

Første generation af akademikere i private virksomheder

– Hvor mange er de, hvem er de
og hvordan klarer de sig?

*Rapporten er udarbejdet i samarbejde med
EPAC v/Johan Kuhn, Jellebakken 1,
8240 Risskov, CVR-33927258*

Redaktion:

Claus Aastrup Seidelin, Cheføkonom

Lukas Hidan, Økonom

Udgiver: DEA

Dato for udgivelse: Maj 2017

Design: Spine Studio

Indhold

4	1. Indledning
6	2. Tidligere undersøgelser
8	3. Data og metode
11	4. Beskrivelse af den første akademiker i private virksomheder
21	5. Hvordan klarer den første akademiker sig i private virksomheder?
27	6. Konklusion
28	7. Litteraturliste
29	Appendiks

1. Indledning

En veluddannet arbejdsstyrke er en væsentlig forudsætning for, at private virksomheder kan skabe fremgang, vækst og øget beskæftigelse. En bestemt gruppe af medarbejdere, som i den forbindelse ofte fremhæves som særligt værdifulde med hensyn til virksomhedernes udvikling, vækst og innovationsevne, er akademikere, hvis lange videregående uddannelser blandt andet lægger op til at kunne analysere komplekse problemstillinger, sætte spørgsmålstejn ved virksomheders rutiner og strategier, bidrage til produkt- og markedsudvikling, hjælpe med at udvikle forretningskoncepter, mv.

Gennem en længere årrække har der været en udbredt opfattelse hos politikere, uddannelsesaktører og andre interessevaretagere om, at ansættelse af akademiske medarbejdere bidrager positivt til private virksomheders vækst, jobskabelse og overlevelse. Dette har medvirket til, at der i tidernes løb er blevet iværksat en række forskellige ordninger, som alle har eller har haft til formål at fremme beskæftigelsen af højtuddannede i især små og mellemstore virksomheder, som ofte ikke har erfaringer eller har begrænsede erfaringer med at ansætte akademiske medarbejdere. Eksempler på sådanne ordninger er Videnpilotordningen, Akademikerkampagnen og Innobooster.

På trods af det store fokus på at få flere akademikere ud i private virksomheder er det forholdsvis begrænset, hvad der findes af tidligere studier, som har set nærmere på betydningen af ansættelsen af den første akade-

miker i en virksomhed. Flere studier viser, at der er en positiv korrelation mellem andelen af højtuddannede og virksomheders produktivitet.¹ Dog vides der fortsat forholdsvis lidt om, hvor mange og hvilke akademikere der ansættes som den første akademiker i private virksomheder, og hvordan denne gruppe af akademikere klarer sig i forhold til andre nyansatte akademikere.²

Både nyuddannede og mere erfarne akademikeres indtræden i private virksomheder er et emne, som i årevis har stået højt på den politiske dagsorden. Det skyldes blandt andet, at optaget på de lange videregående uddannelser er steget kraftigt gennem det seneste årti, hvilket betyder, at flere akademikere i fremtiden skal ud på nye jagtmarker for at finde job, og det gælder ikke mindst i virksomheder, som ikke har akademiske medarbejdere ansat.³ Samtidig viser den relativt høje dimittendledighed og gentagne udmeldinger fra mange virksomheder om, at de får brug for flere kloge hoveder i fremtiden, at der er visse udfordringer i forhold til at få akademikere ud i det private erhvervsliv.

På den baggrund ønsker Tænk tanken DEA med denne rapport at analysere nærmere, hvor mange akademikere der får job som den første akademiker i private virksom-

1. Som eksempler kan nævnes Tænk tanken DEA (2010) og Det Økonomiske Råd (2010).

2. En rapport fra Epinion (2017) har for nylig set nærmere på omfanget af de første akademikere i små og mellemstore virksomheder, og hvordan denne gruppe bidrager til bl.a. job- og værdiskabelsen i disse virksomheder.

3. Se f.eks. Finansministeriet (2016)

heder, og hvad der karakteriserer denne gruppe i forhold til andre akademikere, som ansættes i virksomheder med akademiske medarbejdere i forvejen. Det gælder både i forhold til at se på demografiske karakteristika, uddannelsesbaggrund og erhvervs erfaring og i forhold til, hvordan de to grupper klarer sig i den første tid, de er ansat i en virksomhed, når det gælder deres stillingskategorier, lønindkomster og jobvarighed.

Rapporten viser, at det er forholdsvis begrænset, hvor mange akademikere der tager springet og bliver ansat i en etableret privat virksomhed som den første akademiske medarbejder. Gruppen af første akademikere minder på mange måder om andre akademikere, som ansættes i private virksomheder med akademikere i forvejen, men de adskiller sig dog ved, at de ser ud til at have sværere ved at slå til og udfolde sig med deres akademiske kompetencer. Det gælder både i forhold til de job, de varetager, hvor de i mindre grad er registreret i stillingskategorier på højeste eller mellemniveau og får lavere lønindkomster samtidig med, at de forlader virksomheden hurtigere igen sammenlignet med andre akademikere, der ansættes i virksomheder, som har erfaringer med akademisk arbejdskraft.

Nedenfor sammenfattes nogle af **rapportens hovedresultater**:

- Selv om antallet af akademikere i den private sektor steg fra cirka 100.000 til 120.000 i perioden fra 2005 til 2012 samtidig med, at mere end hver fjerde akademiker hvert år skiftede job i samme periode, var det blot mellem cirka 1.100 og 1.800, der blev ansat som den første akademiker i private virksomheder i hvert af disse år. Det svarer til omkring fem pct. af det samlede antal akademikere, som årligt fik nyt job i den private sektor i samme periode.
- De akademikere, der ansættes som den første akademiker i private virksomheder, minder på mange måder om andre akademikere, når de

ansættes i en virksomhed, hvilket blandt andet gælder fordelingen på køn, alder, uddannelsesbaggrund og erhvervs erfaring. De adskiller sig dog ved, at de oftere har indvandrerbaggrund samtidig med, at de i højere grad kommer med en svagere arbejdsmarkedstillknytning og -historik, når de ansættes i virksomheden sammenlignet med andre akademikere, der ansættes i virksomheder med akademikere i forvejen.

- De akademikere, der ansættes som den første akademiker i private virksomheder, er i mindre grad registreret i stillinger på højeste eller mellemniveau sammenlignet med akademikere, der ansættes i virksomheder med akademikere i forvejen. Samtidig har de i gennemsnit lønindkomster, der ligger næsten 30 pct. lavere, hvor cirka to tredjedele kan forklares af forskelle i sammensætningen af personer i de to grupper af akademikere og forskelle på de virksomheder, hvor de ansættes. Herudover er de mere tilbøjelige til at forlade en virksomhed hurtigt igen; tre ud af fire rejser, inden der er gået tre år fra deres ansættelse. Andelen udgør cirka 60 pct. for akademikere, som ansættes i virksomheder med akademikere i forvejen.

Rapporten er opbygget på følgende måde: Kapitel 2 indeholder en kort gennemgang af nogle af de tidligere studier på området. I kapitel 3 beskrives, hvordan gruppen af akademikere, der ansættes som den første akademiker i private virksomheder, defineres i rapporten samt datagrundlaget og metoden, der anvendes til at belyse de grundlæggende karakteristika for denne særlige gruppe af akademikere. I kapitel 4 præsenteres statistik for udviklingen i antallet af akademikere, der ansættes som de første akademikere i private virksomheder, og hvordan gruppen adskiller sig fra andre akademikere. I kapitel 5 analyseres, hvordan den første tid forløber i en virksomhed, hvad angår de stillingskategorier, der varetages, lønindkomster og jobvarigheder for de to grupper, som ansættes i virksomheder henholdsvis med og uden akademiske medarbejdere i forvejen. Der konkluderes i kapitel 6.

2. Tidligere undersøgelser

På trods af den store uddannelsessatsning over den seneste årrække og den afgørende betydning for produktiviteten, som uddannelse ofte tilskrives at have, er det relativt få undersøgelser, som indtil nu har set på, hvor mange og hvilke virksomheder der ansætter deres første akademiske medarbejder, og hvilke akademikere, der typisk får job i virksomheder uden akademikere i forvejen.

En af de første undersøgelser, der beskæftigede sig med dette område, blev udarbejdet af Arbejdsmarkedsstyrelsen (2003), som analyserede effekterne af den daværende Isbryderordning, en tilskudsordning etableret med det primære sigte at få flere akademikere ansat i virksomheder, som ikke havde akademiske medarbejdere i forvejen. Undersøgelsen viste, at Isbryderordningen i et vist omfang bidrog til at få flere akademikere ud i private virksomheder og anbefalede på den baggrund, at indsatsen blev mere målrettet over for bestemte grupper af akademikere, heriblandt ledige humanister og arkitekter, som havde særligt svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet.

En anden undersøgelse, som har set på akademikers indtræden og deres værdiskabelse i private virksomheder, blev foretaget af Rambøll (2004) for IDA. Hovedresultatet fra denne undersøgelse, der havde fokus på små og mellemstore virksomheder, var, at de virksomheder, som ansatte deres første akademiker

i perioden fra 1995 til 2001, i gennemsnit voksede dobbelt så hurtigt som virksomheder, som ikke havde akademikere ansat i samme periode. Undersøgelsen er siden hen blevet opdateret og videreudviklet flere gange og senest af Epinion (2017) for DJØF og Akademikernes a-kasse, som ligeledes finder, at ansættelsen af den første akademiker i stort omfang bidrager positivt til både overlevelsesraten, jobskabelsen og værdiskabelsen i små og mellemstore virksomheder.⁴ Undersøgelserne viser dog, at effekterne varierer mellem brancher og landsdele.

