilbrigðisstofnunum og skólum?

Opinberir atvinnurekendur eru oft í þeirri stöðu að vera einir eða meðal mjög fárra atvinnurekenda fyrir stóra starfshópa og komast þess vegna iðulega í nokkurs konar einokunaraðstöðu, þegar kemur að því að ákvarða laun þessara starfshópa. Vegna þessarar sérstöðu atvinnurekenda bendir margt til þess að mjög mikilvægt sé fyrir þessa starfshópa að standa þétt saman í stéttarfélögum í samningum við opinbera vinnuveitendur. Opinberir vinnuveitendur virðast hafa ríka tilhneigingu til að standa saman enda sækja þeir fjármagn til rekstursins úr sömu buddunni. Þetta er mikilvægt að hafa í huga þegar rætt er um að dreifa launaákvörðunum hjá hinu opinbera.

Samningstaða háskólamanna meðal opinberra starfsmanna er hins vegar hægt og sígandi að breytast, einkum vegna þess að eftirspurn eftir háskólamönnum fer vaxandi á aimenum vinnumarkaði. Þannig eru opinberir atvinnurekendur að komast í vaxandi samkeppni við aðra atvinnurekendur um þessa starfshópa. Hingað til hafa þessi samkeppnisáhrif einkum birtst meðal viðskipta-, hag-, lög-, verk- og tæknifræðinga. En þessi áhrif fara að birtast víðar samtímis því að einkafyrirtækin reyna í vaxandi mæli að eignast sinn skerf í tæknibreytingum.

Stórir hópar háskólamanna í opinberri þjónustu fá greidd laun samkvæmt lág- um launatöxtum og njóta ekki yfirborgana umfram taxtalaun. Laun þeirra eru því langt fyrir neðan það sem gengur og gerist meðal samanburðarhópa á almennum vinnumarkaði og miklu lægri en í samkeppnislöndunum í kringum okkur. Um árabíl hefur verið lögð megináhersla á það í kjarasamningum af

hálfu opinberra atvinnurekenda að hækka taxtalaun mjög lítið eða ekki. Af hálfu ýmissa stéttarfélaganna hefur verið lögð megináhersla á það að hækka hæstu taxtalaun mun minna en lægstu taxtalaun. Þetta hefur valdið samþjöppun í taxtakervi launamanna, einkum opinberra starfsmanna. Niðurstaðan er sú að stór hópur háskólamanna í þjónustu hins opinbera hefur mun lægri ævitekjur en starfsmenn sem ekki hafa farið í langskólanám (sjá niðurstöður útreikninga í kafla 2). Til lengdar mun þetta valda því að háskólamenn munu ekki ráða sig til starfa hjá opinberum aðilum, svokallað *brain drain* mun eiga sér stað. Þess í stað munu háskólamenn leita starfa hjá einkafyrirtækjum á Íslandi eða jafnvei finna sig knúna til að flýja land.

1.2.2 "Réttlát laun"

Erfitt er að segja hvaða laun eru *réttlát* laun. Kenningar hagfræðinnar veita a. m. k. engin svör við því heldur aðeins hvaða laun myndu í fullkomnu frjálsu markaðshagkerfi stýra að jafnvægi og hagkvæmri nýtingu auðlinda, þ.e. laun sem miðast við jaðarafköst viðkomandi starfsmanns. Við þær aðstæður verða launin afar mismunandi að því gefnu að jaðarafköst starfsmanna séu mjög mismunandi.

Félagslega og pólitískt gætu lægstu laun og launabilið orðið *óásættanleg*. Frá þessum sjónarhól má halda því fram að öllum atvinnurekendum beri að greiða a. m. k. viss lágmarks-laun sem geta tryggt lágmarksframfærslu. Kjarasamningar, sem eru ákvæði um lágmarkskjör, gætu mögulega séð falið í sér að lægstu laun ættu undir öllum kringumstæðum að vera hærri en nemur jaðarafköstum lakasta starfsmannsins. Eftir sem áður má halda því fram að kjarasamningur geti falið í sér samkomulag um tilfærslu á milli launamanna. Með öðrum orðum að þeir sem skila mestum afköstum verði að sætta sig við tiltekna jöfnun þannig að lægstu laun skv. kjarasamningum tryggi öllum fullvinnandi einstaklingum lágmarksframfærslu. Hættan er þó alltaf sú, eins og reynslan hefur sýnt, að stéttarfélagum almennra launamanna er oft meira í mun að halda hæstu taxtalaunum niðri en að tryggja ákveðið stig lægstu launa. Niðurstaðan er sú að hlutur launamanna í heild sinni hefur orðið mun minni en ella og laun háskólamanna hafa orðið langt undir því sem hagkerfið getur borið og þar með langt undir því sem greitt er í samkeppnislöndum.

