

Højest løn til unge dimittender

Trond Beldo Klausen

Centre for Comparative Welfare Studies
Working Paper
Editor: Per H. Jensen and Jørgen Goul Andersen
E-mail: perh@socsci.aau.dk and goul@socsci.aau.dk

www.ccws.dk

Working papers may be ordered by:
Inge Merete Ejsing-Duun
Fibigerstræde 1
9220 Aalborg Ø

E-mail: ime@socsci.aau.dk

Tlf: (+45) 96 35 82 18
Fax: (+45) 98 15 53 46

Layout: Inge Merete Ejsing-Duun

Print: Uni-Print, AAU
Aalborg 2006

ISBN 87-90789-87-3

ISSN 1398-3024-2006-43

Højest løn til de unge dimittender

Af Trond Beldo Klausen

Rapport no. 2 fra projektet

Catching Up Qualifications or Fooling Around?
The Transition from Education to Work among Young People

Rockwool Foundation &
Centre for Comparative Welfare Studies
Aalborg University

Younger graduates get better paid

Young people in Denmark are among the oldest in OECD when completing their education. By comparative standards, they are late starters in elementary school, they often spend an extra year before entering high school, and after high school they usually take one or two years of sabbaticals (often more) before entering further education. As a result, the average graduation age at the universities is almost 30 years.

This constitutes an obvious limitation to labour supply which aggravates the problems of demographic change with ageing populations. Thus there would seem to be a great possibility for increasing labour supply by exploiting the potential for lowering the graduation age. For the individual, this will at the same time increase the accumulated income over the life-course, due to more years spent on the labour market. However, it has also been argued that apparent waste of time by 'fooling around' allow young people to catch up qualifications that enable them to enhance their creativity and competences which are more and more important assets in a globalized economy. If this is the case, this should also be reflected in their wages after graduation (assuming that there is a relationship between productivity and wages).

This paper examines the relationship between graduation age and annual wages among university-graduates born between 1954 and 1971, totalling 48.853 individuals.

The findings do not confirm that high graduation age enhance the value of people's labour power. On the contrary, graduation age is negatively related to wages at any given level of seniority. By 2001, the wage difference between a 24 year old graduate and a 30 year old graduate, who both graduated in 1995, was 12 percent. If we compare with graduates from 1985, the difference between the young and old graduates increases to 25 percent. If this trend continues until the age of retirement, individuals with the same educational level but with different graduation age will accumulate a substantial gap in income *in addition to* the difference caused by different amount of years spent on the labour market.

The pattern is strongest for men in private companies, among whom there's a substantial wage-gap even when controlling for working hours, accumulated unemployment, high school grade point average, educational field, social class origin and number of children below 18 years of age. For women the relationship between graduation age and annual wages is weaker.

These results do not entirely rule out the possibility of some remaining, uncontrolled selection-biases, e.g. regarding motivation, ambitions or value orientations. But the difference is surprisingly large and imply that those who graduate at a high age do not only experience a lower life income due to a smaller number of years spent on the labour market; they also - particularly among men - get lower annual wages throughout their career.

Author note

Trond Beldo Klausen is sociologist and PhD fellow at Centre for Comparative Welfare Studies, Aalborg University. His research is mainly within the field of intergenerational inequality. He is at present writing a thesis about the effects of social class origin on economic returns on the Danish labour market.

Indledning

I en situation med en demografisk forvridding 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). Og Velfærdskommissionen var endnu mere konkret: En forkortelse af uddannelsestiden med et halvt år på de videregående uddannelser kan forøge arbejdsudbuddet med 5-10.000 personer (Velfærdskommissionen 2005, 43). Regeringen ønsker med sit nye velfærdsudspil at realisere en del af potentialet, bl.a. ved at stramme SU-reglerne, og på lang sigt er målet en dimittendalder på 25 år på de videregående uddannelser (Regeringen 2006, 33).

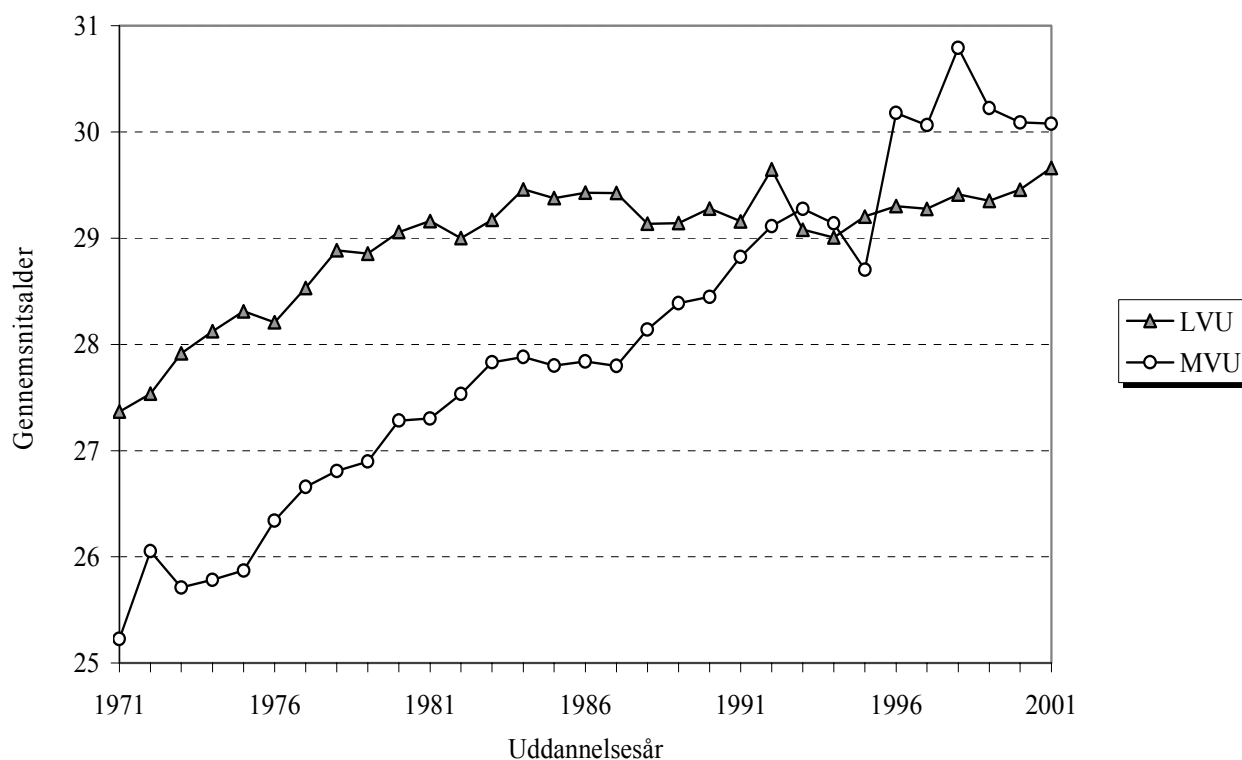
At dimittendalderen på de videregående uddannelser er højere i Danmark end i de fleste andre lande er ikke til debat. Ifølge OECD (2004; 2005) er det først og fremmest i de nordiske lande og New Zealand, at de studerendes alder er høj. Danmark ligger helt i top.

Og undersøger man udviklingen i Danmark over tid, er tendensen klar: Gennemsnitsalderen er stigende. Figur 1 viser, at blandt alle danskere, der havde en kandidatuddannelse i 2001, var den gennemsnitlige dimittendalder 27,4 år blandt dem, der var blevet færdige med uddannelsen i 1971, mens den var steget til 29,7 år i den nyuddannede 2001-årgang. For 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

I 70'erne var gennemsnitsdimittenden på de mellemlange videregående uddannelser ca. to år yngre end på de lange videregående uddannelser. Men fra 1980 har dimittendalderen på de to uddannelsesniveauer gradvist nærmet sig hinanden, og i 1993 overhalede de mellemlange uddannelser for første gang de lange. I 1996 blev 30-årsgrænsen brudt, et niveau som siden er opretholdt.

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.

Figur 1. Udviklingen i dimittendalder 1971 -2001 blandt herboende per 31.12.01. N=467.270.



Der er til gengæld ikke enighed om, hvorvidt det overhovedet er et problem, at de danske unge afslutter uddannelsen sent. Blandt andet er der blevet argumenteret for, at det er med til at nedsætte tilbøjeligheden til at vælge forkert studium, og at det generelt modner de studerende (Politiken 2005).

Og det kan jo tænkes, at der også er positive arbejdsmarkedseffekter af en udskudt uddannelse. For de studerende skaffer sig erfaring ved siden af studierne. Og de realiserer nogle projekter ('ud at opleve verden'), som måske nok kommer i konflikt med målet om at blive hurtigt færdig, men som alligevel kan tænkes at give nogle fordele på arbejdsmarkedet bagefter. I en globaliseret økonomi, hvor Danmark skal overleve på kreativitet og innovation, er det måske slet ikke en dårlig investering, hverken for samfundet eller for den enkelte, at de unge får erhvervs erfaring, en bredere horisont og kulturel kompetence, frem for blot at sidde flittigt ved skrivebordet og tilegne sig viden.

Dersom en høj dimittendalder er et resultat af, at de studerende bruger tiden på at tilegne sig relevante kvalifikationer uden for uddannelsessystemet, må man forvente, at det på sigt afspejles i kandidaternes lønniveau, når de kommer i arbejde efter endt uddannelse. For påstanden om, at de unge højner deres arbejdsmarkedsværdi ved at lave noget andet før og/eller ved siden af studierne, vil jo være tvivlsom, hvis den forøgede værdi ikke også

giver højere løn. 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. Men selv i den offentlige sektor kan der jo 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, så er spørgsmålet, om personer med en højere dimittendalder, via deres erfaringer uden for uddannelsessystemet, har forøget deres humankapital (Becker 1993). Hvis det er tilfældet, må de også forventes at opnå en bedre aflønning end unge med et strømlinet studieforløb. Ifølge humankapitalteorien kan lønforskelle forklares med forskelle i individernes humankapital (f.eks. viden og erfaring), som kan tilegnes gennem uddannelse, både på arbejdspladsen og i en uddannelsesinstitution, eller gennem andre aktiviteter, herunder rejser og frivilligt arbejde, der kan give organisationserfaring, større selvstændighed, modenhed eller kreativitet.

I denne undersøgelse 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 blive klogere på, hvorvidt en højere dimittendalder giver mere attraktive kandidater for arbejdsmarkedet.

