



Small Great Nation

Håb er ikke en strategi – dansk erhvervsliv er!
Når verden vakler, står erhvervslivet fast

Maj 2026



Indholdsfortegnelse

Forord	5
1. Sammenfatning	7
1.1 Rapportens indhold	7
1.2 Produktivitet og jobvækst	9
1.3 Rammevilkår og digitalisering	11
1.4 Medarbejdere	11
1.5 Iværksættere	13
2. Produktivitet og jobvækst	15
2.1 Dansk økonomi er blevet bomstærk efter finanskrisen	16
2.2 Fra krise til jobfest: Dynamikken bag beskæftigelsesvæksten i Danmark	19
2.3 Højproduktive virksomheder skaber flest job	28
2.4 Dansk økonomi i topform flytter ressourcer til brancher med højest vækst i produktiviteten	33
3. Rammevilkår og digitalisering	41
3.1 Gode rammevilkår i Danmark	41
3.2 Danmark er et digitalt foregangsland	45
3.3 Dansk erhvervsliv bidrager til digitaliseringen af Danmark	48
4. Medarbejdere	57
4.1 Unge skifter job oftere end ældre, men ikke mere end i tidligere generationer	58
4.2 Mange udenlandske arbejdstagere rykker op i lønfordelingen	66
4.3 Seniorer på arbejdsmarkedet	78
5. Iværksætteri	89
5.1 Kompetencer og erfaring er afgørende for succesfuldt iværksætteri	89
6. Litteratur	101



Forord

”Håb er ikke en strategi – dansk erhvervsliv er”. Det er ikke helt galt. Denne rapport forsøger at sætte fokus på erhvervslivets rolle og andel i den økonomiske fremgang, vi nu har oplevet gennem mange år. Hvad er det præcist, erhvervslivet bidrager med? Og hvilke strukturelle fordele giver erhvervslivets indsats inden for det sæt af rammebetingelser, som tilsammen reelt ligger bag den unikke danske økonomiske optur?

Slogans er taknemmelige. ”Det går ufatteligt godt!” Det har faktisk været en udmærket beskrivelse af udviklingen i dansk økonomi, siden den kom ud af finanskrisens hængedynd. De offentlige finanser har været sunde, beskæftigelsen er blevet ved med at vokse til rekordhøje niveauer, produktiviteten er kommet på niveau med verdens førende lande, og der har samtidig ikke været seriøse tegn på en overophedning af økonomien. Men citatet stammer fra april 1986, hvor det blev sagt af Danmarks daværende statsminister, Poul Schlüter. Få måneder senere indvarslede først ”kartoffelkuren” og kort efter ikrafttrædelsen af den tidligere vedtagne skattereform en lang periode med økonomisk krise i Danmark. Også daværende statsminister Anders Fogh Rasmussens udtalelse i januar 2008, ”Det går så godt, at den største risiko i det nye år faktisk er, at det kommer til at gå for godt”, blev gjort til skamme, da finanskrisen i det tidlige efterår samme år blev starten på en af de dybeste og mest langvarige økonomiske kriser, som Danmark og resten af den vestlige verden har oplevet.

Historien er altså fuld af eksempler på gode tider, der pludseligt og abrupt afbrydes af dybe økonomiske tilbageslag. Det vil derfor være uklogt og ude af takt med de historiske erfaringer at tro, at dansk økonomi ikke vil vende på et tidspunkt. Hvornår og hvorfor er svært at forudsige, men for pessimisterne er der nok at vælge imellem: Krigen i Ukraine stiller høje krav til forsvar og oprustning, og de betydelige geopolitiske spændinger, herunder mellem USA og Iran, har potentiale til alvorligt og langvarigt at hæve energipriserne. Den amerikanske administrations toldpolitik truer ikke bare Danmarks og Europas adgang til det amerikanske marked, men kan fremadrettet fundamentalt ændre mulighederne og forudsætningerne for at operere på de globale markeder.

Alligevel er det værd at holde fast i denne centrale observation: Det ér ekstremt bemærkelsesværdigt, ved første øjekast nærmest ufatteligt, hvor godt Danmark har klaret sig i den lange periode efter finanskrisen. Det er sket på trods af en række seriøse benspænd: coronapandemien, den russiske invasion af Ukraine og den følgende energikrise, zigzag-kursen i amerikansk toldpolitik og svag vækst hos vores vigtige samhandelspartnere. Alt sammen noget, der for en mindre omstillingsparat, agil og resiliert økonomi kunne have givet alvorlige problemer.

Med denne rapport kaster vi lys på nogle af de faktorer, der kan forklare dansk økonomis høje grad af modstandskraft. Her er dansk erhvervsliv og danske virksomheder helt centrale aktører i at sikre en høj omstillingsevne både på arbejdsmarkedet og i erhvervsstrukturen, en høj grad af digitalisering samt en evne til at udvide arbejdsstyrken med både seniorer og udenlandsk arbejdskraft, i takt med at behovet opstår.

Projektet er sekretariatsbetjent af Kraka Economics. Stor tak til sekretariatets medarbejdere: Sekretariatschef Mikael Bjørk Andersen samt Rasmus Richter Salmon, Mathilde Gade Pilgaard, Hans Holten Andersen, Villads Skytte Søgaard og Agnete Rebecca Eberhardt Nielsen.

Hans Jørgen Whitta-Jacobsen, professor på Københavns Universitet og Senior Fellow i Kraka

Jørgen Søndergaard, Senior Fellow i Kraka

Michael Svarer, professor på Aarhus Universitet og Senior Fellow i Kraka

Peter Mogensen, Kraka

1. Sammenfatning

Markante benspænd for dansk økonomi i de senere år

Efter finanskrisen og den efterfølgende statsgældskrise kom dansk økonomi langsomt op i gear, og siden midten af 2010'erne er dansk økonomi vokset støt. Det er sket på trods af, at dansk økonomi i de senere år har været udsat for en lang række potentielt alvorlige benspænd: Coronapandemien lammede både Danmark og resten af verden og havde store konsekvenser for mulighederne for samhandel og virksomhedernes forsyningskæder. Den russiske invasion af Ukraine medførte en egentlig energikrise. Den amerikanske regerings toldpolitik har skabt handelshindringer og ikke mindst betydelig usikkerhed for virksomhederne. Mange af vores vigtigste handelspartnere har oplevet økonomisk stagnation, hvilket mindsker eksportmulighederne. Alt sammen noget, der burde udfordre en lille, åben økonomi som den danske.

Alligevel er det gået forbløffende godt

Set i det lys er det gået forbløffende godt. Dansk økonomi har vist en overraskende grad af omstillingsevne og resiliens og har haft pæn vækst med fortsatte robuste overskud på handelsbalancen – en udvikling, der afspejler en virkelig stærk international konkurrenceevne. Vi har haft sunde offentlige finanser, en tårnhøj beskæftigelse, en produktivitet i international topklasse og uden seriøse tegn på en overophedning af økonomien. Udviklingen har mange årsager, men det er helt indlysende, at uden et dansk erhvervsliv, der er omstillingsparat og innovativt, ville det være gået helt anderledes.

Verdensordenen kan være under varig forandring

Spillepladen for dansk økonomi og danske virksomheder ser dog ud til at blive ændret betydeligt fremadrettet. Den gamle verdensorden, der i vid udstrækning er regelbaseret og dermed mere forudsigelig, er i fare for at bryde sammen – hvis det da ikke allerede er sket. De geopolitiske spændinger mellem Iran og USA er blot ét blandt mange eksempler. Virksomhederne må dermed agere i en virkelighed, hvor mulighederne for markedsadgang kan ændres lynhurtigt, samtidig med at energipriserne ikke blot kan blive systematisk højere, men også meget mere svingende, end vi har været vant til. Virksomhedernes omstillingsevne og innovationskraft bliver, om muligt, endnu vigtigere i denne nye virkelighed – ikke kun for den enkelte virksomhed, men også for den samlede resiliens i dansk økonomi.

Forståelse af kilder til robusthed er vigtig – så de kan bevares

De senere års erfaringer kan give grundlag for en vis optimisme på Danmarks vegne: Dansk erhvervsliv har drevet en økonomisk udvikling, der har overkommet utroligt meget. Men udfordringerne står i kø, og de bliver næppe mindre herfra. Det kræver handling, både hos politikerne og i erhvervslivet. Handling kræver dog en forståelse af, hvilke forhold der har bidraget til de senere års økonomiske robusthed, så de forhold i Danmark, der er med til at skabe robustheden, kan bevares og udbygges. At bidrage til denne forståelse er netop formålet med denne rapport.

1.1 Rapportens indhold

Dansk økonomi er blevet bomstærk efter finanskrisen

Den danske økonomi er blevet bomstærk. Efter en langsom genopretning i årene efter finanskrisen og den følgende internationale statsgældskrise har fremgangen i over et årti kun kortvarigt været afbrudt af coronaårene. Den danske beskæftigelse er rekordhøj, og realt BNP er steget med 32 procent siden 2010. Korrigeret for en stigende befolkning er stigningen mindre, men stadig på 22 procent pr. indbygger. Fremgangen i beskæftigelsen i Danmark er meget bredt funderet, og langt de fleste brancher har øget antallet af ansatte. En undtagelse er dog industrien, hvor beskæftigelsen er faldet kraftigt på trods af en betydelig fremgang i medicinalindustrien.

Vækst i produktivitet er en væsentlig forklaring

En væsentlig forklaring på stigningen i BNP er væksten i timeproduktivitet, og Danmarks timeproduktivitet ligger nu på niveau med USA, når der korrigeres for købekraft. Hvor produktivitsvæksten i Danmark før finanskrisen stort set var drevet af mere kapital og højere kvalificeret arbejdskraft, har Danmark siden finanskrisen opnået et væsentligt bidrag fra bedre udnyttelse af ressourcerne målt ved totalfaktorproduktivitet (TFP). Over halvdelen af Danmarks produktivitsvækst i perioden stammer således fra vækst i totalfaktorproduktiviteten, dvs. evnen til at få mere ud af den samme mængde ressourcer.

Arbejdsmarkedet har høj dynamik ...

Hvis man fokuserer på arbejdsmarkedet, tegnes der et billede af en økonomi, der er virkelig effektiv til at omstille sig i takt med skiftende vilkår. Analyserne viser, at bag relativt beskedne udsving i den samlede beskæftigelse ligger en betydelig dynamik i erhvervslivet. Hvert år opretter og nedlægger virksomheder og arbejdssteder job i stort omfang som reaktion på ændringer i efterspørgsel, produktion og konkurrencevilkår. Denne løbende reallokering af arbejdskraft er en central mekanisme i dansk økonomi og har siden finanskrisen bidraget til betydelig nettojobskabelse i de fleste år.

... og sender medarbejdere til højproduktive virksomheder

Samtidig finder vi, at de mere produktive virksomheder i gennemsnit udvider deres aktivitet mere og skaber flere nye job end de mindre produktive. Resultaterne peger på kreativ destruktion, hvor virksomheder løbende udvider, åbner, lukker og indskrænker deres aktiviteter i takt med ændringer i økonomi og konkurrencevilkår. Det er netop gennem disse bevægelser, at arbejdskraften reallokeres fra mindre produktive til mere produktive virksomheder, så den anvendes mere optimalt. Det tyder på, at denne reallokering af arbejdskraft er et væsentligt bidrag til den samlede produktivitsvækst.

Reallokering til brancher med høj vækst i TFP

Produktiviteten er også øget, fordi dansk økonomi har været effektiv til at flytte ressourcer – arbejdskraft og kapital – hen til mere effektiv anvendelse. Det såkaldte *reallokeringsbidrag* måler, hvor meget timeproduktiviteten vokser som følge af, at flere ressourcer flyttes over til brancher med relativt høj vækst i totalfaktorproduktiviteten. I perioden siden 2010 har denne reallokering bidraget til en stigning i timeproduktiviteten på 4 procentpoint, svarende til en fjerdedel af vores samlede produktivitsforbedring. Målt på denne måde ligger Danmark nu meget højt i evnen til at reallokere ressourcerne sammenlignet med en række øvrige lande, hvilket ikke var tilfældet i perioden før finanskrisen.

Omstillingsevne og flexicurity er vigtige at bevare

Samlet peger analyserne på, at dansk økonomi har haft det helt afgørende karakteristika for en velfungerende markedsøkonomi: evnen til hele tiden at flytte ressourcerne over mod mere effektiv anvendelse. Vi ser det både ved et dynamisk arbejdsmarked og på virksomhedsniveau. Det er funderet i en velfungerende flexicurity-model, hvis egenskaber er noget af det vigtigste at bevare for en fortsat stærk og omstillingsdygtig dansk økonomi.

Rammevilkår er vigtige ...

Dansk erhvervslivs indsats for den samlede danske økonomi skabes ikke i et vakuum. Det er en væsentlig forudsætning, at rammevilkårene for virksomhederne er gode. Disse rammevilkår handler selvfølgelig om skatteforhold og administrative byrder, men rammevilkår er markant bredere end det og omfatter også arbejdskraft, adgang til højt kvalificerede medarbejdere, fysisk og digital infrastruktur, forskning og udvikling, handelsbarrierer, et velfungerende kapitalmarked og meget mere.

... og Danmark ligger i verdenstoppen

Internationale opgørelser over rammevilkårene for erhvervslivet i forskellige lande viser samstemmende, at Danmark er et af verdens bedste lande at drive virksomhed i. Danmark halter bagefter på skatteområdet, bl.a. på grund af et højt skattniveau, men det mere end opvejes af bl.a. højt kvalificerede medarbejdere, en udbredt digitalisering i samfundet, forskning og udvikling på højt niveau samt et tæt samspil mellem det offentlige og private. Skatteforholdene bør altså ses i sammenhæng med de øvrige forhold, som skattebetaling er med til at finansiere. Det betyder ikke, at det danske skattesystem i dag nødvendigvis er indrettet optimalt, men en eventuel omlægning bør ske med blik for sammenhængen med de øvrige rammevilkår. Også målinger af innovationsevnen placerer Danmark i verdenseliten, hvilket må forstås som en konsekvens af høj

innovationskraft hos virksomhederne, gode rammevilkår og et godt samarbejde mellem dansk erhvervsliv og myndighederne.

Gode digitale forudsætninger for ny teknologi

Danmark er også i toppen blandt de mest digitaliserede lande. Samtidig har Danmark nogle af de bedste forudsætninger for at kunne gribe og anvende ny digital teknologi. Det gælder også for kunstig intelligens (AI), som forventes at få store konsekvenser for virksomhederne og arbejdsmarkedet i de kommende år. Analyserne i denne rapport viser, at dansk erhvervsliv har bidraget væsentligt til et digitalt rustet samfund gennem høje investeringer i IT og med en meget stor del af arbejdsstyrken, der får IT-kompetencer via arbejdet. Det gælder også blandt ældre medarbejdere og medarbejdere med kort uddannelse.

Flere jobskift hos unge end ældre – ligesom tidligere

I takt med at nye generationer træder ind på arbejdsmarkedet, er spørgsmålet, om det ændrer kravene til virksomhedernes ledelse for at kunne fastholde og tiltrække talentfulde medarbejdere. Der tales bl.a. om "lav jobloyalitet" hos de unge som en udfordring. Analyser i rapporten peger dog på, at mens det er rigtigt, at unge skifter væsentligt hyppigere job end ældre, har mønsteret reelt ikke ændret sig de sidste 40 år. I denne sammenhæng er de unge ikke anderledes at lede nu end tidligere. Samtidig er jobmobiliteten høj på tværs af hele aldersfordelingen: Selv blandt de ældste grupper på arbejdsmarkedet skifter omkring 10 procent job hvert år.

Udenlandsk arbejdskraft er ikke låst fast i lavtlønsjob ...

Udenlandsk arbejdskraft har givet et væsentligt bidrag til dansk økonomi og til virksomhedernes muligheder for at vokse og tilpasse sig. De ansættes i job over hele indkomstspektret, men der er en overvægt af lavtlønnede job, især for nytilkomne. Analyserne i denne rapport viser dog, at der er betydelig lønmobilitet. Faktisk er lønmobiliteten i store træk sammenlignelig med den for danske beskæftigede. Det gælder både for udenlandsk arbejdskraft generelt og, når der opdeles på oprindelsesland, herunder MENAPT-landene. Mange nytilkomne er udvandret igen efter ti år, særligt blandt personer fra de europæiske lande.

... men har svagere arbejdsmarkeds-tilknytning

For alle grupper er beskæftigelsesgraden pæn blandt de tilbageværende. Men der er også forhold, der kan give anledning til opmærksomhed, idet en del indvandrere over tid forlader arbejdsmarkedet uden nødvendigvis at forlade landet, hvilket kan være tegn på en svagere arbejdsmarkeds-tilknytning. Samlet peger analysen på et arbejdsmarked med betydelig mobilitet, men også på behovet for fortsat fokus på fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft i beskæftigelse.

Langt flere seniorer i beskæftigelse

I perioden siden 2010 er antallet af seniorer i beskæftigelse steget med over 50 procent, hvilket langt fra alene skyldes en ændret alderssammensætning i befolkningen. Også antallet af beskæftigede over pensionsalderen er steget, selv i en periode hvor pensionsalderen er hævet fra 65 til 67 år. Analyser i rapporten tyder på, at arbejdsglæde spiller en markant rolle for, hvornår medarbejdere ønsker at gå på pension, og at de medarbejdere, der sent i arbejdslivet har en høj arbejdsglæde, også kan fastholdes på arbejdsmarkedet.

Succesfuldt iværksætteri kræver uddannelse og erfaring

Iværksættere bliver ofte fremhævet som en vigtig kilde til vækst og omstillingsevne i økonomien. Over halvdelen af iværksættervirksomhederne er dog lukket efter ti år, og derfor er det vigtigt at forstå, hvad der bidrager til succes. Analyser i rapporten peger på, at både relevant uddannelse og brancheerfaring er af væsentlig betydning for, at virksomhederne overlever, og for at de vokser til en vis størrelse. Dansk erhvervsliv spiller derfor en vigtig rolle i at klæde næste generation af iværksættere på til at kunne tage springet og få succes.

1.2 Produktivitet og jobvækst

Produktivitetsvækst er central for økonomisk vækst

Vækst i produktivitet er den centrale motor for velstandsfremgang. Det er derfor vigtigt at forstå, hvilke kilder der driver produktivitetsvæksten. Danmark har et erhvervsliv og et arbejdsmarked, der er uhyre omstillingsparate. Det giver udslag i vækst fra reallokering mellem brancher og en høj grad af reallokering af arbejdskraft mellem virksomheder hen mod mere produktive virksomheder. Dansk økonomi har også nydt godt af betydelig vækst i totalfaktorproduktiviteten (TFP), som måler evnen til at få mere ud af den samme mængde ressourcer.

Rekordbeskæftigelse og pæn vækst	<p>Dansk økonomi er blevet bomstærk efter finanskrisen</p> <p>Beskæftigelsen i Danmark er steget med 430.000 personer siden 2010. Det svarer til en stigning på 16 procent, og resultatet er en beskæftigelse i Danmark, der aldrig har været højere. Samtidig er værdiskabelsen i Danmark, målt ved BNP, steget med 32 procent, når der korrigeres for inflation (real BNP). Befolkningen er steget til omkring 6 mio. indbyggere, hvilket giver en fremgang i real BNP pr. indbygger på 22 procent.</p>
Dansk timeproduktivitet på niveau med USA	<p>Danmarks timeproduktivitet er siden finanskrisen vokset så meget, at vi for nuværende omtrent er på niveau med USA og faktisk i en periode lå højere. Dette billede fremkommer, når der – som man bør – justeres for bevægelser i priser og valutakurser (PPP-korrektion). Den pæne samlede økonomiske vækst skal ses i det lys: Kombinationen af mere arbejdskraft, herunder udenlandsk arbejdskraft og flere seniorer, samt højere produktivitet har været en opskrift på pæn samlet økonomisk fremgang.</p>
Betydelig jobvækst og jobmobilitet ...	<p>Fra krise til jobfest: Dynamikken bag beskæftigelsesvæksten i Danmark</p> <p>Ét mål for dynamikken på arbejdsmarkedet er andelen af beskæftigede, der skifter job hvert år. Det tal ligger – bortset fra perioder med kraftig højkonjunktur – nogenlunde stabilt på 20 procent om året. Men dynamikken kan også måles på jobnedlæggelser og joboprettelser, dvs. arbejdssteder, som lukker eller indskrænker antallet af medarbejdere, og arbejdssteder, der åbner eller udvider antallet af medarbejdere.</p>
... drevet af den private beskæftigelse	<p>En væsentlig del af det samlede antal joboprettelser og jobnedlæggelser stammer fra virksomhedernes dynamiske tilpasning. Siden finanskrisens begyndelse i 2009 er der hvert år forsvundet mellem 175.000 og 300.000 job i Danmark, mens der til gengæld er opstået mellem 200.000 og 350.000 nye job, hvilket i de fleste år i perioden har givet en positiv nettojobskabelse. I nyere tid er fremgangen domineret af jobskabelse i det private erhvervsliv, bortset fra 2021, mens den store tilbagegang i 2009 og 2010 som følge af finanskrisen ligeledes var drevet af den private sektor. Dynamikken er tilbage på det sædvanlige niveau efter coronaårene, hvor hjælpepakker og nedlukninger kortvarigt satte væsentlige dele af den normale dynamik ud af drift.</p>
Arbejdskraften vandrer til mere produktive virksomheder	<p>Højproduktive virksomheder skaber flest job</p> <p>Nettojobskabelsen sker i højere grad blandt de højproduktive virksomheder end blandt de lavproduktive virksomheder, når man analyserer perioden fra 2016 til 2024. Dette er et tegn på såkaldt kreativ destruktion, hvor økonomien forstærkes ved, at lavproduktive virksomheder har sværere ved at klare sig i konkurrence, fx om arbejdskraft, med mere højproduktive virksomheder. Dermed forhøjes produktiviteten i økonomien samlet set.</p>
Pæn og stabil produktivitetsvækst i Danmark	<p>Dansk økonomi i topform flytter ressourcerne til brancher med højest vækst i produktiviteten</p> <p>Der har været pæn produktivitetsvækst i Danmark siden finanskrisen på omtrent 1,4 procent årligt. I denne periode har Danmark ligget på niveau med eller over de fleste af de lande, vi normalt sammenligner os med. Dette står i modsætning til perioden før krisen, hvor Danmark kun lå marginalt højere på 1,5 procent, mens mange lande havde væsentligt større vækstrater. I forhold til vækst i produktiviteten har Danmark således heller ikke oplevet den nedgang i produktivitetsvæksten, som har kendetegnet store dele af Europa efter finanskrisen.</p>
Produktivitetsvækst har ændret karakter	<p>Karakteren af produktivitetsvæksten har dog ændret sig efter finanskrisen. Før finanskrisen var der stort set ingen vækst i totalfaktorproduktiviteten (TFP) – dvs. den del af produktivitetsvæksten, der ikke kan forklares ved mere eller bedre arbejdskraft og kapital. Efter finanskrisen stammer over halvdelen af forbedringen i timeproduktiviteten fra TFP. Det samme gælder reallokeringsbidraget, som måler, hvor meget produktiviteten vokser som følge af, at ressourcer flyttes over til brancher med højere TFP-vækst. Før finanskrisen bidrog dette næsten ikke til produktivitetsvæksten. Siden 2010 har reallokeringsbidraget stået for over en fjerdedel af væksten i timeproduktiviteten og omtrent halvdelen af den samlede vækst i TFP. Den danske økonomi er for alvor blevet dynamisk siden 2010 – og ligger højt i international sammenligning.</p>

1.3 Rammevilkår og digitalisering

Rammebetingelser er vigtige	En talentfuld arbejdsstyrke og stærke, innovative virksomheder er en betingelse for en stærk økonomi, men det kan ikke stå alene. Der er behov for, at virksomhederne kan operere inden for rammer, der gør det muligt at udfolde deres potentiale: Gode rammebetingelser er en nødvendig forudsætning for en stærk og resiliens økonomi.
Rammevilkår er meget mere end blot beskatning	Gode rammevilkår i Danmark Teoretisk set er rammevilkår alle de forhold, der over tid påvirker en virksomheds mulighed for succes, og som virksomheden ikke selv har kontrol over. Rammevilkår udgør altså en meget bred palet, der spænder fra tillid i samfundet, veldefinerede rettigheder, herunder ejendomsret og effektive domstole, til kvalificeret arbejdskraft, infrastruktur, skatteforhold og meget, meget mere.
Danmark har gode rammevilkår og topper i forhold til innovation	På tværs af en lang række internationale opgørelser bliver rammevilkårene i Danmark bedømt som virkelig gode for virksomhederne – faktisk blandt de bedste i verden. Mens den relativt hårde beskatning i Danmark, inkl. kapitalbeskatning, trækker ned i sådanne opgørelser, trækker stort set alle andre parametre væsentligt op og mere end opvejer ulemperne. Usikkerheder om fremtidig markedsadgang, frihandel og energiforsyning kan forværre den fremtidige bedømmelse af disse forhold, men det er en risiko, Danmark i høj grad deler med øvrige europæiske lande. Det danske fleksible arbejdsmarked, <i>flexicurity</i> , er en væsentlig forudsætning for dynamikken og de gode rammevilkår og er vigtigt for at bevare den danske førerposition. Også målt på innovationsevne er Danmark i top internationalt, hvilket må forstås som en konsekvens af høj innovationskraft hos virksomhederne, gode rammevilkår og et godt samarbejde mellem dansk erhvervsliv og myndighederne.
Danmark er gennemdigitaliseret	Danmark er et digitalt foregangsland Danmark er et af verdens mest digitaliserede lande, og den høje danske innovationsevne er blot ét udslag af dette. Dermed er Danmark også et af de lande, der har de bedste forudsætninger for digital innovation og for at kunne adoptere ny teknologi. Det er muligt, at Danmark ikke selv udvikler de nyeste digitale værktøjer, men vi er verdensmestre i at bruge dem.
Gode digitale forudsætninger for ny teknologi	Det gælder også potentielt for kunstig intelligens (AI), som forventes at få store konsekvenser for virksomhederne og arbejdsmarkedet i de kommende år. Danmark har alle forudsætninger for at blive førende i anvendelsen af både AI og en række andre nye teknologier, herunder cloudcomputing, kvantecomputere m.fl.
Dansk erhvervsliv har bidraget til digitaliseringen ...	Dansk erhvervsliv bidrager til digitaliseringen af Danmark Hvordan er Danmark nået til en position som et digitalt foregangsland? Analyserne i denne rapport viser, at dansk erhvervsliv har bidraget væsentligt gennem høje investeringer i IT, hvor danske virksomheder i dag har større IT-investeringer pr. medarbejder end fx USA. Det dækker selvsagt over gennemsnitsstørrelser: Der er områder i USA, der er langt foran Danmark, men også store dele, der er langt bagefter.
... også gennem oplæring af medarbejdere	I Danmark får en meget stor del af arbejdsstyrken IT-kompetencer via arbejdet. Det gælder også blandt ældre medarbejdere og medarbejdere med kort uddannelse. Analysen i denne rapport stemmer overens med, at voksnes IT-kompetencer i betydelig grad tilegnes via arbejdspladsen, og at dette har været en forudsætning for, at Danmark kunne blive gennemdigitaliseret, inkl. den høje grad af accept af digitale løsninger i kontakten med offentlige myndigheder mv.

1.4 Medarbejdere

Udenlandsk arbejdskraft, seniorer og unge	Mens danske virksomheder har oplevet en jævn højkonjunktur i over ti år, har rekrutteringsbilledet ændret sig: markant mere udenlandsk arbejdskraft, markant flere seniorer på arbejdsmarkedet og nye generationer, der har ry for at have anderledes adfærd og forventninger til arbejdslivet. For
---	---

at forstå de senere års udvikling i dansk økonomi kan det derfor være nyttigt at zoome ind på disse grupper på arbejdsmarkedet.

Unge har ikke lavere "jobloyalitet" end ældre generationer

Unge skifter job oftere end ældre, men ikke mere end i tidligere generationer

I den offentlige debat bliver unge generationer ofte beskrevet som mere tilbøjelige til at skifte job end tidligere generationers unge. Derfor undersøger vi, om unge i dag faktisk skifter job oftere end tidligere generationer af unge gjorde. Analysen i rapporten viser, at unge skifter job oftere end ældre medarbejdere, men at dette i høj grad skyldes, at de befinder sig tidligt i arbejdslivet. Samlet set er der ikke tegn på, at nutidens unge generelt er mere tilbøjelige til at skifte job end tidligere generationers unge på samme alder, så de unge ligner – i hvert fald i denne sammenhæng – tidligere generationer på arbejdsmarkedet.

Samme frekvens af jobskifte på tværs af uddannelse

Samtidig viser analysen, at jobmobiliteten stort set ikke varierer mellem forskellige uddannelsesgrupper i samme alder. Derfor vil en ændret uddannelsessammensætning blandt yngre generationer heller ikke betyde øget jobskifte og lavere "jobloyalitet" end tidligere. Analysen viser også, at niveauet af jobskifte ikke falder, når beskæftigede nærmer sig pensionsalderen. I de senere år i arbejdslivet, helt op til pensionsalderen, er det omkring 10 procent af de beskæftigede, der skifter job i løbet af et år.

Udenlandsk arbejdskraft i kraftig vækst ...

Udenlandsk arbejdskraft er ikke fastlåst nederst i lønfordelingen

Udenlandsk arbejdskraft fylder i dag langt mere i den danske arbejdsstyrke end for blot 15 år siden og udgør nu knap 15 procent af beskæftigelsen. Udviklingen har givet anledning til bekymringer om, hvorvidt en stor tilgang af indvandrere kan skabe et mere permanent lavindkomstsegment på arbejdsmarkedet. En analyse i rapporten undersøger derfor, hvordan indvandrere placerer sig i lønfordelingen, hvor de kommer fra, og hvordan deres tilknytning til arbejdsmarkedet udvikler sig over tid.

... men de er ikke fanget i lavtlønsjob

Indvandrere er overrepræsenterede i de nederste dele af lønfordelingen. Mens relativt mange indvandrere rigtigt nok begynder deres beskæftigelse i Danmark nederst i lønfordelingen, er det samtidig også sådan, at en betydelig del senere forlader Danmark, og at lønmobiliteten blandt dem, der bliver og forbliver i arbejde, overordnet ligger tæt på den øvrige befolknings. Der er altså ikke tale om en "lavtlønsfælde", hvor vi får en permanent ny underklasse ind på arbejdsmarkedet. Den høje lønmobilitet blandt indvandrere viser endnu et aspekt af en dynamisk dansk økonomi og et dynamisk dansk arbejdsmarked. Samtidig peger analysen på forhold, der giver anledning til opmærksomhed, idet en del indvandrere over tid forlader arbejdsmarkedet uden nødvendigvis at forlade landet, hvilket kan tyde på en svagere arbejdsmarkedstilknytning på længere sigt. Samlet peger analysen på et arbejdsmarked med betydelig mobilitet, men også på behovet for fortsat fokus på at fastholde udenlandsk arbejdskraft i beskæftigelse.

Høj arbejdsglæde en stærk indikator for villighed til fortsat at arbejde

Flere seniorer på arbejdsmarkedet

Seniorer udgør en større del af arbejdsstyrken og virksomhedernes ansatte end tidligere. På trods af denne udvikling viser en analyse i rapporten, at seniorer ikke ligner øvrige aldersgrupper i deres arbejdsmarkedsadfærd. De har markant højere anciennitet i deres nuværende job og lavere jobmobilitet, og der er ikke tegn på, at forskellene mindskes over tid. Til gengæld har de seniorer, der fortsat er på arbejdsmarkedet, større arbejdsglæde end deres yngre kollegaer. Det tyder på, at høj arbejdsglæde er en stærk indikator for, at seniorer ønsker at forblive på arbejdsmarkedet op til eller efter pensionsalderen.

... og villighed til jobskifte sent i karrieren

Samtidig viser analysen, at seniorers forventninger til tilbagetrækning ændrer sig, i takt med at de nærmer sig pensionsalderen. Med alderen forventer en stigende andel at udskyde pensionen, og dem, der fortsat er på arbejdsmarkedet, har stor arbejdsglæde. Når seniorer skifter job sent i karrieren, tyder det ofte på, at de stadig er aktive på arbejdsmarkedet og forventer at blive længere, før de går på pension. Virksomheder kan altså se seniorers jobsøgning som et signal om, at de gerne vil blive på arbejdsmarkedet til efter folkepensionsalderen.

1.5 Iværksættere

Iværksættersucces kræver uddannelse og erfaring

Iværksættere har fået stor opmærksomhed i de senere år, bl.a. via tv-programmer som fx "Løvens hule". Billedet fra mediedækningen stemmer dog ikke altid overens med fakta. Hvor det populære billede af iværksætter er et af meget unge mennesker, der har fået en god idé, er virkeligheden som oftest anderledes: Selv for virksomheder, der faktisk starter op, er rejsen til succes lang. Over halvdelen af iværksættervirksomhederne er lukket efter ti år.

Både overlevelse og virksomhedsstørrelse påvirkes

Analyser i rapporten peger samtidig på, at det er af væsentlig betydning, om iværksættere både har relevant uddannelse og erfaring fra den specifikke branche, virksomheden startes i. Det påvirker både, om virksomheden overlever, og om den når en vis størrelse efter ti år. Alder og køn spiller også en rolle, og den statistisk højeste chance for succes findes hos iværksættere med både relevant erfaring og uddannelse.

Relevant uddannelse og erfaring fordobler chancen for succes

For ren overlevelse er tallene markante: For en iværksætter uden relevant uddannelse eller erfaring er overlevelsessandsynligheden for virksomheden efter ti år på 45 procent, mens den stiger med uddannelse og brancheerfaring til 63 procent for iværksættere, der har begge dele. Betingelser man i stedet, at virksomhederne skal overleve og have mindst fem ansatte ti år efter, falder tallene til henholdsvis 9 og 18 procent. Brancherelevant erfaring og uddannelse fordobler altså sandsynligheden for, at en nystartet virksomhed når op på fem medarbejdere eller flere. Både den danske uddannelsessektor og dansk erhvervsliv spiller dermed en vigtig rolle i at klæde næste generation af iværksættere på til at kunne tage springet og få succes.



2. Produktivitet og jobvækst

Stærk økonomi drevet af høj tilpasningsevne

Dansk økonomi står stærkt trods år præget af globale chok, lav vækst i flere europæiske økonomier og stigende geopolitisk usikkerhed. Beskæftigelsen er høj, de offentlige finanser er solide, og virksomhederne skaber fortsat vækst og overskud på handelsbalancen. Udviklingen vidner om en økonomi med en betydelig evne til at tilpasse sig nye vilkår. En central del af forklaringen er den dynamik, der præger erhvervslivet, hvor arbejdskraft og kapital løbende bevæger sig mellem virksomheder og anvendelser og dermed understøtter både produktivitet og beskæftigelse.

Ressourcer flyttes mod produktive aktiviteter

Denne dynamik kommer bl.a. til udtryk ved, at ressourcer løbende flyttes derhen, hvor de skaber mest værdi. Mindre produktive aktiviteter fylder gradvist mindre, mens mere produktive virksomheder vokser. Samtidig har karakteren af produktivitetsfremgangen ændret sig. En større del af væksten stammer i dag fra en bedre udnyttelse af eksisterende ressourcer, bl.a. gennem teknologiske og organisatoriske forbedringer. Samspillet mellem omstilling og effektivisering bidrager til, at økonomien kan håndtere strukturelle ændringer som teknologisk udvikling, international konkurrence og demografiske forskydninger.

Kapitel belyser drivkræfter bag vækst og dynamik

Udviklingen rejser en række centrale spørgsmål om, hvad der driver den aktuelle styrke i dansk økonomi, og hvordan den kan fastholdes fremadrettet. Hvad ligger bag den markante jobvækst i disse år, og er fremgangen bredt funderet på tværs af erhvervslivet? Hvilke virksomheder trækker udviklingen, og i hvilket omfang bevæger ressourcer sig mod de mest produktive anvendelser? I kapitlet belyses disse spørgsmål gennem en række analyser, der tilsammen giver et samlet billede af dynamikken i dansk erhvervsliv og dens betydning for økonomiens robusthed.

Markant fremgang i beskæftigelse og BNP siden 2010

Den økonomiske udvikling siden finanskrisen danner et centralt udgangspunkt for at forstå den nuværende styrke i dansk økonomi og den markante jobvækst. I afsnit 2.1 viser vi, at dansk økonomi har oplevet en betydelig fremgang siden 2010, hvor både beskæftigelsen og den samlede værdiskabelse er steget markant. Beskæftigelsen er vokset med omkring 430.000 personer, svarende til 16 procent, og er i dag på sit højeste niveau nogensinde. Samtidig er realt BNP steget med 32 procent. Selv når der tages højde for befolkningsvæksten, er der en fremgang i realt BNP pr. indbygger på 22 procent. Analysen viser samtidig, at produktivitetsudviklingen har været en væsentlig drivkraft bag denne fremgang, idet dansk timeproduktivitet i dag ligger på niveau med USA, når der korrigeres for pris- og valutaforskelle, og i en periode endda har ligget højere. Samlet peger analysen på, at væksten siden finanskrisen er drevet af en kombination af et stigende arbejdsudbud og en solid udvikling i produktiviteten.

Reallokering af arbejdskraft er en central mekanisme

Dynamikken på arbejdsmarkedet er central for at forstå, hvordan dansk økonomi skaber job og tilpasser sig skiftende økonomiske vilkår. Analysen i afsnit 2.2 viser, at denne dynamik i høj grad kommer til udtryk gennem en omfattende reallokering af job på tværs af arbejdssteder. Hvert år nedlægges der mellem 175.000 og 300.000 job, mens der samlet set opstår mellem 200.000 og 350.000 nye job. Det afspejler, at arbejdskraften løbende flytter mellem arbejdssteder i takt med ændringer i efterspørgsel, omkostninger og produktionsvilkår. Denne reallokering af arbejdskraft er dermed en central mekanisme bag beskæftigelsesudviklingen i dansk økonomi. Den private sektor står for hovedparten af både joboprettelser og jobnedlæggelser, og niveauet for jobreallokering har over tid været relativt stabilt. Analysen viser samtidig, at mekanismen ikke blev sat ud af spil i de seneste års usædvanlige økonomiske perioder, herunder COVID-19 samt den efterfølgende økonomiske genåbning og højkonjunktur. Samlet peger analysen på, at en vedvarende høj grad af reallokering af arbejdskraft er en grundlæggende drivkraft bag beskæftigelsesudviklingen i dansk økonomi.

Kreativ destruktion løfter produktiviteten

Forskelle i virksomhedernes produktivitet spiller en central rolle for, hvordan job skabes og forsvinder i økonomien, og dermed for den samlede produktivitetsudvikling. I afsnit 2.3 viser vi, at nettojobskabelsen i stigende grad finder sted i de mest produktive virksomheder i perioden 2016-2024. Analysen peger på, at dette afspejler en proces med kreativ destruktion, hvor lavproduktive virksomheder i højere grad presses ud af markedet, mens mere produktive virksomheder vokser og tiltrækker arbejdskraft. Dermed bidrager reallokeringen af arbejdskraften til at løfte produktiviteten i økonomien som helhed. Samlet understreger analysen, at jobskabelsen i Danmark i høj grad sker dér, hvor produktiviteten er højest, hvilket styrker økonomiens samlede effektivitet.

Stærk produktivetsvækst i international sammenhæng

Produktivetsudviklingen er central for at forstå den langsigtede vækst og Danmarks styrke i en international sammenhæng. I afsnit 2.4 viser vi, at Danmark siden finanskrisen har haft en stabil produktivetsvækst på omkring 1,4 procent årligt og dermed har klaret sig på niveau med eller bedre end mange sammenlignelige lande, hvor væksten generelt er aftaget markant. Analysen viser samtidig, at karakteren af produktivetsvæksten har ændret sig, idet en større del nu stammer fra forbedringer i totalfaktorproduktiviteten (TFP), som måler evnen til at få mere ud af den samme mængde ressourcer. Tidligere var væksten i timeproduktiviteten stort set udelukkende drevet af øget brug af arbejdskraft og kapital. Derudover spiller reallokering af ressourcer en væsentligt større rolle end tidligere, og Danmark skiller sig her positivt ud ved, at reallokeringsbidraget efter finanskrisen er relativt højt i international sammenhæng. Samlet peger analysen på, at dansk økonomi i stigende grad drives af en mere effektiv udnyttelse og fordeling af ressourcer, hvilket bl.a. kan være udtryk for specialiseringsgevinster og bedre arbejdsdeling, både nationalt og internationalt.

2.1 Dansk økonomi er blevet bomstærk efter finanskrisen

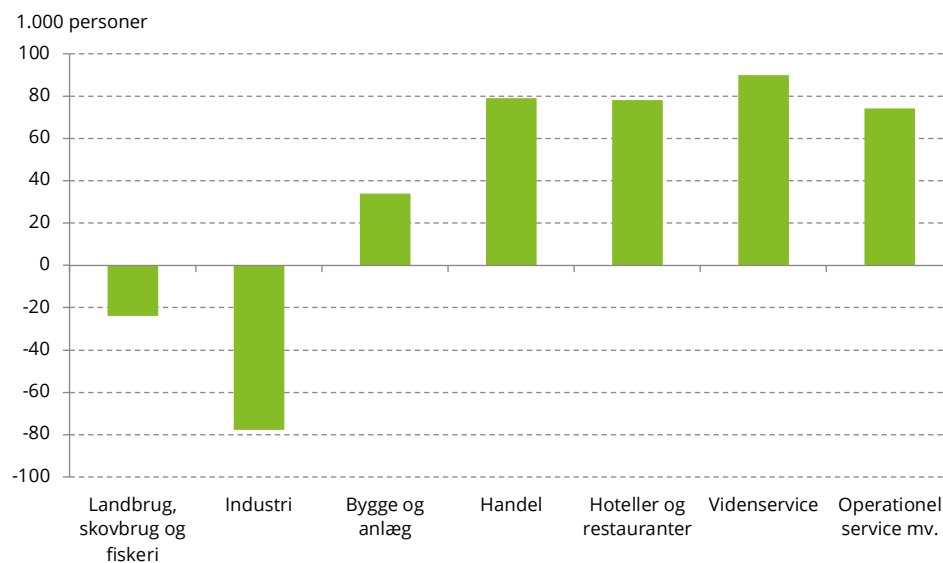
Dansk økonomi er stærkere efter finanskrisen

Dansk økonomi har siden årtusindeskiftet fortsat sin omstilling fra et industrisamfund til et videns- og servicesamfund. Der har været en bred fremgang i beskæftigelsen i de fleste brancher, hvor handel, hoteller og restauranter, vidensservice samt operationel service mv. er de brancher, som har oplevet den største stigning i absolutte tal. Også bygge- og anlægsbranchen har haft en pæn fremgang set over hele perioden, jf. figur 2.1.

Industriens beskæftigelse er reduceret ...

Kun i to brancher har der været tilbagegang: i de primære erhverv – landbrug, skovbrug og fiskeri – samt i industrien. I år 2000 var der næsten 400.000 beskæftigede i industrien, hvilket svarede til hver syvende beskæftigede. I dag er der omtrent 320.000, hvilket svarer til en nedgang på 20 procent. Da den samlede beskæftigelse samtidig er steget, er det i dag kun hver tiende, der arbejder i industrien.

Figur 2.1 Ændring i beskæftigelsen for udvalgte brancher, 2000-2025



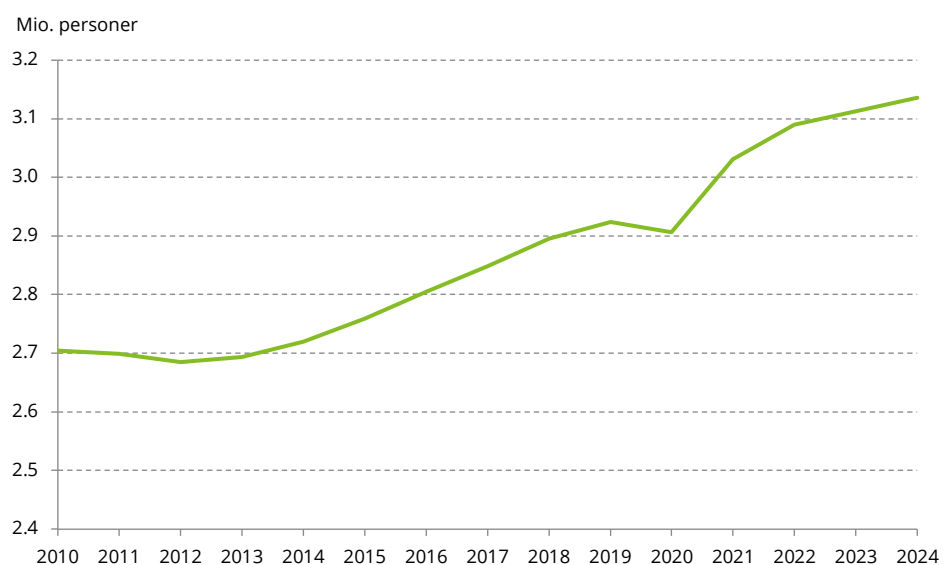
Anm.: Figuren viser beskæftigelsesudviklingen i syv brancher fra Nationalregnskabets 19a2-gruppering: de fem med størst beskæftigelsesfremgang i absolutte tal samt de to brancher, der har haft tilbagegang i beskæftigelsen.

Kilde: Egen tilvirkning pba. Statistikbanken, tabel NABB19.

... mens andre
brancher er vokset

Faldet sker i en periode, hvor medicinalindustrien er vokset fra ca. 10.000 beskæftigede til nu 40.000. Dermed er beskæftigelsen i industrien ekskl. medicinalindustrien faldet med over en fjerdedel. Men beskæftigelsen er flyttet til andre brancher, og den samlede beskæftigelse har nu nået et rekordhøjt niveau, jf. figur 2.2. Det tog nogle år efter finanskrisen at få økonomien i gang, men i de seneste ca. ti år har beskæftigelsen været i næsten uafbrudt vækst, kun midlertidigt afbrudt af coronapandemien.