I modsætning til ovennævnte er der dog også undersøgelser, som peger i retning af, at ansættelse af akademiske medarbejdere ikke nødvendigvis vil føre til højere jobskabelse og øget værdiskabelse for en virksomhed. Dette forklares med, at der i virksomheder nogle gange skal udføres mange forskellige arbejdsopgaver, som i praksis kan være svære at dele ud på enkelte medarbejdere. Det gælder blandt andet i de små og mellemstore virksomheder, hvor mange forskellige arbejdsopgaver kan være spredt ud på et begrænset antal medarbejdere, hvilket således kan gøre det vanskeligere at udnytte mulighederne for specialisering af den højtuddannede arbejdskraft fuldt ud sammenlignet med i større virksomheder, se blandt andet Gehrke, Legler m.fl. (2009) og DASTI/CEBR (2013).

⁴ Se f.eks. AE-rådet (2012).

Denne rapport er et bidrag til ovenstående undersøgelser, hvor formålet er at træde et skridt tilbage og kortlægge omfanget af akademikere, der finder job i private virksomheder som den første akademiker, samt belyse nogle af de grundlæggende karakteristika for denne gruppe af akademikere i forhold til andre nyansatte akademikere. Den første akademiker, der ansættes i en virksomhed, vil sandsynligvis på nogle punkter være forskellig fra andre akademikere, der ansættes i virksomheder, som allerede har akademikere samtidig med, at han eller hun formentlig i højere grad vil skulle udføre flere forskellige arbejdsopgaver i en virksomhed. Spørgsmålet er imidlertid, om dette har nogen betydning i forhold til, hvordan de to grupper af akademikere klarer sig i den første tid, de er ansat i en virksomhed.

3. Data og metode

I dette kapitel beskrives datagrundlaget og definitionen af akademikere, der ansættes som den første akademiker i en privat virksomhed. Herefter præsenteres den statistiske metode, som anvendes til at analysere, hvordan denne særlige gruppe af akademikere klarer sig i den første tid, de er ansat i en virksomhed sammenlignet med akademikere, der får job i virksomheder med andre akademikere.

1. Indledning
 2. Tidligere undersøgelser
 - 3. Data og metode**
 4. Beskrivelse af den første akademiker i private virksomheder
 5. Hvordan klarer den første akademiker sig i private virksomheder?
 6. Konklusion
 7. Litteraturliste
- Appendiks

3.1 DATAGRUNDLAG OG DEFINITIONER

Datagrundlaget er registerdata fra Danmarks Statistik, som indeholder oplysninger om en lang række forhold for den gruppe af personer, vi ønsker at belyse: personer med en lang videregående uddannelse, der ansættes i private virksomheder, som ikke har akademiske medarbejdere i forvejen.

Der tages udgangspunkt i virksomhedernes CVR-numre som organisationsenhed, hvilket er den juridiske enhed, som virksomheder registreres under hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Selv om forskellige CVR-numre kan tilhøre den samme organisation, således at nogle nyansættelser kan skyldes medarbejders jobskifte mellem forskellige datterselskaber eller afdelinger med forskellige CVR-numre under samme organisation, vurderes denne organisationsenhed til at være den mest retvisende virksomhedsdefinition.

Til populationsudvælgelsen anvendes den såkaldte FIDA-database, der gør det muligt at kombinere generel firmastatistik med personstatistiske oplysninger i Danmarks Statistiks registre. FIDA-databasen består af årlige opgørelser, hvor personer sammenkobles med op til to virksomheder i slutningen af november måned på baggrund af skatteoplysninger fra virksomheder, hvor personer rangeres i en primær og eventuel sekundær beskæftigelse efter antallet af løntimer optjent i november måned. Begge typer af beskæftigelsesforhold medtages i de følgende analyser.

Den generelle firmastatistik anvendes til at bestemme, hvorvidt en given virksomhed er i den private sektor eller ej samt til at afgrænse analysen til kun at omfatte private virksomheder, hvis samlede økonomiske aktivitet ligger over de af Danmarks Statistiks minimumsgrænser for, hvornår en virksomhed anses for at være aktiv. Herudover trækkes der i rapporten på befolkningsregistret samt IDA-registre for ansættelsesforhold og persondata, hvor førstnævnte indeholder oplysninger om personernes løn og stillingskategorier,

mens sidstnævnte indeholder oplysninger om personernes køn, alder og etnicitet. Endelig anvendes der også uddannelsesregistre til at identificere personernes højeste fuldførte uddannelse, hvor akademikere er defineret ud fra de uddannelser, som Dansk Uddannelsesnomenklatur betegner som lange videregående uddannelser og ph.d. uddannelser.

I rapporten er akademikere, der ansættes som den første akademiker i en privat virksomhed, defineret ud fra følgende afgrænsning:

- Personer med en lang videregående uddannelse, der i et givet år ansættes i en virksomhed, som ikke har haft akademiske medarbejdere ansat i tre år forinden. Der ses alene på nyanførte akademikere, hvilket betyder, at definitionen *ikke* tillader, at en person overgår til at være den første akademiker i en virksomhed, hvis vedkommende afslutter en lang videregående uddannelse under sin ansættelse i virksomheden, for eksempel ved at aflevere speciale.

3.2 METODE

Som beskrevet ovenfor fokuseres der i rapporten på, hvordan akademikere, der ansættes som den første akademiker i en privat virksomhed, klarer sig i den første tid, de er ansat i virksomheden. Dette gøres ved at sammenligne stillingskategorier, lønindkomster og jobvarigheder for denne gruppe af akademikere i forhold til andre akademikere, som ansættes i virksomheder med akademiske medarbejdere i forvejen. Til det formål benyttes to regressionsmodeller, der estimerer henholdsvis de gennemsnitlige lønforskelle i ansættelsesåret og forskelle i jobvarigheden mellem de to grupper.

I den første regressionsmodel er logaritmen til den gennemsnitlige lønindkomst per måned i ansættelsesåret for en given person i de to grupper af akademikere modelleret ved følgende ligning:⁵

$$\begin{aligned} \text{Log(Lønindkomst)} = & \beta_0 + \beta_1 \text{ Første akademiker} + \beta_2 \text{ Kvinde} \\ & + \beta_3 \text{ Alder} + \beta_4 \text{ Indvandrer} + \beta_5 \text{ Karakterer} \\ & + \beta_6 \text{ Studieretning} + \beta_7 \text{ Stillingskategori} \\ & + \beta_8 \text{ Erhvervs erfaring} + \beta_9 \text{ Ledighed året før} \\ & + \beta_{10} \text{ Ledighedsgrad året før} + \beta_{11} \text{ Virksomhedsstørrelse} \\ & + \beta_{12} \text{ Branche} + \beta_{13} \text{ Landsdel} \\ & + \beta_{14} \text{ Arbejdsproduktivitet i virksomheden} \\ & + \beta_{15} \text{ Gennemsnitlig lønindkomst i virksomheden året før} \end{aligned}$$

De gennemsnitlige lønforskelle er estimeret på basis af en lineær regressionsmodel, hvor variabelen Første akademiker angiver, om en person er den "første akademiker" i en virksomhed eller ej og udtrykker den gennemsnitlige månedlige lønindkomst i ansættelsesåret for en sådan person relativt til akademikere, som ansættes i virksomheder med "akademikere i forvejen". Der kontrolleres for køn, alder, etnicitet, karakterer fra gymnasiet, studieretning, stillingskategori, erhvervs erfaring samt for ledighed og ledighedsgrad året før for en given person for at tage højde for, at sammensætningen af personer i de to grupper kan være forskellig.⁶ Herudover kontrolleres for virksomhedskarakteristikaene størrelse, branche, landsdel, arbejdsproduktivitet

samt den gennemsnitlige lønindkomst i en virksomhed året før ansættelsen, således at der tages højde for, at lønforskelle kan skyldes, at arbejdsproduktiviteten og lønniveauet i nogle virksomheder er lavere end i andre virksomheder.⁷ Der fokuseres i denne del af analysen på årene 2008-2012, da der er et databrud i opgørelsen af lønindkomster i 2008.

I den anden regressionsmodel er sandsynligheden for, at en given person i de to grupper af akademikere forbliver i den samme virksomhed i mindst tre år efter ansættelsesåret, modelleret ud fra følgende ligning:

$$\begin{aligned} \text{Samme virksomhed i tre år} = & \beta_0 + \beta_1 \text{ Første akademiker} \\ & + \beta_2 \text{ Kvinde} + \beta_3 \text{ Alder} + \beta_4 \text{ Indvandrer} \\ & + \beta_5 \text{ Karakterer} + \beta_6 \text{ Studieretning} + \beta_7 \text{ Stillingskategori} \\ & + \beta_8 \text{ Erhvervs erfaring} + \beta_9 \text{ Ledighed året før} \\ & + \beta_{10} \text{ Ledighedsgrad året før} + \beta_{11} \text{ Virksomhedsstørrelse} \\ & + \beta_{12} \text{ Branche} + \beta_{13} \text{ Landsdel} \\ & + \beta_{14} \text{ Arbejdsproduktivitet i virksomheden} \end{aligned}$$

Forskellen i andelen mellem de to grupper af akademikere, som forbliver ansat i den samme virksomhed i mindst tre år, er også estimeret på basis af en lineær regressionsmodel, hvor der igen kontrolleres for person- og virksomhedskarakteristika. Da analyseperioden i rapporten går fra 2005 til 2012, og der i analysen af jobvarigheder betinges på, om en person forbliver i samme virksomhed i mindst tre år, fokuseres der i denne del på årene 2005-2009. Dermed er det ikke muligt at kontrollere for virksomhedens lønniveau i denne del af analysen, da lønindkomsterne kun haves fra 2008 og frem.

5. Den gennemsnitlige lønindkomst er beregnet som lønnen i det enkelte ansættelsesforhold i november måned divideret med antallet af dage i ansættelsesforholdet i samme måned ganget med 30.

6. Ledighedsgraden angiver andelen af året, hvor en ledighedsramt person var ledig i enten én sammenhængende periode eller flere perioder sammenlagt i året, før vedkommende blev ansat i virksomheden.

7. Arbejdsproduktivitet er målt som værdiskabelse per arbejder, hvor værdiskabelse er beregnet som differensen mellem den samlede produktion (omsætningen) fratrukket varekøbet i produktionen.

