

Produktivitetskommissionen  
Peter Birch Sørensen  
Bredgade 38, 1.  
1260 København K

Weidekampsgade 8  
Postboks 470  
0900 København C  
Tlf. 70 11 45 45  
Fax 33 30 40 99  
www.hk.dk

Kære Peter Birch Sørensen

Tak for invitationen til at bidrage med bud på, hvilke drivkræfter der er væsentlige for produktivitsudviklingen i den private og i den offentlige sektor, samt hvilke barrierer der måtte være for en stærkere produktivitsvækst i Danmark. Danmark står over for store økonomiske udfordringer fremover med en stagnerende arbejdsstyrke og stigende global konkurrence, og HK er ligesom den øvrige fagbevægelse optaget af at sikre dansk økonomis konkurrencekraft.

Vi har dels en række generelle, tværgående bud på områder, der skal fokuseres på for at sikre en høj produktivitet, dels en række mere sektorspecifikke tiltag. De overordnede temaer, som HK vil pege på, er sikringen af en model for det danske arbejdsmarked baseret på videreuddannelse af ufaglærte og faglærte, sundt psykisk arbejdsmiljø, sikring af et fleksibelt arbejdsmarked, effektivisering af infrastruktur – IT og en tillidspræget udvikling af den offentlige sektor.

### **Videreuddannelse af ufaglærte og faglærte**

Sammenhængen mellem arbejdskraftens uddannelsesniveau og virksomhedernes produktivitet er dokumenteret af en lang række forskere. Jan Rose Skaksen har peget på uddannelse som en oplagt løsning i forhold til at øge arbejdskraftens produktivitet og forbedre konkurrenceevnen,<sup>1</sup> og Danmarks Vækstråd har for nylig anbefalet, at der sikres bedre adgang til både dygtige faglærte og højt kvalificeret arbejdskraft.<sup>2</sup>

HK vil i den sammenhæng gerne rette Produktivitetskommissionens opmærksomhed mod tre forhold. For det første, at højere uddannede typisk har et højere produktivitsniveau end lavere uddannede og ufaglærte (afspejlet i de relative lønninger), men adgang til en bedre og højere uddannet arbejdsstyrke kan også være en afgørende forudsætning for investeringer i ny teknologi, som også forbedrer arbejdskraftens produktivitet.

For det andet at videreuddannelse af faglærte er en betydelig, men stærkt underprioriteret drivkraft for produktivitsudviklingen i dansk erhvervsliv. For det tredje at de såkaldte voksende uddannelser, hvor beskæftigede videreuddanner sig på deltid, mens de er i beskæftigelse, rummer et stort uudnyttet potentiale i forhold til både specialisering af faglærte og egentligt løft fra faglært til videregående niveau.

<sup>1</sup> Skaksen Rose, Jan (2009): "Er der problemer med Danmarks konkurrencekraft?" Oplæg på Danmarks Vækstråds konference 'Hvor ligger Danmarks vækstmuligheder', 8. september 2009.

<sup>2</sup> Danmarks Vækstråd (2012): Danmarks Vækstråds anbefalinger om Danmark som produktionsland

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har for nylig dokumenteret, at videreuddannelse af faglærte rummer betydelige gevinster for såvel den enkelte, virksomheder og samfundet som helhed.<sup>3</sup> AKF konkluderer i en af de mest grundige effektanalyser på området, at efteruddannelse på videregående niveau både giver mere i lønningsposen og samtidig giver færre perioder, hvor man er ude af arbejdsmarkedet (fx på grund af ledighed).<sup>4</sup>

Problemet er blot, at der er meget få faglærte, som benytter sig af muligheden for at få en videregående uddannelse. Få tager orlov og videreuddanner sig på fuld tid (AKF, 2012),<sup>5</sup> og endnu færre videreuddanner sig på deltid, mens de er i beskæftigelse (DEA, 2012).<sup>6</sup> Den manglende aktivitet på deltidsuddannelserne udgør en særlig udfordring, fordi det ved hjælp af disse uddannelser er muligt at løfte flere personer på kortere tid.

Efter HK's opfattelse er der især tre barrierer for at øge antallet af faglærte, der videreuddanner sig:

1. Manglende incitament for virksomhederne: Høj brugerbetaling og manglende lønrefusion fra AER, som det kendes fra arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU).
2. Udbuddet af uddannelser: Der findes fortsat kun få deltidsuddannelser, som ækvivalerer fuldtidsuddannelserne på videregående niveau.
3. Lovgivningsmæssige/systemmæssige barrierer: Begrænset udbredelse af anerkendelse af realkompetencer og anvendelse af merit på videregående niveau gør, at praktiske erfaringer kun anerkendes i begrænset omfang. Problemerne er blandt andet dokumenteret af Danmarks Evalueringsinstitut (2010).<sup>7</sup>

Det er HK's anbefaling, at der iværksættes tiltag, som udvikler udbuddet, styrker efterspørgslen og øger aktiviteten på de videregående deltidsuddannelser, især videregående voksenuddannelse (VVU) og diplomuddannelserne.

