

Kompetencer, tempo og fordeling

Generativ AI og den kompetencebaserede forhandlingslogik i den danske model

Mark Friis Hau

Competences, tempo and redistribution: Generative AI and the competence-based negotiation logics in the Danish model

This article analyzes the encounter between generative artificial intelligence (GenAI) and the Danish labor market model. Drawing on international research, the article identifies three structural challenges to the current competence-based bargaining logic: a leveling effect, whereby GenAI may reduce productivity differentials between experienced and inexperienced knowledge workers, undermining the basis for competence-based wage negotiation; a tempo narrative, in which accelerationist rhetoric delegitimizes the deliberative processes through which competences are priced; and a distribution problem, as potential productivity gains require sectoral coordination or political intervention that exceeds the model's workplace-level mechanisms.

These challenges converge on the segments of the labor market where competence-based bargaining is strongest and where GenAI is projected to have the greatest impact: knowledge workers under individually negotiated agreements. Through an illustrative analysis of the two most comprehensive AI policy statements by the Danish social partners, the Danish Trade Union Confederation's AI Panel report and the Confederation of Danish Industry's position paper *AI for All*, the article demonstrates how both parties translate GenAI into familiar institutional frameworks while leaving key structural tensions unaddressed. Neither side articulates the possibility that GenAI may not merely be an object of negotiation but could alter the structural preconditions on which their bargaining power rests.

The article argues for a position between technological determinism and institutional optimism, showing that while labor market institutions actively shape how AI is integrated, the technology may simultaneously transform the foundations those institutions depend upon.

Abstract

Artiklen analyserer mødet mellem generativ kunstig intelligens (GenAI) og den danske arbejdsmarkedsmodel. Den centrale pointe er, at mens arbejdsmarkedsinstitutioner i høj grad former, hvordan GenAI integreres i arbejdslivet, kan teknologien samtidig udfordre visse institutionelle forudsætninger, som dele af modellen hviler på. Artiklen identificerer tre strukturelle udfordringer for den kompetencebaserede forhandlingslogik: en udligningseffekt, der potentielt underminerer kompetencebaseret lønforhandling; en tempofortælling, der delegitimerer de forhandlingsprocesser, hvorigennem kompetencer prissættes; og et fordelingsproblem, der opstår, når mulige produktivetsgevinster skal fordeles.

Artiklen bygger på en illustrativ analyse af anbefalingerne fra Lønmodtagernes AI-panel og Dansk Industris positionspapir *AI for alle*. Analysen viser, hvordan arbejdsmarkedets parter oversætter generativ AI til velkendte institutionelle rammer, samtidig med at centrale strukturelle spændinger forbliver uadresserede. Jeg viser, at generativ AI ikke blot udfordrer arbejdsmarkedets institutioner udefra, men kan ændre de strukturelle betingelser, den kompetencebaserede forhandlingslogik bygger på.

Keywords: generativ kunstig intelligens, den danske model, kompetenceudvikling, automatisering, arbejdsmarkedsregulering

Indledning

Generativ AI (GenAI) såsom ChatGPT udråbes på én gang som den globale økonomis redningsplanke og som en eksistentiel trussel. World Economic Forum forventer, at AI allerede i 2025 vil påvirke 85 millioner job globalt, og IMF anslår, at knap 60 procent af job i højtudviklede økonomier berøres med både mulige produktivetsgevinster og stor risiko for 'AI-outsourcing' (WEF, 2023; IMF, 2024).

Fremskrivningerne er spekulative, men de afspejler den store politiske opmærksomhed på GenAI og danner et vigtigt bagtæppe for aktuelle diskussioner om kompetencers værdi og arbejdsmarkedets institutionelle regulering. Med udgangspunkt i dette stiller jeg følgende forskningsspørgsmål:

Hvilke strukturelle udfordringer rejser generativ AI for den kompetencebaserede forhandlingslogik i den danske model, og hvordan forholder arbejdsmarkedets parter sig til disse i deres hidtil mest omfattende AI-politiske udspil?

Det centrale analytiske begreb er det, jeg betegner som *udligningseffekten*: at GenAI i visse opgavetyper kan mindske produktivetsforskelle mellem erfarne og uerfarne medarbejdere og dermed potentielt ændre grundlaget for kompetencebaseret forhandling. Begrebet samler resultater fra en række internationale studier, der hver for sig dokumenterer asymmetriske produktivetsgevinster (Noy & Zhang, 2023; Brynjolfsson et al., 2023; Peng et al., 2023; Dell'Acqua et al., 2026; Bergenholtz et al., 2026), men som ikke selv nævner de institutionelle implikationer, jeg har fokus på her.

Den danske model betegnes som det system af kollektive overenskomstforhandlinger, løndannelsesmekanismer og institutionelle arrangementer (kompetenceudviklingsfonde, flexicurity, samarbejdsudvalg), der regulerer det danske arbejdsmarked (Andersen & Mailand, 2005:5-6). Modellen rummer forskellige lønsystemer med varierende grader af decentralisering, fra centralt fastsatte normallønninger til helt individualiserede forhandlinger for funktionærer (Mailand, 2020:8). Denne artikel fokuserer på tre forhold, som jeg identificerer som potentielt sårbare på baggrund af den internationale forskning om GenAI: arbejdsgiveres efterspørgsel efter kvalificeret arbejdskraft med bestemte kompetencer, legitimitet baseret på kollektive forhandlinger og den lokale løndannelses kobling til kompetencedifferentiering.

Arbejdsmarkedsinstitutioner former aktivt, hvordan AI integreres og forstås, men teknologien kan samtidig ændre de strukturelle forudsætninger, som institutionernes forhandlingsmagt og legitimitet hviler på. Artiklens empiriske grundlag illustrerer denne dynamik, idet det viser, hvordan begge parter institutionelt oversætter GenAI til eksisterende rammer, mens analysen peger på, at netop disse rammers grundlag kan være under forandring. Jeg anlægger samtidig et institutionelt perspektiv, hvor det ikke kun er realiserede produktivetsændringer men også forventninger og forestillinger om effekterne af generativ AI, der former aktørers handlinger.

Analysen tager udgangspunkt i to nøgledokumenter, der på forskellig vis søger at gøre AI håndterbar i dansk arbejdsliv: Lønmodtagernes AI-panel fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Dansk Industris positionspapir *AI for alle*. De to dokumenter er valgt, fordi de er de hidtil mest omfattende AI-politiske udspil fra henholdsvis lønmodtager- og arbejdsgiversiden og dermed udtrykker, hvordan den danske models øverste aktører institutionelt omtaler generativ AI. Dokumenterne er politisk orienterede positionspapirer rettet mod det politiske system og offentligheden snarere end operationelle strategier for den interne håndtering af AI. De viser altså ikke, hvordan parterne konkret håndterer AI på arbejdspladsniveau, men hvordan de offentligt *rammesætter* teknologien; hvilke aspekter de identificerer som relevante, hvilke de overser og hvilke institutionelle logikker de mobiliserer.

