

Bachelor eller kandidat? – startløn og lønudvikling

Dette faktaark samler og analyserer data om de universitetsuddannede bachelorer sammenlignet med universiteternes kandidater. Fokus for dette faktaark er de to gruppers startløn og lønudvikling. Et andet faktaark har fokus på deres beskæftigelse, ledighed og overførselsindkomster. Resultaterne samles og vurderes i faktaarket "*Bachelor eller kandidat – et samfundsøkonomisk valg*".

Lønniveau og lønforskelle er vigtige parametre, når man skal vurdere de mere snævre samfundsøkonomiske begrundelser for at uddanne kandidater fremfor at øge afgangene fra universiteterne allerede efter bachelorgraden.

Væsentlige resultater fra analysen

- Bachelorerne startlønninger er gennemsnitligt 21 procent lavere end kandidaternes startlønninger – side 3.
- Bachelorerne har en løn efter to års anciennitet, der gennemsnitligt ligger 9 procent lavere end kandidaternes startlønninger – side 4.
- Bachelorerne lønudvikling – når man sammenholder bachelorer med to års højere anciennitet end kandidaternes – er betydeligt lavere end kandidaternes, hvilket øger lønforskellen – side 5
- Kandidaterne kommer "i karriere", hvorfor de efter 10 års anciennitet løber helt væk fra bachelorerne – side 6

De samfundsøkonomiske konsekvenser af disse resultater belyses i faktaarket "*Bachelor eller kandidat – et samfundsøkonomisk valg*".

Spørgsmål om indhold kan rettes til:

Forsknings- og uddannelsespolitisk chef i Djøf Wenche Marit Quist på wmq@djoef.dk/33 95 98 26

Spørgsmål om metode kan rettes til:

Chefkonsulent i Djøf Kirstine Nærvig Petersen på knp@djoef.dk/33 95 01 94

Se nærmere om analysens metode mv. på næste side.

Hvad er en bachelor?

Analysen vedrører de bachelorer, som uddannes ved universiteterne. Det er vigtigt at vurdere disse bachelorer adskilt fra professionsbachelorerne.

Universiteternes uddannelse af bachelorer har som hovedformål at kvalificere de studerende til videre uddannelse på kandidatuddannelsen.

Professionshøjskolernes uddannelse af bachelorer har som hovedformål at kvalificere de studerende til umiddelbar erhvervsdeltagelse.

Uddannelserne kan ikke rumme begge formål uden at øge studietiden.

Om analysen

Datagrundlaget er e-Indkomstregisteret, bearbejdet af Djøf på baggrund af en analyse af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. Tallene bygger på 3. kvartal 2012. Når der regnes anciennitet, er der tale om rullende år. Enheden er i personmåneder i befolkningen. Omregnet til personer indgår 27.837 bachelorer og 214.050 kandidater i analysen.

Der regnes i fuldtidspersoner. Der ses alene på ansatte, dvs. at selvstændige ikke indgår i analyserne.

Når der analyseres på løn, er det fuldtidsnettoløn, dvs. løn uden pensionsbidrag.

I gruppen af bachelorer indgår alle, der har færdiggjort en universitetsbachelorgrad, men ikke en kandidatgrad og som ikke længere er studerende. De kan således have været indskrevet på kandidatdelen uden at færdiggøre denne, men også været gået direkte fra bachelorgraden ud på arbejdsmarkedet.

