

## Er store arbejdsmarkeder mere produktive end små?

Af Ulla Ryder Jørgensen

**BNP pr. indbygger har været stigende igennem en lang årrække. Den væsentligste årsag er, at arbejdsproduktiviteten har været stigende.**

Der er mange forskellige årsager til, at arbejdsproduktiviteten er stigende, men en af årsagerne kunne være, at arbejdskraften er blevet mere geografisk koncentreret. Med andre ord er der blevet færre og større lokale arbejdsmarkeder. Økonomisk teori og internationale undersøgelser peger på, at en høj koncentration af job og personer gavner produktiviteten, og i denne analyse undersøges det om dette også er tilfældet i Danmark.

---

### Analysens hovedkonklusioner:

- Det største arbejdsmarked – København – har også den højeste arbejdsproduktivitet. Der er dog også høj arbejdsproduktivitet i nogle mindre arbejdsmarkeder, herunder blandt andet Vejle og Fredericia, Ringkøbing og Skjern samt Esbjerg.
- Når der korrigeres for regionale forskelle i branchestruktur, har Ringkøbing og Skjern den højeste produktivitet, mens København har den næsthøjeste produktivitet.
- Den gennemsnitlige timeløn er højere i større arbejdsmarkeder end i mindre arbejdsmarkeder, også når der tages hensyn til regionale forskelle i uddannelsesniveau, alder og køn. Den højere timeløn i større arbejdsmarkeder kan være en indikation på, at produktiviteten er højere, jo større arbejdsmarkedet er.
- Koncentration af job og personer ser ud til at have en positiv effekt på produktiviteten, men der er også andre forhold, der spiller en rolle for den lokale produktivitet, herunder størrelsen på og kvaliteten af kapitalapparatet samt arbejdstagernes uddannelsesniveau.

## Stigende produktivitet siden 2000

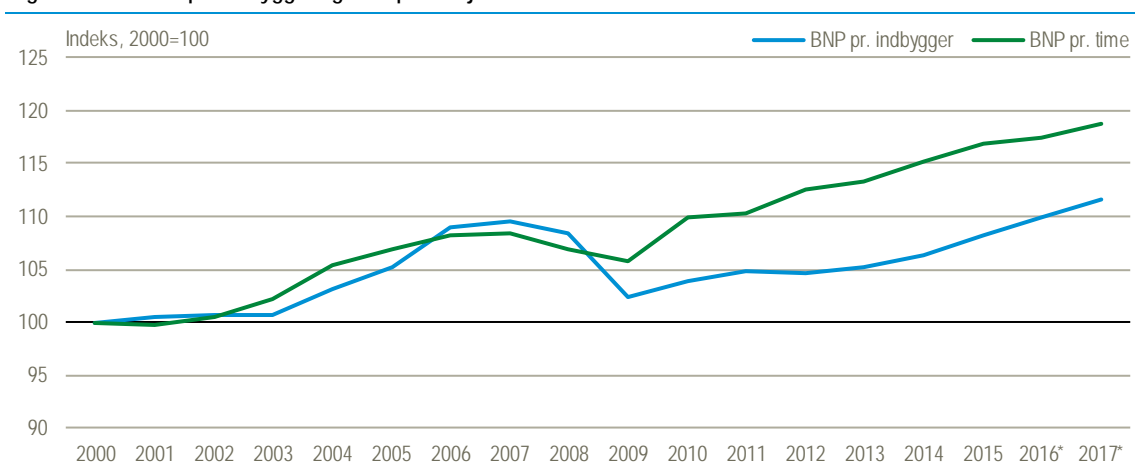
BNP pr. indbygger har været stigende gennem en lang årrække. Siden 2000 er BNP pr. indbygger blevet 12 pct. højere, når der korrigeres for prisudvikling, se figur 1.

Der er flere forhold, der afgør størrelsen på et lands BNP pr. indbygger, heriblandt:

- andelen af befolkningen, der arbejder
- hvor mange timer, vi arbejder, når vi går på arbejde
- hvor meget vi producerer, når vi er på arbejde.

Den sidste faktor, arbejdsproduktiviteten, er den væsentligste årsag til, at BNP pr. indbygger er vokset de seneste år. Som det fremgår af figur 1, er BNP pr. time steget med 19 pct. siden 2000.

Figur 1 BNP pr. indbygger og BNP pr. arbejdstime

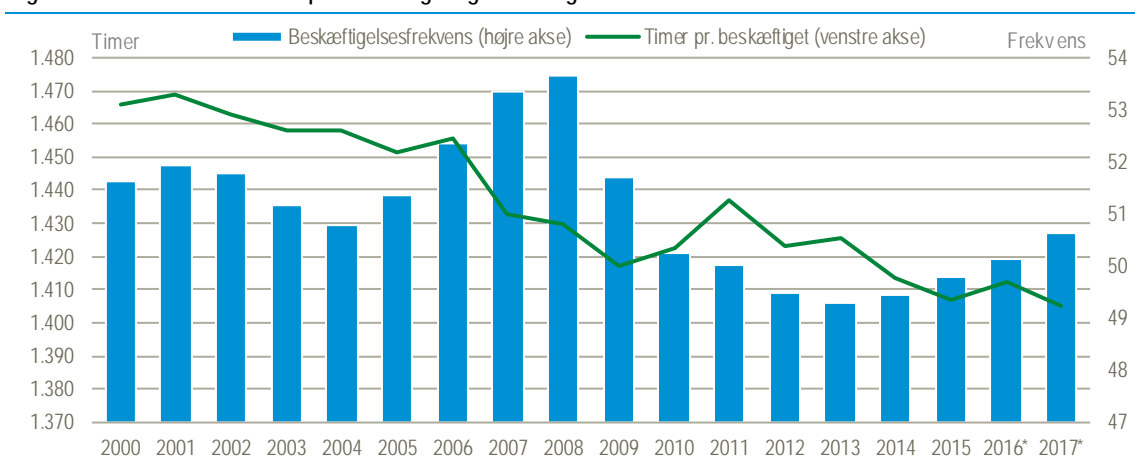


Anm.: \*Foreløbige tal.