Figur 2.2 Samlet beskæftigelse, 2010-2024

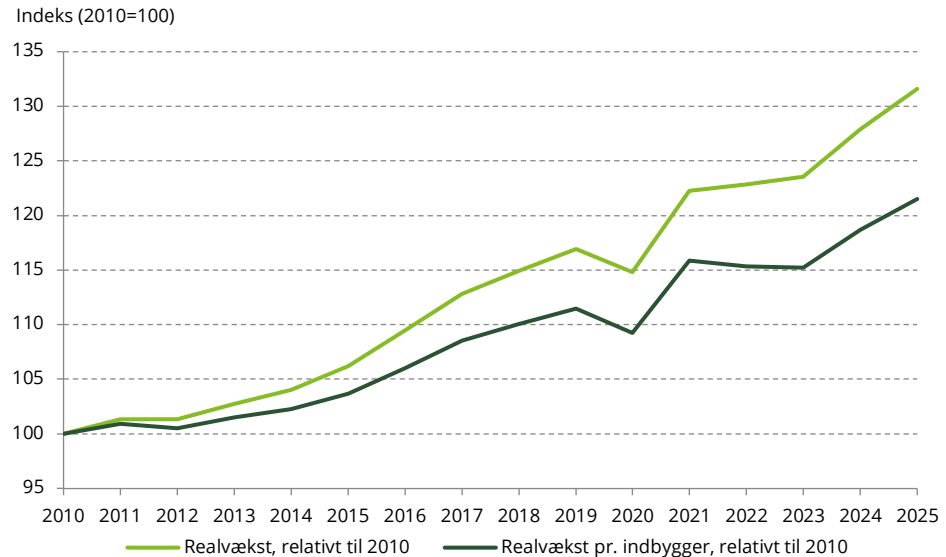


Kilde: Egen tilvirkning pba. Statistikbanken, tabel RAS300.

Betydelig vækst i dansk BNP

Den historiske vækst i beskæftigelsen har medvirket til en pæn fremgang i værdien af den samlede danske produktion siden 2010. Figur 2.3 viser realt BNP, dvs. værdien af produktionen, når der er taget højde for inflation. Fra 2010 til 2025 steg dette med 32 procent, og selvom befolkningen i Danmark er vokset i samme periode, er fremgangen alligevel 22 procent pr. indbygger. Indkomstfremgangen i Danmark er altså markant, i hvert fald ud fra en gennemsnitsbetragtning.

Figur 2.3 Realvækst i dansk BNP, 2010-2025



Kilde: Egen tilvirkning pba. Statistikbanken, tabel NAN1.

Timeproduktiviteten i Danmark er høj

Ud over en voksende arbejdsstyrke er produktivitet en anden central kilde til øget velstand. Produktivitet kan opgøres på flere måder, men et ofte anvendt begreb er timeproduktivitet, som måler værdien af, hvor meget der i gennemsnit bliver produceret ved én times arbejde. Den målte timeproduktivitet i Danmark har udviklet sig yderst gunstigt, og Danmark ligger nu omtrent på niveau med USA og er dermed blandt verdens førende lande, jf. figur 2.4.

Metode velegnet til at måle produktivetsniveau

Figuren viser dansk timeproduktivitet sammenlignet med USA, hvor der for hvert år er taget højde for forskelle i prisniveauet gennem en købekraftsjustering. Ved at korrigere priserne løbende opnås en mere retvisende sammenligning af produktivetsniveauet på tværs af lande. Tilgangen er derfor velegnet, når man ønsker at sammenligne niveauer, men mindre egnet, hvis man vil analysere væksten i produktiviteten over tid.

Tager højde for prisændringer på verdensmarkedet

En vigtig fordel ved den årlige priskorrektion er, at den tager højde for ændringer i bytteforholdet, altså forholdet mellem eksport- og importpriser. Når bytteforholdet forbedres, kan et land få mere import for den samme mængde eksport, hvilket øger den økonomiske velstand uden nødvendigvis at ændre den fysiske produktion. Omvendt vil en forringelse af bytteforholdet trække i den modsatte retning. Ved at indarbejde disse effekter giver figur 2.4 et mere nuanceret billede af både produktivitet og velstand.

Energikrise kan påvirke bytteforhold i 2023

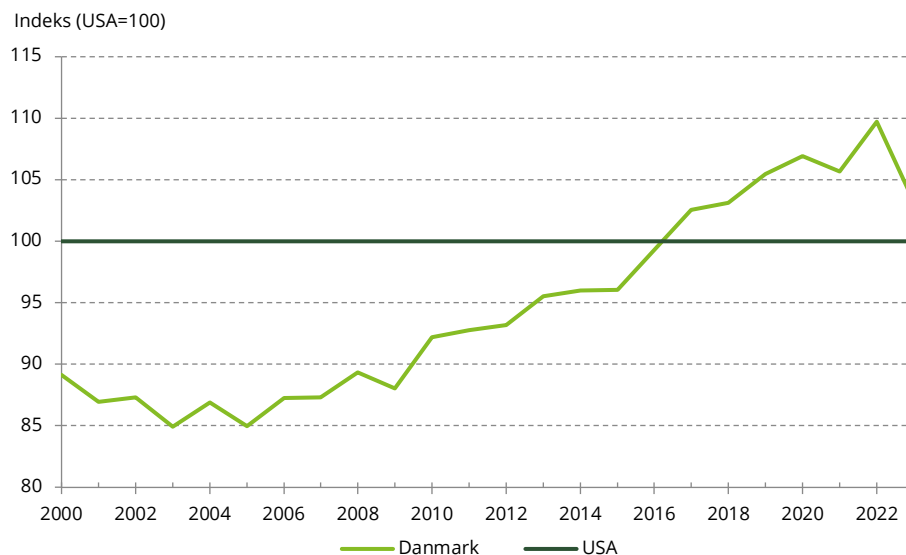
I den sammenhæng er det relevant at fremhæve energikrisen i 2023. De kraftigt stigende energipriser, særligt i Europa, gjorde importen dyrere i forhold til eksporten og kan dermed have medført en forringelse af bytteforholdet. Det kan midlertidigt få dansk produktivitet til at fremstå svagere sammenlignet med USA, uden at det nødvendigvis afspejler en tilsvarende ændring i den underliggende effektivitet.

Data revideres løbende, særligt for de nyeste år

Det skal samtidig understreges, at data løbende revideres, bl.a. af OECD, og at de nyeste observationer ofte er forbundet med større usikkerhed. Tidligere opgørelser, herunder i SGN-analysen Blicher (2025), viste fx et lavere dansk produktivetsniveau i forhold til USA ved udgangen af den

viste periode. Derfor bør man være varsom med at drage bastante konklusioner på baggrund af de seneste år og i stedet fokusere på de overordnede tendenser i figur 2.4.

Figur 2.4 Købekraftsjusteret produktivitet for Danmark sammenlignet med USA, 2000-2023



Anm.: Købekraftsjusteret produktivitet i forhold til USA: Timeproduktivitet opgjort i løbende priser med årlig købekraftsjustering, inkl. niveauekorrektion af arbejdstidsregnskab fra Produktivitetskommissionen. Se Blicher (2025) for beskrivelse af metoden.

Kilde: Egne beregninger pba. OECD og Produktivitetskommissionen (2014).

Omstilling er en styrke for dansk økonomi

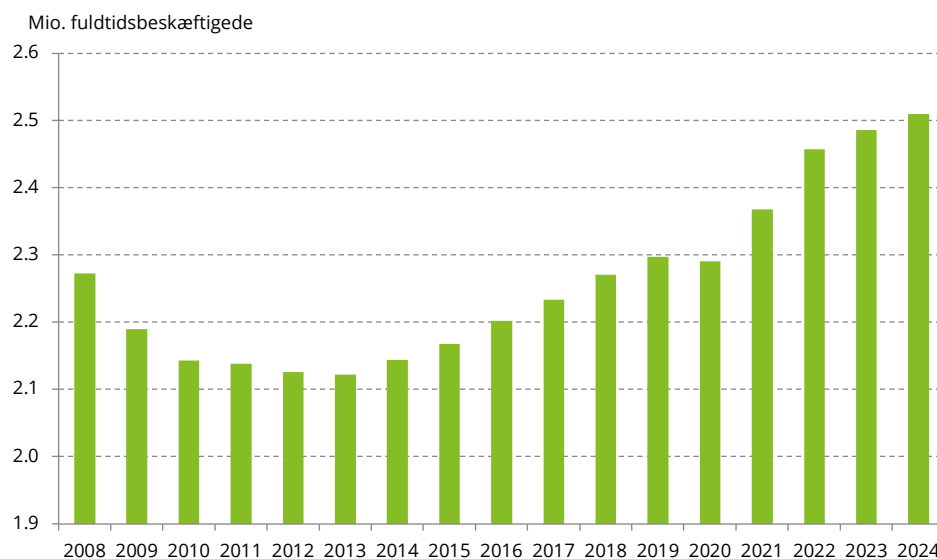
Resultaterne i dette afsnit viser samlet set, at dansk økonomi i høj grad formår at omstille sig i takt med nye vilkår. Faldet i industrien og de primære erhverv skal ikke ses som et tegn på tilbagegang, men som en del af en bred bevægelse, hvor arbejdskraften over tid er flyttet til brancher, der står stærkere i en globaliseret vidensøkonomi. Samtidig er den samlede beskæftigelse steget markant, og produktiviteten ligger i dag på et højt niveau. Det peger på, at økonomien løbende tilpasser sig og finder nye kilder til vækst. Samlet set understreger analysen, at et dynamisk erhvervsliv og et fleksibelt arbejdsmarked har været afgørende for Danmarks velstandsfremgang siden finanskrisen. Evnen til at omstille sig og udnytte nye muligheder fremstår som en central styrke i dansk økonomi.

2.2 Fra krise til jobfest: Dynamikken bag beskæftigelsesvæksten i Danmark

Fra krise til rekordhøj beskæftigelse på 16 år

I de seneste år har dansk økonomi været præget af markant fremgang i beskæftigelsen og et erhvervsliv, der har efterspurgt mere og mere arbejdskraft. Efter tilbagegangen efter finanskrisen og lavkonjunktoren vendte udviklingen fra 2014, og beskæftigelsen er steget frem mod i dag. Figur 2.5 viser udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen, opgjort i fuldtidsstillinger, fra 2008 til 2024. Fuldtidsbeskæftigelsen faldt fra ca. 2,3 mio. i 2009 til ca. 2,1 mio. i 2013. Herefter er beskæftigelsen steget år for år frem mod 2024 til ca. 2,5 mio. fuldtidsstillinger, dog med undtagelse af 2020, hvor nedlukningen af dele af økonomien medførte et mindre fald i beskæftigelsen på omkring 6.000 fuldtidsstillinger. Dansk økonomi er over de seneste 16 år gået fra krise til rekordhøj beskæftigelse.

Figur 2.5 Fuldtidsbeskæftigelse, 2008-2024



Anm.: Den årlige beskæftigelse er omregnet til fuldtidsbeskæftigelse. Fuldtidsbeskæftigelsen er beregnet ud fra antal lønnede timer på arbejdsstedet. Se boks 1 og boks 2 for yderligere information.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Bag væksten ligger jobskabelse og -nedlæggelse

Den samlede beskæftigelsesudvikling siger dog ikke noget om, hvordan job skabes i økonomien. Bag fremgangen i beskæftigelsen ligger en løbende reallokering af arbejdskraft, hvor job oprettes og nedlægges, i takt med at erhvervslivet tilpasser sig ændringer i efterspørgsel, omkostninger og produktion. I denne analyse opgøres beskæftigelsen på arbejdssteder samt udviklingen fra år til år. Et arbejdssted opretter job, hvis der er flere ansatte end året før. Det omfatter også nyåbnede arbejdssteder, som ikke fandtes året før. Omvendt nedlægger et arbejdssted job, hvis der er færre ansatte end året før. Det omfatter også arbejdssteder, der lukker helt. Oprettelser og nedlæggelser omtales i analysen som henholdsvis bruttojoboprettelser og bruttojobnedlæggelser.

Jobskabelse opgøres som nettoændring

På baggrund af bruttojoboprettelser og bruttojobnedlæggelser beregnes nettojobskabelsen i dansk økonomi fra 2009 til 2024. Nettojobskabelsen viser den samlede fremgang eller tilbagegang i beskæftigelsen. Den beregnes som forskellen mellem bruttojoboprettelser og bruttojobnedlæggelser. En positiv nettojobskabelse betyder, at der samlet set er oprettet flere job, end der er nedlagt, mens en negativ nettojobskabelse betyder det modsatte.

Reallokering viser økonomiens tilpasningsevne

Jobreallokeringen viser derimod den samlede bevægelse i job på tværs af arbejdssteder, uanset om beskæftigelsen samlet set stiger eller falder. Den måles som summen af bruttojoboprettelser og bruttojobnedlæggelser. En høj grad af jobreallokering kan pege på, at arbejdssteder løbende tilpasser beskæftigelsen, når produktion, efterspørgsel og omkostninger ændrer sig. Det er samtidig foreneligt med en økonomi, hvor erhvervslivet opererer under rammevilkår, der gør det muligt at oprette og nedlægge job.

Samfundsforhold kan påvirke reallokeringen

Analysen undersøger derfor, hvor beskæftigelsesfremgangen er skabt siden 2014, hvor omfattende jobreallokeringen er, hvordan job opstår og forsvinder på tværs af arbejdssteder, og om denne tilpasning fortsætter under både normale og mere usædvanlige økonomiske forhold. Dermed belyser analysen de mekanismer, der ligger bag beskæftigelsesudviklingen, og om udviklingen er forenelig med et erhvervsliv, der har mulighed for løbende at tilpasse beskæftigelsen.

Boks 1 Metode

Beskæftigelsesudviklingen dækker over betydelige jobbevægelser på tværs af arbejdssteder. For at belyse dynamikken i arbejdssteders oprettelse og nedlæggelse af job skelnes der mellem bruttojobskabelse, bruttonedlæggelse og nettojobskabelse.

Nettojobskabelsen angiver den samlede ændring i antallet af job i forhold til året før og er forskellen mellem bruttojoboprettelser og bruttojobnedlæggelser.

Bruttojoboprettelser og bruttojobnedlæggelser opgøres på arbejdsstedsniveau og følger en standardmetode anvendt i den økonomiske litteratur, jf. bl.a. Harris, Haltiwanger og Schuh (1996) samt Det Økonomiske Råds Sekretariat (2013). Metoden tager udgangspunkt i arbejdsstedernes beskæftigelse, som i denne analyse er opgjort i fuldtidsstillinger.

For hvert arbejdssted beregnes ændringen i beskæftigelsen fra år $t - 1$ til år t . I praksis identificeres bruttojobskabelse som den samlede stigning i beskæftigelsen blandt arbejdssteder, der har haft fremgang i antal job i forhold til året før, mens bruttojobnedlæggelse identificeres som det samlede fald i beskæftigelsen blandt arbejdssteder med tilbagegang. Jobskabelsesraten for arbejdssted i defineres som:

$$g_{it} = (E_{it} + E_{it-1})/X_{it}$$

hvor E_{it} er beskæftigelsen på arbejdssted i i år t , og X_{it} er den gennemsnitlige beskæftigelse i år t og $t - 1$, defineret som:

$$X_{it} = 0,5 \cdot (E_{it} + E_{i,t-1})$$

Normalt opgøres vækstrater i forhold til beskæftigelsen i år $t - 1$, men anvendelsen af gennemsnittet af t og $t - 1$ gør det muligt at inkludere arbejdssteder, der åbner og lukker i analysen. Samtidig sikrer metoden, at vækstraterne er symmetriske omkring nul og begrænset til intervallet $[-2,2]$.

Bruttojobskabelsen opgøres som summen af ændringer i beskæftigelsen blandt de arbejdssteder, der har haft en stigning i antal job, mens bruttojobnedlæggelsen opgøres som summen af ændringer i beskæftigelsen blandt de arbejdssteder, der har haft et fald i antal job.

Raterne angiver, hvor stor en del af jobbene i økonomien der årligt oprettes og nedlægges. Opgjort som rater er de defineret som:

$$\text{Bruttojobskabelsesraten: } g_t^{bjs} = \sum_i \max(E_{it} - E_{i,t-1}, 0)/X_t$$

$$\text{Bruttojobnedlæggelsesraten: } g_t^{bns} = \sum_i \max(-(E_{it} - E_{i,t-1}), 0)/X_t$$

Nettojobskabelsesraten er dermed forskellen mellem bruttojobskabelsesraten og bruttojobnedlæggelsesraten:

$$\text{Nettojobskabelsesraten: } g_t^{NJS} = \sum_i (E_{it} - E_{i,t-1})/X_t = g_t^{bjs} - g_t^{bns}$$

Summen af bruttojobskabelsen og bruttojobnedlæggelsen udtrykker, hvor mange job der oprettes og nedlægges i økonomien, og dermed hvor mange job der reallokeres. Opgjort som andel af den samlede beskæftigelse giver summen et mål for graden af jobreallokering i økonomien.

Nettojobskabelsesraten samt bruttojobskabelses- og bruttojobnedlæggelsesraterne kan variere betydeligt på tværs af brancher og geografiske områder. Betydningen for den samlede beskæftigelsesudvikling afhænger derfor af, hvor stor en andel af beskæftigelsen disse grupper udgør.

For at opgøre branchers bidrag til den samlede jobskabelse og jobnedlæggelse vægtes grupperne med deres andel af den samlede beskæftigelse. En gruppes bidrag afhænger således både af dens jobskabelsesrate og dens størrelse. Denne dekomponering gør det muligt at identificere, hvilke grupper der driver udviklingen i beskæftigelsesfremgangen.

Boks 2 Data

Analysen opgør nettojobskabelsen, bruttojoboprettelser og bruttojobnedlæggelser blandt arbejdssteder. Det gør det muligt at belyse reallokeringen af job og beskæftigelsesmuligheder, ikke kun mellem virksomheder, men også mellem arbejdssteder. Jobreallokeringen, dvs. summen af oprettede og nedlagte job i økonomien, kan dermed også afspejle, at arbejdssteder flytter geografisk eller ændrer beskæftigelsen som følge af ændringer i efterspørgsel, marked eller produktion.

Analysen er baseret på lønregisterdata fra Beskæftigelse for Lønmodtagere (BFL) for perioden 2008-2024. Arbejdssteder identificeres som udgangspunkt ved deres produktionsenhedsnummer. På baggrund af lønregisterdata opgøres det, hvor mange job, målt i fuldtidsstillinger, der årligt er beskæftiget, oprettes og nedlægges på arbejdssteder. I de tilfælde, hvor et arbejdssted ikke har et produktionsenhedsnummer, anvendes CVR-nummeret til at opgøre arbejdspladsens fuldtidsbeskæftigelse. Antallet af job i økonomien svarer dermed til beskæftigelsen opgjort i fuldtidsstillinger. Antallet af arbejdssteder udgør årligt i gennemsnit 360.000 i perioden 2008-2024.

Arbejdssteder, der fremgår med CVR- og/eller produktionsenhedsnummer, men som ikke udbetaler løn, indgår ikke i statistikken. Hvis et arbejdssted går fra at have fuldtidsbeskæftigede til nul ansatte, defineres det som en lukning. Det samme arbejdssted kan senere i perioden indgå igen, hvis det genoptager lønudbetalinger, og vil i så fald tælle med i populationen som et nyt forløb.

Analysen afspejler ændringer i arbejdssteders samlede brug af arbejdskraft. Antallet af job er opgjort som fuldtidsbeskæftigelse, der beregnes ved at summere antallet af udbetalte løntimer på arbejdsstedet og omregne disse til fuldtidsårsværk. Arbejdssteder, der både opstår og forsvinder inden for samme år, vil have bruttobevægelser lig nul, men bidrager fortsat til det årlige beskæftigelsesniveau.

Da data dækker perioden 2008-2024, er der nogle naturlige afgrænsninger. Det er ikke muligt entydigt at afgøre, om arbejdssteder, der optræder i 2008, allerede eksisterede før periodens start, eller om de først blev etableret i 2008. Tilsvarende vides det ikke, om arbejdssteder, der fremgår i 2024, overlever efter periodens afslutning.

Arbejdssteder kategoriseres efter sektor og branche. Den sektor og branche, et arbejdssted placeres i, er den sektor og branche, hvor der er udbetalt flest løntimer. Når sektor, branche eller andre karakteristika ikke kan identificeres, kategoriseres arbejdsstedet som uoplyst. I brancheopgørelsen ses der bort fra brancher, der i høj grad er domineret af offentlig beskæftigelse, herunder offentlig administration, undervisning og sundhed. Tilfælde, hvor virksomheders branche er uoplyst, fremgår af opgørelserne i figurerne.

Den private sektor driver beskæftigelsesfremgangen i Danmark

Forskel på dynamik i offentlig og privat sektor

For at undersøge, hvor beskæftigelsesfremgangen fra 2014 og frem er skabt, skelner vi mellem den private og den offentlige sektor. Udviklingen i nettojobskabelsen i dansk økonomi er i høj grad drevet af den private sektor, hvor størstedelen af jobbene også er placeret. Det peger på, at dansk erhvervsliv har haft og fortsat har en central rolle i beskæftigelsesudviklingen.

Den private sektor driver jobvæksten fra 2014 til 2024

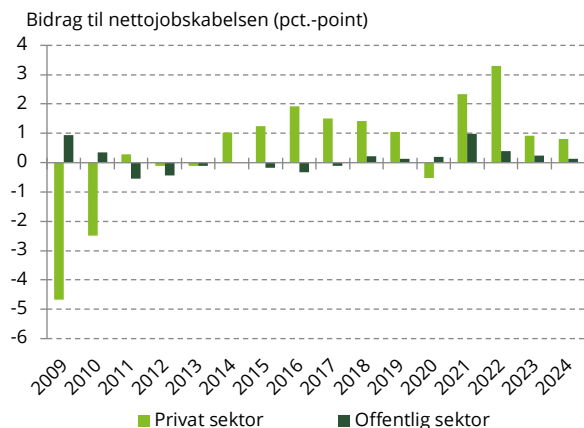
Figur 2.6.a viser, hvor meget af den samlede nettojobskabelse i dansk økonomi der skabes i henholdsvis den private og den offentlige sektor. Fra 2014 til 2024 bidrager den private sektor årligt med mellem 1 og 3,5 procentpoint til den samlede nettojobskabelse. En undtagelse er 2020, hvor nedlukningen af økonomien medførte, at den private sektor nedlagde flere job, end der blev oprettet, svarende til en negativ nettojobskabelse på omkring 1 procentpoint. Den offentlige sektor trækker derimod den samlede nettojobskabelse ned frem til 2018, fordi der i denne periode nedlægges flere job, end der oprettes. Fra 2018 og frem bidrager den offentlige sektor mere begrænset end den private, men positivt, med 0 til 1 procentpoint årligt.

Samtidig er to ud af tre job placeret i den private sektor

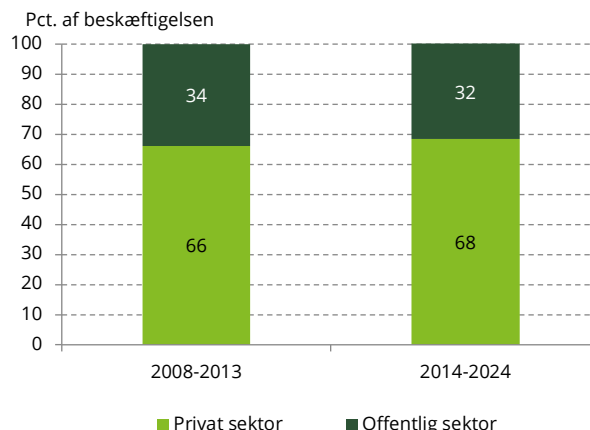
Den private sektor beskæftiger samtidig størstedelen af de ansatte i økonomien. Figur 2.6.b viser andelen af lønmodtagere beskæftiget i den private og offentlige sektor i perioderne 2008-2013 og 2014-2024. I perioden 2008-2013, hvor beskæftigelsen faldt, var 66 procent af jobbene placeret i den private sektor og 34 procent i den offentlige sektor. I perioden 2014-2024, hvor beskæftigelsen steg, var 68 procent af jobbene placeret i den private sektor og 32 procent i den offentlige sektor.

Figur 2.6 Den private sektor driver størstedelen af økonomiens nettojobskabelse og beskæftigelse

Figur 2.6.a Offentlig og privat sektors bidrag til den samlede nettojobskabelsesrate



Figur 2.6.b Beskæftigelsen fordelt på privat og offentlig sektor



Anm.: Figur 2.6.a viser den private og den offentlige sektors bidrag til den samlede nettojobskabelsesrate i økonomien i perioden 2009-2024. Bidragene er opgjort som sektorernes årlige nettoændring i antal job, målt i fuldtidsstillinger, i forhold til den samlede beskæftigelse i økonomien. Bidragene fra de to sektorer summerer derfor til økonomiens samlede nettojobskabelsesrate hvert år. Figur 2.6.b viser andelen af fuldtidsbeskæftigelsen i henholdsvis den private og den offentlige sektor i perioderne 2008-2013 og 2014-2024. Se boks 1 og boks 2 for en nærmere beskrivelse af data og metode.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Erhvervslivet har båret jobfremgangen

Den private sektor har dermed haft positiv nettojobskabelse i det meste af det seneste årti. Perioden 2009-2013 var derimod præget af negativ nettojobskabelse i den private sektor, hvilket trak den samlede nettojobskabelse i dansk økonomi ned. Den negative nettojobskabelse afspejler først finanskrisen og derefter en længere periode med lavkonjunktur. Fra 2014 vender billedet, og den private sektor bidrager igen positivt til beskæftigelsesfremgangen. Den private sektor driver nettojobskabelsen i økonomien.

Debat om offentlig sektor overser, hvor jobskabelsen sker

I den offentlige debat har der i de senere år været betydelig opmærksomhed på, hvorvidt beskæftigelsen i den offentlige sektor er vokset for meget. Diskussionen har især handlet om administration, embedsværk og fordelingen mellem såkaldt varme og kolde hænder. Der har derimod været mindre fokus på, hvordan nettojobskabelsen faktisk fordeler sig mellem den private og offentlige sektor. Siden 2014 er det i høj grad den private sektor, der har drevet beskæftigelsesfremgangen i Danmark, mens beskæftigelsesfremgangen i den offentlige sektor samtidig har været markant lavere.

Privat sektor driver jobvæksten

Den private sektor står både for hovedparten af nettojobskabelsen siden 2014 og beskæftiger fortsat størstedelen af lønmodtagerne i økonomien. Dansk erhvervsliv har dermed haft en central rolle i beskæftigelsesfremgangen og har formået at skabe job på trods af en periode præget af betydelig økonomisk og geopolitisk usikkerhed samt nedlukning af økonomien under coronapandemien. Det tyder på, at erhvervslivet ikke alene har draget nytte af gode økonomiske muligheder, men også har haft rammerne til at håndtere de udfordringer, der har præget økonomien i de senere år.

Resten af analysen fokuserer på privat sektor

Derfor fokuserer resten af analysen på den private sektor og på, hvordan job oprettes, nedlægges og reallokeres på tværs af arbejdssteder. Det giver et billede af, hvordan erhvervslivet løbende tilpasser sin brug af arbejdskraft, og om udviklingen er forenelig med rammevilkår, der understøtter virksomhedernes mulighed for at efterspørge arbejdskraft og skabe job.

Tilpasning sker via oprettelse og nedlæggelse af job

Job i økonomien oprettes og nedlægges primært af eksisterende arbejdssteder

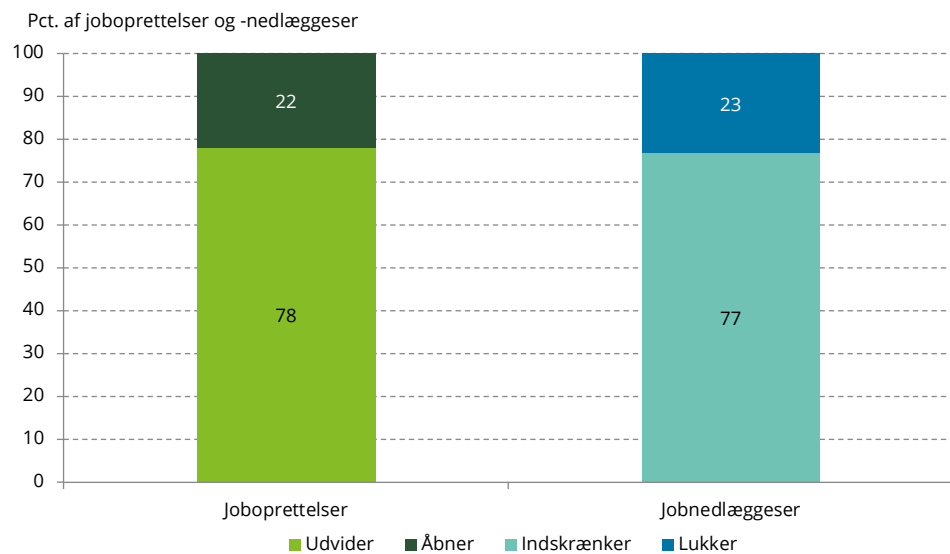
For at forstå, hvordan beskæftigelsesfremgangen i økonomien opstår, er det ikke tilstrækkeligt kun at se på nettojobskabelsen alene. Det er også relevant at undersøge, hvor job konkret opstår og forsvinder. Det giver et billede af, om tilpasningen i økonomien primært sker ved, at nye

arbejdssteder kommer til, og gamle forsvinder, eller ved at eksisterende arbejdssteder løbende udvider eller indskrænker beskæftigelsen.

Jobdynamik drives af eksisterende arbejdssteder

Figur 2.7 viser den gennemsnitlige årlige fordeling af bruttojoboprettelser og bruttojobnedlæggelser i den private sektor efter, om arbejdssteder åbner, udvider, lukker eller indskrænker beskæftigelsen. Omkring 80 procent af bruttojoboprettelserne sker på eksisterende arbejdssteder, der udvider beskæftigelsen, mens omkring 20 procent sker på nye arbejdssteder, der åbner. Tilsvarende skyldes omkring 80 procent af bruttojobnedlæggelserne, at eksisterende arbejdssteder indskrænker beskæftigelsen, mens omkring 20 procent sker på arbejdssteder, der lukker.

Figur 2.7 Den gennemsnitlige andel af hhv. joboprettelser og jobnedlæggelser i den private sektor i perioden 2009-2024, fordelt på om arbejdssteder åbner, udvider, lukker eller indskrænker



Anm.: Joboprettelser og jobnedlæggelser er opgjort på baggrund af ændringer i registrerede løntimer fra året før. Åbnede og lukkede arbejdssteder er defineret ved, om der registreres løntimer i året, men ikke året før, eller omvendt. Se boks 1 og boks 2 for en nærmere beskrivelse af data og metode.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Omstilling bæres af eksisterende arbejdssteder

Hovedparten af joboprettelser og jobnedlæggelser i den private sektor sker blandt arbejdssteder, der allerede er aktive. Omstillingen i økonomien bæres dermed i høj grad af eksisterende arbejdssteder og ikke primært af, at nye arbejdssteder kommer til, og gamle forsvinder. Det er væsentligt, fordi eksisterende arbejdssteder udgør størstedelen af erhvervslivet og beskæftiger hovedparten af arbejdskraften. Reallokeringen af arbejdskraft opstår derfor ofte, når eksisterende arbejdssteder løbende justerer deres brug af arbejdskraft. Det kan ske, når efterspørgslen ændrer sig, produktionen tilpasses, behovet for bestemte jobfunktioner forskydes, eller aktiviteten flytter geografisk. Resultatet viser dermed, at jobdynamikken i den private sektor ikke kun handler om virksomhedsdød og nystart, men i høj grad om den løbende tilpasning i det eksisterende erhvervsliv.

Store jobbevægelser ligger bag små ændringer i beskæftigelsen

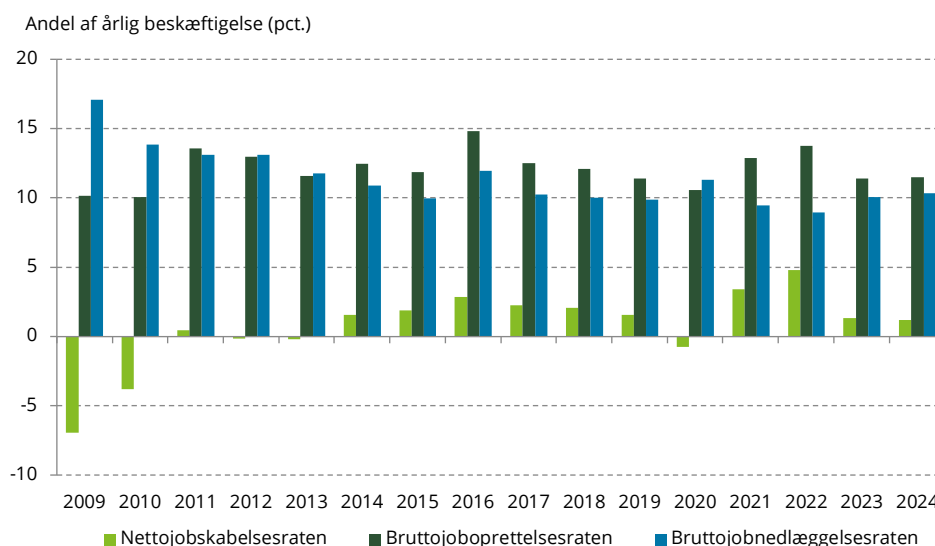
Omfanget af jobreallokering i den private sektor

For at belyse, hvor omfattende jobreallokeringen er i den private sektor, ser vi på størrelsen af bruttojoboprettelser og bruttojobnedlæggelser over tid. Hvis bruttojobbevægelserne ligger på et højt niveau, peger det på, at mange job løbende opstår og forsvinder på tværs af arbejdssteder. Nettojobskabesraten viser den samlede ændring i beskæftigelsen og svarer til forskellen mellem bruttojoboprettelsesraten og bruttojobnedlæggelsesraten. Bruttojoboprettelsesraten og bruttojobnedlæggelsesraten viser, hvor stor en andel af beskæftigelsen der årligt oprettes og nedlægges på tværs af arbejdssteder. Se boks 1 og boks 2 for en nærmere beskrivelse af begreber og opgørelse.

Store jobbevægelser bag små nettoændringer

Figur 2.8 viser bruttojoboprettelsesraten, bruttojobnedlæggelsesraten og nettojobskabesraten i den private sektor fra 2009 til 2024. Figuren viser, at bruttojoboprettelser og bruttojobnedlæggelser gennem hele perioden ligger på et højt niveau, typisk omkring 10-13 procent af beskæftigelsen. Nettojobskabelsen er derimod væsentligt lavere og ligger i de fleste år omkring 1-3 procent. Figuren illustrerer dermed, at relativt små nettoændringer i beskæftigelsen dækker over store bevægelser i job, der oprettes og nedlægges.

Figur 2.8 Joboprettelser og -nedlæggelser i den private sektor, 2009-2024



Anm.: Raterne er opgjort i forhold til den gennemsnitlige beskæftigelse i året og året før. Joboprettelser og jobnedlæggelser er opgjort som ændringer i arbejdssteders årlige fuldtidsbeskæftigelse. Se boks 1 og boks 2 for en nærmere beskrivelse af data og metode.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Joboprettelser svarer til at udskifte arbejdskraft på otte år

De årlige joboprettelser og jobnedlæggelser er så omfattende, at de tilsammen svarer til omkring 20-25 procent af den årlige beskæftigelse i den private sektor. Det understreger, at der løbende sker store jobbevægelser i erhvervslivet. Alene de årlige joboprettelser i den private sektor udgør i gennemsnit ca. 11,9 procent af beskæftigelsen. Det betyder, at der på omkring 8,4 år oprettes et antal job svarende til hele den private beskæftigelse. Beregningen skal ikke forstås som, at alle konkrete job eller personer udskiftes, men som et mål for omfanget af nye job og beskæftigelsesmuligheder.

Store bruttobevægelser peger på fleksibilitet

De store bruttojobbevægelser peger på, at en betydelig del af beskæftigelsen løbende omfordeles på tværs af arbejdssteder. Det er foreneligt med en økonomi, hvor virksomheder har mulighed for at oprette og nedlægge job i takt med ændringer i efterspørgsel, omkostninger og produktion. Det kan bl.a. hænge sammen med et fleksibelt arbejdsmarked, der understøtter virksomhedernes mulighed for at tilpasse beskæftigelsen.

Stabile niveauer peger på uændrede rammevilkår

Den private sektor er præget af en høj og relativt stabil jobreallokering. Små ændringer i den samlede beskæftigelse dækker derfor over store underliggende bevægelser, hvor job løbende opstår og forsvinder på tværs af arbejdssteder. Det er et tegn på et erhvervsliv, der løbende tilpasser sin brug af arbejdskraft. Samtidig ligger bruttojobbevægelserne på et forholdsvis stabilt niveau over perioden. Det peger på, at den private sektors evne til løbende at oprette og nedlægge job har været intakt gennem både kriseår, opsving og mere normale år. Det er foreneligt med, at rammevilkårene for joboprettelser og jobnedlæggelser ikke er blevet markant forværret over perioden.

Reallokeringen af arbejdskraft under det seneste økonomiske stød blev ikke sat ud af spil

Erhvervslivets fleksibilitet testes under kriser

For at undersøge, om økonomiens struktur understøtter virksomhedernes mulighed for at tilpasse beskæftigelsen, er det relevant at undersøge, om reallokeringen af arbejdskraft fortsætter under både lav- og højkonjunktur. Hvis joboprettelser og jobnedlæggelser fortsat finder sted, når økonomien er presset eller overophedet, peger det på en robust økonomi, hvor virksomhederne fortsat kan tilpasse beskæftigelsen til ændringer i efterspørgsel, omkostninger og produktion.

Jobnedlæggelser er mest konjunkturfølsomme

Litteraturen peger på, at udsving i beskæftigelsen i højere grad drives af ændringer i jobnedlæggelser end af ændringer i joboprettelser, jf. bl.a. Davis, Haltiwanger og Schuh (1996). Jobnedlæggelser er dermed typisk mere følsomme over for konjunkturændringer end joboprettelser. Mortensen og Pissarides (1994) peger på, at søge- og ansættelsesomkostninger varierer med konjunkturerne, så arbejdssteder ikke tilpasser joboprettelser og jobnedlæggelser symmetrisk. Det Økonomiske Råd (2013) finder tilsvarende, at finanskrisen i højere grad var præget af stigende jobnedlæggelser end af faldende joboprettelser.

Nedlukningen øgede især jobnedlæggelserne

Det samme mønster ses i den private sektor under nedlukningen i 2020. Nettojobskabelsen faldt til omkring -12.000 fuldtidsstillinger. Det dækker over, at bruttojobnedlæggelserne steg fra 154.000 til 178.000, mens bruttojoboprettelserne faldt mere begrænset fra 179.000 til 166.000. Også under COVID-19 var det altså især jobnedlæggelserne, der trak nettojobskabelsen ned. Faldet i nettojobskabelsen var dog relativt begrænset sammenlignet med finanskrisen. Det kan bl.a. hænge sammen med hjælpepakker, lønkompensationsordninger og andre midlertidige tiltag, som holdt hånden under mange arbejdspladser og eksisterende jobmatch. Tallene fremgår af baggrundsnotatet.

I gode år faldt jobnedlæggelserne mest

Under opsvinget i 2021-2022 ses samme asymmetri med modsat fortegn. Bruttojobnedlæggelserne faldt fra 176.000 i 2021-2022 til 150.000 i 2023-2024, mens bruttojoboprettelserne steg fra 197.000 til 217.000. Nettojobskabelsen steg samtidig fra 22.000 til 67.000 fuldtidsstillinger. Det peger på, at jobnedlæggelserne også i opgangstider reagerer stærkere end joboprettelserne, jf. Pilgaard (2026).

Usædvanlige år satte ikke reallokeringen ud af spil

Figur 2.8 og tabellen i baggrundsnotatet illustrerer, at der også i år, præget af usædvanlige økonomiske forhold, fortsat blev oprettet og nedlagt mange job i den private sektor. Reallokeringen af arbejdskraft blev dermed ikke sat ud af spil under hverken nedlukningen i 2020 eller opsvinget i 2021-2022. Samlet peger resultaterne på to ting. For det første er jobnedlæggelser mere konjunkturfølsomme end joboprettelser og driver derfor en stor del af udsvingene i nettojobskabelsen. For det andet fortsætter store og eksisterende bruttobevægelser også under økonomiske stød. Det tyder på, at virksomhederne i den private sektor fortsat har haft mulighed for at tilpasse beskæftigelsen, selv når økonomien har været ramt af nedlukning, genåbning og høj efterspørgsel efter arbejdskraft.

Jobvækst og reallokering på tværs af brancher

Nettojobskabelse og jobreallokering følges ikke ad

For at forstå, hvor beskæftigelsesfremgangen skabes, og hvor virksomhederne i særlig grad tilpasser deres brug af arbejdskraft, ser vi på udviklingen på tværs af brancher. Det kræver, at der skelnes mellem nettojobskabelse og jobreallokering. Nettojobskabelsen viser, om der samlet set bliver flere eller færre job i en branche. Jobreallokeringen viser derimod omfanget af de underliggende joboprettelser og jobnedlæggelser. En branche kan derfor have høj jobreallokering, selvom beskæftigelsen samlet set kun vokser beskedent eller slet ikke vokser.

Brancheforskelle i jobdynamik

I det følgende undersøges branchernes nettojobskabelse og grad af jobreallokering. Opgørelsen er afgrænset til den private sektor. Det giver et billede af, om jobvæksten især sker i de brancher, hvor der også er størst omfordeling af job, eller om jobreallokeringen er bredere fordelt på tværs af brancher.

Jobvækst i viden og service

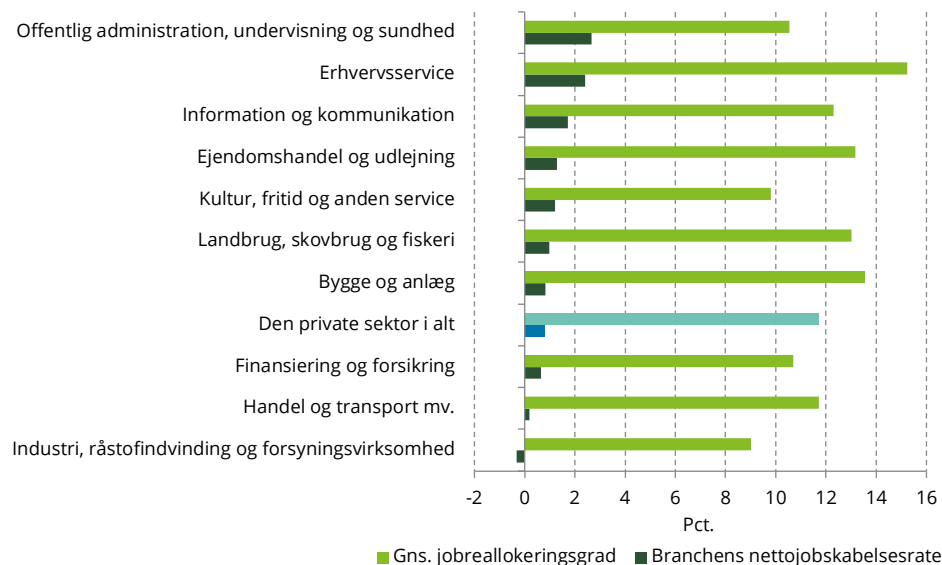
Figur 2.9 viser nettojobskabelsen og jobreallokeringen inden for brancher i den private sektor. Jobreallokeringen er opgjort som summen af bruttojoboprettelsesraten og bruttojobnedlæggelsesraten og viser dermed omfanget af de job, der oprettes og nedlægges inden for en branche. Brancherne sundhed og undervisning, erhvervs-service samt information og kommunikation har

haft den største positive nettojobskabelse på omkring 2-3 procent. Industrien har derimod haft negativ nettojobskabelse, hvilket afspejler en tilbagegang i beskæftigelsen.

Viden og service driver jobvækst

Dette peger dermed på en bredere strukturudvikling i den private sektor. Beskæftigelsen vokser især i videnstunge servicebrancher, mens industrien ligger blandt de brancher, hvor beskæftigelsesudviklingen er svagest. Det afspejler, at jobvæksten i stigende grad trækkes af viden og service frem for klassisk industri og fremstilling.

Figur 2.9 Gennemsnitlig årlig nettojobskabelses- og jobreallokeringsrate i den private sektor fordelt på brancher



Anm.: Jobreallokeringsraten er opgjort som summen af bruttojoboprettelser og bruttojobnedlæggelser i forhold til branchens gennemsnitlige beskæftigelse i perioden 2009-2024. Offentlig beskæftigelse er udeladt. Se boks 1 og boks 2 for en nærmere beskrivelse af data og metode.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Reallokering af job forklarer ikke jobvækst

Man kunne forvente, at de brancher, hvor beskæftigelsen vokser mest, også er de brancher, hvor der er mest reallokering af job. Det er dog ikke tilfældet. Figur 2.9 viser, at der ikke er en tydelig sammenhæng mellem branchernes nettojobskabelse og deres jobreallokering. Erhvervsservice samt bygge og anlæg har den højeste jobreallokering på omkring 14-15 procent, mens kultur og fritid samt industri, råstofindvinding og forsyningsvirksomhed har den laveste jobreallokering på omkring 9-10 procent. Det understreger, at høj nettojobskabelse ikke nødvendigvis hænger sammen med, hvor stor en andel af jobbene der oprettes og nedlægges inden for branchen. Jobreallokeringen er med andre ord betydelig på tværs af brancher – også i brancher, hvor beskæftigelsen ikke vokser meget.

Høj reallokering på tværs af brancher

Den høje jobreallokering er ikke begrænset til enkelte brancher, men ses bredt på tværs af den private sektor. Figur 2.9 viser, at mens nettojobskabelsen varierer betydeligt på tværs af brancher, ligger jobreallokeringen i alle brancher i omegnen af 9-16 procent. Til sammenligning er den gennemsnitlige jobreallokering i hele den private sektor 12 procent i perioden 2009-2024.

Bevægelser på tværs af både tid og brancher

Resultatet giver et mere nuanceret billede af, hvor på arbejdsmarkedet dynamikken finder sted. Man kunne umiddelbart forvente, at de største jobbevægelser især findes i brancher med høj nettojobskabelse. Men analysen viser, at jobreallokeringen er høj på tværs af brancher. Det flugter med resultatet i figur 2.8, hvor jobreallokeringen også var høj på tværs af år, både i kriser, højkonjunkturer og mere normale år.

Virksomheder tilpasser sig løbende

Samlet taler det for, at danske virksomheder i mange dele af den private sektor løbende kan tilpasse deres brug af arbejdskraft, når efterspørgsel, teknologi og konkurrencevilkår ændrer sig.

Det er et sundhedstegn for økonomien og foreneligt med et fleksibelt arbejdsmarked, hvor der på tværs af brancher generelt er gode muligheder for at oprette og nedlægge job.

2.3 Højproduktive virksomheder skaber flest job

Reallokeres arbejdskraften til mere produktive virksomheder?