Jeg anvender de tre analytisk udledte dimensioner: udligningseffekt, tempo og fordeling som linser til at undersøge dokumenterne. Analysen er dermed ikke induktiv, da dimensionerne ikke er udsprunget af materiale, men af den internationale forskning. Således fungerer casen illustrativt snarere end reelt bevisførende. Det analytiske bidrag ligger i at identificere, hvordan den institutionelle oversættelse af GenAI forholder sig til de udfordringer, som forskningen peger på.

Tre strukturelle udfordringer ved GenAI

Med udgangspunkt i international forskning udleder dette afsnit tre analytiske dimensioner, der tilsammen belyser, hvordan generativ AI potentielt kan udfordre centrale dele af den danske models strukturelle forudsætninger: udligningseffektens betydning for kompetencebaseret forhandling, misforholdet mellem teknologisk forandringstempo og institutionel responstid samt fordelingsspørgsmålets makropolitiske karakter. Teknologier er altid dybt politiske, fordi de indlejrer bestemte forestillinger om samfund og magt (Garibay-Petersen et al., 2025), og de førnævnte tre dimensioner specificerer, hvordan denne politiske karakter konkret kan tænkes at udfolde sig i en dansk institutionel kontekst. Andre vigtige dimensioner inkluderer databeskyttelse, algoritmisk ledelse og arbejdsmiljø, men disse falder uden for artiklens fokus på den kompetencebaserede forhandlingslogiks strukturelle forudsætninger.

Tidligere teknologiske omstillinger såsom mekanisering og automatisering ramte primært manuelt arbejde i landbrug, industri og transport. Den danske models institutionelle infrastruktur såsom kompetencefonde, AMU-kurser og flexicurity-arrangementer blev udviklet til at håndtere omstillinger i disse sektorer. GenAI adskiller sig ved primært at ramme vidensarbejde: jura, HK, finans, AC- og DJØF-arbejde samt grafisk design (Teutloff et al., 2024). GenAI's påvirkning vil variere markant på tværs af faggrupper og sektorer, og efterhånden som modellerne forbedres, vil grænsen for, hvad der kan automatiseres, sandsynligvis udbrede sig. Den institutionelle udfordring er derfor ikke kun at håndtere den nuværende teknologis muligheder, men at forberede sig på en fremtid, hvor disse kontinuerligt ændres.

1. Udligningseffekten: Kompetencers politiske økonomi

Flere studier peger på, at medarbejdere med adgang til en bredt tilgængelig sprogmodel, men uden forudgående erfaring eller formel uddannelse inden for den konkrete opgavetype eller brugen af chatbotter, oplever markante produktivitetsstigninger på mellem 30 og 50 % både i skriftlig formidling (Noy & Zhang, 2023), kundeservice (Brynjolfsson et al., 2023), jura (Choi et al., 2023), programmering (Peng et al., 2023) og konsulentarbejde (Dell'Acqua et al., 2026), endda med stigning i kvalitet. Resultaterne stammer overvejende fra kontrollerede eksperimenter og simulerede opgaver inden for vidensarbejde, og det er endnu uvist, om de materialiserer sig i faktisk beskæftigelse og lønudvikling. Studierne tyder imidlertid på, at GenAI har potentiale til at spille en central rolle på fremtidens arbejdsmarked, og det er dette potentiale og de forventninger, det skaber, som jeg her i artiklen analyserer.

Vi har ikke helt sammenlignelige eksperimentelle studier fra det danske arbejdsmarked, selv om Skandinavien vurderes at få de højeste produktivetsgevinster som følge af GenAI i Europa (Misch et al., 2025, s. 11). En kortlægning af danske SMV'er viste dog, at virksomheder, der anvender AI, har 8 % højere produktivitet end virksomheder, der ikke gør, hvilket ikke i sig selv siger noget om produktivetsgevinster ved AI-adoption, men indikerer, at AI-brug allerede er udbredt blandt de mest produktive virksomheder (Christensen et al., 2025, s. 7). Et dansk eksperiment med CBS-studerende bekræfter samme udligningsmønster, hvor GenAI sammenpresser niveauet, fordi de svageste løftes og de dygtigste trækkes ned (Bergenholtz et al., 2026, s. 2). Overførsel til danske forhold kræver forsigtighed og er én af grundene til, at jeg i denne artikel fokuserer på mekanismer snarere end observerede effekter.

Det vigtigste er imidlertid ikke produktivitetstigningernes absolutte størrelse, men deres relative fordeling på tværs af kompetenceniveauer. I de eksisterende studier ser produktivitetstigningerne ud til at være klart mest markante for de mindre erfarne eller lavtydende medarbejdere, således at GenAI fungerer som en 'udligner'.

Ved rutineprægede opgaver med veldefinerede arbejdsgange, f.eks. memoer, mødereferater, kundekorrespondance eller simpel kodning, kan GenAI medføre store produktivetsgevinster for uerfarne medarbejdere, mens gevinsten for erfarne ofte er begrænset. Effekten ser ud til at afhænge af opgavernes karakter: jo mere struktureret og veldefineret opgaven er, desto større er GenAI's potentiale til at løfte uerfarne medarbejders præstation mod et acceptabelt niveau. Ved mere komplekse opgaver, der kræver kritisk vurdering af AI-output eller udvikling af nye arbejdsprocesser, ser billedet anderledes ud. Her kan erfarne medarbejdere potentielt opnå store gevinster, mens uerfarne risikerer at blive *dårligere*, fordi de mangler den faglige vurderingsevne, der kræves for at identificere og korrigere fejl i AI-genereret output (Dell'Acqua et al., 2026; Choi et al., 2023; Bergholtz et al., 2026). GenAI's påvirkning varierer derfor på tværs af sektorer, fag og opgavetyper og følger det, Dell'Acqua et al. betegner som en 'takket front' (2026, s. 4): en uensartet grænse, hvor GenAI præsterer over medianniveau i visse opgaver, men under ekspertniveau i andre, og hvor overdreven afhængighed uden menneskelig kontrol kan sænke den samlede kvalitet.

Det er vigtigt at skelne mellem tre niveauer, hvor udligningseffekten kan have betydning: 1) Opgaveniveau, 2) organisationsniveau og 3) institutionelt niveau (tabel 1).