4. Beskrivelse af den første akademiker i private virksomheder

Dette kapitel beskriver udviklingen i antallet af akademikere, der ansættes som de første akademikere i private virksomheder, og hvad der karakteriserer denne gruppe i forhold til andre akademikere, der ansættes i virksomheder, som har erfaringer med at bruge akademisk arbejdskraft. De to grupper kaldes for henholdsvis “første akademiker” og “akademikere i forvejen” og omfatter i de følgende beskrivende statistikker både primære og sekundære beskæftigelsesforhold, hvis intet andet er oplyst.

1. Indledning
 2. Tidligere undersøgelser
 3. Data og metode
 4. Beskrivelse af den første akademiker i private virksomheder
 5. Hvordan klarer den første akademiker sig i private virksomheder?
 6. Konklusion
 7. Litteraturliste
- Appendiks

4.1 AKADEMIKERE SKIFTER OFTE JOB, MEN SJÆLDENT TIL VIRKSOMHEDER UDEN ANDRE AKADEMIKERE

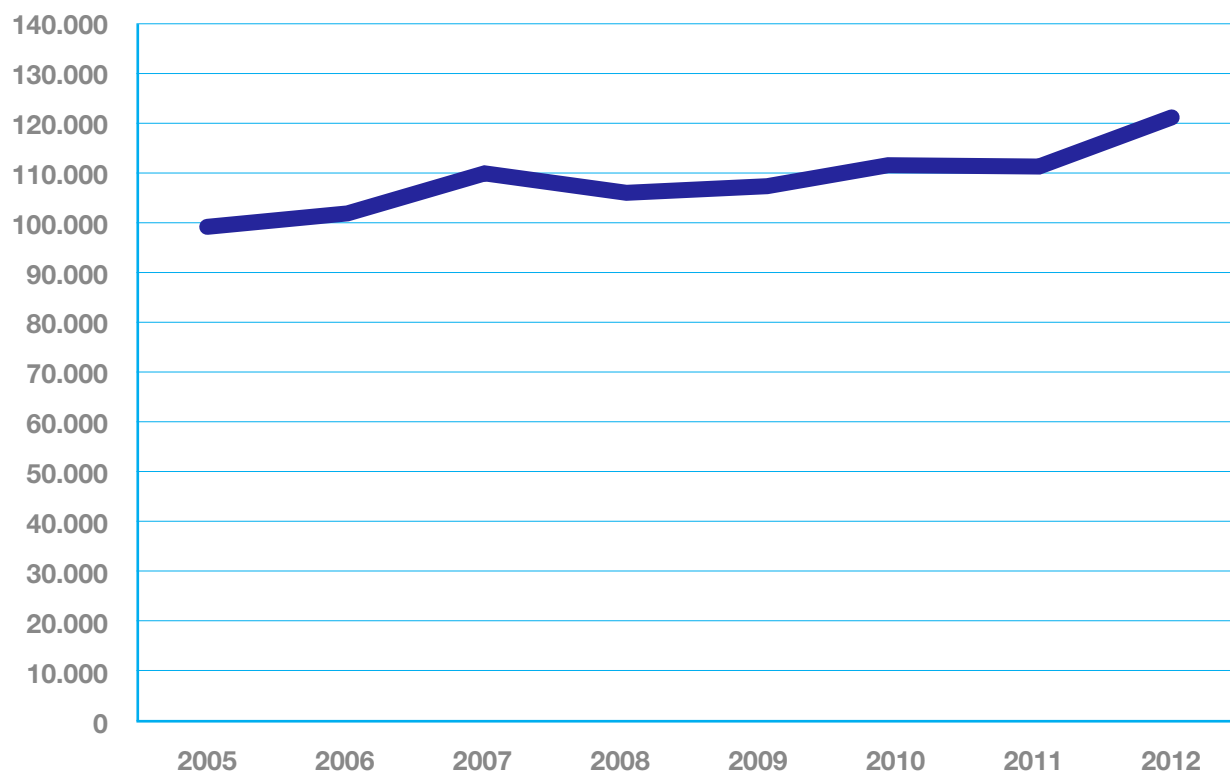
Figur 1 viser, at der fra 2005 til 2012 indtraf en kraftig stigning i antallet af akademikere i den private sektor, hvor antallet af beskæftigede steg fra cirka 100.000 til godt 120.000 i denne periode.

FIGUR 1.

Akademikere beskæftiget i den private sektor, 2005-2012

Kilde: Egne beregninger.

Antal personer



Blandt de 100-120.000 akademikere i den private sektor var cirka mellem 25.000 og 33.000 hvert år nyan-satte, hvilket svarede til, at omkring hver fjerde af de privatansatte på et givent tidspunkt havde et job med en varighed på mindre end et år. I de fleste af årene fandt omkring fem pct. af de akademiske nyansæt-telser sted i etablerede private virksomheder, som ikke havde akademiske medarbejdere ansat i forvejen, jf. tabel 1. Endvidere fremgår det, at antallet af akade-mikere, som blev ansat som den første akademiker i private virksomheder, var tæt knyttet til konjunkturud-viklingen med flere i opgangsårene op til krisen end efterfølgende og en svag stigning i den sidste del af perioden.

TABEL 1.

Udvikling i antal akademikere i den private sektor, 2005-2012

Anm.: Gruppen "første akademikere" omfatter akademikere, der ansættes i virksomheder, som ikke har akademiske medarbejdere i forvejen.
Kilde: Egne beregninger.

Privat sektor	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2005-2012
Alle akademikere	99.190	101.679	109.770	106.364	107.234	111.675	111.078	120.515	867.505
Nyansatte akademikere	28.392	30.311	33.361	30.171	25.761	26.937	27.604	30.676	233.213
- heraf antal af første akademikere	1.593	1.751	1.542	1.327	1.101	1.178	1.354	1.479	11.325
- heraf andel af første akademikere, pct.	5,6	5,8	4,6	4,4	4,3	4,4	4,9	4,8	4,9

4.2 KARAKTERISTIKA AF DEN FØRSTE AKADEMIKER

I dette afsnit undersøges, hvordan akademikere, der ansættes henholdsvis i virksomheder som den “første akademiker” og i virksomheder med “akademikere i forvejen”, har været fordelt på tværs af demografiske forhold, uddannelsesbaggrund og erhvervs erfaring i perioden 2005-2012.

Demografi

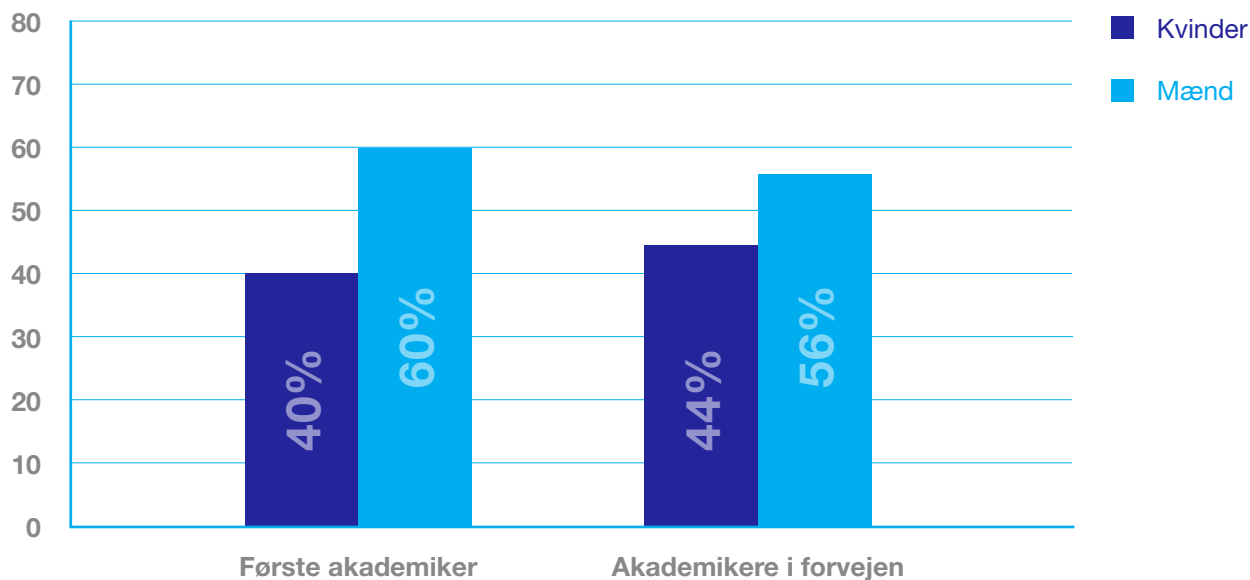
Hvis der ses på akademikere, som blev ansat som den første akademiker i en privat virksomhed, var det for cirka 60 pct. vedkommende mænd, mens det var tilfældet for cirka 55 pct. af de akademikere, som blev ansat i virksomheder med akademikere i forvejen. Der er altså en tendens til, at mænd er lidt mere tilbøjelige til at søge ud i virksomheder, hvor der ikke i forvejen er akademikere ansat.

FIGUR 2.

Nyansatte akademikere fordelt på køn

Kilde: Egne beregninger.