I afsnit 2.2 viste vi, at en stor del af arbejdskraften hvert år reallokeres i dansk økonomi. Det peger på et erhvervsliv med betydelig omstillingsevne og på rammevilkår, der understøtter denne omstilling. Et stort antal joboprettelser og jobnedlæggelser siger dog ikke i sig selv noget om, hvorvidt arbejdskraften flytter derhen, hvor den skaber mest værdi.

Reallokering kan styrke værdiskabelsen

Fra et samfundsøkonomisk perspektiv er det centralt, at arbejdskraften reallokeres fra mindre produktive til mere produktive virksomheder. Når det sker, styrkes økonomiens samlede værdiskabelse. Denne analyse undersøger derfor, om den store reallokering af arbejdskraft i dansk økonomi også er forbundet med højere produktivitet og øget værdiskabelse.

Undersøger graden af kreativ destruktion

Mere konkret belyser vi, om beskæftigelse og aktivitet i perioden 2016-2024 i stigende grad samles i de virksomheder, der anvender ressourcerne mere produktivt. Analysen ser desuden på, om der er tegn på kreativ destruktion. Kreativ destruktion forstås her som den løbende reallokering af arbejdskraft og andre ressourcer fra virksomheder, hvor de anvendes mindre produktivt, til virksomheder, hvor de kan skabe større værdi. Det kan ske, når lavproduktive virksomheder lukker, men også når nogle virksomheder indskrænker beskæftigelsen, mens andre udvider.

Rammevilkår og reallokering

Analysen bidrager dermed til rapportens overordnede tema om dansk økonomis robusthed og rammevilkår ved at belyse, om reallokeringen af arbejdskraft i erhvervslivet ikke blot er omfattende, men også bevæger arbejdskraften i en mere optimal retning. Hvis det er tilfældet, er det foreneligt med, at erhvervslivets fremgang ikke kun afspejler høj aktivitet, men også at arbejdskraften i stigende grad samles dér, hvor den skaber mest værdi. Det kan samtidig pege på rammevilkår, der understøtter denne udvikling, og på et erhvervsliv med robusthed til løbende at omstille sig.

Følger de samme virksomheder fra 2016 til 2024

For at belyse, om jobvæksten i højere grad sker blandt virksomheder, der anvender arbejdskraften mere produktivt, følger analysen en fast subpopulation af virksomheder. Populationen omfatter 78.000 virksomheder i den private sektor, som havde aktive regnskabsoplysninger og udbetalte løn i 2014, 2015 og 2024. Dernæst undersøges det, om disse virksomheder skaber eller nedlægger job i perioden 2016-2024, og om de fortsætter som selvstændige virksomheder, lukker eller bliver opkøbt eller integreret i en anden virksomhed. I perioden 2014-2024 beskæftiger virksomhederne årligt mellem 1,0 og 1,1 mio. lønmodtagere omregnet til fuldtidsbeskæftigelse. At virksomhederne alle eksisterede samme år, senest 2014-2016, gør det muligt at sammenligne virksomhedernes udvikling i nettojobskabelse ud fra et fælles udgangspunkt. Til gengæld betyder det også, at analysens præcise niveauer og udviklinger ikke kan generaliseres direkte til hele økonomien, herunder især ikke til virksomheder, der er etableret efter 2016.

Opdeling i lav, mellem og høj produktivitet

Virksomhederne inddeles i, om de er lav-, mellem- eller højproduktive. Inddelingen bygger på virksomhedernes regnskabsoplysninger i 2014, 2015 og 2016 og tager udgangspunkt i deres arbejdstimeproduktivitet. En nærmere beskrivelse af opgørelsen fremgår af boks 3. Inddelingen er relativ, dvs. virksomhederne vurderes i forhold til hinanden. Det giver et fælles udgangspunkt for at undersøge, om jobvækst og beskæftigelse over tid i højere grad samles blandt de virksomheder, der i udgangspunktet var mest produktive. De 20 procent med den laveste arbejdstimeproduktivitet defineres som lavproduktive, de 60 procent i midten som mellemproduktive, og de 20 procent med den højeste arbejdstimeproduktivitet som højproduktive. I alt indgår ca. 72.000 virksomheder i analysen.

Karakteristika peger på, at subpopulation ligner økonomien

Et robusthedstjek jf. Pilgaard (2026) viser, at subpopulationen i nogle træk ligner lav-, mellem- og højproduktive virksomheder i økonomien i nyere tid, 2021-2023, når man bl.a. ser på karakteristika som branche og region. Subpopulationen består af virksomheder, der senest blev etableret i 2014, og som havde regnskabsoplysninger og udbetalte løn i 2014, 2015 og 2016. Pilgaard (2026) viser

samtidig, at de højproduktive virksomheder i subpopulationen i store træk har samme karakteristika som virksomheder, der defineres som højproduktive i årene 2021-2023. Det styrker også tolkningen af, at subpopulationen afspejler centrale mønstre blandt virksomheder i den private sektor. Samtidig beskæftiger virksomhederne i subpopulationen omkring 1 mio. lønmodtagere, så store dele af den private sektor indgår i analysen.

Boks 3 Hvordan er analysen udarbejdet – data og metode

Analysen undersøger, om arbejdskraften i perioden 2016-2024 i stigende grad samles i virksomheder, der anvender den mere optimalt. Det belyses ved at følge en fast subpopulation af virksomheder i den private sektor og sammenligne udviklingen i nettojobskabelse, beskæftigelsesandele og overlevelsesser på tværs af lav-, mellem- og højproduktive virksomheder.

Opgørelsen af nettojobskabelse og beskæftigelse følger definitionerne i afsnit 2.2, jf. boks 2. Nettojobskabelsen viser den samlede frem- eller tilbagegang i beskæftigelsen, mens nettojobskabelsesraten viser ændringen i forhold til året før. En nærmere beskrivelse af, hvordan nettojobskabelsen beregnes, fremgår af boks 1 i afsnit 2.2.

Analysen bygger på en subpopulation på ca. 72.000 virksomheder i den private sektor. Populationen omfatter virksomheder, der havde regnskabsoplysninger i 2014, 2015 og 2016, og som samtidig udbetalte løn i disse år. Regnskabsoplysningerne kobles med oplysninger om lønudbetalinger, så virksomhedernes arbejdstimeproduktivitet kan opgøres. De nyeste virksomheder i populationen er derfor etableret senest i 2014, mens ældre virksomheder også indgår. I perioden 2014-2024 beskæftiger virksomhederne årligt mellem 1,0 og 1,1 mio. lønmodtagere, omregnet til fuldtidsbeskæftigelse.

Virksomhederne følges dernæst fra 2016 til 2024, hvor nogle virksomheder lukker og dermed udgår af populationen og de efterfølgende opgørelser. De præcise tal for nettojobskabelse og beskæftigelse kan derfor ikke generaliseres til hele økonomien, herunder især ikke til virksomheder etableret efter 2016. Det skyldes både afgrænsningen af populationen og, at markedet og den økonomiske situation kan ændre sig i de efterfølgende år.

Virksomhedernes produktivitet opgøres ved hjælp af regnskabsdata fra Experian. Experian indeholder regnskabsoplysninger for omkring 80 procent af virksomhederne i Danmark. Virksomhederne kategoriseres som lav-, mellem- og højproduktive på baggrund af deres arbejdstimeproduktivitet.

Arbejdstimeproduktiviteten forstås som virksomhedens værdiskabelse pr. lønnet time og beregnes som:
$$\frac{\text{Bruttoværditilvæksten}}{\text{Lønnede timer}}$$

Bruttoværditilvæksten fremgår imidlertid ikke direkte af virksomhedsregnskaberne. Derfor anvendes en regnskabsbaseret tilnærmelse, hvor bruttoværditilvæksten beregnes som EBITDA plus lønomkostninger. I analysen opgøres arbejdstimeproduktiviteten derfor som:
$$\frac{\text{EBITDA} + \text{lønomkostninger}}{\text{Lønnede timer}}$$
. Danmarks Statistik (2026) benytter næsten samme definition til at beregne arbejdstimeproduktiviteten.

EBITDA står for *earnings before interest, taxes, depreciation and amortisation*, dvs. resultat før renter, skat samt af- og nedskrivninger. EBITDA bruges her sammen med lønomkostninger som en praktisk tilnærmelse til bruttoværditilvækst på virksomhedsniveau.

Arbejdstimeproduktiviteten beregnes for alle virksomheder i populationen på baggrund af regnskabstal fra 2014-2016. Virksomhederne rangeres derefter fra lavest til højest produktivitet og opdeles i ti lige store grupper, såkaldte deciler. På den baggrund inddeles virksomhederne i tre kategorier:

- Højproduktive virksomheder: de to øverste deciler
- Mellemproduktive virksomheder: de seks midterste deciler
- Lavproduktive virksomheder: de to nederste deciler

Der indgår dermed ca. 15.000 virksomheder i henholdsvis den lav- og højproduktive gruppe og ca. 42.000 virksomheder i den mellemproduktive gruppe.

Joboprettelser, jobnedlæggelser og nettojobskabelse beregnes som i afsnit 2.2, men her på virksomhedsniveau frem for på arbejdsstedsniveau. Det skyldes, at arbejdstimeproduktiviteten kun kan opgøres på virksomhedsniveau, fordi regnskabsdata er knyttet til CVR-nummeret. Det betyder også, at reallokeringen i denne analyse ikke omfatter geografiske flytninger af job mellem arbejdssteder inden for samme virksomhed.

Undersøger
jobvækst og
produktivitet

De højproduktive virksomheder står for den største nettojobskabelse

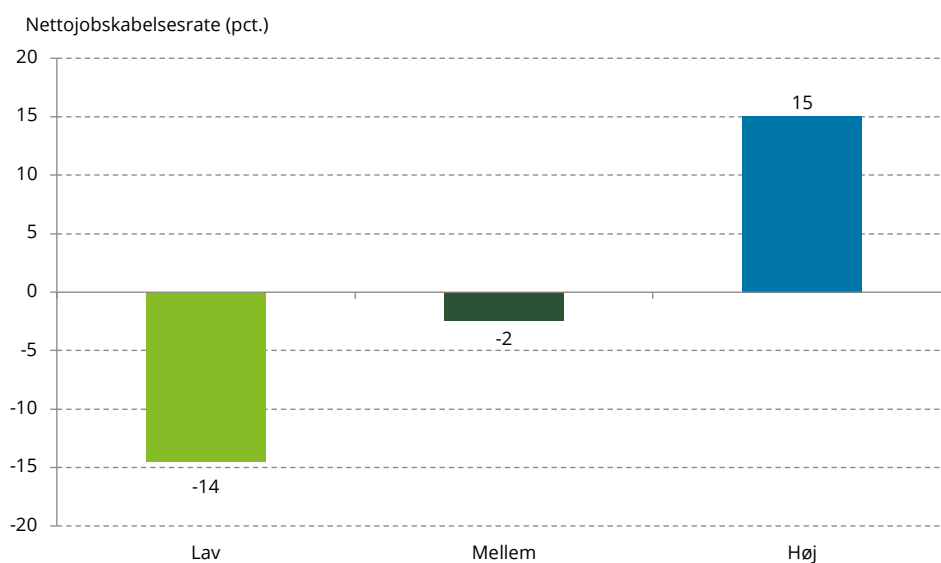
Udviklingen i nettojobskabelsen på tværs af lav-, mellem- og højproduktive virksomheder giver et billede af, om beskæftigelsen over tid samles i de virksomheder, der som udgangspunkt anvender arbejdskraften mere optimalt. Vi undersøger derfor nettojobskabelsen frem til 2024 blandt de virksomheder i subpopulationen, der eksisterede i perioden 2014-2016. Resultaterne viser, at de

højproduktive virksomheder over tid samlet set opretter flere job, end der nedlægges, mens de lav- og mellemproduktive virksomheder omvendt har flere job, der nedlægges. Det peger på, at flere job skabes i de dele af erhvervslivet, hvor arbejdskraften anvendes mere optimalt.

Højproduktive opretter flere job, end de nedlægger

Figur 2.10 viser nettojobskabelsen fra 2016 til 2024 blandt høj-, mellem- og lavproduktive virksomheder. De højproduktive virksomheder har i perioden haft en samlet beskæftigelsesfremgang på 15 procent, mens de lav- og mellemproduktive virksomheder netto har nedlagt job svarende til henholdsvis 2 og 14 procent. Figuren viser dermed forskelle i nettojobskabelsen mellem produktivitetegrupperne inden for den afgrænsede subpopulation. Den skal ikke læses som et billede af den samlede beskæftigelsesudvikling i økonomien, og den viser heller ikke, at beskæftigelse direkte flyttes fra én gruppe til en anden.

Figur 2.10 Nettojobskabelsesrate for virksomheder i populationen fordelt på produktivitet, 2016-2024



Anm.: Se Boks 3 for information om data og metode.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik og regnskabsdata fra Experian.

Sammensætning forklarer ikke resultatet

Udviklingen i nettojobskabelsen blandt lav-, mellem- og højproduktive virksomheder kan både afspejle ændrede muligheder og udfordringer for virksomhederne og det faktum, at virksomheder løbende afgår fra populationen. Da populationen kan blive mindre over tid, kan det ikke udelukkes, at en del af resultatet skyldes sammensætningseffekter blandt de virksomheder, der overlever. Det undersøges nærmere i afsnittet om virksomhedernes overlevelsesser, hvor der argumenteres for, at sammensætningseffekter ikke driver resultaterne.

Resultatet drives ikke af de allermost produktive

Når fremgangen blandt de højproduktive virksomheder omtales, kan det give indtryk af, at resultatet alene drives af en meget lille gruppe topvirksomheder. Det er ikke tilfældet i denne opgørelse. At fremgangen blandt de højproduktive virksomheder ikke alene drives af den øverste ene procent af virksomhederne, kan bl.a. hænge sammen med, at produktiviteten her er opgjørt som arbejdstimeproduktivitet på baggrund af regnskabsdata. Det adskiller sig fra andre opgørelser, hvor produktivitet måles anderledes.¹

De højproduktive virksomheder beskæftiger relativt flest, når der tages højde for gruppens størrelse

Hvor arbejder flest ansatte?

At de højproduktive virksomheder har den største nettojobskabelsesrate, er i sig selv et vigtigt resultat. Men det er også relevant at undersøge, om de højproduktive virksomheder beskæftiger relativt flere, end de lav- og mellemproduktive virksomheder gør. En høj nettojobskabelse er ikke nødvendigvis substantielt vigtig, hvis gruppen i udgangspunktet beskæftiger få. Derfor undersøges

¹ Se Pilgaard (2026) for opgørelse af dette.

her, hvordan beskæftigelsen i subpopulationen fordeler sig mellem lav-, mellem- og højproduktive virksomheder.

Højproduktive beskæftiger relativt flest

Højproduktive virksomheder udgør 20 procent af virksomhederne i populationen i 2014-2016, men beskæftiger henholdsvis 25 og 28 procent af populationens lønmodtagere i 2016 og 2024, jf. tabel 2.1. De lavproduktive virksomheder udgør også 20 procent af virksomhederne, men beskæftiger omkring 10 procent af populationens lønmodtagere i 2016 og 2024. De mellemproduktive virksomheder udgør 60 procent af virksomhederne og beskæftiger henholdsvis 65 og 63 procent af populationens lønmodtagere i 2016 og 2024. Når der tages højde for gruppernes størrelse, har de højproduktive virksomheder altså i gennemsnit flere ansatte end de øvrige virksomheder.

Tabel 2.1 Beskæftigelse i virksomheder i populationen fordelt på produktivitet

	Andel beskæftigelse i 2016 (pct.)	Andel beskæftigelse i 2024 (pct.)
Lavproduktive	10	9
Mellemproduktive	65	63
Højproduktive	25	28

Anm.: Se boks 3 for information om data og metode. Tallene er afrundet til hele procent og summerer derfor ikke nødvendigvis til 100 procent.

Kilde: Egne beregninger pba. af registerdata, BFL og Experiandata.

Højproduktive virksomheder har højere nettojobskabelse

Tabel 2.1 viser, at de højproduktive virksomheder fylder relativt meget i beskæftigelsen sammenlignet med deres andel af virksomhederne i populationen. Figur 2.10 viser samtidig, at de højproduktive virksomheder har den højeste nettojobskabelse i perioden 2016-2024. Samlet peger resultaterne på, at beskæftigelsen i subpopulationen i stigende grad samles i virksomheder, der anvender arbejdskraften mere optimalt. De højproduktive virksomheder skaber altså ikke kun flest job over tid; de fylder også relativt mest i beskæftigelsen, når der tages højde for deres antal.

Et eksempel på produktiv reallokering

Resultatet er ikke kausalt og kan ikke generaliseres direkte til hele økonomien, fordi analysen følger en fast subpopulation af virksomheder, der eksisterede både i perioden 2014-2016 og i 2024. Inden for denne population er mønsteret dog tydeligt. De produktive virksomheder skaber relativt flere job og fylder samtidig relativt mest i beskæftigelsen. Analysen skal derfor ses som et konkret eksempel på, at reallokering af arbejdskraft kan ske i retning af virksomheder, der anvender ressourcerne mere produktivt.

Overlevelse belyser sammensætning

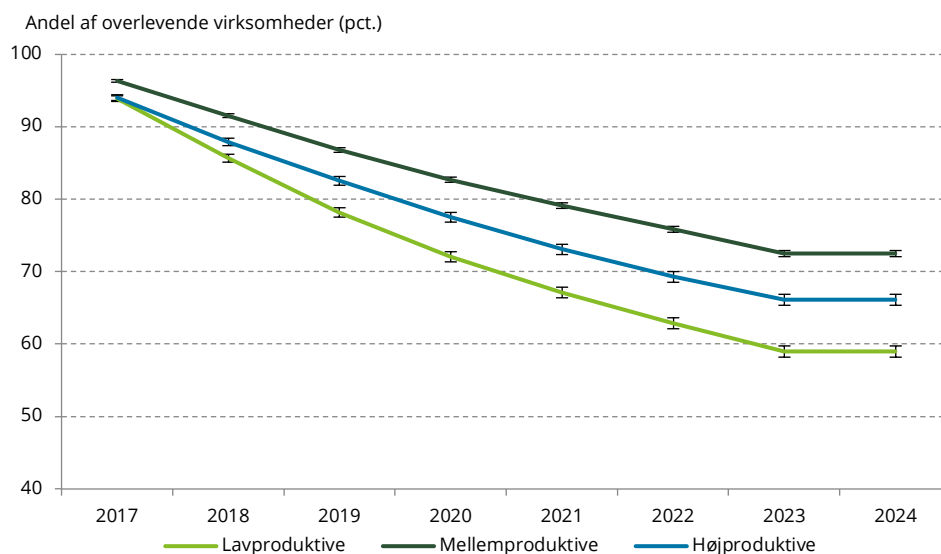
Overlevelsesraterne belyser kreativ destruktion og mulige sammensætningseffekter

Når analysen bygger på en population af virksomheder, der alle eksisterede i 2014, 2015 og 2016, og som frem til 2024 kan lukke, er det relevant at undersøge virksomhedernes overlevelse. At de højproduktive virksomheder både har større nettojobskabelse og beskæftiger relativt flest, kan i princippet være drevet af, at visse virksomheder løbende afdør fra populationen. Overlevelsesraterne bruges derfor til at belyse, om resultaterne kan være drevet af sammensætningseffekter blandt de virksomheder, der overlever.

Lavest overlevelse blandt lavproduktive

Figur 2.11 viser andelen af virksomheder i populationen, der overlever fra 2017 og frem. Fra 2016 til 2017 lukker 4 procent af de mellemproduktive virksomheder, mens det gælder 6 procent af både de lav- og højproduktive virksomheder. Frem mod 2024 falder overlevelsesraten til 59 procent blandt de lavproduktive virksomheder, mod 73 procent blandt de mellemproduktive og 66 procent blandt de højproduktive virksomheder. Lavproduktive virksomheder har dermed den laveste overlevelsesrate over perioden, mens de mellemproduktive har den højeste.

Figur 2.11 Overlevelsesser for virksomheder i populationen, 2017-2024



Anm.: En virksomhed betegnes som overlevet, hvis den fortsat har beskæftigelse. Virksomheder, der ikke overlever, er ikke nødvendigvis lukket, men kan fx være opkøbt eller lagt sammen med andre virksomheder. Overlevelsesseraten i 2024 er foreløbig, fordi data slutter i 2024, og observationerne derfor er højrecensurerede. Se boks 3 for information om data og metode.

Kilde: Egne beregninger pba. af registerdata, BFL og Experiandata.

Sammensætnings-effekter forklarer ikke forskellen

Figur 2.10 viser, at nettojobskabelsen er størst blandt de højproduktive virksomheder, og tabel 2.1 viser, at de højproduktive virksomheder også i forhold til deres antal beskæftigede flere end de lavproduktive virksomheder. En mulig indvending er, at dette kan være drevet af sammensætningseffekter blandt de virksomheder, der overlever i perioden. Overlevelsesseraterne peger dog ikke på, at hovedresultatet alene kan forklares af sådanne sammensætningseffekter, da de tre produktivitetstyper overordnet følger parallelle trends i overlevelsen. Det peger på, at forskellen i nettojobskabelsen mellem grupperne ikke alene skyldes, at populationen over tid ændrer sammensætning som følge af forskellige overlevelsesserater.

Kreativ destruktion flytter ressourcer

At de lavproduktive virksomheder oftere lukker end de højproduktive virksomheder, kan være en del af den kreative destruktion i økonomien. Kreativ destruktion skal her forstås som den løbende reallokering af ressourcer fra virksomheder, der anvender dem mindre effektivt, til virksomheder, hvor de kan skabe større værdi. Det sker ikke kun gennem virksomhedslukninger, men også når nogle virksomheder indskrænker beskæftigelsen, mens andre udvider. Fra et samfundsøkonomisk perspektiv er det centralt, fordi arbejdskraften dermed i større omfang kan reallokeres mod virksomheder, der anvender den mere optimalt.

Lukning af virksomheder skal fortolkes varsomt

Resultatet skal dog fortolkes med forsigtighed. I data kan der ikke skelnes mellem virksomheder, der lukker som følge af konkurs eller opkøb, eller virksomheder, der ophører af andre grunde. Det er derfor ikke muligt entydigt at konkludere, at de lavproduktive virksomheder oftere forsvinder som følge af kreativ destruktion. Det er dog forventeligt, at de lavproduktive virksomheder oftere lukker som følge af svagere økonomisk performance, mens de højproduktive virksomheders lukninger oftere kan hænge sammen med virksomhedsopkøb. Det kan være en del af forklaringen på, at flere højproduktive end mellemproduktive virksomheder lukker, jf. figur 2.11.

Jobvækst dér hvor produktiviteten er højest

Samlet set peger analysen på, at den løbende omstilling i erhvervslivet ikke blot indebærer, at job oprettes og nedlægges, men også, at job i højere grad skabes blandt de virksomheder, der anvender arbejdskraften mest produktivt. De højproduktive virksomheder har haft den største nettojobskabelse i perioden 2016-2024 og beskæftiger samtidig relativt flest, når der tages højde for, hvor stor en del af virksomhederne de udgør. Det er positivt fra et samfundsøkonomisk perspektiv, fordi det peger på, at arbejdskraften i stigende grad samles dér, hvor den skaber mest værdi.

Resultaterne understøtter dermed billedet af et erhvervsliv, hvor reallokering af arbejdskraft bidrager til højere samlet værdiskabelse. De højproduktive virksomheder står stærkest i jobskabelsen, og det peger på en omstilling i en samfundsøkonomisk hensigtsmæssig retning.

2.4 Dansk økonomi i topform flytter ressourcer til brancher med højest vækst i produktiviteten

Produktivitet er afgørende for velstand

Produktivitetsvækst er en afgørende drivkraft bag velstandsudviklingen i moderne økonomier. Når produktiviteten stiger, kan virksomheder producere mere med de samme ressourcer, hvilket over tid skaber grundlag for højere lønninger og større velstand. Produktivitetsudviklingen er derfor et centralt mål for et lands økonomiske styrke og langsigtede vækstpotentiale.

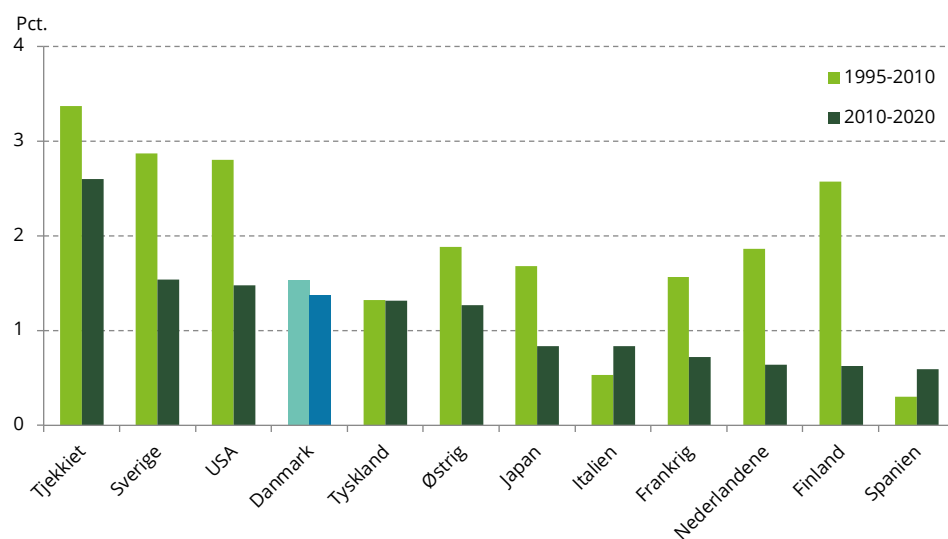
Produktivitet er drivkraft bag velstandsstigninger

Produktivitet er en afgørende drivkraft bag velstandsudviklingen. Produktiviteten udtrykker, hvor meget værdi der skabes med en given mængde ressourcer, mens arbejdsproduktivitet mere specifikt måler bruttoværditilvæksten pr. arbejdstime. Jo mere værdi der skabes pr. arbejdstime, desto større er grundlaget for høje lønninger og høj velstand. Derfor spiller produktivitetsudviklingen en central rolle for den langsigtede økonomiske udvikling. Historisk har stigende produktivitet været den vigtigste drivkraft bag velstandsstigninger i både Danmark og andre europæiske lande, jf. OECD (2022).

Afdæmpet produktivitetsvækst efter finanskrisen

I mange avancerede økonomier har væksten i arbejdsproduktiviteten været afdæmpet siden finanskrisen. Figur 2.12 viser den gennemsnitlige årlige vækst i arbejdsproduktiviteten, målt som real bruttoværditilvækst pr. arbejdstime, i en række udvalgte lande før og efter finanskrisen. Figuren sammenligner perioden 1995-2010 med perioden 2010-2020. For de fleste lande er væksten i arbejdsproduktiviteten faldet i den seneste periode. Samtidig viser figuren, at udviklingen varierer på tværs af lande. I Danmark har væksten i arbejdsproduktiviteten været ca. 1,5 procent om året i begge perioder. I mange andre lande har der derimod været en tydelig opbremsning. Det gælder fx USA, hvor den gennemsnitlige årlige vækst næsten er halveret fra 2,8 procent i perioden 1995-2010 til 1,5 procent i perioden 2010-2020. USA og Danmark har dermed haft omtrent samme vækst i arbejdsproduktiviteten efter finanskrisen, jf. figur 2.12.

Figur 2.12 Gennemsnitlig årlig vækst i arbejdsproduktivitet i udvalgte lande, 1995-2020



Anm.: Arbejdsproduktivitet er opgjort som real bruttoværditilvækst pr. arbejdstime.
Kilde: Egne beregninger pba. EU KLEMS.

Denne analyse ser på udviklingen i landes produktivitet

En tidligere analyse i Small Great Nation-regi har undersøgt forskellige måder at måle og sammenligne produktivitet på tværs af lande. Analysen viser bl.a., at der er metodiske udfordringer ved at sammenligne produktivetsniveauer mellem lande med forskellige prisniveauer og valutaer, jf. Blicher (2025). Et centralt resultat er, at konklusionen afhænger af, om man ser på produktivetsniveauer eller produktivetsvækst. Opgøres produktiviteten i købekraftsjusterede niveauer, er Danmark over tid kommet tættere på USA; dette vises i figur 2.4 i denne rapport. Opgøres produktiviteten derimod som væksten i den nationale produktivitet, havde USA højere produktivetsvækst end Danmark i 00'erne. Resultaterne er ikke modstridende, men belyser forskellige forhold. Denne analyse har fokus på udviklingen i produktiviteten over tid, målt som væksten i arbejdsproduktivitet. Analysen siger derfor ikke noget om, hvorvidt produktivetsniveauet i Danmark er højere eller lavere end i andre lande, men alene hvordan produktiviteten har udviklet sig over tid.

Udfordrende at måle produktivitet i det offentlige

Det er vanskeligt at måle produktiviteten i det offentlige, og denne udelades derfor af analysen. Produktivitet opgøres grundlæggende som forholdet mellem den værdi, der produceres, og de ressourcer, der anvendes i produktionen. Mange offentlige ydelser opgøres uden markedspriser, og i nationalregnskabet opgøres produktionen derfor ofte med udgangspunkt i de anvendte ressourcer snarere end den producerede værdi. Derfor vil den beregnede produktivitet for den offentlige sektor typisk ikke være sammenlignelig med den private sektor.

Undersøger markedsmæssige brancher

Analysen afgrænses derfor til de markedsmæssige brancher, hvor produktionen i højere grad opgøres på baggrund af virksomhedernes værditilvækst, og arbejdsproduktiviteten kan sammenlignes på tværs af lande. Analysen anvender data fra EU KLEMS-databasen, som indeholder harmoniserede opgørelser af produktion, arbejdskraft og kapital på tværs af lande og brancher. For en beskrivelse af EU KLEMS-databasen, se Bontadini m.fl. (2023).

Produktivitet deles i tre komponenter

Vækst i arbejdsproduktiviteten kan komme fra flere kilder. I vækstretningsregnskaber opdeles udviklingen typisk i tre bidrag: kapitalintensitet, arbejdskraftens sammensætning og totalfaktorproduktivitet (TFP):

- Arbejdsproduktiviteten kan stige, hvis der anvendes mere kapital pr. arbejdstime. Det kaldes kapitalintensitet. Det kan fx være, hvis virksomheder investerer i flere eller bedre maskiner, IT-systemer eller andet udstyr, som gør medarbejderne i stand til at producere mere pr. time.
- Arbejdsproduktiviteten kan stige, hvis arbejdskraftens sammensætning ændrer sig. Det dækker over, at medarbejderne samlet set har andre eller højere kvalifikationer end tidligere, fx mere uddannelse, mere erfaring eller mere specialiserede kompetencer.
- Arbejdsproduktiviteten kan stige gennem vækst i totalfaktorproduktiviteten (TFP). TFP er den del af produktivetsvæksten, som ikke kan forklares af mere kapital pr. arbejdstime eller ændringer i arbejdskraftens kvalifikationer. TFP afspejler derfor bl.a. teknologisk udvikling, bedre organisering og mere effektiv udnyttelse af ressourcer.

Stigning i TFP afspejler bedre brug af produktionsmidler

Al produktivetsvækst er fordelagtig. Dog er vækst, som forekommer ved stigninger i totalfaktorproduktivitet (TFP), af særlig samfundsøkonomisk interesse, fordi den afspejler produktivetsvækst, der ikke kan forklares af mere kapital eller ændringer i arbejdskraftens kvalifikationer. Lidt forsimplet dækker stigninger i TFP over, at man som samfund udnytter ressourcerne mere effektivt, fx ved bedre arbejdsdeling eller automatisering. TFP kan altså ses som en form for *“work smarter”*.

Kompliceret at måle den sande TFP-vækst

Det skal understreges, at fortolkningen af TFP baserer sig på, at ressourceforbruget i økonomien og virksomhederne måles korrekt. Hvis ressourceforbruget ikke er identificeret korrekt, kan TFP potentielt komme til at afspejle andre ændringer end, at ressourcerne udnyttes mere effektivt. I analysen anvendes EU KLEMS' produktivetsdekomponering, og fortolkningen af TFP i det følgende baserer sig på, at EU KLEMS retvisende måler ressourceforbruget.

Danmark havde lille TFP-vækst før finanskrisen ...

Figur 2.13 viser, hvordan væksten i arbejdsproduktiviteten kan opdeles i bidrag fra de tre komponenter for en række lande. Panel a og panel b viser henholdsvis bidrag til arbejdsproduktiviteten i perioden før og under finanskrisen (1995-2010) og perioden efter finanskrisen (2010-2020). I perioden 1995-2010 kommer størstedelen af produktivetsvæksten i de fleste lande fra en

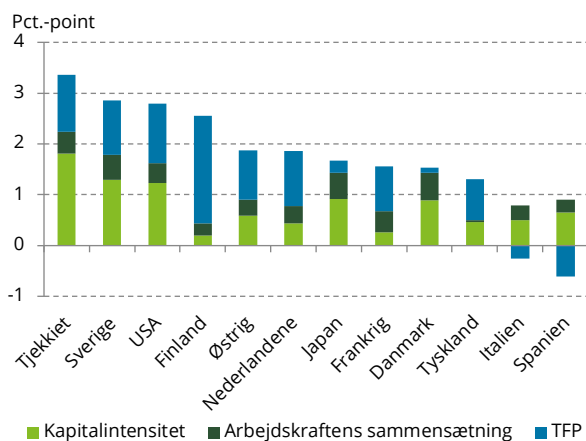
kombination af kapitalintensitet og TFP, mens arbejdskraftens sammensætning udgør et meget lille bidrag til produktivitetsvæksten. Danmark skiller sig en smule ud ved at have næsten ingen TFP-vækst fra 1995 til 2010. Det er således alene 0,1 procentpoint af den årlige produktivitetsvækst på 1,5 procent, der kan tilskrives vækst i TFP, jf. figur 2.13.a. Næsten hele den danske vækst i arbejdsproduktivitet i perioden 1995-2010 er et resultat af større brug af produktionsressourcer, og altså ikke fordi, man er blevet bedre til at udnytte disse.

... men høj TFP-vækst efter krisen

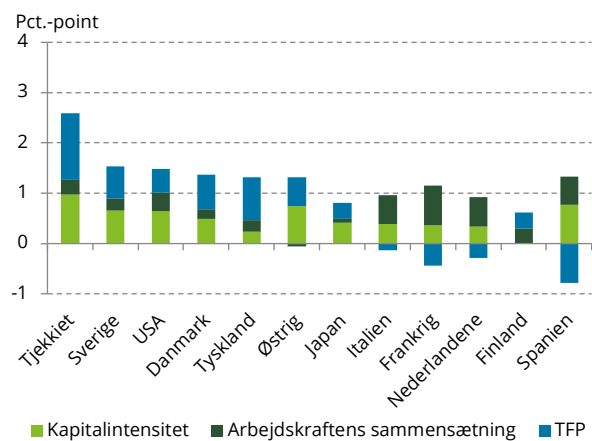
I perioden efter finanskrisen, 2010-2020, ser billedet anderledes ud for Danmark. Blandt de viste lande har Danmark her et af de højeste bidrag fra TFP til væksten i arbejdsproduktiviteten. Selvom den samlede vækst i arbejdsproduktiviteten næsten er uændret fra perioden før til perioden efter finanskrisen, udgør bidraget fra TFP nu 0,7 procentpoint, jf. figur 2.13.b. Det tyder på, at en del af robustheden i den danske produktivitetsvækst skyldes, at ressourcerne i højere grad udnyttes mere effektivt frem for, at væksten alene drives af et større forbrug af målbare produktionsressourcer.

Figur 2.13 Gennemsnitlige årlige bidrag til vækst i arbejdsproduktivitet, 1995-2020

Figur 2.13.a 1995-2010



Figur 2.13.b 2010-2020



Anm.: Der er ikke data for USA og Japan i 2021, hvorfor perioden er opgjort til og med 2020. Arbejdsproduktiviteten er opgjort som real bruttoværditilvækst pr. arbejdstime. På grund af afrunding summerer komponenterne ikke nødvendigvis præcist til den samlede vækst i arbejdsproduktiviteten.

Kilde: Egne beregninger pba. EU KLEMS.

TFP-vækst kan skyldes reallokering i økonomien

Som vist ovenfor udgør TFP-forbedringer mere end halvdelen af produktivitetsvæksten i dansk økonomi efter finanskrisen. TFP-forbedringerne kan grundlæggende skyldes to forhold. For det første kan virksomhederne inden for de enkelte brancher være blevet bedre til at udnytte deres produktionsressourcer. For det andet kan der være sket en omstilling i økonomien, hvor brancher med relativt høj TFP-vækst er vokset mere end andre brancher og derfor fylder mere i den samlede økonomi. Når brancher ændrer relativ størrelse, er det et udtryk for reallokering af ressourcer i økonomien. Denne reallokering ser vi nærmere på i det følgende. Det skal understreges, at analysen alene ser på reallokering mellem brancher. Det er derfor ikke muligt at identificere reallokering mellem specifikke virksomheder eller afgøre, hvilke konkrete ressourcer der bliver flyttet.

Undersøger kun en delmængde af den samlede reallokering

Det skal samtidig understreges, at analysen kun belyser en del af reallokeringsens samlede betydning for TFP-væksten. Her undersøges det, om brancher med relativt høj TFP-vækst er vokset mere end andre brancher og derfor er kommet til at fylde mere i økonomien. Reallokeringen kan dog også påvirke den samlede TFP på en anden måde. Hvis ressourcer flyttes fra brancher med lavt TFP-niveau til brancher med højt TFP-niveau, kan det i sig selv løfte den samlede TFP i økonomien. Denne effekt kan dog ikke være vedvarende, da alle ressourcer på et tidspunkt vil blive anvendt i brancher med højt TFP-niveau, og fra dette tidspunkt vil ændringer i TFP-væksten være den relevante reallokering. Yderligere skal det understreges, at det kun er den reallokering, der sker i løbet af et år, der medregnes i analysen.

Reallokering målt ved ændringer i branchers størrelse

For at undersøge, hvor meget ændringer i branchernes relative størrelse bidrager til TFP-væksten, beregnes et reallokeringsbidrag. Bidraget fra reallokering af kapital og arbejdskraft mellem brancher til den samlede TFP-vækst beregnes ved at sammenligne den faktiske TFP-udvikling med et hypotetisk scenarie, hvor brancherne havde samme relative størrelse som året før. Forskellen mellem den faktiske og den hypotetiske TFP-udvikling fortolkes som bidraget fra reallokering. Bidraget viser dermed, hvor meget af TFP-væksten der kan tilskrives, at arbejdskraft og kapital flytter mellem brancher med forskellig TFP-vækst. Hvis brancher med høj TFP-vækst kommer til at fylde mere i økonomien, bliver reallokeringsbidraget positivt. De årlige bidrag summeres over perioden og vises som et indeks med udgangspunkt i startåret, så udviklingen kan sammenlignes på tværs af lande. Metoden følger beregningsmetoden i kapitel 2 i DØRS (2010). For mere information, se boks 4.

Boks 4 Metode til beregning af reallokeringsbidrag til TFP-vækst

Bidraget fra reallokering af kapital og arbejdskraft mellem brancher til den samlede TFP-vækst viser, hvor meget af økonomiens TFP-vækst der kan tilskrives, at branchernes relative størrelse ændrer sig. Bidraget beregnes som forskellen mellem den faktiske TFP-vækst og en kontrafaktisk TFP-vækst, hvor branchernes relative størrelse holdes fast på niveauet fra året før. Metoden følger DØRS (2010), jf. nedenfor:

$$\Delta\theta_t = \Delta TFP_t - \sum_{i=1}^N \frac{X_{it-1}}{X_{t-1}} \Delta TFP_{it}, \quad X_t = \sum_{i=1}^N X_{it}$$

Hvor ΔTFP_{it} angiver TFP-vækstbidraget for branche i i periode t , og X_{it} angiver branchens størrelse målt ved branchens samlede BVT. Beregningen kan dermed ses som en kontrafaktisk beregning af, hvad økonomiens samlede TFP-vækst ville have været, hvis brancherne havde haft den observerede TFP-vækst, men branchernes relative størrelser havde været uændrede fra året før. Det teoretiske grundlag for metoden er beskrevet i kapitel 2 i DØRS (2010).

Indekset for reallokeringsbidraget er beregnet med startperioderne 1995 og 2010 som indeks 100, hvor reallokeringsbidraget akkumuleres årligt fra 1995 til 2010. Dermed viser indekset, hvor meget reallokeringen har bidraget til vækst i landets bruttoværditilvækst 10 eller 15 år efter startåret.

Konkret er beregningen lavet på baggrund af EU KLEMS-data, der indeholder vækstregnskabsdata for en række lande. Her har vi brugt TFP-vækstbidraget til den samlede BVT-vækst i hver branche samt i den samlede økonomi for hvert land. I analysen indgår to forskellige niveauer for brancheopdeling. Som udgangspunkt er brancheopdelingen lavet på NACE rev. 2-niveau 1 (21 brancher). I figurer angivet med fin brancheopdeling er industri samt medie- og indholdsproduktion delt yderligere op i niveau 2 (11 underbrancher for industrien og tre underbrancher for medie- og indholdsproduktion). Der er udelukkende medtaget den markedsræssige økonomi. Dette er alle brancher undtagen offentlig administration, sundhed, uddannelse, boligudlejning, husholdninger og multinationale offentlige organisationer.

Lav reallokering i Danmark før finanskrisen

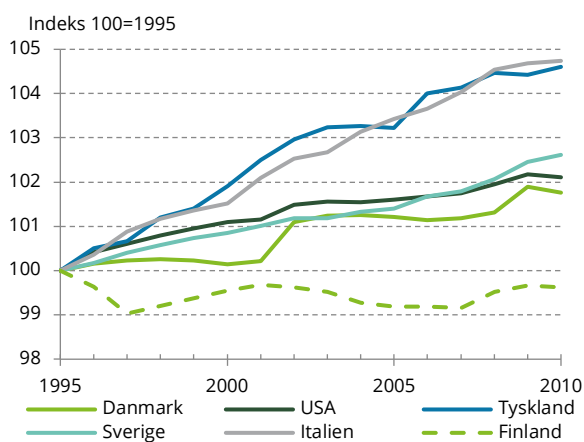
Før finanskrisen ses en forholdsvis begrænset udvikling i bidraget fra reallokering af kapital og arbejdskraft mellem brancher i Danmark til TFP-vækst sammenlignet med flere af de øvrige lande. I perioden fra 1995 til 2010 bidrager denne reallokering med 1,8 procentpoint produktivitetsvækst, jf. figur 2.14.a. Til sammenligning havde Italien og Tyskland et bidrag fra reallokeringen på over 4,6 procentpoint til TFP-væksten. Dette er særligt interessant, fordi Italien og Tyskland samlet havde lavere vækst end Danmark i perioden 1995-2010, jf. figur 2.13.a. Italien og Tyskland ville dermed have haft en endnu lavere TFP-vækst, hvis bidraget fra reallokering havde været på samme niveau som i Danmark.

Dansk økonomi har en robust reallokering

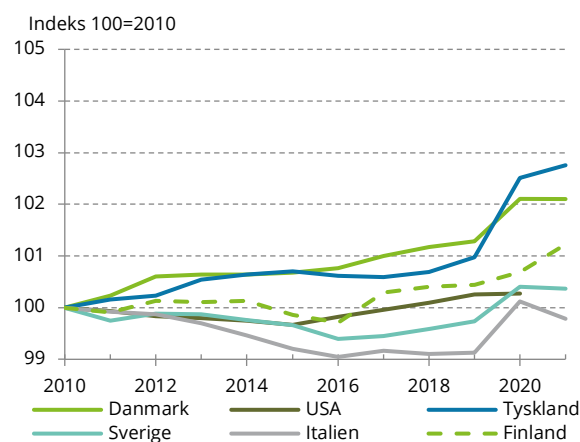
Efter finanskrisen tegner der sig et andet billede. Her har bidraget fra reallokering af kapital og arbejdskraft mellem brancher i Danmark været højere end i de fleste af de øvrige sammenlignelige økonomier. Reallokeringsbidraget ligger i perioden 2010-2021 på 2,1 procentpoint for Danmark, jf. figur 2.14.b. Det peger på, at en større del af produktivetsfremgangen i Danmark kan skyldes, at ressourcer i højere grad er flyttet mod brancher med højere TFP-vækst. Bidraget fra reallokering i Danmark i perioden 2010-2021 er højere end i perioden 1995-2010, selvom perioden efter finanskrisen er kortere. Det peger på, at reallokering mellem brancher har spillet en større rolle for TFP-væksten i Danmark efter finanskrisen end i perioden før.

Figur 2.14 Reallokeringsbidrag i perioderne 1995-2010 og 2010-2021, udvalgte lande

Figur 2.14.a 1995-2010



Figur 2.14.b 2010-2021



Anm.: Der er ikke data for USA i 2021.
 Kilde: Egne beregninger pba. EU KLEMS.

Tidligere analyser har fundet andre resultater

Det er bemærkelsesværdigt, at vi finder et forholdsvis begrænset bidrag fra reallokering af kapital og arbejdskraft mellem brancher for Danmark i perioden før finanskrisen. Tidligere undersøgelser har fundet, at Danmark i perioden før finanskrisen havde et relativt højt bidrag fra reallokering sammenlignet med andre europæiske økonomier, jf. DØRS (2010). Det adskiller sig fra resultaterne i denne analyse. Forskellen kan skyldes ændringer i det datagrundlag, der ligger til grund for opgørelsen af TFP-væksten. Som tidligere beskrevet kræver opgørelser af produktivitet, og særligt TFP, detaljerede data, som kan være vanskelige at indsamle og harmonisere på tværs af lande. Det kan derfor ikke udelukkes, at forbedringer i datakvaliteten siden DØRS (2010) har betydet, at TFP i dag opgøres anderledes end i de tidligere data.