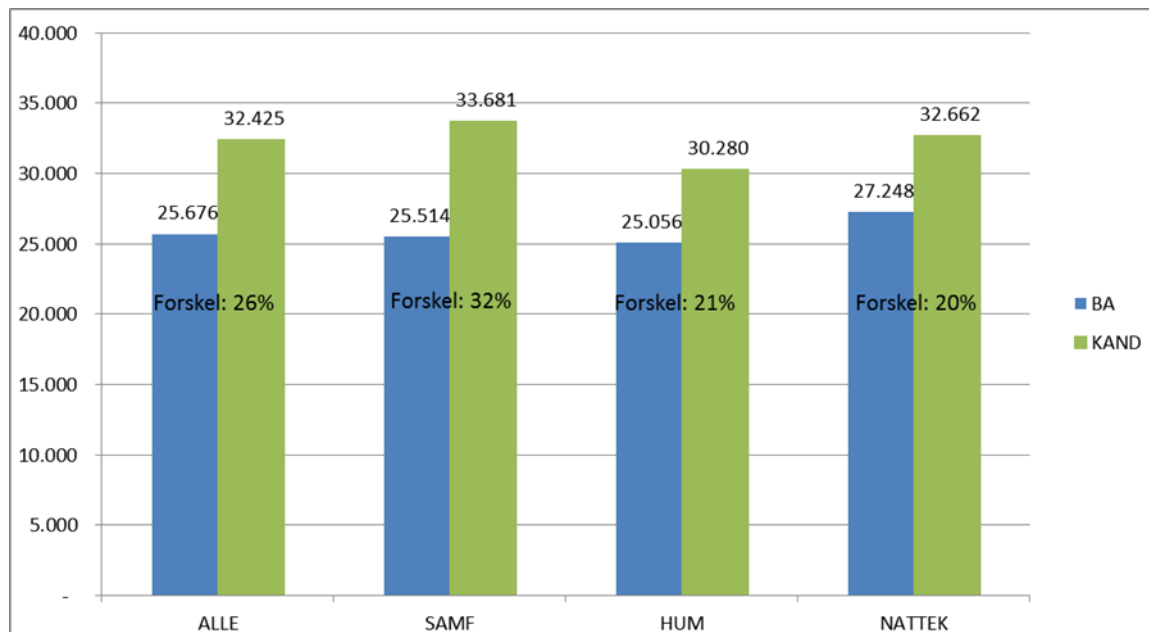
Bachelorer og kandidater fra det sundhedsvidenskabelige område er ikke medtaget, idet der praktisk talt ikke findes sundhedsvidenskabelige bachelorer. HA er ikke medtaget, da denne er en tidligere professionsbachelor. Dvs. at der alene ses på HUM, SAMF (uden HA) og NATTEK.

Gruppen på overførselsindkomst omfatter alle, - personer i arbejdsstyrken (fx dagpengemodtagere og kontanthjælpsmodtagere) og personer, der ikke indgår i arbejdsstyrken (fx førtidspensionister).

Startlønninger

En højere uddannelse kan betale sig fra starten – kandidaternes startlønninger er fra starten meget højere end bachelorenes. Det kan oplyses, at hvis man har en ph.d., giver det en stigning på yderligere 12 procent oveni.

Figur 1. Startlønninger for bachelorer og kandidater

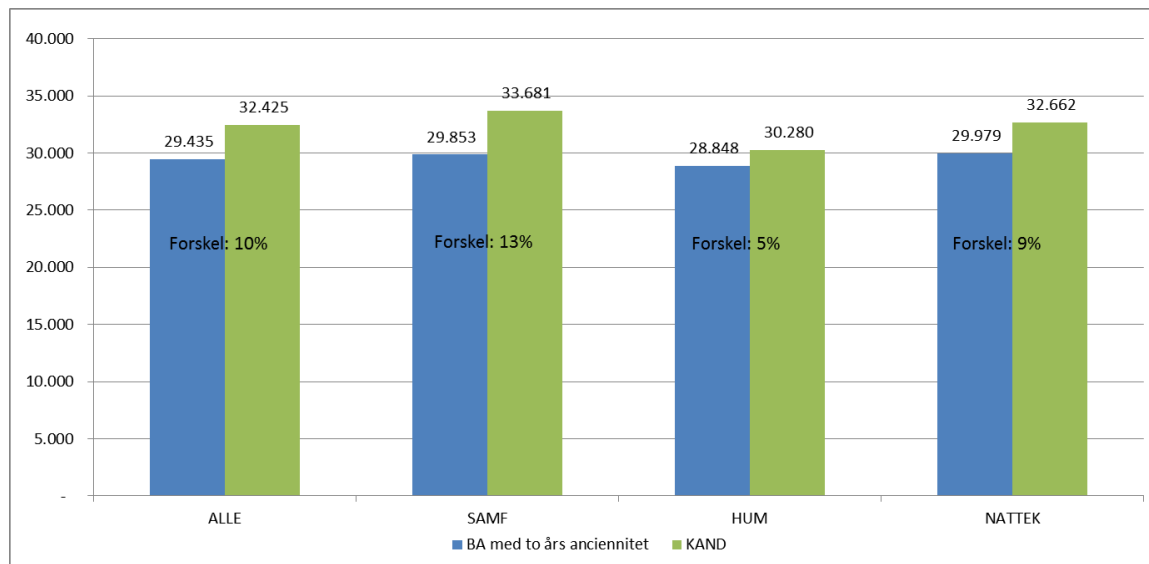


Samlet set giver en kandidatgrad en startlønn, der er 26 procent højere end startlønnen for en bachelor – fuldtidsansatte nyuddannede bachelorer tjener i gennemsnit 25.676 kr., mens de fuldtidsansatte nye kandidater tjener 32.425 kr.