1.3 Menntun og hagvöxtur

Kenningar um innri hagvöxt byggja á þeirri grunnhugmynd að menntun, þ.e. fjárfestingar í mannauði, sé aðal hreyfiaflið að baki hagvexti þar sem mannauður sé forsenda þekkingar og tækniframfara. Mannauður getur m. a. byggst á formlegri menntun, námskeiðum og hvers kyns starfspjálfun. Tækniframfarir gegna sífellt stærra hlutverki að baki framförum og bættum lífsskjörum. Hagranssóknir sýna að mannauður og tækniframfarir eiga ríkulegan þátt í hagvexti eftirstrífisáranna á öllum OECD svæðinu. Það er ljóst að hagkerfi sem býður menntuðu vinnuafli há laun og góð starfskjör laðar til sín best menntaða fólkið við markaðsaðstæður, þar sem vinnuafli er tryggð frjáls för eins og t. d. á Evrópska efnahagssvæðinu. Hagranssóknir sýna að þjóðir sem greiða vel fyrir menntun laða til sín vel menntað fólk og búa við meiri mannauð, tækniframfarir

og hagvöxt en aðrar. Þannig er mikilvægt að miða hagstjórn við að auka hvers kyns menntun, skapa aðstæður fyrir rannsóknir og þróunarvinnu fyrir atvinnulíf, og bjóða samkeppnishæf laun fyrir vel menntað vinnuafli.

2. Ævitekjuathugun

2.1 Líkan

2.1.1 Tilgangur

Ævitekjuathugun þessi beinist að því að skoða arðsemi menntunar í ríkjandi launakerfi á Íslandi. Tilgangurinn með athugun á ævitekjum er að varpa ljósi á eftirfarandi staðreyndir:

- Að langskólagengnir hafa styttri starfsævi en aðrir launamenn. Ævitekjur þeirra koma á færri árum en hjá öðrum: Árstekjur háskólamanna verða þess vegna að vera þeim mun hærri en árstekjur annarra.
- Að skattkerfið tekur hærri skatt af þeim sem fær tekjur sínar á styttri tíma. Árstekjur og ævitekjur verða að vera þeim mun hærri til að langskólagengnir nái sömu nettólaunum.
- Að langskólagengnir verða að taka lán til að fjármagna tekjulausu árin og ýmsan beinan kostnað vegna náms. Einnig af þessum sökum verða árstekjur og ævitekjur langskólagenginna að vera þeim mun hærri en annarra til að þeir fyrrnefndu nái sömu nettólaunum.

Ævitekjuathugun þessi hefur tvennt að markmiði: Annars vegar að gera sam-
anburð á áætluðum nettóævitekjum starfshópa án háskólamenntunar og þeirra
sem hafa háskólamenntun þar sem tillit er tekið til skatta, endurgreiðslu náms-
lána og mismunandi tímasetninga á innkomnum launum. Hins vegar að meta
innri afkastavexti, þ.e. arðsemi fjárfestingar, í menntun fyrir þessa starfshópa.

2.1.2 Forsendur

Skattaáhrif eru reiknuð út frá gildandi skattareglum m.v. staðgreiðslu tekjuskatts og útsvars (1996). Endurgreiðsla námslána miðast einnig við gildandi reglur LÍN, þ.e. fyrstu tvö ár eftir nám án endurgreiðslu, næstu 5 ár með endurgreiðslu sem nemur 5% af brúttólaunum en eftir það m.v. 7% uns verðtryggt lánið með 1% vöxtum er að fullu endurgreitt. Hjá hópum háskólamanna er miðað við einstakling sem tekur BA (eða BS) nám á Íslandi en bætir við sig tveggja ára námi erlendis til MA (MS) gráðu eða tilsvareandi viðbótarnám og taki lán sem nemur 3,065,533 kr. Hér er þó ekki reiknað með kostnaði vegna skólagjalda í framhaldsnámi, en skólagjöld geta numið allt að 2.000.000 kr. á hverju námsári. Þeir sem velja að fara ekki í nám hefja störf 19 ára og fá tekjur mun fyrr en hinir. Tekjur í dag eru meira virði fyrir einstaklinginn en tekjur í framtíðinni. Tekjur sem koma fyrr á starfsævinni eru meira virði fyrir einstaklinginn og eru allar tekjur því núvirtar (*afvaxtaðar*), þ.e. færðar til sama dags, og þá miðað við 2%. Þeim mun hærri afvöxtunarprósenta sem notuð er í þessum útreikningum þeim mun verðmætari eru tekjur fyrri hluta starfsævinnar. Hér er miðað við 2% sem

hlýtur að teljast varfærnislegt. Nánari lýsingu á tekjum hvers hóps er að finna í undirköflum.

2.1.3 Aðferðafræði

Athugunin skiptist í tvennt (kaflar 2.2.1 og 2.2.2) þar sem í fyrsta lagi eru bornar saman ævitekjur m.v. áætluð taxtalaun skv. kjarasamningi hjá sjúkraliða, lögreglumanni, hjúkrunarfræðingi og framhaldsskólakennara. Í öðru lagi er miðað við greidd laun samkvæmt fyrirbyggjandi kjarakönnunum. Þar eru bornar saman ævitekur fyrir eftirgreinda hópa: ríkisstarfsmenn í BSRB annars vegar og BHM hins vegar (sbr. 2.2.2.1), félagsmenn VR annars vegar og ríkisstarfsmenn í BHM hins vegar (sbr. 2.2.2.2), félagsmenn VR annars vegar og ríkisstarfsmenn í BHM og verkfræðinga hins vegar (sbr. 2.2.2.3). Tekjur ríkisstarfsmanna í þessum hluta athugunarinnar eru hækkaðar um 5,5% vegna rýmri lífeyrisréttinda ríkisstarfsmanna¹. Í viðauka eru töflur með öllum niðurstöðum fyrir þessa hópa sem um er fjallað í kafla 2.2.2 auk þess sem samanburðurinn nær til viðskiptafræðinga.