Andel i pct, 2005-2012



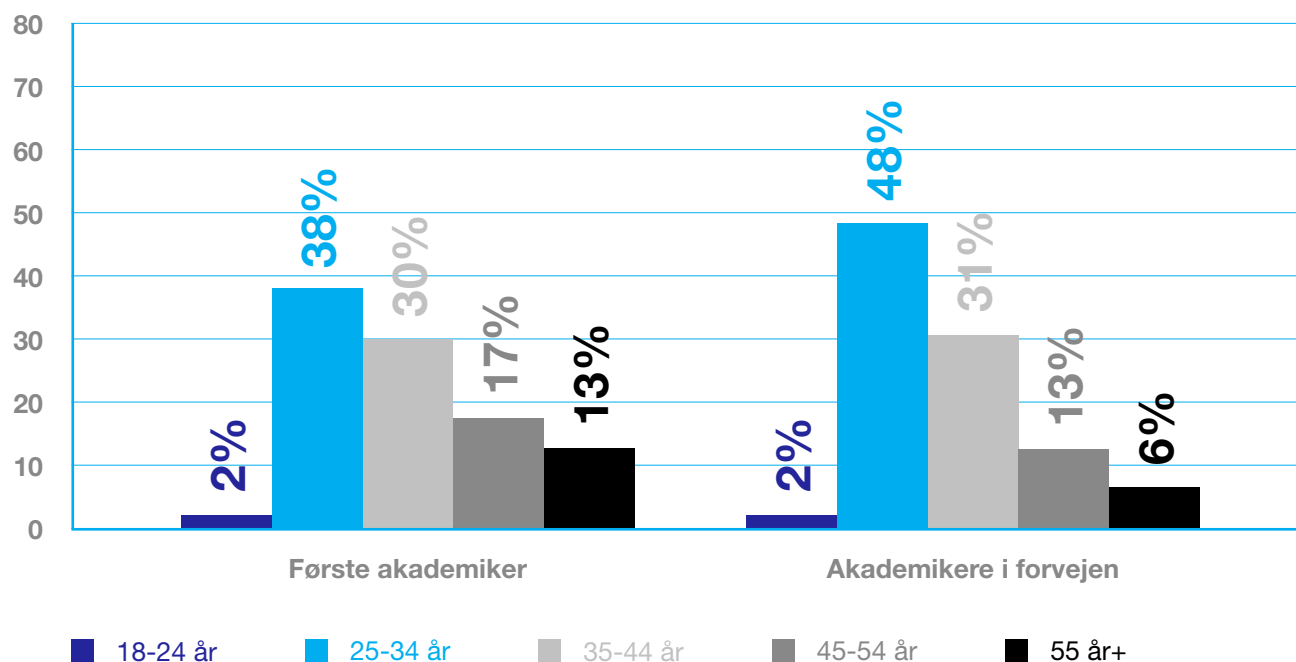
Når man sammenligner aldersfordelingen for de to grupper, ses det af figur 3, at gruppen "første akademiker" adskilte sig ved at være lidt ældre. Omkring fire ud af ti var i denne gruppe mellem 25 og 34 år på ansættelsestidspunktet, hvilket var ti procentpoint lavere end for de akademikere, som blev ansat i virksomheder med akademikere i forvejen – her var knap halvdelen mellem 25 og 34 år. Derimod var tre ud af ti i gruppen "første akademikere" over 45 år mod to ud af ti i gruppen "akademikere i forvejen".

FIGUR 3.

Nyansatte akademikere fordelt på alder

Kilde: Egne beregninger.

Andel i pct, 2005-2012

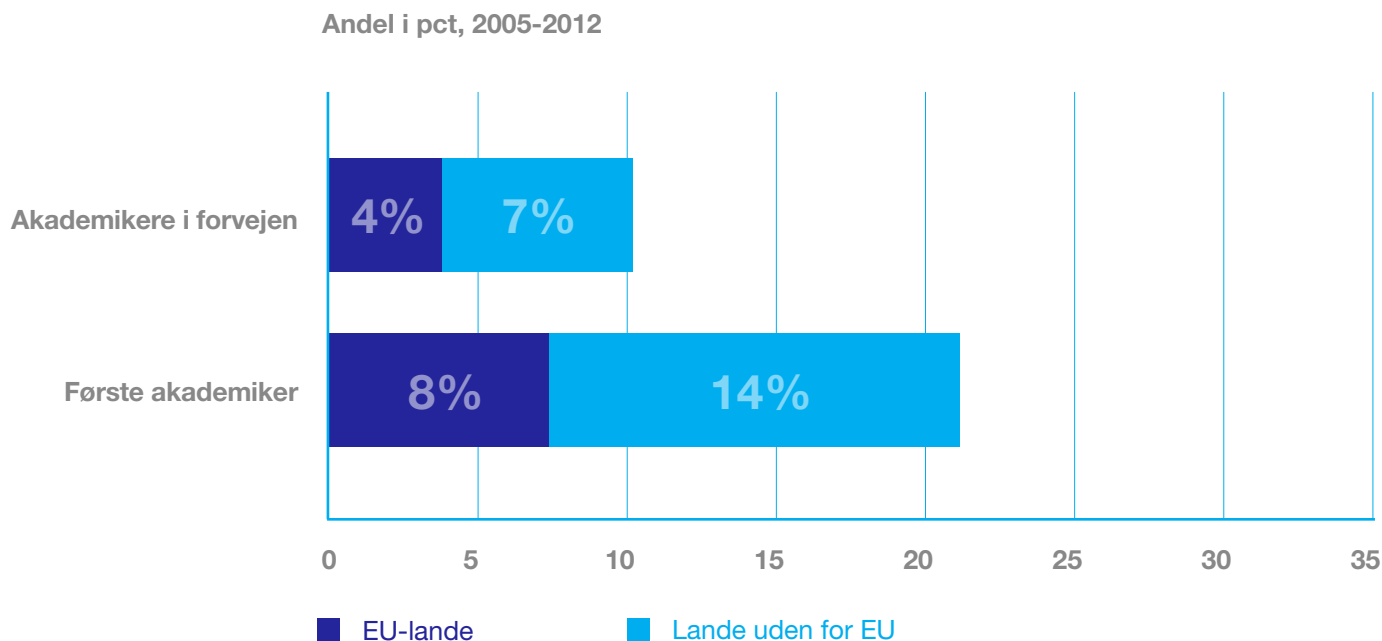


Figur 4 viser, at gruppen “første akademiker” adskilte sig fra gruppen “akademikere i forvejen” ved at have en forekomst af personer med indvandrerbaggrund, der var mere end dobbelt så høj. Dette gjorde sig gældende, uanset personernes herkomstregion, således at akademikere, der blev ansat i private virksomheder som den første akademiker med indvandrerbaggrund, var kraftigt overrepræsenteret, uanset om de kom fra andre EU-lande eller lande uden for EU.

FIGUR 4.

Nyansatte akademikere med indvandrerbaggrund fordelt på herkomstregion

Anm.: Figuren omfatter personer med en indvandrerbaggrund.
Kilde: Egne beregninger.



Uddannelsesbaggrund

Tabel 2 viser, hvor stor en andel af gruppen “første akademiker”, som var nyuddannede på ansættelsestidspunktet samt antallet af år, der var gået siden højeste afsluttede uddannelse sammenlignet med gruppen “akademikere i forvejen”. Der er ikke nævneværdige forskelle mellem grupperne. I gruppen “første akademiker” var det ti pct., som var nyuddannede på ansættelsestidspunktet, mens andelen for gruppen “akademikere i forvejen” var en smule højere med 12 pct. For begge grupper var det cirka syv ud af ti, der havde en lang videregående uddannelse, som lå mindst tre år tilbage i tiden.

TABEL 2.

Nyansatte akademikere fordelt på antal år siden højeste afsluttede uddannelse

Kilde: Egne beregninger.

Andel i pct., 2005-2012	Første akademiker	Akademikere i forvejen
Under 1 år	10	12
1-2 år	10	10
2-3 år	7	7
3 år eller længere	73	71
I alt	100	100
Antal observationer	11.090	179.902

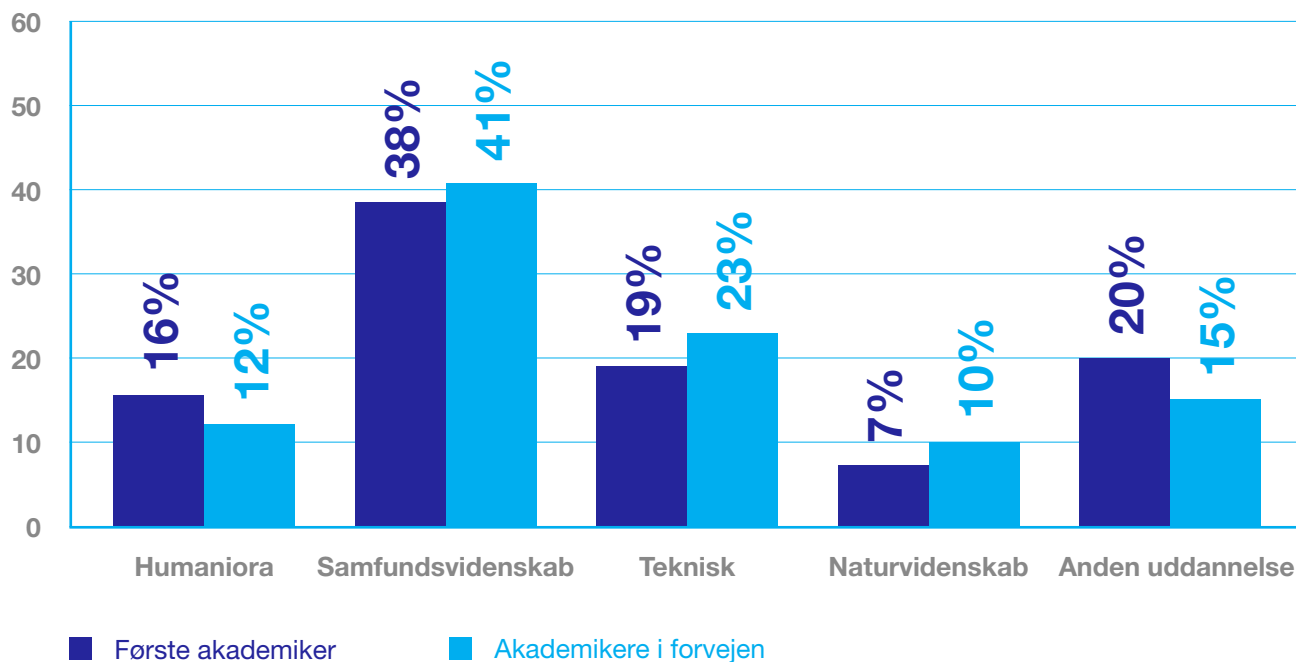
Sammensætningen på studieretninger for de to grupper er sammenfattet i figur 5. Her fremgår det, at gruppen "første akademiker" lidt oftere havde taget en lang videregående uddannelse inden for humaniora og i lidt mindre omfang en uddannelse inden for de samfundsvidenskabelige, tekniske og naturvidenskabelige fag sammenlignet med gruppen "akademikere i forvejen". Overordnet set er uddannelsessammensætningen nogenlunde den samme for de to grupper. Kategorien anden uddannelse dækker blandt andet over social og sundhed, undervisning, forsvar, jordbrug, mv.