Herudover skal HK pege på, at der også er betydelige potentialer i at understøtte et løft fra ufaglært til faglært niveau via uddannelse og kurser. Denne problemstilling er der redegjort nærmere for i Økonomiske Tendenser fra 2011.<sup>8</sup>

### **Sundt psykisk arbejdsmiljø**

Der er positive sammenhænge mellem trivsel og psykisk arbejdsmiljø på den ene side og kundetilfredshed, produktivitet/kvalitet og økonomisk resultat på den anden. Tage Søndergård Kristensen har for HK foretaget en grundig gennemgang af den internationale videnskabelige litteratur, som dokumenterer sammenhængen mellem trivsel og produktivitet.<sup>9</sup>

En af mange mulige forklaringer på det danske produktivetsproblem kan ligge i, at det psykiske arbejdsmiljø ikke har udviklet sig tilfredsstillende over en årrække. "Overvågningsrapport 2010", som Arbejdstilsynet har udarbejdet for Arbejdsmiljørådet og dækker hele arbejdsmarkedet, viser, at der ikke er sket forbedringer i det psykiske arbejdsmiljø fra 2005 til 2010. Langtidssygefraværet med rod i dårligt psykisk arbejdsmiljø er uændret og måske endda stigende.<sup>10</sup>

<sup>3</sup> Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2012): Milliongevinster af videregående uddannelsesløft til faglærte. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2012): Indkomsten stiger, når faglærte får en videregående uddannelse.

<sup>4</sup> AKF (2009) Effekter af voksenuddannelse.

<sup>5</sup> AKF (2012): Muligheder og barrierer for videregående uddannelse blandt unge med en erhvervsuddannelse (EUD).

<sup>6</sup> DEA (2012): Industriens kompetenceevne.

<sup>7</sup> Danmarks Evalueringsinstitut (2010): Anerkendelse af realkompetencer på VEU-området.

<sup>8</sup> <http://ae.dk/publikation/uddannelse-kan-redde-fremtidens-arbejdsstyrke>

<sup>9</sup> Tage Søndergård Kristensen: "Trivsel og produktivitet - to sider af samme sag" (2010).

<sup>10</sup> Omtalt i Ugebrevet A4, 18. september 2012.

Det er klart, at der er en række negative økonomiske effekter ved dårlig trivsel forårsaget af et ringe psykisk arbejdsmiljø. Bl.a. mindskes arbejdsudbuddet, og produktiviteten må forventes at falde, da medarbejdere trækkes ud af produktionen i perioder og enten ikke erstattes eller fx erstattes af vikarer, der kræver oplæring og ikke er så effektive som den normale arbejdskraft. Hertil kommer de effekter, der knytter sig til, at ringe trivsel går ud over arbejdsglæden og simpelt hen får medarbejdere til at yde mindre.<sup>11</sup>

HK skal i den forbindelse rette fokus på de påståede produktivetsgevinster ved at give medarbejderne større ansvar og frihed i forhold til deres arbejdstid. Der er en betydelig mængde forskning, der påviser sammenhængen mellem større fleksibilitet i forhold til arbejdstid og øget produktivitet.<sup>12</sup> Vi kan ikke her give en udtømmende forklaring på, hvorfor der ikke er sket mere. Men vi kan konstatere, at det er en kompleks opgave, og at virkemidlerne ikke har været stærke nok.

Vi vil også pege på, at det i sig selv er en opgave at få kortlagt barriererne for, at private og offentlige virksomheder ikke mere systematisk og over en bred kam har trivsel, psykisk arbejdsmiljø og social kapital som strategisk satsningsområde. Men her skal kort peges på følgende barrierer:

**Manglende viden:** Virksomhederne er ofte ikke klar over, at indsatsen kan betale sig. Der mangler desuden kendskab til, hvilke redskaber de skal tage i brug. Endelig er der næppe tilstrækkelig evidensbaseret viden om, hvilke præcise værktøjer der virker.

**Manglende incitament:** Indsatsen bærer så at sige lønnen i sig selv. Alligevel er der behov for at se på, om styringsinstrumenterne er de rigtige. En ny blanding af supplerende økonomiske incitament og kontroltiltag kan være vejen frem.