Den eksisterende viden på området

Når det gælder sammenhængen mellem dimittendalder og indkomst, eksisterer der ikke særlig meget forskningsbaseret viden. En canadisk undersøgelse, som beskæftiger sig med spørgsmålet om lønforskelle mellem bachelorer, der var over eller under 25 år, da de afsluttet deres uddannelse, viser, at ældre dimittender opnår en højere indkomst end yngre dimittender. Forskellen er størst to år efter afsluttet uddannelse og aftager derefter i løbet af de næste tre år på arbejdsmarkedet (Wannell, Pereboom & Lavallée 2000). I norske undersøgelser, der dog kun indirekte belyser spørgsmålet, peger de empiriske analyser også retning af en privat gevinst af højere dimittendalder blandt universitetskandidater (Klausen 1999, 2000, Mastekaasa 2000). Resultaterne fra Canada og Norge er således i overensstemmelse med antagelsen om, at aktiviteter uden for uddannelsessystemet kan forøge humankapitalen.

Den positive sammenhæng mellem dimittendalder og lønindkomst er imidlertid ikke nødvendigvis lineær. For de norske civilingeniørers vedkommende er vendepunktet 31 år (Klausen 2000, 71). Indtil en dimittendalder på 31 år opnår de studerende en højere

årlig lønindkomst af at være et år ældre, når uddannelsen afsluttes, derefter er indkomstudviklingen negativ for dem, der udskyder studierne yderligere. Den positive effekt er dog begrænset, årslønnen til en 31-årig dimittend er i gennemsnit ca. 5 % højere end årslønnen til en 23-årig dimittend. Tendensen er omtrent den samme, når det gælder risiko for arbejdsløshed. Ledighedsrisikoen aftager svagt med højere dimittendalder til og med 28 år, derefter stiger den igen (Klausen 1999, 180).

Blandt norske filologer, jurister, civiløkonomer og naturvidenskabelige kandidater er der tilsyneladende også en positiv sammenhæng mellem dimittendalder og indkomst (Mastekaasa 2000, 540-41). Analysen indeholder imidlertid flere interaktionsled, som gør, at man ikke umiddelbart kan læse ud af tabellerne, hvor alderskurven vender.

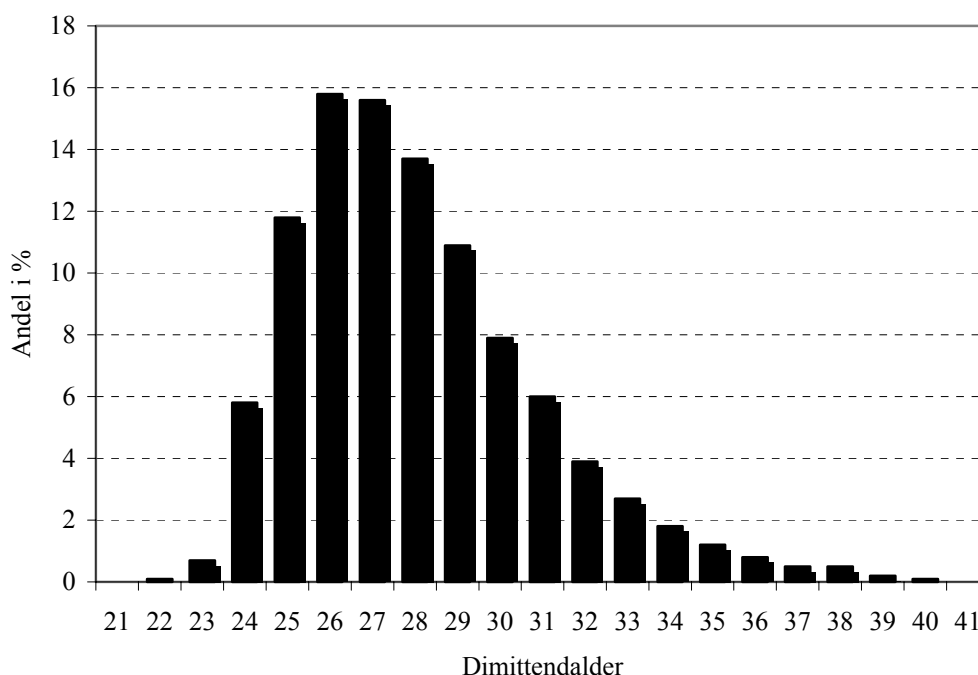
På dansk grund har vi næsten udelukkende undersøgelser, der viser, at studerende, der tilbringer mange år efter gymnasiet, før de kommer i gang med en videregående uddannelse, har et højere frafald. En undersøgelse blandt økonomer viser dog, at der blandt Cand. Merc./Cand. Negot. er en tendens til, at helt unge kandidater har nemmere ved at komme i arbejde efter en periode som arbejdsløs end de, der er lidt ældre. Blandt markedsøkonomerne er det derimod en fordel at være lidt 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. Og de omfatter udelukkende økonomer. Desuden siger undersøgelsen ikke noget specifikt om dimittendalder og indkomst.

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, født i perioden 1954 – 1971. Datamaterialet, som er udtrukket fra offentlige registre i Danmarks Statistik, er en del af et større datasæt, der anvendes i et forskningsprojekt om social ulighed på det danske arbejdsmarked.

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, til sammen 48.853 personer. Fordelingen på dimittendalder i de udvalgte fødsels- og uddannelsesårgange er gengivet i figur 2.

Figur 2. Dimittendalder på kandidatuddannelserne, 1954-1971-årgangene per 2001.



Figuren viser, at laveste dimittendalder er 21 år, den højeste er 41. Spredningen er betydelig, men 75 % i de fødselsårgange, der ligger til grund for den nærværende undersøgelse, bliver færdige med en lang videregående uddannelse, inden de fylder 30 år.

Laveste dimittendalder er sat til 24 år i analysen. Det svarer til alderen på en universitetskandidat, der har fulgt den hurtigste vej gennem uddannelsessystemet, set i forhold til normeringen i dag. Vedkommende har påbegyndt gymnasiet umiddelbart efter afsluttet folkeskole (dvs. ingen 10. klasse), har fuldført gymnasiet på normeret tid, har påbegyndt kandidatuddannelsen uden forudgående sabbatår og har 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, fordi laveste

² Tilskæringen hænger blandt andet sammen med, at der mangler oplysninger om forældrene for en stor del af dem, der er født før 1954.

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 de, der blev kandidater i 1996, er 30 - 47 år. Samtidigt bliver ancienniteten kortere. De, der blev uddannet i 1985, har været tilgængelige på arbejdsmarkedet i 16 år, mens 1996-kandidaterne har fem års potentiel arbejds erfaring.

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 dog umuligt at afgøre, i og med at det er tale om forskellige personer, der er uddannet i de forskellige år. Analyserne vil derfor blive suppleret med flere indkomstoplysninger for nogle af uddannelsesårgangene.

Udgangshypotesen er altså, at ældre dimittender opnår højere løn som en følge af, at de har forøget deres humankapital gennem sideaktiviteter før eller under studierne. Faktorer, der påvirker lønnen og samtidigt kan hænge sammen med dimittendalder, vil blive inkluderet i analyserne. Ved siden af selve uddannelsestidspunktet gælder det køn, uddannelsestype, gymnasiekarakterer, social klassebaggrund og antal børn.

Uddannelsestype (på kandidatniveau) er inddelt i 11 kategorier: Humaniora, samfundsvidenskab, naturvidenskab, sundhedsvidenskab, erhvervsøkonomi, jura, medicin, højere forsvarsuddannelse, samt civilingeniører, civilarkitekter 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 klassebaggrund er forældrenes erhvervsposition kategoriseret i ti grupper: 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 (appendiks 1).

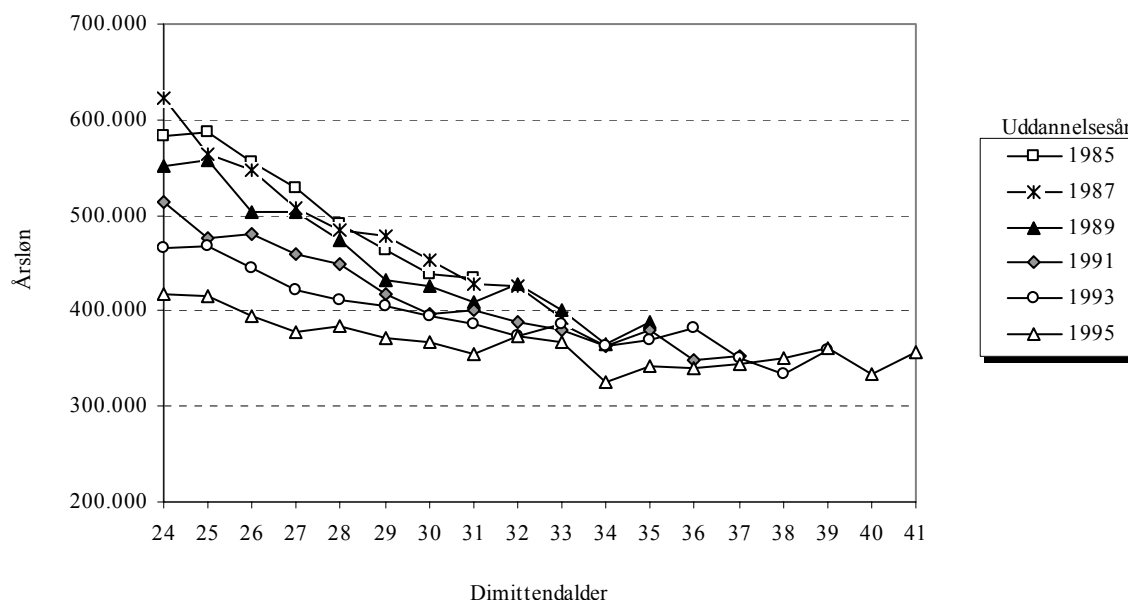
Selv om der kontrolleres for flere vigtige variable, kan det selvsagt ikke udelukkes, at der stadig kan være uobserveret heterogenitet, som kan forklare en eventuel lønforskel mellem dimittender i forskellig alder. Uddannelse, præstationsniveau og anciennitet har afgørende betydning for lønnen, mens andre forhold, som kan påvirke lønnen, f.eks. ambitionsniveau og værdiorienteringer, ikke bliver undersøgt direkte. Når man arbejder med registerdata, er der åbenbare begrænsninger netop i forhold til spørgsmål om værdier og holdninger. Registre er vanligvis 'tavse', de indeholder ikke sådanne oplysninger. Det er oplagt, at der er forskelle i ambitioner og værdier, men de kan ikke måles. Hvad forskelle i ambitioner og værdiorienteringer kan betyde for lønnen, vil vi først kunne få

mere sikker viden om, når denne registerbaserede undersøgelse udbygges med surveys og interviews.

Den overordnede sammenhæng mellem dimittendalder og løn

Den første analyse er gengivet i figur 3 og viser den bivariate 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.

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



Når det gælder hypotesen om, at ældre dimittender opnår højere løn, er det overordnede indtryk, at det ikke stemmer for Danmarks vedkommende. For kandidater fra de lange videregående uddannelser aftager lønnen tværtimod næsten monotont med højere dimittendalder. Det gælder for alle uddannelsesår (jævnfør appendiks 2, under 'mean-kolonnen').