2.2 Samanburður á ævitekjum

Í athugun á ævitekjum skiptir val á viðmiðunarhópum miklu máli og þetta val er ekki alltaf augljóst. Viðtæk gögn liggja fyrir um taxtakerfi starfsmanna ríkisins sem gera kleift að draga ályktanir um arðsemi menntunarákvarðana innan þess geira en hliðstæð gögn eru af skörum skammti um laun á almennum markaði. Samanburður á grundvelli taxtakerfis ríkisstarfsmanna er þó afar takmarkaður og sýnir alls ekki valkosti einstaklinganna í réttu ljósi. Þannig stendur valkostur einstaklings sem vill starfa í verslun og viðskiptum ekki aðeins á milli starfa sem ófaglærður ríkisstarfsmaður (BSRB) eða háskóla- maður í þjónustu ríkis (BHM) heldur gæti hann einnig og ekki síður valið að starfa á almennum vinnumarkaði þar sem launin eru mun hærri, bæði hjá ófaglærðum og hjá háskólamönnum. Þessi munur kemur vel fram í kafla 2.2.2 hér á eftir.

2.2.1 Samanburður á ævitekjum m.v. taxtalaun skv. kjarasamningi

Bornar eru saman í fyrsta lagi áætluð taxtalaun skv. kjarasamningum hjá sjúkraliðum og lögreglumönnum annars vegar og hjúkrunarfræðingum og framhaldsskólakennurum hins vegar. Miðað er við laun almennra starfsmanna fyrir fullt starf skv. kjarasamningum eins og þeir standa í desember 1996. Reiknuð eru *nettólaun*, þ.e. laun eftir staðgreiðslu skatta og endurgreiðslu námskostnaðar, fyrir almenna starfsmenn m.v. taxtalaun. Miðað er við að þessir starfshópar fái tveggja launaflokka hækkun á starfsferli vegna viðbótarnáms, þar sem heimild er til þess í kjarasamningi.² Hér er annars vegar miðað við að sjúkraliði taki þátt í tveimur starfsþjálfunarnámskeiðum á launum og fái fyrir það tveggja launa-

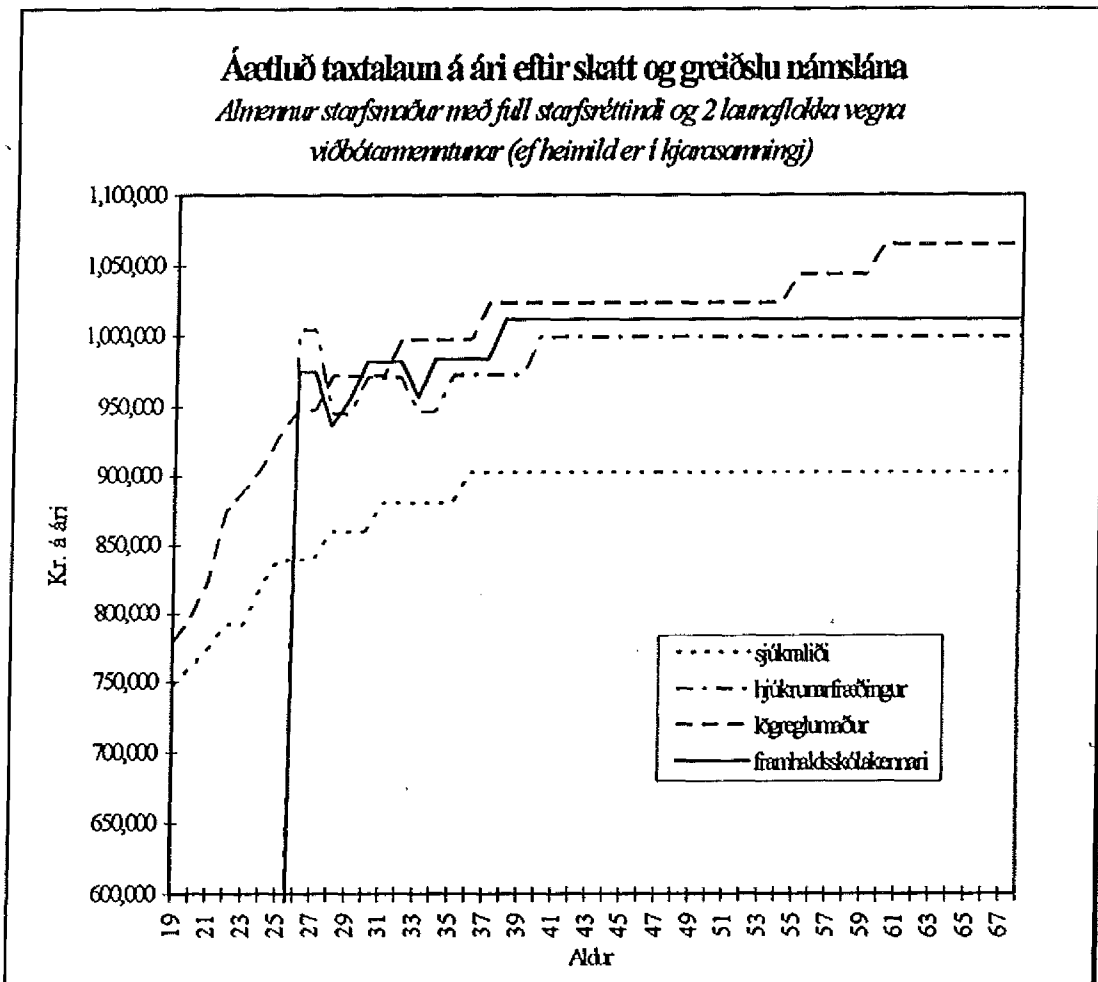
¹ Hér er stuðst við nýlegt mat Talnakönnunar hf á verðmæti lífeyrisréttinda starfsmanna ríkisins og endurskoðun á lífeyrisréttindum þeirra, sbr. l. nr. 1/1997 og 2/1997.