Brancheinddeling påvirker graden af reallokering

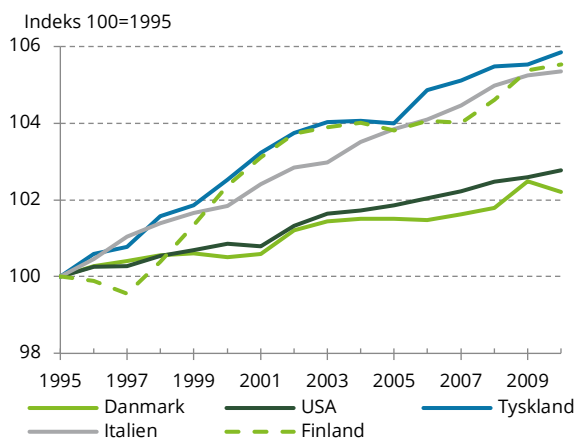
Reallokeringsbidraget afhænger af, hvor detaljeret brancherne inddeles. En finere brancheinddeling kan give et større eller mindre reallokeringsbidrag, fordi den også medregner reallokering mellem underbrancher. Resultaterne kan derfor ændre sig, når brancheinddelingen ændres. Det er derfor afgørende at anvende samme brancheinddeling, når reallokering sammenlignes på tværs af lande. For Danmark har reallokering mellem underbrancher i industrien betydning for reallokeringsbidragets størrelse. I det følgende opgøres reallokeringen derfor også med en finere og ensartet brancheinddeling på tværs af landene.

Reallokering internt i industrien forstærker effekter

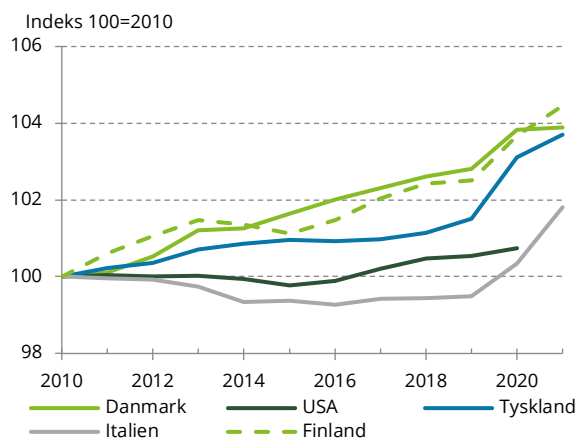
Når reallokeringen mellem underbrancher i industrien og mediebranchen medregnes, ændrer bidraget fra reallokering sig markant for Danmark. Med den finere brancheinddeling falder bidraget fra reallokering til 0,9 procentpoint i perioden 1995-2010, mens det stiger til 3,9 procentpoint i perioden 2010-2021, jf. figur 2.15. Det indikerer, at der er sket et strukturelt skifte inden for industrien. I den første periode var bidraget fra reallokering mellem industriens underbrancher negativt, fordi underbrancher med relativt lav TFP-vækst kom til at fylde mere. I den senere periode var bidraget derimod betydeligt positivt, fordi underbrancher med relativt høj TFP-vækst voksede mere markant.

Figur 2.15 Reallokeringsbidrag i perioderne 1995-2010 og 2010-2021, udvalgte lande – fin brancheinddeling

Figur 2.15.a 1995-2010



Figur 2.15.b 2010-2021



Anm.: Der er ikke data for USA i 2021. Der er ikke data på den fine brancheinddeling for Sverige.

Kilde: Egne beregninger pba. EU KLEMS.

Dansk økonomi er stærkere efter finanskrisen

Produktivtetsvæksten er en central drivkraft bag velstandsudviklingen. Analysen viser, at selvom Danmark havde en relativt lav TFP-vækst i årene op til finanskrisen, har udviklingen siden været forholdsvis stærk sammenlignet med flere andre lande.

En del af forbedringen skyldes robust reallokering

En del af forklaringen ser ud til at være, at ressourcer i dansk økonomi i høj grad flytter sig mod de mest produktive dele af økonomien. Analysen peger på, at reallokeringen af arbejdskraft og kapital mellem brancher har bidraget relativt meget til produktivtetsudviklingen i Danmark efter finanskrisen – den tegner sig for godt halvdelen af det samlede TFP-bidrag til produktivtetsudviklingen.

Rammevilkår bidrager til sund reallokering

Det kan være et tegn på, at rammevilkårene i dansk økonomi understøtter, at ressourcer løbende flytter sig derhen, hvor de skaber mest værdi. Det er en styrke for dansk økonomi. Samtidig understreger det betydningen af, at rammevilkårene fortsat understøtter denne dynamik, så ressourcer også fremover kan bevæge sig mod de mest produktive aktiviteter i økonomien.





3. Rammevilkår og digitalisering

Gode rammer er afgørende for vækst

Dansk økonomi er kendetegnet ved stærke virksomheder og en veluddannet arbejdsstyrke, men det er ikke tilstrækkeligt i sig selv. Virksomhedernes mulighed for at skabe vækst og tilpasse sig nye vilkår afhænger i høj grad af de omgivelser, de opererer i. Rammerne for at drive virksomhed har betydning for investeringer, innovation og konkurrenceevne, og dermed for økonomiens samlede udvikling. Gode betingelser er derfor en central forudsætning for en økonomi, der både er stærk og kan modstå nye udfordringer.

Danmark blandt de bedste erhvervslande

Danmark placerer sig i toppen i internationale sammenligninger af, hvor attraktivt det er at drive virksomhed. På tværs af målinger fremhæves særligt adgang til kvalificeret arbejdskraft, velfungerende institutioner og et tæt samspil mellem virksomheder og myndigheder som centrale styrker. Samtidig trækker et relativt højt skatteniveau ned, men dette opvejes i vidt omfang af de øvrige forhold, som skaber et stabilt og effektivt erhvervmiljø. Samlet peger billedet på, at Danmark har et solidt udgangspunkt for vækst og innovation, men også at positionen afhænger af, at disse styrker fastholdes.

Høj digitalisering – også på grund af indsats fra virksomhederne

En væsentlig del af dette udgangspunkt er Danmarks høje grad af digitalisering. Danmark er blandt de mest digitaliserede lande i verden og har gode forudsætninger for at anvende ny teknologi i stor skala. Det gælder også teknologier som kunstig intelligens, der forventes at få stor betydning for både virksomheder og arbejdsmarked i de kommende år. Virksomhedernes investeringer og medarbejdernes kompetencer er centrale drivkræfter bag Danmarks position som et digitalt foregangsland. Dansk erhvervsliv har bidraget væsentligt gennem store investeringer i IT, hvor virksomheder i Danmark i gennemsnit investerer mere i IT pr. medarbejder end bl.a. i USA. Samtidig peger analysen på, at en stor del af arbejdsstyrken opnår IT-kompetencer gennem arbejdet, også blandt ældre medarbejdere og personer med kort uddannelse. Denne brede opbygning af digitale kompetencer har været en vigtig forudsætning for den høje grad af digitalisering i samfundet og den udbredte anvendelse af digitale løsninger, herunder i kontakten med offentlige myndigheder. Samlet understreger analysen, at samspillet mellem virksomhedernes investeringer og arbejdsstyrkens kompetencer har været afgørende for Danmarks digitale udvikling.

3.1 Gode rammevilkår i Danmark

Rammevilkår er en bred palet af forudsætninger ...

Danske virksomheder opererer ikke i et vakuum, men er præget af de forudsætninger, de opererer under, bl.a. politiske, juridiske, økonomiske og institutionelle forudsætninger. Disse forudsætninger kaldes rammevilkår, der ofte i den offentlige debat bliver reduceret til et spørgsmål om skat, særligt selskabsskat, og administrative byrder. Det er vigtige forhold, men rammevilkår er bredere end det. Rammevilkår handler om adgang til kvalificeret arbejdskraft, medarbejdernes kompetencer, fysisk og digital infrastruktur, regulering, adgang til kapitalmarkedet, fjernelse af handelsbarrierer, stabile offentlige institutioner og meget mere. Når rammerne fungerer godt, styrker det virksomhedernes muligheder for at investere, udvikle sig, tiltrække arbejdskraft og skabe succes.

... som ligger uden for virksomhedernes kontrol

Begrebet rammevilkår svarer i international litteratur ofte til *business environment*, *framework conditions*, *national competitiveness* eller lignende. Der findes varierende definitioner, men Verdensbanken definerer rammevilkår som "de forhold uden for virksomhedens egen kontrol, der har væsentlig betydning for, hvordan virksomheder agerer og præsterer gennem deres livscyklus", jf. Verdensbanken (2024). Det omfatter bl.a. regulering, offentlige services, arbejdskraft, finansiering, international handel, skat, konkurrenceforhold og adgang til infrastruktur.

Fem dimensioner er centrale for virksomhederne ...

Et relevant udgangspunkt findes hos Gnyawali og Fogel (1994), der analyserer betingelser for iværksætteri og virksomhedsudvikling. De peger på fem centrale dimensioner: offentlige politikker og procedurer, socioøkonomiske forhold, erhvervs- og iværksætterkompetencer, adgang til finansiel støtte samt adgang til ikke-finansiel støtte. Selvom deres primære fokus er iværksætteri, kan deres ramme bruges bredere til at forstå erhvervslivets rammevilkår. Skatter, regulering, administrative procedurer, adgang til kapital, uddannelsesniveau, rådgivning, infrastruktur og markedsforhold er alle eksempler på forhold, der kan lette eller hæmme virksomhedernes udviklingsmuligheder.

... og dermed for hele samfundet ...

At rammeforhold ikke blot er vigtige for virksomhederne, men også for samfundet som helhed, er teoretisk begrundet af Baumol (1990). Også Baumol fokuserer på iværksættere, men hans pointe er bredere. Det er samfundets institutionelle spilleregler, der afgør, om talent og foretagsomhed kanaliseres mod produktiv værdiskabelse eller mod uproduktive og destruktive aktiviteter. Den centrale pointe er, at iværksætteraktivitet ikke automatisk er produktiv, men afhænger af samfundets institutionelle "spilleregler", som har betydning for, om talent og foretagsomhed kanaliseres mod produktive, uproduktive eller direkte destruktive aktiviteter, fx etablering og udnyttelse af monopolmagt.

... inkl. international konkurrenceevne

Hos Porter (1990) er blikket rettet mod international konkurrenceevne. Porter argumenterer for, at "*National prosperity is created, not inherited*", og derfor er rammevilkår afgørende. Ifølge Porter (1990) opstår stærk konkurrenceevne i erhvervmiljøer, hvor virksomheder understøttes og udfordres af bl.a. uddannelsessystemet, digital infrastruktur, energisystemet, forskning, universiteter samt adgang til højt kvalificeret arbejdskraft og tætte samspil mellem virksomheder, leverandører og vidensinstitutioner. Konkurrenceevne er ikke kun et spørgsmål om den enkelte virksomhedsstyrke, men også om kvaliteten af det omkringliggende erhvervmiljø og de værdikæder, virksomhederne indgår i.

Institutionskvalitet er en vigtig komponent

Nært beslægtet litteratur fremhæver betydningen af institutioner for økonomisk udvikling på lang sigt, f.eks. Acemoglu, Johnson og Robinson (2005). Denne litteratur finder, at institutioner udgør en fundamental årsag til langsigtet økonomisk vækst, fordi de former de incitamenter, som virksomheder, investorer og borgere handler under. Høj institutionskvalitet, fx retssikkerhed, effektiv offentlig forvaltning, stabile regler, beskyttelse af ejendomsrettigheder og lav korruption, kan dermed ses som en del af erhvervslivets rammevilkår. Høj institutionskvalitet fylder ofte mindre i den offentlige debat om erhvervslivets rammevilkår, selvom den er helt central for langsigtet vækst og velstand. I *Small Great Nation* har Vasiljeva m.fl. (2017) tidligere beskæftiget sig med institutionskvalitet og vist, at der er en positiv sammenhæng mellem institutionskvalitet og den økonomiske udvikling i OECD- og EU-lande.

Betydelige frihedsgrader, når rammevilkår måles

Der ligger betydelige frihedsgrader, når man skal gå fra en mere eller mindre præcis definition af rammevilkår til at operationalisere og måle det. Hvad skal tælles med? Hvordan skal de enkelte elementer vægtes sammen til en samlet score? Skal der indgå ekspertvurderinger for nogle af de forhold, der er svære at kvantificere? Der er ikke nogen entydig korrekt måde at lave sådan en rangering af lande på, og der findes derfor også et betydeligt antal målinger, der har varierende fokus og resultater. At frihedsgraderne er betydelige, blev illustreret af, at et af de mest citerede projekter, Verdensbankens "*Doing Business*", lukkede efter en skandale. Skandalen bestod i, at det blev påvist, at ledende medarbejdere havde presset ændringer i datagrundlag og metode igennem for rapporterne i 2018 og 2020, så bestemte lande fremstod mere erhvervsvenlige, jf. gennemgangen i Sandefur (2021).

Danmark ligger blandt verdenseliten med hensyn til rammevilkår

Det er derfor opsigtsvækkende og opløftende, at Danmark både på tværs af målinger og over tid bliver vurderet til at have nogle af verdens bedste rammevilkår. I fremstillingen i dette afsnit er der taget udgangspunkt i Dansk Erhvervs Konkurrenceevnebarometer, jf. Dansk Erhverv (2025), og IMD's World Competitiveness Ranking, hvortil Dansk Industri giver input, jf. IMD (2025).² Landenes

² IMD er en akkrediteret schweizisk handelshøjskole og forskningsinstitution, som især er kendt for sin årlige World Competitiveness Ranking, der sammenligner landes rammevilkår. Ranglisten kombinerer økonomiske data med vurderinger fra erhvervsledere.

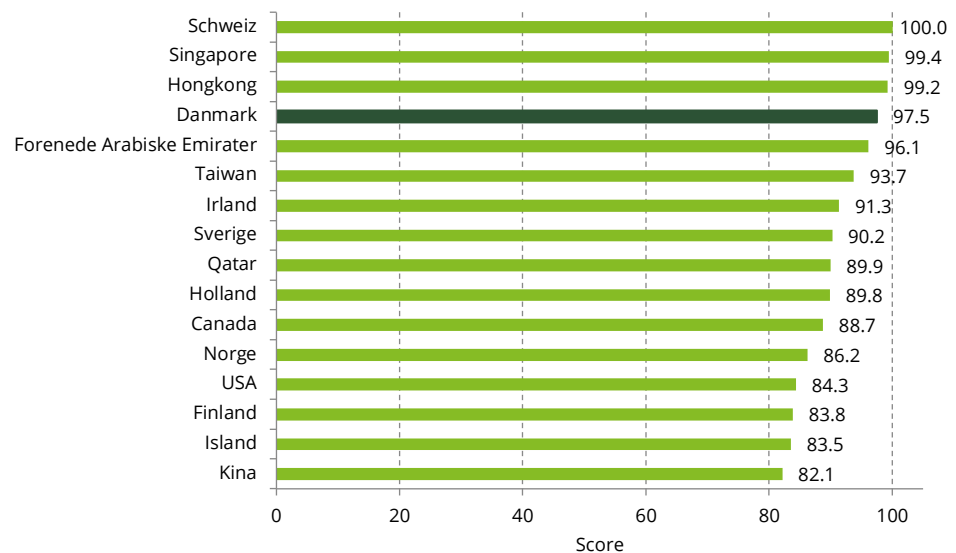
placeringer på ranglisterne svinger en smule fra år til år, men Danmark vurderes som fjerdebedste land i 2025 både hos Dansk Erhverv og IMD, jf. tabel 3.1 og figur 3.1.

Tabel 3.1 Top 10 lande i Dansk Erhvervs Konkurrenceevnebarometer i 2024 og 2025

Land	Plads i 2024	Plads i 2025
Schweiz	1	1
Irland	2	2
Korea	4	3
Danmark	8	4
USA	3	5
Sverige	7	6
Holland	5	7
Israel	12	8
Finland	6	9
Japan	11	10

Kilde: Egen tilvirkning pba. Dansk Erhvervs Konkurrenceevnebarometer.

Figur 3.1 IMD's World Competitiveness Ranking



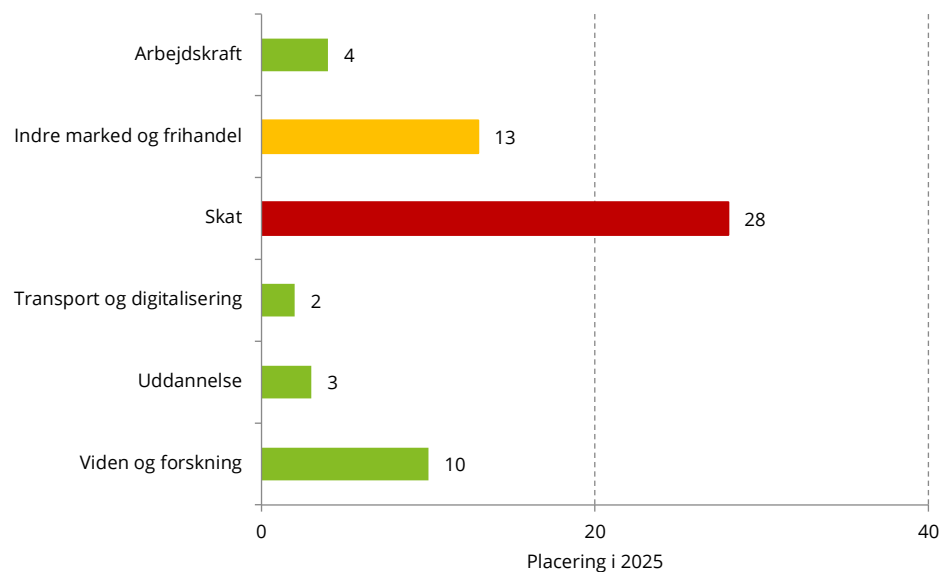
Kilde: Egen tilvirkning pba. IMD (2025).

Bl.a. skatteforhold trækker ned i det samlede billede

Dykker man ned i resultaterne for Danmark i Dansk Erhvervs Konkurrencebarometer, illustreret i figur 3.2, ses det, at Danmark klarer sig stærkt på flere af de indikatorer for rammevilkår, som indgår i barometeret. Danmark ligger blandt de tre bedste på uddannelse, blandt de fire bedste på arbejdskraft og som nummer to på transport og digitalisering. Til gengæld peger barometeret på udfordringer på skatteområdet, hvor Danmark placeres som nummer 28, bl.a. som følge af en høj samlet skattebyrde.³ Der er ikke tale om selskabsskatalene, men et bredere mål for skattebyrden. Det indre marked og frihandel ses også som områder, hvor der fortsat er barrierer for virksomhedernes markedsadgang og skalering. Det skyldes især, at danske virksomheder er afhængige af et velfungerende europæisk og globalt marked, men fortsat møder administrative byrder, forskelle i moms- og e-handelsregler, ufuldstændig implementering af servicedirektivet, utilstrækkelig udnyttelse af handelsaftaler samt stigende protektionisme og konkurrenceforvridende statsstøtte.

³ Selve selskabsskatten i Danmark – både skattesatsen og den effektive skattesats – ligger midt i feltet blandt OECD-landene, jf. <https://www.ae.dk/analyse/2025-03-den-danske-selskabsskat-er-i-den-lave-ende-i-oecd>

Figur 3.2 Danmarks placering inden for forskellige rammevilkårsindikatorer, 2025



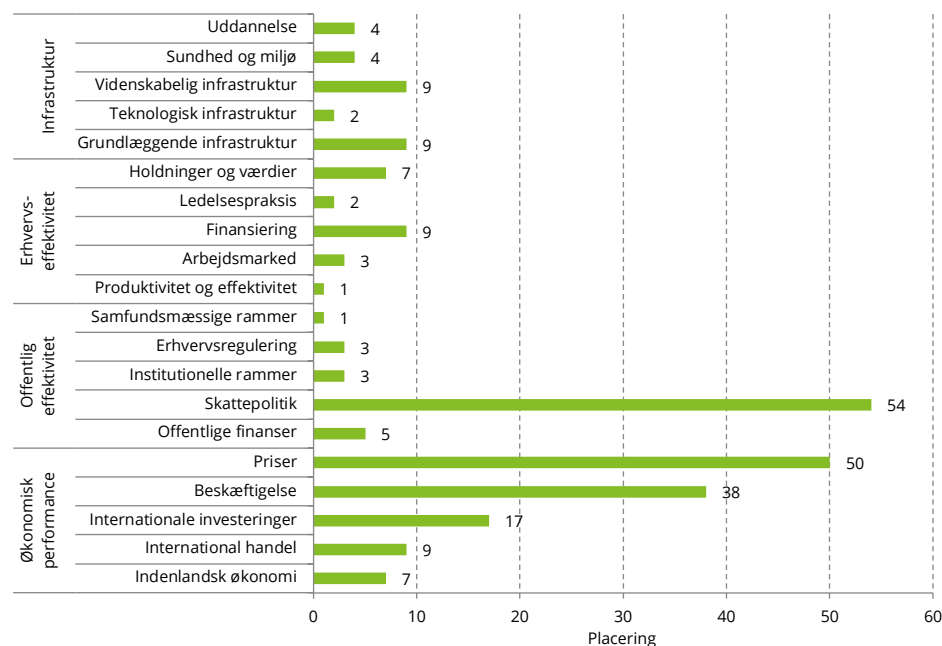
Anm.: Søjlerne angiver Danmarks placering blandt 35 OECD-lande. Den grønne farve angiver en placering i øverste tredjedel, gul angiver en placering i midterste tredjedel, og rød angiver en placering i nederste tredjedel i forhold til de øvrige lande inden for hver indikator.

Kilde: Egen tilvirkning pba. Dansk Erhvervs Konkurrenceevnebarometer.

Omkostningsniveau og skat trækker ned i IMD's vurdering

Billedet går, med nuancer, igen i IMD's landespecifikke profil, hvor Danmark ikke scorer lige højt på alle underområder. Figur 3.3 viser, at de tre underkategorier, hvor Danmark placerer sig svægst, er skattepolitik, priser og beskæftigelse. Den relativt svage placering på beskæftigelse skal dog ikke forstås som en generel negativ vurdering af det danske arbejdsmarked. IMD skelner mellem beskæftigelse, der afspejler konkrete indikatorer som beskæftigelsesgrad og ledighed, og arbejdsmarked, der vedrører arbejdsmarkedssystemet som helhed. På dette område ligger Danmark faktisk højt. Den lavere placering på beskæftigelse skyldes især indikatorer som den samlede beskæftigelsesgrad og ungdomsarbejdsløshed. Skatteindikatoren afspejler bl.a., at Danmark har et højt skattetryk og høj kapitalbeskatning. Prisindikatoren dækker over, at Danmark er et relativt højt omkostningsland for virksomheder, bl.a. som følge af høje lønninger, driftsomkostninger og generelle leveomkostninger.

Figur 3.3 Danmarks placering på underparametre, IMD's World Competitiveness Center 2025



Anm.: Placeringen på ranglisten skal ses i lyset af, at i alt 69 lande indgår i undersøgelsen.
Kilde: Egen tilvirkning pba. IMD (2025).

Skattebetalinger er med til at finansiere gode rammevilkår

Mens især skatteforholdene trækker ned i vurderingen af rammebetingelserne for dansk erhvervsliv, er det værd at huske, at tingene hænger sammen. Rammevilkår er langt bredere end skatte- og afgiftsniveauet alene. Skatteforholdene i Danmark kan isoleret set forringe vilkårene for virksomhederne, men skatteindtægterne er samtidig med til at finansiere mange af de forhold, der gør Danmark attraktivt at drive virksomhed i: høj institutionskvalitet, effektiv offentlig forvaltning, retssikkerhed, digital infrastruktur, uddannelse, forskning og et velfungerende arbejdsmarked. Det er kombinationen af disse forhold, der forklarer, hvorfor Danmark i internationale rangeringer placerer sig blandt verdens mest konkurrencedygtige økonomier.

Fordele og ulemper ved at ændre beskatningen

Det betyder ikke, at det danske skattesystem i dag nødvendigvis er indrettet optimalt, og der kan være gode argumenter for løbende at diskutere fordele og ulemper ved en omlægning af skattesystemet i Danmark, der kan gøre rammevilkårene for virksomhederne endnu bedre. Det gælder selve skattesatserne, men det gælder også øvrige forhold, fx skattesystemets samlede kompleksitet. Men det bør ske med øje for, om ændringerne over tid risikerer at udhule finansieringen af de øvrige rammevilkår, hvor Danmark hører til blandt den internationale top.

3.2 Danmark er et digitalt foregangsland

Gode rammevilkår bidrager til en innovativ økonomi

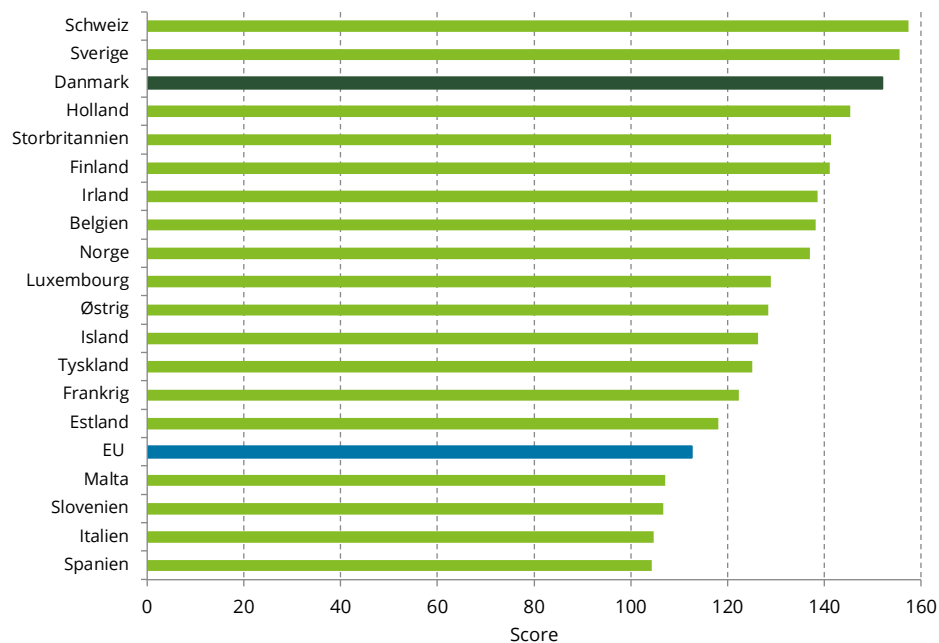
Som en konsekvens af gode rammevilkår og et innovativt erhvervsliv er Danmark blevet en af de mest innovative økonomier på verdensplan. Danmark har stærke vidensmiljøer, kompetencer, forskning, samarbejde mellem offentlige og private aktører samt evnen til at omsætte nye ideer til produktivitet og markedsværdi. EU-Kommissionens *European Innovation Scoreboard* måler netop innovationssystemers relative styrker og svagheder på tværs af EU-landene. Her klassificeres Danmark i 2025 som *Innovation Leader* og placeres som nummer to blandt EU's medlemslande og nummer tre blandt de analyserede lande, jf. figur 3.4. Schweiz er rangeret højest blandt de analyserede lande, men er ikke et EU-land.

Danmark er blandt de mest innovative i EU ...

Ligesom med rangering af rammevilkår er der betydelige frihedsgrader i, hvordan man konkret operationaliserer og kvantificerer en given økonomis innovationskraft og også, hvad

størrelsesordener betyder. På tværs af indikatorer er billedet dog entydigt. Danmark ligger markant bedre end EU-gennemsnittet og placerer sig særligt stærkt på de forhold, der handler om viden, kompetencer og samspil mellem forskning og erhvervsliv. European Innovation Scoreboard fremhæver især offentlig-private sampublikationer, internationale videnskabelige sampublikationer og livslang læring som relative danske styrker. Det peger på et innovationssystem, hvor høj uddannelsesaktivitet, stærke forskningsmiljøer og samarbejde på tværs af sektorer understøtter virksomhedernes udviklingsmuligheder.

Figur 3.4 Innovation ranking, European Innovation Scoreboard



Kilde: Egen tilvirkning pba. EU-Kommissionen (2025).

... og et af de lande med bedst digitale forudsætninger

En beslægtet måling er IMD's globale rangering af digital konkurrenceevne, *IMD World Digital Competitiveness Ranking 2025*, med de øverst placerede lande vist i figur 3.5. Rangeringen sammenligner landenes evne til at udvikle, anvende og udnytte digitale teknologier i økonomi og samfund. I 2025 ligger Danmark på en femteplads globalt med en samlet score på 97,2. Scoren er et relativt indekstal, hvor det bedst placerede land i rangeringen normaliseres til 100.

Høj digital konkurrenceevne ...

IMD's digitale konkurrenceevneranking bygger på tre hovedområder: viden, teknologi og digital adaptionsevne.⁴ Viden handler bl.a. om talent, uddannelse og videnskabelig kapacitet. Teknologi dækker de teknologiske og regulatoriske rammer for digital udvikling. Digital adaptionsevne måler landenes parathed til at tilpasse sig og udnytte digitale teknologier.

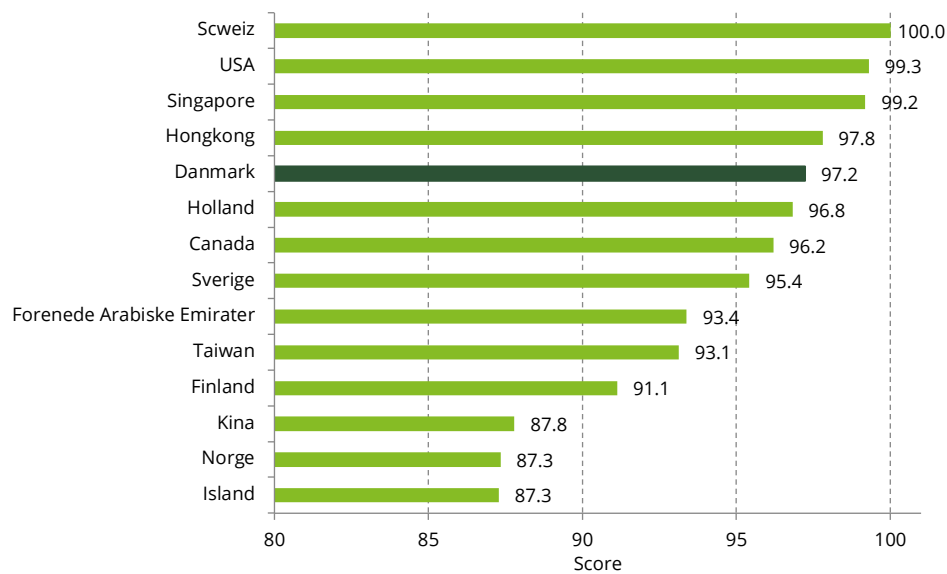
... skyldes særligt evne og villighed til adaption

Særligt den digitale adaptionsevne er Danmarks klare styrkeposition. IMD placerer Danmark som nr. 1 globalt i denne hovedkategori, jf. figur 3.6. Adaptionsevne består af tre underkategorier: tilpasningsparathed, virksomheders omstillingsevne og IT-integration.⁵ Danmark ligger som nr. 4 i tilpasningsparathed, nr. 2 i virksomheders omstillingsevne og nr. 4 i IT-integration. Danmark har altså ikke blot god digital infrastruktur, men også en offentlig sektor, virksomheder og borgere, der i høj grad tager digitale løsninger i brug ifølge IMD's rangering.

⁴ Egen fortolkning af det engelske begreb *Future Readiness*.

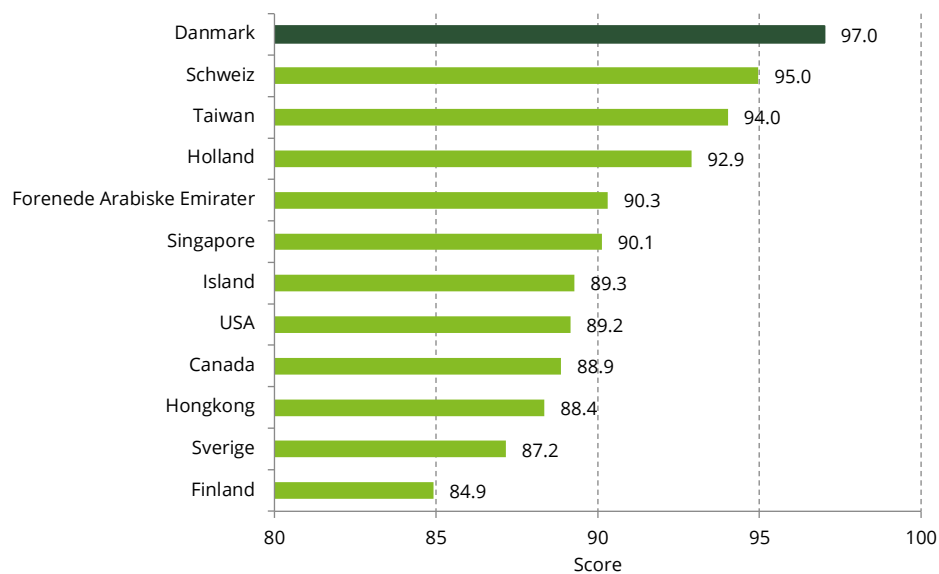
⁵ Egen fortolkning af hver af de tre engelske begreber *Adaptive attitudes*, *Business agility* og *IT integration*

Figur 3.5 Ranking af digital konkurrenceevne 2025



Kilde: Egen tilvirkning pba. IMD (2025).

Figur 3.6 Niveau af landes parathed til at udnytte digital omstilling



Kilde: Egen tilvirkning pba. IMD (2025).

3.3 Dansk erhvervsliv bidrager til digitaliseringen af Danmark

Danmark har en høj grad af digitalisering i den offentlige sektor

Danmark har en lang historie med at implementere digitale løsninger. Særligt har Danmark haft succes med at digitalisere en bred vifte af funktioner inden for den offentlige sektor. Digitale løsninger er i dag en integreret del af centrale samfundsfunktioner, fra betalinger og kommunikation med det offentlige til tinglysning og identifikation. Danmark beskrives derfor også som et af de vestlige lande med den mest digitaliserede offentlige sektor, jf. OECD (2025). Den høje grad af digitalisering har bidraget til at skabe en effektiv og velfungerende offentlig sektor, hvor digitale teknologier understøtter god og effektiv administration.

Digitalisering kræver et bredt fundament

Det offentlige har selvfølgelig spillet en central rolle i forhold til at tage beslutninger om at satse på nye digitale løsninger. Digitaliseringen ville ikke have været mulig, uden at virksomheder og borgere har de nødvendige forudsætninger for at anvende og implementere de digitale løsninger, som udvikles i det offentlige. Forudsætningen for et digitaliseret samfund er altså, at digitaliseringen er bredt funderet i såvel offentlige institutioner, virksomheder som blandt befolkningen.

Analysen undersøger virksomheders rolle i digitaliseringen

I denne analyse undersøger vi, i hvilket omfang virksomheder i Danmark har bidraget til at understøtte digitaliseringen sammenlignet med virksomheder i andre lande. Analysen beskriver virksomhedernes investeringer i IT-udstyr og teknologisk adoption og belyser, hvordan virksomhederne bidrager til at forme rammevilkårene, så Danmark kan forblive et digitalt foregangsland. Det skal understreges, at resultaterne ikke viser en direkte kausal sammenhæng, og analysen derfor i højere grad er en kortlægning af virksomhedernes adfærd end en decideret effektanalyse.

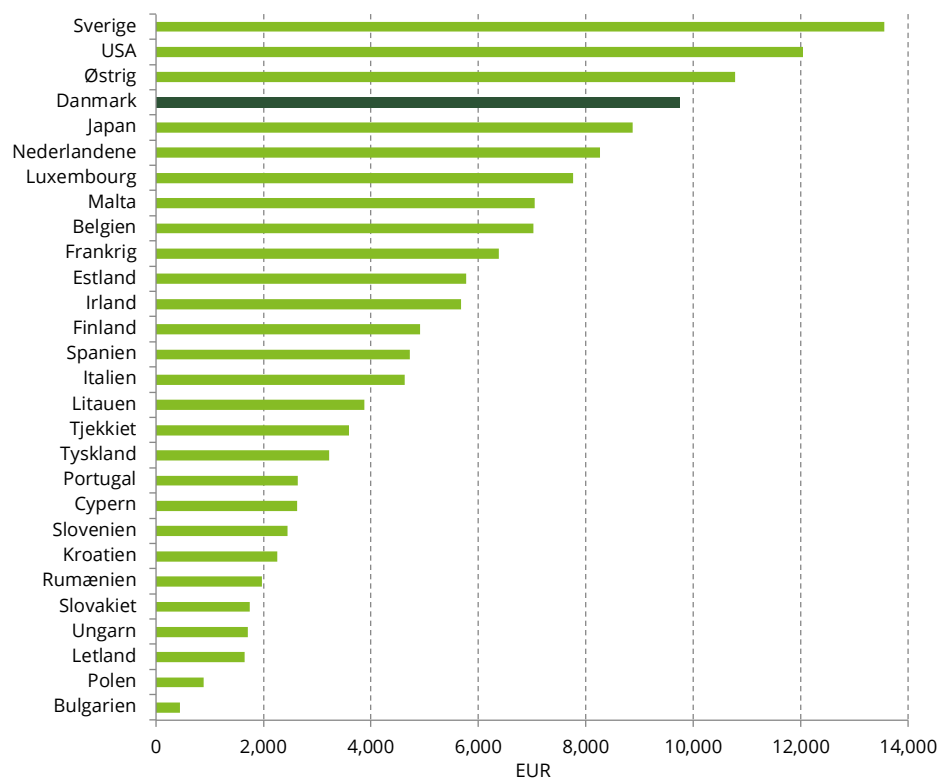
IT-investeringer understøtter digitaliseringen

Et af de områder, hvor virksomhederne kan understøtte digitaliseringen af samfundet, er, når virksomhederne selv investerer i IT-udstyr. Hvis virksomhederne i højere grad er digitaliserede, kan det medføre, at medarbejderne i højere grad bliver eksponeret for IT-teknologi. Samtidig er virksomhedernes beholdning af IT-udstyr en forudsætning for at implementere IT-systemer på tværs af virksomhederne. Hvis virksomhederne ikke anvender fx IT-systemer til at styre deres lønudbetalinger, vil det alt andet lige betyde, at det bliver mere omkostningsfuldt at implementere et offentligt IT-system til at håndtere skattebetalinger af medarbejdernes løn.

Danmark ligger højt internationalt i IT-investeringer

Figur 3.7 viser værdien af virksomhedernes IT-udstyr pr. beskæftiget. Danmark ligger relativt højt i en international sammenligning, men under lande som Sverige, USA og Østrig. Det peger på, at danske virksomheder i betydeligt omfang investerer i digital kapital. Det IT-udstyr, der dækkes i figuren, omfatter IT bredt set, fx både fysisk IT-udstyr, IT-infrastruktur og IT-programmer. Den præcise datakilde samt en beskrivelse af, hvordan data er bearbejdet, ses i boks 5.

Figur 3.7 Værdien af virksomhedernes IT-udstyr pr. beskæftiget, 2020



Anm.: Kapitalværdien er beregnet med 2020 som basisår for både kædede volumener og valutakurser.
Kilde: Egne beregninger pba. EU KLEMS.

Vedvarende investeringer driver digitaliseringen

Det er imidlertid ikke niveauet af IT-investeringer i ét enkelt år, der i sig selv afgør virksomhedernes digitale niveau. Digitalisering er resultatet af en længerevarende opbygning, hvor virksomheder over tid investerer i IT-systemer, udstyr og digitale arbejdsgange. Det er denne vedvarende teknologeksponering, der skaber de reelle rammevilkår for, hvordan og i hvilket omfang digitale løsninger kan anvendes i praksis.

Væsentlig forskel i digital udvikling over tid mellem lande

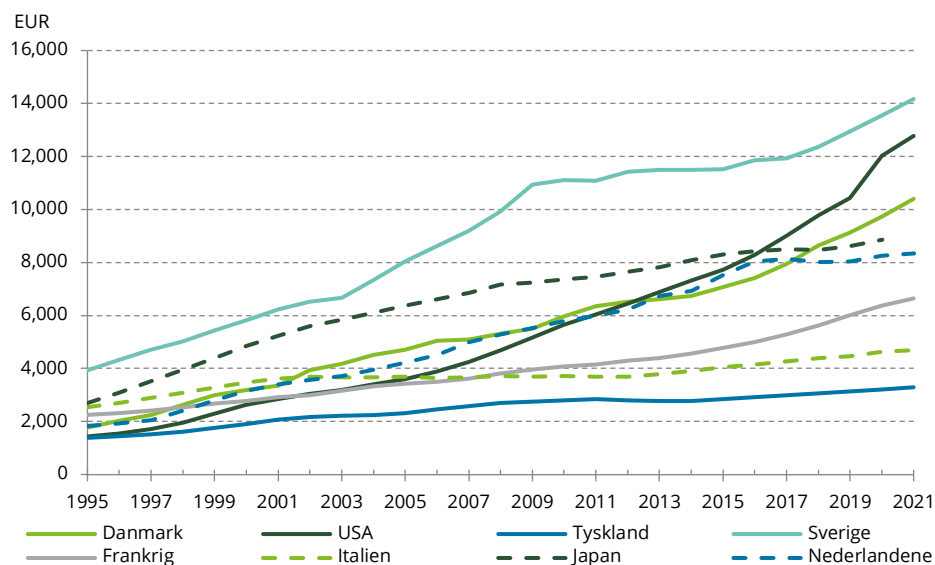
Figur 3.8 viser, hvordan værdien af IT-udstyr har udviklet sig i perioden 1995-2021.⁶ Figuren viser, at virksomhederne i alle de viste lande har udvidet deres beholdning af IT-udstyr. Dog har beholdningen udviklet sig med meget forskellig hastighed, og i visse lande har virksomhedernes digitalisering nærmest stået stille.

Danmark ligger fx markant over Tyskland

Sammenligner man fx Danmark og Tyskland, ses det, at danske virksomheder i samtlige år har haft mere IT-udstyr pr. medarbejder. Mere opsigtsvækkende er dog, at tyske virksomheder i 2021 havde en beholdning af IT-udstyr, der nogenlunde svarer til, hvad danske virksomheder havde for 20 år siden. Desuden viser figur 3.8, at danske virksomheder frem til 2012 havde mere IT-udstyr pr. medarbejder end amerikanske virksomheder. En betydelig opbygning af IT-udstyr har dog betydet, at amerikanske virksomheder i de seneste år har haft markant mere IT-udstyr.

⁶ Dog kun til 2020 for Japan.

Figur 3.8 Værdien af virksomhedernes IT-udstyr pr. beskæftiget, 1995-2021



Anm.: Kapitalværdien er beregnet med 2020 som basisår for både kædede volumener og valutakurser. Der er ikke data for Japan i 2021.

Kilde: Egne beregninger pba. EU KLEMS.

Gennemsnit kan skjule forskelle mellem brancher

Det er vigtigt at understrege, at figur 3.8 viser et gennemsnit på tværs af alle virksomheder. Figuren siger derfor ikke noget om, hvordan IT-udstyret er fordelt på tværs af virksomheder og brancher. En høj gennemsnitlig værdi kan både dække over, at IT-kapitalen er koncentreret i få meget IT-intensive virksomheder, eller at der er et bredt funderet højt niveau af IT-udstyr. Som udgangspunkt må man antage, at en bredere fordeling af IT-udstyr er mere gavnlige for en omfattende digitalisering, da det sikrer, at alle virksomheder kan deltage i digitaliseringstiltag.

Boks 5 Analysens datakilder og metode

Værdien af IT-udstyr:

Oplysninger om værdien af virksomhedernes IT-udstyr stammer fra EU KLEMS-databasen. I denne database opgøres værdien af kapitalapparatet i virksomhederne i forskellige lande. Kapitalen er opdelt i forskellige typer, hvoraf en er ICT (forkortelse for "Information, Communication and Technology"), som bredt set dækker digitalt udstyr, jf. Bontadini m.fl. (2023). I databasen opgøres værdien af udstyret i den nationale valuta. For at kunne sammenligne tallene har vi omregnet samtlige landes værdier til euro. Dette er gjort med udgangspunkt i valutakurser opgjort af Eurostat.

Befolkningens erfaring med IT på arbejdspladsen:

Data om befolkningens erfaring med at anvende computere på arbejdet kommer fra OECD's PIAAC-undersøgelse. Denne undersøgelse ser på den voksne befolknings færdigheder og erfaringer inden for en række områder, jf. OECD (2024). Erfaringerne med computere måles konkret på baggrund af et spørgeskema, hvor det specifikke spørgsmål lyder: "Do/did you use a computer in your current/last job? This includes smartphones, tablets and other handheld electronic devices that are used to connect to the internet, check e-mails, etc.", hvortil personen har kunnet svare "yes" eller "no". Spørgsmålet er oversat til forskellige sprog alt efter, hvilket land undersøgelsesdeltageren bor i.

IT-erfaring som mål for udbredelse af digitalisering

En måde at belyse udbredelsen af IT-udstyr på tværs af virksomheder er at undersøge, hvor mange i hvert land der har erfaring med at anvende IT i deres arbejdsliv. Hvis de fleste virksomheder i økonomien har investeret i IT, kan man forvente, at størstedelen af befolkningen har erfaring med at anvende IT.

Danmarks befolkning er blandt de mest IT-erfarne

Figur 3.9 viser andelen af befolkningen, der har erfaring med at anvende IT i deres arbejdsliv på tværs af en række lande. Danmark ligger i den absolutte top med en andel på omkring 91 procent,

kun overgået af Norge, Sverige og Finland. Danmark placerer sig dermed blandt de mest digitalt integrerede arbejdsmarkeder internationalt.

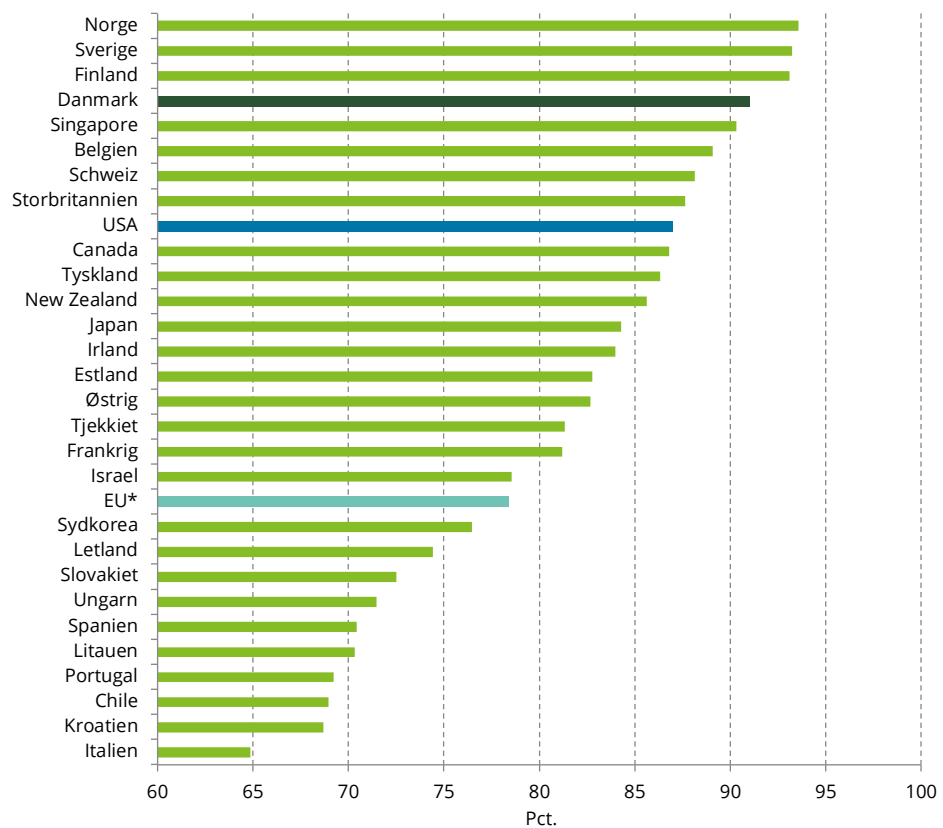
Høj digital integration i danske virksomheder

Sammenlignet med EU-gennemsnittet på omkring 78 procent er anvendelsen af computere i danske job markant højere. Det peger på, at danske virksomheder i høj grad har integreret digitale værktøjer i arbejdsgange og produktion. Også i sammenligning med større økonomier som USA og Tyskland ligger Danmark relativt højt.