**Manglende samlet politisk strategi og institutionel forankring:** Der mangler en samlet politisk strategi, der har den nødvendige bredde. Det er ikke nok at parkere strategi-formuleringen i et snævert arbejdsmiljøregime. En satsning på forbedring af det psykiske arbejdsmiljø og en styrkelse af den sociale kapital skal også tænkes som velfærds-, vækst- og erhvervs politik. Det betyder fx også, at institutioner knyttet til erhvervs politikken – lige fra selskabslovgivning til regionale vækstfora – skal indarbejde tænkningen om fremme af den sociale kapital i virksomhederne.

HK har en række konkrete bud på tiltag til fremme af det psykiske arbejdsmiljø, som i givet fald kan fremsendes.

### **Sikring af et fleksibelt arbejdsmarked**

Det fleksible danske arbejdsmarked har haft en positiv effekt på produktiviteten i Danmark, jf. DØR Efterår 2010, side 225. Flexibiliteten er nu under pres.

Det danske arbejdsmarked har indtil for få år siden hvilet på nogle fine balancer mellem arbejdsgivers fleksible adgang til at ansætte og afskedige medarbejdere samt et dagpengesystem, der gav den ledige lønmodtager økonomisk sikkerhed mod længere perioder med ledighed og tab af indkomst.

Med "Genopretningsaftalen", som midt i en lavkonjunktur reducerede dagpengeperioden fra 4 til 2 år, blev den økonomiske sikkerhed for den enkelte lønmodtager reduceret ganske betragteligt. Men også i forhold til arbejdsmarkedet vil forkortelsen af ledighedsperioden have skadelige virkninger. Flexibiliteten risikerer at blive reduceret, idet noget af den økonomiske sikkerhed, der tidligere lå i dagpengesystemet, naturligvis vil blive forsøgt indarbejdet i aftaler og kontrakter. Herved risikeres det, at der skabes nye barrierer for omplacering af arbejdskraft fra lavproduktive til højproduktive job.

<sup>11</sup> Tage Søndergård Kristensen (2010), s. 9, har en mere finkornet model for sammenhængen mellem psykisk arbejdsmiljø og produktivitet.

<sup>12</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/docs/events/2011/workingtime/chung\\_paper.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/docs/events/2011/workingtime/chung_paper.pdf)

Den reducerede sikkerhed vil få negative konsekvenser for mobiliteten og hermed forbundet vidensspredning, idet lønmodtagere i beskæftigelse fremover møder en større økonomisk risiko ved jobskifte, hvis matchet skulle vise sig dårligere end forventet. Endelig skal det understreges, at den større økonomiske usikkerhed på kort sigt har negativ betydning for forbruget for de ledige og de store grupper af beskæftigede, der frygter for deres job. Hermed forlænges den økonomiske krise. Der er alt i alt behov for at finde en ny balance i flexicurity-modellen.

Nedskæringen af dagpengeperioden i 2010 blev ikke fulgt op med en tilpasset indsats på aktiveringsiden. Aktiveringsindsatsen er fortsat baseret på reformen "Flere i arbejde" fra 2003, som er konstrueret til at fungere med en dagpengeperiode på 4 år. Aktiviteterne og de tilbud, der gives til vores ledige medlemmer, er ikke tilpasset den kortere dagpengeperiode. 2/3 af HK's medlemmer oplever, at de ikke kommer tættere på ordinært arbejde gennem de tilbud, de modtager. Brugen af virksomhedspraktik og ansættelse med løntilskud i brancher uden jobmuligheder har taget overhånd, medens tilbud om uddannelsesaktivering kun er blevet tilbudt til 9 procent af vores ledige medlemmer. Der er derfor et stort behov for udvikling af ny aktiveringsindsats. En indsats som bygger på målrettede tilbud med fokus på tidlig indsats, job, uddannelse og opkvalificering. I udviklingen af en tidssvarende aktiveringsindsats inddrages ny viden, forskning, erfaringer fra jobcentre, a-kasser/fagforeninger, arbejdsmarkedets behov for fremtidens arbejdskraft samt erfaringer fra de ledige selv. Aktiveringsindsatsen skal være fleksibel ud fra den konjunkturmæssige situation og arbejdsmarkedets behov for veluddannet arbejdskraft.

