

Trond Beldo Klausen

Højest løn til de unge dimittender – især blandt mænd

Enkelte beregninger har vist, at danskere, som afslutter deres uddannelse i en relativt høj alder, taber indkomstmæssigt over livsløbet som en følge af færre erhvervsaktive år. Denne artikel dokumenterer imidlertid, at tabet kan blive væsentligt større end det løntab som følger af en kortere erhvervskarriere. Ældre dimittender taber lønmæssigt år for år, og det akkumulerede løntab ved pensionsalderen kan nå op i flere millioner kroner.

Ien situation med en demografisk forvridning i retning af stadig flere ældre er lavere dimittendalder blandt de studerende én mulighed til at forøge udbuddet på det danske arbejdsmarked. I et af oplæggene til Globaliseringsrådet skønnede regeringen, at de studerendes pauser og ventetid samlet set forringer arbejdsudbuddet med ca. 30.000 personer (Globaliseringsrådet 2005:12). Velfærdskommissionen var endnu mere konkret: En forkortelse af uddannelsesstiden med et halvt år på de videregående uddannelser kan forøge arbejdsudbuddet med 5-10.000 personer (Velfærdskommissionen 2005:43).

Det, at dimittendalderen på de videregående uddannelser er højere i Danmark end i de fleste andre lande, er ikke til debat. Ifølge OECD (2004; 2005) er det først og fremmest i de nordiske lande og New Zealand, de studerendes alder er høj – med Danmark helt i toppen. Gennemsnitsalderen har desuden været stigende. Blandt alle danskere, der havde en kandidatuddannelse i 2001, var den gennemsnitlige dimittendalder 27,4 år blandt dem, der blev færdige med uddannelsen i 1971, mens den var steget til 29,7 år i den helt nyuddannede 2001-årgang. På de mellemlange videregående uddannelser har udviklingen været endnu mere markant. Fra et gennemsnit på under 26 år i første halvdel af 70'erne havde dimittendalderen passeret 30 år i 2001.¹ Parallelt med den stigende dimittendalder har gennemførelstiden været faldende på stort set alle uddannelser (Videnskabsministeriet 2005:16). Den forøgede dimittendalder skyldes således hovedsageligt, at de unge er længere om at påbegynde uddannelsen.

Selvom det kan påvirke samfundets arbejdsudbud i negativ retning, er det dog ikke nødvendigvis en ulempe for den enkelte at være lidt ældre, når uddannelsen afsluttes. Man kan være blevet mere moden og afklaret med, hvad man vil. Desuden kan man have oparbejdet sig nogle kvalifikationer før/og eller ved siden af selve uddannelsen, som kan være værdifulde i konkurrencen om de kommende jobs. Et relevant studiejob, som både giver realkompetence og netværk, er det mest åbenbare eksempel. I en globaliseret økonomi er det imidlertid måske heller ingen ulempe at bruge tiden til at erhverve sig en bredere horisont og kulturel kompetence, frem for blot at sidde flittigt ved skrivebordet.

Dersom en høj dimittendalder er et resultat af, at de studerende tilegner sig relevante kvalifikationer uden for uddannelsessystemet, må man forvente, at det på sigt afspejles i kandidaternes lønniveau. Godt nok er lønsystemet på mange delmarkeder, specielt inden for den offentlige sektor, temmelig stift, således at forskelle i kvalifikationer ikke nødvendigvis afspejles i lønnen. Selv i den offentlige sektor kan der dog være forskelle i chancerne for advancement, og for arbejdsmarkedet som helhed vil en højere værdi af arbejdskraften uvægerligt slå igennem som højere indkomst for den enkelte i én eller anden udstrækning.

Formuleret lidt mere teoretisk er spørgsmålet, om personer med en højere dimittendalder, via deres erfaringer uden for uddannelsessystemet, har for-



øget deres humankapital (Becker 1993). Hvis det er tilfældet, må de også forventes at opnå en bedre aflønning end unge med et strømlinet studieforløb.

I denne artikel rettes opmærksomheden alene mod en eventuelt positiv effekt for den enkelte. De samfundsmæssige konsekvenser for arbejdsudbuddet kan samtidigt godt være negative. Ud fra et samfundsperspektiv må man i givet fald vurdere, om den negative udbudseffekt er større eller mindre end den positive kvalifikationseffekt. Desuden omhandler undersøgelsen kun indkomstsiden. Eventuelle negative virkninger af en forøget lånebyrde, færre erhvervsaktive år som kandidat osv. modregnes ikke. Hensigten er udelukkende at undersøge, om de ældre dimittender er mere attraktive for arbejdsmarkedet.

Den eksisterende viden på området

Hvad sammenhængen mellem dimittendalder og indkomst angår, eksisterer der ikke særlig meget forskningsbaseret viden. En canadisk undersøgelse har vist, at ældre dimittender opnår en højere indkomst end yngre dimittender. Indkomstforskellen er størst to år efter afsluttet uddannelse og aftager derefter i løbet af de næste tre år (Wannell, Pereboom & Lavallée 2000). I norske undersøgelser, der dog kun indirekte belyser spørgsmålet, peger resultaterne også i retning af en privatøkonomisk gevinst af højere dimittendalder (Klausen 1999; 2000; Mastekaasa 2000). Den positive sammenhæng mellem dimittendalder og lønindkomst er imidlertid hverken lineær eller særlig stærk. For de norske civilingeniørers vedkommende er vendepunktet 31 år. Indtil en dimittendalder på 31 år opnår de studerende en højere årlig lønindkomst af at være et år ældre, derefter er indkomstudviklingen negativ for dem, der udskyder studierne yderligere. Årslønnen til en 31-årig dimittend er i gennemsnit ca. 5 % højere end årslønnen til en 23-årig dimittend (Klausen 2000:71). En undersøgelse blandt norske filologer, jurister, civiløkonomer og naturvidenskabelige kandidater peger også i retning af, at det er en fordel at være lidt ældre, når uddannelsen afsluttes (Mastekaasa 2000:540-41).

Hvad Danmark angår, har man ingen direkte sammenlignelige resultater. Det nærmeste, man kommer, er en undersøgelse af arbejdsløshed udelukkende blandt økonomer. Den viser, at der blandt Cand. Merc./Cand. Negot. er en tendens til, at helt unge kandidater har nemmere ved at komme i arbejde efter

en periode som arbejdsløs end de lidt ældre. Blandt markedskonomerne er det derimod en fordel at være ældre, mens der for de øvrige økonomer (HA, Cand. Polit. og Cand. Oecon.) ikke er nogen forskel mellem de ældre og de yngre (Scheuer & Vejrup-Hansen 2003:31). Resultaterne er således ikke entydige. Desuden siger undersøgelsen ikke noget specifikt om dimittendalder og indkomst.