Stor variation i IT-erfaring på tværs af lande

Figur 3.9 viser samtidig en betydelig variation på tværs af lande. I bunden ligger lande som Italien, Kroatien og Chile, hvor under 70 procent af de beskæftigede anvender computer på arbejdet. Forskellene afspejler både variationer i erhvervsstruktur og graden af digitalisering af arbejdspladser.

Figur 3.9 Andel af befolkningen, der har erfaring med IT på arbejdet



Anm.: EU* er beregnet som et befolkningsvægtet gennemsnit af de EU-lande, der indgår i figuren, og dækker dermed ikke samtlige EU-lande.

Kilde: Egne beregninger pba. OECD PIAAC.

Danmarks IT-erfaring er et stærkt grundlag for digitalisering

Samlet set understreger figur 3.9, at Danmark har et arbejdsmarked, hvor digitale kompetencer er udbredte, og hvor virksomheder i høj grad anvender IT i det daglige arbejde. Dette er en central forudsætning for, at digitale løsninger kan implementeres bredt i samfundet.

Digitalisering forudsætter bred anvendelse

Selvom Danmark har et højt niveau af digital anvendelse i arbejdsstyrken, kan der potentielt være grupper, som ikke bliver eksponeret for digital teknologi på arbejdspladsen. Hvis en del af arbejdsstyrken ikke kan anvende de digitale løsninger, vil det begrænse udbredelsen af digitale værktøjer og reducere effektiviseringsgevinsterne. Særordninger, som fx fritagelse for digital post, kan være nødvendige, men indebærer samtidig, at potentialet ved digitale løsninger ikke udnyttes fuldt ud.

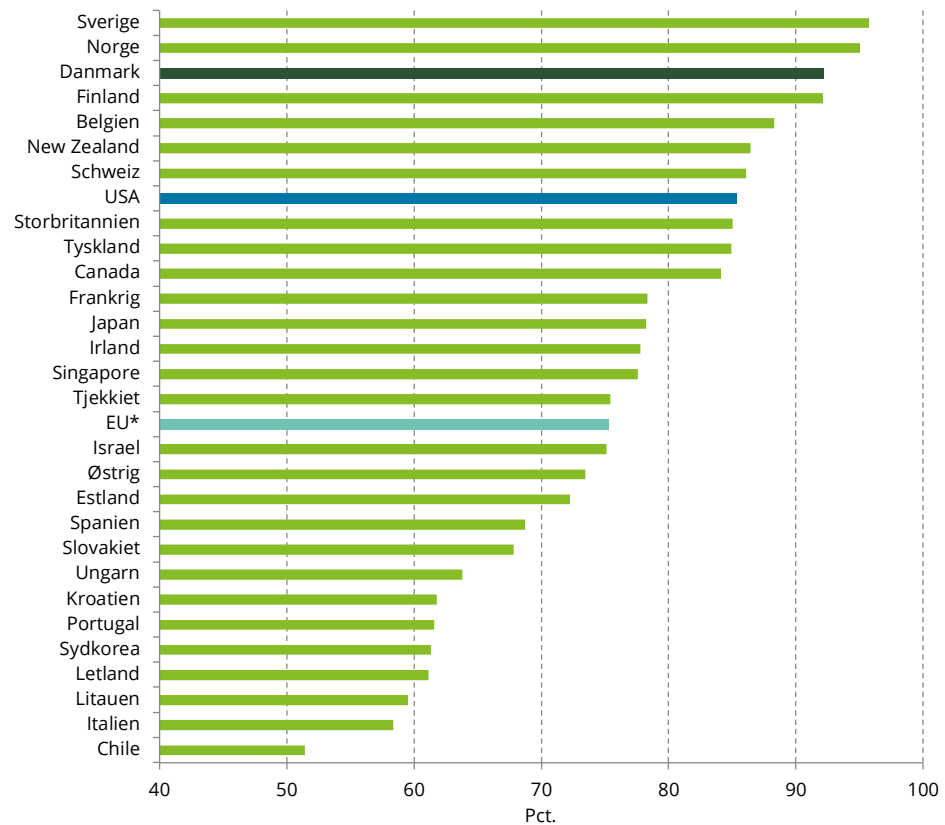
Ældre og kortuddannede kan være udfordrede

To grupper, som potentielt kan være udfordrede i forhold til brugen af ny teknologi, er ældre og kortuddannede. Ældre har i mindre grad været eksponeret for digitale teknologier gennem livet, mens kortuddannede i gennemsnit har haft færre muligheder for at opbygge digitale kompetencer gennem uddannelsessystemet. Hvis disse grupper ikke i tilstrækkelig grad inkluderes i den digitale udvikling, risikerer det at sætte en grænse for, hvor langt digitaliseringen kan drives.

Ældre halter efter i mindre digitaliserede lande

Fra et dansk perspektiv er det positivt, at den ældste del af arbejdsstyrken generelt har lige så stor erfaring med at bruge computer i arbejdet som de øvrige aldersgrupper. Figur 3.10 viser, at der i mange lande er en tilsvarende andel blandt ældre og resten af arbejdsstyrken med computererfaring. I lande, hvor en relativt lille del af arbejdsstyrken har IT-erfaring fra arbejdet, ses der dog en tydelig aldersforskel, idet de ældre i mindre grad har denne erfaring. Det gælder fx i Litauen, hvor lidt over 70 procent af arbejdsstyrken har erfaring med computer på arbejdet, mens kun knap 60 procent af de beskæftigede over 55 år har det.

Figur 3.10 Andel af 55+ årige, der har erfaring med IT på arbejdet



Anm.: EU* er beregnet som et befolkningsvægtet gennemsnit af de EU-lande, der indgår i figuren, og dækker dermed ikke samtlige EU-lande.

Kilde: Egne beregninger pba. OECD PIAAC.

Også kortuddannede danskere har relativt stor erfaring med IT

Figur 3.11 viser gennemsnittet af andelen af kortuddannede med IT-erfaring fra arbejdet i forskellige lande. Danmark ligger i den øvre del af fordelingen med en andel på omkring 70 procent, kun overgået af de øvrige nordiske lande. Det indikerer, at også kortuddannede i Danmark i høj grad bliver eksponeret for digitale teknologier gennem deres arbejde.

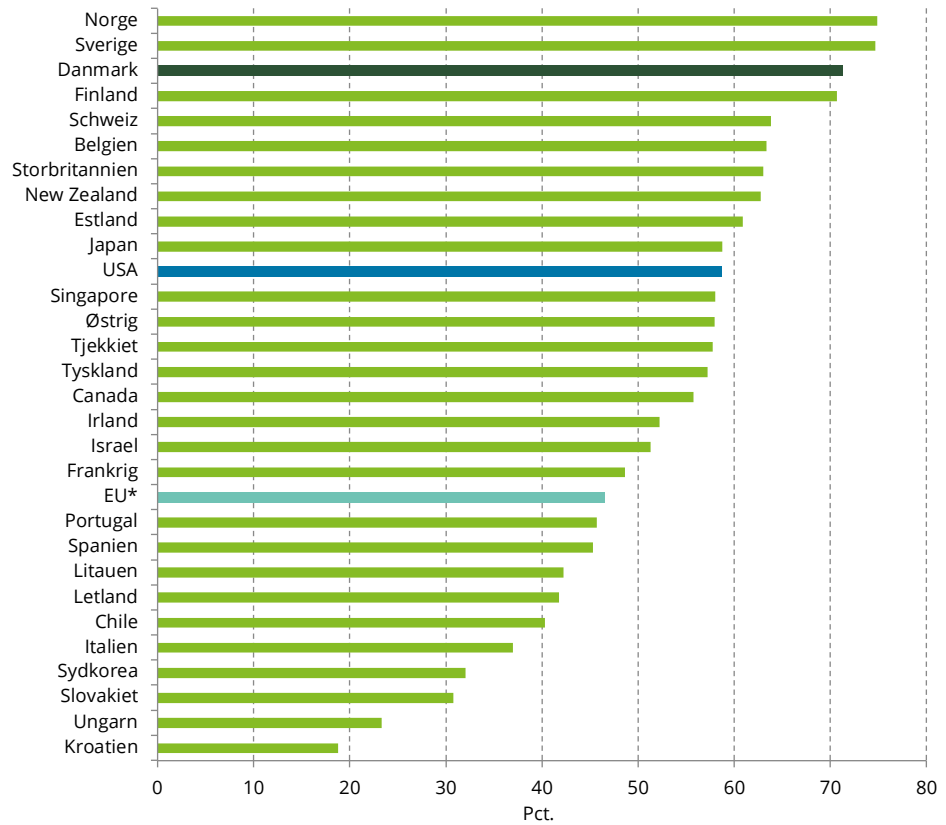
Stor forskel mellem lande i IT-brug blandt kortuddannede

Samtidig er der betydelige forskelle i IT-brugen blandt kortuddannede på tværs af lande. I flere lande er andelen markant lavere, og i bunden ligger den under halvdelen af de kortuddannede, der har erfaring med IT på arbejdet. Det understreger, at netop denne gruppe i mange lande er mindre integreret i den digitale udvikling.

Danmark viser bred digital forankring i arbejdsstyrken

Set i sammenhæng med de øvrige resultater peger figur 3.11 på, at Danmark i højere grad end mange andre lande formår at inkludere kortuddannede i den digitale omstilling. Det er centralt, fordi en bred digital forankring i arbejdsstyrken er en forudsætning for at realisere de fulde gevinster ved digitalisering.

Figur 3.11 Andel af personer med kort uddannelse, som har erfaring med IT på arbejdet



Anm.: EU* er beregnet som et befolkningsvægtet gennemsnit af de EU-lande, der indgår i figuren, og dækker dermed ikke samtlige EU-lande. Kort uddannelse svarer i Danmark til en person, som alene har gennemført grundskolen.

Kilde: Egne beregninger pba. OECD PIAAC.

Virksomhedernes IT-investeringer har løftet digitaliseringen

Virksomhederne har spillet en central rolle i at gøre Danmark til et af verdens mest digitaliserede samfund. Analysen viser, at danske virksomheder gennem en længere årrække har investeret betydeligt i IT-udstyr og digitale løsninger. Det gælder både, hvor tidligt teknologien er blevet taget i brug, og niveauet af investeringer. Denne vedvarende opbygning af digital kapital har skabt solide rammer for digitalisering af arbejdsgange og produktion.

Digitalisering er bredt forankret i arbejdsstyrken

Samtidig er digitaliseringen bredt forankret i arbejdsstyrken. En stor andel af befolkningen i Danmark har erfaring med at anvende IT på arbejdet. Det gælder både generelt i befolkningen og blandt grupper, som man kunne frygte havde dårligere forudsætninger for at anvende IT. Ældre og kortuddannede har i vidt omfang deltaget i den digitale omstilling, hvilket er afgørende for en effektiv udbredelse af digitale løsninger.

Stærkt udgangspunkt for implementering af ny teknologi

Samlet peger analysen på, at danske virksomheder har spillet en central rolle i at udvikle forudsætningerne for, at Danmark er et digitalt foregangsland. De historiske investeringer i IT samt den brede anvendelse af digitale løsninger i arbejdsstyrken har skabt et stærkt udgangspunkt, hvor nye teknologier kan implementeres hurtigt og effektivt. Det giver danske virksomheder gode muligheder for at omsætte teknologiske fremskridt til øget produktivitet og nye forretningsmodeller.

Digitalt forspring er ikke garanteret fremadrettet

Digitalisering er ikke en afsluttet proces. Teknologisk udvikling skaber løbende nye krav til både virksomheder og medarbejdere, og tidligere styrkepositioner er ikke en garanti for fremtidig konkurrenceevne. Hvis investeringerne aftager, eller hvis dele af arbejdsstyrken ikke følger med, kan det digitale forspring gradvist blive udhulet.

Kunstig intelligens stiller nye krav til virksomheder

Danmark står potentielt over for en ny digitaliseringsbølge drevet af kunstig intelligens. Virksomhedernes evne til at investere, implementere og udbrede teknologien vil igen være afgørende. Det danske digitale forspring kan kun opretholdes, hvis virksomheder fortsat aktivt bidrager til digitaliseringen og sikrer, at nye teknologier forankres bredt i arbejdsstyrken.





4. Medarbejdere

Arbejdsstyrken ændrer sammensætning

Udviklingen på arbejdsmarkedet er central for at forstå virksomhedernes muligheder for vækst og tilpasning. I de senere år har sammensætningen af arbejdsstyrken ændret sig markant, samtidig med at efterspørgslen efter arbejdskraft har været høj. Virksomhederne møder i dag en arbejdsstyrke, der i stigende grad består af udenlandsk arbejdskraft, flere seniorer og nye generationer med andre erfaringer fra uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet. Disse ændringer påvirker både rekruttering, fastholdelse og den måde, virksomheder organiserer arbejdet på.

Nye spørgsmål om arbejdsmarkedets udvikling

Udviklingen har givet anledning til en række spørgsmål om, hvorvidt arbejdsmarkedet er ved at ændre karakter. Der er bl.a. fokus på, om yngre generationer er mindre tilbøjelige til at blive i samme job, om en større tilgang af udenlandsk arbejdskraft påvirker lønstrukturerna, og hvordan en stigende andel af seniorer påvirker arbejdsstyrkens dynamik. Disse spørgsmål er centrale for at forstå, hvordan virksomheder kan tiltrække og fastholde medarbejdere, og hvordan arbejdsmarkedet fungerer i en periode med store strukturelle forandringer.

Kapitel analyserer tre centrale grupper

Dette kapitel belyser disse udviklinger gennem analyser af tre centrale grupper på arbejdsmarkedet. Først undersøges jobmobiliteten blandt unge og på tværs af generationer. Dernæst analyseres udenlandsk arbejdskrafts placering i lønfordelingen samt deres lønmobilitet over tid. Endelig belyses udviklingen blandt seniorer, herunder deres tilknytning til arbejdsmarkedet og betydningen af arbejdsglæde for tilbagetrækning. Samlet set giver analyserne et billede af, hvordan ændringer i arbejdsstyrken påvirker det danske arbejdsmarked.

Unge skifter ikke oftere job end tidligere

Jobmobilitet blandt unge er ofte genstand for debat og fremhæves som et tegn på ændrede adfærdsmønstre på arbejdsmarkedet. I afsnit 4.1 undersøger vi, om unge i dag i højere grad skifter job, end tidligere generationer gjorde, da de var unge. Analysen viser, at unge oftere skifter job end ældre medarbejdere, men at det primært skyldes deres placering tidligt i arbejdslivet. Når der sammenlignes på tværs af generationer i samme alder, er der ikke tegn på, at nutidens unge er mere tilbøjelige til at skifte job end tidligere generationer. Samtidig viser analysen, at jobmobiliteten for en given alder er relativt ens på tværs af uddannelsesgrupper, og at ændringer i uddannelsessammensætningen derfor i sig selv ikke fører til markante skift i jobmobiliteten.

Udenlandsk arbejdskraft uden lavtlønsfælde ...

Udenlandsk arbejdskraft spiller en stadig større rolle på det danske arbejdsmarked og udgør i dag en betydelig del af beskæftigelsen. I afsnit 4.2 undersøger vi, hvordan indvandrere i beskæftigelse placerer sig i lønfordelingen, og hvordan deres tilknytning til arbejdsmarkedet udvikler sig over tid. Analysen viser, at indvandrere ofte starter i de lavere lønsegmenter, men at lønmobiliteten blandt dem, der forbliver i beskæftigelse, i store træk svarer til den øvrige befolknings. Billedet understøtter ikke hypotesen om en generel lavtlønsfælde.

... men med svagere arbejdsmarkeds-tilknytning

Samtidig peger analysen på forhold, der giver anledning til opmærksomhed, idet en del indvandrere, som har været i beskæftigelse i en periode, forlader arbejdsmarkedet før pensionsalderen uden at forlade landet, hvilket alt andet lige indebærer en belastning af de offentlige finanser. Særligt indvandrere fra MENAPT-landene, dvs. Mellemøsten, Nordafrika, Pakistan og Tyrkiet, har en relativt høj tendens til at forlade arbejdsmarkedet over tid uden at forlade landet. Samlet set peger analysen på et arbejdsmarked med betydelig lønmobilitet, men også på behovet for fortsat fokus på at fastholde udenlandsk arbejdskraft i beskæftigelse.

Flere seniorer med stærk tilknytning til arbejdsmarkedet

Seniorer udgør en stor del af arbejdsstyrken og en betydelig del af virksomhedernes medarbejdere. I afsnit 4.3 undersøger vi, hvordan seniorer adskiller sig fra øvrige aldersgrupper i deres arbejdsmarkedsadfærd. Analysen viser, at seniorer har højere anciennitet og lavere jobmobilitet,

og at disse forskelle ikke er blevet mindre over tid. Samtidig peger analysen på, at de seniorer, der fortsat er i beskæftigelse, har høj arbejdsglæde, og at deres forventninger til tilbagetrækning ændrer sig, efterhånden som de nærmer sig pensionsalderen, hvor en stigende andel forventer at udskyde pensionen. Særligt seniorer, der skifter job sent i karrieren, fremstår som en gruppe med stærk tilknytning til arbejdsmarkedet og større tilbøjelighed til at blive længere. Samlet set peger analysen på, at virksomheder har gode muligheder for at fastholde seniorer, men også at deres lavere mobilitet kan være en begrænsning for deres jobmuligheder.

4.1 Unge skifter job oftere end ældre, men ikke mere end i tidligere generationer

Debat om unges tilbøjelighed til jobskifte

Virksomheders mulighed for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft har stor betydning for deres succes. I de senere år har særligt fastholdelse af unge medarbejdere fyldt i den offentlige debat. I takt med at millennials og generation Z⁷ er på vej ind på arbejdsmarkedet og udgør en større del af arbejdsstyrken, er spørgsmålet om deres adfærd på arbejdsmarkedet blevet mere centralt.

Unge påstås at have lav jobloyalitet

En udbredt forståelse er, at generation Z er vokset op med en hurtig udvikling af ny teknologi og sociale medier og derfor er vant til at håndtere et stort og omskifteligt informationsflow. Dette har bidraget til en forestilling om, at unge hurtigere mister motivationen ved karrieremæssig stilstand, hvis de er utilfredse med deres nuværende arbejde. Dette karaktertræk beskrives undertiden som, at generationen "har lav jobloyalitet", jf. Nielsen (2025). Spørgsmålet er, om de nye generationer er så anderledes end tidligere, eller om det i stedet skyldes forskelle i, hvor man er i livet?

Forskel på generationer får skylden for jobskifte

I medierne lever generationsforklaringen i bedste velgående. Landsformanden for Business Danmark var fx i 2023 ude med en advarsel om, at "modsat den ældre generation skifter den yngre generation job med en hastighed, der kan få én til at tænke, om vores danske højt elskede flexicuritymodel er blevet mere flexi og mindre security."⁸ Også DJØFs formand har udtalt til Politiken: "For de unge er loyalitet ikke en værdi i sig selv, så hvis de får oplevelsen af, at de ikke udvikler sig i deres job, skifter de. Vi, der tilhører en anden generation, har nok været mere tilbageholdende med at skifte job..."⁹ Der forekommer således en opfattelse af, at de nye generationer, som træder ind på arbejdsmarkedet i disse år, har en indstilling til jobskifte, der er radikalt anderledes end tidligere generationers tilgang.

Unge fremstår mere jobmobile ...

Opfattelsen kan bygge på undersøgelser, der sammenligner jobmobilitet mellem personer fra forskellige generationer på samme tidspunkt. Det kan for eksempel være en sammenligning af, hvor stor en andel af henholdsvis 25-årige og 45-årige, der skifter job i et givent år. Med en sådan tilgang fremstår unge typisk mere mobile på arbejdsmarkedet, jf. figur 4.1. Fra 2022 til 2023 skiftede 30 procent af 25-årige, der var i beskæftigelse i begge år, job. Til sammenligning skiftede kun 17 procent af de 45-årige job. På den baggrund kan det være nærliggende at konkludere, at yngre generationer generelt er mere tilbøjelige til at skifte job.

... men uklart om unge altid har haft flere jobskift

En sådan sammenligning kan imidlertid give et misvisende billede. Jobmobiliteten varierer nemlig over arbejdslevet. I starten af karrieren skifter mange relativt ofte job, bl.a. fordi de stadig afsøger, hvilke job der passer bedst til deres kompetencer og præferencer. Senere i arbejdslevet kan mobiliteten falde, når medarbejderne opbygger mere erfaring og i højere grad har fundet et match mellem deres kompetencer og arbejdspladsens behov.

⁷ Der findes forskellige definitioner af de præcise afgrænsninger for specifikke generationer, men tidligere undersøgelser af generationsforskelle har defineret Generation Z som værende født mellem 1995 og 2006 og millennials som værende født mellem 1983 og 1994, jf. Deloitte (2025).

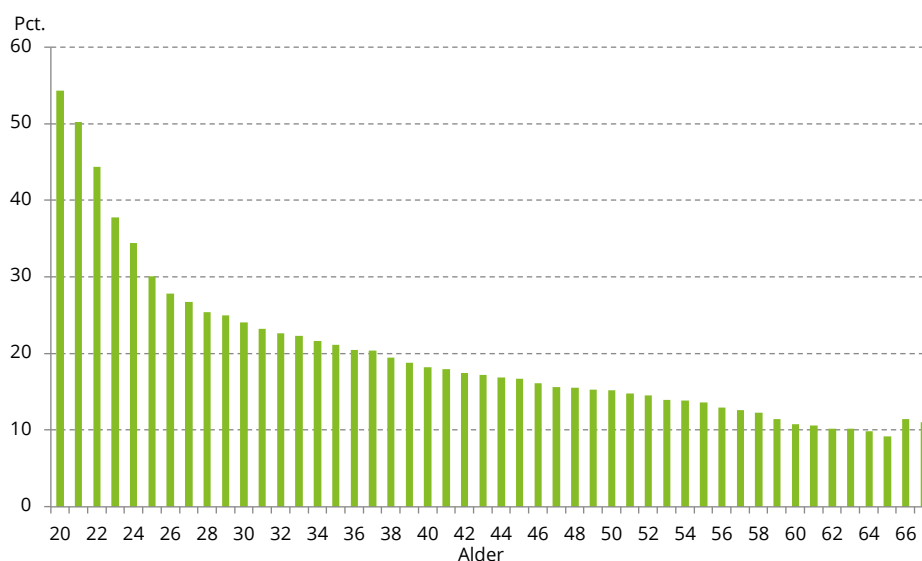
⁸ <https://borsen.dk/nyheder/opinion/omfavn-den-nye-arbejdskultur>

⁹ Slutningen på citatet: "men der er mange job at få, så der er også gode muligheder for at skifte job. Det er positivt, at de unge gerne vil udvikle sig" kilde <https://politiken.dk/danmark/oekonomi/art10365000/Unge-akademikere-skifter-job-i-lyntempo-%E2%80%93-det-er-ikke-%C3%B8nnens-skyld>

Generationerne skal sammenlignes ved samme alder

Det er afgørende at adskille effekten af at tilhøre en bestemt generation fra effekten af alder. Udfordringen er, at de to størrelser hænger tæt sammen, fordi alder pr. definition bestemmes af fødselsåret og det aktuelle år. Sammenligner man personer på ét tidspunkt, fx 25-årige og 45-årige, sammenligner man derfor ikke kun generationer, men også personer i forskellige faser af livet. Forskelle i jobskifte kan dermed afspejle livsfase frem for egentlige generationsforskelle. For at isolere generationseffekter er det nødvendigt at følge generationer over tid og sammenligne dem, da de var på samme alder. I denne analyse undersøger vi derfor, hvordan tilbøjeligheden til at skifte job udvikler sig over arbejdslivet for forskellige fødselsårsgange. På den måde kan vi vurdere, om unge i dag faktisk skifter job oftere, end tidligere generationer gjorde på samme tidspunkt i deres karriere.

Figur 4.1 Jobskifte fordelt på alder, 20-67-årige, 2023



Anm.: Se boks 6 for en beskrivelse af metoden.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Jobskifte defineret ud fra skift i arbejdssted

Hvordan et jobskifte defineres, påvirker analysens resultater. Et jobskifte kan måles som skift i arbejdsgiver, arbejdssted eller arbejdsfunktion, og hver tilgang har sine fordele og ulemper. I denne analyse defineres et jobskifte som et skift i arbejdssted. Det betyder, at et skift mellem fx to butikker i samme kæde eller mellem to skoler i samme kommune tæller som et jobskifte, selvom arbejdsgiveren er den samme. Denne tilgang håndterer bl.a. udfordringer i det offentlige, hvor skift mellem arbejdssteder inden for samme arbejdsgiver ellers ikke registreres. Før år 2000 anvendes dog skift i arbejdsgiver på grund af et databrud ved indførelsen af CVR-systemet. Det betyder, at jobskift fremstår mindre hyppige før år 2000 og kan medføre en skævhed, hvor ældre generationer ser ud til at skifte job sjældnere end yngre. Hvis skift af arbejdsgiver blev anvendt som mål for jobskifte, ville det også give en skævvridning. Efter strukturreformen dækker kommunerne over flere arbejdssteder end tidligere, og jobskifte inden for det offentlige ville derfor, alt andet lige, blive registreret sjældnere end før reformen.

Undersøger jobskifte i primær beskæftigelse

Der kan være særlige forhold, som medfører, at man forlader sit arbejde, uden at det bør tælle som et jobskifte. Derfor omfatter analysen kun personer, der er i beskæftigelse i både udgangsåret og året efter. Dermed registreres fx pensionering ikke som jobskifte. Derudover er studerende ekskluderet, så jobskifte i forbindelse med start eller afslutning på uddannelse ikke indgår i opgørelsen. Analysen ser alene på hver persons primære beskæftigelse. Skift i bijob indgår derfor ikke i analysen. Et skift registreres dog som jobskifte, hvis et bijob bliver personens primære beskæftigelse. Da analysen tager udgangspunkt i det primære job i hvert år, kan en person maksimalt registreres med ét jobskifte om året.

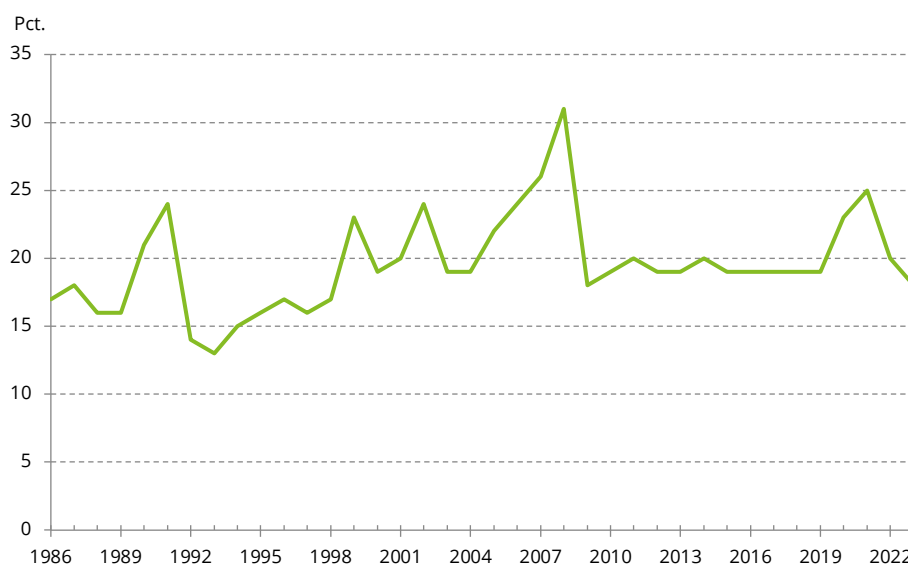
Ca. hver femte skifter job årligt

Et naturligt sted at starte er at se på, hvordan jobmobiliteten i arbejdsstyrken som helhed har udviklet sig over tid. Figur 4.2 viser andelen af beskæftigede, der skifter job fra ét år til det næste i perioden 1986-2023. Over hele perioden ligger andelen forholdsvis stabilt omkring 20 procent. Med andre ord skifter omkring hver femte beskæftigede job i løbet af et år.

Økonomiens bevægelser kan give udsving i jobskifte

Selvom niveauet overordnet set er stabilt, er der visse udsving fra år til år. De største udsving ses omkring starten af 1990'erne og i 2008. Begge disse perioder er kendetegnet ved høj økonomisk vækst. Det tyder således på, at stor økonomisk vækst giver mere gunstige forhold for at skifte job. Her er det dog vigtigt at understrege, at vi i dataene ikke kan se, hvorfor folk skifter job, og det kan derfor ikke afgøres, hvad de mange jobskifte i år med højkonjunktur skyldes.

Figur 4.2 Andel af beskæftigede med jobskifte i perioden 1986-2023



Anm.: Se boks 6 for en beskrivelse af metoden.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Jobmobilitet er ikke steget over tid

Den overordnede stabilitet i jobmobiliteten over næsten fire årtier peger dog på, at der ikke er tegn på en generel og vedvarende stigning i danskernes tilbøjelighed til at skifte job. Hvis yngre generationer var markant mere mobile end tidligere generationer, ville man forvente en tydelig opadgående trend i jobmobiliteten i hele arbejdsstyrken. Figur 4.3 giver derfor det første tegn på, at forestillingen om stadigt hyppigere jobskifte ikke afspejles i de samlede data.

Boks 6 Sådan har vi gjort

Analysen er udarbejdet ved brug af registerdata fra Danmarks Statistik. Analysens population er dannet på baggrund af registerbaserede arbejdsstyrkestatistikker (RAS). I dette register opgøres befolkningens arbejdsmarkedsstatus hvert år i november. Sandsynligheden for at skifte job er beregnet for alle, der er beskæftigede i to på hinanden følgende år. Et jobskifte er efter år 2000 defineret som et skift i arbejdssted, mens et jobskifte før år 2000 er defineret som et skift i arbejdsgiver. At jobskifte er defineret forskelligt før og efter år 2000 skyldes, at CVR-registeret blev indført i år 2000, og det er først med dette register, at det blev muligt at placere medarbejdere på arbejdssteder. Som udgangspunkt vil dette databrud betyde, at jobskifte vil forekomme hyppigere efter år 2000. Dette databrud vil have særlig stor betydning inden for det offentlige, hvor et jobskifte mellem fx to folkeskoler inden for en kommune ikke vil blive registreret som et jobskifte før år 2000, men vil blive det efter år 2000.

Det, at der måles mellem to referencepunkter i november i to på hinanden følgende år, har en række konsekvenser for opgørelsen af de øvrige variable i analysen. Først og fremmest opgøres befolkningsregisteret med udgangspunkt i 1. januar, og dette register er nødvendigt for at bestemme personers fødselsdag. Derfor fjernes alle personer, der ikke er i befolkningen den 1. januar efter det første referencetidspunkt. Uddannelsesoplysninger opgøres med udgangspunkt i 1. oktober. I populationen er alle med status som studerende umiddelbart før det første referencetidspunkt fjernet. I analysen er årstal defineret ud fra årstallet for det sidste referencetidspunkt, og data dækker årene 1986 til 2023.

Konkret betyder det, at populationen for fx 2023 tager udgangspunkt i alle, der var i beskæftigelse i både november 2022 og november 2023. Herefter fjernes alle, der ikke var i befolkningen den 1. januar 2023, og til sidst fjernes alle, der var studerende den 1. oktober 2022. En person har foretaget et jobskifte, hvis arbejdsstedet er forskelligt i 2022 og 2023. I analysen er alderen opgjort pr. 1. januar 2023.

Uddannelse er opgjort på DISCED-15-hovedniveau; dog er forberedende uddannelser lagt sammen med grundskolen, adgangsgivende uddannelsesforløb er lagt sammen med erhvervsfaglige uddannelser, og alle universitetsuddannelser er samlet i én gruppe, uanset om man har gennemført en bachelor-, kandidat- eller forskeruddannelse.

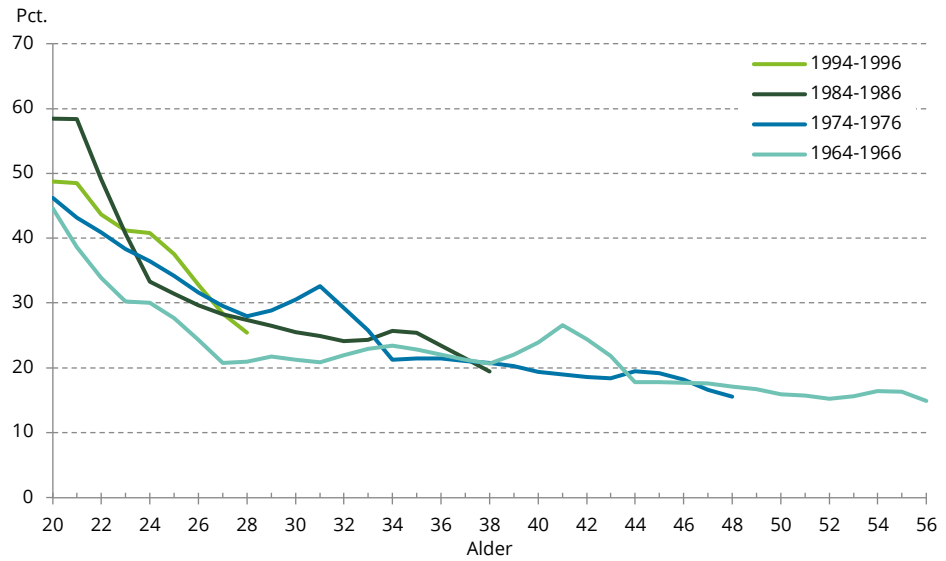
Unge skifter ikke oftere job, end ældre generationer gjorde

For at vurdere, om yngre generationer faktisk er mere tilbøjelige til at skifte job end tidligere generationer, er det relevant at sammenligne generationer på samme alder. Figur 4.3 viser derfor andelen, der skifter job ved en given alder, for en række forskellige fødselsårgange. Konkret sammenlignes personer født i perioderne 1964-1966, 1974-1976, 1984-1986 og 1994-1996. Figur 4.3 viser, at de yngre generationer generelt ikke er mere tilbøjelige til at skifte job, end tidligere generationer var på samme tidspunkt i deres arbejdsliv. Når generationerne sammenlignes ved samme alder, er andelen, der skifter job, nogenlunde ens på tværs af generationer. Resultatet peger derfor på, at den højere jobmobilitet blandt unge i høj grad afspejler, at de befinder sig tidligt i arbejdslivet, hvor jobskifte generelt er mere almindeligt. Det tyder altså ikke på, at nyere generationer har en grundlæggende anderledes adfærd på arbejdsmarkedet end tidligere generationer.

Finanskrisen rammer ved forskellige aldre

Når man sammenligner generationer ved samme alder, skal man være opmærksom på, at eksterne begivenheder rammer generationerne på forskellige tidspunkter i deres arbejdsliv. Figur 4.3 viser fx tydelige "spring" for 70'er-generationen i starten af 30'erne, mens en tilsvarende top ses for 60'er-generationen i starten af 40'erne. Disse spring er formentlig en konsekvens af finanskrisen og kan derfor ikke tilskrives særlige generationsforskelle. Man skal derfor være varsom med at fortolke forskelle ved enkelte alderstrin. I stedet bør man hæfte sig ved, at kurverne overordnet har et meget ens forløb.

Figur 4.3 Jobskifte fordelt på alder og fødselsår for udvalgte generationer



Anm.: Se boks 6 for en beskrivelse af metoden. Det samlede tal er beregnet som gennemsnittet af generationsgennemsnittene (uvægtet)

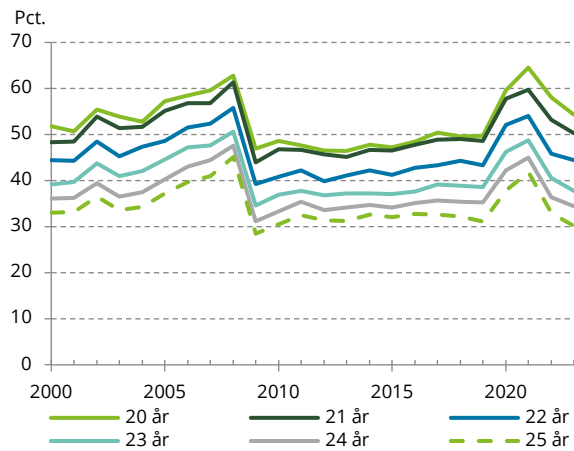
Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Jobskifte blandt unge er stabilt

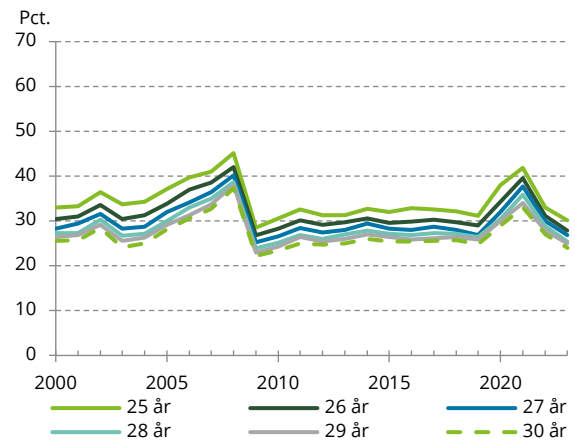
Figur 4.4 viser andelen af 20- til 30-årige, der skifter job hvert år i perioden 2000-2023. Hver kurve viser jobskifte for en bestemt alder over tid. Hvis yngre generationer skiftede job oftere end tidligere generationer ved samme alder, ville kurverne i figuren have en tydelig opadgående tendens. Det er imidlertid ikke tilfældet. For de fleste aldre ligger niveauet for jobskifte relativt stabilt over perioden, og kurverne er derfor overvejende flade. Figuren viser dog tydelige udsving i forbindelse med økonomiske kriser, særligt omkring 2008 og 2020. Samlet set peger figuren derfor på, at udsving i jobskifte blandt unge i højere grad afspejler konjunkturer end ændringer i generationers adfærd.

Figur 4.4 Jobskifte for 20-30 årige, 2000-2023

Figur 4.4.a 20-25 år



Figur 4.4.b 25-30 år



Anm.: Se boks 6 for en beskrivelse af metoden.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Unge påvirkes meget af konjunkturer

Figur 4.4 viser dog også, at konjunkturerne kan spille en rolle for jobskifte, særligt blandt de yngre aldersgrupper. I perioder med økonomisk højkonjunktur stiger andelen, der skifter job, og udsvingene er ofte tydeligere for de yngste på arbejdsmarkedet. Det kan bl.a. hænge sammen med, at unge under en højkonjunktur har bedre muligheder for at finde et bedre match på arbejdsmarkedet og har lavere omkostninger i forbindelse med jobskifte.

Uddannelse former karriereforløb

Tilbøjeligheden til at skifte job afhænger ikke kun af, hvor man befinder sig i arbejdslivet. Uddannelsesniveau kan også have betydning for, hvor ofte personer skifter job. Forskellige uddannelsesgrupper har typisk forskellige karriereforløb, ansættelsesformer og muligheder på arbejdsmarkedet. Derfor kan der være forskel på, hvor ofte de skifter job, og hvornår i arbejdslivet de gør det. Samtidig kan udviklingen i jobmobilitet variere mellem uddannelsesgrupper. Det er derfor muligt, at nogle grupper i dag skifter job oftere, end tidligere generationer gjorde, mens andre grupper skifter job sjældnere. Hvis sådanne forskelle går i hver sin retning, kan den samlede jobmobilitet i arbejdsstyrken fremstå relativt uændret, selvom udviklingen inden for enkelte grupper er forskellig.

Uddannelse kan ændre arbejdsgivers oplevelse af jobskifte

For virksomheder kan sådanne forskelle være vigtige. Arbejdsgivere, der primært ansætter medarbejdere fra bestemte uddannelsesgrupper, kan opleve ændringer i jobmobiliteten blandt deres medarbejdere, selvom den samlede mobilitet på arbejdsmarkedet ikke ændrer sig. I det følgende undersøger vi derfor, hvordan tilbøjeligheden til at skifte job varierer mellem uddannelsesgrupper, og om udviklingen over generationer ser forskellig ud på tværs af uddannelsesniveauer.

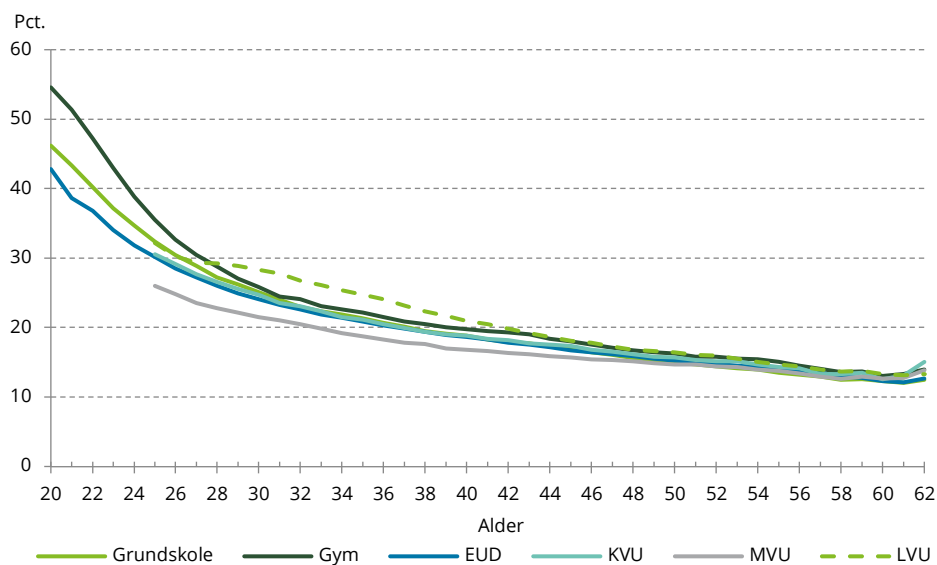
Flere højtuddannede kan give oplevelse af flere jobskift

En ændret uddannelsessammensætning blandt unge medarbejdere kan derfor også påvirke, hvordan virksomheder oplever jobmobiliteten. Hvis virksomheder tidligere primært ansatte unge med kortere uddannelser, men i dag i højere grad ansætter unge med universitetsuddannelser, kan det give indtryk af hyppigere jobskift. For virksomheder med flere højtuddannede medarbejdere kan det derfor opleves som, at unge i dag skifter job oftere end tidligere, selvom den samlede tilbøjelighed til jobskifte ikke nødvendigvis har ændret sig.

Alder vigtigere end uddannelse

Det er umiddelbart ikke uddannelsesniveaueet i sig selv, der driver forskelle i jobskifte. I begyndelsen af 20'erne skifter personer uden en erhvervskompetencegivende uddannelse dog oftere job end personer med en erhvervskompetencegivende uddannelse. Denne forskel aftager imidlertid hurtigt med alderen og er i vid udstrækning udlignet i slutningen af 20'erne og starten af 30'erne, jf. figur 4.5. Fra omkring 30-årsalderen er der kun små forskelle i hyppigheden af jobskifte på tværs af uddannelsesgrupper. Det peger på, at jobskifte i højere grad er knyttet til alder end til uddannelsesniveau. Med andre ord skifter man primært job, fordi man er ung og fortsat afsøger sine muligheder, snarere end fordi man er nyuddannet.

Figur 4.5 Jobskifte fordelt på uddannelse og alder i 2023



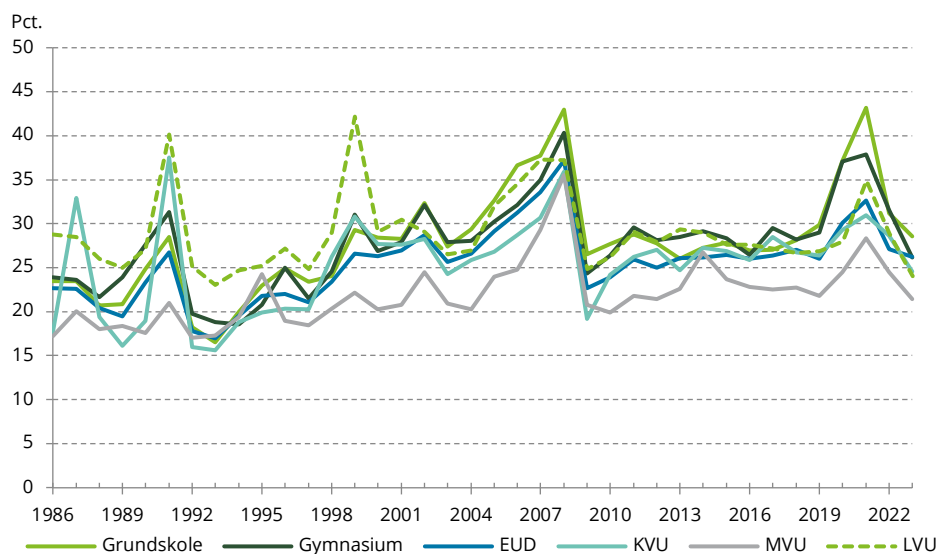
Anm.: Grundet få observationer af personer, der færdiggør en videregående uddannelse, før de bliver 25 år, er de videregående uddannelser kun vist fra 25 år og ældre. Se boks 6 for en beskrivelse af metoden.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Samme mønster på tværs af uddannelsesgrupper

Resultaterne i Figur 4.5 viser forskelle mellem uddannelsesgrupper i 2023. De siger derfor ikke i sig selv noget om, hvorvidt mønstrene er stabile over tid. For at undersøge dette ser vi på 29-årige og følger udviklingen på tværs af år. Dermed kan vi vurdere, om tilbøjeligheden til jobskifte har ændret sig for sammenlignelige grupper over tid. Andelen af 29-årige, der skifter job, har ikke vist nogen tydelig stigning over de seneste ca. 20 år på tværs af uddannelsesgrupper, jf. figur 4.6. Niveauet varierer fra år til år og følger i nogen grad konjunkturerne på arbejdsmarkedet. Der er dog ikke tegn på en vedvarende opadgående trend for nogen af uddannelsesgrupperne. Resultatet understøtter dermed analysens hovedpointe: Yngre generationer er generelt ikke mere tilbøjelige til at skifte job.

