

DA's svar til produktivitetskommissionen

4. oktober 2012
CHM

Dok ID: 20949

Produktivitetsvækst er afgørende

Når det gælder økonomisk vækst og konkurrenceevne, skal Danmark igen op på et niveau som i de OECD-lande, vi tidligere har sammenlignet os med. Øget produktivitet er en afgørende faktor herfor.

Produktivitetskommissionens arbejde er længe ventet, og det er vigtigt, at der arbejdes målrettet i forhold til konkrete anbefalinger. Anbefalingerne bør være handlingsorienterede og umiddelbart implementerbare.

Virksomhederne og dansk økonomi har behov for, at politikerne agerer hurtigt i forhold til at få skabt de rette forudsætninger og rammevilkår for erhvervslivet og den offentlige sektor, så Danmark kan komme tilbage på sporet.

Produktivitetsvækst afhænger af en lang række faktorer og årsags-sammenhænge, som ikke alene skal adresseres via politiske tiltag. Men uden de fornødne reformer og tiltag forbliver produktiviteten lav, og Danmark kan se frem til fortsat lav økonomisk vækst og krisetilstand. Produktivitetsvækst er derfor også afgørende for at sikre en fortsat udvikling i den danske levestandard og velfærd.

Relevante områder for produktivitetsvækst

Af drivkræfter og barrierer peger DA bl.a. på:

- **En effektiv offentlig sektor.** Det skal bl.a. understøttes af en bedre offentlig ledelse, øget brug af individuel- og resultatløn samt konkurrenceudsættelse.
- **Mindre bureaukrati for danske virksomheder.** Det skal bl.a. understøttes af mindre offentlig regulering og generelt bedre rammevilkår.
- **Uddannelsessystemet skal forbedres.** Børn og unge skal sikres en bedre uddannelse med øget kvalitet i undervisningen, herunder i de basale grundfag.
- **Øget tilskyndelse til at styrke individuel produktivitet og arbejdsindsats.** Det skal kunne betale sig for medarbejderne at arbejde mere, øge sin produktivitet og sine kvalifikationer.
- **Nødvendige og ambitiøse reformer.** Der skal gennemføres reformer, der øger konkurrenceevnen, produktiviteten og arbejdsstyrken på sigt, og som samtidig skaber stabilitet og forudsigelighed for virksomhederne.

1. Den offentlige sektor

Offentlig produktivitetsvækst

Traditionelt har produktivitsdebatten været entydigt rettet mod den private sektor. Det er en fejl. Den offentlige sektor er så stor i Danmark, at produktivitsforbedringer i den private sektor ikke er nok for

at få den samlede produktivitetsvækst op på niveau med sammenlignelige lande.

Produktivitet i den private sektor har været fulgt og målt igennem mange år, mens produktiviteten i den offentlige sektor stadig i 2012 er en ukendt faktor uden systematiske målinger og overblik over niveau og udvikling.

En effektiv offentlig sektor

Produktivitetsmålinger og -sammenligninger i sektorer vedr. det sociale område, politi, forsvar, uddannelse, sygehusvæsen m.v. er afgørende for at opnå en mindre og mere effektiv offentlig sektor.

Benchmark og analyser på mange af de kommunale og regionale ansvarsområder understøtter, at der er effektiviseringer at hente i brugen af forbedrede arbejdsgange (via f.eks. LEAN), opgør med faggrænser o.l.

Øget produktivitet og effektivitet understøttes desuden af, at de fleste offentlige delsektorer i disse år digitaliserer, indfører nye teknologiske løsninger via avanceret og dyrt apparatur m.v. En udvikling som for længst er slået igennem i den private sektors produktivitetsvækst. Det offentlige skal tage ved lære af den private sektor i forhold til at høste produktivitetsevnerne ved denne type investering.

Det er således tid til at få gjort op med den manglende interesse og ageren for effektivitets- og produktivitetsvækst i stat, kommuner og regioner. Og produktivitetskommissionen bør være klar og konkret i sine anbefalinger på området.