Tabel 1 – Niveauer og udligningseffekt

Niveau	Mekanisme	Eksempel
Opgaveniveau	GenAI reducerer præstationsforskelle mellem medarbejdere	Uerfaren konsulent producerer med ChatGPT udkast på niveau med erfaren kollega
Organisationsniveau	Udligningen påvirker arbejdsgiveres incitamenter til at investere i langsigtet kompetenceopbygning	Faldende marginalafkast af videreuddannelse reducerer virksomheders investeringsvilje
Institutionelt niveau	Løndifferentiering og kollektive uddannelsesordninger hviler på antagelsen om varige produktivetsforskelle	Kompetencebaseret lønforhandling mister grundlag, når forskelle mindskes; EVU-fondes incitamentsstruktur udfordres

Her hævder jeg ikke, at udligning på opgaveniveau automatisk oversættes til institutionelle udfordringer. Pointen er snarere, at selv begrænset udligning i præstationsforskelle kan få uforholdsmæssigt store konsekvenser for det danske arbejdsmarked, fordi det kan ændre forventninger, risikovurderinger og investeringshorisonter hos arbejdsgivere og arbejdsgiverorganisationer. Hvis en arbejdsgiver forventer, at GenAI inden for få år kan reducere behovet for specialiseret arbejdskraft, kan det allerede nu påvirke beslutninger om rekruttering, investering i efteruddannelse og lønpolitik. Amerikanske studier peger på, at virksomheder, der benytter sig af GenAI, allerede nu reducerer ansættelsen af yngre medarbejdere (Hosseini & Lichtinger, 2025; Brynjolfsson et al., 2025). Det er disse forventningsdrevne effekter, der potentielt bringer den kompetencebaserede forhandlingslogik under pres.

Lønforhandling i Danmark følger imidlertid ikke blot én logik. Den danske model rummer flere lønsystemer med forskellige grader af decentralisering (Maidland, 2020). Det mindst decentraliserede er normallønssystemet, der dækker ca. 20 % af DA/FH-området og primært omfatter

transport, slagterier og rengøring. Her fastsættes lønnen i sektoroverenskomsten med faste lønsatser, der reguleres på samme måde for alle medarbejdere (Mailand, 2020:5). Kompetencebaseret differentiering er minimal, og udligningseffekten vil derfor udgøre en begrænset institutionel udfordring.

I mindstebetalingsystemet, der dækker ca. 60 % af DA/FH-området, fastsættes en nedre grænse for timelønnen, mens resten forhandles lokalt på arbejdspladsen på baggrund af "funktion, kvalifikation, præstation mv." (ibid.:5). Her er udligningseffekten relevant i det omfang, den påvirker grundlaget for de lokale tillæg, altså den del af lønnen, der beror på individuel kompetencevurdering.

Mest sårbare er overenskomster uden lønsats, der dækker ca. 20 % og typisk gælder for funktionærer, hvor hele lønnen forhandles lokalt på arbejdspladsen (ibid.:6). Det er netop denne kategori, der dækker vidensarbejdere som jurister, konsulenter, IT-specialister og ingeniører: de faggrupper, som forskningen identificerer som mest eksponerede for GenAI (Teutloff et al., 2024).

I den offentlige sektor er billedet parallelt. Under Ny Løn er grundlønnen anciennitetsbaseret og centralt fastsat, men kvalifikations- og funktionstillæg forhandles decentralt, og de højtuddannede har den mest decentrale løndannelse (Mailand, 2020:9).

Dermed kan vi se en sammenfletning af to mulige dynamikker i AI-integration: GenAI rammer ifølge forskningen primært vidensarbejde, og vidensarbejdere befinder sig netop i de lønsystemer, hvor kompetencedifferentiering er selve grundlaget for lønfastsættelsen. Udligningseffekten truer med andre ord den del af arbejdsmarkedet, hvor den kompetencebaserede forhandlingslogik er stærkest, og hvor AI allerede forudses at have de største effekter.

Hele det institutionelle apparat, der omgiver kompetencer i den danske model, såsom kompetenceudviklingsfondene, AMU-systemet og overenskomsternes EVU-bestemmelser (efter- og videreuddannelse), kræver, at arbejdsgivere og lønmodtagere deler interessen for efteruddannelse. Denne tradition står særligt stærkt i Skandinavien, hvor fagforeninger har sikret muligheder for livslang læring i overenskomsterne siden 1990'erne (Carstensen & Ibsen, 2022).

Hvis en ny medarbejder med ChatGPT forventes at præstere på niveau med erfarne kolleger, falder det oplevede marginale afkast af videreuddannelse set fra arbejdsgiverens perspektiv, og investeringer i langsigtet opkvalificering fremstår mindre attraktive. Denne udviskning af kompetenceforskelle udfordrer de fagforeninger, der baserer lønkrav på differentieret faglighed. Materielle og forventningsdrevne effekter forstærker således hinanden: forventningen om fremtidig kapacitet accelererer AI-adoption, som kan gøre udligningen til en selvopfyldende profeti.

Udligningseffekten indebærer ikke, at eksperter bliver overflødige. Resultatet er et nyt medianniveau, hvor flere kan levere acceptabelt output. Ekspertise mister ikke sin værdi i absolut forstand, men færre medarbejdere vil være uundværlige. Det er denne marginalisering af forskelle, snarere end eliminering af ekspertise, der udfordrer den kompetencebaserede forhandlingslogik.

Kompetenceudvikling bliver dog som sådan ikke irrelevant. Omskoling til digitale kompetencer kan blive presserende, efterhånden som visse jobroller forsvinder og andre opstår. Overenskomstsyste-
met har netop til formål at sikre, at kompetenceudvikling ikke bliver rent virksomhedsspecifik. EVU-bestemmelser (efter- og videreuddannelse) og kompetenceudviklingsfonde finansieret af overenskomsterne skal understøtte bredere omstillingsevne og forhindre, at den enkelte lønmodtager bindes til én arbejdsgiver. Dette er et kerneelement i flexicurity-modellen og en institutionel ressource, som potentielt kan mobiliseres i forhold til GenAI. Men selve incitamentsstrukturen omkring, hvem der betaler for kompetenceudviklingen, kan komme under pres. Arbejdsgivere har stærke grunde til at finansiere uddannelse, der øger produktiviteten i nuværende roller. De har langt svagere incitamenter til at finansiere uddannelse, der hjælper medarbejdere med at skifte til andre roller, særligt roller hos andre virksomheder. Spørgsmålet er, om de eksisterende EVU-ordninger er dimensioneret til en omstilling, hvor selve grundlaget for kompetencers

forhandlingsværdi er under forandring. En historisk parallel er 'offshoring'. Eksport af juridiske opgaver til Indien ændrede eksempelvis karriereforløb i den amerikanske advokatbranche, hvor 'entry-level'-stillinger forsvandt, og nyuddannede fik vanskeligere ved at opbygge den erfaring, der kvalificerede dem til seniorroller (Kuruvilla & Noronha, 2015). GenAI kan accelerere en tilsvarende dynamik på tværs af langt bredere dele af vidensarbejdet.