Lønforskellen mellem personer med forskellig dimittendalder fra de lange videregående uddannelser 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 på eksamenstidspunktet 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, selv om de to har været tilgængelige for arbejdsmarkedet det samme

antal år. Det er en forskel på 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 – 37 % mindre end dem, der blev færdige som 24-årige. Sådan kan man fortsætte med de øvrige uddannelsesår: Unge dimittender tjener mere end ældre dimittender, lige meget hvilket uddannelsesår der bliver lagt til grund.

Figuren viser også, at sammenhængen mellem dimittendalder og løn er svagere i de senere uddannelsesår end i de tidligere. Mens forskellen hhv. er 25 og 27 % for 1985- og 1987-årgangen, er differencen mellem 24-årige og 30-årige dimittender kun 12 % blandt dem, der blev uddannet 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 holdepunkter for en sådan konklusion, fordi det er forskellige individer, der indgår i analysen for hvert uddannelsesår.

Når det alligevel forekommer plausibelt, at sammenhængen netop er den beskrevne, skyldes det, at den alternative fortolkning ikke virker særlig oplagt. Den ville nemlig være, at sammenhængen mellem dimittendalder og løn er blevet svagere over tid. Der kan dog konstrueres argumenter, der støtter denne opfattelse, således at det var mere almindeligt tidligere, at folk gik direkte fra gymnasiet til universitetet, men til gengæld ofte havde meget kringlede eller afbrudte studieforløb, 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 måske har et meget målrettet og disciplineret studieforløb. 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 det år. Når man sammenligner lønforskellen mellem de 24-årige og de 30-årige dimittender i 1990 og i 2001, så er der ingen forskel for 1985-årgangens vedkommende. Både i 1990 og i 2001 var lønnen 25 % lavere blandt dem, der dimitterede som 30-årige. For de, der blev færdige med uddannelsen i 1987, var lønforskellen mellem en 24-årig og en 30-årig dimittend 17 % i 1990, mens den altså var 27 % i 2001 (jævnfør figur 3). For 1989-årgangen 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. Resultaterne viser således, at der ikke kun er tale om en kohorte-effekt, men også en livsløbseffekt. Hvorvidt livsløbseffekten vil være den samme, mindre eller større for de senere uddannelsesårgange, kan vi dog ikke sige noget sikkert om, før der er gået mere tid,

og de senere årgange vil have opnået det samme antal år på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse som de tidligste uddannelsesårgange.

De foreliggende resultater tyder dog uanset på, at den akkumulerede lønforskel mellem unge og ældre dimittender over livsløbet kan blive stor. For selv en konstant, årlig difference på 'kun' 12 % (som for 1995-årgangen) bliver til en forskel på ca. to millioner 2001-kroner i livsindkomsten for de højtuddannede, det er tale om her. Og 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, som kunne rejses mod resultaterne, er at det anvendte mål for 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. Analysen vil i så fald give et skævt billede af de typiske lønforskel mellem personer med forskellig dimittendalder. For at minimere betydningen af sådanne 'atypiske' personer er der gennemført en tilsvarende analyse som i figur 3, blot med medianløn i stedet for gennemsnitsløn.

Mediananalysen viser, at resultaterne er ret ens (jævnfør appendiks 2, 'median-kolonnen'). Medianlønnen varierer lidt mindre med dimittendalder, end gennemsnitslønnen gør. Men i al hovedsag er der 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 de yngste dimittender.

Kontrol for bagvedliggende faktorer

Personer med forskellig dimittendalder kan dog, som nævnt, være forskellige på andre områder, som i sig selv påvirker lønnen. De observerede lønforskel skyldes således næppe dimittendalder alene. Der er derfor gennemført analyser, hvor der er kontrolleret for uddannelsestype, gymnasiekarakterer, social klassebaggrund og antal børn.

Uddannelsestype kunne jo være en oplagt forklaring på resultaterne, der fremgår af figur 3: De hurtige vælger de uddannelser, der giver højest løn. Eller: Uddannelser med høj gennemførselshastighed giver højest løn. I begge tilfælde vil det være påkrævet at kontrollere for uddannelse. Når det gælder gymnasiekarakterer, kunne det tilsvarende tænkes, at de kvikkeste løber hurtigst igennem studiet, mens det er de mindre kvikke, der bruger lang tid. I så fald vil det ikke være dimittendalder, der er forklaringen, men de grundlæggende evner (som målt ved studentereksamensgennemsnittet), der både påvirker dimittendalder og løn. Social klassebaggrund inkluderes i analysen for at tage højde for en

eventuel ressource- eller netværksdimension. F.eks. kunne det tænkes, at personer med forældre, der er virksomhedsledere eller ejere, bliver hurtigere færdige, det være sig pga. et forventningspres fra omgivelserne, større økonomiske ressourcer der gør det muligt at droppe erhvervsarbejde ved siden af studierne, eller fordi det er nemmere at komme hurtigt gennem studierne, hvis man har udsigt til et godt betalt job bagefter. Endelig inkluderes børn i analysen, fordi børn både kan forlænge uddannelsesforløbet og påvirke lønniveauet – ikke mindst for kvinder. For at opnå en mere sikker viden om, hvorvidt børnene blev født før eller efter, at uddannelsen blev afsluttet, ville det have været ønskeligt at kende børnenes alder. Børn, der er født efter, at man afsluttet uddannelsen, vil jo selvsagt kunne påvirke karrieremulighederne, uden at de dog har bidraget til, at uddannelsen blev forsinket. Givet de tilgængelige oplysninger, bliver vi i denne omgang nødt til at nøjes med antallet af børn under 18 år, uden yderligere aldersdifferentiering.

De udvalgte variable indgår i en multipel lineær regressionsanalyse, som foruden dimittendalder og de ovenfor beskrevne kontrolvariable også inkluderer dimittendalder kvadreret, samt arbejdstimer (per år) og ledighedshistorie (akkumuleret arbejdsløshed fra dimittendtidspunktet til måletidspunktet), som inkluderes for at kontrollere for 'huller' i ancienniteten. Der er lavet separate analyser for kvinder og mænd hhv. i privat og offentlig sektor. Den afhængige variabel er den naturlige logaritme til lønindkomst i 2001. Koefficienterne for dimittendalder/dimittendalder kvadreret er gengivet i tabel 1. Analysen er i sin helhed gengivet i appendiks 3.

Tabel 1. Sammenhængen mellem dimittendalder og lønindkomst i 2001 for udvalgte uddannelsesår. Kun lønmodtagere. Personer med en lang videregående uddannelse, født i perioden 1954 – 1971. Logaritmen til lønindkomst i 2001 er afhængig variabel. Kontrolleret for arbejdstimer, ledighedshistorie, uddannelsestype, gymnasiekarakterer, social klassebaggrund og antal børn under 18 år. Separate analyser for kvinder og mænd hhv. i den private og offentlige sektor. Regressionskoefficienter med standardfejl i parentes.

	Uddannelsesår:					
	1985-1986	1987-1988	1989-1990	1991-1992	1993-1994	1995-1996
Mænd, privat sektor						
Dimittendalder (24 år=0)	-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 sektor						
Dimittendalder (24 år=0)	-0,014 (0,008)	-0,006 (0,006)	-0,019*** (0,004)	-0,007* (0,003)	-0,023** (0,008)	-0,017** (0,006)
Dimittendalder ² /10	-	-	-	-	0,015* (0,0069)	0,011* (0,0048)
Kvinder, privat sektor						
Dimittendalder (24 år=0)	-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 sektor						
Dimittendalder (24 år=0)	0,006 (0,009)	-0,011* (0,005)	-0,004 (0,004)	-0,022** (0,008)	-0,001 (0,002)	0,003 (0,002)
Dimittendalder ² /10	-	-	-	0,017* (0,008)	-	-

Note: Koefficienter markeret med: * er statistisk signifikant på 5 %-niveau. ** er statistisk signifikant på 1%-niveau. *** er statistisk signifikant på 0,1%-niveau.

Tabellen viser, at sammenhængen mellem dimittendalder og løn er mest markant blandt privatansatte mænd. For alle uddannelsesår, på nær 1995-96, er der en negativ sammenhæng mellem dimittendalder og løn, og sammenhængen er stærkere jo længere tilbage i tid, uddannelsestidspunktet ligger. Men også blandt offentligt ansatte mænd er der 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.

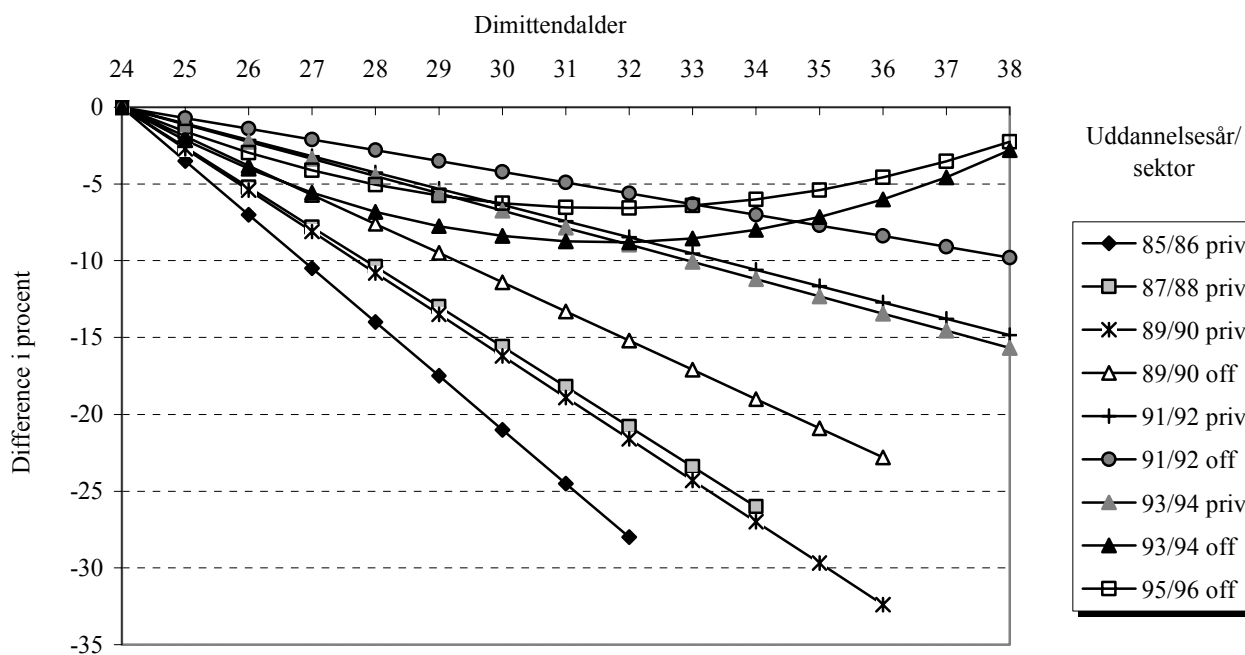
Blandt kvinderne er sammenhængen mellem dimittendalder og løn gennemgående væsentlig svagere end blandt mændene. Kun for offentligt ansatte uddannet i 1987-88 og offentligt og privat ansatte uddannet i 1991-92 er der en statistisk signifikant sammenhæng

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 i samme uddannelsesårgang.