Overordnede styring i det offentlige

Forbedret incitamentsstruktur

Den offentlige sektor mangler på de fleste områder en incitamentsstruktur, der tilskynder til at effektivisere udførelsen og produktionen af velfærdsservice. Der er behov for bl.a. via lønsystemer og målstyring at indføre incitament for, at den offentlige opgavevaretagelse sker på den mest produktive måde.

Mål på output frem for input

I dag styres den offentlige sektor mere på input end på output. Effektive lønsystemer og målstyring bør derfor indtænkes på flere niveauer:

- Mellem stat og kommuner, hvor kommunerne i højere grad skal måles på output frem for input og proceskrav
- Mellem kommune og forvaltning, hvor det politiske niveau i højere grad skal beskæftige sig med mål/resultater frem for detailstyring
- Mellem ledelse og medarbejdere, så medarbejdernes indsats i højere grad måles – og belønnes – på output og resultater

Ét arbejdsmarked

En offentlig sektor, der styres på output frem for input, vil kunne danne grundlag for et samspil med den private sektor, og på den måde være med til at skabe ét samlet arbejdsmarked frem for et arbejdsmarked opdelt på henholdsvis private og offentlige vilkår.

Løn – mere individuel og resultatbaseret løn

Mindre end 10 pct. af lønnen i den offentlige sektor fastsættes individuelt på baggrund af den enkelte medarbejders indsats, jf. DA's Arbejdsmarkedsrapport 2011. I den private sektor fastsættes ca. 85 pct. af lønnen individuelt.

Lokalløn styrker incitamentet

Hvis lønnen i den offentlige sektor på samme måde som i den private sektor blev fastsat ud fra den enkelte medarbejders indsats, vil det kunne øge produktiviteten, idet den enkelte medarbejder vil blive tilskyndet til at yde en ekstra indsats. I dag er denne incitamentsstruktur ikke-eksisterende de fleste steder i den offentlige sektor.

Den centralt fastsatte løn bør alene vedrøre generelle forhold som pension, barsel og uddannelse m.v., mens eventuelle lønstigninger bør forhandles lokalt mellem ledelse og medarbejdere på den enkelte arbejdsplads. Både de centralt og lokalt fastsatte lønomkostninger skal reguleres via reguleringsordningen.

En langt større andel af lønreguleringerne i den offentlige sektor skal dermed gå til individuel løn uden, at den offentlige sektor bliver lønførende.

Øget brug af resultatløns i det offentlige

I den offentlige sektor er resultatløns ikke et udbredt løninstrument. Erfaringerne fra den private sektor viser, at resultatløns øger produktiviteten med ca. 10 pct. for både timelønnede og funktionærer, jf. DI (2008). Derudover viser erfaringerne, at resultatløns også øger medarbejdertilfredsheden og evnen til at fastholde medarbejderne.

I det lys vil en øget brug af resultatløns i den offentlige sektor bidrage til øget produktivitet. Og det er derfor vigtigt, at det bliver et langt mere almindeligt løninstrument i det offentlige.

Offentlig ledelse

Manglende ledelsesværktøj

DA's Arbejdsmarkedsrapport fra 2011 viser, at ca. en tredjedel af de offentlige ledere mener, at løn som redskab kunne motivere medarbejderne, mens kun hver 20. leder angiver, at de har løn til rådighed som et ledelsesværktøj.

Det manglende ledelsesrum hænger både sammen med fraværet af løn som ledelsesværktøj og med det meget komplicerede aftalesystem, som kræver vanskelige forhandlinger med mange parter for at skabe lokale løsninger.

Et øget ledelsesrum kan skabe mere fleksibilitet til at opnå de politiske og personalemæssige mål på en mere effektiv måde. Som det er i dag, har den lokale ledelse svært ved at komme igennem med produktivtetsfremmende initiativer og prioritere anvendelsen af ressourcerne.