² Í töflum 7 og 8 í viðauka eru útreikningar annars vegar fyrir þá sem hafa enga launaflokka vegna viðbótarmenntunar og hins vegar fyrir þá sem hafa mestu mögulegu launahækkun vegna viðbótarmenntunar.

flokka hækkun og hins vegar að háskólamenntaður starfsmaður með BA/BS próf fari í 1-2 ára nám til MAVMS gráðu tekjulaus og á eigin kostnað og fái tilsvarendi tveggja launaflokka hækkun. Miðað er við að háskólamenn hefji starf 26 ára aldri og starfi eins og viðmiðunarhópar til 68 ára aldurs. Í þessum hluta athugunarinnar er verið að skoða sérstaklega arðsemi menntunar út frá reglum kjarasamninga þessara starfshópa.

Mynd 1 lýsir áætluðum ævitekjum þessara hópa eftir aldri áður en þær eru afvaxtaðar. Á myndinni má sjá að háskólamenn byrja seinna að fá tekjur en mynstur hækkana er svipað.

Mynd 1: Áætluð taxtalaun á ári eftir skatt og námslán



Niðurstöður þessarar athugunar má sjá í töflu 1 hér á eftir. Þar eru sýndir útreikningar á samanlögðum ævitekjum þessara hópa m.v. dagvinnulaun skv. kjarasamningi að teknu tilliti til greiðslna skatta og endurgreiðslu námslána. Tölurnar eru síðan færðar til núvirðis miðað við 2% ávöxtunarkröfu til þess að sýna verðmæti teknanna á sama tímamarki. Taflan sýnir að kjarasamningar tryggja sjúkraliðum (100) og lögglumönnum (117) hærra ævitekjur fyrir dagvinnu eftir greiðslu skatta og námslána en hjúkrunarfræðingum (93) og framhaldsskólakennurum (94).

Tafla 1: Samanburður á ævitekjum m.v. taxtalaun

	Sjúkraliði	Lögregla	Hjúkrunarfræðingur	Framhaldsskóla- kennar
Taxtalaun	43,982,158	59,047,584	56,135,419	57,046,572
skattar	4,991,618	9,047,574	9,936,763	10,303,615
námslán			3,641,369	3,710,788
Nettó laun	38,990,541	50,000,010	42,557,287	43,032,169
Núvirt með 2%	27,335,128	30,883,747	24,624,598	24,881,103

Í vísitölum. Ævitekjur sjúkraliða = 100

	Sjúkraliði	Lögregla	Hjúkrunarfræðingur	Framhaldsskóla- kennar
Nettó laun	100	128	109	110
Núvirt með 2%	100	113	90	91

Í viðauka eru sýndir sams konar útreikningar miðað við aðrar forsendur um lengd menntunar og hækkun launa af þeim ástæðum. Þar eru tekin dæmi um sömu starfshópa annars vegar til að sýna áhrif mestu mögulegu hækkunar vegna viðbótarnáms á ævitekjur og hins vegar er tekið dæmi um starfsmenn sem enga viðbótarmenntun hafa³. Helstu niðurstöður þessara útreikninga eru sýndir í töflu 2 hér á eftir:

Tafla 2: Áhrif viðbótarmenntunar á ævilaun

A. Starfsmenn án viðbótarmenntunar:

Í vísitölum. Ævitekjur sjúkraliða = 100

	Sjúkraliði	Lögregla	Hjúkrunarfræðingur	Framhaldsskóla- kennar
Nettó laun	100	118	103	105
Núvirt með 2%	100	117	97	99

B. Mesta hækkun vegna viðbótarmenntunar:

Í vísitölum. Ævitekjur sjúkraliða = 100

	Sjúkraliði	Lögregla	Hjúkrunarfræðingur	Framhaldsskóla- kennar
Nettó laun	100	114	92	96
Núvirt með 2%	100	114	84	87