En samfundsvidenskabelig kandidat tjener 32 procent mere end en samfundsvidenskabelig bachelor, svarende til godt 8.000 kroner mere i løn om måneden – eller knapt 100.000 kroner mere om året. Gevinsten er lidt mindre blandt NATTEK (65.000 kroner om året) og HUM (63.000 kroner om året).

Hvis man sammenligner begyndelseslønnen hos en kandidat med lønnen hos en bachelor, der har to års anciennitet – dvs. en bachelor, der har brugt tiden på at arbejde, mens den kandidatstuderende kombinerer studierne og supplerende erhvervsarbejde, finder vi stadig forskelle:

Figur 2. Løn for nyuddannet kandidat og bachelor med to års anciennitet



Den nyuddannede kandidat får i gennemsnit små 3.000 kr. mere om måneden – eller 36.000 kroner mere om året – end den bacheloruddannede med 2 års anciennitet, svarende til 10 pct. mere.

Forskellen er størst blandt samfundsvidenskabeligt uddannede, hvor der er en forskel på 13 pct. eller 3.828 kr. hver måned (46.000 kroner om året) og mindst for humanister, hvor forskellen er fem pct. eller knap 1500 kr. om måneden (17.000 kroner om året).

Lønudvikling

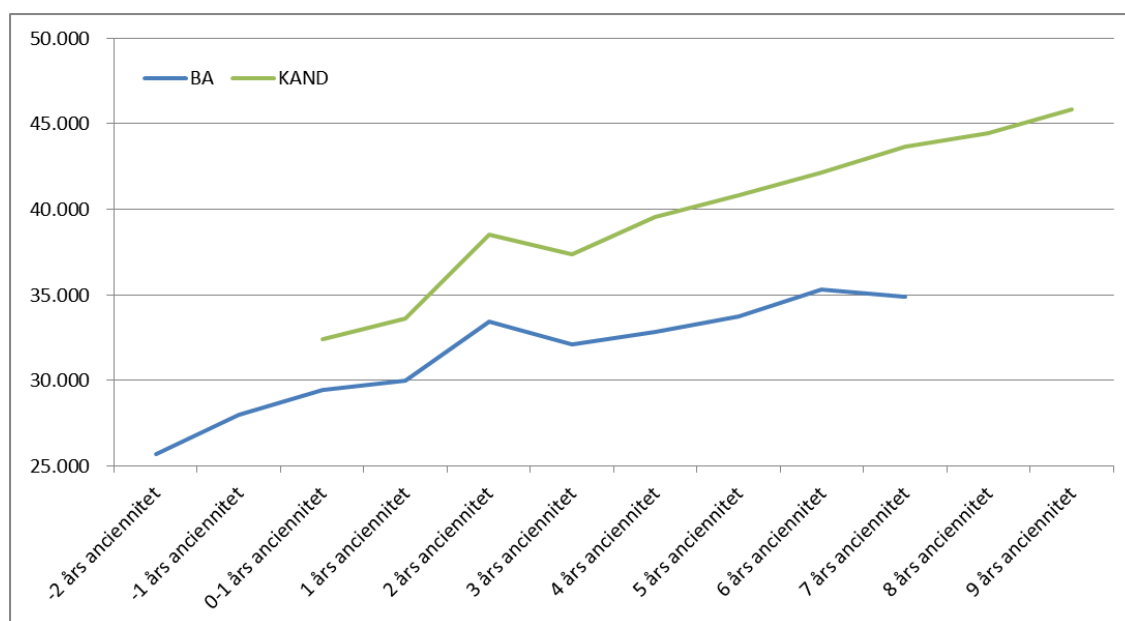
Når man ser på lønudviklingen blandt bachelorer og kandidater er det umiddelbart også her mest retvisende at sammenligne en kandidat med en bachelor med to års arbejds erfaring.

Det tidspunkt, de to uddannelsesniveauer er tættest på hinanden lønmæssigt er, når kandidaten er nyuddannet. Denne forskel øges for hvert år, der går, fra kandidatgraden er i hus. Når der er gået 1 år, er forskellen 12 procent, efter 3 år 15 procent, efter 5 år 22 procent og efter 7 år 24 procent.

Fra 0 til 7 års anciennitet stiger forskellen fra ca. 36.000 kroner om året til ca. 106.000 kroner om året – en tredobling af lønforskellen på 7 år.