Kilde: [Statistikbanken.dk/NAN1](http://Statistikbanken.dk/NAN1) og [Statistikbanken.dk/NABB10](http://Statistikbanken.dk/NABB10).

Når BNP pr. indbygger ikke er steget lige så meget som produktiviteten, så skyldes det, at en mindre andel af befolkningen end tidligere arbejder. Dette skyldes primært, at befolkningen er blevet ældre, og der dermed er flere uden for arbejdsstyrken. Antallet af arbejdstimer pr. beskæftiget er desuden faldet, se figur 2.

Figur 2 Præsterede timer pr. beskæftiget og beskæftigelsesfrekvens



Anm. 1: \*Foreløbige tal.

Anm. 2: Beskæftigelsesfrekvensen er her opgjort som antallet af beskæftigede i den danske økonomi i forhold til den samlede befolkning. Dette afviger fra den sædvanlige definition på beskæftigelsesfrekvens, som er antallet af beskæftigede mellem 16 og 64 i forhold til befolkningen mellem 16 og 64, og som ligger over 70 pct.

Kilde: [Statistikbanken.dk/NAHB](http://Statistikbanken.dk/NAHB) og [Statistikbanken.dk/NABB10](http://Statistikbanken.dk/NABB10).

[Rettet i forhold til oprindelig version.](#)

## Flere årsager til produktivitetsvækst

Der er flere faktorer, som spiller en rolle for udviklingen i arbejdsproduktiviteten. Investeringer i f.eks. maskiner, IT-udstyr og infrastruktur samt effektiv udnyttelse af disse er nogle af årsagerne til produktivitetsvækst. En bedre uddannet arbejdskraft bidrager også til produktivitetsvækst, ligesom tekniske fremskridt og bedre organisering af arbejdskraft også har en betydning<sup>1</sup>.

Økonomisk teori og internationale undersøgelser<sup>2</sup> peger på, at en høj koncentration af personer og arbejdspladser – agglomeration (se boks 1) – gavner produktiviteten. I et område med høj koncentration af personer og arbejdspladser har virksomhederne bedre mulighed for at rekruttere arbejdskraft med de rette kvalifikationer. Samtidig giver flere virksomheder mere konkurrence, virksomhederne har bedre muligheder for videndeling og innovation og for at de kan specialisere sig i det, de er bedst til.

### Boks 1. Agglomeration

Agglomeration er en betegnelse for en høj koncentration af personer og arbejdspladser i et givent område.

Agglomerationsfordele betegner de produktivetsgevinster, der opstår, når virksomheder er placeret tæt på hinanden. Der kan være fordele forbundet med, at viden let kan deles på tværs af virksomhederne, for eksempel i forbindelse med jobskifte, og at der er let adgang til kvalificeret arbejdskraft. Agglomerationsfordele omtales ofte i forbindelse med analyser af effekten af investeringer i infrastruktur.

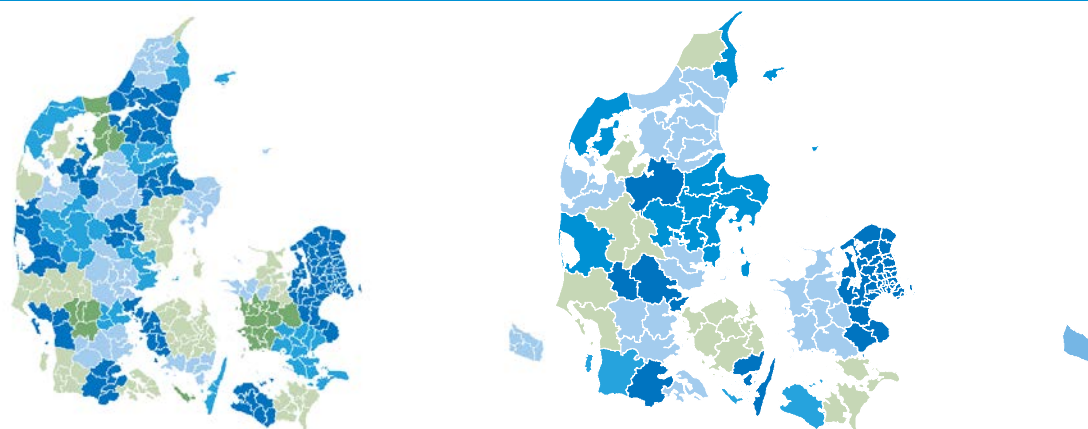
Agglomerationsulemper betegner de negative effekter af en høj koncentration af personer og arbejdspladser, såsom trængsel, forurening og høje ejendomspriser.

Læs mere om agglomeration i De Økonomiske Råds rapport: [Dansk Økonomi, forår 2015](#) s. 274-284 og i DST Analyserne [Beskæftigede med adgang til mange jobs har højere indkomst](#) samt [Indbyggere og jobs samles i byerne](#).