Det overordnede billede er, at når der kontrolleres for arbejdstimer, ledighedshistorie, uddannelsestype, gymnasiekarakterer, social klassebaggrund og antal børn, så er sammenhængen mellem dimittendalder og løn enten negativ, 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, statistisk signifikant sammenhæng mellem dimittendalder og løn.

På baggrund af tabel 1 kan man dog ikke umiddelbart se, hvorledes kurverne for de forskellige uddannelsesår hælder, særlig ikke de år, hvor dimittendalder kvadreret er statistisk signifikant. De statistisk signifikante resultater for mænd er derfor illustreret i figur 4.³

Figur 4. Gennemsnitsløn i 2001 efter dimittendalder og uddannelsesår. Mænd (LVU).



Hvis vi igen, som illustration, forholder os til lønforskellen i 2001 mellem den 24-årige ('drømmekandidaten') og den 30-årige ('gennemsnitskandidaten'), viser figuren, at forskellen er størst blandt privatansatte mænd, uddannet i 1985-86. Den 30-årige tjener 21

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.

% mindre end den 24-årige dimittend. For privatansatte mænd uddannet i perioden 1987-88 og 1989-90 er differencen ca. 16 % i den 24-åriges favør. Blandt offentligt ansatte mænd fra 1989- og 1990-årgangen tjener den 30-årige 12 % mindre end den 24-årige dimittend i 2001. For de øvrige uddannelsesår er differencen 4-8 %, stadig i favør af de 24-årige. Man kan derfor slå fast, at der for mændenes vedkommende er en betydelig forskel, også efter kontrol for diverse variable, mellem unge og ældre dimittender, særligt efter en del år på arbejdsmarkedet.

Der kan dog i princippet sættes spørgsmålstegn ved, om der kan være andre dimensioner ved *tid*, som korrelerer med dimittendalder, og som det valgte analysedesign ikke har taget højde for. Et nærliggende alternativ kunne være alderen på selve indkomsttidspunktet. Det er aktuelt i denne sammenhæng, fordi gennemsnitslønnen normalt er stigende over livsløbet indtil et punkt, hvor den så aftager hen mod pensionering. Denne kurvelineære sammenhæng mellem alder og lønindkomst skyldes bl.a., at produktiviteten relativt set øger mest de første årene på arbejdsmarkedet. De ældste i denne undersøgelse er imidlertid ikke mere end 47 år gamle på måletidspunktet (2001) og er således stadig på toppen indkomstmæssigt. De er endnu ikke kommet over i den fase af deres arbejdsmarkedsaktive karriere, hvor de eventuelt støder på væsentlige problemer med at få et nyt job, hvis de ønsker det. Det gælder både den erhvervsaktive befolkning generelt og i endnu større grad akademikerne i den nærværende undersøgelse. Det er derfor ret usandsynligt, at den observerede sammenhæng mellem dimittendalder og lønindkomst skulle kunne forklares med aldersforskelle på måletidspunktet.

Samspil?

I de ovenstående analyser tages der 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 et samspil, som den overordnede model ikke afdækker. Det vil være tilfældet, hvis dimittendalder har stor betydning for lønnen blandt kandidater fra nogle uddannelser og med visse karakterniveauer, men ingen eller en modsat betydning på andre uddannelser og karakterniveauer. Man kunne forestille sig, at kvalificerende sideaktiviteter ville være mere gavnlige blandt personer med et lavt end med et højt karaktergennemsnit fra gymnasiet, fordi et lavere skolepræstationsniveau vil kunne medføre et større behov for at have andre kompetencer at vise til overfor 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 fra gymnasiet (jævnfør Klausen 2006). I 18 af de til sammen 50 analyser er sammenhængen mellem dimittendalder og løn

negativ, i 31 er den ikke statistisk signifikant (på 5 %-niveau) og i én analyse er sammenhængen positiv (jævnfør appendiks 4).

Givet undersøgelsens problemstilling, er det resultatet fra de 50 separate analyser (statistisk signifikante som ikke-signifikante) set under et, som er mest bemærkelsesværdig. For 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 man ikke kommer dårligere ud end personer med samme uddannelse og præstationsniveau, der blev færdige med uddannelsen i en yngre alder.

Selvsagt kan man 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 hvert fald ikke for indkomsten i det enkelte år. For livsindkomsten er der stadig en gevinst ved tidlig afslutning af uddannelsen. 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 i sammenhængen mellem dimittendalder og løn. Mest markant er sammenhængen mellem dimittendalder og lønindkomst 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 10-tal fra gymnasiet, tjener en 30-årig dimittend 70 % mindre end en 24-årig dimittend i 2001. I karakterintervallet 9,0 – 9,9 er differencen 42 %, på de lavere karakterniveauer er forskellen langt mere moderat, knap 20 %. Inden for naturvidenskab og blandt civilingeniører er forskellen mellem 24-årige og 30-årige dimittender 9 – 28 % i de unges favør, afhængig af, hvilket karakterniveau man havde på gymnasiet.

På de humanistiske uddannelser er der færre forskelle. Det er kun i karakterintervallet 7,0 – 7,9, at de 24-årige dimittender tjener mere end de 30-årige. Differencen er dog på 25 %.

For juristernes vedkommende er det blandt kandidater i karakterintervallet 9,0 – 9,9 (der dog også tæller langt de fleste), at vi finder en sammenhæng mellem dimittendalder og løn. De 30-årige tjener 13 % mindre end de 24-årige. Civilarkitekternes lønforskelles findes

i karakterintervallerne 8,0 – 8,9 og 9,0 – 9,9, i begge kategorier tjener de 30-årige dimittender drøjt 20 % mindre end de 24-årige dimittender.

Blandt 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, vi finder undersøgelsens eneste undtagelse: De 30-årige dimittender med et lavt karaktergennemsnit fra gymnasiet (5,5 -6,9) opnår en løn, der ligger 38 % højere end de 24-årige dimittender med tilsvarende karakterer. I kategorien 'andre sundhedsvidenskabelige uddannelser' er der lønforskel efter dimittendalder i den præstationsmæssige midterkategori (8,0 - 8,9), mens der blandt læger og landbrugskandidater ikke er en statistisk signifikant sammenhæng mellem dimittendalder og løn på nogen af de fem forskellige karakterniveauer fra gymnasiet.

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 dog langt mere specifikt afgrænset, som f.eks. jura, medicin og civilingeniør. Forbeholdet om intern heterogenitet på uddannelsesvariablen er således ikke gældende for alle uddannelseskategorier.

Diskussion og konklusion

Med baggrund i de foreliggende resultater kan det synes svært at finde en hypotese, der er mindre i overensstemmelse med virkeligheden, end hypotesen om at sideaktiviteter under studierne har en positiv indvirkning på det efterfølgende lønniveau. For selv efter diverse kontroller er der stadig en markant negativ sammenhæng mellem dimittendalder og løn, i hvert fald blandt mænd.

Selv om resultaterne peger i modsat retning af forventningen om, at det kan bidrage positivt til humankapitalen at udskyde uddannelsen, er det dog tilsyneladende alligevel humankapitalforskelle, der bidrager til lønforskellene. For hvis lav dimittendalder kun har en positiv *signalværdi* overfor arbejdsgiverne, uden at der samtidigt ligger reelle produktivitsforskelle til grund, ville man kunne forvente, at lønforskellene ikke ville blive opretholdt over den arbejdsmarkedsaktive karriere, efterhånden som kandidaterne fik demonstreret deres kvalifikationer i praksis (Weiss 1995). Når lønforskellen oven i købet er stigende over livsforløbet, tyder det på, at vi har at gøre med produktivitsforskelle.

Det kunne f.eks. skyldes forskelle i ambitioner. De ambitiøse vil have nemmere for at vælge uddannelsesretning, blive hurtigere færdige med uddannelsen og bagefter

efterstræbe en karriere. Det vil således være ambitionerne, der er afgørende, mens den lave dimittendalder vil være en indikation på, at man er målrettet. De tilgængelige data indfanger ikke sådanne dimensioner, men variationen i ambitioner må antages at være mindre i denne undersøgelse end i et gennemsnit af befolkningen. Det skyldes, at uddannelsesniveau og karakterer holdes konstant i analyserne; begge er faktorer, som kan forventes at korrelere med ambitioner.

En anden mulig forklaring kunne være forskellige værdiorienteringer, som både påvirker studieadfærd og løn. Det må f.eks. antages, at studenter, der ikke er så optaget af det materielle, i højere grad vil 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. Men der er jo netop kontrolleret for uddannelsesområde i analysen. Da værdiorienteringerne formentlig er mere lige blandt kandidater inden for et uddannelsesområde end på tværs af uddannelser, forekommer det mindre sandsynligt, at værdiorienteringer alene skulle kunne forklare, at de yngste dimittender opnår højest løn.

Hvad så med humankapitalen, er der virkelig ikke noget at hente? Med udgangspunkt i analyserne kan det naturligvis ikke fuldstændig afvises, at enkelte personer 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. At det i gennemsnit ikke giver en langsigtet gevinst, når man sammenligner med yngre dimittenders lønudvikling, skyldes formentlig to forhold. For det første er det ikke al studieforsinkelse, der skyldes kvalificerende aktiviteter. For det andet bliver en eventuel fordel af generel arbejdserfaring, erhvervet før uddannelsen afsluttes, formentlig relativt hurtigt overgået af fordelene af den erfaring, man opnår, når man får afprøvet de specifikke uddannelseskvalifikationer i relevant praksis som færdig kandidat. Der er grænser for relevansen af den arbejdserfaring, man tilegner sig, inden uddannelsen er færdiggjort. Hvis sideaktiviteter overhovedet skulle give en økonomisk gevinst, ville gevinsten således formentlig være størst på kort sigt. Det er dog grund til at minde om, at også for den uddannelsesårgang, for hvem vi har information om løn som helt nyuddannede, 1989-dimittenderne, er det de helt unge dimittender, som tjener bedst (i 1990). Det giver således tilsyneladende heller ikke på kort sigt en økonomisk gevinst at udskyde studierne - i hvert fald ikke når målet er gennemsnitsløn.

Hvis lønnen afspejler arbejdskraftens værdi, ser det i Danmark altså ikke ud til, at den erfaring, der erhverves uden for uddannelsessystemet, forøger dens værdi på arbejdsmarkedet. Umiddelbart er data i bedre overensstemmelse med en antagelse om, at den længere tid om at blive færdig med studierne i højere grad bruges til at 'fjolle rundt' end til at erhverve arbejdsmarkedsrelevante kvalifikationer. Hovedtendensen på

gruppeniveau er, at det ikke er positivt at udskyde studierne. 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 kvalifikationerne har en høj relevans 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.