FIGUR 5.

Nyansatte akademikere fordelt på studieretninger

Kilde: Egne beregninger.

Andel i pct, 2005-2012



Tidligere arbejdsmarkedstilknytning

Nu rettes blikket mod, hvilken tilknytning de to grupper af akademikere havde til arbejdsmarkedet, før de blev ansat i en privat virksomhed, herunder om de var ramt af ledighed i året før ansættelsen, og i hvilket omfang de ledighedsramte var berørt af ledighed i det foregående år.

Figur 6 viser, at de akademikere, der blev ansat som den første akademiker i private virksomheder, i gennemsnit havde en svagere arbejdsmarkedstilknytning end akademikere, der blev ansat i virksomheder med akademikere i forvejen. Cirka hver tredje i gruppen

“første akademikere” var registreret som havet været ledig i året, før de blev ansat og havde i gennemsnit en ledighedsgrad på cirka 11 pct.⁸ I gruppen “akademikere i forvejen” var det cirka hver femte, som havde været berørt af ledighed i året forud for deres ansættelse, og de havde en gennemsnitlig ledighedsgrad på knap seks pct. Samme tendens gjorde sig i øvrigt gældende, hvis der ses på det første år i ansættelsen.

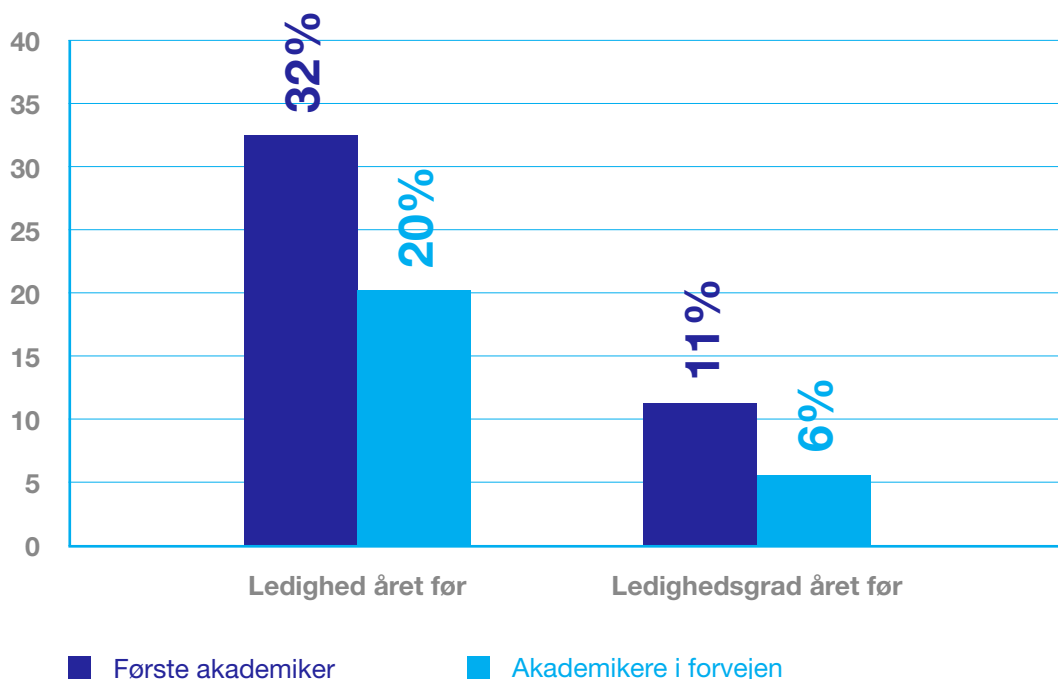
⁸ Som beskrevet tidligere angiver ledighedsgraden den andel af et år, hvor en ledighedsramt person var ledig i enten én sammenhængende periode eller flere perioder sammenlagt i året før vedkommende blev ansat i virksomheden.

FIGUR 6.

Arbejdsmarkedstilknytning for nyansatte akademikere i året før ansættelse

Kilde: Egne beregninger.

Andel i pct, 2005-2012



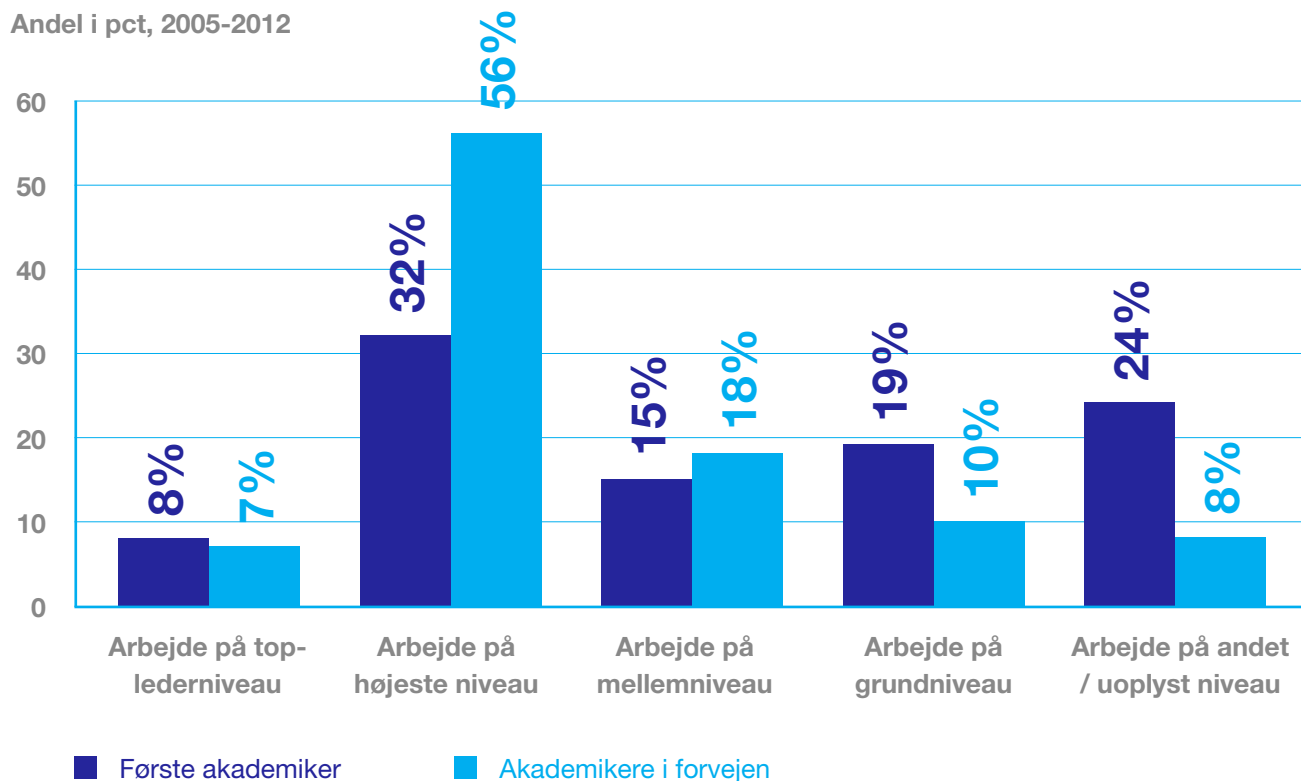
At gruppen “første akademiker” er kendetegnet ved en svagere arbejdsmarkedstilknytning og -historik end gruppen “akademikere i forvejen”, bekræftes også ved at se på de stillinger, som de to grupper varetog i deres tidligere job. Figur 7 viser fordelingen af stillingskategorier baseret på den såkaldte FIDA-database fra Danmarks Statistik, hvor personer kan være tilknyttet op til to virksomheder i et givet år og dermed være registreret med både et primært og sekundært beskæftigelsesforhold.

Det ses af figuren, at gruppen “første akademiker” i mindre grad var registreret i stillingskategorier på højeste eller mellemniveau i deres tidligere primære beskæftigelse sammenlignet med gruppen “akademikere i forvejen”, mens de i højere grad kom fra stillinger på grundniveau eller andet/uoplyst niveau. I gruppen “første akademiker” var cirka 47 pct. ansat i stillinger på højeste eller mellemniveau i deres tidligere job, mens andelen for gruppen “akademikere i forvejen” udgjorde cirka 74 pct.

FIGUR 7.

Nyansatte akademikere fordelt på primære stillingskategorier i deres tidligere job

Kilde: Egne beregninger.



5. Hvordan klarer den første akademiker sig i private virksomheder?

I dette kapitel analyseres, hvordan akademikere der ansættes som den første akademiker i private virksomheder, klarer sig i det første år af ansættelsen, hvad angår stillingskategori, lønindkomst og jobvarighed sammenlignet med akademikere, som ansættes i virksomheder med akademikere i forvejen. I afsnit 5.1 foretages sammenligninger ved hjælp af nogle deskriptive statistikker, hvorefter der i afsnittene 5.2 og 5.3 benyttes simple lineære regressionsmodeller, hvor der kontrolleres for forskelle i person- og virksomhedskarakteristika samt beskæftigelsesforhold mellem de to grupper.

1. Indledning
 2. Tidligere undersøgelser
 3. Data og metode
 4. Beskrivelse af den første akademiker i private virksomheder
 5. Hvordan klarer den første akademiker sig i private virksomheder?
 6. Konklusion
 7. Litteraturliste
- Appendiks

5.1 DEN FØRSTE AKADEMIKER ARBEJDER I MINDRE GRAD PÅ HØJESTE NIVEAU

Som tidligere beskrevet anvendes FIDA-databasen fra Danmarks Statistik, hvor personer kan være tilknyttet op til to virksomheder og dermed være registreret med både et primært og sekundært beskæftigelsesforhold. I figur 8 er en oversigt over, hvor stor en andel af beskæftigelsesforholdene i de to grupper af akademikere, der var registreret som sekundær beskæftigelse samt hvilke stillingskategorier, de to grupper af akademikere varetog i det første år, de var ansat i en privat virksomhed.