I Danmark, såvel som i andre lande, er der igennem mange år sket en større og større koncentration af personer og job. Det afspejles blandt andet af, at antallet af de såkaldte pendlingsområder, eller lokale arbejdsmarkeder, er faldet. I 2016 var der 25 pendlingsområder, mens der i 2000 var 41 pendlingsområder, jf. figur 3. Læs mere om pendlingsområderne i boks 2.

Et studie fra OECD<sup>2</sup> har vist, at der er en sammenhæng mellem bystørrelse og produktivitet, således at produktiviteten er højere i større byer end i mindre byer. For at teste, om disse resultater kan overføres til danske forhold, er arbejdsproduktiviteten – her målt som bruttoværditilvækst pr. arbejdstime i markedsmæssige erhverv i 2016 – blevet opgjort på pendlingsområderne fra 2016.

Figur 3 Pendlingsområder. 2000 og 2016



Anm.: Ærø er egentligt et pendlingsområde for sig, men er i analysen inkluderet i Svendborg pendlingsområde for at undgå problemer med datafortrolighed.

<sup>1</sup> Se Danmarks Statistiks publikation fra 2005: [Produktivtetsudviklingen i Danmark](#) og NYT fra Danmarks Statistik: [Produktivtetsudviklingen 2016](#)

<sup>2</sup> OECD: [www.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jors.12334](http://www.onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jors.12334)

## Boks 2. Pendlingsområder

Pendlingsområder – eller lokale arbejdsmarkeder – er grupper af kommuner, hvor flertallet af de beskæftigede pendler inden for området, mens færre pendler ud af området. I 2016 var der 25 pendlingsområder, hvoraf det største var hovedstadsområdet (målt i antal personer). I 2000 var antallet af pendlingsområder 41.

Til og med 2005 anvendtes den gamle kommuneinddeling. Ændringen i kommuneinddelingen gav ikke anledning til et væsentligt brud i antallet af områder, men der er nogle forskelle i afgrænsningen i 2005 af de enkelte områder, alt efter om man anvender den gamle eller nye kommuneinddeling.

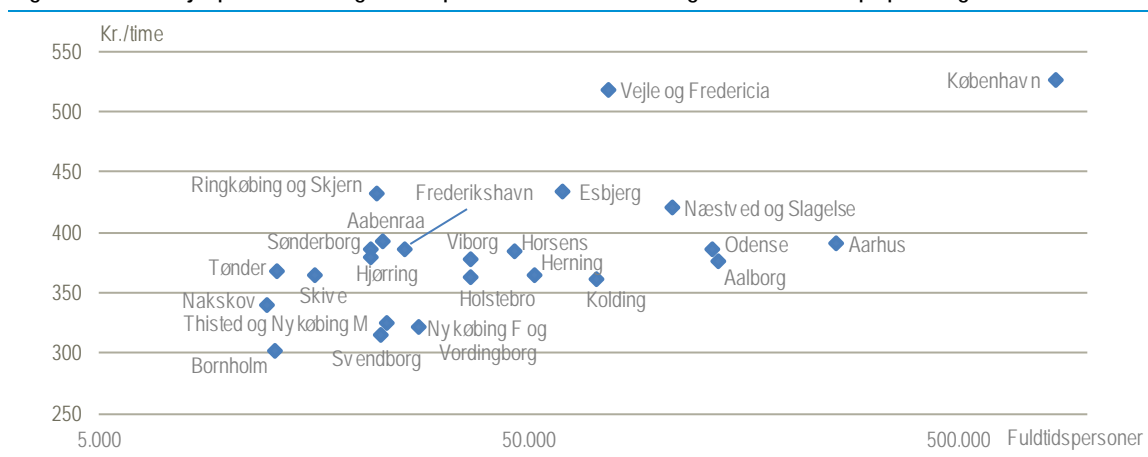
I denne analyse inkluderes pendlingsområdet Ærø i pendlingsområdet Svendborg for at undgå problemer med datafortrolighed.

Læs mere om pendlingsområder i analysen [Færre og større pendlingsområder](#) samt i dette [metodenotat](#).

Figur 4 viser arbejdsproduktiviteten sat i forhold til arbejdsmarkedets størrelse målt ved antallet af beskæftigede opgjort i fuldtidspersoner. Det største arbejdsmarked, som er København, har også den højeste produktivitet. Det næststørste arbejdsmarked, Aarhus, har en produktivitet, der er noget lavere end København, mens det tredjestørste arbejdsmarked, Aalborg, har en produktivitet, der er lavere end i Aarhus. Det ser altså ud til, at de største arbejdsmarkeder har en højere arbejdsproduktivitet end de øvrige områder.

Der er dog nogle ret små arbejdsmarkeder, der har en høj produktivitet. Det gælder blandt andet de tre områder Vejle og Fredericia, Ringkøbing og Skjern og Esbjerg, som alle har en forholdsvis høj arbejdsproduktivitet. Særligt Vejle og Fredericia skiller sig ud. En af årsagerne kan være, at områderne er domineret af virksomheder, som i højere grad anvender maskiner og IT-udstyr end arbejdskraft i deres produktion.

Figur 4 Arbejdsproduktivitet og fuldtidspersoner i markedsræssige erhverv fordelt på pendlingsområder. 2016



Anm.: X-aksen er logaritmisk.

Kilde: Regionale regnskaber.

### Kan branchestrukturen forklare forskellene i produktivitet?

Nogle af de regionale forskelle i arbejdsproduktiviteten, som fremgik af figur 4, kan muligvis skyldes regionale forskelle i branchestruktur. Nogle brancher er mere kapitalintensive end andre, hvilket betyder, at de i højere grad anvender bl.a. maskiner og IT-udstyr i produktionen, og det kan være med til at øge arbejdsproduktiviteten.