Udviklingen for den samlede gruppe af HUM, SAMF og NATTEK ser således ud:

Figur 3. Lønudviklingen for bachelorer (2 års anciennitet) og kandidater

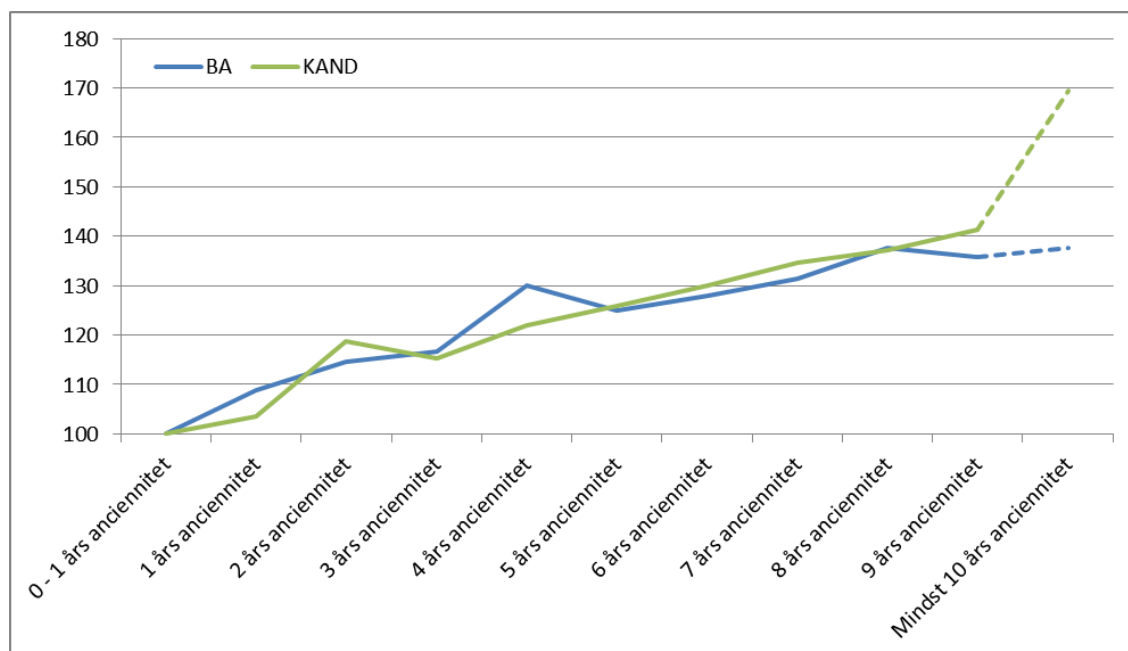


Sammenligner man kandidatår og bachelorår for at lette overblikket, er den procentuelle udvikling (indekstal) for de to uddannelsesniveauer bemærkelsesværdig ens – til og med 9 års anciennitet. Den ens procentuelle udvikling svarer til en stadig større forskel i kronebeløb pga. kandidaternes højere udgangspunkt.

I gruppen med 'mindst ti års anciennitet' ligger den store gruppe – dem, der har været på arbejdsmarkedet i ti år eller mere. Det er værd at notere sig, at kandidaterne her tager et 'hop' op på indeks 170, mens bachelorerne ikke har den store lønudvikling efter de første ti år på arbejdsmarkedet.