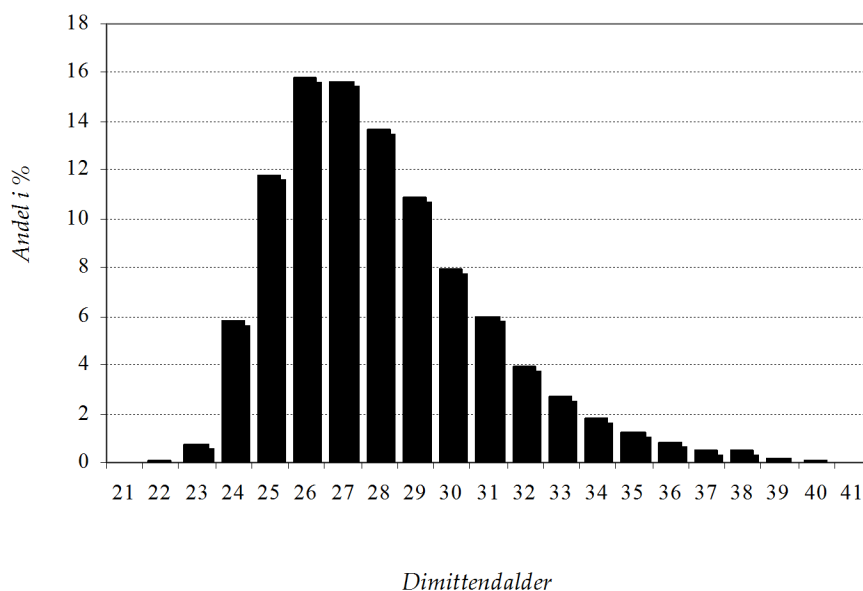
Derudover er betydningen af sabbatperioder og lange uddannelsesforløb blevet set i relation til frafald på uddannelsen. Meget lang sabbat giver større risiko for frafald, mens kortere ophold uden for uddannelsessystemet ikke har de store konsekvenser (Det økonomiske råd 2003:199; Skak-Nielsen, Houbiers & Mackie 2006).

Data og klassifikation

Til at belyse sammenhængen mellem dimittendalder og indkomst anvendes her et registerbaseret datamateriale, der i udgangspunktet består af alle kandidater fra de lange videregående uddannelser, der født i perioden 1954 – 1971. Datamaterialet er udtrukket fra offentlige registre i Danmarks Statistik.

Den målte indkomst er lønindkomst, og måletidspunktet er 2001. Det indebærer en yderligere tilskæring af data. Kun lønmodtagere er med i undersøgelsen, og for at opnå en acceptabel variation i dimittendalder rettes opmærksomheden her udelukkende mod de kandidater, der blev færdige med uddannelsen i perioden 1985 – 1996, i alt 48.853 personer.

Figur 1. Dimittendalder på kandidatuddannelserne, 1954-1971-årgangene per 2001.



Datamaterialets beskaffenhed gør det desværre ikke muligt at undersøge, om en høj dimittendalder er en følge af sen studiestart eller lav studieprogression. På makroniveau er der, som indledningsvis nævnt, sket en bevægelse i retning af mere sabbat og hurtigere gennemstrømning på selve uddannelsen. På individniveau har det imidlertid ikke været muligt for mig at differentiere mellem "late starters" og "slow movers".

Fordelingen på dimittendalder i de udvalgte fødsels- og uddannelsesår- gange er gengivet i figur 1. Den viser, at laveste dimittendalder er 21 år og den højeste er 41. Spredningen er betydelig, men 75 % blev færdige med en lang videregående uddannelse, inden de fyldte 30 år.

I analysen er laveste dimittendalder sat til 24 år. Det svarer til alderen på en universitetskandidat, der har fulgt den hurtigste vej gennem uddannelses-systemet, set i forhold til normeringen i dag. Vedkommende har påbegyndt gymnasiet umiddelbart efter afsluttet folkeskole (dvs. ingen 10. klasse). Endvidere har han fuldført gymnasiet på normeret tid, påbegyndt kandidatuddannelsen uden forudgående sabbatår samt gennemført uddannelsen uden ophold eller forsinkelser. For drengenes vedkommende er der heller ikke fragået tid til værnepligt. Knap 7 % har gået "den lige vej", hvoraf en håndfuld har afsluttet uddannelsen før de fyldte 24 år.

For uddannelsesåret 1985 er fødselsårgangene 1954 - 61 med i undersøgelsen, dvs. at de var 24-31 år på dimittendtidspunktet. Første fødselsår er 1954 af den enkle grund, at det er den første fødselsårgang i det datamateriale, som er anvendt.² De ældste af de nyuddannede kandidater fra 1985 - de over 31 år - er således ikke med. I analysen af dem, der blev færdige med uddannelsen i 1985, er det sidste fødselsår 1961, eftersom laveste dimittendalder er sat til 24 år. Når uddannelsesåret er 1986, inkluderes fødselsårgangene 1954-1962, for 1987 inkluderes fødselsårgangene 1954 -1963 osv. Det indebærer, at aldersvariationen på måletidspunktet for lønindkomst (2001) bliver større, når uddannelsestidspunktet falder senere i perioden. De, der blev færdiguddannet i 1985, er således 40 - 47 år i 2001, mens kandidaterne fra 1996-årgangen er 30 - 47 år.

Det valgte design giver således oplysninger om variation i sammenhængen mellem dimittendalder og løn for hvert uddannelsesår. Eventuelle forskelle *mellem* uddannelsesår kan opfattes som værende en indikator på, om sammenhængen mellem dimittendalder og lønindkomst bliver stærkere eller svagere i løbet af den erhvervsaktive karriere. I princippet er det imidlertid umuligt at afgøre, i og med at det er tale om forskellige personer, der er uddannet i de forskellige år. Analyserne vil på dette punkt derfor blive suppleret med flere indkomstoplysninger.

Faktorer, der påvirker lønnen og samtidigt kan hænge sammen med dimittendalder, vil også blive inkluderet i analyserne. Ved siden af selve uddannelsestidspunktet gælder det bl.a. køn, uddannelsestype, gymnasiekarakterer, social oprindelsesklasse og antal børn.

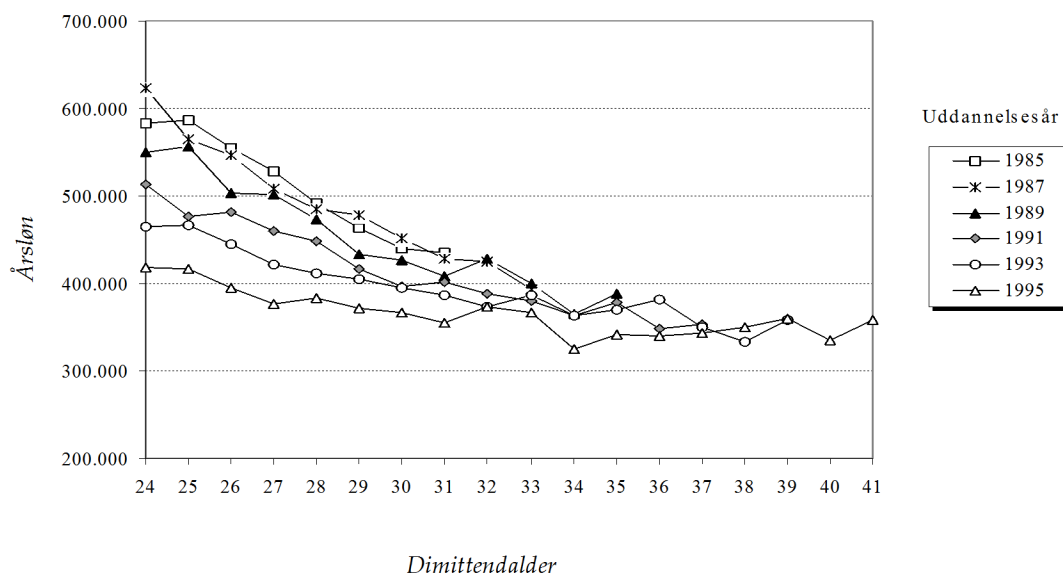
Uddannelsesstype (på kandidatniveau) er inddelt i 11 kategorier: Humaniora, samfundsvidenskab, naturvidenskab, sundhedsvidenskab, erhvervsøkonomi, jura, medicin, højere forsvarsuddannelse, samt civilingeniører, arkitekter og landbrugskandidater.