Stort potentiale i arbejdstiden

Arbejdstiden i den offentlige sektor er markant lavere end i den private sektor. Offentligt ansatte arbejder i gennemsnit fire timer mindre om ugen, jf. DA's Arbejdsmarkedsrapport 2011.

En øget arbejdstid i den offentlige sektor vil kunne bidrage til en mere effektiv offentlig sektor ved, at det samlede arbejdsudbud øges.

Arbejdstiden i det offentlige kunne øges på flere forskellige måder, herunder en aftale om en generel forøgelse af arbejdstiden, afskaffelse af fraværsordninger, øget brug af og adgang til individuelle arbejdstidsaftaler. Af konkrete eksempler, hvor der eksisterer flere rettigheder i det offentlige end det private, er bl.a. betalt frokost, barns 2. sygedag, omsorgsdage og forældreorlov.

For mange lag i aftalesystemet

På en lang række områder i den offentlige sektor reguleres arbejdstiden gennem et større hierarki af aftaler – fra lokalaftaler, organisationsaftaler til tværgående aftaler og fællesoverenskomster. Alene en reduktion i antallet af aftalelag kunne virke befordrende for muligheden for nyskabende arbejdstidsaftaler.

Konkurrenceudsættelse i den offentlige sektor

Stor offentlig sektor

Den offentlige sektor i Danmark finansierer og producerer en større andel opgaver end i mange andre lande. Derfor er potentialet for effektivisering af offentlig produktion gennem en større inddragelse af private virksomheder stort, jf. OECD (2005).

Selv om mange analyser anslår et effektiviseringspotentiale i konkurrenceudsættelse og trods gode erfaringer hermed, er der fortsat store forskelle på, hvor mange og hvilke offentlige opgaver der sendes i udbud og dermed konkurrenceudsættes i den offentlige sektor. F.eks. er der betydelige forskelle i kommunernes udlicitering af samme type opgaver. Forskelle der ikke kan forklares ved strukturelle faktorer, såsom indbyggerantal, indkomstgrundlag m.v., jf. Konkurrencestyrelsen (2008). Også i regionerne er der store potentialer ved konkurrenceudsættelse af støttefunktioner, udvalgte behandlingsområder m.v.

Øget konkurrenceudsættelse

Den offentlige sektors produktion af kerneydelser og støttefunktioner bør:

- Konkurrenceudsættes mere, og der bør i højere grad tages hensyn til, at der kan være problemer med at indgå i udbud og konkurrence med en potentiel offentlig producent, herunder problemer vedr. bl.a. konkurrenceforvridning og krydssubsidiering.
- Alternativt skal effektiviteten af produktionen i den offentlige sektor sikres på anden måde. F.eks. bør alle typer produktion benchmarkes med lignende produktioner, og hvis det kan udføres billigere af andre leverandører bør det ske.

Den offentlige sektors størrelse

Et stop for yderligere vækst i den offentlige sektor vil i sig selv bidrage til øget effektivitet og produktivitet. Det skal sikre en øget prioritering og dermed øget fokus på kerneopgaver og effektive arbejdsgange for derved at opnå mere output for samme eller mindre input.

2. Den private sektor

Svækket lønkonkurrenceevne og produktivitet

DK taber til udlandet

Selv om produktiviteten i danske virksomheder ikke er forbedret i forhold til vore vigtigste eksportmarkeder - snarere tværtimod - så er de danske lønninger steget betydeligt hurtigere end lønningerne på eksportmarkederne. Den svage konkurrenceevne koster arbejdspladser og vækst.

Målet for arbejdsgiverne er at få gennemført reformer, der øger konkurrenceevnen, produktiviteten og arbejdsstyrken på sigt, og som samtidig skaber stabilitet og forudsigelighed for virksomhederne.

En større arbejdsstyrke vil på sigt øge beskæftigelsen, gøre Danmark mere velstående, og begrænse risikoen for mangel på arbejdskraft, som mange virksomheder oplevede for blot fire år siden.