Ifølge Institute for Public Policy Research (IPPR) er risikoen for AI-jobtab netop størst i deltid- og 'entry-level'-stillinger (Jung & Srinivasa, 2024). Som nævnt ovenfor tyder amerikanske studier på, at virksomheder allerede nu reducerer antallet af yngre medarbejdere grundet forventninger til GenAI (Hosseini & Lichtinger, 2025; Brynjolfsson et al., 2025).

En mulig indvending er, at nye kompetencer, såsom bedre promptskrivning og AI-ledelse, vil genetablere den gamle forhandlingslogik. Men disse kompetencer kan forældes hurtigt, efterhånden som modellerne bliver lettere at anvende; de er lettere at tilegne sig end traditionel faglig ekspertise, og de kan tilfalde en langt smallere gruppe end de brede faggrupper, der dannede grundlag for kollektiv organisering. Spørgsmålet er ikke, om nye kompetencer opstår – det gør de utvivlsomt – men om de kan opretholde en strukturel logik, hvor arbejdsgivere betaler for brede grupper af kompetente medarbejdere, da de er svære at erstatte.

2. Tempo og legitimitet

Generativ AI har kendetegn som en generel teknologi (GPT, *general purpose technology*) ligesom dampmaskinen eller elektricitet, idet teknologien kan anvendes på tværs af mange sektorer og job (Crafts, 2021). AI kan derfor påvirke et bredt udsnit af arbejdslivet.

Samtidig viser historiske studier, at de samlede produktivitetseffekter af GPT'er starter spæde og først materialiserer sig over længere tid (Brynjolfsson et al., 2019). Dette mønster genfindes i nyere analyser af generativ AI i Danmark, hvor de målbare effekter foreløbigt er begrænsede, både hvad angår tidsbesparelser og effekt på løn (Humlum & Vestergaard, 2024).

Mens tidligere industrielle transformationer udfoldede sig over tidsrum, der tillod institutionel tilpasning, adskiller GenAI sig ved det hidtil usete tempo, hvormed teknologien udvikler sig og tages i brug. ChatGPT nåede én million brugere på fem dage og blev dermed den hurtigst voksende teknologi i verdenshistorien (Hau, 2024a). I 2025 havde 34 % af voksne i Danmark brugt mindst ét AI-værktøj inden for den seneste uge, hvilket er en fordobling på ét år (Nielsen, 2025). Dertil kommer, at en ChatGPT-licens koster en brøkdel af, hvad en industrirobot koster, hvilket sænker adgangsbarriererne dramatisk sammenlignet med tidligere teknologier.

Der er imidlertid behov for en nuancering af tempofortællingen. Teknologiselskaberne har en tendens til at overdrive hastigheden, hvormed AI udvikler sig og dens potentielle indvirkning på global økonomi og arbejdsmarked (jf. Garibay-Petersen et al., 2025). Nuværende modeller kan ikke håndtere almindelige arbejdsprocesser autonomt, og selvom den individuelle produktivitetsgevinst kan være stor, ser AI endnu ikke ud til at have stor effekt på organisationer og arbejdspladser som helhed (Brynjolfsson et al., 2025; Humlum & Vestergaard, 2024) – særligt ikke i Danmark. Humlum og Vestergaard kobler data om ChatGPT-anvendelse blandt ca. 25.000 ansatte på tværs af 7.000 arbejdspladser med registerdata og finder statistisk præcise nuleffekter på både løn og arbejdstid, med konfidensintervaller, der udelukker effekter over 1-2 % (2025:3).

Meget af det sprog, der bruges til at beskrive fremtidig AI, dækker over betydelig usikkerhed om, hvornår og hvordan disse udfordringer vil blive adresseret. Accelerationen er således til dels et teknisk faktum og til dels et salgsorienteret narrativ. Dette ses tydeligt i den offentlige AI-debat med formuleringer fra Dansk Industri som: "der [er] ikke tid til at vente" eller "om vi vil det eller ej, så kommer den her næste industrielle revolution buldrende ind over os" (Harding, 2023). Som Schiølin (2023) viser, skaber sådanne udsagn forestillinger om ønskværdige fremtider ved at itale-

sætte AI som *fremtiden*, mens andre mulige udviklingsspor fortrænges. Massive investeringer i AI er ikke neutrale, men indebærer, at andre områder underprioriteres. Når tilpas mange aktører med tilpas meget magt gentager og handler ud fra visionen om, at AI er fremtiden, bliver den det også, og det bliver stadig vanskeligere at forestille sig alternativer (Schiølin, 2023). Dette giver tempoet en performativ effekt: fortællingen om hastighed skaber en forestilling om et presserende behov for handling, uagtet teknologiens faktiske modenhed. Schiølin (2023) viser, hvordan den danske stats AI-strategi fra 2019 fulgte en McKinsey-rapport bestilt af Innovationsfonden, og etableringen af et pionercenter for AI med 352 millioner kroner fra fem store fonde illustrerer, hvordan en bestemt teknologivision allerede mobiliserer betydelige ressourcer. Den vigtigste pointe er dog ikke, om GenAI faktisk udvikler sig hurtigere end tidligere teknologier, men hvad tempofortællingen gør politisk. Tempo bliver i AI-debatten ikke blot et spørgsmål om hastighed, men et middel til at forskyde legitimitet fra forhandling til nødvendighed, hvor organisatoriske og politiske valg om arbejde, kompetencer og fordeling fremstår som tekniske svar på en naturlig udvikling. Når AI beskrives som hurtig, uundgåelig og allerede ankommet, naturaliseres beslutninger, som i realiteten er politiske.

Resultatet er en situation, hvor det at vente i sig selv fremstår som illegitimt, også når ventetiden er et produkt af demokratiske processer, hvor krav indsamles fra lønmodtagerne og forhandles mellem arbejdsmarkedets parter.

Tempofortællingen kan have konsekvenser for relationen mellem parterne, hvis den accepteres som præmis for institutionel handling.

For det første flyttes ansvar, hvis beslutninger legitimeres med henvisning til teknologisk nødvendighed. Beslutninger om arbejdets organisering fremstår som teknologisk givne snarere end som udfald af forhandlinger.

For det andet risikerer konflikten at blive forskudt. Uenighed kan tolkes som modstand mod en naturlig udvikling snarere end legitim interessekamp, hvilket presser en model, hvis kerne er institutionaliseret konfliktløsning.

For det tredje kan deltagelse reartikuleres. Ekspertes, konsulenter og teknologileverandører, der behersker tempoets sprog, får forrang frem for repræsentative organer, der er afhængige af mandat og proces. Hvis institutionel legitimitet kobles til hastighed, mens demokratisk legitimitet forudsætter proces, opstår en strukturel spænding i den eksisterende institutionelle ramme.