Gymnasiekarakterer er gennemsnitskarakteren fra studentereksamen (13-skalaen) klassificeret i fem kategorier: 5,5-6,9 / 7,0-7,9 / 8,0-8,9 / 9,0-9,9 / 10,0 eller højere.

Social oprindelsesklasse tager afsæt i forældrenes erhvervsposition, og er kategoriseret i ti "fraktioner": Leder/ejer i større virksomhed, akademiker (profession), ingeniør/højere funktionær, mellemfunktionær i den private sektor, mellemfunktionær i den offentlige sektor, leder/ejer i mindre virksomhed, landmand/fisker, lavere funktionær, faglært arbejder og ufaglært arbejder (Hansen 1995:89; jævnfør Bourdieu 1984:128-129).

Selvom der kontrolleres for flere vigtige variable, vil der naturligvis stadig være uobserveret heterogenitet, som kan forklare en eventuel lønforskel mellem dimittender i forskellig alder. Uddannelse, præstationsniveau og anciennitet har afgørende betydning for lønnen, mens andre forhold, som også kan spille en rolle, f.eks. ambitionsniveau og værdiorienteringer, ikke bliver undersøgt direkte.

Figur 2. Gennemsnitsløn i 2001 efter dimittendalder og uddannelsesår. Universitetskandidater (LVU).



Den overordnede sammenhæng mellem dimittendalder og løn

Den første analyse er gengivet i figur 2 og viser den bivariante sammenhæng mellem dimittendalder og lønindkomst. For at give et overskueligt billede præsenteres resultaterne for hvert andet uddannelsesår i perioden 1985 – 1996. Det er gennemsnitslønnen, der ligger til grund for figuren.

Det overordnede indtryk er, at lønnen aftager næsten monotont med højere dimittendalder. Det gælder for alle uddannelsesår (jævnfør appendiks 1, under "gennemsnits-kolonnen"). Lønforskellen mellem personer med forskellig dimittendalder er markant. Mens "drømmekandidaten", der var 24 år på eksamenstidspunktet i 1985, tjente 584.000 kroner i 2001 (som 40-årig), tjente "gennemsnitskandidaten", der var 30 år i 1985, kun 439.000 kroner i 2001 (som 46-årig). Den ældste dimittend tjener altså 145.000 kroner mindre årligt end den yngste dimittend, selvom de to har været tilgængelige for arbejdsmarkedet det samme antal år. Forskellen er 25 %. Blandt dem, der blev uddannet i 1987, tjente den 24-årige dimittend 623.000 kroner i 2001, mens den 30-årige dimittend tjente 452.000 kroner. Her er differencen 27 % i den yngstes favør. Og de 33-årige dimittender, som også er med i 1987-analysen, tjente mindst af alle. Sådan kan man fortsætte med de øvrige uddannelsesår: Unge dimittender tjener gennemgående mere end ældre dimittender.

Figuren viser også, at sammenhængen mellem dimittendalder og løn er svagere i de senere uddannelsesårgange end i de tidligere. Mens forskellen hhv. er 25 og 27 % i 1985- og 1987-årgangen, er differencen mellem 24-årige og 30-årige dimittender kun 12 % blandt dem, der blev færdige i 1995 og 15 % i 1993-årgangen.

En nærliggende fortolkning er, at sammenhængen mellem dimittendalder og løn bliver stærkere i løbet af den erhvervsaktive karriere. Data giver dog ikke helt skudsikre holdpunkter for en sådan konklusion, eftersom det er forskellige individer, der indgår i analysen for hvert uddannelsesår. En alternativ tolkning ville være, at dimittendalder er blevet mindre betydningsfuldt med tiden. Det kunne f.eks. skyldes, at det var almindeligt tidligere, at folk gik direkte fra gymnasiet til universitetet, men til gengæld ofte havde meget kringledede eller afbrudte studieforbøb, hvor de så til sidst tog sig sammen til at få en eksamen, hvis de da ikke blot droppede ud uden eksamen. Nutidens unge har oftere en sabbatperiode efter gymnasiet, som udnyttes til større og mere givende oplevelser, hvorefter de starter en uddannelse og har et mere målrettet og disciplineret studieforbøb. I givet fald er dimittender med høj alder en mere "vellykket" gruppe end den tilsvarende dimittendgruppe var tidligere.

For at blive mere afklaret i forhold til, hvad den stærkere sammenhæng mellem dimittendalder og løn for de ældre uddannelsesårgange kan skyldes, er også lønnen for 1990 inddraget i analysen. De tre ældste uddannelsesårgange i datamaterialet – 1985, 1987 og 1989 – havde indkomst også i 1990. Resultaterne viser, at der ikke var nogen forskel for 1985-årgangens vedkom-

mende. Både i 1990 og i 2001 var lønnen 25 % lavere blandt dem, der dimittede som 30-årige. I 1987-årgangen var lønforskellen mellem en 24-årig og en 30-årig dimittend 17 % i 1990, mens den altså var blevet 27 % i 2001 (jævnfør figur 2). For 1989-årgangens vedkommende var lønforskellen mellem en 24-årig og en 30-årig dimittend 8 % i 1990 (som helt nyuddannede), mens den havde steget til 22 % i 2001. Det er således ikke kun er tale om en kohorte-effekt, sammenhængen mellem dimittendalder og lønindkomst bliver markant stærkere i løbet af den erhvervsaktive karriere.

De foreliggende resultater tyder på, at den akkumulerede lønforskel mellem unge og ældre dimittender over livsløbet kan blive stor. Selv en konstant årlig difference på "kun" 12 % (som i 1995-årgangen) bliver til en forskel på ca. to millioner 2001-kroner i livsindkomst. Hvis den årlige lønforskel generelt er stigende over livsløbet, som den er for de ældste uddannelsesårgange, kan differencen i de unge dimittenders favør løbe op i adskillige millioner kroner i løbet af den erhvervsaktive karriere.