Løn afhænger af mange faktorer

De stigende lønomkostninger i Danmark har en direkte sammenhæng med lovbestemte omkostninger for virksomhederne, niveauet for sociale ydelser, skattesystemet, manglende reformer i forhold til den offentlige sektor og manglende arbejdsmarkedsreformer, herunder udbuddet af arbejdskraft.

På tilsvarende vis påvirkes produktiviteten i virksomhederne også af politisk bestemte faktorer, såsom infrastruktur, skatte- og afgiftsregler og udbuddet af kvalificeret arbejdskraft.

De kollektive overenskomster er i de senere år gået i retning af at understøtte et langsigtet, fleksibelt og åbent arbejdsmarked. Særligt i forhold til løn- og arbejdstid har virksomhederne i dag et væsentlig større ledelsesrum end tidligere, og kan således tilpasse driften i forhold til den konkrete efterspørgsel og samfundsmæssige konjunkturer.

Reformer er nødvendige

Arbejdet med at skabe optimale overenskomstmæssige vilkår og et øget arbejdsudbud fortsætter, men skal som nævnt understøttes af en række nødvendige reformer.

3. Virksomhedernes rammevilkår

Offentlig regulering og administrative byrder

Det skal være mindre bureaukratisk at drive virksomhed i Danmark. En vigtig barriere for produktivitetsvæksten i den private sektor er offentlig regulering og de administrative byrder, som virksomhederne oplever som følge heraf. Det er dyrt og hæmmer produktivitet og økonomisk vækst. Det gælder også, når virksomhederne gennem offentlig regulering pålægges økonomiske byrder direkte.

Små og store virksomheder bruger dagligt mange økonomiske, personalemæssige og tidsmæssige ressourcer på administrativt bøv. Mange

iværksættere o.l. stoppes i deres udvikling og forretning pga. den massive regulering.

3 mia. på papir og bøv!

Opgørelser af erhvervslivets omkostninger som følge af regulering og central styret administration viser, at de samlede administrative byrder ved Beskæftigelsesministeriets regulering alene udgør ca. 3 mia. kr. i 2010, Rambøll (2011). Dertil kommer de administrative byrder på øvrige ressortområder.

Omkostningsniveauet er dog faldet fra ca. 4 mia. kr. i 2001 til 3 mia. kr. i 2010. Et skridt i den rigtige retning, men langt fra nok og alt for langsomt. Dagsordenen med at gøre det lettere at drive virksomhed i Danmark vinder ofte gehør på papiret, og mange omfangsrige regeringsprojekter er blevet sat i gang. Men der sker for lidt, og ambitionsniveauet er for lavt ved konkrete reguleringsændringer. Det er vigtigt, at emnet fremover tages alvorligt således, at der ses på reel og omfangsrig lovgivning, der hæmmer effektiv drift og administration i erhvervslivet.

Byrderne skal ned

I en vækst- og produktivitetssammenhæng er det afgørende, at de administrative byrder skæres ned til et minimum på kort sigt, for ellers taber vi endnu mere terræn i forhold til udlandet.

Eksempler på administrativt bøv! vedr. arbejdsmiljø

Arbejdsmiljø kan lettes for regulering

Arbejdsmiljøet i Danmark er i verdensklasse. Det er det pga. det gode samarbejde ude på virksomhederne mellem ledelse og medarbejdere. Derimod er der ikke påvist evidens for, at den meget tætte regulering af arbejdsmiljøområdet, som medfører store administrative byrder for virksomhederne og dermed sænker produktiviteten, har nogen effekt.

Langt over halvdelen af de administrative byrder, som følger af regulering fra Beskæftigelsesministeriet har rod i administrative og formelle krav i relation til arbejdsmiljø- og arbejdsskadeområdet.