Figur 4.6 Jobskifte for 29-årige fordelt på uddannelse og årstal, 1986-2023



Anm.: Se Boks 6 for en beskrivelse af metoden.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Unge skifter ofte job, men har altid gjort det

Analysen peger på, at de unge generationer ikke er mere tilbøjelige til at skifte job, end tidligere generationer var, da de befandt sig på samme tidspunkt i arbejdslivet. Resultaterne bekræfter samtidig, at unge oftere skifter job end ældre medarbejdere. Men dette er ikke et nyt fænomen. Også tidligere generationer skiftede hyppigere job, da de var unge. Den højere mobilitet blandt unge ser derfor i høj grad ud til at hænge sammen med livsfase snarere end med generationsforskelle.

Jobskifte en del af tidlig karriere

Unge befinder sig typisk i en fase af arbejdslivet, hvor de stadig er ved at finde det rette match mellem kompetencer, interesser og arbejdsplads. Samtidig har de ofte færre bindinger til arbejdsmarkedet end ældre medarbejdere. Det kan bl.a. skyldes kortere anciennitet, færre organisatoriske forpligtelser og en større åbenhed over for nye muligheder. Den højere jobmobilitet blandt unge kan derfor i høj grad forstås som en naturlig del af karriereforløbet tidligt i arbejdslivet.

Tilpas arbejde til tidlige karriereår for bedre fastholdelse

Resultaterne kan have betydning for, hvordan virksomheder arbejder med at fastholde unge medarbejdere. Hvis hyppige jobskift blandt unge primært hænger sammen med livsfase frem for generationelle karakteristika, kan det være mere relevant at indrette arbejdslivet, så det passer til de behov og livsomstændigheder, der typisk præger de tidlige karriereår. Det kan fx handle om muligheder for kompetenceudvikling, klare karriereveje og fleksibilitet i arbejdslivet.

Generationsledelse kan have andre mål end fastholdelse

Dette betyder dog ikke nødvendigvis, at virksomheder helt bør undlade at arbejde med generationelle forskelle i ledelse og organisering. Der kan godt eksistere forskelle i værdier, forventninger til arbejdslivet og syn på ledelse mellem generationer. Sådanne forskelle kan give gode grunde til at tilpasse ledelsesformer eller arbejdspladskultur. Analysen peger dog på, at en sådan tilpasning ikke bør begrundes med en antagelse om, at de yngre generationer i sig selv er mere tilbøjelige til at forlade deres job.

4.2 Mange udenlandske arbejdstagere rykker op i lønfordelingen

Positive effekter af udenlandsk arbejdskraft

Udenlandsk arbejdskraft spiller i dag en væsentlig rolle på det danske arbejdsmarked. Gennem de senere år er antallet og andelen af udenlandsk arbejdskraft steget markant i takt med høj beskæftigelse og mangel på arbejdskraft i flere brancher. Udviklingen har bidraget til at øge arbejdsstyrken og dermed understøttet den økonomiske aktivitet i Danmark. For danske virksomheder har det betydet bedre muligheder for at rekruttere arbejdskraft og opretholde produktion og vækst.

Debat om et muligt B-hold på arbejdsmarkedet

Den stigende andel af udenlandsk arbejdskraft har givet anledning til debat. Bekymringen er dels, om udenlandsk arbejdskraft især finder beskæftigelse i lavtlønnede job, og dels om de indvandrere, der bliver i Danmark, har svag tilknytning til arbejdsmarkedet og begrænsede muligheder for at bevæge sig op i lønfordelingen. Det er særligt en udfordring, hvis personer, der bliver i Danmark over længere tid, fastholdes i lavindkomstjob eller kun har sporadisk beskæftigelse. I det følgende ser vi derfor nærmere på tilgangen af udenlandsk arbejdskraft, hvor mange der bliver, og hvordan indvandrere placerer sig i lønfordelingen over tid.

Udviklingen i udenlandsk arbejdskraft

Figur 4.7 viser udviklingen i, hvor stor en andel udenlandske lønmodtagere udgør af den samlede beskæftigelse fra 2008 til 2023, fordelt på oprindelsesgrupper: EØS, MENAPT-lande og øvrige lande. Figur 4.7.a viser det samlede antal indvandrere med beskæftigelse som lønmodtagere, mens figur 4.7.b viser udenlandske lønmodtageres andel af den samlede lønmodtagerbeskæftigelse. Opgørelsen er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik og omfatter alle udlændinge, uanset deres opholdsgrundlag, der er registreret i folkeregisteret ultimo året, og som er lønmodtagere, dvs. har lønindkomst og registrerede arbejdstimer. Studerende, dvs. personer indskrevet på uddannelse i det pågældende år, er udeladt fra populationen. Derfor omfatter opgørelsen ikke udenlandske studerende, der arbejder ved siden af studiet. Grænsependlere, dvs. personer, der arbejder i Danmark, men ikke bor i landet, er ligeledes ikke inkluderet i analysen. Analysen anvender Danmarks Statistiks definition af indvandrere: Personer født i udlandet, hvor ingen af forældrene hverken er danske statsborgere eller født i Danmark. Analysen ser alene på indvandrere. Danskere¹⁰ anvendes som sammenligningsgruppe. Se boks 7 for en nærmere beskrivelse af population og afgrænsning.

Krav til indvandrere afhænger af oprindelsesland

I takt med den stigende indvandring til Danmark er reglerne for adgangen til det danske arbejdsmarked løbende blevet justeret. Når der tales om indvandring til Danmark, skelnes der både mellem årsagen til opholdet i Danmark, og hvor indvandrerne kommer fra. Borgere fra Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS) har generelt fri adgang til at arbejde i Danmark og skal derfor ikke imødekomme særlige krav. For personer fra lande uden for EU er der som udgangspunkt særlige krav for at opnå opholds- og arbejdstilladelse, herunder krav om en vis årlig lønindkomst, relevante kvalifikationer og ordnede arbejdsvilkår. Andre udlændinge uden for EØS, som ikke er indvandret til Danmark for at arbejde, kan imidlertid have ophold på grundlag af asyl eller familiesammenføring, jf. Danmarks Statistik (2025). Det gør det relevant at skelne mellem indvandrere fra EØS-lande, MENAPT-lande og øvrige lande, da grupperne både adskiller sig i deres adgang til Danmark og i deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

Nylige lempelser i adgangskrav gælder ikke for MENAPT

Indvandrere fra MENAPT-lande har fyldt særligt meget i debatten om adgangskrav til det danske arbejdsmarked, bl.a. fordi gruppen generelt har en lavere beskæftigelsesfrekvens end andre indvandrergrupper¹¹. Det afspejles også i de politiske regler. I 2025 blev kravene for at komme til Danmark og arbejde lempet for personer fra en række lande uden for EØS, dog ikke for personer fra MENAPT-lande.¹² Disse ændringer påvirker ikke analysens resultater, da de nyeste data er fra 2023. Opdelingen af udenlandsk arbejdskraft på oprindelsesgrupper giver derfor mulighed for at

¹⁰ Dette inkl. efterkommere

¹¹ <https://smvdanmark.dk/analyser/temaanalyser/stort-besk%C3%A6ftigelsespotentiale-blandt-indvandrere>

¹² <https://www.dr.dk/nyheder/politik/nu-bliver-det-lettere-faa-udenlandsk-arbejdskraft-til-danmark-fra-16-udvalgte-lande>

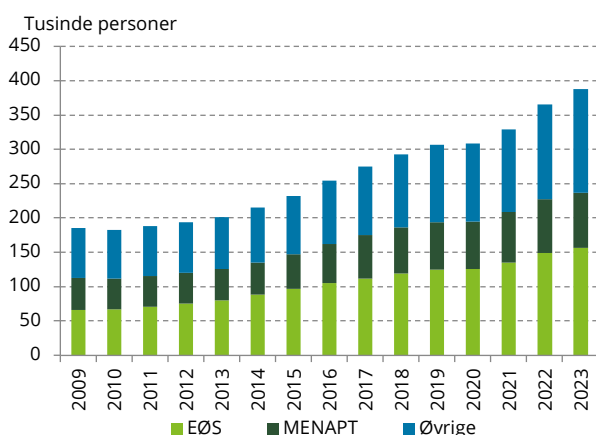
undersøge, om der er forskelle i beskæftigelse og lønmobilitet mellem grupperne, som er omfattet af forskellige politiske vilkår. Sammenligningen vanskeliggøres dog af, at analysen ikke kan tage højde for forskelle i opholdsgrundlag. Derfor kan analysen ikke direkte afgøre, hvilke konkrete regler og vilkår der har været gældende for de enkelte lønmodtagere.

Vi opdeler indvandrere i EØS, MENAPT og øvrige lande

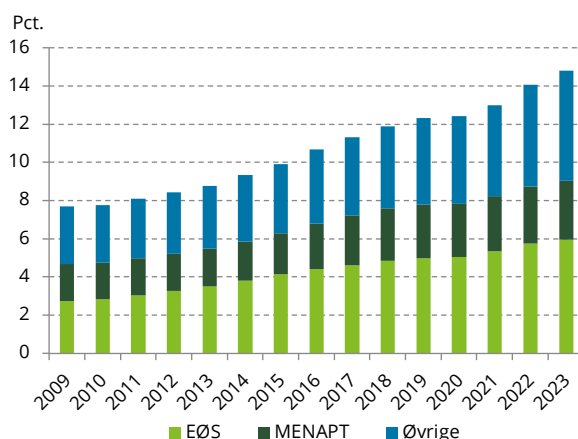
For at belyse forskelle i, hvordan indvandrere klarer sig på det danske arbejdsmarked, opdeler vi indvandrere i tre grupper efter deres oprindelsesland: EØS-lande, MENAPT-lande og øvrige lande. Formålet er at undersøge, om der er forskelle mellem grupperne i deres placering i lønfordelingen, deres tilknytning til arbejdsmarkedet og deres lønmobilitet over tid. EØS omfatter landene i Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, mens MENAPT omfatter lande i Mellemøsten, Nordafrika, Pakistan og Tyrkiet. Den fulde landeopdeling fremgår af boks 7.

Figur 4.7 Udviklingen i udenlandske lønmodtagere fordelt på oprindelsesgruppe

Figur 4.7.a Antal udenlandske lønmodtagere



Figur 4.7.b Indvandreres andel af lønmodtagere



Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Indvandrere udgør en stigende andel af lønmodtagerne

Figur 4.7 viser, at antallet af indvandrere i beskæftigelse er steget markant gennem perioden på tværs af EØS-lande, MENAPT-lande og øvrige lande. I 2008 var der ca. 185.000 indvandrere blandt lønmodtagerne. I 2023 er tallet steget til omkring 388.000. Det svarer til mere end en fordobling over perioden. Indvandrere udgør samtidig en stigende andel af lønmodtagerne i Danmark: 14,8 procent i 2023 mod 7,6 procent i 2008.

Flere lønmodtagere fra både MENAPT, EØS og øvrige lande

Den stigende andel indvandrere blandt lønmodtagerne ses både for personer fra EØS-lande, MENAPT-lande og øvrige lande. Andelen af arbejdsstyrken, der udgøres af indvandrere fra EØS-lande, er steget fra 2,7 procent i 2008 til 5,9 procent i 2023. I samme periode er andelen af indvandrere fra MENAPT-lande steget fra 1,9 procent til 3,1 procent. Indvandring fra øvrige lande udgjorde 3,0 procent i 2008 og 5,8 procent i 2023. Den relative stigning har dermed været størst blandt indvandrere fra EØS-lande og mindst blandt indvandrere fra MENAPT-lande. Udenlandsk arbejdskraft udgør dermed i dag en væsentligt større del af den danske arbejdsstyrke end for blot 15 år siden.

Stærkt arbejdsmarked tiltrækker flere indvandrere, ...

Stigningen i andelen af udenlandske lønmodtagere afspejler bl.a., at Danmark i en længere årrække har haft et arbejdsmarked med høj beskæftigelse og efterspørgsel efter arbejdskraft i flere brancher. Det har fået flere virksomheder til at rekruttere arbejdskraft fra udlandet. Samtidig har Danmark været et attraktivt arbejdsmarked for udenlandsk arbejdskraft med relativt gode løn- og arbejdsvilkår samt en stabil økonomisk udvikling.

... hvilket øger beskæftigelse og produktion

Den stigende andel udenlandske lønmodtagere har bidraget til at øge arbejdsstyrken i Danmark. Det kan understøtte produktion og vækst, særligt når den demografiske udvikling betyder, at en mindre del af befolkningen er i den erhvervsaktive alder. Udenlandsk arbejdskraft kan derfor få stigende betydning for dansk økonomi og for finansieringen af velfærdssamfundet. Det gør det

samtidig relevant at undersøge, hvordan den voksende gruppe af udenlandske lønmodtagere placerer sig på det danske arbejdsmarked.

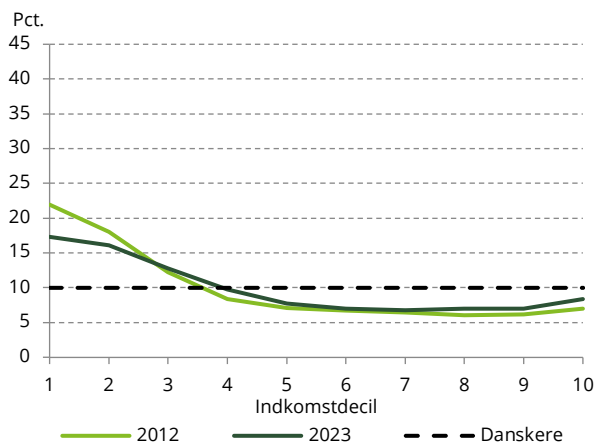
Lønfordeling af indvandrere i forhold til danskere

Indvandrere starter i høj grad i job med lav løn

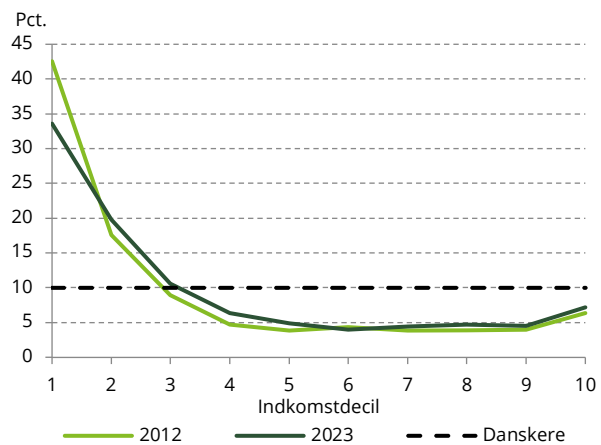
Figur 4.8 viser, hvordan beskæftigede indvandrere fordeler sig på løndeciler i 2012 og 2023. Løndecilerne går fra 1 til 10 og er beregnet på baggrund af timelønnen blandt beskæftigede danskere og efterkommere, hvor decil 1 er den lavest lønnede tiendedel af beskæftigede danskere og efterkommere, og decil 10 er den højest lønnede tiendedel. Figur 4.8.a viser, hvordan alle indvandrere fordeler sig på disse løndeciler, mens figur 4.8.b viser den tilsvarende fordeling for nytilkomne indvandrere i de udvalgte år. Ved at placere indvandrere i denne lønfordeling kan man se, om de er over- eller underrepræsenteret i forskellige dele af lønfordelingen sammenlignet med den øvrige beskæftigelse. Den stiplede linje angiver den forventede andel på 10 procent, hvis indvandrere var jævnt fordelt på tværs af løndecilerne.

Figur 4.8 Udenlandske lønmodtageres placering i lønfordelingen målt ved deciler, 2012 og 2023

Figur 4.8.a Alle udenlandske lønmodtagere



Figur 4.8.b Nytilkomne udenlandske lønmodtagere



Anm.: Da decilfordelingen er beregnet på baggrund af lønnen for den øvrige befolkning, vil den øvrige befolkning pr. definition udgøre præcis 10 procent af hvert decil. Nytilkomne indvandrere defineres som personer, der befinder sig i deres første år i Danmark efter indvandring fra og med 2008. Er en indvandrer kommet til Danmark flere gange, tælles kun den første indvandring.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Flest indvandrere i de laveste løndeciler ...

Figur 4.8.b viser, at nytilkomne, beskæftigede indvandrere i høj grad er placeret i den nedre del af lønfordelingen. I figur 4.8.b er andelen i den laveste løndecil markant højere end for den øvrige befolkning, og andelen falder, jo højere man bevæger sig op i lønfordelingen. Nytilkomne indvandrere er dermed i særlig grad overrepræsenterede i de laveste løndeciler og underrepræsenterede i de højere løndeciler.

... især for nytilkomne indvandrere ...

Ser man derimod på alle beskæftigede indvandrere i figur 4.8.a, er fordelingen mindre skæv. Indvandrere er fortsat mest overrepræsenterede i de laveste løndeciler, men forskellene er mindre udtalte end blandt de nytilkomne. Fordelingen er derfor mere jævn på tværs af lønfordelingen, selvom indvandrere samlet set fortsat er overrepræsenterede i den nedre del af lønfordelingen.

... men dette udglattes over tid

Sammenligningen af panel a og b peger på, at mange nytilkomne indvandrere starter i lavtlønnede job på det danske arbejdsmarked. Når man ser på alle beskæftigede indvandrere, er fordelingen dog mere jævn. Det kan afspejle, at en del indvandrere bevæger sig op i lønfordelingen over tid, og at sammensætningen ændrer sig, fordi nogle indvandrere forlader arbejdsmarkedet eller rejser ud af Danmark igen, særligt hvis de har været placeret i den nedre del af lønfordelingen. Dette undersøges nærmere senere i analysen.

Også væsentlig gruppe øverst i lønfordelingen

Ser man nærmere på figur 4.8.a, ligger indvandreres andel relativt stabilt fra omkring fjerde til niende løndecil, typisk mellem 6 og 9 procent. Det betyder, at indvandrere i disse løndeciler er lidt

underrepræsenterede sammenlignet med den øvrige befolkning. I den øverste løndecil stiger andelen dog igen. Det kan afspejle, at nogle indvandrere arbejder i stillinger med relativt høje lønninger, fx i internationale virksomheder, på universiteter eller i sundhedssektoren.

Skæv fordeling kan skabe opdelt arbejdsmarked

Samlet set viser figur 4.7 og figur 4.8 to centrale udviklingstræk. For det første er antallet og andelen af indvandrere i den danske arbejdsstyrke vokset markant gennem de seneste 15 år. For det andet placerer mange indvandrere sig i første omgang i den nedre del af lønfordelingen. Kombinationen af disse to forhold er en vigtig del af baggrunden for debatten om udenlandsk arbejdskraft. Bekymringen er, om en stor tilgang af indvandrere kan bidrage til et mere permanent lavindkomstsegment på det danske arbejdsmarked, hvor nogle enten har lav løn eller mangler beskæftigelse.

Regelændringer kan udfordre sammenlignelighed

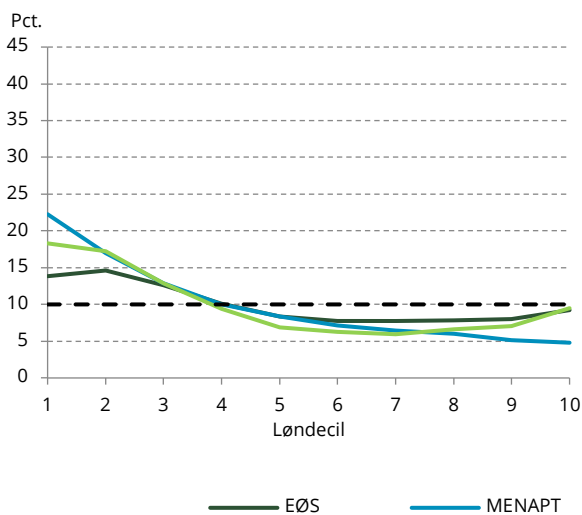
Det er vigtigt at understrege, at reglerne for adgang til det danske arbejdsmarked løbende ændres. Det betyder, at sammensætningen af indvandringen også ændrer sig over tid, både i forhold til, hvilke lande indvandrerne kommer fra, og hvilket uddannelsesniveau de har. Fremtidige indvandrere kan derfor ikke nødvendigvis sammenlignes direkte med de nuværende. De historiske data udgør imidlertid det bedste tilgængelige grundlag for at belyse indvandreres tilpasning til det danske arbejdsmarked. Samtidig bør man være varsom med at drage konklusioner om fremtiden på baggrund af historiske data, særligt på et område som udenlandsk arbejdskraft, hvor både regler og sammensætning har ændret sig betydeligt over tid.

Indvandreres oprindelse på tværs af løndeciler

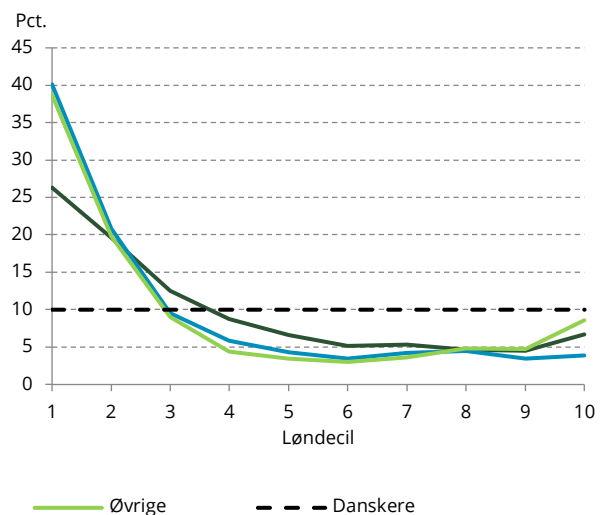
Figur 4.9 viser, hvordan beskæftigede indvandrere fra forskellige oprindelsesgrupper fordeler sig på tværs af lønfordelingen i 2023. Figur 4.9.a viser fordelingen for alle indvandrere, mens figur 4.9.b viser fordelingen for nytilkomne indvandrere. Figuren illustrerer dermed, hvilke oprindelsesgrupper der især er over- eller underrepræsenterede i de forskellige løndeciler.

Figur 4.9 Udenlandske lønmodtageres placering i løndeciler opdelt på oprindelse, 2023

Figur 4.9.a Alle udenlandske lønmodtagere



Figur 4.9.b Nytilkomne udenlandske lønmodtagere



Anm.: Da decilfordelingen er beregnet på baggrund af lønnen for danskere, vil danskere pr. definition udgøre præcis 10 procent af hvert decil. Nytilkomne indvandrere defineres som personer, der befinder sig i deres første år i Danmark efter indvandring fra og med 2008. Er en indvandrer kommet til Danmark flere gange, tælles kun den første indvandring.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Indvandrere er ujævnt fordelt i lønfordelingen

Overordnet set viser figur 4.9, at indvandrere ikke er jævnt fordelt på tværs af lønfordelingen. Der er klare forskelle mellem oprindelsesgrupperne, og nytilkomne indvandrere placerer sig i højere grad i de lavere løndeciler, som det også fremgik af figur 4.8. Danskere og efterkommere udgør pr. definition 10 procent i hvert decil, mens indvandrere enten er over- eller underrepræsenterede afhængigt af løndecil og oprindelsesgruppe.

MENAPT og øvrige lande koncentreret i lavtlønsjob

Indvandrere fra ikke-EØS-lande (MENAPT-lande og øvrige lande) er markant overrepræsenterede i den nedre del af lønfordelingen, både for nytilkomne og for alle indvandrere. I den laveste løndecil for alle indvandrere fra MENAPT-lande ligger andelen på 23,5 procent, hvorefter andelen falder jævnt gennem lønfordelingen til 4,7 procent i den højeste decil. Det samme gør sig gældende for nytilkomne indvandrere fra MENAPT-lande, hvor andelen i nederste løndecil er helt oppe på 40,1 procent. Det peger på, at denne gruppe i høj grad er koncentreret i lavere lønnede job.

EØS har mindre skæv fordeling

Indvandrere fra EØS-lande har en fordeling, der ligger tættere på den danske lønfordeling end indvandrere fra MENAPT-lande og øvrige lande. Indvandrere fra EØS-lande er stadig overrepræsenterede i den nederste del af lønfordelingen, men i mindre grad end ikke-EØS-lande, og andelen af alle EØS-indvandrere ligger tættere på de 10 procent i midten af lønfordelingen. I de højere løndeciler ligger indvandrere fra EØS-lande kun svagt under 10 procent og nærmer sig igen gennemsnittet i den øverste decil. Blandt nytilkomne indvandrere fra EØS-lande ligger 26,3 procent i den nederste løndecil. Det er en højere andel, men væsentligt lavere end blandt nytilkomne indvandrere fra MENAPT-lande og øvrige lande.

Fordelingen i deciler udglattes over tid

Derudover ses det, akkurat som i figur 4.8, at der sker en væsentlig udglatning af løndecilplacering for beskæftigede indvandrere over tid. Mange indvandrere fra alle oprindelsesgrupper placerer sig som udgangspunkt nederst i lønfordelingen, når de først kommer til Danmark, men over tid bevæger en væsentlig del sig opad i lønfordelingen.

Størst skævhed for MENAPT

Samlet set viser figur 4.9 dermed, at indvandrere fra alle tre grupper er overrepræsenterede i den nedre del af lønfordelingen, men i forskelligt omfang, og at mange indvandrere, der oprindeligt placerer sig lavt i lønfordelingen, bevæger sig opad med tiden, såfremt de formår at bevare beskæftigelsen. Særligt indvandrere fra MENAPT-lande skiller sig ud ved at være markant koncentreret i de laveste løndeciler. Indvandrere fra EØS-lande og øvrige lande er derimod mere jævnt fordelt på tværs af lønfordelingen og er i højere grad også repræsenteret i de øvre løndeciler. Det gælder både, når man ser på alle indvandrere, og når man alene ser på nytilkomne indvandrere.

Boks 7 Datagrundlag og metode for analyse af udenlandsk arbejdskraft

Denne boks beskriver datagrundlag, population og konstruktion af de centrale variable i analysen af udenlandsk arbejdskraft.

Datagrundlag og population

Analysen er baseret på registerdata fra Danmarks Statistik på personniveau i hvert af årene 2008 til 2023. Løn- og timeoplysninger stammer fra BFL. Populationen omfatter alle lønmodtagere i alderen 16–65 år med positiv lønindkomst og et positivt antal registrerede løntimer i et givent år. I sidste del af analysen, hvor der ses på udvikling over tid, er populationen begrænset, så personer kun medtages, hvis de i det tidlige år havde en alder, der gjorde, at de var maksimalt 65 år i 2023.

Timelønnen beregnes som lønindkomsten divideret med løntimer. Ved at tage udgangspunkt i timelønnen kan individer sammenlignes, uanset om de har været beskæftiget hele året eller har haft forskellig arbejdstid. Inddelingen er personvægtet og baseret på observeret timeløn.

Indvandringsstatus er defineret ved Danmarks Statistiks officielle klassifikation (IE_TYPE). Studerende, defineret som personer indskrevet i uddannelsesregistret i det pågældende år, er udeladt fra populationen. Analysen er således baseret på lønmodtagere med aktiv tilknytning til arbejdsmarkedet.

Konstruktion af løndeciler og percentiler

For hvert år i perioden 2008–2023 beregnes løndeciler og lønpercentiler på baggrund af timelønnen for personer med dansk oprindelse og efterkommere. Indvandrere indgår ikke i beregningen af referencefordelingen, men placeres efterfølgende i denne fordeling.

Deciler og percentiler beregnes separat for hvert år, så placeringen altid er relativ til lønfordelingen i det pågældende år. Inddelingen er personvægtet og baseret på beregnet timeløn. På baggrund af denne konstruktion beregnes andelen af indvandrere i hver decil og percentil over tid.

Lønmobilitet

Lønmobilitet måles som ændringen i percentilplacering fra 2012 til 2023. Der skelnes mellem indvandrere, der er observeret i både start- og slutår, kun i startåret eller kun i slutåret. For personer observeret i begge år beregnes et percentilskift som forskellen mellem individets percentilplacering i startåret og slutåret. Målet er rent deskriptivt og afspejler ændringer i relativ placering i lønfordelingen. Da percentilerne hvert år beregnes i forhold til den øvrige befolkning, defineret som danskere og efterkommere, vil ændringer både afspejle individuel lønudvikling og ændringer i referencegruppens lønstruktur.

Oprindelseslande og landegrupper

Oplysninger om oprindelsesland og verdensdel følger Danmarks Statistiks standardklassifikationer.

I analysen opdeles indvandrere i lande fra Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS) og landene i *Mellemøsten, Nordafrika, Pakistan og Tyrkiet* (MENAPT). Landeinddelingen er som følger:

EØS omfatter: Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrig, Grækenland, Holland, Irland, Italien, Kroatien, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Spanien, Sverige, Tjekkiet, Tyskland, Ungarn, Østrig samt ikke-EU-landene Norge, Island og Liechtenstein.

MENAPT omfatter: Syrien, Kuwait, Libyen, Saudi-Arabien, Libanon, Somalia, Irak, Qatar, Sudan, Bahrain, Djibouti, Jordan, Algeriet, Forenede Arabiske Emirater, Tunesien, Egypten, Marokko, Iran, Yemen, Mauretanien, Oman, Afghanistan, Pakistan og Tyrkiet.

Gruppen Øvrige omfatter resten af verdens lande. Gruppen dækker over meget forskellige lande, hvilket også må forventes at afspejle sig i, hvor i lønfordelingen indvandrere fra disse lande placerer sig på det danske arbejdsmarked. I 2023 er de største oprindelseslande Ukraine (13,9 procent), Indien (6,9 procent), Storbritannien (5,8 procent), Thailand (5,4 procent), Bosnien-Hercegovina (5,3 procent), Kina (4,7 procent) og Filippinerne (4,3 procent).

Boks 8 Redegørelse for processen for indvandring til det danske arbejdsmarked

Denne boks beskriver de overordnede regler for adgang til det danske arbejdsmarked for indvandrere samt de centrale opholdsgrundlag, som indvandrere kommer til Danmark på.

Adgang til arbejdsmarkedet

Adgangen til det danske arbejdsmarked afhænger i høj grad af statsborgerskab. Borgere fra EU- og EØS-lande kan frit rejse ind i Danmark og tage arbejde uden forudgående tilladelse. Ved ophold over tre måneder skal de registreres og have et EU-opholdsdokument, men adgangen til ophold og beskæftigelse er relativt ubegrænset.

For borgere fra lande uden for EU/EØS gælder der derimod væsentligt strengere regler. De skal som udgangspunkt have både opholds- og arbejdstilladelse, før de kan tage arbejde i Danmark. Tilladelser gives typisk på baggrund af konkrete jobtilbud og under ordninger, der stiller krav til bl.a. løn og kvalifikationer. Reglerne har været ændret over tid, og derfor kan man ikke nødvendigvis sammenligne kravene til nytilkomne med vilkårene for de indvandrere, der allerede befinder sig i Danmark. En del af indvandrerne fra lande uden for EU/EØS har asyl eller familiesammenføring som opholdsgrundlag.

I dag er kravene for at komme til Danmark og arbejde som ikke-EU- og EØS-statsborger, at man har et konkret tilbud om lønnet ansættelse. Dette er dog ikke tilstrækkeligt, da man som udgangspunkt også skal have en tilstrækkelig høj løn eller en uddannelse eller kompetencer, der er særlig efterspørgsel efter. Generelt gælder det, at ansættelse sker på vilkår, der svarer til danske løn- og arbejdsvilkår. Som udgangspunkt kan personer med opholds- og arbejdstilladelse få familiesammenført deres familie, hvilket betyder, at deres ægtefælle, registrerede partner eller faste samlever samt eventuelle hjemmeboende børn under 18 år kan få opholdstilladelse.

Som indvandrer kan man få opholds- og arbejdstilladelse, hvis man har en løn på mindst 552.000 kroner om året. Lønkravet nedsættes dog til 446.000 kroner om året, hvis en række forhold omkring jobbet gør sig gældende. En anden mulighed for at opnå opholds- og arbejdstilladelse er at have en uddannelse, hvor der er særlig mangel på arbejdskraft. Præcis, hvilke uddannelser der er mangel på, opgøres løbende på såkaldte positivlister. Endvidere kan forskere med en forskningsrelevant uddannelse komme til Danmark og arbejde i en forskningsstilling. For alle disse muligheder gælder det, at hvis man mister sit job, kan man som udgangspunkt blive i landet i seks måneder, mens man søger nyt job. Har man derefter ikke fundet nyt job, eller på anden måde opnået opholdstilladelse, skal man forlade landet.

I tillæg til ovenstående findes en række specialordninger for bl.a. kunstnere, atleter, ansatte på boreplatforme, fodermestre i landbruget og udenlandske konsulenter.

Udlændinge, der kommer til Danmark som flygtninge eller via familiesammenføring, har som udgangspunkt fri adgang til arbejdsmarkedet. Det betyder, at de ikke er bundet til en specifik arbejdsgiver eller ordning, men frit kan søge beskæftigelse på samme vilkår som øvrige lønmodtagere. Deres opholdsgrundlag er således ikke direkte knyttet til et konkret job, hvilket adskiller sig fra mange af de arbejdsmarkedsordninger, der gælder for øvrige tredjelandsborgere.

Kilde: Egen fortolkning pba. www.nyidanmark.dk

Indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet

Mange forlader arbejdsmarkedet eller Danmark, men de, som bliver, rykker op lønmæssigt

En central del af debatten om udenlandsk arbejdskraft handler ikke kun om, hvor indvandrere placerer sig i lønfordelingen på et givent tidspunkt, men også om, hvordan deres tilknytning til arbejdsmarkedet udvikler sig over tid. Hvis indvandrere i job med lavere løn i høj grad bliver i Danmark uden at bevæge sig op i lønfordelingen eller uden at fastholde beskæftigelse, kan det bidrage til et mere permanent lavindkomstsegment. I det følgende ser vi derfor nærmere på indvandreres tilknytning til det danske arbejdsmarked over tid og deres lønmobilitet.

Opholdsgrundlag er forskelligt afhængigt af oprindelsesland

Forskelle mellem indvandrere fra MENAPT-lande og EØS-lande skal ses i lyset af, at grupperne ofte har forskellige opholdsgrundlag. Opholdsgrundlaget har betydning for, hvilke rettigheder indvandrere har, hvis de mister deres arbejde, og hvor længe de kan blive i Danmark uden beskæftigelse. For EØS-borgere er opholdet typisk knyttet til reglerne om arbejdskraftens frie bevægelighed, hvor retten til ophold i høj grad afhænger af, om personen arbejder, søger arbejde eller på anden måde kan forsørge sig selv. For indvandrere fra MENAPT-lande kan opholdet derimod i højere grad være knyttet til fx familiesammenføring, flygtningestatus eller andre opholdsordninger, som kan give en anden og ofte mere varig tilknytning til Danmark, også hvis beskæftigelsen ophører.

Uens institutionelle rammer kan gøre udfaldet

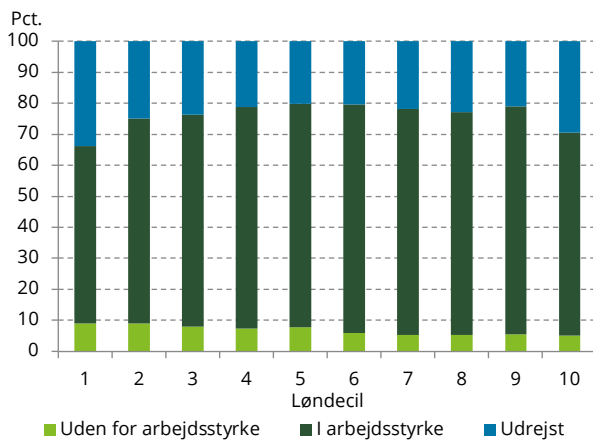
Det betyder, at udviklingen over tid ikke kun afspejler forskelle i arbejdsmarkedstilknytning, men også forskelle i de institutionelle rammer vedrørende ophold og forsørgelse. Hvis en EØS-borger mister sit job, kan det i nogle tilfælde føre til udrejse, mens en indvandrer med et andet opholdsgrundlag i højere grad kan blive i Danmark og overgå til offentlig forsørgelse. Når vi sammenligner gruppernes bevægelser ud af arbejdsmarkedet, er det derfor vigtigt at fortolke forskellene som et samspil mellem arbejdsmarkedsforhold, opholdsrettigheder og adgang til ydelser.

Mange indvandrere forlader Danmark igen

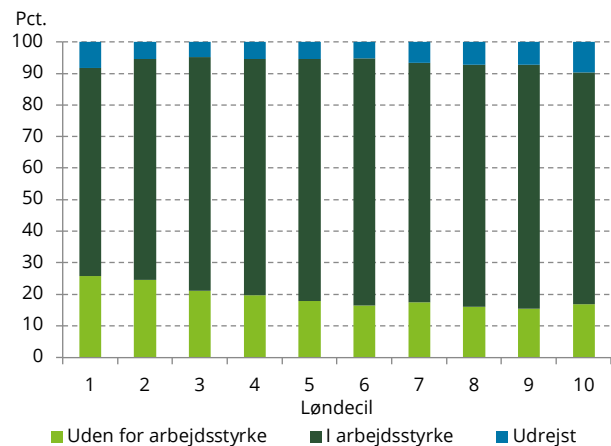
Figur 4.10 viser udenlandske lønmodtagere, der var i job på det danske arbejdsmarked i 2012, opdelt på deres løndeciler i 2012 og fordelt på deres efterfølgende tilknytning til beskæftigelse i Danmark i 2023 for forskellige oprindelsesgrupper. Indvandrerne opdeles her i tre grupper: dem, der fortsat er i arbejdsstyrken; dem, der har forladt arbejdsstyrken, men fortsat opholder sig i Danmark; og dem, der er rejst ud af Danmark.

Figur 4.10 Udenlandske lønmodtagere i 2012, opdelt på løndeciler i 2012 og fordelt på status i 2023

Figur 4.10.a EØS



Figur 4.10.b MENAPT



Anm.: Udrejst dækker også personer, der døde i perioden. Analysen medtager kun udenlandske lønmodtagere, som var mellem 16 og 54 år i 2012, og som derfor er maksimalt 65 år i 2023.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Lavtlønnede forlader oftere arbejdsmarkedet ...

Figur 4.10 viser, at der er betydelig forskel på, om personer, der ikke længere er i arbejdsstyrken i 2023, fortsat opholder sig i Danmark eller er udrejst. Blandt EØS-indvandrere er andelen, der rejser ud af Danmark, langt større end blandt MENAPT-indvandrere, mens sidstnævnte i højere grad forlader arbejdsstyrken og bliver i landet. Forskellen ses på tværs af lønfordelingen, men er særligt udtalt i bunden. Når mange indvandrere i de laveste løndeciler forlader beskæftigelsen, enten ved at rejse ud af Danmark eller ved at overgå til anden forsørgelse end lønarbejde, kan det pege på begrænsede muligheder for at forbedre deres lønposition. Det kan betyde, at nogle vælger at forlade arbejdsmarkedet frem for at blive i job med relativt lav løn.

... og MENAPT forlader i højere grad end EØS

Desuden ser vi, at en væsentligt større andel af indvandrere fra MENAPT-lande forlader arbejdsmarkedet, men bliver i Danmark, sammenlignet med indvandrere fra EØS-lande. Det gælder på tværs af lønfordelingen, men er særligt tydeligt i bunden. Dette resultat taler netop ind i bekymringen om, at nogle indvandrere, der kommer til Danmark for at arbejde, forlader arbejdsstyrken og ender på sociale ydelser.

Forskel i gruppernes størrelse

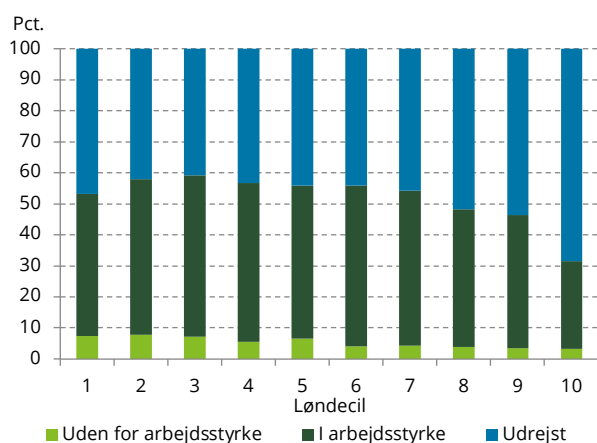
Når man fortolker figurerne, skal man dog holde sig for øje, at indvandrere fra MENAPT udgør den mindste af grupperne, ca. 45.000 personer i 2012, mod ca. 75.000 fra EØS, jf. figur 4.7. Det betyder, at selvom en stor andel fra særligt MENAPT-landene forlader arbejdsmarkedet, så drejer det sig samlet set om ca. 8.700 personer, som forlader arbejdsmarkedet fra MENAPT-lande. Til sammenligning er det tilsvarende tal for EØS ca. 4.700 personer.

Fokus på nytilkomne indvandrere for et mere aktuelt billede

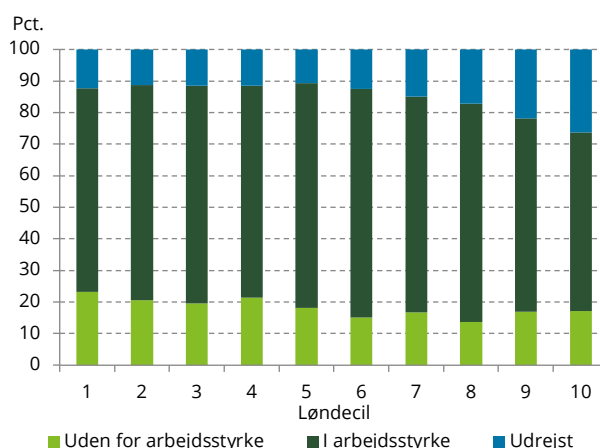
For at få et mere aktuelt billede af indvandringen til det danske arbejdsmarked ser vi i det følgende særligt på nytilkomne indvandrere i perioden 2011-2013. Nytilkomne er særligt relevante, fordi det i høj grad er denne gruppe, som den nuværende arbejdsmarkedspolitik og udlændingepolitik kan påvirke. Samtidig giver det et klarere billede af de mønstre, der gør sig gældende kort tid efter indvandring, før længerevarende tilknytning til Danmark, fx gennem familie eller permanent ophold, påvirker adfærden. Ved at fokusere på nytilkomne kan vi derfor bedre belyse, hvordan indvandrere i første omgang integreres på arbejdsmarkedet, og i hvilken grad de efterfølgende bliver i Danmark eller forlader landet igen.

Figur 4.11 Nytilkomne udenlandske lønmodtagere i perioden 2011-2013, fordelt på løndeciler i 2011-2013 og fordelt på status i 2023

Figur 4.11.a EØS



Figur 4.11.b MENAPT



Anm.: Udrejst dækker også personer, der er døde i perioden. Analysen medtager kun udenlandske lønmodtagere, som var mellem 16 og 54 år i 2012, og som derfor er maksimalt 65 år i 2023.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

MENAPT-indvandrere bliver i højere grad i Danmark

Figur 4.11 viser, at mønstrene for nytilkomne indvandrere i endnu højere grad er præget af udrejse sammenlignet med den samlede gruppe af indvandrere. Særligt for indvandrere fra EØS-lande er udrejse meget udbredt, og andelen, der forlader Danmark, er markant højere end blandt MENAPT-indvandrere. Forskellen er tydelig på tværs af løndeciler, men særligt udtalt i de højere deciler, hvor en stor del af de nytilkomne EØS-indvandrere fra 2011 til 2013 ikke længere er i Danmark i 2023. For indvandrere fra MENAPT-lande ses et andet mønster. Her bliver en langt større andel i Danmark, også blandt dem, som forlader arbejdsmarkedet. Samtidig er det fortsat en relativt stor andel i de lavere løndeciler, der forlader arbejdsmarkedet, men bliver i Danmark. For begge grupper gælder det, at markant flere fra de højeste løndeciler rejser ud af landet. Antages det, at de forbliver i deres højtlønnede job, vil det som udgangspunkt være en samfundsøkonomisk gevinst, hvis man kunne få flere højtlønnede indvandrere til at blive i landet.

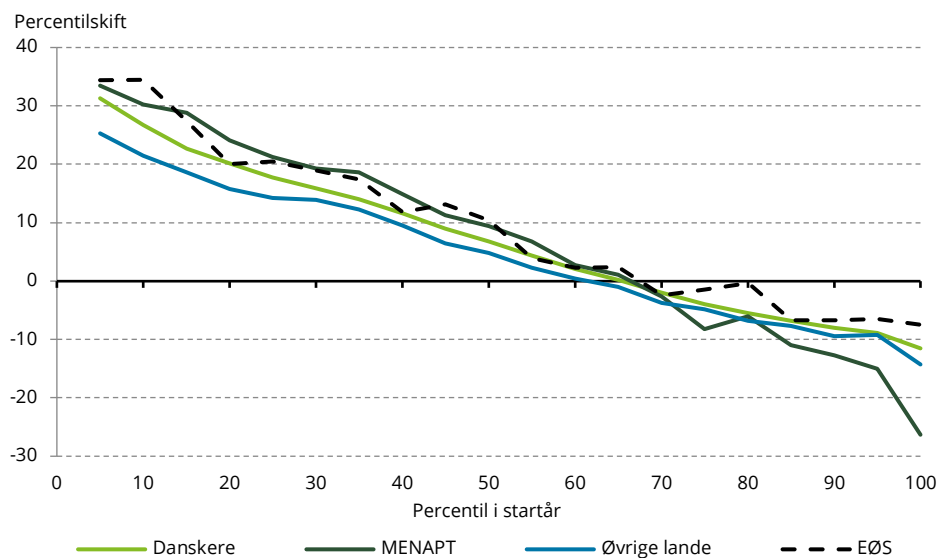
Hyppigere udrejse blandt nytilkomne indvandrere

Figur 4.11 viser, at lønmodtagere fra MENAPT-lande i mindre grad forlader Danmark, men i højere grad forlader arbejdsmarkedet og bliver i Danmark end andre oprindelsesgrupper. At udrejseandelen generelt er højere blandt nytilkomne end blandt alle indvandrere, hænger formentlig sammen med, at en stor del af udvandringen finder sted relativt kort tid efter indvandring. Indvandrere, der bliver i Danmark i en længere årrække, har i højere grad etableret en mere permanent tilknytning til landet, fx gennem familie eller længerevarende ophold, og har derfor mindre tilbøjelighed til at rejse ud igen.