En indvending mod resultaterne kunne imidlertid være, at det anvendte mål for indkomst – gennemsnitsløn – giver for stor vægt til personer, der har en meget høj løn. De unge dimittenders høje gennemsnit kunne således afspejle, at der blandt dem befinder sig en lille gruppe personer, der afviger markant fra gennemsnittet. Nogle få mangemillionærer kan som bekendt påvirke gennemsnittet ganske væsentligt. Resultaterne ville i så fald give et skævt billede af de typiske lønforskelle mellem personer med forskellig dimittendalder. For at minimere betydningen af sådanne "atypiske" personer er der gennemført en tilsvarende analyse som i figur 2, blot med medianløn i stedet for gennemsnitsløn. Den er gengivet i appendiks 1, "median-kolonnen", og viser, at resultaterne er ret ens. Medianlønnen varierer lidt mindre med dimittendalder end gennemsnitslønnen. Hovedsageligt er der dog også en monoton negativ sammenhæng mellem dimittendalder og medianløn. Lønforskellen mellem personer med forskellig dimittendalder kan således ikke forklares med, at der er en minoritet med særlig høje lønninger blandt dem, der bliver tidligt færdig med uddannelsen.

Kontrol for andre faktorer

Resultaterne så langt peger i retning af, at der ikke er nogen økonomisk gevinst forbundet med at udskyde uddannelsen. Den observerede lønforskel skyldes imidlertid ikke dimittendalder alene, men er et resultat af en selektionsproces, hvor andre faktorer, der både påvirker dimittendalder og løn, spiller en rolle. De, der bliver hurtigst færdige, kan være mest motiverede og afklarede med deres uddannelsesvalg eller lægge for dagen den største arbejdsdisciplin. Det vil således være motivation og disciplin, der bestemmer lønnen, mens dimittendalder kun er en indikation på, at man er målrettet. Endvidere kan værdier og præferencer for økonomisk afkast være en medvirkende årsag til lønforskelle.

Det anvendte datamateriale giver, som sagt, ikke anledning til direkte at måle effekten af sådanne individuelle karakteristika. Når man arbejder med registerdata, er der store begrænsninger netop i forhold til spørgsmål om værdier og holdninger. Registerne er vanligvis "tavse", de indeholder hovedsageligt faktuelle oplysninger. Ambitioner, målrettethed og disciplin kan således ikke måles direkte.

Helt på bar bund er man dog ikke. Det, at jeg kontrollerer for gymnasie-karakterer og social oprindelsesklasse, indebærer, at variationen i ambitioner og disciplin er mindre i nærværende undersøgelse end i gennemsnitsbefolkningen. Desuden vil kontrol for uddannelsestype i nogen grad reducere betydningen af værdi- og præferenceforskelle. Studenter, der ikke er så optaget af det materielle, vil i højere grad søge til de humanistiske uddannelser, som både har en relativt høj dimittendalder og lav løn. Og omvendt: De, der tager sigte på en godt betalt karriere, vil vælge at blive jurister, ingeniører eller økonomer, som i gennemsnit har en lavere dimittendalder. En kontrol for uddannelsestype indebærer således, at det forekommer mindre sandsynligt, at værdiorienteringer alene skulle kunne forklare, at de yngste dimittender opnår den højeste løn.

Dermed ikke sagt, at jeg mener at have gennemført en fyldestgørende kontrol for motivation, disciplin, værdier og præferencer. Der kan være en betydelig variation i personlige kvalifikationer, der ikke opfanges med de anvendte kontrolvariable. Det vil man imidlertid først kunne få mere sikker viden om, når denne registerbaserede undersøgelse udbygges med surveys og interviews. Tolkningen af de nedenstående resultater skal således ses i lyset af denne usikkerhed.

De udvalgte variable indgår i en multipel lineær regressionsanalyse, som foruden dimittendalder inkluderer uddannelsestype, gymnasiekarakterer, social oprindelsesklasse, antal børn under 18 år, arbejdstimer (per år) og ledighedshistorie (akkumuleret arbejdsløshed fra dimittendtidspunktet til måletidspunktet). Der er lavet separate analyser for kvinder og mænd hhv. i den private og den offentlige sektor. Den afhængige variabel er den naturlige logaritme til lønindkomst i 2001. Koefficienterne for dimittendalder/dimittendalder kvadreret er gengivet i tabel 1. Resultaterne er i sin helhed gengivet i rapporten *Høj løn til de unge dimittender* (Klausen 2006:30-33).

Tabellen viser, at sammenhængen mellem dimittendalder og løn er mest markant blandt privatansatte mænd. For alle uddannelsesårgange, på nær 1995-96, er der en negativ sammenhæng mellem dimittendalder og løn, og sammenhængen er stærkere jo længere tilbage i tid, uddannelsestidspunktet ligger. Også blandt offentligt ansatte mænd er der dog en negativ sammenhæng mellem dimittendalder og løn. Den er imidlertid svagere end i den private sektor og er ikke statistisk signifikant (på 5 %-niveau) for uddannelsesårgangene 1985-86 og 1987-88.

Blandt kvinderne er sammenhængen mellem dimittendalder og løn gen-

Tabel 1. Lineær regression af logaritmen til lønindkomst i 2001 mod dimittendalder og kontrolvariable. Regressionskoefficienter med standardfejl i parentes.

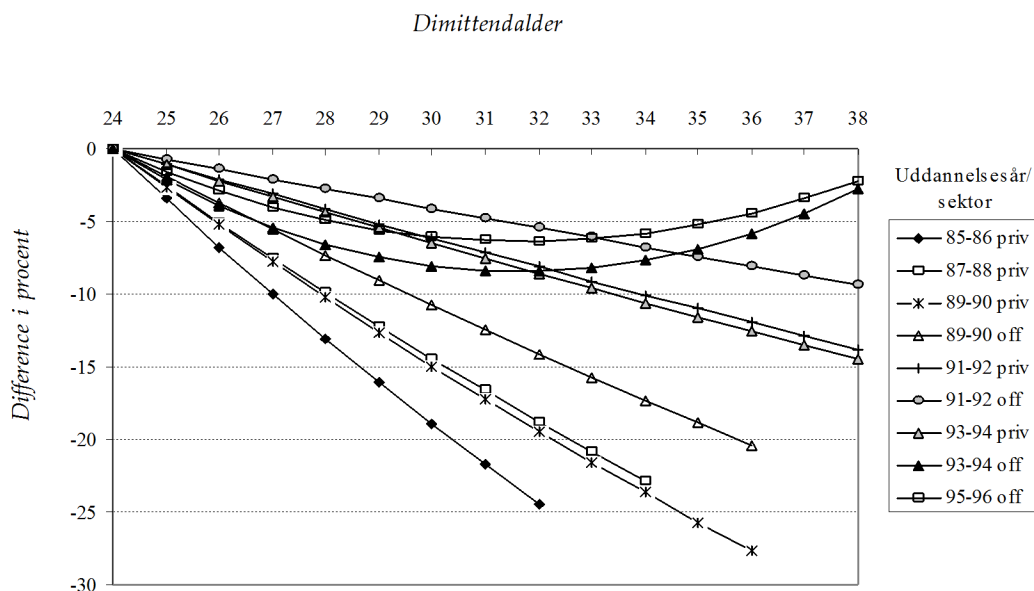
	Uddannelsesår:					
	1985- 1986	1987- 1988	1989- 1990	1991- 1992	1993- 1994	1995- 1996
Mænd, privat						
Dimittend- alder	-0,035* (0,015)	-0,026** (0,010)	-0,027*** (0,007)	-0,0106* (0,005)	-0,0112* (0,006)	0,007 (0,005)
Mænd, offentlig						
Dimittend- alder	-0,014 (0,008)	-0,006 (0,006)	-0,019*** (0,004)	-0,007* (0,003)	-0,023** (0,008)	-0,017** (0,006)
Dimittend- alder ² /10	-	-	-	-	0,015* (0,0069)	0,011* (0,0048)
Kvinder, privat						
Dimittend- alder	-0,033 (0,038)	0,003 (0,019)	-0,020 (0,015)	-0,033** (0,012)	-0,010 (0,013)	-0,023 (0,013)
Kvinder, offentlig						
Dimittend- alder	0,006 (0,009)	-0,011* (0,005)	-0,004 (0,004)	-0,022** (0,008)	-0,001 (0,002)	0,003 (0,002)
Dimittend- alder ² /10	-	-	-	0,017* (0,008)	-	-