Det ses af figuren, at for gruppen "første akademikere" var det cirka 23 pct. af beskæftigelsesforholdene, der var registreret som sekundær beskæftigelse mod cirka 13 pct. for gruppen "akademikere i forvejen". En mulig forklaring på den højere andel af sekundære ansættelser i gruppen "første akademikere" kan være, at der er en del akademikere, som afprøver ansættelse i en privat virksomhed uden andre akademikere, før de vælger at afbryde kontakten med deres tidligere arbejdsgiver.

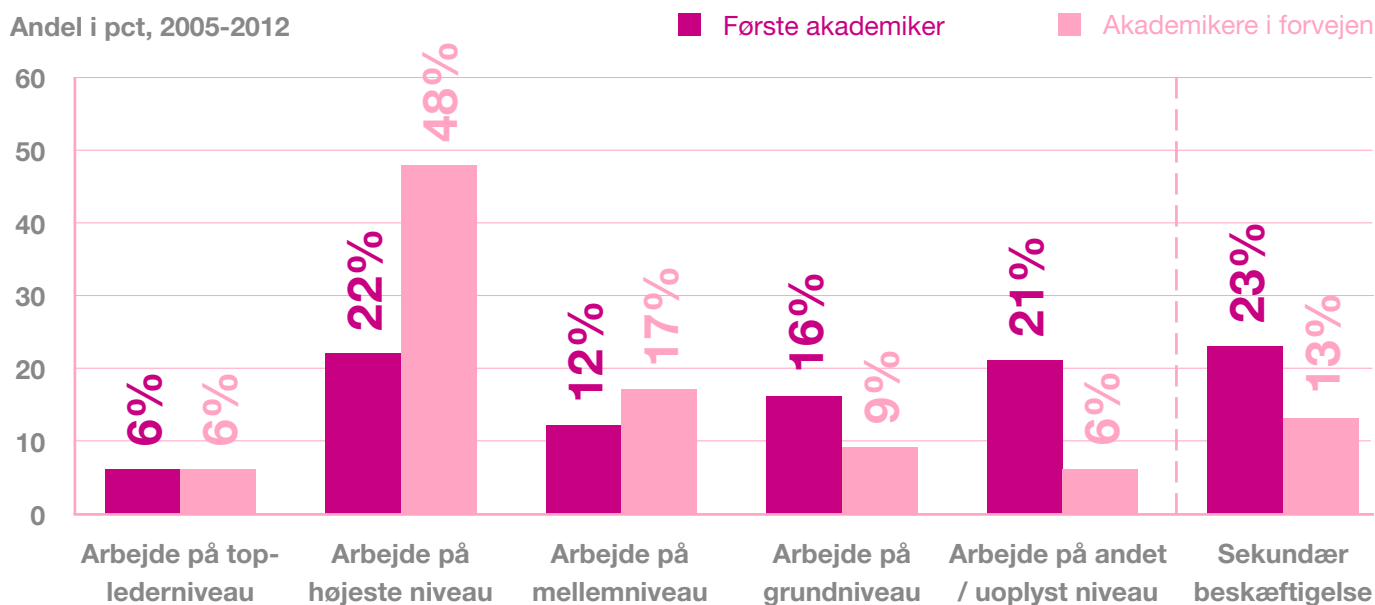
Herudover ses det, at gruppen "første akademikere" var væsentligt svagere repræsenteret i stillingskategorier på højeste og mellemniveau sammenlignet med gruppen "akademikere i forvejen", mens de omvendt i højere grad var registreret i stillinger på grundniveau eller andet/uoplyst niveau. I gruppen "første akademikere" var det 22 pct., som var ansat i primære stillingskategorier på højeste niveau mod 48 pct. for gruppen af "akademikere i forvejen". Omvendt var henholdsvis cirka 37 og 15 pct. i de to grupper ansat i primære stillingskategorier på enten grundniveau eller andet/uoplyst niveau.

Den højere andel af sekundære beskæftigelsesforhold og lavere andel i stillingskategorier på højeste eller mellemniveau tyder på, at akademikere, der ansættes som den første akademikere i private virksomheder, har sværere ved at slå til og udfolde sig med deres akademiske kompetencer sammenlignet med andre akademikere, der ansættes i virksomheder, som har erfaringer med at bruge akademisk arbejdskraft.

FIGUR 8.

Nyansatte akademikere fordelt på stillingskategorier og beskæftigelsesforhold i første år af ansættelsen

Kilde: Egne beregninger.



5.2 DEN FØRSTE AKADEMIKER HAR LAVERE LØNINDKOMST

I tabel 3 præsenteres tal for lønindkomsterne for de to grupper af akademikere, som blev ansat i den private sektor i perioden 2008-2012. Lønindkomsten er beregnet som lønnen i beskæftigelsesforholdet for det første år, en akademiker var ansat i en virksomhed divideret med det registrerede antal af dage i ansættelsen og ganget med 30. Det svarer til et skøn for den gennemsnitlige månedsløn optjent i det første år af ansættelsen. Da personer kan have registreret både et primært og sekundært beskæftigelsesforhold, ses der nedenfor også særskilt på de primære beskæftigelsesforhold.

Det fremgår af tabellen, at gruppen "første akademikere" i gennemsnit tjente cirka 24.700 kr. om måneden i det første år af ansættelsen, mens gruppen "akademikere i forvejen" havde en gennemsnitlig månedsløn på godt 37.600 kr., hvilket svarede til en lønforskel på cirka 35 pct.⁹ Hvis der alene ses på de primære beskæftigelsesforhold havde gruppen "første akademikere" en lidt højere månedsløn end tidligere på knap 27.700 kr. mod en månedsløn på godt og vel 39.100 kr. for gruppen "akademikere i forvejen", hvilket svarede til et lønefterslæb for gruppen "første akademikere" på knap 30 pct.

⁹ Nogenlunde tilsvarende lønforskel findes, hvis der i stedet anvendes medianværdier for lønindkomster, hvorfor forskellene i gennemsnitsværdierne for lønindkomster derfor ikke skyldes enkeltpersoner med særligt lave eller høje lønindkomster.

TABEL 3.

Lønindkomster for nyansatte akademikere i første år af ansættelsen

Kilde: Egne beregninger.

Gennemsnitlig månedsløn, kr., (1) og (2) Relativ månedsløn, pct. (3) 2008-2012	(1) Første akademiker	(2) Akademikere i forvejen	(3) Lønforskel for første akademikere
Alle beskæftigelsesforhold	24.652	37.627	-34,5
Primære beskæftigelsesforhold	27.683	39.134	-29,3

Lønforskellene kan dække over, at sammensætningen af personer i de to grupper kan være forskellig samtidig med, at der kan være forskel på de virksomheder, hvor de ansættes. For at tage højde for nogle af de mest oplagte karakteristika bag disse eventuelle forskelle, kontrolleres der ved hjælp af en simpel lineær regressionsmodel for en lang række personkarakteristika, herunder køn, alder, indvandrerbaggrund, studieretning, stillingskategori, erhvervs erfaring samt ledighed og ledighedsgrad i året før ansættelsen samt for virksomhedskarakteristikaene størrelse, branche, landsdel, arbejdsproduktivitet og sidste års gennemsnitlige månedlige lønindkomst per medarbejder i virksomheden.¹⁰

Af tabel 4 ses det, at gruppen “første akademiker”, som var registreret i primære beskæftigelsesforhold, i gennemsnit havde en månedsløn, der var knap 34 pct. lavere end for gruppen “akademikere i forvejen”.¹¹ En stor del af lønforskellen kunne forklares af forskelle i personlige karakteristika og kendetegn for de virksomheder, hvor de blev ansat. Når der kontrolleres for disse forhold, falder lønforskellen til cirka 13 pct. Det kan ikke udelukkes, at (en del af) den tilbageværende lønforskel kan forklares med andre faktorer, der ikke er medtaget i modellen. Ikke desto mindre gælder det, at selv når der kontrolleres for mange af de mest oplagte karakteristika, tjente gruppen “første akademiker” væsentligt mindre end gruppen “akademikere i forvejen” i det første år af deres ansættelse.

¹⁰. Regressionsmodellen er beskrevet nærmere i appendiks.

¹¹. Årsagen til, at vi her finder en lidt større lønforskel mellem de to grupper af akademikere i forhold til tabel 3 er blandt andet at høje lønindkomster tillægges en mindre vægt i den logaritmiske regressionsmodel.

TABEL 4.

Lønforskel for nyansatte akademikere i virksomheder med og uden akademikere

Anm: Resultaterne er baseret på en lineær regressionsmodel, hvor der alene er medtaget primære beskæftigelsesforhold. De angivne effekter er alle signifikante på et 1 pct. signifikansniveau. Kilde: Egne beregninger.

Forskel i gennemsnitlig månedsløn i første år af ansættelsen, 2008-2012, pct.	Ingen karakteristika	Personkarakteristika	Person og virksomhedskarakteristika
Forskel i lønindkomst mellem de to grupper “første akademiker” og “akademikere i forvejen”	-33,8	-24,2	-13,4
Kontrolleret for:			
- Personkarakteristika	Nej	Ja	Ja
- Virksomhedskarakteristika	Nej	Nej	Ja
Antal observationer	108.879	108.879	73.741

5.3 DEN FØRSTE AKADEMIKER REJSER HURTIGERE IGEN

Hvor længe forbliver akademikere, der ansættes som den første akademiker, i samme virksomhed sammenlignet med akademikere, der ansættes i virksomheder, som allerede har erfaringer med at bruge akademisk arbejdskraft? Dette spørgsmål analyseres nærmere i dette afsnit, hvor der med udgangspunkt i nyansættelser i den private sektor i årene 2005-2009 ses på, hvor stor en andel af akademikerne i de to grupper, der var at finde i den samme virksomhed i årene efter ansættelsen.