2.2.2 Samanburður á ævitekjum m.v. greidd laun samkvæmt kjarakönnunum

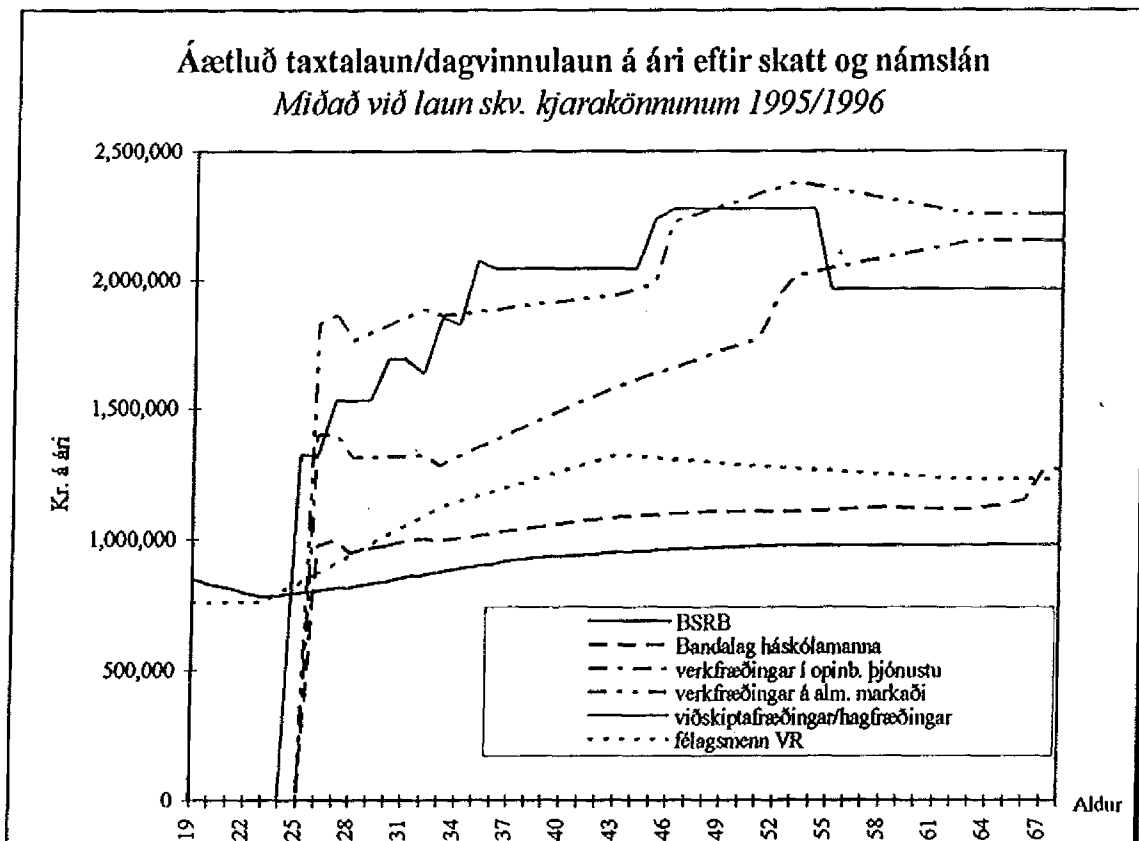
Hér á eftir er beitt hliðstæðum aðferðum og í kafla 2.2.1. Borin eru saman dagvinnu- og heildarlaun samkvæmt kjarakönnunum fyrir félagsmenn í Versl-

³ Sbr. töflur 7 og 8 í viðauka.

unarmannafélagi Reykjavíkur (VR)⁴ og BSRB sem samnefnara fyrir þá sem ekki leggja í fjárfestingu í háskólamenntun, ríkisstarfsmenn í Bandalagi háskólamanna (BHM), verkfræðinga í opinberri þjónustu og á almennum vinnu-markaði í Stéttarfélagi verkfræðinga (SV), og viðskiptafræðinga í Félagi viðskiptafræðinga og hagfræðinga (FVH). Kjarakannanir þessar miða við laun á árinu 1996 fyrir aðra en viðskiptafræðinga en þar er miðað við árið 1995 og bætt við 3% vegna almennra hækkana 1996. Þar sem launin eru gefin upp sem meðallaun fyrir tiltekin aldursbil var laununum dreift á hvert aldursár (með fljótandi meðaltali). Tekjur ríkisstarfsmanna í þessari athugun eru hækkaðar um 5,5% vegna rýmri líffeyrisréttinda ríkisstarfsmanna. Forsendur um skatta, námslán, starfsævi og afvöxtun eru þær sömu og greint er frá hér að ofan.

Mynd 2 lýsir áætluðum ævitekjum þessara hópa eftir aldri m.v. föst laun/dagvinnulaun eftir skatt og greiðslu námslána áður en þær eru afvaxtaðar. Á myndinni má sjá að háskólamenn byrja seinna að fá tekjur en félagsmenn VR og BSRB. Á myndinni sést einnig vel að háskólamenn á almennum markaði fá miklu hærri tekjur en háskólamenn í þjónustu ríkisins (aðrir en verkfræðingar). (Hækkun á launum ríkisstarfsmanna innan BHM við 66 ára aldur skýrist af því að þá er lokið endurgreiðslu námslána).

Mynd 2: Áætluð dagvinnulaun á ári eftir skatt og námslán



⁴ Miðað er við bráðabirgðaniðurstöður í nýlegri könnun VR á launum félagsmanna VR. Dagvinnulaun eru áætluð út frá hlutfalli dagvinnulauna af heildarlaunum fyrir afgreiðslu- og skrifstofufólk á höfuðborgarsvæði.

2.2.2.1 Samanburður á ævitekjum félagsmanna BSRB og BHM

Niðurstöður athugunar á ævitekjum félagsmanna í BSRB samanborið við háskólamenn í BHM má síðan sjá í töflu 3 hér á eftir. Taflan er byggð upp á sama hátt og tafla 1, þ.e. hún sýnir samanlagðar ævitekjur þessara hópa m.v. föst laun/dagvinnulaun og heildarlaun. Tölurnar eru síðan færðar til núvirðis miðað við 2% ávöxtunarkröfu til þess að sýna verðmæti teknanna á sama tímapunkti.