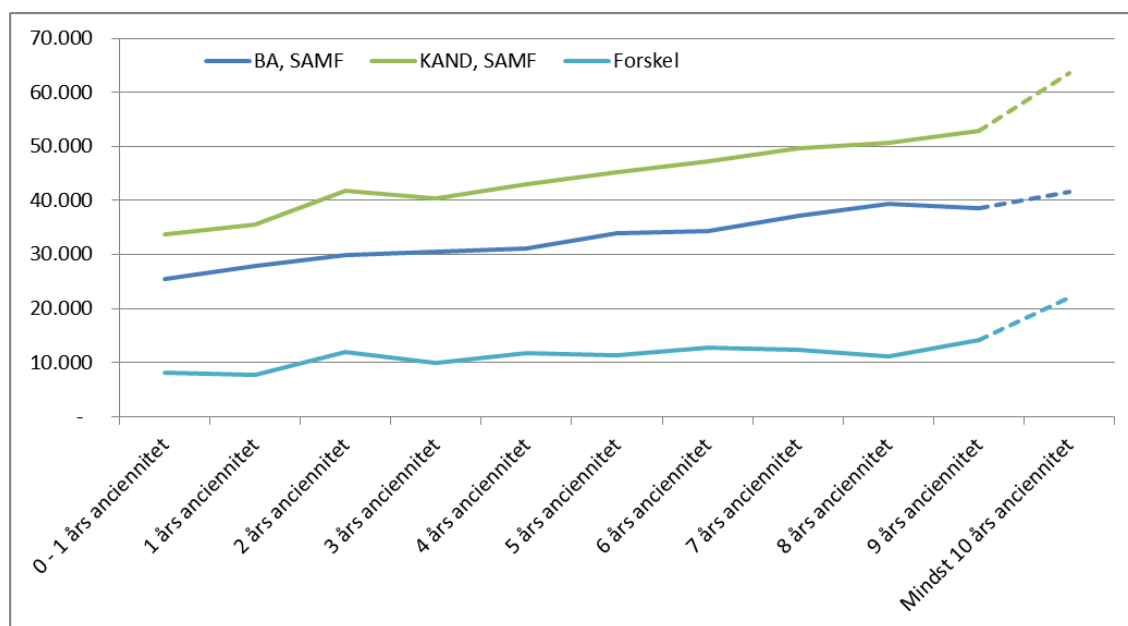
Kandidater oplever således en fortsat stigende løn efter 10 år på arbejdsmarkedet, mens bachelorer oplever en stagnerende løn. Dette kan formentlig tilskrives, at kandidaterne fortsætter en karriere, herunder ledelseskARRIERER, hvor rekrutteringen i væsentlig grad sker blandt kandidaterne.

Figur 4. Lønudvikling (indekstal) for kandidater og bachelorer



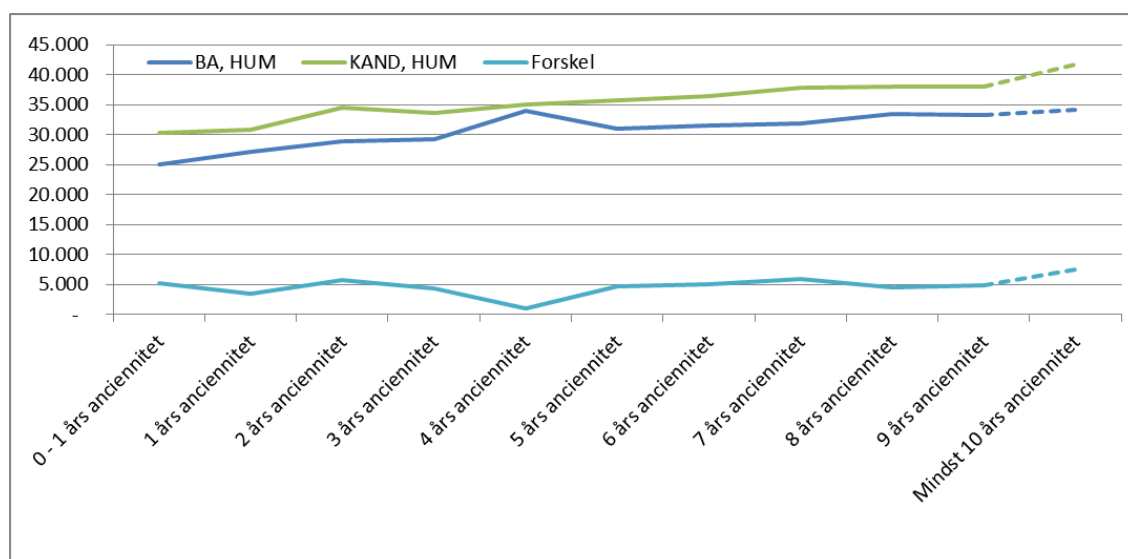
Samme tendens gør sig gældende, når man alene ser på samfundsvidenskabeligt uddannede. Der er en forholdsvis ens procentuel lønudvikling de første ni år på arbejdsmarkedet, men hvor bachelorerne lønudvikling stagnerer, stiger kandidaternes løn fortsat efter de første ti års anciennitet. Den nederste linje viser forskellen i lønnen. Forskellen i lønnen er forholdsvis stabil de første år på arbejdsmarkedet, men stiger ved 10 års anciennitet eller mere.

Figur 5. Lønudviklingen for samfundsvidenskabeligt uddannede bachelorer og kandidater



Også for humanisterne er der i grove træk den samme lønudvikling for bachelorer og kandidater de første ni år, men kandidaterne oplever derefter en lidt højere lønudvikling end bachelorerne.

Figur 6. Lønudviklingen for humanistisk uddannede bachelorer og kandidater



Endelig er der samme mønster på de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser:

Figur 7. Lønudviklingen for naturvidenskabeligt/teknisk uddannede bachelorer og kandidater