Der er således et betydeligt potentiale til forbedring og yderligere forenkling. Et godt eksempel på en sådan forenkling, er gennemførelse af reform af sikkerhedsorganisationsregler og uddannelse, som nu er omdøbt til arbejdsmiljøorganisation. Det viser, at det er muligt at slanke reglerne betydeligt og samtidig få bedre effekt af reglerne.

Fri bevægelighed i EU

Indre marked gavner produktiviteten

Det indre marked har gennem den fri bevægelighed for både arbejdstagere og tjenesteydere bidraget til at øge produktiviteten.

Gennem den fri bevægelighed øges konkurrence og arbejdskraften flytter derhen, hvor den er mest efterspurgt. Begge dele er befordrende for produktiviteten.

Det er afgørende, at der hverken fra dansk eller europæisk side indføres nye barrierer for den frie bevægelighed.

Forkerte toner fra EU

Aktuelt er forslaget om et nyt håndhævelsesdirektiv til udstationeringsdirektivet under behandling i Rådet og Parlamentet. Forslaget vil, hvis

det vedtages i sin nuværende form, medvirke til at begrænse konkurrencen, reducere den fri bevægelighed og således skade produktiviteten. Det er afgørende, at nye reguleringstiltag hele tiden vurderes i forhold til deres virkning på konkurrenceevnen og produktiviteten i både Danmark og EU.

4. Sikring af nødvendige kompetencer og kvalifikationer

Sammenhæng mellem uddannelse og vækst

Uddannelse er afgørende

En god kvalitet i uddannelsessystemet er forudsætningen for, at de nødvendige kvalifikationer hos medarbejdere findes, og at erhvervslivets efterspørgsel og behov efter kvalificeret arbejdskraft kan opfyldes.

Et velfungerende og kvalitetssikret uddannelsessystem er således en altafgørende faktor for produktivitetsudviklingen. Her er Danmark i internationale sammenligninger saktet bagud vedr. især folkeskole og ungdomsuddannelserne. Der er således store produktivetspotentialer at hente for Danmark i et forbedret uddannelsessystem.

Folkeskolen og økonomisk vækst

Det understøttes bl.a. af OECD, som finder en væsentlig sammenhæng mellem forbedringer i OECD-landenes PISA-resultater og øget vækst, jf. OECD (2010). OECD estimerer, at såfremt landene øger sine PISA-resultater med ca. 25 pct. point over en 20-årig periode vil det samlet set øge BNP med 3 pct. i 2040. Den effekt alene svarer til, at Danmarks BNP stiger med over 50 mia. kr.

Anbefalinger på uddannelsesområdet

OECD og DØR har også fokuseret på skolesystemet i forhold til flere anbefalinger vedr. dansk økonomi. Bl.a. vurderer OECD i sin landegenang af Danmark i 2012, at de høje udgifter til skolesystemet (folkeskole og ungdomsuddannelser) sammenholdt sektorens resultater, målt på PISA-resultater og udviklingen heri, synliggør et potentiale for en bedre efficiens og produktivitet via øget brug af de eksisterende ressourcer, bedste praksis, evaluering og måling m.v., jf. OECD (2012a).

Ligeledes pointerer OECD i sin nye "Education at a Glance", at de danske lærer underviser mindre end sammenlignelige lande i både grundskole og gymnasier, OECD (2012b). Et resultat der efterhånden har været kendt længe, men som endnu ikke er adresseret.

Også i de videregående uddannelser er der barrierer for produktivitetsvækst, herunder bl.a. at en generel sen start på uddannelsen reducerer udbuddet af høj kvalificeret arbejdskraft, og at de studerendes valg rettes mod udannelser, der ikke er behov for og mod sektorer med svag produktivitet.

Uddannelsesreformer er afgørende

Reformer af uddannelsessystemet, herunder folkeskolen, er således en afgørende faktor for øget produktivitetsvækst. En ambitiøs og effektiv folkeskolereform skal sikre at de basale læse- og matematikkundskaber kommer op på et niveau, der sikrer international sammenlignelighed og understøtter erhvervslivets rekruttering af højt kvalificeret arbejdskraft i Danmark. Dertil kommer en nødvendig SU-reform, tiltag der styrker

erhvervsrettet forskning m.v.