Tafla 3: Áætlaðar ævitekjur ríkisstarfsmanna í BHM og BSRB

Samanburður á áætluðum ævitekjum ríkisstarfsmanna í Bandalagi háskólamanna og BSRB á árinu 1996

		Ríkisstarfsmenn í BSRB	Ríkisstarfsmenn í BHM	Mismunur	Í %
Taxtalaun/dagv. laun		52,101,229	66,012,898	13,911,669	
skattar		6,250,805	15,843,347	9,592,542	
námslán		0	3,851,747	3,851,747	
Nettó laun		45,850,424	46,317,804	467,381	1.02%
Núvirt með	2%	28,248,799	26,500,871	-1,747,928	-6.19%
Heildarlaun		76,590,021	93,755,841	17,165,819	
skattar		16,110,581	25,083,648	8,973,067	
námslán		0	3,602,872	3,602,872	
Nettó heildarlaun		60,479,441	65,069,321	4,589,880	7.59%
Núvirt með	2%	37,000,019	36,987,093	-12,926	-0.03%

Í vísitölum. Ævitekjur í BSRB = 100

	BSRB	Bandalag háskólamanna
Nettó taxtalaun/dagv. laun	100	101
Núvirt með 2%	100	94
Nettó heildarlaun	100	108
Núvirt með 2%	100	100

Heimild: KOS

Taflan sýnir að þegar bornir eru saman ríkisstarfsmenn eru núvirtar ævitekjur háskólamanna innan BHM miðað við dagvinnu mun lakari (94) en ævitekjur annarra ríkisstarfsmanna þ.e. innan BSRB (100), sem ekki fjárfesta í háskólamenntun fyrir dagvinnu, munar þar um 6%.

2.2.2.2 Samanburður á ævitekjum félagsmanna VR og BHM

Tafla 4 sýnir á sama hátt ævitekjur félagsmanna VR og háskólamanna í BHM m.v. föst laun/dagvinnulaun og heildarlaun og tölurnar eru færðar til núvirðis m. v. 2% ávöxtunarkröfu eins og í fyrri dæmum.

Tafla 4: Áætlaðar ævitekjur félagsmanna VR og BHM

Samanburður á áætluðum ævitekjum félagsmanna VR og ríkisstarfsmanna í Bandalagi háskólamanna

	Félagsmenn VR	Ríkisstarfsmenn í BHM	Mismunur	Í %
Taxtalaun/dagv. laun	71,100,592	66,012,898	-5,087,694	
skattar	13,900,405	15,843,347	1,942,942	
námslán	0	3,851,747	3,851,747	
Nettó laun	57,200,187	46,317,804	-10,882,383	-19.03%
Núvirt með 2%	34,574,608	26,500,871	-8,073,736	-23.35%
Heildarlaun	99,287,284	93,755,841	-5,531,443	
skattar	25,249,043	25,083,648	-165,396	
námslán	0	3,602,872	3,602,872	
Nettó heildarlaun	74,038,240	65,069,321	-8,968,920	-12.11%
Núvirt með 2%	43,063,992	36,987,093	-6,076,899	-14.11%

Í vísitölum. Ævitekjur í VR = 100

	VR	Bandalag háskólamanna
Nettó taxtalaun/dagv. laun	100	81
Núvirt með 2%	100	77
Nettó heildarlaun	100	88
Núvirt með 2%	100	86

Heimild: KOS og VR

Þessi tafla sýnir að núvirtar ævitekjur háskólamanna innan BHM (77) eru um fjórðungi lægri en félagsmanna VR (100), þegar miðað er við dagvinnulaun. Þetta sýnir að 19 ára gamall einstaklingur, sem ætlar að taka ákvörðun um starfsvettvang út frá væntanlegum framtíðartekjum, ætti ekki að miða við að taka starf hjá ríki ef hann leggur út í langskólanám, a.m.k. eins og launakjör háskólamanna í ríkisþjónustu eru nú.

2.2.2.3 Samanburður á ævitekjum félagsmanna VR, BHM og SV

Niðurstöður í töflu 4 kalla á að skoðað sé hvort aðrir valkostir séu í stöðunni en að velja á milli ófaglærðra starfa (VR) og að starfa í ríkisþjónustu skv. kjara-samningum aðildarféлага BHM. Tafla 5, sem er af sömu gerð og tafla 4, ber saman ævitekjur félagsmanna VR, BHM og SV, þ.e. verkfræðinga sem starfa annars vegar í opinberri þjónustu og hins vegar á almennum markaði.

Tafla 5: Áætlaðar ævitekjur félagsmanna VR, BHM og SV

Samanburður á áætluðum ævitekjum félagsmanna VR, ríkisstarfsmanna innan Bandalags háskólamanna og verkfræðinga í opinberri þjónustu og á almennum markaði:

	Félagsmenn VR	Ríkisstarfsmenn í BHM	Verkfræðingar í opinb. þjónustu	Verkfræðingar á alm. markaði
Taxtalaun/dagv. laun	71,100,592	66,012,898	109,305,780	136,010,064
skattar	13,900,405	15,843,347	31,344,426	42,096,212
námslán	0	3,851,747	3,600,097	3,466,134
Nettó laun	57,200,187	46,317,804	74,361,257	90,447,719
Núvirt með 2%	34,574,608	26,500,871	41,253,767	51,334,444
Heildarlaun	99,287,284	93,755,841	144,809,903	155,020,460
skattar	25,249,043	25,083,648	45,639,238	49,750,254
námslán	0	3,602,872	3,470,215	3,423,223
Nettó heildarlaun	74,038,240	65,069,321	95,700,449	101,846,984
Núvirt með 2%	43,063,992	36,987,093	53,823,630	57,935,615