I lyset af den forkortede dagpengeperiode er det værd at overveje at inddrage opsagte, men ikke ledige medlemmer af en a-kasse i en form for fremrykket indsats, hvor de opsagte har mulighed for at trække på nogle af de tilbud som fx jobsøgningskurser eller uddannelse, som ledige har adgang til, allerede i opsigelsesperioden. En fremrykning af indsatsen til opsigelsesperioden vil alt andet lige betyde en kortere efterfølgende ledighedsperiode. Ca. 64 pct. af lønmodtagerne på det danske arbejdsmarked er funktionærer eller ansat under funktionærlignende vilkår<sup>13</sup> og vil derfor typisk have opsigelsesvarsler på tre måneder eller derover.

Fleksibiliteten og mobiliteten er også under trussel fra en anden front. I dag kan arbejdsgivere påføre medarbejdere job-, kunde- og/eller konkurrenceklausuler, som hæmmer den enkeltes mobilitet og derved den optimale ressourceallokering. Overtrædes de nævnte klausuler, skal der betales en større bod. Klausulerne reducerer lønmodtagernes bevægelighed hen til de stillinger, hvor deres kompetencer anvendes mest produktivt.<sup>14</sup> I andre nærliggende lande så som Norge og Sverige anvendes klausulerne ikke. I nogle amerikanske delstater som fx Californien eksisterer der et decideret forbud mod klausuler, som netop er begrundet i de skadelige effekter på samfundsøkonomien.

### **Effektivisering af infrastruktur - IT**

Der foreligger mange undersøgelser, der viser en positiv sammenhæng mellem bredbåndskapacitet/digitalisering og produktivitet. Bl.a. udarbejdede CEBR i 2011 en analyse for IT- og Telestyrelsen, der viser, at øget digitalisering er positivt korreleret med produktivitet.<sup>15</sup> Hvis andelen af danske virksomheder, der har digitaliseret mindst en af fire interne forretningsprocesser,<sup>16</sup> øges med 1 procentpoint, øges bruttoværditilvæksten i erhvervslivet med mellem 2,6 og 6,5 mia. kr.

---

<sup>13</sup> Undersøgelse af Steen Scheuer for HK/Privat ([www.hk.dk/privat/content/.../Analyse-Funktionaer%20eller%20ej.pdf](http://www.hk.dk/privat/content/.../Analyse-Funktionaer%20eller%20ej.pdf))

<sup>14</sup> En analyse foretaget på danske data for fremstillingsvirksomheder viser, at ansættelse af lønmodtagere fra mere produktive virksomheder i mindre produktive virksomheder er forbundet med stigninger i produktiviteten på 0,4 pct. point pr. år (Productivity spillovers Across Firms through worker Mobility, American Economic Journal: Applied Economics 4, april 2012).

<sup>15</sup> <https://community.oecd.org/docs/DOC-32095>.

<sup>16</sup> Digitalisering eller rettere intern digitalisering måles her på 4 forretningsprocesser: lagerstyring, bogføring, distribution og produktionskontrol. EU definerer intern digitalisering som "automatiseret vidensdeling i virksomheden".

Flere forudsætninger skal være til stede, for at dansk økonomi kan drage nytte af digitaliseringen. En af dem er bredbåndsstrukturen, som er afgørende for, hvad der kan leveres digitalt. De fleste opgørelser viser, at Danmark er godt med p.t. Den politiske målsætning, der arbejdes ud fra, er, at alle husstande og virksomheder har adgang til 100 mbit/s-forbindelse i 2020.<sup>17</sup> Lande som Sydkorea, Singapore og Japan har imidlertid en målsætning om en båndbredde på 1.000 mbit/s i 2020.<sup>18</sup> Den globale IP-trafik vil i 2015 være fire gange højere end i 2010.<sup>19</sup>

Hertil kommer udvikling af digitale løsninger, som vil lette borgeres, virksomheders og medarbejderen hverdag. Selvom der mange steder arbejdes med digitalisering, og behovet er erkendt og planer skitseret, kan planer fremrykkes med prioriteringer og ressourcer. På en række områder som fx trafik- og sundhedsområdet vil IT-løsninger kunne forbedre produktiviteten (fx har regionerne opremset en række pejlemærker for digitaliseringen af sundhedsvæsenet<sup>20</sup>). En afgørende forudsætning for digitaliseringen er bl.a., at medarbejderne inddrages i alle faser, at besparelser af IT-projekter ikke høstes, før digitaliseringen virker, og at nye løsninger er gennemtænkt og sammenhængende i procesforløbet fra kunder/borgere til medarbejdere. Danmark risikerer at blive sejlet agterud, hvis der ikke satses på offentligt finansieret stimulation af efterspørgslen i form af IT-løsninger og udbygningen af bredbåndsnettet.