Figur 9 viser, at mange virksomheder hvert år måtte vinke farvel til deres akademiske medarbejdere, hvilket

gjaldt både virksomheder, der ansatte en akademiker for første gang og for virksomheder, der havde akademikere i forvejen. Der er dog en tendens til, at gruppen af "første akademiker" var tilbøjelige til at forlade en virksomhed hurtigere igen end gruppen af "akademikere i forvejen".

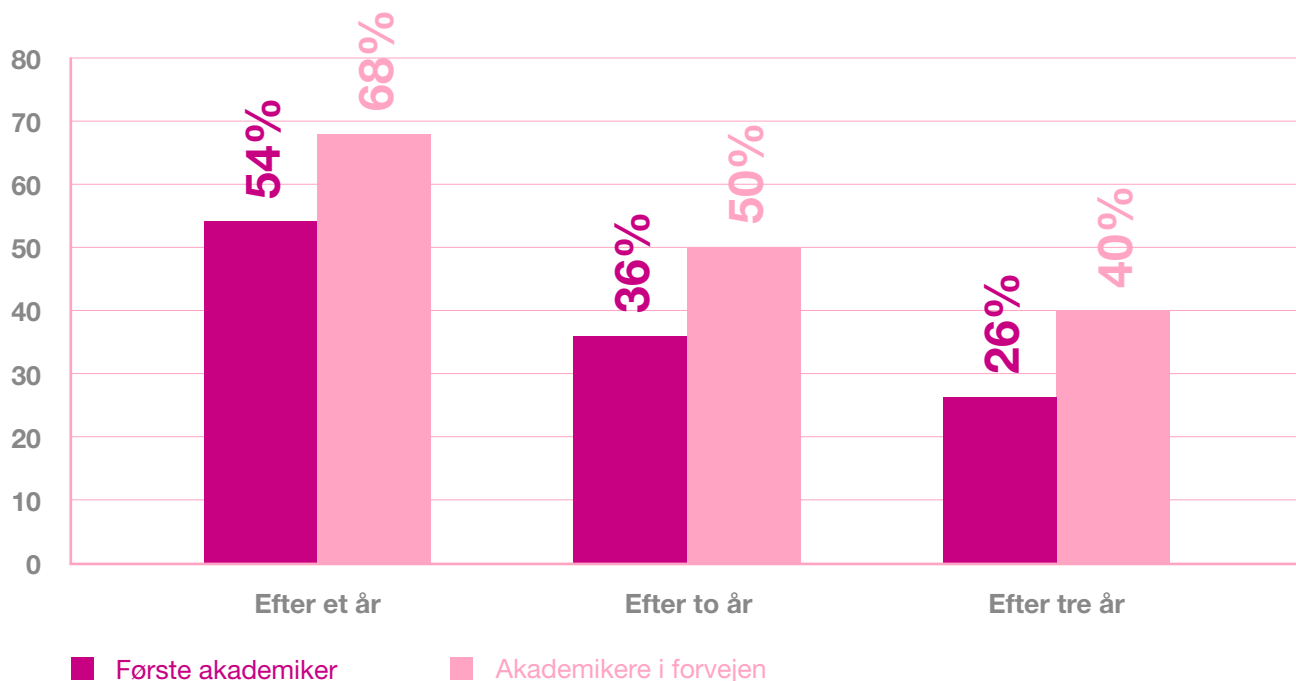
Figuren viser, at cirka 54 pct. af gruppen "første akademiker" var ansat i samme virksomhed i året efter ansættelsen, mens dette var tilfældet for cirka 68 pct. af gruppen "akademikere i forvejen". Efter tre års ansættelse var andelen faldet til cirka 26 pct. for gruppen "første akademiker", mens det for gruppen "akademikere i forvejen" var cirka 40 pct., som fortsat var ansat i virksomheden efter tre år.

FIGUR 9.

Jobvarigheder for nyansatte akademikere

Anm.: Figuren omfatter alene primære beskæftigelsesforhold.
Kilde: Egne beregninger.

Andel af medarbejdere som var ansat i samme virksomhed efter et, to og tre år, pct.



Som det var tilfældet i lønanalyserne, kan en del af forskellen i jobvarighederne mellem de to grupper formentlig forklares af forskelle i person- og virksomhedskarakteristika. For at tage højde for nogle af de mest oplagte forskelle, benyttes en lineær regressionsmodel, der beregner forskellen i andelen af akademikere i de to grupper, som forblev ansat i samme virksomhed op til tre år efter ansættelsen.

Tabel 5 viser, at forskellen i andelen mellem de grupper, som var ansat i samme virksomhed efter tre års ansættelse, falder fra knap 14 til 9 procentpoint, når der kontrolleres for forskelle i personkarakteristika,

og til yderligere cirka fem procentpoint, når der også tages højde for forskelle i virksomhedskarakteristika. At gruppen "første akademikere" lidt oftere forlader en virksomhed inden for de første år kan hænge sammen med, at de i mindre grad varetager stillingskategorier på højeste eller mellemniveau sammenlignet med akademikere, der ansættes i virksomheder, som har akademikere i forvejen.

TABEL 5.

Forskelle i jobvarigheder mellem nyansatte akademikere i virksomheder med og uden akademikere

Anm: Resultaterne er baseret på en lineær regressionsmodel for perioden 2005-2009, hvor der alene er medtaget primære beskæftigelsesforhold. De angivne effekter er alle signifikante på et 1 pct. signifikansniveau.
Kilde: Egne beregninger.

Forskel i jobvarighed, procentpoint 2005-2009	Ingen karakteristika	Person-karakteristika	Person og virksomhedskarakteristika
Forskel i andel mellem de to grupper "første akademikere" og "akademikere i forvejen" i samme virksomhed efter tre år	-13,6	-9,3	-5,2
Kontrolleret for:			
- Personkarakteristika	Nej	Ja	Ja
- Virksomhedskarakteristika	Nej	Nej	Ja
Antal observationer	122.650	122.650	122.650

6. Konklusion

På trods af et stigende antal akademikere i den private sektor gennem den seneste årrække er det forholdsvis begrænset, hvor mange akademikere, der ansættes som den første akademiker i etablerede virksomheder. I årene fra 2005 til 2012 var det blot mellem cirka 1.100 og 1.800 personer, der årligt blev ansat i virksomheder, som ikke havde akademikere i forvejen. Det svarer til omkring fem pct. af det samlede antal akademikere, som årligt fik nyt job i den private sektor i samme periode.

En forklaring på det forholdsvis begrænsede antal akademikere, der ansættes som den første akademiker i private virksomheder, kan være, at der i denne type af virksomheder typisk udføres mange arbejdsopgaver, som af forskellige årsager kan være svære at dele ud på enkelte medarbejdere. En konsekvens heraf kan være, at medarbejdere i disse virksomheder i forskelligt omfang kan have sværere ved at slå til og udfolde sig med deres akademiske kompetencer sammenlignet med andre akademikere, der ansættes i virksomheder med akademikere i forvejen.

At sådanne fordelinger af arbejdsopgaver er udbredte i private virksomheder, som ansætter deres første akademiker, bekræftes i et vist omfang i rapporten. Vi finder, at de akademikere, der ansættes som den første akademiker i private virksomheder, i mindre grad er registreret i stillingskategorier på højeste eller mellemniveau, får lavere lønindkomster og forlader virksomheder hurtigere igen sammenlignet med akademikere, der ansættes i

virksomheder, der har erfaringer med at bruge akademisk arbejdskraft. Samme resultater findes, selv om der tages højde for nogle af de mest oplagte forskelle i karakteristikaene mellem de to grupper og forskelle mellem virksomhederne, hvor de ansættes.

Overordnet set viser nærværende rapport, at der trods forskellige ordninger og politiske tiltag i tidernes løb fortsat udestår visse udfordringer i forhold til få flere akademikere ud i de private virksomheder, som endnu ikke har stiftet bekendtskab med akademisk arbejdskraft. Det er en udfordring, som skal tages alvorligt ikke mindst i lyset af, at endnu flere akademikere i de kommende år forventes at skulle ud at finde job i den private sektor – herunder ikke mindst i små og mellemstore virksomheder.

7. Litteraturliste

AE-rådet (2012): "Ansættelse af første akademiker i private virksomheder", december.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2003): "Analyse af akademiskernes arbejdsmarked. Hovedrapport", oktober.

Finansministeriet (2016): "Økonomisk analyse – uddannelse og arbejdsmarkedet", januar.

DEA (2010): "Produktivitet og videregående uddannelse", marts.

Rambøll (2004): "Højtuddannedes værdi for små og mellemstore virksomheder", juni.

DASTI/CEBR (2013): "An evaluation of the Danish Innovation Assistant Programme – En effektmåling af Videnpilotordningen", august.

Det Økonomiske Råd (2010): "Dansk Økonomi, efter 2010".

Epinion (2017): "Værdien af ansættelsen af en akademiker i SMV'er", januar.

Gehrke, B., H. Legler, C. m.fl. (2009): "Kleine und mittelgrosse Unternehmen im Fokus: FuE-Aktivitäten, Wirtschaftsstruktur, Ausbildungsanstrengungen und Nachfrage nach Hochqualifizierten" – Studien zum deutschen Innovationssystem 11-2009", Hannover.

Appendiks

Resultater fra lønregressioner

I dette afsnit afrapporteres resultaterne fra lønregressionerne i tabel 4, som estimerer forskelle i de gennemsnitlige lønindkomster mellem akademikere, der ansættes som den første akademiker i private virksomheder, og akademikere, der ansættes i private virksomheder med akademikere i forvejen i perioden 2008-2012. I tabel 6 præsenteres resultaterne fra regressionsmodellen, hvor koefficienten *Første akademiker* fortolkes som den tilnærmelsesvis procentvise lønforskel for den første akademiker relativt til akademikere, der ansættes i virksomheder med akademikere i forvejen.