Måler den relative lønmobilitet blandt indvandrere

Figur 4.12 ser nærmere på lønmobiliteten blandt personer, der har været i beskæftigelse både i 2012 og i 2023. Figuren viser ændringen i lønpercentil fra 2012 til 2023 for danskere og efterkommere samt for tre grupper af indvandrere: indvandrere fra EØS-lande, indvandrere fra MENAPT-lande og indvandrere fra øvrige lande.

Figur 4.12 Ændring i lønplacering 2012-2023 efter lønplacering i 2012



Anm.: Data er grupperet i fem procentgrupper i udgangsåret.
 Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Naturlig faldende sammenhæng i figuren

Helt naturligt ses der en faldende sammenhæng mellem lønplaceringen i 2012 og det efterfølgende percentilskit. Personer, der starter i den nedre del af lønfordelingen, har større mulighed for at bevæge sig opad, mens personer i den øverste del i højere grad kun kan bevæge sig nedad.

Lønmobilitet blandt indvandrere ligner danskernes

Det centrale resultat er imidlertid, at lønmobiliteten for de udenlandske lønmodtagere, der er beskæftigede i både 2012 og 2023, generelt ligger tæt på den, der observeres for danskere og efterkommere, dog med visse forskelle mellem grupperne. Indvandrere fra EØS-lande ligger gennemgående over danskere og efterkommere på tværs af store dele af fordelingen, hvilket peger på en relativt høj mobilitet opad. Indvandrere fra øvrige lande ligger tæt på danskere og efterkommere, men typisk en smule under.

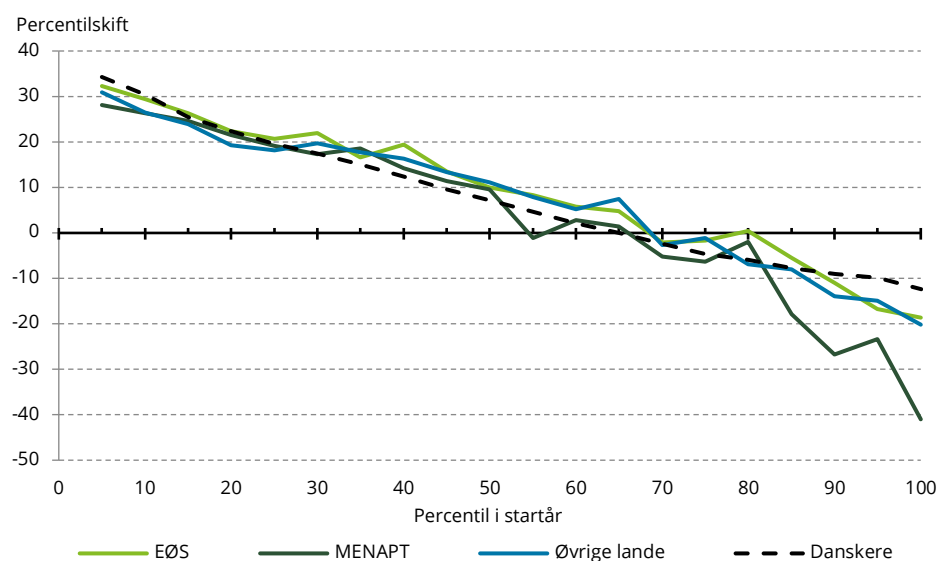
Forskel i relativ lønmobilitet på tværs af udgangspunkt

Indvandrere fra MENAPT-lande skiller sig ud ved at have relativt høj mobilitet opad i den nedre del af lønfordelingen, hvor de ligger over danskere og efterkommere, men større mobilitet nedad i den øvre del. I de højeste percentiler ligger de markant under de øvrige grupper, hvilket peger på, at det i mindre grad lykkes denne gruppe at fastholde en høj placering i lønfordelingen over tid.

Opdeling på nytilkomne indvandrere

For yderligere at belyse lønmobiliteten ser vi også særskilt på nytilkomne indvandrere fra årene 2011-2013. Formålet er at undersøge, om de mønstre, der observeres for den samlede gruppe af indvandrere, også gør sig gældende for personer, der er kommet til Danmark i nyere tid. Nytilkomne er særligt interessante, fordi de i højere grad afspejler den mere aktuelle indvandring til arbejdsmarkedet. Dermed kan figur 4.13 give et mere direkte billede af, hvordan indvandrere bevæger sig i lønfordelingen i årene efter ankomst.

Figur 4.13 Ændring i lønplacering for nytilkomne udenlandske lønmodtagere (2011-2013) frem mod 2023



Anm.: Data er grupperet i fem procentgrupper i udgangsåret. Lønmobiliteten for danskere og efterkommere er beregnet på baggrund af danskere og efterkommere i 2011-2013. Nytilkomne indvandrere er defineret som det første år, en indvandrer kommer til Danmark efter 2008. Er en indvandrer kommet til Danmark flere gange, tælles kun den første indvandring.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Forskelle mellem grupper er begrænsede

Figur 4.13 viser, at lønmobiliteten blandt nytilkomne indvandrere i store træk følger det samme mønster som for den samlede gruppe af indvandrere. Sammenhængen mellem lønplaceringen i 2012 og det efterfølgende percentilskift ligner i høj grad den, der observeres for danskere og efterkommere, og forskellene mellem grupperne er generelt begrænsede. Samtidig ligger lønmobiliteten for nytilkomne indvandrere gennemgående lidt tættere på danskere og efterkommere end for den samlede gruppe af indvandrere.

Forsigtig fortolkning af fald i lønmobilitet i højere deciler

Som vi også så i figur 4.13, har indvandrere fra MENAPT-lande en større mobilitet nedad i den øvre del af lønfordelingen. Dette resultat skal dog fortolkes med forsigtighed. For det første er der tale om relativt få personer i de højeste løndeciler blandt nytilkomne indvandrere fra MENAPT-lande, hvilket kan give større udsving i estimaterne. For det andet dækker fald i de højeste percentiler over bevægelser mellem relativt højt-lønnede job. Dermed er der ikke tale om en udvikling, der i sig selv peger på, at indvandrere bliver fastlåst i den nedre del af lønfordelingen.

Indvandrere er ikke fastlåst i lavtlønsjob

Samlet set peger figur 4.10, figur 4.11, figur 4.12 og figur 4.13 i samme retning. Mange indvandrere, som starter i job med lavere løn, vil efter nogle år enten forlade Danmark igen eller forlade arbejdsmarkedet, men blive i Danmark, og vi ser, at MENAPT-indvandrere i højere grad bliver. Samtidig tyder resultaterne på, at de udlændinge, der forbliver i beskæftigelse, i vid udstrækning har mulighed for at bevæge sig op i lønfordelingen på nogenlunde samme måde som danskere og efterkommere, men med forskelle mellem grupperne. Resultaterne understøtter dermed billedet af, at indvandrere i lavindkomstjob, som formår at fastholde beskæftigelsen, ikke i særlig høj grad er permanent fastlåst i den nedre del af lønfordelingen.

Antallet af indvandrere er mere end fordoblet

Lav løn er sjældent en fastlåst position, men frafald fra arbejdsmarkedet er en udfordring

Udenlandsk arbejdskraft udgør i dag en væsentligt større del af den danske arbejdsstyrke end tidligere. Antallet af indvandrere blandt lønmodtagere er mere end fordoblet siden 2008, og deres andel af arbejdsstyrken er steget til knap 15 procent. Udviklingen afspejler bl.a. et stramt arbejdsmarked og en vedvarende efterspørgsel efter arbejdskraft i dansk økonomi.

Mange indvandrere starter nederst i lønfordelingen

Samtidig viser analysen, at indvandrere i højere grad end danskere og efterkommere befinder sig i den nedre del af lønfordelingen. Mange indvandrere starter således i job med lavere løn, hvilket bidrager til bekymringen om et mere permanent lavindkomstsegment på arbejdsmarkedet. Dette er især gældende for indvandrere fra MENAPT-lande, men gælder for alle oprindelsesgrupper. Resultaterne peger imidlertid også på, at dette billede ikke nødvendigvis afspejler en permanent opdeling af arbejdsmarkedet.

Flere MENAPT-indvandrere bliver i Danmark efter endt beskæftigelse

En betydelig del af indvandrerne, der først er beskæftigede, forlader arbejdsmarkedet i Danmark igen over tid, men der er forskelle mellem grupperne. Indvandrere fra EØS-lande, der forlader arbejdsmarkedet, rejser i høj grad også ud af Danmark, mens indvandrere fra MENAPT-lande i større omfang bliver i Danmark, efter at de har forladt arbejdsmarkedet. Denne forskel skal formentlig ses i lyset af variationer i opholdsgrundlag, hvor tilknytningen til arbejdsmarkedet i højere grad er afgørende for EØS-borgernes opholdsret, mens indvandrere fra MENAPT-lande oftere har et opholdsgrundlag, der ikke er direkte betinget af beskæftigelse.

De indvandrere, som bliver i beskæftigelse, har pæn lønmobilitet

Blandt dem, som både bliver i landet og i job, ligger lønmobiliteten samlet set tæt på den, der observeres for danskere og efterkommere, omend der er forskelle mellem grupperne. Dermed tyder analyserne ikke på, at indvandrere i job med lavere løn, som fastholder beskæftigelse, i særlig høj grad er permanent fastlåst i den nedre del af lønfordelingen.

Vi ser ikke klare tegn på fastholdelse i lavtlønsjob

Frygten for, at tilgangen af udenlandsk arbejdskraft fører til et permanent lavtlønnet B-hold på arbejdsmarkedet, finder ikke umiddelbart støtte i resultaterne. Selvom en del indvandrere starter i job med relativt lav løn, viser analysen, at de, der forbliver i beskæftigelse, har en lønmobilitet, der overordnet set ligner den øvrige befolkning i Danmark. Det peger på, at virksomhederne i vidt omfang formår at integrere udenlandske lønmodtagere på arbejdsmarkedet på samme måde som danske arbejdstagere, og at lavtlønsjobs i mange tilfælde fungerer som et første skridt snarere end en permanent placering.

Større risiko for arbejdsmarkedsexit blandt visse grupper

Der er til gengæld større grund til opmærksomhed i forhold til, hvad der sker med de indvandrere, som ikke forbliver en del af arbejdsmarkedet. En del forlader arbejdsmarkedet over tid, enten fordi de rejser hjem eller træder ud af arbejdsstyrken. Her er forskellene mellem grupper markante. Indvandrere fra EØS-lande har i højere grad en midlertidig tilknytning og rejser oftere ud igen, mens indvandrere fra MENAPT-lande i højere grad bliver i Danmark, men samtidig forlader arbejdsstyrken. Samtidig er det i højere grad personer i de lavere løndeciler, der forlader beskæftigelsen uden at forlade landet. Det peger på, at en del af denne gruppe har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet og derfor sandsynligvis en øget afhængighed af offentlige ydelser.

4.3 Seniorer på arbejdsmarkedet

Flere ældre kan presse velfærden

Seniorer fylder mere og mere på arbejdsmarkedet

Den demografiske udvikling betyder, at ældre udgør en voksende del af befolkningen i Danmark og i store dele af den vestlige verden. Det rejser centrale spørgsmål om bæredygtigheden af de offentlige finanser, fordi en større ældre befolkning øger udgifterne til offentlig forsørgelse og sundhed, samtidig med at arbejdsstyrken udgør en mindre del af befolkningen.

Mangel på arbejdskraft kan øge behov for seniorer

Samtidig er dansk økonomi præget af høj beskæftigelse og mangel på arbejdskraft. Derfor er det afgørende, at flere seniorer bliver længere på arbejdsmarkedet. For virksomhederne gør det seniorer til en vigtig del af arbejdsstyrken og skaber behov for større opmærksomhed på de medarbejdere, der befinder sig i slutningen af deres karriere, herunder deres arbejdsglæde, tilknytning til arbejdspladsen og ønsker til pensionstidspunkt.

Undersøger seniorers adfærd på arbejdsmarkedet

Denne analyse undersøger seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet og deres adfærd i de sene karriereår. Vi ser på, hvordan seniorer adskiller sig fra øvrige lønmodtagere med hensyn til anciennitet, jobmobilitet og forventninger til pension. Analysen undersøger desuden, hvad der karakteriserer de seniorer, der forventer at blive længere på arbejdsmarkedet.

Boks 9 Sådan har vi gjort

For at udarbejde analysen af seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet og adfærd i de sene karriereår anvendes forskellige datakilder for perioden 2010-2025.

I denne analyse defineres seniorer som personer på 55 år eller derover, i tråd med den gængse definition, der bl.a. anvendes af Beskæftigelsesministeriet. Gruppen opdeles desuden i personer under og over folkepensionsalderen. Med denne afgrænsning omfatter analysen både personer, der nærmer sig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, og personer, der har mulighed for at gå på pension, men vælger at forblive i beskæftigelse.

Følgende tabel viser pensionsalderen for den danske befolkning baseret på fødeår:

Tabel 4.1 Oversigt over hvornår borgere kan gå på folkepension

År	Folkepensionsalder (år)	Generation
2004-2018	65	Personer født efter 30. juni 1939
2019	65,5	Personer født mellem 1. januar og 30. juni 1954
2020	66	Personer født mellem 1. juli og 31. december 1954
2021	66,5	Personer født mellem 1. januar og 30. juni 1955
2022-2029	67	Personer født mellem 1. juli 1955 og 31. december 1962

Anm.: Tabel giver overblik over, hvornår borgere kan gå på folkepension.

Kilde: Egen tilvirkning pba. af <https://dreamgruppen.dk/modeller-og-metoder/befolkning/reformer-og-folkepensionsalder#1>

Det kan imidlertid diskuteres, om en fast aldersgrænse på 55 år fortsat er hensigtsmæssig. I takt med stigende levealder og en højere folkepensionsalder kan det argumenteres, at grænsen for, hvornår man betragtes som senior, bør justeres tilsvarende.

Opgørelsen af seniorer i beskæftigelse og seniorers beskæftigelsesgrad er baseret på data fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings database Jobindsats.dk, jf. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2026). Antallet af seniorer i beskæftigelse er omregnet til fuldtidsbeskæftigelse på baggrund af dataudtræk fra Jobindsats.dk vedrørende antallet af seniorer i befolkningen og deres gennemsnitlige beskæftigelsesgrad.

Lønmodtageres jobskifte fordelt på alder er opgjort efter samme metode som i analysen i kapitel 4.1, *Unge skifter job oftere end ældre, men ikke mere end i tidligere generationer*. Opgørelsen baserer sig på registerdata fra RAS-registeret, hvor befolkningens arbejdsmarkedsstatus opgøres årligt i november.

Arbejdstilsynet har spurgt medarbejdere i virksomheder om deres arbejdsmiljø, herunder emner, der knytter sig til trivsel på arbejdspladsen, jf. Arbejdstilsynet (2023). Spørgeskemaundersøgelserne er gennemført i 2012, 2014, 2016, 2018, 2021 og 2023. Spørgeskemaerne ændrede ordlyd i 2021 og 2023, men indeholder i høj grad de samme spørgsmål. Derfor indgår enkelte spørgsmål ikke i alle år.

Figur 4.16.b og figur 4.17 er baseret på 21.737 respondenter fra 2023, hvoraf 7.653 er 55 år eller derover. Figur 4.16.a, figur 4.18, figur 4.19 og figur 4.20 bygger på det samlede datasæt på 175.111 respondenter, hvoraf 51.768 er 55 år eller derover.

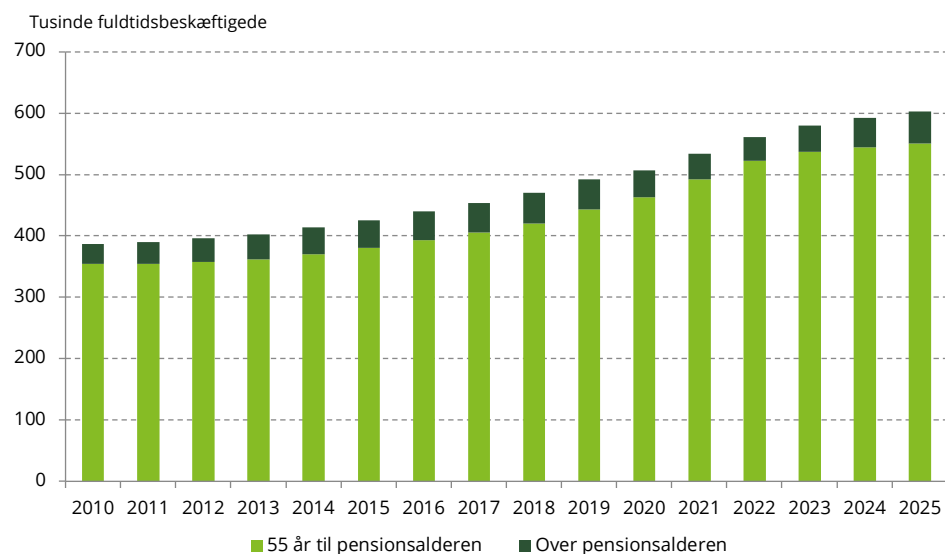
Flere seniorer på arbejdsmarkedet

Seniorer fylder gradvist mere på arbejdsmarkedet. I 2025 var der godt 600.000 fuldtidsbeskæftigede personer over 55 år, jf. figur 4.14. Det er markant flere end i 2010, hvor der var knap 390.000. Antallet af fuldtidsbeskæftigede seniorer er dermed steget med godt 210.000 personer i perioden, svarende til en stigning på 56 procent.

Stigende antal seniorer i beskæftigelse

Den samlede beskæftigelse i Danmark er også steget i perioden 2010-2025. Seniorernes beskæftigelse er dog vokset hurtigere end beskæftigelsen blandt øvrige aldersgrupper. I 2010 udgjorde seniorer 18 procent af den samlede fuldtidsbeskæftigelse, mens andelen var steget til 24 procent i 2025. En del af stigningen kan forklares med, at folkepensionsalderen i 2025 er to år højere end i 2010, at adgangen til tidlig tilbagetrækning er blevet reduceret, og at seniorer i dag udgør en større del af befolkningen.

Figur 4.14 Antal fuldtidsbeskæftigede seniorer over og under deres pensionsalder, 2010-2025



Anm.: Figuren viser antallet af seniorer over og under folkepensionsalderen, der er i arbejde i 2010-2025. Antal seniorer i beskæftigelse er omregnet til fuldtidsbeskæftigelse.

Kilde: Egen tilvirkning pba. Jobindsats.dk

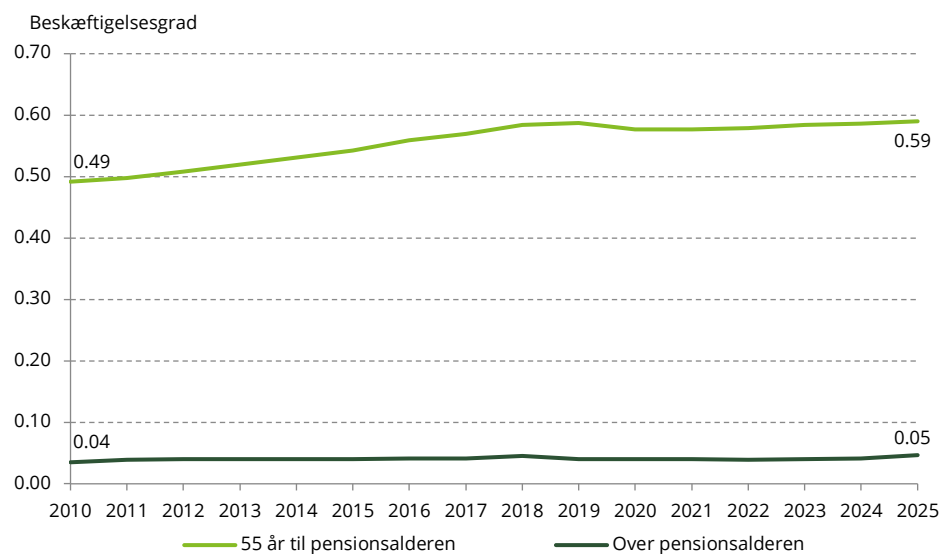
Flere seniorer arbejder, også efter folkepensionsalder

Stigningen i fuldtidsbeskæftigelsen er sket både blandt seniorer over og under folkepensionsalderen. Seniorer over folkepensionsalderen udgjorde i perioden 2010-2025 godt 8 procent af de fuldtidsbeskæftigede seniorer. At seniorer fylder mere på arbejdsmarkedet, betyder dog ikke nødvendigvis, at den enkelte senior arbejder mere end tidligere, fordi befolkningsgruppen over 55 år også er vokset i perioden. Derfor er det relevant at undersøge beskæftigelsesgraden, som tager højde for gruppens størrelse.

Seniorers beskæftigelsesgrad er også steget

Målt ved beskæftigelsesgraden arbejder seniorer også mere i dag end i 2010. Figur 4.15 viser udviklingen i beskæftigelsesgraden separat for seniorer under og over folkepensionsalderen. Beskæftigelsesgraden angiver andelen af befolkningsgruppen, der er i beskæftigelse, omregnet til fuldtidsbeskæftigelse. For seniorer under folkepensionsalderen er beskæftigelsesgraden steget fra 0,49 i 2010 til 0,59 i 2025. Det svarer til en stigning på 10 procentpoint. For seniorer over folkepensionsalderen er beskæftigelsesgraden steget fra 0,04 til 0,05. Det er fortsat en lille del af seniorerne over folkepensionsalderen, der er i fuldtidsbeskæftigelse, men andelen er steget svagt.

Figur 4.15 Seniorers gennemsnitlige beskæftigelsesgrad er steget, 2010-2025



Anm.: Figuren viser den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for seniorer under og over folkepensionsalderen. Beskæftigelsesgraden angiver andelen af en befolkningsgruppe, der er i beskæftigelse, omregnet til fuldtidsækvivalenter. Opgørelsen omfatter ordinær lønmodtagerbeskæftigelse inkl. fleksjob. De årlige beskæftigelsesgrader er beregnet som gennemsnittet af de månedlige beskæftigelsesgrader inden for året. I 2010 var der i gennemsnit 724.297 personer i aldersgruppen fra 55 år til folkepensionsalderen og 917.313 personer over folkepensionsalderen. I 2025 var der i gennemsnit 932.457 personer i aldersgruppen fra 55 år til folkepensionsalderen og 1.124.484 personer over folkepensionsalderen.

Kilde: Egen tilvirkning pba. Jobindsats.dk

Seniorer arbejder mere end tidligere

Seniorer arbejder altså mere i dag end i 2010, også når der tages højde for, at der er flere seniorer. Stigningen ser dog primært ud til at være sket fra 2010 til 2018. Blandt seniorer under folkepensionsalderen steg beskæftigelsesgraden med omtrent 10 procentpoint i denne periode, jf. figur 4.15. Siden 2018 har beskæftigelsesgraden været nogenlunde stabil.

Fokus på seniorers adfærd på arbejdsmarkedet

Seniorer minder ikke om deres yngre kollegaer, hvad angår anciennitet, jobskifte og forventninger til pensionsalder

Eftersom seniorer udgør en stadig større del af arbejdsstyrken, bliver det vigtigere for virksomheder at forstå, hvordan seniorer adskiller sig fra yngre medarbejdere. Det gælder både i forhold til jobmobilitet, anciennitet, arbejdsglæde og forventninger til pension. Den viden er central, hvis virksomheder skal blive bedre til at tiltrække og fastholde ældre medarbejdere.

Jobmobilitet understøtter gode match

Jobmobilitet er vigtig for et velfungerende arbejdsmarked, uanset lønmodtagerens alder. Når lønmodtagere skifter job, kan det bidrage til et bedre match mellem kompetencer og jobfunktioner og dermed til en mere effektiv reallokering af arbejdskraften. Jobskifte kan samtidig være forbundet med lønstigninger, enten fordi lønmodtageren forhandler sig til en højere løn, eller fordi vedkommende skifter til en mere produktiv virksomhed med højere lønniveau.

Seniorer har lavere jobmobilitet

Figur 4.16.a viser, at jobmobiliteten falder med alderen. Seniorer skifter altså job i mindre grad end yngre lønmodtagere. I perioden 2010-2023 skiftede i gennemsnit 14 procent af seniorerne job årligt, mens gennemsnittet på tværs af alle aldersgrupper var 20 procent. Jobskifte er her målt som skift mellem arbejdsadresser. Interne jobskifte inden for samme arbejdssted indgår derfor ikke. Ser man på udviklingen over tid, er der ikke tegn på, at seniorernes jobmobilitet nærmer sig de yngre aldersgrupper. Det skal dog bemærkes, at Juul (2026) finder, at seniorer i dag skifter job oftere end tidligere generationer af seniorer.

Lavere jobmobilitet kan også være positivt

Den lavere jobmobilitet blandt seniorer kan også være udtryk for noget positivt. Seniorer kan i højere grad have fundet en arbejdsplads og en jobfunktion, der passer til deres kompetencer og

præferencer. Den lavere jobmobilitet kan dermed afspejle, at seniorer oftere har fundet deres hylde på arbejdsmarkedet.

Seniorer har højere anciennitet

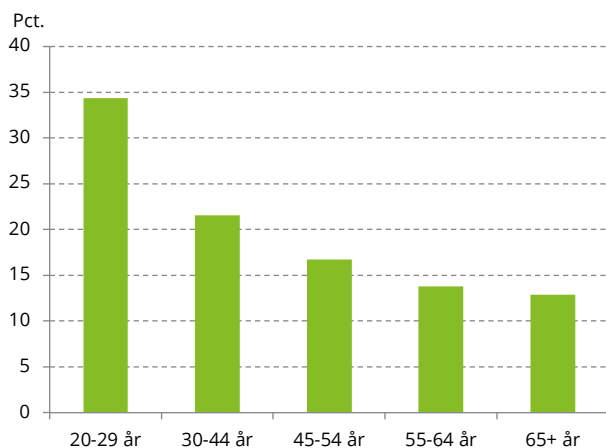
Den lavere jobmobilitet hænger sammen med, at seniorer ofte har længere anciennitet på deres nuværende arbejdsplads. Figur 4.16.b viser, at 73 procent af de adspurgte lønmodtagere i alderen 55-64 år og 78 procent af lønmodtagerne på 65 år eller derover har været i deres nuværende job i mere end fem år. Til sammenligning gælder det for 40 procent af de 30-44-årige.

Seniorer møder barrierer på arbejdsmarkedet

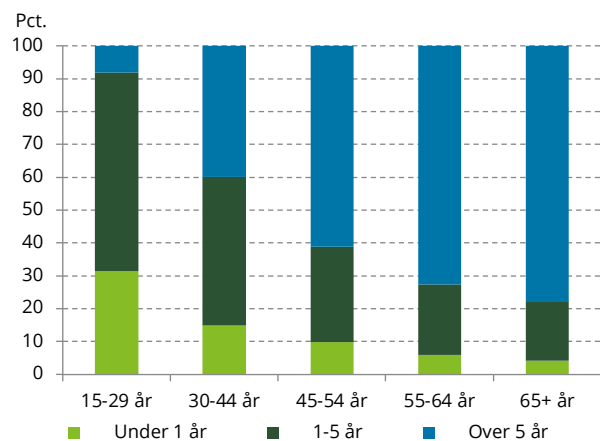
Den høje anciennitet kan afspejle, at jobsikkerhed og stabilitet fylder mere i de sene karriereår. Det kan også skyldes, at sandsynligheden for at finde et godt jobmatch stiger med erfaring på arbejdsmarkedet. Lavere jobmobilitet kan dog også afspejle barrierer på arbejdsmarkedet. Seniorer kan have sværere ved at finde nyt arbejde, hvis de møder aldersdiskrimination i ansættelsesprocesser. Qvist og Larsen (2025) finder bl.a., at aldersdiskrimination er udbredt i ansættelsesprocesser og er en af de mest betydningsfulde diskriminationsfaktorer. Der er derfor en risiko for, at virksomheder selv opbygger barrierer, der forhindrer dem i at ansætte det bedste match.

Figur 4.16 Jobskifte og anciennitet

Figur 4.16.a Andel personer med jobskifte fordelt på aldersgrupper



Figur 4.16.b Anciennitet i nuværende job fordelt på aldersgrupper



Anm.: Panel a viser andelen af personer med jobskifte fordelt på aldersgrupper. Figuren viser de gennemsnitlige andele for hver aldersgruppe i perioden 2010-2023. Panel b viser respondenternes svar på spørgeskemaundersøgelsen fra 2023. Spørgsmålet om anciennitet er baseret på respondenternes egen angivelse af, hvor længe de har været ansat på deres nuværende arbejdsplads. Data og metode for figuren fremgår af kapitlet om jobskifte.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik og spørgeskemaundersøgelser udarbejdet af bl.a. Arbejdstilsynet.

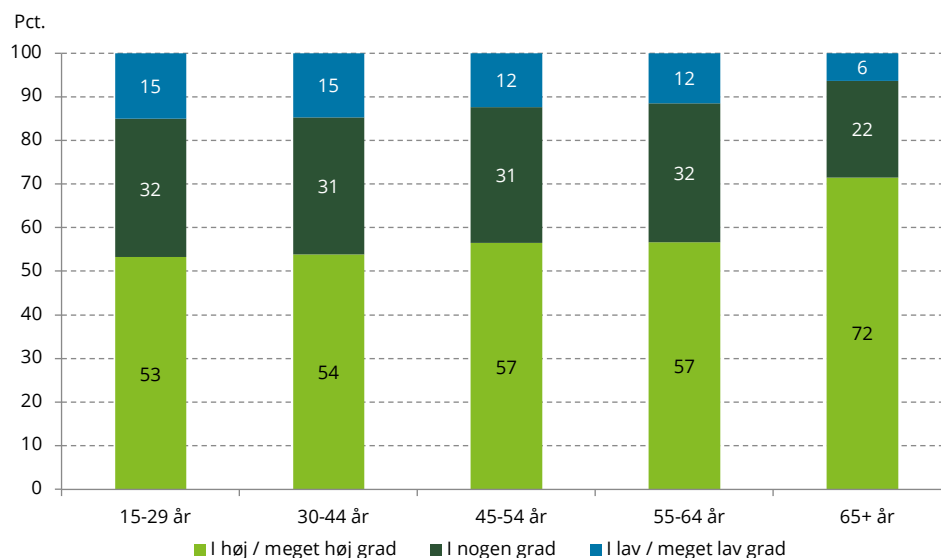
Seniorer har højere arbejdsglæde ...

Arbejdsglæde og selvtilid på arbejdspladsen kan ses som indikatorer for, om medarbejderen oplever et godt jobmatch. Figur 4.17 viser, at arbejdsglæde og selvtilid er højest blandt lønmodtagere over 65 år og lavest blandt de yngste aldersgrupper. Det kan indikere, at seniorer i højere grad har fundet et job, der passer til deres præferencer og kompetencer. Den højere arbejdsglæde kan samtidig være med til at forklare seniorernes lavere jobmobilitet, fordi tilfredshed med arbejdet mindsker incitamentet til at søge nye jobmuligheder. Arbejdsglæde kan derfor spille en vigtig rolle for seniorers tilknytning til arbejdspladsen og for, om de bliver længere i beskæftigelse.

... men resultater kan være påvirket af selektion

Den høje arbejdsglæde blandt seniorer skal dog fortolkes med et forbehold. Figur 4.17 omfatter kun seniorer, der fortsat er i beskæftigelse. Seniorer med lav arbejdsglæde kan i højere grad have trukket sig tidligere tilbage fra arbejdsmarkedet. Det betyder, at de seniorer, der fortsat er i beskæftigelse, ikke nødvendigvis er repræsentative for hele aldersgruppen. Resultatet kan derfor delvist afspejle, at de mest tilfrodse seniorer bliver længst på arbejdsmarkedet.

Figur 4.17 Arbejdsglæde fordelt på aldersgrupper



Anm.: Figuren viser respondenternes svar i spørgeskemaundersøgelsen fra 2023. Respondenterne har besvaret spørgsmålet: "Giver dit arbejde dig selvtillid og arbejdsglæde?"

Kilde: Egne beregninger pba. spørgeskemaundersøgelser fra bl.a. Arbejdstilsynet.

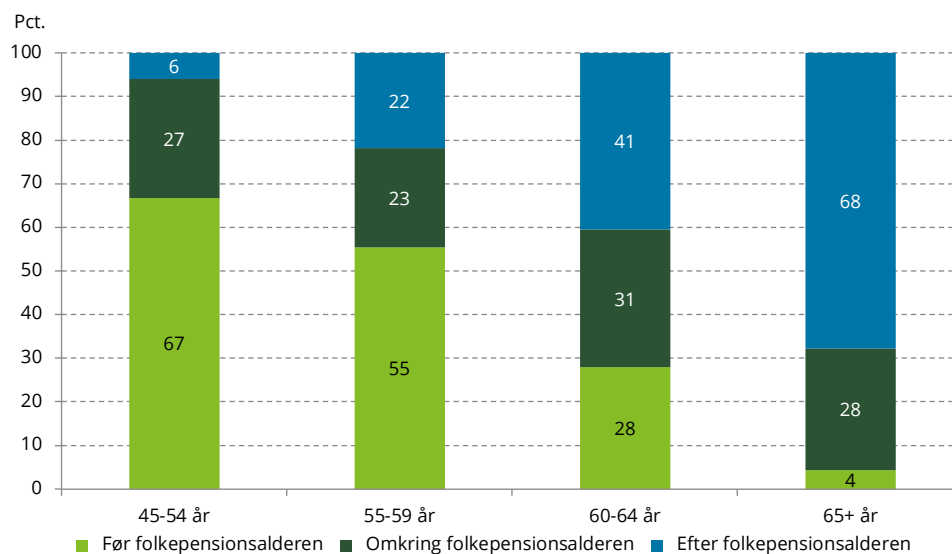
Seniorer ønsker at udskyde tilbagetrækning

Seniorer adskiller sig også fra yngre lønmodtagere, når de bliver spurgt til deres forventede pensionsalder. Figur 4.18 viser, at beskæftigede i stigende grad forventer at blive på arbejdsmarkedet efter folkepensionsalderen, jo tættere de kommer på pensionsalderen. Blandt de 45-54-årige svarer 6 procent, at de forventer at gå på pension efter folkepensionsalderen. Det samme gælder for 22 procent af de 55-59-årige og 41 procent af de 60-64-årige. Resultatet hænger sammen med, at seniorer også har højere arbejdsglæde og selvtillid på arbejdspladsen end yngre aldersgrupper, jf. figur 4.17.

Forventninger til tilbagetrækning er ikke statiske

Resultatet peger på, at forventninger til tilbagetrækning ikke er statiske, men ændrer sig, i takt med at lønmodtagere nærmer sig folkepensionsalderen og får flere års erfaring på arbejdsmarkedet. Det skal dog bemærkes, at figur 4.18 kun omfatter lønmodtagere, der fortsat er i beskæftigelse. Seniorer med stærke præferencer for tidlig tilbagetrækning vil derfor i mindre grad være repræsenteret, fordi de allerede kan have forladt arbejdsmarkedet.

Figur 4.18 Forventet pensionsalder fordelt på alder



Anm.: Respondenterne har svaret på, hvornår de planlægger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Besvarelserne stammer fra spørgeskemaer udfyldt i perioden 2012-2023.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik samt spørgeskemaundersøgelser fra bl.a. Arbejdstilsynet.

Forventninger til pension hænger sammen med anciennitet og arbejdsglæde

Pensionsforventninger påvirker tilknytning

Forventninger til pension har stor betydning for seniorers tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor er det relevant at undersøge, om ønsket om at blive længere på arbejdsmarkedet hænger sammen med særlige karakteristika blandt seniorer.

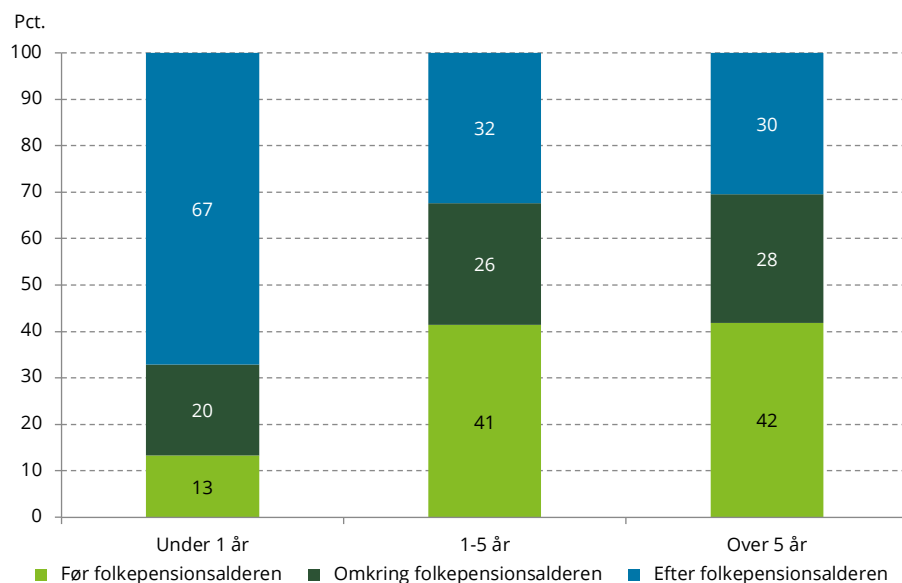
Seniorer med kort anciennitet forventer senere pension

Seniorers forventede pensionstidspunkt hænger sammen med, hvor længe de har været ansat på deres nuværende arbejdsplads. Figur 4.19 viser, at seniorer med kort anciennitet i højere grad forventer at udskyde pensionen. Blandt seniorer med under ét års anciennitet forventer to tredjedele at gå på pension efter folkepensionsalderen. Det samme gælder for omtrent 30 procent af seniorer med længere anciennitet. Det tyder på, at seniorer, der for nylig har skiftet job, adskiller sig fra øvrige seniorer ved at forvente flere år på arbejdsmarkedet.

Sent jobskifte kan signalere ønske om længere arbejdsliv

En mulig fortolkning er, at seniorer med kort anciennitet udgør en selekteret gruppe med stærk arbejdsmarkedstilknytning. De har både søgt og opnået nyt job sent i karrieren. For virksomheder kan en senior, der aktivt søger nyt job, derfor i sig selv være et potentielt signal om, at personen ønsker at fortsætte med at arbejde efter folkepensionsalderen.

Figur 4.19 Forventet pensionsalder blandt 55+ årige fordelt på anciennitet



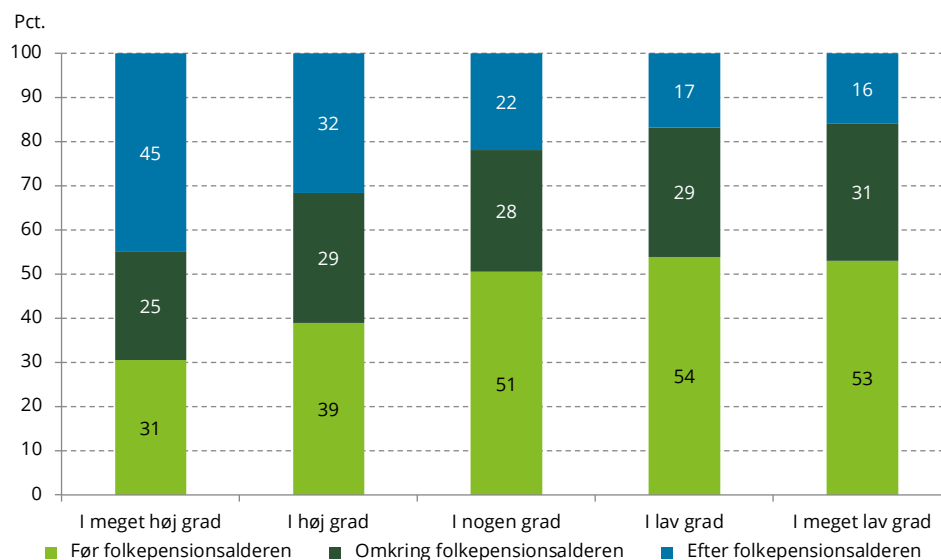
Anm.: Anciennitet er baseret på respondenternes egen angivelse af, hvor længe de har været ansat på deres nuværende arbejdsplads. Besvarelserne stammer fra spørgeskemaer udfyldt i perioden 2012-2023.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik samt spørgeskemaundersøgelser fra bl.a. Arbejdstilsynet.

Arbejdsglæde hænger sammen med senere pension

Forventning til pension hænger også sammen med seniorers arbejdsglæde og selvtillid på arbejdspladsen. Figur 4.20 viser, at seniorer med høj arbejdsglæde i højere grad forventer at udskyde pensionen til efter folkepensionsalderen. Omvendt ønsker over halvdelen af seniorerne med lav arbejdsglæde at trække sig tilbage før folkepensionsalderen. Sammenhængen peger på, at arbejdsglæde kan have betydning for incitamentet til at blive i beskæftigelse. Når arbejdet opleves som meningsfuldt og tilfredsstillende, bliver gevinsten ved at trække sig tilbage mindre i forhold til at blive i job.

Figur 4.20 Forventet pensionsalder blandt 55+ årige fordelt på arbejdsglæde



Anm.: Respondenterne har besvaret spørgsmålet: "Giver dit arbejde dig selvtilid og arbejdsglæde?" og angivet, hvornår de planlægger at trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Besvarelserne stammer fra spørgeskemaer udfyldt i perioden 2012-2023. Det er ikke nødvendigvis en kausal sammenhæng, vi observerer.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik samt spørgeskemaundersøgelser fra bl.a. Arbejdstilsynet.

Sammenhænge er ikke nødvendigvis kausale

Figurerne viser tydelige sammenhænge mellem forventninger til pension og henholdsvis anciennitet og arbejdsglæde. De skal dog ikke tolkes som kausale effekter. Spørgeskemaerne omfatter kun personer, der fortsat er i beskæftigelse, og resultaterne kan derfor være påvirket af selektion.





5. Iværksætteri

Succes i iværksætteri er langt fra givet

Iværksætteri spiller en vigtig rolle i økonomien og fylder meget i den offentlige debat. Debatten er ofte præget af eksempler med succesfortællinger, hvor nye virksomheder hurtigt opnår vækst og synlighed. Virkeligheden er imidlertid mere nuanceret. Mange virksomheder lukker igen, og vejen fra idé til en etableret virksomhed med ansatte er ofte lang og usikker. Det rejser derfor centrale spørgsmål om, hvad der kendetegner succesfuldt iværksætteri, og hvilke forhold der hænger sammen med overlevelse og vækst.

Erfaring og uddannelse hænger sammen med succes

I afsnit 5.1 undersøger vi, hvordan uddannelse og brancheerfaring hænger sammen med iværksætteres muligheder for succes. Analysen viser, at iværksættere med relevant uddannelse og brancheerfaring oftere etablerer virksomheder, der både overlever og vokser. Samtidig er sandsynligheden for succes generelt begrænset, og kun en mindre andel af virksomhederne skaber mange arbejdspladser efter ti år. Samlet peger analysen på, at kompetencer og erfaring er tæt forbundet med succes i iværksætteri, og at både uddannelsessystemet og erhvervslivet kan spille en rolle i at ruste kommende iværksættere.

5.1 Kompetencer og erfaring er afgørende for succesfuldt iværksætteri

Iværksætteri bidrager til dynamik og innovation

Iværksætteri er en central drivkraft i et sundt og dynamisk erhvervsliv. Nye virksomheder bidrager løbende til fornyelse ved at introducere nye idéer, teknologier og forretningsmodeller, som kan udfordre eksisterende løsninger og øge produktiviteten i økonomien. Denne innovationskraft er afgørende for, at økonomien kan tilpasse sig nye behov og muligheder, ikke mindst i en tid præget af teknologisk udvikling og grøn omstilling.

Iværksætteri skaber job og økonomisk vækst

Iværksættere spiller også en vigtig rolle for beskæftigelsen. Når nye virksomheder etableres og vokser, skabes der nye arbejdspladser, og det bidrager til dynamik på arbejdsmarkedet. Over tid kan succesfulde iværksættere udvikle sig til væsentlige aktører i økonomien og være med til at drive både vækst og jobskabelse. På den måde er iværksætteri ikke kun en kilde til innovation, men også en faktor for økonomisk dynamik og beskæftigelse.

Skellen mellem vækstiværksættere og selvstændige

I sin egentlige betydning er en iværksætter en person, der starter egen virksomhed.¹³ Begrebet dækker dermed over en bred gruppe af nye virksomheder, som ikke nødvendigvis er etableret med ambitioner om innovation eller jobskabelse. Det kan fx være hobbyvirksomheder, virksomheder med finansielle formål som fx holdingselskaber eller enkeltmandsvirksomheder, der alene beskæftiger ejeren. Samfundsøkonomisk kan det give mening at skelne mellem begreberne *entrepreneurs* (personer, som starter egen virksomhed med henblik på at skabe vækst) og det mere generelle begreb *self-employed* (personer, som arbejder i egen virksomhed), jf. Levine og Rubinstein (2018).

Fleere mål for iværksætteri

I dataene kan det imidlertid være vanskeligt at skelne mellem de to grupper, da det er svært at afgøre, med hvilket formål en virksomhed er etableret. I det følgende benyttes det danske ord iværksætter som synonym for entrepreneur. I forskningen findes der forskellige tilgange til at identificere omfanget af iværksætteri. Nogle opgørelser tager udgangspunkt i personen bag virksomheden, mens andre i højere grad afgrænser iværksætteri ud fra innovation eller

¹³ Definition fra Ordnet.

virksomhedsvækst, jf. Iversen m.fl. (2008). Der findes derfor ikke én entydig definition af, hvad en iværksætter er. I danske registerdata kan iværksætteri overordnet afgrænses ud fra to tilgange. Én med fokus på nye virksomheder og én med fokus på nye selvstændige, jf. Malchow-Møller m.fl. (2011).