Med forbehold om at der er egenskaber, som ikke er blevet målt, kan resultaterne fra denne undersøgelse tyde på, at arbejdsgivere ser et potentiale i en helt ung nyuddannet kandidat, selv om denne ikke har meget andet at byde på end de uddannelsesmæssige kvalifikationer. Årsagen til det kan være en forventning om, 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 i organisationen, 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. Det 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 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

⁴ På det nuværende tidspunkt er en sådan undersøgelse ikke mulig, fordi Danmarks Statistiks registre ikke indeholder karakterer fra de videregående uddannelser. Fra projektets side arbejdes der derfor på, at de videregående uddannelsesinstitutioner frigiver karakterer, som i løbet af projektperioden vil kunne kobles på et (udvidet) registerbaseret datasæt.

For at blive klogere på, om udskudt studiestart bidrager til en 'devaluering' af gymnasieeksamen, vil det være nødvendigt at have karaktererne 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 give viden om, hvorvidt der sker en devaluering af studentereksamen, og om det tabte i givet fald kan hentes igen i løbet af en længerevarende videregående uddannelse.

Referencer

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.

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), *Humankapital. Hvad betyder dimittendalder for indkomsten?* Aalborg, CCWS Working paper 2006-37.

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.

Politiken (2005), *Studiepladser: Unge vil hurtigere i gang med studierne*, Politiken 28. juli 2005, 1, 6.

Regeringen (2006), *Fremtidens velstand og velfærd – Velfærdsreformer og investeringer i fremtiden*, Regeringens velfærdsudspil, april 2006.

Scheuer, Steen & Per Vejrup-Hansen (2003), *Økonom i risikosamfundet*, København, Økonomernes a-kasse og karriererådgivning.

Velfærdskommissionen (2005), *Fremtidens velfærd – sådan gør andre lande*, København, Analyserapport, marts 2005, Velfærdskommissionen.

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.

Social klassebaggrund

Klassemodellen er udviklet af den norske sociolog Marianne Nordli Hansen (1995), inspireret af bl.a. Pierre Bourdieus 'sociale rum' (Bourdieu 1984, 128 – 129). I tillæg til at angive personernes placering i et vertikalt hierarki har modellen således også en horisontal dimension. På baggrund af stilling, branche og uddannelse konstrueres en klassevariabel på tre niveauer med tilsammen 10 fraktioner, tre på det øverste niveau, fire på mellemniveau og tre på det laveste niveau. Stilling er hovedvariabel, mens uddannelse og branche anvendes til at differentiere mellem klassefraktioner med forskellig grad af kulturel og økonomisk kapital.

Udgangspunktet for klassifikationen er fars stilling, uddannelse og branche. Kun for dem, hvor der ikke er registreret oplysninger om far, anvendes mors stilling, uddannelse og branche. Oplysningerne kommer fra folke- og boligtællingen i 1970.

Klassifikationen af klassebaggrund foregår i flere trin. Først fordeles stilling (FAGKODE) på de 10 klassefraktioner. Så klassificeres uddannelse (ERUDD) på fem niveauer. Dernæst kodes branche (ERHVERVSKODE) til to dummyvariable, hhv. offentlig/privat sektor og lille/stor virksomhed. Afslutningsvis foretages der en række omklassificeringer på baggrund af branchetilknytning og uddannelse. Det gælder særligt for dem, der er selvstændige, samt for funktionærer og tjenestemænd.

A. Klassifikation af stilling (FAGKODE).

- 1) Leder/ejer, større virksomhed: 012, 022, 030, 040, 250, 270, 279, 281, 283, 285
- 2) Akademiker (profession): 208, 209, 211, 212, 213, 214, 218, 219, 230, 231, 255, 271, 272, 273, 278, 299
- 3) Ingeniør/højere funktionær: 202, 203, 210, 216, 217, 232, 239, 245, 258, 280, 290, 291, 292, 297
- 4) Mellemfunktionær, privat sektor: 251, 257, 274, 282, 284, 286, 294, 295
- 5) Mellemfunktionær, offentlig sektor: 215, 220, 222, 223, 233, 235, 237, 246, 260, 262, 264, 265, 266, 268, 293, 298
- 6) Leder/ejer lille virksomhed, købmand: 011, 013, 021, 023

- 7) Landmand, fisker: 201, 301
- 8) Lavere funktionær: 234, 236, 238, 240, 241, 242, 244, 247, 248, 249, 252, 261, 263, 267, 269, 275, 287, 296, 392, 393, 395, 396, 437, 440, 441, 442, 452, 460, 461, 470, 472, 475
- 9) Faglært arbejder: 243, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 311, 312, 313, 314, 316, 317, 318, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 330, 331, 332, 333, 334, 338, 340, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 350, 351, 352, 353, 356, 357, 358, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 374, 375, 376, 377, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 397, 399
- 10) Ufaglært arbejder: 111, 112, 113, 121, 122, 123, 130, 140, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 410, 411, 413, 414, 415, 416, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 438, 439, 451, 453, 480, 499, 523

B. Uddannelse (ERUDD) klassificeres på 5 niveauer.

Lang videregående uddannelse:

100, 101, 103, 105, 106, 107, 110, 111, 112, 116, 117, 118, 120, 121, 122, 150, 160, 162, 164, 165, 167, 168, 169, 171, 172, 174, 176, 201, 202, 204, 209, 232, 233, 240, 260, 261, 262, 263, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 401, 402, 403, 404, 406, 407, 408, 409, 444, 450, 460, 461, 462, 480, 560, 601, 602, 660, 661, 670, 671, 672, 680, 681, 682, 701, 702, 720, 721, 722, 730, 860

Mellemlang videregående uddannelse:

130, 131, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 148, 149, 170, 191, 192, 194, 195, 210, 211, 238, 239, 241, 255, 287, 405, 410, 420, 421, 464, 472, 533, 611, 612, 614, 620, 621, 622, 624, 626, 632, 641, 715, 803, 861

Kort videregående uddannelse:

133, 135, 137, 140, 206, 207, 235, 236, 237, 242, 243, 245, 257, 258, 259, 276, 280, 286, 288, 335, 338, 345, 348, 411, 422, 423, 424, 425, 426, 430, 432, 434, 440, 441, 442, 445, 446, 447, 452, 454, 465, 470, 474, 481, 485, 486, 507, 508, 527, 532, 562, 567, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 604, 615, 616, 630, 640, 653, 665, 666, 667, 710, 716, 801, 805, 806, 808, 815, 827, 852, 869

Ungdomsuddannelse (gymnasial og erhvervspraktisk):

147, 151, 153, 154, 156, 158, 159, 181, 182, 183, 184, 186, 187, 189, 196, 212, 213, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 223, 229, 246, 250, 251, 281, 282, 284, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 336, 337, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 346, 347, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 398, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 428, 429, 443, 466, 467, 468, 469, 476, 477, 502, 504, 505, 509, 515, 520, 522, 523, 524, 529, 530, 534, 536, 537, 538, 540, 541, 550, 561, 563, 580, 613, 617,

618, 631, 637, 642, 650, 651, 652, 658, 662, 674, 675, 683, 711, 713, 714, 718, 719, 723, 725, 729, 732, 733, 802, 804, 810, 811, 812, 813, 814, 817, 820, 821, 822, 823, 825, 840, 841, 842, 850, 910

Ingen erhvervsuddannelse:
901,904,916, 919

Manglende oplysninger om uddannelse
903, 917

C. Dummyvariable på baggrund af branche (ERHVERVSKODE).

Offentlig/privat sektor

Offentlig sektor = 382, 400, 511, 512, 513, 521, 531, 701, 780, 790, 810, 811, 812, 815, 819, 820, 821, 822, 824,825, 827, 830, 834, 836, 839, 851, 852, 980

De øvrige branchekoder betegner den private sektor.

Lille/stor virksomhed

Lille virksomhed = 120, 201, 206, 231, 233, 241, 243, 246, 252, 259, 261, 281, 282, 283, 334, 336, 350, 354, 359,360, 371, 381, 384, 386, 394, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 531, 610, 611, 612,615, 616, 617, 618, 620, 621, 622, 624, 629, 630, 631, 632, 640, 641, 642, 643, 644, 649, 650, 651, 660, 661, 670, 671, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 710, 715, 718, 719, 721, 750, 823, 836, 838, 845, 846, 847, 853, 854, 855, 860, 861, 862, 863, 864, 870, 871, 879

De øvrige branchekoder betegner større virksomheder.

På baggrund af de danske folke- og bolig-tællingsdata kan man mere direkte end på baggrund af de norske data, til hvilke modellen oprindeligt blev konstrueret, identificere små virksomheder, fordi den danske stillingskode (FAGKODE) indeholder oplysninger om selvstændige med og uden ansatte. Det indebærer, at distinktionen mellem en stor og en lille virksomhed på baggrund af branchekoderne først og fremmest kommer til anvendelse for fagkode 022, 'selvstændige med ansatte'. Selvstændige uden ansatte hører jo naturligvis hjemme i kategorien lille virksomhed.

D. Omklassifikation

De selvstændige fordeles på deres respektive klassefraktioner afhængig af, hvorvidt de har ansatte, eller har en branchekode, som hører ind under primærnæringerne, professionerne eller semiprofessionerne.

Personer med fagkode 011, 013, 021 og 023, der i udgangspunktet er placeret i 6 'leder/ejer, lille virksomhed' flyttes til:

- 7 'landmand, fisker', hvis de har branchekode 001, 002, 003, 009, 011, 021, 031, 032, 041, 051 (landbrug, skovbrug, fiskeri m.v.).
- 2 'akademiker (profession)', hvis de har branchekode 831, 832, 837, 840, 843, 849 (læge, tandlæge, apoteker, advokat, arkitekt, kunstner).
- 3 'ingeniør/højere funktionær', hvis de har branchekode 833 eller 842 (veterinær, ingeniør).

Personer med fagkode 022, der i udgangspunktet er placeret i 1 'leder/ejer, større virksomhed' flyttes til:

- 6 'leder/ejer, lille virksomhed', hvis branchekoden er klassificeret som lille virksomhed (jævnfør punkt C ovenfor).
- 7 'landmand, fisker', hvis de har branchekode 002, 003, 009, 011, 021, 031, 032, 041, 051 (landbrug, skovbrug, fiskeri m.v.).
- 2 'akademiker(profession)', hvis de har branchekode 831, 832, 837, 840, 843, 849 (læge, tandlæge, apoteker, advokat, arkitekt, kunstner).
- 3 'ingeniør/højere funktionær', hvis de har branchekode 833 eller 842 (veterinær, ingeniør).