For at undersøge, hvor stor en rolle, de regionale forskelle i branchestruktur spiller, er arbejdsproduktiviteten i figur 5 korrigeret for brancheforskelle, jf. boks 3. Den korrigerede produktivitet afspejler dermed, hvor høj produktiviteten ville have været i de enkelte områder, hvis der ikke var nogen regionale forskelle i branchestrukturen.

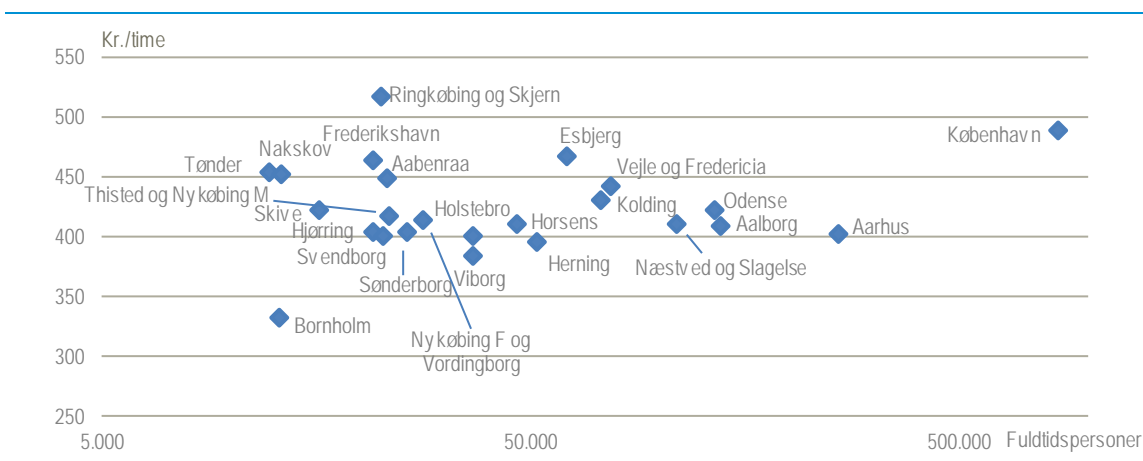
Som det ses af figur 5, har København stadig en høj produktivitet, men den er ikke længere den højeste. Ringkøbing og Skjern har nu en endnu højere produktivitet, mens København kun har

den næsthøjeste produktivitet. Med andre ord kan en del af den høje produktivitet i København forklares med, at det særligt er de højproduktive brancher, der dominerer der. Et eksempel på en højproduktiv branche er medicinalindustrien, som er centreret i og omkring hovedstaden (jf. tabel 3 og 4 i bilaget). Det høje produktivetsniveau i medicinalindustrien sammenlignet med andre brancher er derfor en medvirkende årsag til, at København har høj arbejdsproduktivitet sammenlignet med andre områder.

Den umiddelbare sammenhæng mellem produktivitet og arbejdsmarkedets størrelse er altså ikke så tydelig, når der korrigeres for brancheforskellene. Det tyder på, at en del af de produktivetsforskelle, som fremgik af figur 4, skyldes at de mere produktive brancher findes i de større arbejdsmarkeder.

Dette er dog ikke ensbetydende med, at der ikke er nogen agglomerationseffekt. En del af agglomerationseffekten er nemlig en brancheeffekt, forstået på den måde, at inden for nogle brancher, vil virksomhederne have større fordele af at lokalisere sig i større arbejdsmarkeder for at få gavn af de produktivetsfordele, det måtte give, end i andre brancher.

Figur 5 Korrigeret arbejdsproduktivitet og fuldtidspersoner i markedsmæssige erhverv fordelt på pendlingsområder. 2016



Anm.: X-aksen er logaritmisk.  
Kilde: Regionale regnskaber.

### Boks 3. Beregning af arbejdsproduktivitet korrigeret for branchesammensætning

Analysen er baseret på data fra Nationalregnskabet og de Regionale regnskaber, som opgøres på kommuner og kan herfra aggregeres til pendlingsområder, landsdele eller regioner.

Arbejdsproduktiviteten beregnes som bruttoværditilvækst pr. præsteret arbejdstime i markedsmæssige erhverv, dvs. eksklusive brancher, der primært består af ikke-markedsmæssig aktivitet.

Data til figur 5 fremkommer ved at korrigerer produktivitetstallene for regionale forskelle i branchefordeling vha. følgende formel:

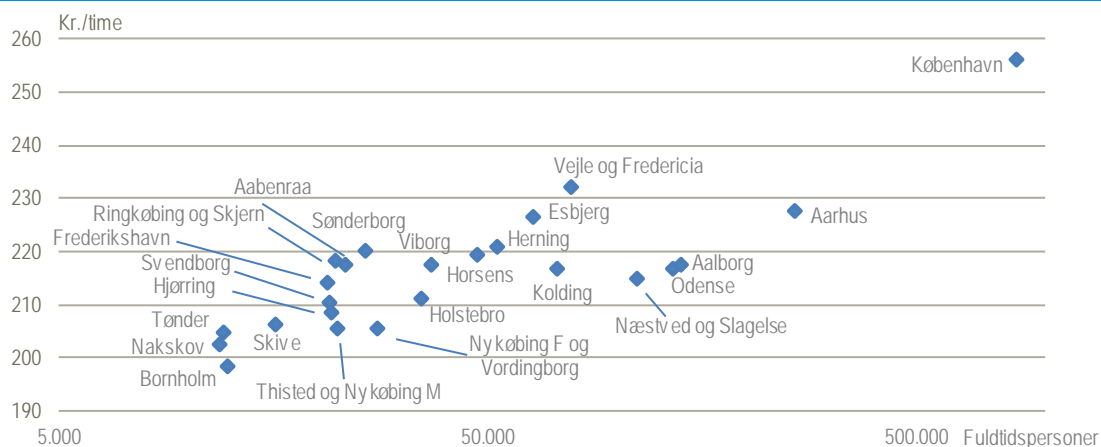
$$Prod_{korr}^{reg} = \frac{1}{Timer^{dk}} \sum_i Prod_i^{reg} \times Timer_i^{dk}$$