Note: Kontrolleret for arbejdstimer, ledighedshistorie, uddannelsestype, gymnasiekarakterer, social oprindelsesklasse og antal børn under 18 år. Estimer for kontrolvariable er ikke gengivet i tabellen. * er statistisk signifikant på 5 %-niveau. ** er statistisk signifikant på 1%-niveau. *** er statistisk signifikant på 0,1%-niveau.

nemgående væsentlig svagere end blandt mændene. Kun for offentligt ansatte uddannet i 1987-88 og offentligt og privat ansatte uddannet i 1991-92 er der en statistisk signifikant sammenhæng mellem dimittendalder og løn blandt kvinder. Men også for kvindernes vedkommende er sammenhængen negativ. I 1991/1992-årgangen er den negative sammenhæng desuden væsentlig stærkere end blandt mænd.

Det overordnede billede er, at når der kontrolleres for arbejdstimer, ledighedshistorie, uddannelsestype, gymnasiekarakterer, social oprindelsesklasse og antal børn, så er sammenhængen mellem dimittendalder og løn enten ne-

Figur 3. Gennemsnitsløn i 2001 efter dimittendalder og uddannelsesår. Mænd (LVU).



gativ, eller også er den ikke statistisk signifikant. Hverken blandt kvinder eller mænd, i den private eller offentlige sektor, kan nogle af uddannelsesårgangene fremvise en positiv sammenhæng mellem dimittendalder og løn.

Eftersom tallene i tabel 1 repræsenterer differencer i logaritmen til løn, samt at der er en række signifikante koefficienter for dimittendalder kvadreret, kan man ikke umiddelbart læse ud af tabellen, hvorledes kurverne for de forskellige uddannelsesår hælder. De statistisk signifikante resultater for mænd er derfor illustreret i figur 3.³

Hvis man igen forholder sig til lønforskellen i 2001 mellem den 24-årige ("drømmekandidaten") og den 30-årige ("gennemsnitskandidaten"), viser figuren, at differencen er størst blandt privatansatte mænd uddannet i 1985-86. Den 30-årige tjener 19 % mindre end den 24-årige dimittend. For privatansatte mænd uddannet i perioden 1987-88 og 1989-90 er differencen ca. 15 % i den 24-åriges favør. Blandt offentligt ansatte mænd fra 1989- og 1990-årgangen tjener den 30-årige 11 % mindre end den 24-årige dimittend i 2001. Hvad de øvrige uddannelsesår angår, er differencen 4-8 %. Man kan således slå fast, at der for mændenes vedkommende er en betydelig forskel mellem unge og ældre dimittender også efter kontrol for diverse variable.

Samspil?

I ovenstående analyse tages der imidlertid ikke højde for, at sammenhængen mellem dimittendalder og løn kan variere mellem enkeltuddannelser eller

mellem personer på forskellige præstationsniveauer. Der kan m.a.o. være en interaktion, som den overordnede model ikke opfanger. Sammenhængen mellem dimittendalder og løn kan være stærkere for kandidater fra nogle uddannelser og karakterniveauer end andre. Man kunne f.eks. forestille sig, at kvalificerende sideaktiviteter før og/eller i løbet af uddannelsen være mere gavnlige blandt personer med et lavt end med et højt karaktergennemsnit, fordi et lavere skolepræstationsniveau vil kunne medføre et større behov for at have andre kompetencer at vise til over for en potentiel arbejdsgiver.

Der er derfor i tillæg lavet separate regressionsanalyser for de 10 forskellige uddannelsesområder hver for sig. På hvert uddannelsesområde er der desuden gennemført separate analyser for fem forskellige karakterniveauer. Resultaterne viser, at der i 18 af de tilsammen 50 analyser er en negativ sammenhæng mellem dimittendalder og løn, i 31 er sammenhængen ikke statistisk signifikant (på 5 % -niveau) og på én enkeltuddannelse i ét karakterinterval er sammenhængen positiv (se appendiks 2).

Givet undersøgelsens problemstilling er det resultatet fra de 50 separate analyser (statistisk signifikante som ikke-signifikante) set under et, som er mest bemærkelsesværdig. Uanset karakterniveau fra gymnasiet og uanset hvilken længerevarende uddannelse, der efterfølgende gennemføres, er der kun én positiv sammenhæng mellem dimittendalder og løn, nemlig blandt erhvervsøkonomer med en gennemsnitskarakter fra gymnasiet på under 7,0. I denne gruppe giver det en økonomisk gevinst at være ældre, når man bliver færdig med uddannelsen. For alle de øvrige kandidaters vedkommende er det bedste, man kan håbe på, at ikke komme dårligere ud end yngre dimittender med samme uddannelse og præstationsniveau.

Man kan naturligvis også vende det hele på hovedet: Når der i ca. 60 % af analyserne ikke er nogen statistisk signifikant sammenhæng mellem dimittendalder og løn, kan det tolkes som udtryk for, at det ikke er en direkte ulempe at udskyde studierne. I et humankapitalperspektiv, hvor spørgsmålet er, om udskudt studieafslutning giver en forøget humankapital gennem tilegnelse af færdigheder uden for uddannelsessystemet, må en sådan ikke-sammenhæng imidlertid tolkes som værende negativ.

Der er dog betydelige variationer både mellem uddannelser og karakterniveauer. Sammenhængen mellem dimittendalder og lønindkomst er mest markant inden for samfundsvidenskaberne, naturvidenskab og blandt civilingeniører. Det er på disse uddannelser, den negative betydning af en høj dimittendalder er størst for kandidater med nær sagt et hvilket som helst fagligt niveau fra gymnasiet. Blandt samfundsvidenskabelige kandidater, der påbegyndte uddannelsen med et karaktergennemsnit fra gymnasiet på 10 eller højere, tjener en 30-årig dimittend kun halvdelen af en 24-årig dimittend. I karakterintervallet 9,0 -9,9 er differencen 34 % i den yngstes favør. På de lavere karakterniveauer er forskellen mellem de yngste og ældste dimittender mere moderat, en 30-årig tjener ca. 16-17 % mindre end en 24-årig. Inden for

naturvidenskab og blandt civilingeniører er forskellen mellem 24-årige og 30-årige dimittender 8 – 25 % i de unges favør afhængig af, hvilket karakterniveau man havde på gymnasiet.