Den danske model er ikke uegnet til forandring, men dens legitimitetsgrundlag er processuelt: beslutninger er legitime, fordi de er forhandlede, ikke fordi de er hurtige. Dette er direkte relevant for den kompetencebaserede forhandlingslogik, fordi kompetencers værdi netop fastsættes gennem de forhandlingsprocesser, som tempofortællingen delegitimerer. Udfordringen er at udvikle former for hurtig legitimering såsom midlertidige aftaler, tidsbegrænsede sandkasseordninger og obligatoriske genforhandlinger efter evalueringsforløb, som kan modvirke afpolitiseringen uden at lamme den institutionelle respons til AI.

3. Fordeling som makropolitisk problem

Det centrale fordelingsspørgsmål er, hvem der nyder godt af de potentielt massive produktivetsgevinster ved generativ kunstig intelligens. Risikoen er, at produktivetsgevinsterne koncentrerer på få hænder, hvilket fører til større samfundsmæssig ulighed.

En rapport fra De Økonomiske Råd fastslår, at danske virksomheder, der investerer i automatisering, øger produktiviteten og beskæftigelsen, men at lønnens andel af produktionsværdien mindskes (Produktivitetsrådet, 2023). Automatisering fremstår som en ren effektivitetsgevinst, men kan i fravær af modvirkende institutionelle mekanismer udgøre et fordelingstab for lønmodtagere.

Dette mønster er ikke nyt. Automatiseringsteknologier hjælper generelt arbejdsgivere, mens de reducerer lønandelen af vækst (Acemoglu, 2021). Den britiske industrialisering i det tidlige 1800-tal var kendetegnet ved pres på lønandelen, og efter Anden Verdenskrig gik automatisering og jobskabelse hånd i hånd, indtil automatisering fra 1980'erne skiftede karakter: langsommere fremvækst af nye opgaver og stigende lønforskelle mellem top og bund (Acemoglu & Restrepo, 2019). Acemoglu og Restrepo estimerer, at automatisering kan forklare over 50 % af variansen i amerikanske lønændringer mellem 1980 og 2016. AI kan være den næste fase, og der er evidens for, at den allerede bruges til automatisering (Acemoglu, 2021). Eftersom AI kan bruges både til automatisering og til at skabe nye opgaver, bliver det afgørende spørgsmål, hvordan balancen mellem disse to bestemmes.

Samtidig viser studier, at jobtilfredshed og trivsel falder, når jobroller reduceres til tilsyn med AI-output (Soffia et al., 2024), hvilket understreger, at udfordringen ikke kun er økonomisk, men eksistentiel. Regulering af GenAI er derfor en kritisk del af diskussioner om arbejdsforhold og lønmodtagerrettigheder, og det vil være naturligt for arbejdsmarkedets parter at søge indflydelse på området. Men indflydelsen forudsætter, at den strukturelle basis for arbejdstagerorganisering forbliver intakt, og det er præcis dette, udligningseffekten potentielt underminerer.

Det afgørende spørgsmål er ikke, hvad teknologien kan, men hvad den bruges til. Hvis GenAI kan øge produktiviteten, åbner dette for to fundamentalt forskellige udviklingsretninger. Den første er automatisering: nedskæringer i den offentlige sektor og tab af arbejdspladser i den private, hvor produktivitetsgevinsten tilfalder arbejdsgivere og ejere. Den anden er såkaldt 'augmentering' (Hau, 2024b): at bruge den frigjorte tid på andre opgaver såsom mere borgerkontakt i staten, mere innovation i virksomheder, bedre kvalitet i kerneopgaver eller simpelthen bedre arbejdsvilkår.

Som Acemoglu og Restrepo (2019) viser, har teknologisk udvikling siden 1980'erne været præget af mere automatisering, og teknologi har en tendens til at intensivere arbejdet snarere end at reducere det. Arbejdstiden i Danmark er eksempelvis ikke faldet siden 1990, trods massive produktivitetstigninger og digitalisering. At vende denne tendens kræver mere end gode intentioner på arbejdspladsniveau.

Teknologien er plastisk, og det betyder, at retningen ikke er givet. Valget mellem automatisering og augmentering er et politisk valg, ikke et teknologisk faktum. Augmentering kræver koordinering på sektorniveau eller højere, såsom overenskomstbestemmelser, der sikrer, at produktivitetsgevinster deles: lovgivning, der regulerer anvendelsen af AI i bestemte funktioner, og offentlige investeringer i nye kompetencer. Den danske models institutionelle infrastruktur giver dermed potentielt bedre forudsætninger for at realisere augmentering end mere markedsdrevne modeller. Fremtidens arbejdsmarkedsparadigme kunne være flere hybride roller, hvor mennesker samarbejder med AI. Det ville skabe efterspørgsel efter nye færdigheder og roller inden for styring, ledelse og bearbejdelse af AI-genereret indhold (Hau, 2024a), men dette scenarie realiseres kun, hvis der træffes de politiske valg, der gør det muligt. Fordelingsproblemet er dermed direkte forbundet med den kompetencebaserede forhandlingslogik: hvis udligningseffekten svækker grundlaget for, at produktivitetsforskelle omsættes til lønforskelle gennem lokal forhandling, skal produktivitetsgevinster fordeles ad en anden vej.

De tre udfordringer hænger sammen: udligningseffekten kan underminere kompetencebaseret forhandling, tempofortællingen delegitimerer de processer, hvorigennem kompetencer prissættes, og når kompetencebaseret lønforhandling svækkes, mister den danske model sin primære mekanisme til at fordele produktivitetsgevinster.

Spørgsmålet er så, hvordan centrale arbejdsmarkedsparter forholder sig til disse udfordringer.

Case: Lønmodtagernes AI-panel og AI for alle

Følgende case-analyse undersøger de mest omfattende AI-politiske udspil fra henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagersiden, FH's "Lønmodtagernes AI-rapport" (2025) og DI's positionspapir "AI for alle" (2023). Inden for hvert tema analyseres først forskelle i parternes tilgange og dernæst de blinde vinkler, som den fælles institutionelle oversættelse producerer. Analysen indledes med et tværgående tema: balancen mellem augmentering og automatisering, der rammesætter parternes grundlæggende forskellige visioner for AI-integration.

Visioner mellem augmentering og automatisering

De to dokumenter artikulerer grundlæggende forskellige visioner for AI-integration, men ingen af dem behandler valget mellem dem som politisk.

Lønmodtagernes AI-panel formulerer en vision om augmentering, "*hvor AI er en hjælper – ikke en erstatning (...) [og hvor] mennesket (...) er i centrum.*" (FH, 2025:7). AI skal frigøre tid til fordybelse og styrke faglighed samt understøtte et bedre arbejdsmiljø (ibid.:11).