Så 'deklasseres' personer på niveau 1 (fraktion 1,2 og 3) til niveau 2 (fraktion 4,5 og 6) med udgangspunkt i uddannelsesniveau eller branchekode. Derudover 'omklassificeres' personer i fraktion 4 og 5 på baggrund af offentlig/privat-distinktionen.

- Personer med fagkode 216, 219, 239 og 245, der i udgangspunktet er placeret i enten 2 'akademiker(profession)' eller 3 'ingeniør/højere funktionær' flyttes til 5 'mellemfunktionær, offentlig sektor', hvis de ikke har minimum en mellemlang videregående uddannelse.

- Ingeniører og laboranter (fagkode 290, 291, 292, 297) i 3 'ingeniør/højere funktionær' uden minimum mellemlang videregående uddannelse flyttes til 5 'mellemfunktionær, offentlig sektor'.

- Lærere (fagkode 211, 213, 214) på niveau 2 'akademiker(profession)' uden kandidatgrad flyttes til niveau 5 'mellemfunktionær, offentlig sektor'.

- Personer med fagkode 250, 270, 279, 281, 283 og 285, hvis indplacering i kategori 1 'leder/ejer, større virksomhed' til en vis grad hviler på uddannelseskapital, flyttes til niveau 4 'mellemfunktionær, privat sektor, hvis de ikke har minimum en mellemlang videregående uddannelse.⁵

- Personer, der er placeret i 1 'leder/ejer, større virksomhed', med branchekode offentlig sektor (jævnfør punkt C ovenfor) flyttes til 3 'ingeniør/højere funktionær'.

- Personer i 4 'mellemfunktionær, privat sektor' med branchekode offentlig sektor flyttes til 5 'mellemfunktionær, offentlig sektor'.

⁵ Hansens oprindelig klassifikation havde her kort videregående uddannelse som kriterium, men de korte videregående uddannelser i Danmark indeholder færre universitetsfag end i Norge, så det passer ikke så godt.

- Personer i 5' mellemfunktionær, offentlig sektor' med branchekode privat sektor flyttes til 4' mellemfunktionær, privat sektor'.

Dernæst gennemføres der omklassifikationer, der primært er forårsaget af noget mere heterogene stillingskategorier i det danske materiale.

- Land- og skovbrugsfunktionærer (fagkode 202 og 203) i 3 'ingeniør/højere funktionær' flyttes til 5' mellemfunktionær, offentlig sektor', hvis de har en mellemlang eller en kort videregående uddannelse og til 8 'lavere funktionær', hvis de ikke har en videregående uddannelse overhovedet.

- IT-, kontor-, butiks- og teknisk personale, samt arbejdsledere (fagkode 257, 284, 286, 294 og 295) i 4' mellemfunktionær, privat sektor' uden en eller anden form for videregående uddannelse flyttes til 8 'lavere funktionær'.

- IT-programmører, systemanalytikere m.v. (fagkode 258) i 3 'ingeniør/højere funktionær' flyttes 5' mellemfunktionær, offentlig sektor', hvis de ikke har minimum en mellemlang videregående uddannelse.

- Advokatfuldmægtig (fagkode 278) på niveau 2 'akademiker (profession)' uden kandidatgrad flyttes til niveau 4' mellemfunktionær, privat sektor'.

- Overordnede kontorfunktionærer (fagkode 280) i 3 'ingeniør/højere funktionær' flyttes 5' mellemfunktionær, offentlig sektor', hvis de ikke har en kandidatgrad.

- Andre funktionærer (fagkode 299) i 2 'akademiker (profession)' flyttes til 4' mellemfunktionær, privat sektor', hvis de har kort eller mellemlang videregående uddannelse og til 8 'lavere funktionær', hvis de ikke har en videregående uddannelse.

Afslutningsvis gennemføres en oprydning i kategori 4 og 5.

- Personer i 4' mellemfunktionær, privat sektor' med branchekode offentlig sektor flyttes til 5' mellemfunktionær, offentlig sektor'.

- Personer i 5' mellemfunktionær, offentlig sektor' med branchekode privat sektor flyttes til 4' mellemfunktionær, privat sektor'.

Egen offentlig eller privat sektor

Til grund for klassifikation af hovedpersonernes sektortilhørighed ligger branchevariablen (PDB932) fra IDA. Den omkodes til en dikotomi, offentlig eller privat sektor. Her gives klassifikationen for den offentlige sektor.

Den offentlige sektor:

401000,402000,403000,410000,601000,602100,623000,632130,632210,632220,632230,632240,633010,641100,642000,651100,702010,730120,731000,732000,743010,743020,743030,743090,745010,747040,751100,751200,751300,751400,752100,752200,752310,

752320,752400,752500,753000,801010,801020,801030,802100,802210,802220,802230,
802240,802250,802260,802270,803010,803020,803030,803040,803050,803060,803070,
803080,804210,804220,804230,804290,851100,851410,851420,851440,853110,853120,
853130,853140,853150,853160,853190,853205,853210,853215,853220,853225,853230,
853235,853240,853245,853250,853255,900010,900020,900030,913100,922000,923110,
925110,925120,925130,925200,925300,926110,927100,930320

Ifølge klassifikationen er 31,6 % ansat i offentlig sektor. Det er nok lidt for lavt, selv i 1970, men det lader sig ikke gøre at komme nærmere med udgangspunkt i den branchevariabel, der er benyttet.

Appendiks 2. Sammenhængen mellem dimittendalder og lønindkomst i 2001 for udvalgte uddannelsesår. Personer med en lang videregående uddannelse, født i perioden 1954 – 1971. Kun lønmodtagere. Gennemsnitsløn og medianløn.

	Uddannelsesår:											
	1985		1987		1989		1991		1993		1995	
	Mean	Median	Mean	Median	Mean	Median	Mean	Median	Mean	Median	Mean	Median
Dimittendalder:												
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 3. Sammenhængen mellem dimittendalder og lønindkomst i 2001 for udvalgte uddannelsesår. Kun lønmodtagere. Personer med en lang videregående uddannelse, født i perioden 1954 – 1971. Logaritmen til lønindkomst i 2001 er afhængig variabel. Kontrolleret for arbejdstimer, ledighedshistorie, uddannelsesstype, gymnasiekarakterer, social klassebaggrund og antal børn under 18 år.

Tabel A1. Mænd ansat i den private sektor.

	Uddannelsesår:											
	1985-1986		1987-1988		1989-1990		1991-1992		1993-1994		1995-1996	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Konstant	11,827	0,227	11,196	0,193	11,353	0,162	12,052	0,107	11,031	0,134	11,368	0,105
Dimittendalder (24 år=0)	-0,035	0,015	-0,026	0,010	-0,027	0,007	0,0106	0,005	0,0112	0,006	0,007	0,005
Arbejdstimer (0-3360)/100	0,110	0,007	0,130	0,007	0,098	0,006	0,065	0,004	0,110	0,005	0,093	0,004
Ledighed (ref.=0)												
Til og med 1 år	-0,090	0,039	-0,092	0,033	-0,139	0,030	-0,154	0,021	-0,135	0,028	-0,101	0,023
>1-2 år	-0,260	0,078	-0,251	0,066	-0,319	0,049	-0,273	0,031	-0,276	0,039	-0,309	0,035
Mere end 2 år	-1,050	0,099	-0,744	0,069	-0,520	0,054	-0,457	0,033	-0,464	0,049	-0,388	0,043
Uddannelse (ref. er humaniora)												
Samfundsvidenskab	0,263	0,135	0,119	0,099	0,287	0,087	0,156	0,053	0,476	0,068	0,087	0,052
Naturvidenskab	-0,017	0,147	0,021	0,102	0,274	0,090	0,075	0,054	0,305	0,066	-0,024	0,053
Erhvervsøkonomi	0,074	0,130	0,163	0,094	0,373	0,083	0,206	0,049	0,438	0,061	0,084	0,048
Jura	0,026	0,141	0,040	0,102	0,288	0,092	0,110	0,058	0,441	0,076	0,065	0,058
Civilingeniør	-0,138	0,126	0,016	0,091	0,239	0,081	0,101	0,049	0,376	0,061	0,058	0,048
Civilarkitekt	-0,017	0,145	0,025	0,110	0,264	0,105	0,033	0,067	0,275	0,077	-0,184	0,064
Landbrugskandidat	-0,294	0,138	-0,220	0,105	0,110	0,094	-0,067	0,061	0,229	0,077	-0,170	0,070
Sundhedsvidenskab	-0,137	0,154	-0,106	0,119	0,290	0,125	0,142	0,080	0,424	0,116	0,069	0,100
Medicin	-0,115	0,257	-0,103	0,197	0,596	0,209	0,059	0,120	0,245	0,139	-0,261	0,120
Højere forsvarsuddannelse	0,008	0,238	-	-	0,356	0,180	0,037	0,097	0,495	0,118	0,086	0,095
Karakterer (ref. er 5,5 – 6,9)												
7,0 -7,9	-0,025	0,114	0,012	0,104	-0,073	0,081	0,015	0,052	0,020	0,066	0,113	0,058
8,0 -8,9	-0,078	0,112	-0,009	0,102	-0,026	0,079	0,031	0,051	0,037	0,064	0,136	0,056
9,0 -9,9	-0,006	0,115	0,074	0,105	-0,019	0,081	0,064	0,052	0,052	0,066	0,167	0,057
10, 0 eller højere	-0,047	0,136	0,098	0,122	-0,125	0,096	0,118	0,060	0,106	0,077	0,046	0,067
Klassebaggrund (ref.= ufaglært arbejder)												
Leder/ejer, større virksomhed	-0,003	0,102	-0,126	0,082	0,187	0,076	0,070	0,049	-0,022	0,070	-0,119	0,059
Akademiker (profession)	-0,084	0,097	0,007	0,077	0,206	0,068	0,054	0,044	-0,101	0,058	0,021	0,047
Ingeniør/højere funktionær	-0,141	0,090	0,030	0,072	0,156	0,064	0,048	0,041	-0,036	0,054	0,003	0,044
Mellemfunktionær, privat sektor	-0,070	0,091	0,008	0,073	0,143	0,063	0,012	0,042	-0,047	0,054	0,010	0,044
Mellemfunktionær, offentlig sektor	-0,049	0,090	-0,029	0,073	0,174	0,065	0,008	0,042	-0,046	0,055	-0,030	0,045
Leder/ejer lille virksomhed, købmand	-0,155	0,097	-0,044	0,077	0,206	0,069	0,031	0,046	-0,064	0,063	-0,125	0,055
Landmand, fisker	-0,128	0,095	-0,062	0,076	0,120	0,071	-0,077	0,049	-0,064	0,065	-0,019	0,057
Lavere funktionær	-0,029	0,092	0,029	0,075	0,112	0,064	-0,032	0,042	-0,026	0,055	-0,009	0,045
Faglært arbejder	-0,095	0,103	-0,135	0,083	0,205	0,070	-0,013	0,045	-0,060	0,059	-0,068	0,047
Børn u. 18 år (0-5+)	0,025	0,016	0,001	0,014	0,034	0,012	0,029	0,008	0,032	0,011	0,036	0,010
R ² (justeret)	0,291		0,274		0,217		0,253		0,242		0,247	
N	1.194		1.684		2.033		2.272		2.739		2.634	

Note: Koefficienter markeret med fed skrift er statistisk signifikant på 5%-niveau ($p < 0,05$).