Erhvervs- og voksenuddannelser

Kvaliteten skal op i erhvervsuddannelser

Inden for erhvervsuddannelserne skal kvaliteten op, frafald skal mindskes, og virksomhederne skal modtage langt bedre fagligt funderet unge end tilfældet er i dag. Det skal bl.a. sikres via en bedre prioritering og øget brug af adgangsbetingelser og dimensionering på erhvervsuddannelserne. Og hvor det er relevant, skal der udvikles forskellige elitespor, som de gør flere steder i store globale virksomheder.

Erhvervsuddannelsernes hovedproblem er ikke udelukkende antallet af praktikpladser. Der optages generelt for mange elever uden tilstrækkelige kvalifikationer, engagement og motivation til at gennemføre uddannelsen og tilegne sig den nødvendige teoretiske viden og de praktiske kundskaber.

Virksomhederne har behov for at tiltrække flere fagligt stærke unge, og erhvervsuddannelsernes faglige niveau skal matches med et tilsvarende højt fagligt kvalifikationsniveau hos de unge. Der bør derfor være optagelsesbetingelser som sikrer, at eleverne er fagligt klædt på til at kunne gennemføre uddannelsen.

Voksen- og efteruddannelse

Voksenuddannelse skal give kompetenceløft

I forbindelse med vækst og produktivitet er det afgørende, at virksomhedernes medarbejdere også løbende opkvalificerer sig med nødvendige kompetencer og kvalifikationer.

Leverancen af kurser og uddannelser i voksen- og efteruddannelsessystemet skal derfor forbedres, så de modsvarer virksomhedernes behov og efterspørgsel, herunder i forhold til indhold, hyppighed, geografisk placering m.v. Kurserne skal således kunne tilrettelægges fleksibelt efter virksomhedernes behov, og i større omfang uden for selve arbejdstiden. Det vil sikre et system, som adresserer efterspurgte kompetenceløft uden store produktionstab for virksomheden.

5. Tilskyndelse til at arbejde og øge individuel produktivitet

Virksomhedernes udvikling foregår i et dynamisk samspil mellem ledelse og medarbejderne. Det har derfor af stor betydning for den samlede udvikling, at alle har en klar interesse i at udvikle deres kvalifikationer med henblik på en bedre produktivitet, og hele tiden er optaget af selv at medvirke til at skabe bedre og mere lønsomme arbejdspladser.

Tilskyndelse til at øge egen produktivitet og indsats

I bred forstand er samfundets produktion afhængig af, at det kan betale sig at arbejde, uddanne sig og flytte sig derhen, hvor der er mulighed for at bidrage mest til produktionen.

Det er således vigtigt, at den enkeltes incitament til at øge sin egen produktivitet og arbejdsindsats styrkes indenfor de områder, virksomhederne efterspørger, gennem tiltag vedr. skat på arbejdsindkomst, niveauet for overførsler o.l.

6. Aktiv beskæftigelsespolitik

Aktiv beskæftigelsespolitik og produktivitet

Gennem en forbedret aktiv beskæftigelsespolitik kan allokeringen af arbejdskraft fra ikke-produktive til produktive sektorer styrkes.

Arbejdsgiverne har derfor fokus på, at der føres en aktiv arbejdsmarkedspolitik, der er effektiv og påvirker arbejdsmarkedets funktionsområde.

Aktiv beskæftigelsespolitik skal styrkes, således at der sikres hurtigere og bedre matchning mellem arbejdskraftefterspørgsel og udbuddet af arbejdskraft. Og der skal generelt mere fokus på, at en bedre matching opnås gennem de krav, der stilles den ledige, f.eks. via jobsamtaler i jobcentrene og systematiske sanktioner knyttet til aktive beskæftigelsestilbud.