DI's rapport orienterer sig omvendt mod automatisering og nævner hverken arbejdsmiljø eller løn. Den foreslåede sundhedsfonds erklærede mål er eksempelvis "*via teknologi, herunder brugen af kunstig intelligens, at kompensere for de 25.000 årsværk, som sundhedsvæsenet forventes at mangle allerede i 2030*" (DI, 2023:31). AI skal erstatte arbejdskraft, hvilket italesættes hele ni gange i det 33 sider lange dokument, og "arbejdskraftbesparende" fremstår som et positivt tillægsord (ibid.:11, 29).

Ingen af dokumenterne behandler valget mellem automatisering og augmentering som politisk. Dermed overlades et grundlæggende fordelings- og magtsspørgsmål til implicite markedsprocesser.

Udligningseffekten: demokratisering eller erosion?

Lønmodtagernes AI-panel behandler udligningseffekten under overskriften "*Demokratisering og flere stemmer*": "*Vi oplever, at AI kan bidrage til at udligne forskelle i medarbejderes kompetencer og give flere en stemme*" (FH, 2025:7). Panelet ser "*et potentiale i, at flere skriftligt eller sprogligt udfordrede lønmodtagere får mulighed for at formulere sig professionelt og blive hørt*" (ibid.:11). Udligningen fremstilles som en demokratisering af evner og dermed et gode.

Rapporten nævner risikoen for "*faglig udhuling*" (ibid.:12), men forbinder den ikke med udligningseffektens mulige strukturelle følger for kompetencebaseret lønforhandling. Den samme dynamik, der giver stemme til dem, der har svært ved skriftlig formulering, kan samtidig underminere arbejdsmarkedspositionen for enhver, hvis værdi afhænger af dette. anbefalingerne behandler lønmodtagerne som én samlet kategori, selvom udligningseffektens institutionelle konsekvenser som vist ovenfor ville variere markant mellem normallønområdet, mindstebetalingsområdet og overenskomster uden lønsats. Denne manglende differentiering er i sig selv analytisk bemærkelsesværdig, da den antyder, at den institutionelle bearbejdning af GenAI endnu ikke har taget højde for, at teknologien rammer forskellige dele af modellen på kvalitativt forskellige måder.

DI's rapport nævner ikke udligningseffekten, muligvis fordi centrale studier (Noy & Zhang, 2023; Brynjolfsson et al., 2023; Choi et al., 2023; Dell'Acqua et al., 2026) endnu ikke var kendt på publikationstidspunktet. Kompetenceudvikling diskuteres udførligt, men altid som et spørgsmål om at tilpasse arbejdsstyrken til nye krav, aldrig som et spørgsmål om, hvad der sker med kompetencers værdi. Denne prioritering er konsistent med et arbejdsgiverperspektiv, hvor fleksibilitet og omstillingsevne vægtes højere end fastholdelse af eksisterende lønhierarkier. Eksempelvis er DI's foreslåede AI-efteruddannelsespulje rettet mod virksomheder, der har behov for at "kunne beholde" medarbejdere under omstilling (DI, 2023:23), og ikke rettet mod fordybelse i eksisterende faglighed.

Begge parter er overordnet set enige om, at kompetenceudvikling er afgørende. Men en nærmere analyse viser, at parterne forstår kompetenceudvikling grundlæggende forskelligt, og at det fælles begreb skjuler en reel interessekonflikt.

Lønmodtagernes AI-panel anbefaler eksempelvis, at *“kompetenceudviklingen skal målrettes, så den hjælper lønmodtagerne med at bruge AI på måder, der styrker både faglighed og kreativitet”* (FH, 2025:20). Kompetenceudvikling forstås her som fordybelse i eksisterende faglighed og en styrkelse af de evner, der gør medarbejdere værdifulde og svære at erstatte.

DI's rapport opererer med en anden logik, der i praksis hælder mod automatisering. Af de foreslåede 200 millioner kroner til “opkvalificering af arbejdsstyrken” afsættes kun 40 millioner kroner til efteruddannelse af eksisterende medarbejdere, mens 160 millioner kroner øremærkes til omskoling af dem, der “bliver ramt pga. indtoget af kunstig intelligens” (DI, 2023:23). Kompetenceudvikling forstås primært som et middel til at flytte arbejdskraft fra forældede funktioner til nye, ikke som en investering i den faglighed, der historisk har begrundet løndifferentiering.

Uddannelse fremstår her som et redskab til midlertidig fastholdelse snarere end langsigtet kapacitetsbygning. At finansieringen samtidig foreslås placeret hos staten understreger, at arbejdsgivernes incitament til selv at investere i kompetenceopbygning svækkes, når det marginale afkast af medarbejderinvestering falder.

Lønmodtagernes AI-panel forudsætter omvendt, at arbejdsgivere vil investere i kompetenceudvikling, fordi det er i alles interesse. Men hvis AI kan *“støtte os i at løse opgaver, vi endnu ikke har erfaring [med]”* (FH, 2025:20), ændrer det netop grundlaget for, hvorfor arbejdsgivere historisk har investeret i dette.

Tempoforståelse

DI's rapport åbner med en klar accelerationsretorik: *“vi er på vej ind i den næste industrielle revolution, hvor udviklingen og anvendelsen af kunstig intelligens vil tage til og medføre fundamentale forandringer i hele vores samfund.”* Rapporten opstiller et binært valg: samfund kan enten *“kæmpe imod og holde fast i gamle måder at gøre tingene på, indtil man en dag bliver tvunget til at anvende resten af verdens løsninger,”* eller de kan *“omfavne forandringen”* (DI, 2023:3). AI-integration præsenteres som et *‘fait accompli’*, hvor hurtig forandring er det eneste ansvarlige valg: *“Hvis ikke disse produkter udvikles i Danmark, så bliver de udviklet andre steder i verden, og Danmark vil således på længere sigt tabe arbejdspladser og vækst”* (ibid.:11).

Her ses præcis den førnævnte legitimitetsforskydning. Beslutninger legitimeres med henvisning til *“den næste industrielle revolution”* frem for politiske valg, og kritik af tempoet tolkes implicit som modstand mod udvikling snarere end legitim interessekamp om, hvordan teknologien skal integreres på det danske arbejdsmarked.

Lønmodtagernes AI-panel advarer omvendt mod at *“indregne tidsgevinster, før teknologien er grundigt afprøvet og implementeret lokalt”* og efterlyser *“tid til refleksion, samtale og forståelse”* (FH, 2025:11,19). Men modstanden formuleres defensivt. Panelet argumenterer for, at langsomhed er nødvendig for at realisere AI's potentiale ordentligt, og ikke, at den processuelle forankring, som kræver tid, er en forudsætning for beslutningers legitimitet i det danske forhandlingssystem. Dermed accepteres tempofortællingens præmis: hastighed er normen, og den, der insisterer på proces, må begrunde forsinkelsen.