hvor  $Prod_{korr}^{reg}$  er den korrigerede produktivitet,  $Timer^{dk}$  er det samlede antal præsterede timer i Danmark,  $Prod_i^{reg}$  er produktiviteten i branche  $i$  i pendlingsområdet  $reg$ , og  $Timer_i^{dk}$  er antallet af præsterede timer i branche  $i$  i Danmark. Ved hjælp af formelen beregnes det, hvor høj produktiviteten ville have været i pendlingsområderne, hvis der ikke var nogen regionale forskelle i branchestruktur.

### Timelønnen er højere i de store arbejdsmarkeder

For at måle effekten af arbejdsmarkedets størrelse på produktiviteten, kan man også se på timelønnen sat i forhold til arbejdsmarkedets størrelse, jf. figur 6. Af figuren fremgår, at der er en tendens til, at timelønnen er højere i store arbejdsmarkeder end i små.

Figur 6 Timeløn og fuldtidspersoner på pendlingsområder. 2016



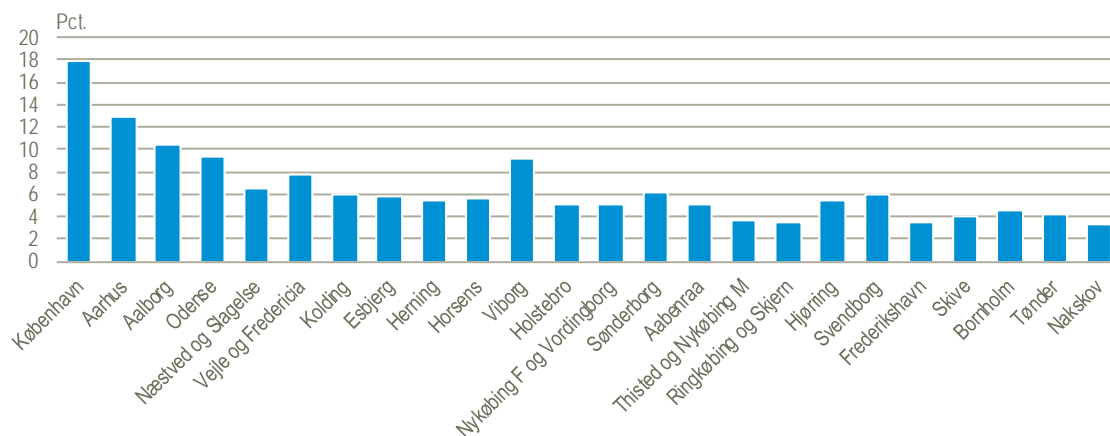
Anm.: X-aksen er logaritmisk.

Kilde: Arbejdsmarkedsstatistik.

En del af de regionale forskelle i timelønnen kan dog muligvis forklares af regionale forskelle i uddannelsesniveaut, alder og køn. Medarbejdere med længere uddannelse vil ofte have en højere timeløn end medarbejdere med en kort uddannelse. Tilsvarende har ældre medarbejdere ofte en højere anciennitet end yngre og derfor en højere timeløn. Også kønnet kan have en betydning for timelønnen.

Der er regionale forskelle i uddannelsesniveaut. Jo større arbejdsmarkedet er, jo højere er uddannelsesniveaut. Dette fremgår af figur 7 herunder, hvor arbejdsmarkedene er sorteret efter størrelse. Figuren viser, at andelen af lønmodtagere, der har en lang videregående uddannelse er højere i de fire største områder, København, Aarhus, Aalborg og Odense end i de øvrige områder.

Figur 7 Andel af jobs, hvor lønmodtageren har en lang videregående uddannelse eller ph.d. fordelt på pendlingsområder. 2016

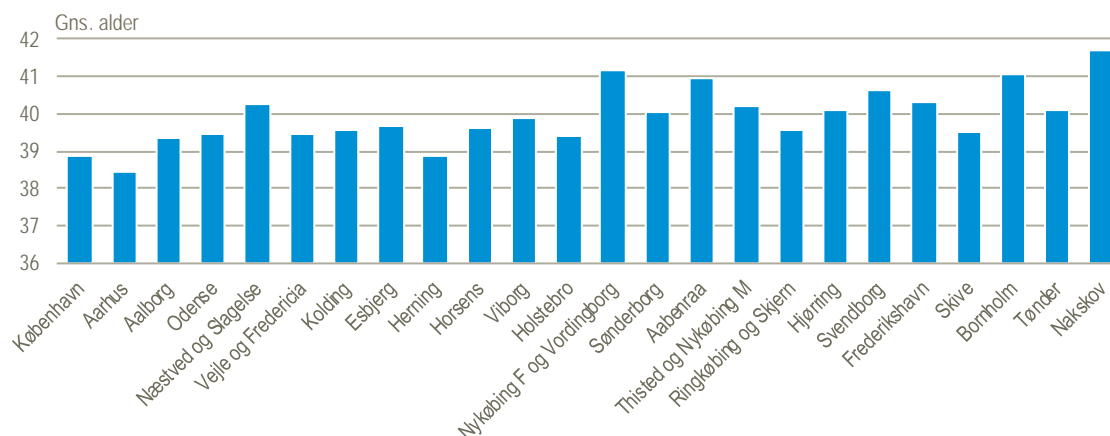


Anm.: Pendlingsområderne er sorteret efter størrelse.