På de øvrige uddannelser sammenhængen svagere. Blandt humanisterne er det kun i karakterintervallet 7,0 – 7,9, at de 24-årige dimittender tjener mere end de 30-årige. Differencen er på 22 %. Hvad juristerne angår, er det blandt kandidater i karakterintervallet 9,0 – 9,9 (der også tæller langt de fleste), at man finder en sammenhæng mellem dimittendalder og løn. De 30-årige tjener 12 % mindre end de 24-årige. Arkitekternes lønforskelle findes i karakterintervallerne 8,0–8,9 og 9,0–9,9, i begge kategorier er forskellen ca. 20 %. Når det gælder erhvervsøkonomer, er det udelukkende blandt kandidater, der påbegyndte uddannelsen med gymnasiekarakterer i intervallet 9,0 - 9,9, at høj dimittendalder har en negativ indvirkning på lønnen. I tillæg er det altså blandt økonomerne, man finder undersøgelsens eneste undtagelse: De 30-årige dimittender med et lavt karaktergennemsnit fra gymnasiet (5,5 -6,9) opnår en løn, der ligger 47 % højere end de 24-årige dimittender med tilsvarende karakterer.

Resultaterne fra de enkelte uddannelser er således entydige: Sammenhængen mellem dimittendalder og årsløn er enten negativ eller ikke signifikant. Det er dog grund til at understrege, at selve klassifikationen af uddannelse kan indebære uobserveret heterogenitet. Både humaniora, samfundsvidenskab og naturvidenskab er brede uddannelseskategorier, inden for hvilke der findes enkeltuddannelser med forskellig gennemførelshastighed og lønniveau. Uddannelsesvariablen kunne således med fordel have været mere finmasket. En række af uddannelserne er imidlertid langt mere specifikt afgrænset, som f.eks. jura, medicin og civilingeniør. Forbeholdet om intern heterogenitet på uddannelsesvariablen er således ikke gældende for alle uddannelser.

Konklusion

Hvis lønnen afspejler arbejdskraftens værdi, ser det altså ikke ud til, at den erfaring, der erhverves uden for uddannelsessystemet, forøger dens værdi på arbejdsmarkedet. I bedste fald er der tale om et spild af tid. Undersøgelsen kan tyde på, at det snarere er livskvalitetsrelevante kvalifikationer, der opnås gennem de sideaktiviteter, der forsinker studieafslutningen. Livet er andet end arbejde, så det er ikke nødvendigvis så ringe endda - man skal altså blot ikke gøre sig illusioner om, at kvalifikationer er attraktive på arbejdsmarkedet. Eller også er der andre negative effekter ved høj dimittendalder, der eliminerer eventuelle kvalifikationseffekter - og mere til. Hvad årsagen end er, bliver resultatet, rent økonomisk betragtet, negativt.

Selvom resultaterne peger i modsat retning af en forventning om, at det kan bidrage positivt til humankapitalen at udskyde uddannelsen, er det tilsyneladende alligevel humankapitalforskelle, der bidrager til lønforskellene. Hvis lav dimittendalder kun har en positiv *signalværdi* over for arbejdsgiverne, uden

at der samtidigt ligger reelle produktivitsforskelle til grund, skulle man kunne forvente, at lønforskellene ikke ville blive opretholdt over den erhvervsaktive karriere, efterhånden som kandidaterne får demonstreret deres kvalifikationer i praksis (Weiss 1995). Når lønforskellen oven i købet er stigende over livsløbet, tyder det på, at man har at gøre med produktivitsforskelle.

Med udgangspunkt i analyserne kan det dog naturligvis ikke afvises, at *enkeltpersoner* med en høj dimittendalder kan have forøget deres værdi på arbejdsmarkedet gennem en reel opkvalificering før og/eller i løbet af studierne. Sabbatår o.l. kan utvivlsomt i nogle tilfælde være kvalificerende, afhængig af hvad aktiviteten bruges til. Når det i gennemsnit ikke giver en langsigtet gevinst sammenlignet med yngre dimittenders lønudvikling, skyldes det formentlig to forhold. For det første er det ikke al studieforsinkelse, der skyldes kvalificerende aktiviteter. Nogle kan opnå en højere kompetence gennem sideaktiviteter, men effekten kan blive neutraliseret af dem, der bruger sabbatårene til mindre erhvervsrelevante aktiviteter. For det andet bliver en eventuel fordel af generel arbejdserfaring, erhvervet før uddannelsen afsluttes, sandsynligvis relativt hurtigt overgået af fordelene af den erfaring, de unge erhverver sig gennem at få afprøvet specifikke uddannelseskvalifikationer i praksis som færdig kandidat. Der er grænser for relevansen af den arbejdserfaring, man kan tilegne sig, inden uddannelsen er færdiggjort. Hvis sideaktiviteter overhovedet skulle give en økonomisk gevinst, ville gevinsten således formentlig være størst på kort sigt (jævnfør Wannell, Pereboom & Lavallée 2000). Der er imidlertid grund til at minde om, at også for 1989-dimittenderne i 1990, er det de helt unge, der tjener mest. Det giver således tilsyneladende heller ikke på kort sigt en økonomisk gevinst at udskyde studierne – i hvert fald ikke for hele årgangen set under et.

Resultaterne tyder således på, at arbejdsgivere ser et potentiale i en helt ung nyuddannet kandidat, selvom denne ikke har meget andet at vise til end de uddannelsesmæssige kvalifikationer. Det kan, som jeg har påpeget ovenfor, skyldes, at unge dimittender er mere målrettede og disciplinerede. Forklaringen kunne imidlertid også være, at vedkommende har mulighed til at give karrieren fuld prioritet. Med færre familiære forpligtelser vil de unge kunne arbejde mere og være mere mobile, f.eks. i forbindelse med udstationering. De vil således kunne blive tilbudt arbejdsopgaver og stillinger, som ældre dimittender grundet flere forpligtelser vil have sværere ved at påtage sig. De unge og relativt uerfarne vil måske også i større grad være tilbøjelige til at internalisere organisationens idealer og derved rykke hurtigere op i stillingshierarkiet. Der er imidlertid grund til at understrege, at der er kontrolleret for antal børn i analyserne, hvilket indebærer, at den dimension ved familie som vanligvis indebærer flest begrænsninger, når det gælder manøvreringsmulighederne på arbejdsmarkedet, er holdt konstant. Endvidere er der taget hensyn til overarbejde ved at inkludere arbejdstimer i analysen. De unges begynderstilling og karriereforløb de første erhvervsaktive år kan dog alligevel tænkes at have

en positiv effekt og siden hen være medbestemmende for, hvilke lønmæssige "baner" kandidaterne kommer ind i.