Tabel A2. Mænd ansat i den offentlige sektor.

	Uddannelsesår:											
	1985-1986		1987-1988		1989-1990		1991-1992		1993-1994		1995-1996	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Konstant	12,414	0,125	12,154	0,104	12,181	0,079	12,084	0,069	12,051	0,069	11,828	0,061
Dimittendalder (24 år=0)	-0,014	0,008	-0,006	0,006	-0,019	0,004	-0,007	0,003	-0,023	0,008	-0,017	0,006
Dimittendalder ² /10	-	-	-	-	-	-	-	-	0,015	0,0069	0,011	0,0048
Arbejdstimer (0-3360)/100	0,037	0,005	0,044	0,004	0,041	0,003	0,045	0,003	0,048	0,003	0,057	0,002
Ledighed (ref.=0)												
Til og med 1 år	-0,164	0,027	-0,100	0,022	-0,065	0,020	-0,064	0,018	-0,065	0,018	-0,064	0,016
>1-2 år	-0,231	0,046	-0,194	0,033	-0,163	0,025	-0,180	0,022	-0,169	0,022	-0,144	0,020
Mere end 2 år	-0,417	0,052	-0,348	0,033	-0,266	0,026	-0,293	0,023	-0,266	0,024	-0,187	0,022
Uddannelse (ref. er humaniora)												
Samfundsvidenskab	0,205	0,051	0,283	0,032	0,237	0,025	0,260	0,022	0,180	0,022	0,130	0,017
Naturvidenskab	0,039	0,054	0,101	0,034	0,126	0,027	0,148	0,025	0,066	0,024	0,063	0,020
Erhvervsøkonomi	0,262	0,065	0,240	0,042	0,236	0,033	0,238	0,027	0,209	0,027	0,180	0,022
Jura	0,164	0,051	0,193	0,042	0,192	0,034	0,216	0,031	0,140	0,028	0,074	0,025
Civilingeniør	0,122	0,045	0,236	0,036	0,198	0,030	0,255	0,026	0,185	0,027	0,168	0,023
Civilarkitekt	-0,068	0,067	0,119	0,059	0,071	0,052	0,117	0,042	0,079	0,045	0,031	0,044
Landbrugskandidat	0,030	0,062	0,109	0,047	0,097	0,043	0,082	0,035	0,015	0,041	0,027	0,037
Sundhedsvidenskab	0,159	0,132	0,299	0,187	0,086	0,106	0,217	0,170	0,160	0,121	0,046	0,101
Medicin	0,359	0,048	0,401	0,033	0,417	0,027	0,345	0,026	0,299	0,027	0,266	0,023
Højere forsvarsuddannelse	0,016	0,056	0,565	0,265	0,137	0,049	0,155	0,034	0,208	0,032	0,173	0,027
Karakterer (ref. er 5,5 - 6,9)												
7,0 - 7,9	0,071	0,073	-0,033	0,055	-0,002	0,042	-0,010	0,038	-0,028	0,039	-0,007	0,035
8,0 - 8,9	0,084	0,072	-0,017	0,054	0,004	0,040	0,011	0,037	0,007	0,037	-0,020	0,034
9,0 - 9,9	0,051	0,074	0,000	0,055	0,021	0,042	0,061	0,038	-0,017	0,038	0,008	0,035
10, 0 eller højere	0,100	0,086	-0,036	0,064	0,000	0,050	-0,014	0,043	0,031	0,041	0,006	0,038
Klassebaggrund (ref.= ufaglært arbejder)												
Leder/ejer, større virksomhed	0,027	0,059	0,091	0,051	0,063	0,046	0,011	0,040	0,003	0,040	0,079	0,034
Akademiker (profession)	0,021	0,052	0,028	0,042	0,004	0,034	-0,010	0,030	-0,022	0,031	0,023	0,026
Ingeniør/højere funktionær	-0,032	0,049	0,019	0,042	0,021	0,034	-0,029	0,031	-0,006	0,031	0,009	0,026
Mellemfunktionær, privat sektor	-0,021	0,050	0,037	0,042	0,060	0,034	-0,018	0,030	0,008	0,031	0,024	0,027
Mellemfunktionær, offentlig sektor	-0,071	0,049	0,041	0,041	0,040	0,033	-0,006	0,029	-0,024	0,029	0,016	0,024
Leder/ejer lille virksomhed, købmand	0,025	0,053	0,055	0,046	0,046	0,039	0,025	0,035	-0,012	0,036	0,017	0,033
Landmand, fisker	-0,060	0,054	0,018	0,044	0,007	0,038	-0,020	0,033	-0,030	0,037	-0,006	0,030
Lavere funktionær	-0,031	0,050	0,033	0,042	0,058	0,033	-0,024	0,031	-0,014	0,031	0,003	0,025
Faglært arbejder	-0,119	0,055	0,027	0,046	-0,009	0,038	-0,040	0,033	-0,007	0,033	0,004	0,026
Børn u. 18 år (0-5+)	0,010	0,010	0,032	0,007	0,021	0,007	0,006	0,006	0,020	0,006	0,009	0,005
R ² (justeret)	0,408		0,424		0,410		0,435		0,408		0,435	
N	567		983		1.264		1.418		1.480		1.719	

Note: Koefficienter markeret med fed skrift er statistisk signifikant på 5%-niveau ($p < 0,05$).

Appendiks 3 forts.

Tabel A3. Kvinder ansat i den private sektor.

	Uddannelsesår:											
	1985-1986		1987-1988		1989-1990		1991-1992		1993-1994		1995-1996	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Konstant	10,529	0,523	11,194	0,566	10,161	0,326	10,540	0,326	9,287	0,307	8,546	0,342
Dimittendalder (24 år=0)	-0,033	0,038	0,003	0,019	-0,020	0,015	-0,033	0,012	-0,010	0,013	-0,023	0,013
Arbejdstimer (0-3360)/100	0,160	0,016	0,118	0,010	0,160	0,010	0,186	0,009	0,220	0,008	0,310	0,009
Ledighed (ref.=0)												
Til og med 1 år	0,023	0,134	-0,161	0,078	-0,144	0,077	-0,118	0,070	-0,092	0,076	-0,118	0,084
>1-2 år	-0,035	0,179	-0,322	0,104	-0,245	0,095	-0,198	0,086	-0,086	0,093	-0,187	0,104
Mere end 2 år	-0,566	0,187	-0,346	0,110	-0,304	0,098	-0,566	0,094	-0,575	0,106	-0,518	0,126
Uddannelse (ref. er humaniora)												
Samfundsvidenskab	0,142	0,234	0,241	0,121	0,349	0,119	0,164	0,111	0,229	0,110	-0,071	0,119
Naturvidenskab	0,073	0,286	0,166	0,148	0,357	0,123	0,304	0,113	0,264	0,117	0,154	0,108
Erhvervsøkonomi	0,224	0,202	0,135	0,115	0,269	0,100	0,160	0,089	0,224	0,084	0,243	0,087
Jura	0,114	0,175	0,152	0,105	0,184	0,103	0,064	0,101	0,167	0,112	0,194	0,128
Civilingeniør	0,020	0,209	0,160	0,131	0,290	0,122	0,100	0,104	0,229	0,100	0,270	0,111
Civilarkitekt	-0,241	0,206	0,061	0,129	0,191	0,141	0,037	0,130	0,346	0,129	0,129	0,148
Landbrugskandidat	-0,052	0,191	-0,244	0,128	0,264	0,122	-0,102	0,112	0,090	0,113	0,100	0,123
Sundhedsvidenskab	0,010	0,146	0,204	0,104	0,377	0,097	0,223	0,096	0,306	0,102	0,174	0,112
Medicin	0,063	0,313	0,179	0,183	0,171	0,200	-0,012	0,154	0,198	0,172	0,342	0,298
Karakterer (ref. er 5,5 - 6,9)												
7,0 -7,9	-0,062	0,328	-0,084	0,511	0,070	0,241	-0,527	0,263	-0,086	0,239	-0,519	0,284
8,0 -8,9	-0,064	0,322	-0,042	0,509	-0,004	0,234	-0,281	0,258	0,000	0,234	-0,484	0,277
9,0 -9,9	0,038	0,331	0,031	0,511	0,086	0,237	-0,314	0,260	-0,034	0,235	-0,535	0,279
10, 0 eller højere	0,030	0,366	0,125	0,526	0,217	0,254	-0,283	0,275	-0,108	0,250	-0,480	0,296
Klassebaggrund (ref.= ufaglært arbejder)												
Leder/ejer, større virksomhed	-0,008	0,266	0,108	0,159	0,203	0,163	-0,107	0,139	0,014	0,146	-0,091	0,165
Akademiker (profession)	-0,074	0,254	0,039	0,155	0,286	0,146	-0,223	0,130	0,135	0,121	0,042	0,145
Ingeniør/højere funktionær	-0,022	0,239	0,017	0,142	0,278	0,142	-0,181	0,124	0,128	0,115	-0,072	0,129
Mellemfunktionær, privat sektor	0,046	0,239	-0,047	0,141	0,159	0,139	-0,148	0,124	-0,008	0,116	-0,152	0,131
Mellemfunktionær, offentlig sektor	-0,246	0,242	-0,142	0,145	0,199	0,145	-0,200	0,128	0,083	0,117	-0,063	0,131
Leder/ejer lille virksomhed, købmand	-0,221	0,257	0,087	0,150	0,246	0,154	-0,145	0,138	-0,147	0,128	-0,058	0,160
Landmand, fisker	-0,086	0,243	0,035	0,145	0,190	0,146	-0,150	0,133	-0,013	0,128	-0,256	0,148
Lavere funktionær	0,047	0,238	0,130	0,146	0,293	0,148	-0,071	0,127	-0,074	0,117	-0,130	0,132
Faglært arbejder	-0,080	0,307	0,064	0,166	0,298	0,156	-0,296	0,137	0,025	0,127	-0,034	0,136
Børn u. 18 år (0-5)	-0,020	0,042	-0,058	0,027	-0,064	0,027	0,003	0,024	-0,015	0,026	0,017	0,031
R ² (justeret)	0,267		0,221		0,261		0,338		0,365		0,446	
N	400		688		944		1.268		1.582		1.819	

Note: Koefficienter markeret med fed skrift er statistisk signifikant på 5%-niveau ($p < 0,05$).

Appendiks 3 forts.