7. Udenlandsk arbejdskraft

DK skal tiltrække kvalificeret udenlandsk arbejdskraft

Et øget arbejdsudbud i Danmark er nødvendigt på sigt for fastholdelse af vækst og holdbare offentlige finanser. Alle analyser viser, at der er et stigende behov på såvel kort som lang sigt for at få tilført kvalificeret udenlandsk arbejdskraft til det danske arbejdsmarked, som kan bidrage til at øge vækst, produktivitet og beskæftigelse i danske virksomheder.

På kort sigt vil der i udvalgte brancher og globalt orienterede virksomheder være behov for mange typer af højt specialiseret arbejdskraft, og på lang sigt vil der være et bredere og mere massivt behov for udenlandsk arbejdskraft fra såvel EU-lande som tredjelande.

Den demografiske udvikling i EU vil påvirke de fremtidige rekrutteringsmuligheder negativt, fordi de lande Danmark typisk har rekrutteret fra bl.a. Tyskland og Polen vil opleve faldende befolkningstal, og arbejdstagere derfra formentlig må forventes i mindre omfang at søge job udenfor landenes grænser. Samtidig må det forventes, at konkurrencen om den kvalificerede arbejdskraft fra tredjelande vil blive stærkere, og mindre lande vil have problemer i konkurrencen med de store lande.

Det er derfor afgørende for Danmarks fremtidige konkurrenceevne og produktivitet, at det danske arbejdsmarked er attraktivt for udenlandske arbejdstagere, og at der politisk besluttet offensive strategier overfor rekruttering og fastholdelse af udenlandsk arbejdskraft.

Tiltag der tiltrækker arbejdskraft

Der bør målrettet sættes på:

- Forbedring af adgangsordningerne for tredjelandsstatsborgere til det danske arbejdsmarked bl.a. af Green Card ordningen (Green Card til udenlandske kandidater uddannet i Danmark), jobkordningen (lavere beløbsgrænse) og koncernvisumordningen
- Bedre og mere effektiv myndighedshåndtering til udenlandske arbejdstagere og deres virksomheder bl.a. omkring godkendelse af arbejdstilladelser, blanketter på andre sprog, én indgang til offentlig service til udenlandske arbejdstagere, kvalificerede skoletilbud til udenlandske arbejdstageres børn og effektive og målrettede danskundervisningstilbud.
- Bedre og mere velorganiseret modtagelse og integration af udenlandske arbejdstagere og deres familier bl.a. én indgang til service i kommunen, sociale netværkstilbud og jobsøgningsbaser til medfølgende ægtefæller.
- Udarbejdelse af en offensiv strategi for rekruttering af arbejdstagere fra EU og tredjelande bl.a. vedtagelse af en samlet dansk strategi for en målrettet rekrutteringsindsats i udvalgte EU lande, udvalgte 3 lande, hvor danske repræsentationer og uddannelsesinstitutioner inddrages. Samtidig bør der gøres en indsats i udvalgte lande for at brande det danske arbejdsmarked overfor udvalgte grupper.

8. Referencer

DA (2010), *Arbejdsmarkedsrapport 2010 – Helbred, arbejdsliv og offentlig forsørgelse*, København.

DA (2011), *Arbejdsmarkedsrapport 2011 – Arbejdskraft, velstand og den offentlige sektor*, København.

DI (2008), *DI indsigt – Tema om løn*, København.

Det Økonomiske Råd (2010), *Dansk Økonomi efterår 2010*, København.

Konkurrencestyrelsen (2008), *Klar til konkurrence i kommunerne*, København.

OECD (2005), *Boosting growth through greater competition in Denmark*, Paris.

OECD (2010a), *The High Cost of Low Educational Performance*, Paris.

OECD (2012a), *Economic Survey of Denmark 2012*, Paris.

OECD (2012b), *Education at a Glance*, Paris.

Rambøll (2011), *Erhvervs- og Selskabsstyrelsens AMVAB-opdatering af Beskæftigelsesministeriet 2010*, København.