Men man kan måske også stille spørgsmålet, om den negative sammenhæng mellem dimittendalder og løn blandt andet også kunne skyldes, at kundskaberne fra gymnasiet bliver devalueret, hvis studenterne venter for længe med at påbegynde en videregående uddannelse? Det kan være fristende at drage en parallel til sportsverdenen, hvor det er helt indlysende, at to eliteidrætsudøvere på samme præstationsniveau som 19-årige ikke vil være på samme præstationsniveau som 22-årige, hvis den ene fortsatte med at træne og træne under hele perioden, mens den anden holdt pause i tre år. Mon der kan være tale om en sådan sammenhæng også i uddannelsesverdenen? ⁴

Noter

Artiklen er baseret på første afrapportering fra projektet *Catching Up Qualifications or Fooling Around? The Transition from Education to Work among Young People*, som gennemføres med en bevilling fra Rockwool Fonden ved Centre for Comparative Welfare Studies, Aalborg Universitet. Jørgen Goul Andersen, Per H. Jensen og Ditte Petersen har kommenteret en tidligere version af artiklen, og redaktionens referee har bidraget til forbedringer af det endelige manuskript. Tak til alle sammen.

1. En mulig forklaring på udviklingen i dimittendalder kunne være selve opgørelsesmåden. Når analysen indbefatter herboende kandidater per december 2001, så vil de, der dimitterede som relativt gamle på begyndelsen af 70'erne, have en større sandsynlighed end de yngre for at være døde på opgørelsestidspunktet. Det kunne i princippet betyde, at dimittendalderen er undervurderet i de ældre uddannelsesårgange, hvilket kunne indebære, at den reelle stigning i dimittendalder i perioden havde været mindre. Men der har i hele perioden været få dimittender over f.eks. 40 år. Det er i hovedsag i "normalområdet", blandt de 25 - 35-årige dimittender, aldersforskydningen har fundet sted. Udviklingen i dimittendalder over tid er således reel nok.
2. Tilskæringen hænger blandt andet sammen med, at der mangler oplysninger om forældrene for en stor del af dem, der er født før 1954.
3. Resultaterne er gengivet for 15 alderstrin, 24 - 38 år. Kun 0,3 % var ældre end 38, da de dimitterede. De er udeladt fra figuren. Formelen for procentdifference på baggrund af differencen i logaritmen til løn er: Procentdifference = (EKSP(koefficienten) - 1) * 100.
4. For at blive klogere på, om udskudt studiestart bidrager til en "devaluering" af gymnasieeksamen, vil det være nødvendigt at have karaktererne også fra de videregående uddannelser, gerne fra hele forløbet. Dermed kunne både effekten på de første eksamener på den videregående uddannelse og slutresultatet fra den endelige kandidateksamen måles. Det ville indikere, hvorvidt der sker en devaluering af studentereksamen, og om det tabte i givet fald kan hentes igen i løbet af en længerevarende videregående uddannelse. På det nuværende tidspunkt er en sådan undersøgelse ikke mulig, eftersom Danmarks Statistiks registre ikke indeholder karakterer fra de videregående uddannelser. Der er derfor taget initiativ til, at de videregående uddannelsesinstitutioner frigiver karakterer, som vil kunne kobles på et (udvidet) registerbaseret datasæt.

Litteratur

- Becker, Gary S. 1993[1964]): *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3. ed. Chicago: University Chicago Press.
- Bourdieu, Pierre 1984: *Distinction. A Social Critique of the Judgement of Taste*. Cambridge: Harvard University Press.

- Det Økonomiske Råd 2003: *Dansk Økonomi, efterår 2003*. Vismandsrapport. København: Det Økonomiske Råd.
- Globaliseringsrådet 2005: *Uddannelser i verdensklasse – tre tværgående temaer*. Regeringens debatoplæg til møde i Globaliseringsrådet, 1. og 2. december 2005.
- Hansen, Marianne Nordli 1995: *Class and Inequality in Norway. The Impact of Social Class Origin on Education, Occupational Success, Marriage and Divorce in the Post-War Generation*. Rapport 95:15, Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Klausen, Trond Beldo 2006: *Højest løn til de unge dimittender*. Aalborg: CCWS Working paper 2006-43.
- Klausen, Trond Beldo 2000: "Fører gode karakterer til højere lønn? – En analyse av sivilingeniører utdannet i perioden 1987 – 95". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 17, 69 – 75.
- Klausen, Trond Beldo 1999: "Beskytter gode karakterer mot arbeidsløshet? – En analyse av sivilingeniører utdannet i perioden 1987 – 95". *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 16,77 - 183.
- Mastekaasa, Arne 2000: "Universitetsutdanning, karakterer og økonomisk suksess". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 41,4,523-560.
- OECD 2004: *Education at a Glance*. Paris: OECD Indicators.
- OECD 2005: *Education at a Glance*. Paris: OECD Indicators.
- Scheuer, Steen & Per Vejrup-Hansen 2003: *Økonom i risikosamfundet*, København: Økonomernes a-kasse og karriererådgivning.
- Skak-Nielsen, Mette, Marianne Houbiers & Marianne Mackie 2006: "Frafald og fuldførelse på de videregående uddannelser". I *Statistisk Tiårsoversigt 2006*. København: Danmarks Statistik, 5 -21.
- Velfærdskommissionen 2005: *Fremtidens velfærd – sådan gør andre lande*, København: Analyserapport, marts 2005, Velfærdskommissionen.
- Videnskabsministeriet 2005: *Universitetsuddannelser i tal – Et historisk strejftog igennem mere end 100 år*. http://www.ubst.dk/upload/statistik/2.1.universitetsuddannelser_i_historisk_perspektiv201205.pdf
- Wannell, Ted, Bert Pereboom & Laval Lavallée 2000: *Does the Straight and Narrow Pay? The Path to a Degree and Labour Market Outcomes*. Hull (Quebec): Applied Research Branch of Strategic Policy, Human Resources Development Canada.
- Weiss, Andrew 1995: "Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages". *Journal of Economic Perspectives*, 9, 4, 133 - 154.

Appendiks 1. Sammenhængen mellem dimittendalder og lønindkomst i 2001 for udvalgte uddannelsesår.
Gennemsnitsløn og medianløn.

Dimittendalder:	Uddannelsesår:											
	1985		1987		1989		1991		1993		1995	
	G.snit	Median	G.snit	Median	G.snit	Median	G.snit	Median	G.snit	Median	G.snit	Median
24 år	583.817	519.616	622.732	543.715	550.465	486.590	513.813	476.316	465.510	432.474	418.504	399.865
25 år	586.458	504.947	564.730	491.708	557.486	489.776	476.706	438.717	466.847	434.183	416.127	394.838
26 år	555.632	481.875	546.257	470.472	503.357	454.931	481.019	428.779	445.159	410.361	395.292	377.694
27 år	528.943	471.481	508.001	468.904	502.348	452.296	459.329	410.295	421.265	386.899	377.275	356.397
28 år	490.896	438.198	484.444	455.385	473.359	426.531	447.950	403.863	411.912	386.414	383.703	357.369
29 år	463.323	409.453	478.292	429.323	432.586	403.202	416.785	390.484	405.502	372.867	370.840	348.501
30 år	439.495	386.953	452.147	403.261	426.450	391.055	397.452	361.302	394.423	367.547	367.199	349.561
31 år	434.667	406.865	428.670	403.892	408.566	381.247	401.378	370.140	386.981	363.745	355.207	336.309
32 år			425.743	379.277	427.654	385.292	388.948	362.276	373.383	363.954	373.585	342.260
33 år			392.778	399.959	399.874	354.872	380.282	360.472	386.401	368.729	366.923	349.280
34 år					365.574	335.157	363.053	343.170	362.552	347.919	324.856	325.368
35 år					387.723	364.353	378.932	357.181	370.095	333.251	342.043	325.380
36 år							348.300	333.199	381.168	366.340	339.253	333.141
37 år							353.376	343.967	350.181	316.042	344.004	316.492
38 år									333.651	319.595	350.193	320.504
39 år									359.119	324.539	360.755	340.120
40 år											334.580	363.165
41 år											357.504	362.367
Total	513.844	453.793	506.226	456.044	482.046	431.892	446.556	405.252	420.421	390.155	380.906	359.754
N	2.825		3.016		3.374		4.186		4.714		5.674	

Appendiks 2. Lineær regression af logaritmen til lønindkomst i 2001 mod dimittendalder og uddannelsesår.