Systematisk fravær af fordelingsspørgsmål

DI's rapport nævner slet ikke fordeling. I 24 anbefalinger om AI's økonomiske følger diskuteres ikke, hvordan mulige produktivtidsgevinster skal deles. Ord som *lønforhandling* og *overenskomst* optræder ikke. Fagbevægelsen nævnes ikke. Rapporten taler om vækst og effektivitet, men ikke om, hvem der nyder godt af dem.

Lønmodtagernes AI-panel adresserer udelukkende fordeling på arbejdspladsniveau i form af frigivet tid til fordybelse (FH, 2025:19). Dette forudsætter, at arbejdsgivere vil prioritere dette frem for at høste produktivitetsgevinster som profit eller besparelse, men rapporten fremviser ingen incitamenter til et sådant valg. Rapporten fastholder fordeling som et spørgsmål om lokale prioriteringer på arbejdspladsen, ikke som strukturel omfordeling af goder.

At hverken DI eller fagbevægelsen adresserer, hvor mulige gevinster som følge af AI-integration ender, afspejler en grænse for den institutionelle tænkning. Den danske model er udviklet til at håndtere fordelingskonflikter inden for virksomheder og sektorer, bl.a. gennem lokal løndannelse. Men hvis produktivitetsgevinster fordeles skævt på tværs af hele økonomien, kræver det politisk indgreb på et højere niveau. Hverken fagbevægelsen eller arbejdsgiverorganisationen italesætter dette.

Blinde vinkler

DI taler om konkurrencekraft og effektivitet, fagbevægelsen om samarbejde, inddragelse og faglighed. Begge er institutionelt optimistiske, men om forskellige ting: DI antager, at markedsmekanismer vil frembringe gode udfald, fagbevægelsen at social dialog kan tøjle teknologien. Ingen af dokumenterne adresserer det forhold, at teknologien samtidig kan ændre de forudsætninger, som parternes magt og handlemuligheder bygger på. Fagbevægelsens forhandlingsstyrke udspringer af arbejdsgivernes behov for medarbejdere med bestemte kompetencer; DI's markedsoptimisme forudsætter, at virksomheder har incitament til at investere i medarbejdere. Begge forudsætninger er i spil, hvis udligningseffekten er reel. At konflikten ikke artikuleres af nogen af parterne, tyder på, at der mangler et sprog for situationer, hvor teknologien ikke blot er et forhandlingsobjekt, men kan ændre forudsætningerne for forhandling.

Diskussion og konklusion: mellem teknologideterminisme og institutionel optimisme

Internationale prognoser om AI's påvirkning på arbejdsmarkedet opererer typisk med en teknologideterministisk logik, men den danske case demonstrerer det utilstrækkelige i denne forståelse. Trepartssamarbejde, kompetencefonde, samarbejdsudvalg og 'flexicurity' former direkte, hvordan AI integreres på det danske arbejdsmarked, hvilke kompetencer der forbliver værdifulde, og dermed hvilke forhandlingspositioner der kan opretholdes. Teknologiens konsekvenser bestemmes af (fag)politik og arbejdsmarkedsparter snarere end af teknologien i sig selv.

På den anden side er det et udtryk for institutionel optimisme at antage, at arbejdsmarkedsparterne uden problemer kan absorbere alle nye udfordringer i de eksisterende rammer. Casen viser, hvordan begge parter oversætter AI til velkendte rammer, men denne institutionelle normalisering kan skjule, at teknologien samtidig kan ændre det strukturelle grundlag for forhandling, fordeling og legitimitet.

Den danske model har tidligere håndteret udfordringer forbundet med automatisering, digitalisering og globalisering. I denne artikel har jeg identificeret tre nye udfordringer som følge af GenAI: udligningseffekten, der potentielt underminerer kompetencebaseret forhandling ved at reducere produktivitetsforskelle mellem erfarne og uerfarne medarbejdere; tempofortællingen, der forskyder legitimitet fra forhandling til hurtig nødvendighed; og fordelingsproblemet, der ikke kan løses på arbejdspladsniveau, men kræver sektorkoordinering eller politisk indgreb.

På tværs af disse udfordringer spiller forventninger en central rolle. Udligningseffekten virker gennem forestillinger om fremtidig substituerbarhed, tempofortællingen virker gennem forventninger om nødvendighed og uafvendelighed, og fordelingsspørgsmålet forskydes, fordi fremtidige gevinster antages snarere end forhandles. Generativ AI udfordrer dermed ikke kun arbejdsmarkedets institutioner gennem faktiske forandringer, men gennem de fremtidsbilleder, som aktører orienterer sig imod i nutiden.

Disse udfordringer rammer ikke alle dele af arbejdsmarkedet lige hårdt. Den kompetencebaserede forhandlingslogik er mest sårbar på de områder, hvor lønforhandling er decentraliseret og baseret på individuel kompetencevurdering såsom overenskomster uden lønsats og de decentrale tillæg under mindstebetalingssystemet og Ny Løn. Det er netop de områder, som GenAI ifølge forskningen forudses at påvirke mest (Teutloff et al., 2024). På normallønområdet, hvor lønnen fastsættes centralt, er den direkte trussel mod kompetencebaseret forhandling mindre, men ændringer i forhandlingslogik på de mest eksponerede områder kan få afsmittende effekter på det samlede system, eksempelvis gennem pres på de kompetenceudviklingsfonde, der finansieres på tværs af områder.

Der er endnu mange empiriske spørgsmål om, hvordan overenskomstforhandlinger og trepartssamarbejde faktisk forholder sig til GenAI over tid. For det første mangler vi danske studier af udligningseffekten: reducerer GenAI faktisk produktivitetsforskelle mellem erfarne og uerfarne medarbejdere i danske virksomheder, og hvis ja, i hvilke brancher og opgavetyper? For det andet er spørgsmålet om kompetenceudviklingens ændrede incitamentsstruktur åbent: ændrer AI-integration reelt set arbejdsgivernes investeringsvilje i efteruddannelse? For det tredje er det usikkert, om GenAI allerede påvirker den faktiske brug af de EVU-ordninger, der er sikret gennem overenskomsterne.

Generativ AI kan bruges til automatisering eller augmentering og til udhuling af arbejdets indhold eller berigelse af det. Disse valg er politiske. Den danske models institutionelle infrastruktur giver mulighed for at træffe dem kollektivt, men som analyseret forudsætter denne kapacitet en kompetencebaseret forhandlingslogik, der selv er under pres. Om denne mulighed udnyttes, og om forudsætningerne for den forbliver intakte, er åbne spørgsmål, som vil forme det danske arbejdsmarked i de kommende årtier.