Kilde: Arbejdsmarkedsstatistik og Uddannelsesstatistik.

Der er ikke væsentlige forskelle i kønsfordelingen i de forskellige arbejdsmarkeder, men der er en tendens til stigende alder, når størrelsen på arbejdsmarkedet falder jf. figur 8. Med andre ord er arbejdskraften lidt yngre i store arbejdsmarkeder, end den er i små arbejdsmarkeder. Forskellen er dog ikke stor. Den gennemsnitlige alder, køn og uddannelseslængde for de forskellige pendlingsområder fremgår af figur B1-B3 i bilaget.

Figur 8 Gennemsnitsalder for lønmodtagerjobs. 2016



Anm.: Pendlingsområderne er sorteret efter størrelse.

Kilde: Arbejdsmarkedsstatistik.

Med hjælp fra en regressionsanalyse på mikroniveau – se mere i bilag 1 – kan man belyse, hvor meget størrelsen på arbejdsmarkedet isoleret set kan forklare variationen i timelønnen, når uddannelsesniveau, alder og køn fastholdes. Det viser sig, at et arbejdsmarked, der har 100.000 flere fuldtidsbeskæftigede i gennemsnit har en timeløn, der er 3,80 kr. højere, når der korrigeres for forskelle i alder, køn og uddannelsesniveau. Hvis man ikke korrigerede for uddannelsesniveau, alder og køn, ville det tilsvarende tal være 4,80 kr.

Sammenhængen mellem størrelsen på arbejdsmarkedet og timelønnen bliver altså noget mindre, når man korrigerer for forskelle i uddannelsesniveau. Regressionsanalysen siger dog ikke noget om, hvorvidt størrelsen på arbejdsmarkedet betyder, at arbejdskraften bliver mere værd – eller om kausaliteten er omvendt, så når timelønnen er højere, så vokser arbejdsmarkedet i størrelse, fordi det bliver mere attraktivt.

## Bilag 1: Regressionsanalysen

I regressionsanalyserne er der anvendt mikrodata fra Arbejdsmarkedsstatistikken og Uddannelsesstatistikken. Fra Arbejdsmarkedsstatistikken anvendes data om arbejdsgiverne lønudgifter inkl. pensionsbidrag og betalte timer fraregnet fravær for samtlige ansættelsesforhold. Fra Uddannelsesstatistikken anvendes oplysninger om befolkningens højeste uddannelse.

Timelønnen i figur 6 er beregnet som den samlede lønsum inkl. arbejdsmarkedsbidrag og pensionsbidrag divideret med antallet af betalte timer eksklusiv fravær. For at undersøge, hvor meget størrelsen på arbejdsmarkedet forklarer variationen i timelønnen er der foretaget en simpel lineær regressionsanalyse med én forklarende variabel.

$$timeløn_i = \beta_0 + \beta_1 besk_j + \varepsilon_i$$

hvor:

- $timeløn_i$  er løn pr. betalt time for job  $i$
- $besk_j$  er antal fuldtidsansatte i 1.000 personer i det lokale arbejdsmarked  $j$
- $\varepsilon_i$  er fejleddet

Resultatet af estimationen er vist i tabel 1. Koefficienten  $\beta_1$  angiver, hvor meget timelønnen stiger, når antallet af fuldtidsansatte øges med 1000 personer, og timelønnen er dermed i gennemsnit 4,8 kr. højere, når der er 100.000 flere fuldtidsansatte i et arbejdsmarked.

Tabel 1 Regressionsresultater

	Koefficient	t-værdi	p-værdi
Konstant ( $\beta_0$ ) .....	248,456	222,83	< 0,0001
besk ( $\beta_1$ ) .....	0,048	23,71	< 0,0001

For at belyse, hvor meget størrelsen på det lokale arbejdsmarked forklarer af variationen i timelønnen, når der korrigeres for uddannelsesnivea, alder og køn, er der foretaget en multipel lineær regressionsanalyse med fire forklarende variable.

$$timeløn_i = \beta_0 + \beta_1 besk_j + \beta_2 udd_i + \beta_3 alder_i + \beta_4 køn_i + \varepsilon_i$$

hvor:

- $timeløn_i$  er løn pr. betalt time for job  $i$
- $besk_j$  er antal fuldtidsansatte i 1.000 personer i det lokale arbejdsmarked  $j$
- $udd_i$  er længden på den højeste fuldførte uddannelse for job  $i$ .
- $alder_i$  er alderen på job  $i$
- $køn_i$  er en faktorvariabel, 0 for mænd og 1 for kvinder
- $\varepsilon_i$  er fejleddet

Resultatet af regressionen ses i tabel 2 nedenfor. Timelønnen er i gennemsnit 3,8 kr. højere, når der er 100.000 flere fuldtidsansatte i et arbejdsmarked. Tilsvarende er timelønnen 17,8 kr. højere, når uddannelseslængden er 1 år længere. Timelønnen stiger med 3,2 kr. pr. år man er ældre, og kvinder tjener 27,7 kr. mindre end mænd med tilsvarende alder og uddannelsesnivea.