Í vísitölum. Ævitekjur félagsmanna VR = 100

	Félagsmenn VR	Ríkisstarfsmenn í BHM	Verkfræðingar í opinb. þjónustu	Verkfræðingar á alm. markaði
Nettó taxtalaun/dagv. laun	100	81	130	158
Núvirt með 2%	100	77	119	148
Nettó heildarlaun	100	88	129	138
Núvirt með 2%	100	86	125	135

Heimildir:

Byggt á gögnum frá: VR

Kjararannsóknarnefnd opinberra starfsmanna

Kjarakönnun Félags viðskiptafræðinga og hagfræðinga 1995

Kjarakönnun Verkfræðingafélags Íslands

Þessi tafla sýnir m.a. að verkfræðingar hvort heldur sem er í opinberri þjónustu eða á almennum markaði bera hins vegar mun meira úr bótum og hafa allt að tvöfalt hærri ævitekjur en háskólamenn innan BHM.

Í viðauka er sýnd heildartafla yfir alla starfshópa sem teknir voru í þessari athugun. Samanburðurinn í þeirri töflu nær einnig til viðskiptafræðinga en niðurstaðan var afar lík samanburði við verkfræðinga.

2.3 Arðsemi menntunar

Ein aðferð við að leggja mat á arðsemi menntunar er að reikna út svokallaða innri afkastavexti fjárfestingar í menntun. Þannig er lagt mat á arðsemina út frá mismun tekna á hverjum tíma milli háskólamannsins og hins ófaglærða sem hóf störf 19 ára að teknu tilliti til skatta- og námslána greiðslna, sbr. að ofan.

Útreikningar á innri afkastavöxtum fjárfestingar í menntun hjá hjúkrunarfræðingi og framhaldsskólakennara á grundvelli dagvinnulauna skv. kjarasamningum samanborið við sjúkraliða (sem dæmi) að teknu tilliti til skatta- og námslána-greiðslna sýnir að arðsemin er **-1,2%** hjá hjúkrunarfræðingnum og **-0,7%** hjá framhaldsskólakennaranum. Í þessu sambandi má benda á að nettóaukning ævitekna hjúkrunarfræðings af því að auka við BS-menntun sína með MS-prófi er neikvæð um kr. 1,086,628 á núvirði. Hliðstætt dæmi fyrir framhaldsskólakennara felur á sama hátt í sér lækkun ævitekna að núvirði um kr. 1,221,251.

Þegar bornir eru saman þeir möguleikar að taka kjör eins og bjóðast félagsmönnum VR eða fara í langskólanám og starfa sem ríkisstarfsmaður á kjörum félagsmanna BHM, er ljóst að afkastavextir menntunar eru afar neikvæðir. Það sýnir sig að laun BHM-manna þurfa að meðaltali að hækka um **42,5%** til að arðsemi fjárfestingar þeirra í menntun verði **0%**.

Tafla 6 sýnir arðsemi menntunar hjá verkfræðingum í opinberri þjónustu, verkfræðingum á almennum markaði og viðskiptafræðingum. Þar er miðað við mismun tekna þessara háskólamanna og félagsmanna VR að teknu tilliti til skatta- og námslána-greiðslna.

Tafla 6: Arðsemi menntunar

Verkfræðingar í opinberri þjónustu:	5.6%
Verkfræðingar á almennum markaði:	10.8%
Viðskiptafræðingar:	11.0%

Eins og áður segir þurfa laun háskólamanna innan BHM að hækka um 42,5% til þess að ná 0% arðsemi. Þetta má bera saman við arðsemi menntunar hjá verkfræðingum og viðskiptafræðingum sem er á bilinu 5,6-11%.

3. Helstu niðurstöður

Helstu niðurstöður þessarar athugunar eru eftirfarandi:

1. Ef borin eru saman taxtalaun skv. kjarasamningum starfsmanna ríkisins hjá sjúkraliðum, lögreglumönnum, hjúkrunarfræðingum og framhaldsskólakennurum kemur í ljós að núvirtar ævitekjur hjúkrunarfræðinga og framhaldsskólakennara eru mun lægri en hliðstæðar tekjur sjúkraliða og lögreglumanna.
2. Þegar núvirtar ævitekjur ríkisstarfsmanna innan BHM og BSRB á grunni dagvinnulauna eru bornar saman, eru ævitekjur háskólamanna 6% lakari.
3. Ríkisstarfsmenn innan BHM hafa að meðaltali um fjórðungi lægri ævitekjur að núvirði en félagsmenn VR miðað við dagvinnulaun að teknu tilliti til verðmætari lífeyrisréttinda ríkisstarfsmanna. Ef tekið er mið af heildarlaunum er munurinn um 16% félagsmönnum VR í vil.
4. Verkfræðingar í opinberri þjónustu hafa um 54% hærri ævitekjur en ríkisstarfsmenn í BHM miðað við dagvinnulaun. Verkfræðingar á almennum markaði hafa um 57% hærri ævitekjur en ríkisstarfsmenn í BHM miðað við dagvinnulaun.
5. Arðsemi menntunar hjá ríkisstarfsmönnum innan BHM er verulega neikvæð. Laun ríkisstarfsmanna innan BHM þurfa að meðaltali að hækka um 42,5% til að arðsemi menntunar nái 0%.