	Karakterniveau fra gymnasiet:											
	5,5-6,9		7,0-7,9		8,0-8,9		9,0-9,9		10,0+			
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
HUMANIORA:												
Konstant	12,555	0,135	12,629	0,144	12,516	0,062	12,512	0,058	12,603	0,098		
Dimittendalder (24 år=0)	-0,011	0,017	-0,042	0,019	-0,017	0,009	-0,012	0,010	-0,018	0,017		
Uddannelsesår (1995=0)	0,027	0,015	0,017	0,017	0,029	0,008	0,034	0,008	0,025	0,016		
R ²	0,032		0,010		0,012		0,012		0,007			
N	101		691		1.739		1.554		360			
SAMFUNDSVIDENSKAB:												
Konstant	12,887	0,160	12,774	0,094	12,870	0,032	13,069	0,052	13,347	0,134		
Dimittendalder (24 år=0)	-0,024	0,020	-0,030	0,013	-0,032	0,005	-0,100	0,021	-0,177	0,053		
Dimittendalder ²							0,005	0,002	0,010	0,005		
Uddannelsesår (1995=0)	0,013	0,018	0,051	0,012	0,050	0,004	0,047	0,006	0,024	0,018		
R ²	0,013		0,040		0,101		0,103		0,060			
N	111		809		1.826		1.362		333			
NATURVIDENSKAB:												
Konstant	12,857	0,149	12,720	0,156	12,875	0,044	12,950	0,031	12,902	0,052		
Dimittendalder (24 år=0)	-0,039	0,018	-0,038	0,021	-0,066	0,016	-0,071	0,018	-0,024	0,011		
Dimittendalder ²					0,004	0,002	0,004	0,002				
Uddannelsesår (1995=0)	0,046	0,017	0,048	0,020	0,038	0,004	0,033	0,005	0,039	0,009		
R ²	0,167		0,022		0,091		0,079		0,084			
N	74		479		1.196		963		293			

Note: Koefficienter markeret med fed skrift er statistisk signifikant på 5%-niveau.

Appendiks 2, foris.

	Karakterniveau fra gymnasiet:											
	5,5 -6,9		7,0 -7,9		8,0 -8,9		9,0 -9,9		10,0 +			
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
ERHVERVSØKONOMI:												
Konstant	12,359	0,176	12,831	0,043	12,859	0,038	13,005	0,046	13,089	0,085		
Dimittendalder (24 år=0)	0,064	0,026	0,006	0,008	0,007	0,009	-0,042	0,012	-0,034	0,023		
Uddannelsesår (1995=0)	0,097	0,024	0,047	0,006	0,047	0,006	0,056	0,009	0,056	0,017		
R ²	0,059		0,043		0,024		0,051		0,084			
N	251		1.487		2.605		1.199		159			
JURA:												
Konstant	13,286	0,309	12,867	0,114	12,790	0,089	12,867	0,022	12,900	0,075		
Dimittendalder (24 år=0)	-0,031	0,035	-0,008	0,014	-0,018	0,014	-0,022	0,005	-0,014	0,020		
Uddannelsesår (1995=0)	-0,030	0,033	0,017	0,012	0,030	0,010	0,032	0,003	0,044	0,013		
R ²	-0,084		0,019		0,015		0,072		0,026			
N	12		121		958		1.747		405			
CIVILINGENIØR:												
Konstant	13,024	0,113	12,940	0,052	12,957	0,022	12,968	0,017	13,074	0,041		
Dimittendalder (24 år=0)	-0,017	0,021	-0,033	0,011	-0,014	0,006	-0,033	0,006	-0,026	0,013		
Uddannelsesår (1995=0)	-0,001	0,013	0,031	0,007	0,022	0,003	0,034	0,003	0,024	0,007		
R ²	-0,011		0,035		0,026		0,107		0,052			
N	117		1.116		2.523		1.950		341			

Note: Koefficienter markeret med fed skrift er statistisk signifikant på 5%-niveau.

Appendiks 2, forts.

	Karakterniveau fra gymnasiet											
	5,5 -6,9		7,0 -7,9		8,0 -8,9		9,0 -9,9		10,0 +			
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
SUNDHEDSVIDENSKAB:												
Konstant	13,315	0,450	12,990	0,114	12,995	0,069	12,896	0,038	12,827	0,113		
Dimittendalder (24 år=0)	-0,066	0,047	-0,027	0,016	-0,044	0,016	-0,004	0,012	-0,002	0,034		
Uddannelsesår (1995=0)	0,048	0,041	0,010	0,011	-0,004	0,009	0,004	0,005	0,010	0,014		
R ²	0,436		0,030		0,007		-0,003		-0,048			
N	8		148		829		438		33			
MEDICIN:												
Konstant	13,130	0,307	13,092	0,177	12,886	0,072	12,847	0,038	12,925	0,061		
Dimittendalder (24 år=0)	-0,007	0,030	-0,016	0,016	0,006	0,009	0,002	0,006	-0,015	0,012		
Uddannelsesår (1995=0)	-0,011	0,038	0,046	0,017	0,037	0,006	0,043	0,004	0,037	0,007		
R ²	-0,209		0,210		0,060		0,112		0,110			
N	11		69		654		1,206		318			
ARKITEKT:												
Konstant	12,736	0,212	12,765	0,234	12,591	0,120	12,831	0,072	11,975	0,521		
Dimittendalder (24 år=0)	-0,004	0,023	-0,013	0,029	-0,036	0,018	-0,068	0,026	0,092	0,103		
Dimittendalder ²							0,005	0,002				
Uddannelsesår (1995=0)	0,014	0,021	-0,006	0,025	0,051	0,015	0,023	0,008	0,096	0,081		
R ²	-0,026		-0,007		0,040		0,041		0,002			
N	40		269		489		376		55			
LANDBRUGSKANDIDAT:												
Konstant	12,648	0,304	12,619	0,235	12,697	0,089	12,697	0,053	12,688	0,089		
Dimittendalder (24 år=0)	0,003	0,036	-0,051	0,039	-0,025	0,015	-0,014	0,010	-0,022	0,016		
Uddannelsesår (1995=0)	0,017	0,037	0,074	0,027	0,016	0,010	0,035	0,007	0,042	0,014		
R ²	-0,125		0,050		0,007		0,036		0,087			
N	16		166		806		812		135			

Note: Koefficienter markeret med fed skrift er statistisk signifikant på 5%-niveau.