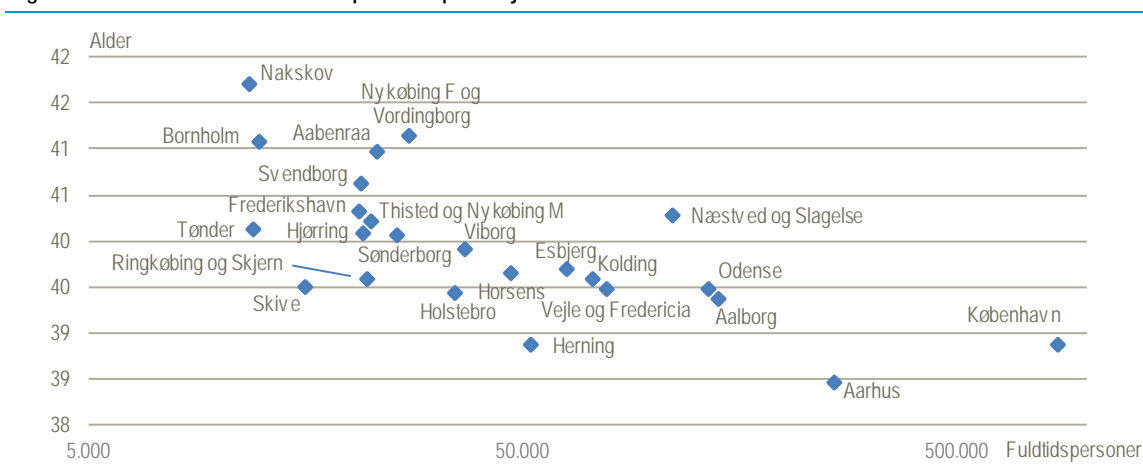
Tabel 2 Regressionsresultater

	Koefficient	t-værdi	p-værdi
Konstant ( $\beta_0$ ) .....	-100,506	-25,83	< 0,0001
besk ( $\beta_1$ ) .....	0,038	18,76	< 0,0001
udd ( $\beta_2$ ) .....	17,801	65,46	< 0,0001
alder ( $\beta_3$ ) .....	3,196	61,50	< 0,0001
køn ( $\beta_4$ ) .....	-27,721	-18,34	< 0,0001



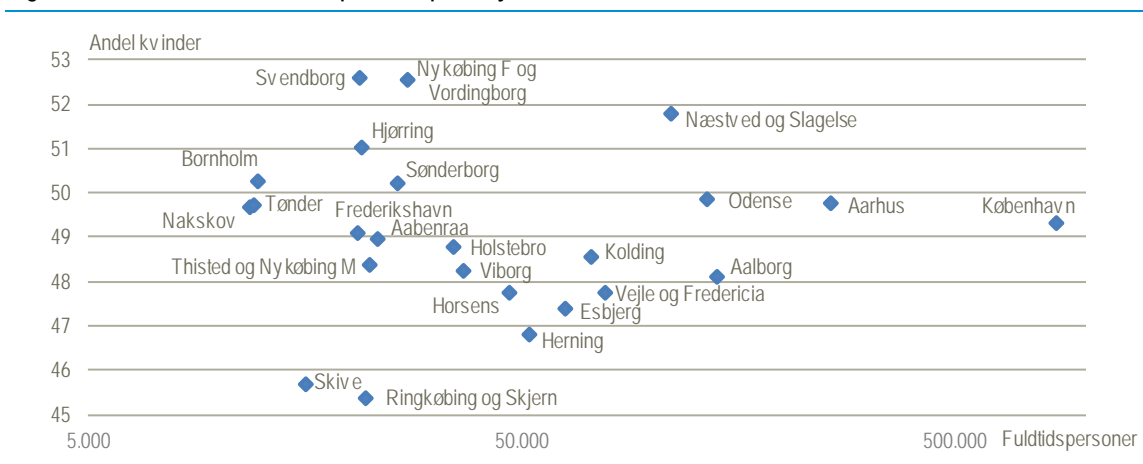
Plottene nedenfor viser sammenhængen mellem hhv. alder, køn og uddannelsesniveau og størrelsen på arbejdsmarkedet.

**Figur B1 Alder vs. antal fuldtidspersoner på arbejdsmarkedet. 2016**



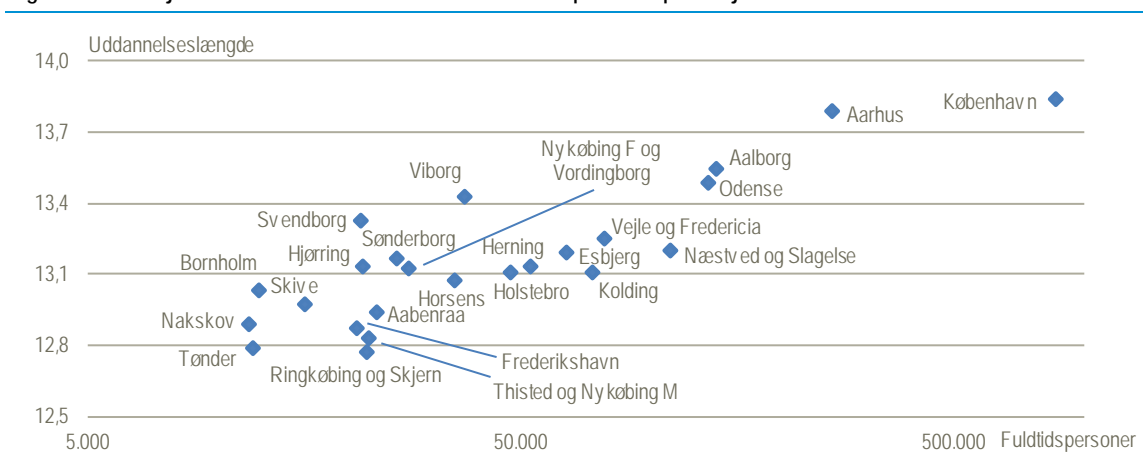
Anm.: X-aksen er logaritmisk.  
Kilde: Arbejdsmarkedsstatistik.