4. Viðauki

Tafla 7: Samanburður á ævitekjum m.v. taxtalaun án viðbótarmenntunar

Með full starfsréttindi, án viðbótarmenntunar:

	Sjúkraliði	Lögregla	Hjúkrunarfræðingur	Framhaldsskóla- kennar
Taxtalaun	46,540,932	59,047,584	54,944,748	56,031,144
skattar	4,012,096	9,047,574	8,868,314	9,305,723
námslán			2,154,062	2,147,685
Nettó laun	42,528,836	50,000,010	43,922,372	44,577,736
Núvirt með 2%	26,479,288	30,883,747	25,711,226	26,102,354

Í vísitölum. Ævitekjur sjúkraliða = 100

	Sjúkraliði	Lögregla	Hjúkrunarfræðingur	Framhaldsskóla- kennar
Nettó laun	100	118	103	105
Núvirt með 2%	100	117	97	99

Tafla 8: Samanburður á ævitekjum m.v. taxtalaun og mestu mögulegu hækkun skv. kjarasamningi vegna viðbótarmenntunar.

	Sjúkraliði	Lögregla	Hjúkrunarfræðingur	Framhaldsskóla- kennar
Taxtalaun	49,506,216	59,047,584	54,146,791	56,859,623
skattar	5,500,519	9,047,574	10,019,678	11,111,929
námslán			3,487,116	3,661,678
Nettó laun	44,005,697	50,000,010	40,639,998	42,086,016
Núvirt með 2%	27,061,670	30,883,747	22,773,388	23,594,435

Í vísitölum. Ævitekjur sjúkraliða = 100

	Sjúkraliði	Lögregla	Hjúkrunarfræðingur	Framhaldsskóla- kennar
Nettó laun	100	114	92	96
Núvirt með 2%	100	114	84	87

Tafla 9: Áætlaðar ævitekjur félagsmanna VR, BSRB, BHM, SV og FVH

Samanburður á áætluðum ævitekjum félagsmanna VR, ríkisstarfsmanna innan BSRB, Bandalags háskólamanna, verkfræðinga i opinberri þjónustu og á almennum markaði og viðskiptafræðinga:

		Ríkisstarfsmenn í BSRB	Félagsmenn VR	Ríkisstarfsmenn í BHM	Verkfræðingar i opinb. þjónustu	Verkfræðingar á alm. markaði	Viðskiptafræðingar
Taxtalaun/dagv. laun		52,101,229	71,100,592	66,012,898	109,305,780	136,010,064	129,122,513
skattar		6,250,805	13,900,405	15,843,347	31,344,426	42,096,212	39,028,591
námslán		0	0	3,851,747	3,600,097	3,466,134	3,484,068
Nettó laun		45,850,424	57,200,187	46,317,804	74,361,257	90,447,719	86,609,855
Núvirt með	2%	28,248,799	34,574,608	26,500,871	41,253,767	51,334,444	49,870,519
Heildarlaun		76,590,021	99,287,284	93,755,841	144,809,903	155,020,460	154,316,718
skattar		16,110,581	25,249,043	25,083,648	45,639,238	49,750,254	49,172,382
námslán		0	0	3,602,872	3,470,215	3,423,223	3,439,382
Nettó heildarlaun		60,479,441	74,038,240	65,069,321	95,700,449	101,846,984	101,704,954
Núvirt með	2%	37,000,019	43,063,992	36,987,093	53,823,630	57,935,615	58,319,700

Heimildarskrá

Áfangaskýrsla starfshóps um starfsmat, Félagsmálaráðuneytið, 1996
Kjararannsóknarnefnd opinberra starfsmanna, 1996
Kjarakönnun Félags viðskiptafræðinga og hagfræðinga, 1995
Kjarakönnun Verkfræðingafélags Íslands, 1996
SACO: Löneildning, 1994
Tryggvi Þór Herbertsson: Innri og ytri hagvöxtur, Fjármálatíðindi, 1996
Tryggvi Þór Herbertsson: Rætur hagvaxtar á Íslandi, Fjármálatíðindi, 1995

Ritröð Bandalags háskólamanna:

- Kjaramál ríkisstarfsmanna í BHMR: *Kjaradómsmál, samningsréttur og skýrsla samanburðarnefndar um samanburður á kjörum háskólamanna*
 - "Skýrsla Gallup": Könnun á launakjörum háskólamenntaðra manna, *Skýrsla unnin fyrir Kjarasamanburðarnefnd fjármálaráðherra og BHMR skv. kjarasamningum samflotsfélaga 1989.*
1. Áhrif EES á réttarstöðu launamanna: *Erindi flutt á námskeiði á vegum Endurmenntunarstofnunar Háskóla Íslands og Bandalags háskólamanna-BHMR, febrúar 1995.*
 2. Afstaða til breytinga á lögbundnum kjörum launamanna: *Umsögn Bandalags háskólamanna um frumvarp til laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins og frumvarp til laga um stéttarfélög og vinnudeilur, apríl 1996.*
 3. Ævitekjur og arðsemi menntunar: *Skýrsla til miðstjórnar, febrúar 1997.*