To tilgange med forskellige styrker og svagheder

De to tilgange indfanger forskellige sider af iværksætteri. En afgrænsning baseret på nye virksomheder gør det muligt at identificere nye virksomhedsaktiviteter i registrene. Ulempen er, at nogle virksomheder kun er nye i juridisk forstand, fx fordi de har skiftet selskabsform eller ejer, uden at der reelt er tale om ny økonomisk aktivitet. Omvendt kan tilgangen overse virksomheder, der tidligere har eksisteret som hobbyvirksomheder, men som senere udvikler sig til egentlige erhvervsvirksomheder. Til gengæld kan den overse iværksættere, der starter virksomhed i selskabsform og derfor ikke registreres som selvstændige. Begge tilgange har dermed styrker og svagheder. Malchow-Møller m.fl. (2011) argumenterer derfor for at anvende foreningsmængden af nye virksomheder og selvstændige. Det er dog ikke muligt i denne analyse.

Ser på nye selvstændige, som får ansatte

Formålet med analysen er at beskrive, hvilke karakteristika der kendetegner de iværksættere, som får succes med deres virksomhed. Det kræver, at analysen afgrænses til virksomheder, hvor det er muligt at identificere en selvstændig stifter og beskrive stifterens karakteristika. I analysen defineres en iværksættervirksomhed som en virksomhed, der ikke tidligere har haft ansatte i primær beskæftigelse, og hvor der i det første år med primær beskæftigelse er tilknyttet én selvstændig. Derudover skal virksomheden i mindst ét af de følgende ti år have haft mindst én ansat ud over den selvstændige selv. Afgrænsningen identificerer ikke nødvendigvis alle potentielle iværksættervirksomheder. Nogle virksomheder kan fx lukke, inden de når at få ansatte, og indgår derfor ikke i analysen. En uddybende beskrivelse af, hvordan iværksættervirksomheder er identificeret, fremgår af Boks 10.

To mål: overlevelse og jobskabelse

I analysen anvendes to succeskriterier: Om iværksættervirksomheden fortsat eksisterer ti år efter, at den identificeres, og om virksomheden har mindst fem ansatte efter ti år. Det skal dog understreges, at virksomheder kan lukke uden, at det betyder, at virksomheden går konkurs. Fx kan virksomheder blive opkøbt eller på anden måde skifte juridisk struktur. Derfor medtages virksomheder, der lukker med mindst fem ansatte, også som en iværksættersucces. Det skyldes, at disse virksomheder sandsynligvis er blevet solgt eller på anden måde videreført.

Boks 10 Identificering af iværksættervirksomheder og definition af succes

Nedenfor beskrives, hvordan iværksættervirksomheder er identificeret, og hvordan de centrale variable i analysen er defineret. Det skal understreges, at formålet er at identificere virksomheder startet af såkaldte *entrepreneurs*, dvs. personer, der starter egen virksomhed med henblik på at skabe vækst.

Vi tager udgangspunkt i samtlige virksomheder, der året før ikke har noget beskæftigelse i arbejdsmarkedsregisteret RAS. Af disse virksomheder beholdes kun virksomheder, der har mindst én selvstændig tilknyttet i startåret. Grundet databrud i 2008 kan vi tidligst identificere nystartede virksomheder i 2009. For at kunne følge virksomhederne i ti år, omfatter analysen et spænd af virksomheder, der blev startet af mindst én selvstændig mellem 2009 og 2014. Vi følger alle virksomheder i ti år, selvom der for de ældre virksomheder er mere data tilgængeligt, for at bevare sammenligneligheden mellem de forskellige startår.

For at opgøre antallet af beskæftigede i virksomheden tælles også antallet af ikke-selvstændige personer i RAS, som er tilknyttet virksomheden. På den måde kan vi se, hvor mange beskæftigede virksomheden har ti år efter, den blev startet.

Virksomhedens branche defineres ud fra den branche, som den selvstændige var tilknyttet i startåret. Dette gøres på sekscifret DB07-niveau, hvilket giver 711 forskellige brancher i analysen. Branchespecifikation bruges til at se, om iværksætteren ved startåret har en uddannelse, som passer med de ti hyppigste uddannelser inden for denne branche. Denne top ti findes ved at tælle de ti erhvervskompetencegivende uddannelser i RAS, der er mest hyppige blandt de beskæftigede i den pågældende branche. Uddannelserne er opgjort på firecifret DISCED-15-niveau. Brancherelevans opgøres kun for erhvervskompetencegivende uddannelser. Derfor opdeles iværksættere uden brancherelevant uddannelse i to grupper: dem, der har en erhvervskompetencegivende uddannelse, og dem, der ikke har.

Det undersøges desuden, om iværksætteren tidligere har arbejdet i branchen og dermed har erfaring fra den branche, virksomheden etableres i. Det gøres ved at se på årene før virksomhedens start og undersøge, om iværksætteren har været beskæftiget i samme branche som virksomheden. For alle virksomheder ses der tilbage til 2008, uanset hvilket år virksomheden er startet. Det betyder, at iværksættere med senere startår har flere år, hvor relevant erhvervs erfaring kan observeres. Opgørelsen kan derfor have en opadgående bias for de senere startår. Af den grund sammenlignes resultaterne ikke på tværs af startår.

Hvis der er flere iværksættere tilknyttet samme virksomhed i startåret, defineres virksomhedens uddannelses- og erfaringsvariable ud fra, om mindst én af iværksætterne opfylder kriteriet. Hvis en virksomhed fx har to iværksættere, hvoraf den ene har relevant erhvervs erfaring, og den anden ikke har, tælles virksomheden som startet af én iværksætter med relevant erhvervs erfaring. Hver virksomhed indgår kun én gang i analysen. Ca. 97 procent af virksomhederne er startet af én iværksætter.

Virksomheder, der har mindst fem ansatte i det sidste år, de observeres før 2024, betragtes som virksomheder, der er solgt eller videreført frem for lukket. Denne afgrænsning bygger på antagelsen om, at virksomheder med en vis størrelse og medarbejderstab typisk ikke ophører, men snarere overdrages eller fortsætter i en anden ejerstruktur. I praksis betyder det, at antallet af ansatte i det sidste observerede år anvendes som virksomhedens slutniveau for beskæftigelse. Samtidig indgår disse virksomheder ikke i opgørelsen over lukkede virksomheder. Metoden sikrer dermed, at virksomheder med tegn på fortsat drift ikke fejlagtigt klassificeres som ophørte, men i stedet bidrager til et mere retvisende billede af udviklingen i beskæftigelse blandt overlevende virksomheder.

Virksomheder uden ansatte i hele den observerede periode er frasorteret, da de i stedet tolkes som selvstændige frem for iværksættere. Formålet med denne afgrænsning er at isolere de selvstændige, som rent faktisk har som mål at starte en virksomhed med "vækstambitioner" og ansatte. Afgrænsningen har dog betydning for niveauerne i resultaterne. En del af de frasorterede virksomheder kan i praksis være iværksættere med ambitioner om at vokse og ansætte, men som ikke når til at ansætte, før virksomheden lukker. Ved at udelade disse virksomheder reduceres antallet af "fejlende" iværksættere i populationen, hvilket isoleret set kan føre til højere estimerede niveauer blandt de tilbageværende virksomheder. Resultaterne skal derfor fortolkes i lyset af denne afgrænsning.

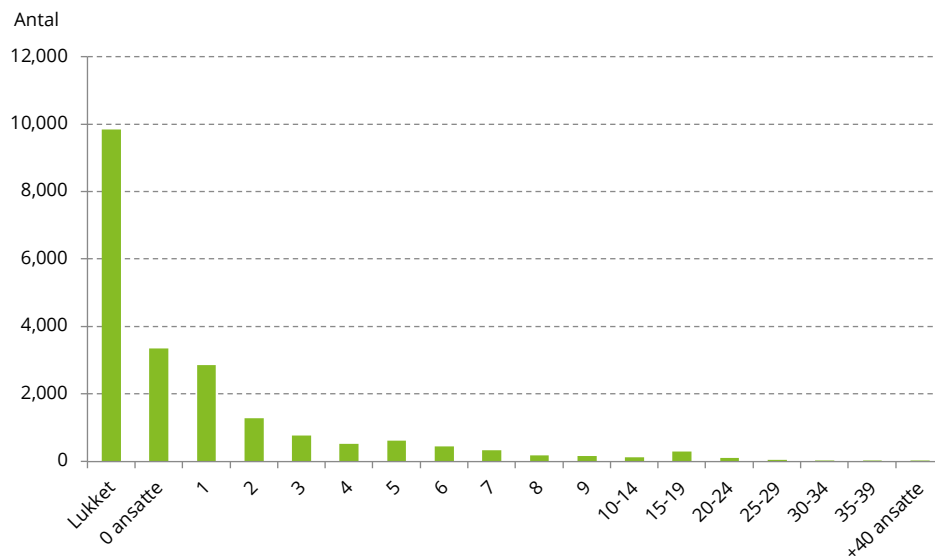
Fortsat drift som grundlæggende succesmål

Et grundlæggende mål for iværksættersucces er, om iværksætteren formår at skabe en levedygtig virksomhed. Det er ikke givet, da mange iværksættervirksomheder ikke formår at fortsætte driften. Af de identificerede iværksættervirksomheder er ca. 46 procent lukket efter ti år. Det understreger, at overlevelse i sig selv er en central dimension af iværksættersucces. Før man ser på, om en virksomhed vokser og skaber flere arbejdspladser, er det derfor relevant at skelne mellem iværksættere, der formår at etablere en fortsat aktiv virksomhed, og iværksættere, hvor virksomheden lukker.

Fem ansatte som mål for vækstsucces

At succesmålet er defineret som mindst fem ansatte, kan virke lavt, men det skal pointeres, at størstedelen af iværksættervirksomheder ikke overlever ti år, og kun ca. 10 procent opnår at have mindst fem ansatte i det sidste år, de identificeres, jf. figur 5.1. Målet er således relativt restriktivt, men grænsen er naturligvis sat arbitrært. Man kan derfor argumentere for, at den både kunne have været højere og lavere. Målet på fem medarbejdere er alene sat for at undersøge, om iværksættere, der skaber et vist antal arbejdspladser, adskiller sig fra iværksættere, der skaber en levedygtig virksomhed, men ikke opnår samme beskæftigelsesvækst.

Figur 5.1 Udfald for iværksættervirksomheder efter ti år



Anm.: Se boks 10 for en beskrivelse af data.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Hvad hænger sammen med succes?

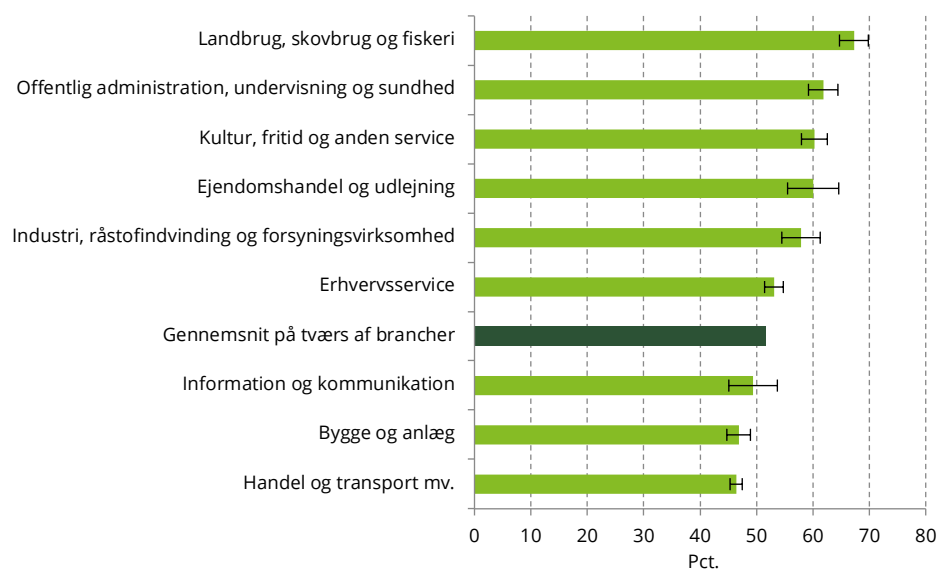
For at undersøge, hvilke forhold der hænger sammen med iværksætteres succes, anvendes en regressionsanalyse. Analysen gør det muligt at belyse sammenhængen mellem succes og udvalgte karakteristika ved iværksætteren og virksomheden, samtidig med at der tages højde for andre relevante faktorer. Det er relevant, fordi karakteristika som uddannelse, brancheerfaring, alder, køn, geografi og branchevalg ofte varierer systematisk med hinanden. En simpel sammenligning kan derfor give et misvisende billede af, hvilke forhold der reelt er forbundet med iværksættersucces. Regressionsanalysen gør det muligt at belyse, hvordan de enkelte faktorer hænger sammen med sandsynligheden for succes, når der kontrolleres for øvrige observerbare forhold. På den måde kan analysen give et mere retvisende billede af, hvilke karakteristika der kendetegner iværksættere, der får succes. Det skal understreges, at man kunne have medtaget andre og/eller flere forklarende variable. De valgte variable indfanger derfor ikke alle forhold, der kan have betydning for succes, men er udvalgt ud fra, hvad der med rimelighed kan forventes at påvirke sandsynligheden for succes, samt hvad det er muligt at måle i registerdata. Regressionen er præsenteret i boks 11.

Kun halvdelen af iværksættere lukker ikke inden for ti år

Hvilke virksomheder lukker inden for ti år

Mange iværksættervirksomheder lukker inden for de første ti år. De følgende resultater viser den estimerede sandsynlighed for, at virksomheden fortsat er aktiv efter ti år, når der tages højde for en række øvrige karakteristika ved iværksætteren og virksomheden. På tværs af brancher er den estimerede sandsynlighed for at være aktiv efter ti år 52 procent. Der er dog betydelig variation mellem brancher: I landbruget er sandsynligheden 66 procent, mens den i bygge- og anlæg er 45 procent, jf. figur 5.2. Over halvdelen af virksomhederne startes inden for handel og erhvervs-service, mens relativt få etableres inden for ejendomshandel og information.

Figur 5.2 Sandsynlighed for at iværksættervirksomheder fortsat er aktive ti år efter opstart, fordelt efter branche



Anm.: Der er angivet et 95 procent konfidensinterval for hvert estimat. Se boks 10 for en beskrivelse af data og boks 11 for en beskrivelse af regression.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Undersøger, hvad der kendetegner gode iværksættere

Det centrale spørgsmål er, om iværksættere med virksomheder, der fortsat er aktive efter ti år, har bestemte kendetegn, som adskiller dem fra andre iværksættere. Der kan være mange faktorer, der påvirker sandsynligheden for, at en iværksættervirksomhed overlever. Derfor anvendes en regressionsanalyse, som gør det muligt at tage højde for, at flere faktorer kan påvirke sandsynligheden på samme tid. På den baggrund beregnes det gennemsnitlige bidrag, som hver faktor yder til sandsynligheden for, at en virksomhed fortsat er aktiv efter ti år. Det skal understreges, at disse beregnede sandsynligheder ikke er kausale effekter, men blot korrelationer, der er til stede i data for de nuværende iværksættere.

Fokus på observerbare kompetencer

Iværksætteri kræver en række konkrete kompetencer, som kan gøre nogle iværksættere bedre i stand til at skabe fundamentet for en succesfuld virksomhed. Det kan fx være personlige egenskaber som gåpåmod og vedholdenhed. Sådanne egenskaber er imidlertid vanskelige at måle. Derfor fokuserer analysen på mere formelle kompetencer, som er opnået gennem uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet.

Brancheerfaring bidrager til overlevelse

Det er oplagt, at iværksættere med arbejds erfaring fra den branche, hvor de etablerer virksomhed, har opnået et branchekendskab, der kan bidrage til virksomhedens overlevelse. Dette bekræftes også i data. Iværksættere med brancheerfaring har omkring 5 procentpoint højere sandsynlighed for, at deres virksomhed overlever i ti år sammenlignet med iværksættere uden brancheerfaring, jf. figur 5.3.a.

Uddannelse kan også være en vej til branchekendskab

En anden vej til branchekendskab går gennem uddannelsessystemet. I alle brancher er nogle uddannelser mere udbredte end andre, og de kan forventes at afspejle de kompetencer, som efterspørges i branchen. De ti mest udbredte uddannelser inden for hver branche betegnes her som brancherelevante. Derudover kan uddannelser med fokus på handel, økonomi og virksomhedsdrift også styrke forudsætningerne for at drive virksomhed, hvilket i det efterfølgende omtales som merkantil uddannelse.

Boks 11 Regression

De estimerede sandsynligheder for fortsat at være aktiv efter ti år eller have skabt job er beregnet ved først at gennemføre en regressionsanalyse, hvor den afhængige variabel estimeres ved en række baggrundvariable. Efterfølgende er kommandoen *margins* i *Stata* anvendt til at beregne den gennemsnitlige forventede værdi, i dette tilfælde sandsynligheden for at opfylde succeskriteriet (altså andelen, der fx ikke er lukket). Det betyder, at resultaterne ikke afspejler de rå regressionskoefficienter, men i stedet viser den gennemsnitlige estimerede sandsynlighed for hver variabel på tværs af observationerne i datasættet. Estimatene viser dermed sammenhængen mellem den/de pågældende variable og udfaldet, under kontrol for de øvrige forklarende variable. Denne metode er anvendt for at gøre resultaterne lettere at fortolke, da de præsenteres som gennemsnitlige værdier, der tager højde for fordelingen af de øvrige variable i datasættet.

Regression er følgende:

$$\text{succeskriterie} = \beta_0 + \beta_1 \text{tidl_arb_branche} + \beta_2 \text{udd_rel} + \beta_3 \text{branche} + \beta_4 \text{udd_rel} \times \text{tidl_arb_branche} \\ + \beta_5 \text{branche} \times \text{tidl_arb_branche} + \beta_6 \text{udd_niv} + \beta_7 \text{køn} + \beta_8 \text{aldersgruppe} + \beta_9 \text{region} \\ + \beta_{10} \text{start_aar}$$

Hvor *succeskriterie* er hhv.:

- *ikke lukket*, som en dummy for, om virksomheden stadig er aktiv efter ti år
- *p5_ansatte*, som en dummy for, om virksomheden har minimum fem ansatte i det sidste år, den observeres i datasættet

Og hvor:

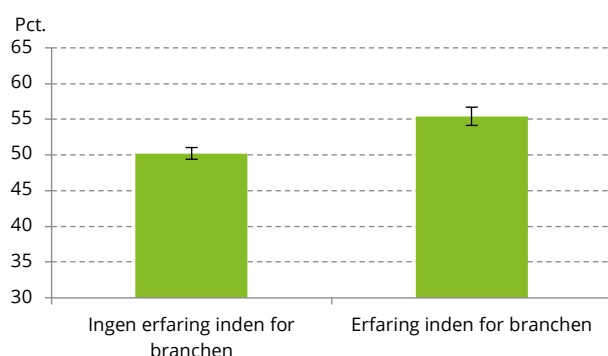
- *tidl_arb_branche* er en dummy for, om man har tidligere erfaring inden for den pågældende branche
- *udd_rel* er et sæt dummyvariable for, om man har en relevant uddannelse
- *branche* er et sæt dummyvariable for de ti forskellige hovedbrancher
- *køn* er en dummy for, om man er en kvinde
- *aldersgruppe* er et sæt dummyvariable for, hvilken af de fire aldersgrupper man tilhører (under 30, 30-39, 40-49 eller over 50 år)
- *region* er et sæt dummyvariable for, om virksomheden holder til i hver af de fem regioner
- *start_aar* er et sæt dummyvariable for, hvilket år virksomheden startede (2009-2014)

Brancherelevant uddannelse bidrager til overlevelse

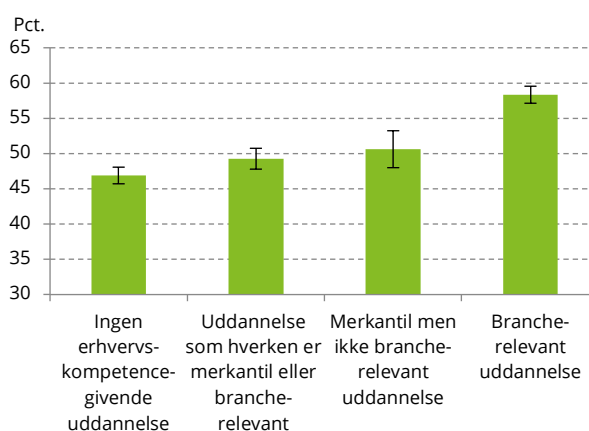
Figur 5.3.b viser, at uddannelse også spiller en rolle. Personer uden erhvervskompetencegivende uddannelse har en overlevelsessandsynlighed på 46 procent, mens personer med en branche-relevant uddannelse har en sandsynlighed på 58 procent. For iværksættere med en ikke-branche-relevant erhvervskompetencegivende uddannelse er sandsynligheden omkring 50 procent. Der er samtidig ikke tydelige tegn på, at merkantile færdigheder i sig selv væsentligt øger sandsynligheden for virksomhedsoverlevelse.

Figur 5.3 Sandsynlighed for at iværksættervirksomheder fortsat er aktive ti år efter opstart, fordelt på forudsætninger

Figur 5.3.a Erfaring



Figur 5.3.b Uddannelse



Anm.: Der er angivet et 95 procent konfidensinterval for hvert estimat. Se boks 10 for en beskrivelse af data og boks 11 for en beskrivelse af regression.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

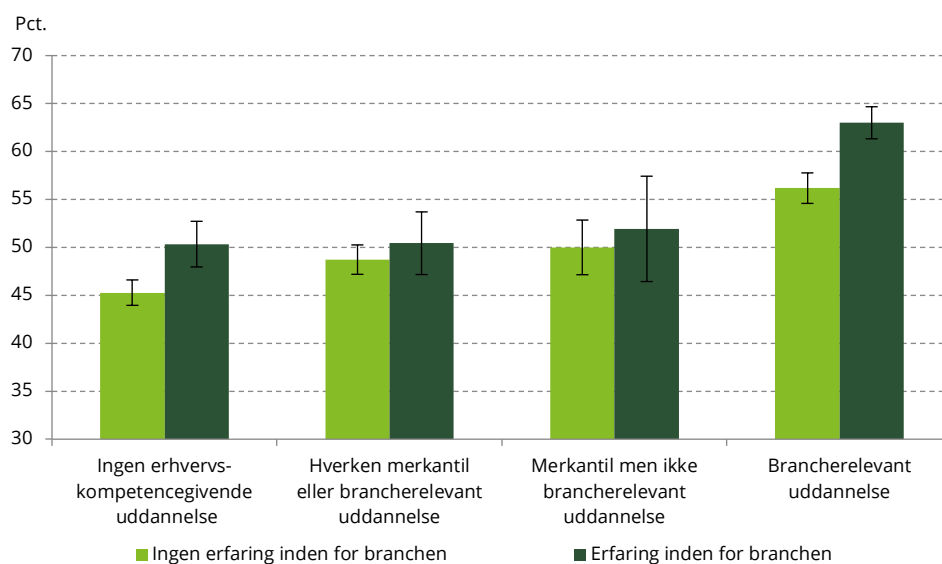
Kan være forskel på teoretisk og praktisk erfaring

Resultaterne peger på, at branchekendskab, opnået gennem enten uddannelse eller arbejds erfaring, øger sandsynligheden for succes som iværksætter. Uddannelse giver typisk teoretisk viden, mens arbejds erfaring bidrager med praktisk indsigt. De to typer kompetencer kan derfor supplere hinanden, og arbejds erfaring kan i nogle tilfælde kompensere for manglende relevant uddannelse.

Samspil mellem uddannelse og erhvervs erfaring

Samspillet mellem uddannelse og erhvervs erfaring understøtter dette billede. Effekten af branche erfaring på virksomheders sandsynlighed for overlevelse er størst for iværksættere uden erhvervs kompetencegivende uddannelse og for dem med brancherelevant uddannelse. For disse grupper øges sandsynligheden for overlevelse med henholdsvis 5 og 8 procentpoint sammenlignet med iværksættere uden erfaring, jf. figur 5.4. For iværksættere med en ikke-brancherelevant erhvervs kompetencegivende uddannelse er effekten derimod begrænset til omkring 1-2 procentpoint.

Figur 5.4 Sandsynlighed for at iværksættervirksomheder fortsat er aktive ti år efter opstart, fordelt på uddannelse og erfaring



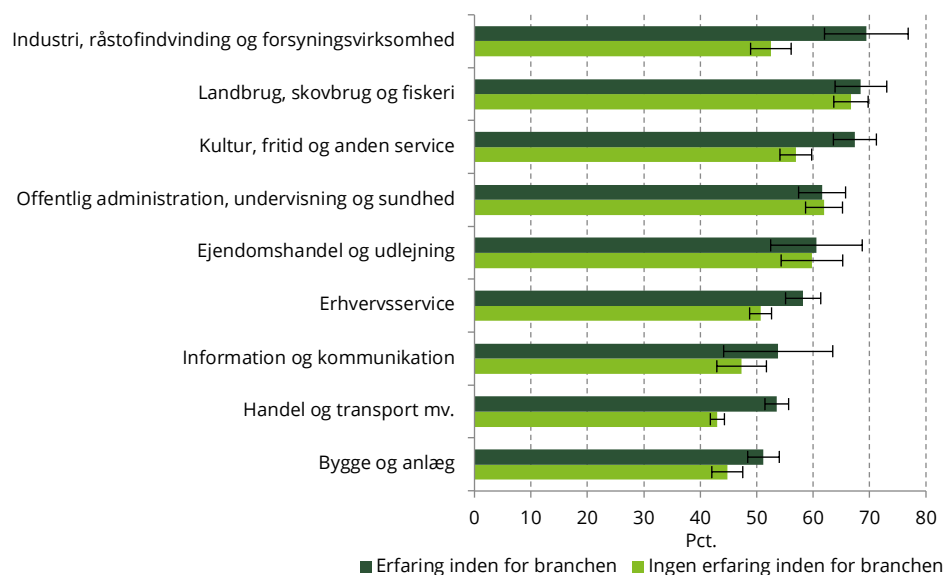
Anm.: Der er angivet et 95 procent konfidensinterval for hvert estimat. Se boks 10 for en beskrivelse af data og boks 11 for en beskrivelse af regression.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Forskel mellem brancher på hvor vigtig erhvervs erfaring er

Figur 5.5 viser, at betydningen af erfaring for iværksættervirksomhedernes sandsynlighed for overlevelse varierer på tværs af brancher. I nogle brancher, herunder industri, bygge og anlæg samt kultur, fritid og anden service, er forskellen mellem iværksættere med og uden branche erfaring relativt stor. Det peger på, at kendskab til kunder, forretningsmodeller og arbejdsgange i disse brancher har særlig betydning for virksomhedens overlevelse. Omvendt er forskellen mellem iværksættere med og uden branche erfaring mindre i bl.a. ejendomshandel og udlejning, hvor sandsynligheden for overlevelse i forvejen er relativt høj. Ejendomshandel samt landbrug mv. er også interessante brancher, da iværksættere med branche erfaring her har en lidt lavere estimeret sandsynlighed for overlevelse end iværksættere uden branche erfaring.

Figur 5.5 Sandsynlighed for at iværksættervirksomheder fortsat er aktive efter ti år, fordelt efter branche og erfaring



Anm.: Der er angivet et 95 procent konfidensinterval for hvert estimat. Se boks 10 for en beskrivelse af data og boks 11 for en beskrivelse af regression.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

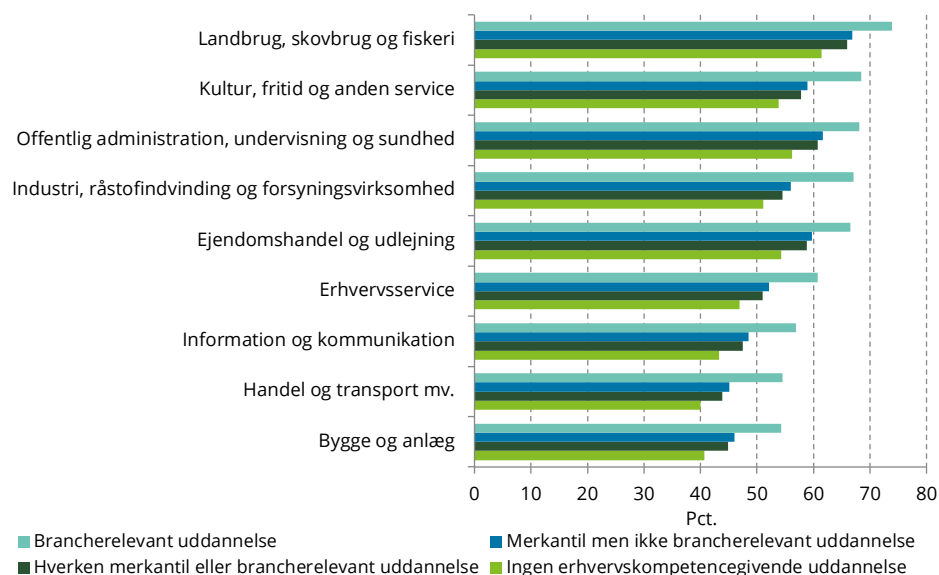
Betydning af uddannelse varierer på tværs af brancher

Betydningen af uddannelse for iværksættervirksomhedernes sandsynlighed for overlevelse varierer på tværs af brancher. I flere brancher, herunder industri samt kultur, fritid og anden service, er forskellen mellem iværksættere med brancherelevant uddannelse og øvrige grupper relativt stor, jf. figur 5.6. Det peger på, at specifikke faglige kompetencer i disse brancher har særlig betydning for virksomhedens overlevelse. I andre brancher, som fx information og kommunikation samt bygge og anlæg, er forskellene mellem uddannelsesgrupperne mindre. Det kan indikere, at andre forhold, såsom erhvervs erfaring eller generelle kompetencer, spiller en større rolle her.

Brancherelevant uddannelse øger sandsynligheden for overlevelse

Samlet set ses nogle klare tendenser på tværs af brancher: Iværksættere med en brancherelevant uddannelse har gennemgående den højeste overlevelsessandsynlighed, mens iværksættere uden erhvervs kompetencegivende uddannelse typisk har den laveste. Samtidig er der ikke tydelige tegn på, at merkantile uddannelser uden branchetilknytning i sig selv væsentligt øger sandsynligheden for overlevelse.

Figur 5.6 Sandsynlighed for at iværksættervirksomheder fortsat er aktive efter ti år, fordelt efter branche og uddannelse



Anm.: Den estimerede sandsynlighed er signifikant højere for alle brancherelevante uddannelser, med undtagelse af ejendomshandel og udlejning samt information og kommunikation. Kun inden for handel og transport samt erhvervsservice er sandsynligheden uden EKG-uddannelse signifikant lavere end for de brancherelevante uddannelseskategorier. Se boks 10 for en beskrivelse af data og boks 11 for en beskrivelse af regression.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Undersøger virksomheder med mindst fem ansatte

Hvilke virksomheder har mange ansatte efter ti år?

At en virksomhed overlever i ti år, er i sig selv et tegn på succes. Iværksættersucces handler dog ikke kun om overlevelse, men også om evnen til at skabe vækst og arbejdspladser, der kommer andre til gode. Det er derfor relevant at undersøge, om iværksættere, der formår at skabe arbejdspladser, har særlige kendetegn. Dette er et strengere kriterium end overlevelse, og sandsynlighederne er derfor væsentligt lavere i denne del af analysen.

Brancheerfaring øger sandsynligheden for succes ...

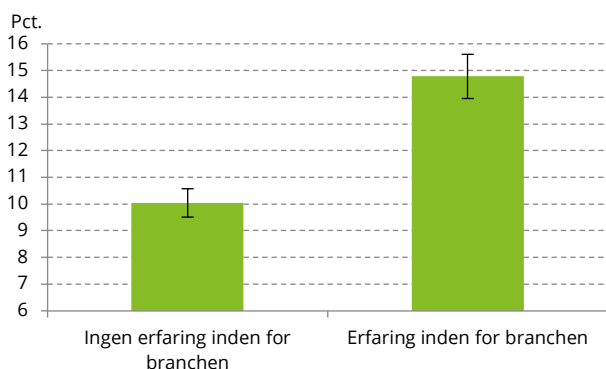
Erhvervs erfaring øger også sandsynligheden for at skabe en virksomhed med mindst fem ansatte. Iværksættere med brancheerfaring har en estimeret sandsynlighed, der er omkring 5 procentpoint højere end iværksættere uden brancheerfaring. Da sandsynligheden for iværksættere uden erfaring ligger omkring 10 procent, svarer det til, at iværksættere med brancheerfaring har omtrent 50 procent højere sandsynlighed for at have mindst fem ansatte efter ti år, jf. figur 5.7.a.

... og det gør uddannelse også

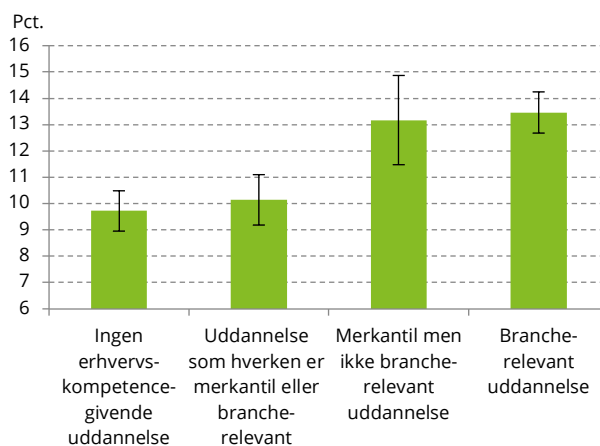
Ser man på typen af uddannelse blandt iværksættere, der opnår mindst fem ansatte, tegner der sig et mere nuanceret billede. En brancherelevant uddannelse øger fortsat sandsynligheden for, at iværksætteren får succes med omkring 3,5 procentpoint sammenlignet med iværksættere uden erhvervskompetencegivende uddannelse. Samtidig har iværksættere med en merkantil, men ikke brancherelevant, uddannelse omtrent samme sandsynlighed for at opnå mindst fem ansatte som iværksættere med en brancherelevant uddannelse, jf. figur 5.7.b.

Figur 5.7 Sandsynlighed for at iværksættervirksomheder har fem eller flere ansatte efter ti år

Figur 5.7.a Iværksættere med og uden erfaring i branchen



Figur 5.7.b Iværksættere med forskellige uddannelsesbaggrunde



Anm.: Der er angivet et 95 procent konfidensinterval for hvert estimat. Se boks 10 for en beskrivelse af data og boks 11 for en beskrivelse af regression.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

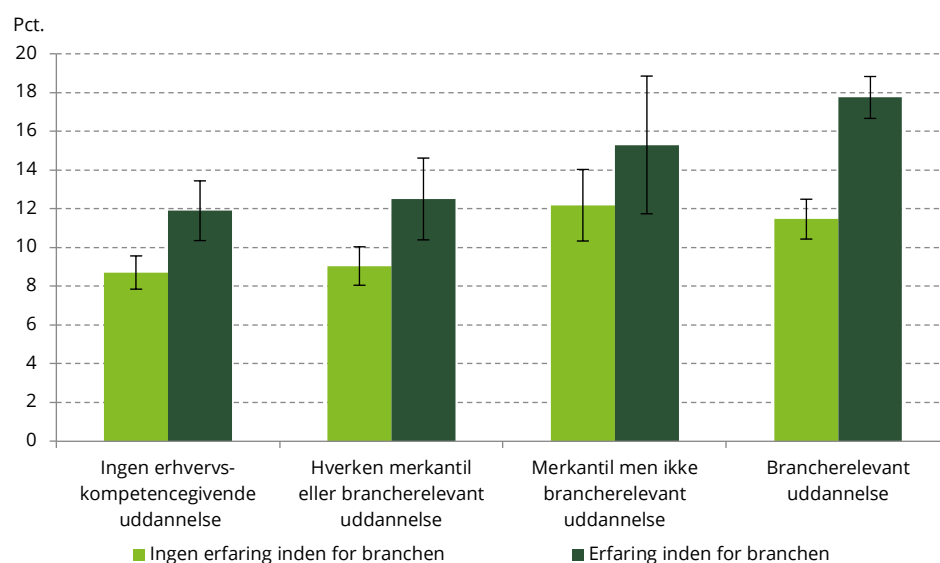
Erfaring kan kompensere for manglende uddannelse

Både uddannelse og erhvervs erfaring spiller en rolle for sandsynligheden for at opbygge en virksomhed med mindst fem ansatte, men samspillet mellem de to er også centralt. På tværs af uddannelsesbaggrund har iværksættere med brancheerfaring en markant højere sandsynlighed for at ansætte fem eller flere medarbejdere, sammenlignet med iværksættere uden brancheerfaring, jf. figur 5.8. Blandt iværksættere med en brancherelevant uddannelse er brancheerfaring særligt tæt forbundet med sandsynligheden for at opnå mindst fem ansatte. Det peger på, at praktisk erfaring kan forstærke værdien af en relevant uddannelsesbaggrund.

Kombinationen af uddannelse og erfaring er vigtig

Omvendt er forskellen i sandsynligheden for at opnå mindst fem ansatte mindre blandt iværksættere med en ikke-brancherelevant uddannelse. Det kan indikere, at erhvervs erfaring har mindre betydning for beskæftigelsesvækst, når uddannelsen ikke er tæt knyttet til branchen. Samlet set understreger figur 5.8, at evnen til at skabe større virksomheder i høj grad afhænger af en kombination af branchespecifik viden og praktisk erfaring.

Figur 5.8 Sandsynlighed for at iværksættervirksomheder har fem eller flere ansatte efter ti år, fordelt efter erfaring og uddannelse



Anm.: Der er angivet et 95 procent konfidensinterval for hvert estimat. Se boks 10 for en beskrivelse af data og boks 11 for en beskrivelse af regression.

Kilde: Egne beregninger pba. registerdata fra Danmarks Statistik.

Kompetencer driver overlevelse og vækst

Analysen peger på, at kompetencer spiller en central rolle for både iværksættervirksomhedernes overlevelse og deres evne til at skabe vækst. Branchekendskab, opnået gennem enten uddannelse eller erhvervs erfaring, øger sandsynligheden for, at en virksomhed overlever, og effekten er særligt tydelig, når uddannelse og erfaring supplerer hinanden.

Erfaring og merkantile evner påvirker forskelligt

Når det gælder vækst, målt ved evnen til at skabe arbejdspladser, er billedet mere nuanceret. Her spiller erhvervs erfaring fortsat en vigtig rolle, mens merkantile kompetencer i højere grad bidrager til vækst i arbejdspladser end til langsigtet overlevelse.

Rammer for iværksætteri former resultater

Set i et samfundsperspektiv peger resultaterne på, at rammerne for iværksætteri har betydning for, hvilke typer virksomheder der opstår og udvikler sig. Resultaterne viser både, hvad der hænger sammen med virksomheders overlevelse, og hvad der hænger sammen med evnen til at skabe job. Det peger på, at der kan være potentiale i at styrke koblingen mellem uddannelsessystemet og erhvervslivet samt understøtte mulighederne for at opnå relevant erhvervs erfaring.

Kombination af kompetencer er afgørende

Samlet understreger analysen, at forskellige kompetencer hænger sammen med forskellige dimensioner af iværksættersucces. Kombinationen af branchespecifik viden og praktisk erfaring ser især ud til at være forbundet med både stabile og vækstorienterede virksomheder.



6. Litteratur

Kapitel 2

Analyse 2.1

Blicher, S. P. (2025). *Gode takter for Europas produktivitet og konkurrenceevne*. Baggrundsnotat. Small Great Nation.

Produktivitetskommissionen (2014). Slutrapport, Det handler om velstand og velfærd.

<https://dkuni.dk/wp-content/uploads/2021/03/produktivitetskommissionen-slutrapport.pdf>

Analyse 2.2

Mortensen, D. T. & Pissarides, C. A. (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment. *The Review of Economic Studies*, s. 397-415.

Det Økonomiske Råds Sekretariat. (2013). *Virksomheder under opsving og krise*. Dansk Økonomi, efterår 2013. København: Det Økonomiske Råds Sekretariat.

Davis, S. J., Haltiwanger, J. & Shuh, S. (1996). Small Business and Job Creation. *Small Business Economics*, s. 297-315.

Pilgaard M. (2026). *Fra Krise til jobfest. Dynamikken bag beskæftigelsesvæksten i Danmark*. Baggrundsnotat. Small Great Nation.

Analyse 2.3

Danmarks Statistik (2026). DST <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/oekonomi/nationalregnskab/produktivitet>. Besøgt april 2026.

Pilgaard M. (2026). *Højproduktive virksomheder skaber flest job*. Baggrundsnotat. Small Great Nation.

Analyse 2.4

Blicher, S. P. (2025). *Gode takter for Europas produktivitet og konkurrenceevne*. Baggrundsnotat. Small Great Nation.

Bontadini, F., Corrado, C., Haskel, J., Iommi, M. og Jona-Lasinio, C. (2023), EUKLEMS & INTANProd: industry productivity accounts with intangibles, Luiss – Lab of European Economics, februar 2023.

DØRS (2010), *Dansk Økonomi, efterår 2010*.

OECD (2022), *Identifying the Main Drivers of Productivity Growth: A Literature Review*

Kapitel 3

Analyse 3.1

Acemoglu, D., Johnson, S. og Robinson, J. A. (2005). "Institutions as a Fundamental Cause of Long Run Growth." I Aghion, P. og Durlauf, S. (red.) *Handbook of Economic Growth, Vol. 1A*. s. 385-472.

Baumol, W. J. (1990). "Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive." *Journal of Political Economy* 98(5). s. 893-921.

Dansk Erhverv (2025). *Dansk Erhvervs Konkurrenceevnebarometer*. Tilgængelig på:

<https://www.danskerhverv.dk/rammevilkar/>

Gnyawali, D. R. og Fogel, D. S. (1994). "Environments for Entrepreneurship Development: Key Dimensions and Research Implications." *Entrepreneurship Theory and Practice* 18(4). s. 43-62.

IMD (2025). *IMD World Digital Competitiveness Ranking 2025*. International Institute for Management Development.

Porter, M. E. (1990). "The Competitive Advantage of Nations." *Harvard Business Review* 68(2). s. 73-93.

Sandefur, J. (2021). *The data manipulation scandal that could topple heads at the World Bank and IMF, explained*. Center for Global Development. Tilgængelig på <https://www.cgdev.org/blog/data-manipulation-scandal-could-topple-heads-world-bank-and-imf-explained>

Vasiljeva, K., Andersen, M. B., Whitta-Jacobsen, H. J., Kornbek, R., Münier, L. L. og Naur, S. S. (2017). *Institutionskvalitet og økonomisk udvikling*. Kraka.

Verdensbanken (2024). *Business Ready Methodology Handbook: First Edition*. World Bank Group.

Analyse 3.2

EU-Kommissionen (2025). *European Innovation Scoreboard 2025. Country profile Denmark*. Directorate-General for Research and Innovation.

IMD (2025). *IMD World Digital Competitiveness Ranking 2025*. International Institute for Management Development.

Analyse 3.3

Bontadini, F., Corrado, C., Haskel, J., Iommi, M. og Jona-Lasinio, C. (2023), EUKLEMS & INTANProd: industry productivity accounts with intangibles, Luiss – Lab of European Economics, februar 2023.

OECD (2024), *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b263dc5d-en>.

OECD (2025), *Government at a Glance 2025*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0efd0bcd-en>.

Kapitel 4

Analyse 4.1

Deloitte (2025). *2025 Gen Z and Millennial Survey: Growth and the Pursuit of Money, Meaning, and Well-Being*.

Nielsen, C. (2025). *Hvem er Generation Z på arbejdsmarkedet? Kendetegn, forventninger og ledelse*. Center for Ledelse. <https://www.cfl.dk/artikler/hvem-er-generation-z-pa-arbejdsmarkedet-kendetegn-forventninger-og-ledelse>

Analyse 4.2

Danmarks Statistik (2025), *Indvandrere i Danmark*, december 2025.

Analyse 4.3

Arbejdstilsynet (2023). *National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere*. Arbejdstilsynet.

Juul, M. (2026). *Seniorers arbejdsliv*. VIVE. Tilgængelig på: <https://www.vive.dk/media/pure/mxjep7pv/29113572>.

Qvist, J. Y. og Larsen, C. A. (2025). *Age discrimination in hiring: Relative importance and additive and multiplicative effects*. *Social Science Research*, 126, 103135. <https://doi.org/10.1016/j.ssres.2024.103135>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2026). *Arbejdsmarkedsstatus for seniorer*. Jobindsats. Tilgængelig på: <https://www.jobindsats.dk/databank/arbejdsmarked/status-pa-arbejdsmarkedet/befolkningens-tilknytning-til-arbejdsmarkedet/arbejdsmarkedsstatus-for-seniorer/>. Besøgt marts 2026.

Kapitel 5

Analyse 5.1

Iversen, J., Jørgensen, R. og Malchow-Møller, N. (2008). "Defining and Measuring Entrepreneurship." *Foundations and Trends in Entrepreneurship* 4(1). s. 1-63. <https://doi.org/10.1561/03000000020>

Levine, R. og Rubinstein, Y. (2018). *Selection into Entrepreneurship and Self-Employment*. NBER Working Paper 25350. National Bureau of Economic Research.

Malchow-Møller, N., Schjerning, B. og Sørensen, A. (2011). "Entrepreneurship, Job Creation, and Wage Growth." *Small Business Economics* 36(1). s. 15-32.



Deloitte.

Deloitte er en førende global leverandør af revision og erklæringsopgaver, konsulentytelser, finansiel rådgivning, risikostyring, skatterådgivning og dertil knyttede ydelser. Vores netværk af medlemsfirmaer og tilknyttede virksomheder findes i over 150 lande og territorier (samlet betegnet "Deloitte-organisationen") og servicerer fire ud af fem virksomheder fra listen over verdens største selskaber, Fortune Global 500®. Læs mere på www.deloitte.com om, hvordan Deloittes mere end 450.000 medarbejdere gør en forskel.

Denne publikation indeholder udelukkende generelle oplysninger. Indholdet er ikke udtryk for professionel rådgivning, og ingen af Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), dets netværk af medlemsfirmaer eller disses tilknyttede virksomheder (samlet betegnet "Deloitte-organisationen") kan holdes ansvarlig herfor. Inden du træffer beslutninger på baggrund af indholdet, bør du derfor kontakte en rådgiver med de fornødne faglige kompetencer. Der afgives ingen erklæringer, garantier eller tilsagn (hverken direkte eller indirekte) vedrørende nøjagtigheden eller fuldstændigheden af oplysningerne i denne publikation, og ingen af DTTL, dets medlemsfirmaer, tilknyttede virksomheder, medarbejdere eller repræsentanter er ansvarlige for tab eller krav af nogen art, som direkte eller indirekte følger af, at personer støtter ret på denne publikation. DTTL og ethvert af dets medlemsfirmaer og deres tilknyttede virksomheder er selvstændige og uafhængige juridiske enheder.