Tabel A4. Kvinder ansat i den offentlige sektor.

	Uddannelsesår:											
	1985-1986		1987-1988		1989-1990		1991-1992		1993-1994		1995-1996	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Konstant	11,738	0,166	11,683	0,095	11,780	0,077	11,491	0,066	11,682	0,059	11,603	0,049
Dimittendalder (24 år=0)	0,006	0,009	-0,011	0,005	-0,004	0,004	-0,022	0,008	-0,001	0,002	0,003	0,002
Dimittendalder ² /10	-	-	-	-	-	-	0,017	0,008	-	-	-	-
Arbejdstimer (0-3360)/100	0,069	0,005	0,067	0,003	0,064	0,003	0,074	0,002	0,066	0,002	0,065	0,002
Ledighed (ref.=0)												
Til og med 1 år	-0,077	0,031	-0,070	0,023	-0,046	0,021	-0,028	0,019	-0,052	0,017	-0,035	0,015
>1-2 år	-0,173	0,045	-0,133	0,032	-0,147	0,025	-0,065	0,021	-0,118	0,020	-0,087	0,017
Mere end 2 år	-0,243	0,044	-0,259	0,031	-0,273	0,026	-0,190	0,022	-0,201	0,021	-0,161	0,019
Uddannelse (ref. er humaniora)												
Samfundsvidenskab	0,155	0,043	0,179	0,027	0,149	0,023	0,098	0,017	0,092	0,015	0,066	0,013
Naturvidenskab	-0,011	0,056	0,061	0,034	0,080	0,027	0,031	0,022	0,025	0,019	0,009	0,015
Erhvervsøkonomi	0,282	0,062	0,127	0,046	0,191	0,032	0,118	0,022	0,105	0,018	0,149	0,018
Jura	0,208	0,033	0,144	0,026	0,156	0,023	0,127	0,020	0,104	0,018	0,089	0,015
Civilingeniør	0,183	0,050	0,031	0,047	0,112	0,038	0,048	0,029	0,088	0,022	0,031	0,025
Civilarkitekt	0,035	0,058	-0,020	0,051	-0,007	0,043	-0,005	0,033	-0,056	0,035	0,038	0,030
Landbrugskandidat	0,047	0,047	0,050	0,040	0,025	0,032	0,024	0,026	0,037	0,022	0,036	0,021
Sundhedsvidenskab	0,110	0,056	0,045	0,051	0,130	0,058	0,080	0,045	0,152	0,042	0,080	0,038
Medicin	0,402	0,047	0,376	0,029	0,353	0,023	0,305	0,019	0,278	0,018	0,257	0,016
Højere forsvarsuddannelse	0,191	0,128	-	-	-	-	0,079	0,215	0,610	0,147	0,066	0,098
Karakterer (ref. er 5,5 – 6,9)												
7,0 -7,9	-0,154	0,130	0,052	0,069	-0,032	0,054	0,114	0,047	0,017	0,046	0,003	0,036
8,0 -8,9	-0,019	0,127	0,079	0,065	-0,015	0,052	0,133	0,046	0,016	0,044	0,012	0,035
9,0 -9,9	-0,008	0,127	0,094	0,066	0,008	0,052	0,122	0,046	0,017	0,045	0,019	0,035
10, 0 eller højere	0,021	0,132	0,133	0,073	0,013	0,057	0,136	0,049	0,024	0,047	0,018	0,037
Klassebaggrund (ref.= ufaglært arbejder)												
Leder/ejer, større virksomhed	-0,055	0,062	0,020	0,047	0,049	0,040	-0,007	0,034	-0,003	0,030	-0,018	0,028
Akademiker (profession)	0,028	0,055	0,036	0,043	0,021	0,034	0,011	0,026	-0,006	0,023	-0,036	0,021
Ingeniør/højere funktionær	0,024	0,055	0,013	0,043	0,060	0,033	0,005	0,026	-0,034	0,022	-0,011	0,021
Mellemfunktionær, privat sektor	0,078	0,056	0,036	0,042	0,028	0,034	0,015	0,026	-0,050	0,023	0,004	0,022
Mellemfunktionær, offentlig sektor	0,016	0,053	0,028	0,041	0,020	0,033	0,004	0,025	-0,015	0,022	-0,019	0,020
Leder/ejer lille virksomhed, købmand	0,028	0,056	0,011	0,044	-0,010	0,036	-0,012	0,029	-0,010	0,026	-0,017	0,025
Landmand, fisker	0,000	0,054	-0,008	0,043	0,003	0,034	-0,007	0,027	-0,039	0,024	-0,035	0,023
Lavere funktionær	0,048	0,056	0,002	0,042	0,039	0,034	-0,017	0,026	-0,037	0,022	-0,015	0,021
Faglært arbejder	-0,061	0,061	0,071	0,048	0,035	0,036	-0,024	0,027	0,013	0,024	-0,014	0,022
Børn u. 18 år (0-5+)	-0,012	0,011	0,000	0,007	-0,023	0,007	-0,022	0,005	-0,021	0,005	-0,015	0,004
R ² (justeret)	0,548		0,583		0,532		0,587		0,532		0,581	
N	391		799		1.203		1.606		1.903		2.127	

Note: Koefficienter markeret med fed skrift er statistisk signifikant på 5 %-niveau (p<0,05).

Appendiks 4. Sammenhængen mellem dimittendalder og lønindkomst i 2001 per uddannelsesområde og karakterniveau fra gymnasiet. Lønmodtagere med en lang videregående uddannelse, født i perioden 1954 – 1971, uddannet i perioden 1985-1995. Kontrolleret for uddannelsesår. Logaritmen til lønindkomst i 2001 er afhængig variabel.

	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.
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	
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	

Note: Koefficienter markeret med fed skrift er statistisk signifikant på 5%-niveau ($p < 0,05$).

Appendiks 4, 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.
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	
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	
CIVILARKITEKT:										
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 (p<0,05).

CCWS Working papers

<i>No.</i>	<i>Author</i>	<i>Title</i>
1-1998	Peter Taylor-Gooby	Risk and Welfare
2-1998	Peter Taylor-Gooby	Markets and Motives: Implications for Welfare
3-1998	Wim van Oorschot	The reconstruction of the Dutch Social Security System 1980-2000: Retrenchment and Modernization
4-1998	Jrrgen Goul Andersen, Knut Halvorsen, Per H. Jensen, Asbjrrn Johannessen, Olli Kangas, Gunnar Olofsson and Einar qverbye	Unemployment, Early Retirement and Citizenship: Marginalisation and Integration in the Nordic Countries
5-1998	Jochen Clasen	Unemployment Insurance and Varieties of Capitalism
6-1998	Peter Taylor-Gooby	When is an Innovation? Recent Pension Reform in France, Germany, Italy and the UK
7-1999	Per H. Jensen	Activation of the unemployed in Denmark since the early 1990s. Welfare of Workfare?
8-1999	Knut Halvorsen	Unemployment in disguise: The case of Norway
9-1999	Knut Halvorsen	Labour force status of married/-cohabiting couples in Norway: Associations and explanations of (un)employment homogamy
10-2000	Pernille DrewsgDd Srrnsen & Jan Bendix Jensen	VFsentligste Fndringer i ret og pligt til aktivering i 90'erne. Ikke-forsikrede kontanthjFlpsmodtagere
11-2000	Sanne Lund Clement	Dansk forskning om frrtidspensionister og medborgerskab
12-2000	Per H. Jensen	Velfrldens variationer, dynamikker og effekter
13-2000	Jrrgen Goul Andersen	Velfrldens veje i komparativt perspektiv
14-2000	Jrrgen Goul Andersen	Change without Challenge?
16-2000	Jrrgen Goul Andersen	Borgerne og sygehusene
17-2000	Martin D. Munk	Social Inequality in the Welfare State
18-2000	Asbjrrn Johannesen	Velferd uten begrensinger? Velferdsreformer i Norge pD1990-2000
19-2000	Per H. Jensen	The Danish Leave-of-absence schemes - Origins, functioning and effets from a gender perspective
20-2001	Olli E. Kangas	Why are some welfare states more robust than other? Potentiality for changes
21-2001	Einar Overbye	Political equilibria, near substitutes, and the provision of income security in old age

22-2002	Jrrgen Goul Andersen with Jan Bendix Jensen	Different Routes to Improved Employment in Europe
23-2002	Jrrgen Goul Andersen	Coping with Long-Term Unemployment: Economic security, labour Market Integration and Well-being. Results from a Danish Panel Study, 1994-1999
24-2002	Christian Albrekt Larsen	Challenging the Hegemonic Discourse of Structural Unemployment. <i>- An Analysis of Barriers on the Labour Market based on a Danish Panel Study.</i>
25-2002	Jrrgen Goul Andersen	Ambivalent values: The value foundations of the universal welfare state, citizens', and potentials for change
26-2002	Christoffer Green-Pedersen	The Dependent Variable Problem within the Study of Welfare State Retrenchment: Defining the problem and looking for solutions
27-2002	Jrrgen Goul Andersen & Christian Albrekt Larsen	Pension politics and policy in Denmark and Sweden: Path Dependencies, Policy Style, and Policy Outcome
28-2002	Christian Albrekt Larsen	Forskellige ledige og forskellige problemer: En eksplorativ korrespondanceanalyse
29-2002	Hans Ole Stoltenborg	HjemmehjFlp i Danmark En forskningsoversigt med fokus pDlovgivning, omfang, organisering og kvalitet
30-2002	Christian Albrekt Larsen	Magt, politik og beslutning i dansk pensionspolitik
31-2003	Christoffer Green-Pedersen	Still there but for how long?: The counter-intuitiveness of the universal welfare model and the development of the universal welfare state in Denmark
32-2004	Knut Halvorsen	How to combat unemployment?
33-2004	Christian Albrekt Larsen	Blessing or Blame? Public attitude to Nordic 'workfare' in the 1990s
34-2005	Wim van Oorschot	Immigrants, Welfare and Deservingness Opinions in European Welfare States
35-2005	Wim van Oorschot	On the cultural analysis of social policy
36-2005	Wim van Oorschot	A European Deservingness Culture? Public deservingness perceptions in European welfare states
37-2006	Trond Beldo Klausen	Humankapital. Hvad betyder dimittendalder for indkomsten?
38-2006	Christian Albrekt Larsen	Social Capital and Welfare regimes. The impact of institution dependent living conditions and perceptions of poor and unemployed
39-2006	Christian Albrekt Larsen	How welfare regimes influence judgement of deservingness and public support for welfare policy

40-2006	Christian Albrekt Larsen	The political logic of labour market reforms. The importance of popular images of target groups
41-2006	Wim van Oorschot	The Dutch Welfare State. From collective solidarity towards individual responsibility
42-2006	Trudie Knijn	Social policy and Social interventions: The role of professionals under new governance
43-2006	Trond Beldo Klausen	Højest løn til unge dimittender