Referencer

- Acemoglu, D. (2021). *Harms of AI* (NBER Working Paper No. 29247). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w29247>
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2019). Artificial intelligence, automation and work. In A. Agrawal, J. Gans, & A. Goldfarb (Eds.), *The economics of artificial intelligence: An agenda* (pp. 197–237). University of Chicago Press.
- Andersen, S. K., & Mailand, M. (2005). *The Danish flexicurity model: The role of the collective bargaining system*. Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS), Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Bergenholtz, C., Vuculescu, O., Günzel-Jensen, F., & Frederiksen, L. (2026). *Leveling up or leveling down? The impact of generative AI on student performance in business schools*. *Academy of Management Learning & Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.5465/amle.2025.0029>
- Brynjolfsson, E., Chandar, B., & Chen, R. (2025). *Canaries in the coal mine? Six facts about the recent employment effects of artificial intelligence* (Working Paper). Stanford Digital Economy Lab. <https://digitaleconomy.stanford.edu/publication/canaries-in-the-coal-mine-six-facts-about-the-recent-employment-effects-of-artificial-intelligence/>
- Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. (2023). *Generative AI at work* (NBER Working Paper No. 31161). National Bureau of Economic Research.
- Brynjolfsson, E., Rock, D., & Syverson, C. (2019). *Artificial intelligence and the modern productivity paradox: A clash of expectations and statistics*. In A. Agrawal, J. Gans, & A. Goldfarb (Eds.), *The economics of artificial intelligence: An agenda* (pp. 23–57). University of Chicago Press.

- Carstensen, M. B., & Ibsen, C. L. (2022). *Still egalitarian? How the knowledge economy is changing vocational education and training in Denmark and Sweden*. In G. Bonoli, & P. Emmenegger (Eds.), *Collective skill formation in the knowledge economy* (pp. 76–100). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192866257.003.0004>
- Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., Rockall, E., & Tavares, M. M. (2024). *Gen-AI: Artificial intelligence and the future of work* (IMF Staff Discussion Note SDN2024/001). International Monetary Fund.
- Choi, J. H., Monahan, A., & Schwarcz, D. (2023). *Lawyering in the age of artificial intelligence*. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4626276>
- Christensen, S. N., Hellsten, M., Carugati, A., Nielsen, J. A., & Villadsen, A. R. (2025). *Kunstig intelligens i små og mellemstore virksomheder: Muligheder og barrierer*. Aalborg Universitet & Danmarks Statistik.
- Crafts, N. (2021). Artificial intelligence as a general-purpose technology: An historical perspective. *Oxford Review of Economic Policy*, 37(3), 521–536. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grab012>
- Dansk Industri. (2023). *AI for alle: Sådan ruster vi Danmark til at omfavne mulighederne i kunstig intelligens*. https://www.danskindustri.dk/globalassets/vi-radgiver-dig/forretningsudvikling/digitalisering/diverse/di_aiforalle_25092023.pdf?v=231013&utm_source=chatgpt.com
- Dell'Acqua, F., McFowland, E., Mollick, E. R., Lifshitz-Assaf, H., Kellogg, K., Rajendran, S., Kraymer, L., Candelon, F., & Lakhani, K. R. (2026). *Navigating the jagged technological frontier: Field experimental evidence of the effects of AI on knowledge worker productivity and quality*. *Organization Science*, 37. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4573321>
- Fagbevægelsens Hovedorganisation. (2025). *Lønmodtagernes blik på AI og betydningen for fremtidens arbejdsliv: Anbefalinger fra Lønmodtagernes AI-panel*.
- Garibay-Petersen, C., Lorimer, M., & Menzat, B. (2025). *Creating certainty where there is none: Artificial intelligence as political concept*. *Big Data & Society*, 12(4). <https://doi.org/10.1177/20539517251396079>
- Harding, N. (2023, 12. oktober). DI lancerer AI-udspil: "Danmark har meget stor berøringsangst overfor kunstig intelligens." *IT Watch*.
- Hau, M. F. (2024a). *Generativ kunstig intelligens og fremtidens arbejdsmarked: Strategier og scenarier for AI-integration i Danmark* (FAOS rapport nr. 200). Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, Københavns Universitet.
- Hau, M. F. (2024b). *Towards 'augmented sociology'? A practice-oriented framework for using large language model-powered chatbots*. *Acta Sociologica*, 68(1), 57–67. <https://doi.org/10.1177/00016993241264152>
- Hosseini, Seyed M., & Lichtinger, G. (2025). *Generative AI as seniority-biased technological change: Evidence from U.S. résumé and job posting data* (SSRN Scholarly Paper No. 5425555). Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.5425555>
- Humlum, A., & Vestergaard, E. (2024). *The adoption of ChatGPT*. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4807516>
- Humlum, A., & Vestergaard, E. (2025). *Large language models, small labor market effects* (Working Paper No. 2025–56). Becker Friedman Institute for Economics, University of Chicago.
- Jung, C., & Srinivasa, B. (2024). *How generative artificial intelligence could affect work in the UK – and how to manage it*. Institute for Public Policy Research.
- Kuruvilla, S., & Noronha, E. (2015). *From pyramids to diamonds: Legal process offshoring, employment systems, and labor markets for lawyers in the United States and India*. *ILR Review*, 69(2), 354–377. <https://doi.org/10.1177/0019793915619903>

- Mailand, M. (2020). *Lønssystemer i den offentlige og den private sektor* (Rapport nr. 179). Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS), Københavns Universitet.
- Misch, F., Park, B., Pizzinelli, C., & Sher, G. (2025). *Artificial intelligence and productivity in Europe* (IMF Working Paper No. WP/25/67). International Monetary Fund.
- Nielsen, R. K. (2025). *Brugen af generativ KI i Danmark 2025* [Forskningsbrief]. Det Nationale Center for AI i Samfundet (CAISA).
- Noy, S., & Zhang, W. (2023). *Experimental evidence on the productivity effects of generative artificial intelligence* [Working Paper]. Massachusetts Institute of Technology.
- Peng, S., Kalliamvakou, E., Cihon, P., & Demirer, M. (2023). *The impact of AI on developer productivity: Evidence from GitHub Copilot*. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2302.06590>
- Produktivitetsrådet. (2023). *Produktivitet 2023*. De Økonomiske Råd.
- Schiølin, K. (2023, 24. juli). *Kunstig intelligens er fremtiden ... siger hvem?* Videnskab.dk.
- Soffia, M., Skordis, J., Zhou, X., & Leiva-Granados, R. (2024). *Impacts of technology exposure: A report on worker wellbeing*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10470301>
- Teutloff, A. O., Einsiedler, J., & Møller, F. (2024). *Store sprogmodeller og det danske arbejdsmarked* (Analyse nr. 2). Danmarks Statistik.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*.

Mark Friis Hau

ph.d., adjunkt, Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab, RUC, markfh@ruc.dk