I model 1, hvor der ikke kontrolleres for baggrundsvARIABLE, havde den første akademiker, som var ansat i et primært beskæftigelsesforhold i en privat virksomhed, i gennemsnit en månedlig lønindkomst i det første år af ansættelsen, der var cirka 34 pct. lavere end niveauet for akademikere, som blev ansat i private virksomheder med akademikere i forvejen ($1 - \exp(-0,413) = 0,34$). Tilsvarende viser model 2 og 3 lønforskellene, når der kontrolleres for forskelle i person- og virksomhedskarakteristika mellem de to grupper.

TABEL 6.*Lønregressioner for den første akademiker i private virksomheder i første år af ansættelsen*

Anm.: En stjerne indikerer signifikans på et 1 pct. signifikansniveau. Meget lav arbejdsproduktivitet omfatter virksomheder med en arbejdsproduktivitet, der var blandt de 20 pct. laveste.
Kilde: Egne beregninger.

Afhængig variabel: Log(Lønindkomst)

Primære beskæftigelsesforhold, 2008-2012

	Model 1		Model 2		Model 3	
	Koef.	T-værdi	Koef.	T-værdi	Koef.	T-værdi
Første akademiker	-0,413*	-35,64	-0,277*	-26,57	-0,144*	-11,84
Kvinde			-0,138*	-43,90	-0,117*	-32,51
Alder			-0,005*	-11,17	-0,002*	-4,35
Indvandrer			-0,057*	-8,47	-0,062*	-8,36
Karakter (percentil)			0,002*	19,70	0,002*	14,60
Ingen karakteroplysninger			0,007	0,98	-0,002	-0,29
Humaniora			-0,191*	-35,09	-0,144*	-22,78
Samfundsvidenskab			Udeladt kategori		Udeladt kategori	
Teknisk			-0,059*	-15,38	-0,060*	-13,55
Naturvidenskab			-0,025*	-4,89	-0,033*	-5,69
Anden uddannelse			-0,112*	-19,45	-0,055*	-7,38
Erhvervs erfaring			0,020*	46,17	0,0167*	30,37
Ledighed i året før			-0,085*	-9,07	-0,073*	-7,67
Ledighedsgrad i året før			-0,002*	-5,23	-0,002*	-3,85
Ingen ledighedsoplysninger i året før			-0,094*	-25,02	-0,097*	-24,34
Arbejde på toplederniveau			0,770*	50,91	0,665*	40,17
Arbejde på højeste niveau			0,477*	34,70	0,347*	23,18
Arbejde på mellemniveau			0,415*	29,82	0,290*	19,09
Arbejde på grundniveau			0,204*	14,19	0,129*	8,41
Arbejde på uoplyst niveau			0,188*	9,95	0,109*	4,49
Arbejde på andet niveau			Udeladt kategori		Udeladt kategori	

Færre end 6 medarbejdere		Udeladt kategori
6-10 medarbejdere	0,125*	10,10
11-20 medarbejdere	0,139*	11,80
21-50 medarbejdere	0,120*	10,25
51-100 medarbejdere	0,144*	12,00
101-500 medarbejdere	0,172*	15,06
Flere end 500 medarbejdere	0,177*	15,94
Bygge og anlæg	-0,052*	-3,40
Ejendomshandel og udlejning	-0,055*	-2,97
Energiforsyning, vandforsyning og renovation	-0,097*	-3,78
Handel, hoteller og transport	-0,056*	-8,89
Industri og råstofudvinding		Udeladt kategori
Information og kommunikation	-0,044*	-6,74
Kultur og fritid	-0,214*	-8,85
Landbrug, skovbrug og fiskeri	-0,027	-0,68
Offentlig administration, forsvar og politi	0,057*	2,23
Sundhed og socialvæsen	0,073*	5,70
Vidensservice, undervisning og finansiering	-0,007	-1,18
Anden service	-0,071*	-7,88
Uoplyst aktivitet	0,089	0,78
Byen København		Udeladt kategori
Københavns omegn	0,031*	6,53
Nordsjælland	0,019*	2,48
Bornholm	-0,146	-1,90
Østsjælland	0,016	1,08
Vest- og Sydsjælland	0,022	1,46
Fyn	-0,039*	-3,27
Syddjylland	-0,015	-1,64
Østjylland	-0,020*	-3,09

Vestjylland					-0,021*	-2,26
Nordjylland					-0,016	-1,68
Meget lav arbejdsproduktivitet					Udeladt kategori	
Lav arbejdsproduktivitet					0,072*	9,27
Mellem arbejdsproduktivitet					0,100*	14,11
Høj arbejdsproduktivitet					0,111*	14,54
Meget høj arbejdsproduktivitet					0,136*	16,14
Uoplyst arbejdsproduktivitet					0,050*	5,63
Sidste års lønindkomst per medarbejder					0,717*	11,09
Konstant	10,435*	5.927,43	10,078*	512,38	9,659*	305,87

Resultater fra regressioner af jobvarighed

I dette afsnit afrapporteres resultaterne fra jobvarighedsregressionerne i tabel 5, som estimerer forskellen i andelen af akademikere, der forblev ansat i samme virksomhed i mindst tre år, når der ses på den første akademiker relativt til akademikere, der blev ansat i private virksomheder med akademikere i forvejen, i perioden 2005-2009. Tabel 7 viser resultaterne fra regressionerne, hvor der i model 2 og 3 kontrolleres for forskelle i person- og virksomhedskarakteristika mellem de to grupper.

TABEL 7.

Regressioner for jobvarighed for den første akademiker i private virksomheder

Anm.: Se anmærkning i tabel 6.
Kilde: Egne beregninger.

Afhængig variabel: Ansat i samme virksomhed tre år efter ansættelsen (ja/nej)
Primære beskæftigelsesforhold, 2005-2009

	Model 1		Model 2		Model 3	
	Koef.	T-værdi	Koef.	T-værdi	Koef.	T-værdi
Første akademikere	-0,136*	-21,47	-0,093*	-14,59	-0,0515*	-7,67
Kvinde			-0,010*	-3,34	-0,006*	-2,15
Alder			-0,003*	-13,81	-0,003*	-10,91
Indvandrere			-0,040*	-7,81	-0,041*	-8,16
Karakter (percentil)			0,001*	9,46	0,001*	8,73
Ingen karakteroplysninger			0,041*	6,15	0,037*	5,63
Humaniora			-0,031*	-6,83	-0,019*	-4,16
Teknisk			0,051*	13,6	0,045*	11,78

Naturvidenskab	0,071*	13,87	0,047*	9,32
Anden uddannelse	-0,025*	-5,69	-0,003	-0,64
Samfundsvidenskab	Udeladt kategori		Udeladt kategori	
Erhvervs erfaring	0,006*	24,64	0,005*	21,07
Ledighedsgrad	-0,001*	-4,46	-0,001*	-3,61
Ledighed	-0,011	-1,39	-0,006	-0,80
Ingen ledighedsoplysninger	-0,011*	-3,07	-0,008*	-2,17
Medhjælpende ægtefælle	0,382*	7,17	0,361*	6,82
Arbejde på toplederniveau	0,149*	14,84	0,100*	9,83
Arbejde på højeste niveau	0,140*	16,82	0,093*	11,01
Arbejde på mellemniveau	0,145*	16,81	0,089*	10,13
Arbejde på grundniveau	0,087*	9,64	0,042*	4,66
Arbejde på uoplyst niveau	0,116*	12,80	0,099*	10,75
Arbejde på andet niveau	Udeladt kategori		Udeladt kategori	
Færre end 6 medarbejdere			Udeladt kategori	
6-10 medarbejdere			-0,049*	-7,51
11-20 medarbejdere			-0,045*	-7,28
21-50 medarbejdere			-0,044*	-7,54
51-100 medarbejdere			-0,036*	-5,68
101-500 medarbejdere			0,012*	2,20
Flere end 500 medarbejdere			0,062*	11,15
Bygge og anlæg			-0,115*	-9,46
Ejendomshandel og udlejning			-0,084*	-7,08
Energiforsyning, vandforsyning og renovation			0,064*	3,02
Handel, hoteller og transport			-0,076*	-13,58
Industri og råstofudvinding			Udeladt kategori	
Information og kommunikation			-0,087*	-15,37
Kultur og fritid			-0,109*	-8,95
Landbrug, skovbrug og fiskeri			-0,041*	-2,07

Offentlig administration, forsvar og politi						-0,102*	-3,28
Sundhed og socialvæsen						-0,063*	-7,49
Vidensservice, undervisning og finansiering						-0,075*	-15,27
Anden service						-0,134*	-21,52
Uoplyst aktivitet						-0,259*	-10,30
Byen København						Udeladt kategori	
Københavns omegn						0,045*	11,39
Nordsjælland						0,036*	6,41
Bornholm						0,065	1,60
Østsjælland						0,018	1,74
Vest- og Sydsjælland						0,025*	2,71
Fyn						0,023*	2,95
Syddjylland						0,041*	6,56
Østjylland						0,049*	10,73
Vestjylland						0,047*	6,17
Nordjylland						0,040*	5,58
Meget lav arbejdsproduktivitet						Udeladt kategori	
Lav arbejdsproduktivitet						0,034*	7,22
Mellem arbejdsproduktivitet						0,079*	16,22
Høj arbejdsproduktivitet						0,093*	18,86
Meget høj arbejdsproduktivitet						0,112*	22,78
Uoplyst arbejdsproduktivitet						0,146*	28,67
Konstant	0,419*	291,00	0,303*	23,48		0,295*	19,64

VÆKST GENNEM VIDEN

DEA er en ideologisk uafhængig tænketank, der arbejder for, at Danmark øger sin værdiskabelse og vækst samt tiltrækker internationale virksomheder gennem viden om uddannelse, forskning og innovation.

Tænketanken DEA kæmper grundlæggende for, at flere unge får en uddannelse, der efterspørges; at forskning bliver omsat til innovation i private og offentlige virksomheder, og at Danmark er et attraktivt land for videnbaserede virksomheder.

DEA vil nå sine mål gennem:

- Analyser og undersøgelser, der styrker DEAs dagsorden
- Involvering af virksomheder, uddannelsesinstitutioner og organisationer via partnerskaber og projekter
- Udfordring af vanetænkning og bidrag til løsning af samfundsudfordringer