**Figur B2 Køn vs. antal fuldtidspersoner på arbejdsmarkedet. 2016**



Anm.: X-aksen er logaritmisk.  
Kilde: Arbejdsmarkedsstatistik.

**Figur B3 Højeste fuldførte uddannelse vs. antal fuldtidspersoner på arbejdsmarkedet. 2016**



Anm. 1: X-aksen er logaritmisk.  
Anm. 2: De forskellige uddannelsesniveauer har fået tildelt et antal uddannelsesår, fx Grundskole: 10 år, Gymnasial uddannelse: 13 år osv.  
Kilde: Arbejdsmarkedsstatistik og Uddannelsesstatistik.

**Tabel B1** Branchefordeling, andel af samlet beskæftigelse i markedsfølsomme erhverv. 2016

	Landbrug, skovbrug og fiskeri	Industri, råstofindustri, forsyningsvirksomhed	Heraf: medicinalindustri	Bygge og anlæg	Handel og transport mv.	Information og kommunikation	Finansiering og forsikring	Ejendoms- og handelsudlejning	Erhvervs-service	Off. adm., under- og sundhed	Kultur, fritid og anden service
	pct.										
København	0,6	10,9	2,9	7,6	36,1	8,9	6,3	2,6	20,3	1,1	5,6
Aarhus	3,3	15,9	0,0	10,8	34,8	6,5	3,5	2,4	17,3	1,2	4,4
Aalborg	5,8	18,2	0,0	11,9	34,4	4,4	2,5	2,6	14,9	0,7	4,4
Odense	6,2	21,3	0,1	12,5	31,9	4,8	3,0	2,4	12,6	1,0	4,2
Næstved og Slagelse	5,6	19,8	4,5	12,6	34,9	1,9	2,1	2,5	14,4	1,5	4,6
Vejle og Fredericia	5,6	22,9	0,0	9,8	38,0	2,2	1,8	1,8	13,3	0,9	3,8
Kolding	3,8	25,7	0,0	10,7	36,9	2,1	2,8	2,3	10,6	0,8	4,3
Esbjerg	6,5	20,3	0,1	11,4	35,6	1,7	1,9	2,3	15,2	0,7	4,4
Herning	5,7	29,0	0,0	10,9	33,8	2,0	2,2	1,8	10,4	0,6	3,7
Horsens	4,4	27,6	0,0	11,2	35,6	2,0	1,3	2,0	12,8	0,4	2,7
Viborg	9,5	24,0	0,0	14,7	30,0	1,7	2,2	2,0	11,0	1,0	3,9
Holstebro	7,9	25,2	0,0	12,5	27,7	2,8	2,0	2,3	14,8	0,8	4,0
Nykøbing F og Vordingborg	3,6	42,2	0,0	9,6	24,2	2,4	1,9	1,9	10,4	0,5	3,3
Sønderborg	10,6	33,3	0,0	13,5	23,6	0,8	2,4	2,5	9,4	0,9	3,0
Aabenraa	10,0	31,5	1,3	13,0	27,7	1,3	2,4	1,8	7,8	0,8	3,7
Thisted og Nykøbing M	9,4	18,7	1,7	13,8	34,4	1,8	2,4	2,5	10,7	1,2	5,2
Ringkøbing og Skjern	8,9	14,1	0,1	14,1	35,0	2,0	2,0	3,0	13,7	1,8	5,4
Hjørring	7,2	17,2	0,0	14,1	34,5	2,0	2,0	2,6	13,5	1,5	5,3
Svendborg	6,8	18,2	0,0	9,1	41,8	0,9	6,2	2,1	10,4	0,7	3,7
Frederikshavn	5,8	25,4	0,0	11,1	36,0	0,9	1,9	2,9	11,2	1,0	3,8
Skive	8,2	28,3	0,0	12,5	31,3	1,4	2,7	2,1	8,5	0,9	4,2
Bornholm	7,9	17,2	0,0	11,0	41,0	2,5	1,4	2,4	10,0	1,4	5,2
Tønder	13,9	22,3	0,0	13,9	31,1	0,7	1,1	2,4	9,1	1,4	4,1
Nakskov	9,7	15,1	0,1	12,4	37,9	1,3	1,4	4,4	10,5	1,8	5,5

Kilde: Regionale regnskaber.

**Tabel B2** Produktivitet i industrien. 2016

	Bruttoværditilvækst	Præsterede timer	Produktivitet
	mio. kr.	mio. timer	kr. pr. time
Føde-, drikke- og tobaksvareindustri	30 184	65	467
Tekstil- og læderindustri	3 116	8	384
Træ- og papirindustri, trykkerier	10 464	30	349
Olieraffinaderier mv.	2 749	1	3 234
Kemisk industri	18 212	19	969
Medicinalindustri	71 682	39	1 820
Plast-, glas- og betonindustri	17 780	40	450
Metalindustri	20 272	63	324
Elektronikindustri	16 164	24	672
Fremstilling af elektrisk udstyr	7 413	15	489
Maskinindustri	46 243	84	548
Transportmiddelindustri	4 084	10	407
Møbel- og anden industri mv.	24 466	51	478

 Kilde: [Statistikbanken.dk/NABP36](http://Statistikbanken.dk/NABP36) og [Statistikbanken.dk/NABB36](http://Statistikbanken.dk/NABB36)