Meget kan tyde på, at IT-systemer og software i for ringe grad udnyttes i dag især i små og mellemstore virksomheder. Hvis dansk økonomi skal kunne drage fuld nytte af en større grad af digitalisering m.v., er det vigtigt, at der også satses på et løft af arbejdsstyrkens generelle IT-kompetencer og en bedre udnyttelse af eksisterende IT-muligheder.

### **En tillidspræget udvikling af den offentlige sektor**

En robust og velfungerende offentlig sektor er forudsætningen for en konkurrencedygtig privat sektor. En effektiv offentlig sektor, der løbende udvikles og styrkes, er således en helt afgørende forudsætning for produktivitetsudviklingen og -væksten i det private erhvervsliv og naturligvis også i den offentlige sektor. Det er i den forbindelse en vigtig og overset pointe i produktivitetsdebatten, at den offentlige sektor i Danmark er den næstmest effektive i OECD, jf. Redegørelse om vækst og konkurrenceevne 2012.<sup>21</sup> Den offentlige sektor har haft en bedre produktivitetsudvikling end den private sektor i årene 2002-2009 ifølge en ny outputbaseret opgørelse fra Danmarks Statistik.<sup>22</sup> HK skal opfordre kommissionen til at sætte fokus på udviklingen af statistik for produktionen i den offentlige sektor.

Løft af medarbejdernes uddannelsesniveau/kompetencer, også i forhold til at anvende ny teknologi, bedre organisering af arbejdet og opgaverne og større indflydelse på eget arbejde, kan være med til at skabe de produktionsløft, der også i fremtiden vil være behov for. OAO har med hjælp fra medlemsorganisationerne, herunder HK, udarbejdet en 10-punkts plan for en *tillidsreform* i den offentlige sektor.<sup>23</sup> Grundtanken er, at vi således skal nytænke den måde, som vi styrer, leder og samarbejder på i den offentlige sektor - og dermed bane vejen for større kvalitet, effektivitet og bedre trivsel i den offentlige sektor. Der skal fokus på tillid, faglighed, afbureaukratisering og innovation. En tillidsreform vil skabe værdi på bundlinjen.

---

<sup>17</sup> Det er p.t. ikke klart, om den politiske målsætning både omfatter upload og download. Optiske fibre spiller en helt afgørende rolle for at kunne levere den fornødne kapacitet upload og download. "Vurdering af fremtidens behov for bredbånd, 2009" skriver Gartner: "Kun fiber helt ud til hjemmet eller virksomheden vil kunne skabe den nødvendige efterspørgselsdynamik, når vi ser ud over år 2013".

<sup>18</sup> Copenhagen Economics (Den samfundsmæssige værdi af digital infrastruktur).

<sup>19</sup> [http://www.danishenergyassociation.eu/Aktuelt/Indblik/Fibernetkonference\\_2011.aspx](http://www.danishenergyassociation.eu/Aktuelt/Indblik/Fibernetkonference_2011.aspx)

<sup>20</sup> <http://www.regioner.dk/Sundhed/Sundheds-IT/RSI/Pejlemærker.aspx>

<sup>21</sup> Se side 99 her: <http://www.evm.dk/publikationer/2012/24-09-12-redegoerelse-om-vaekst-og-konkurrenceevne-2012>

<sup>22</sup> Offentlig produktion og produktivitet 2002-2009, november 2011.

<sup>23</sup> <http://www.oao.dk/index.php?id=336>

Løsningen er, at regeringen, medarbejdere og arbejdsgivere indgår partnerskaber om styring og udvikling af den offentlige sektor på alle niveauer. Formålet er at styrke kvaliteten, effektiviteten og den sociale kapital gennem mere medbestemmelse inden for konkret aftalte områder, så der skabes mest mulig værdi for skattekroneerne. Aftalerne skal forpligte parterne til at styrke tillid og samarbejde – både gennem samarbejds- og medindflydelsessystemet og i de enkelte leder- og medarbejderrelationer.

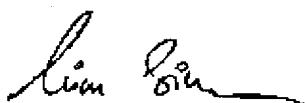
Digitalisering af den offentlige sektor er en vigtig forudsætning for at løfte produktiviteten, men ikke en tilstrækkelig forudsætning. Mange digitale projekter kuldsejler, fordi de kun er digitale "på papiret". Løsningerne skal også være digitale i bagbutikken hos de ansatte – det er ikke nok, at de er det for borgeren. Da det i høj grad er de ansatte, som skal føre digitaliseringsprojekterne ud i livet, er det nødvendigt, at de inddrages og er med til at formulere projekterne fra dag 1. De ansatte ved oftest bedst, hvor skoen trykker, og de er også de nærmeste til at råbe vagt i gevær, når leverandørerne søsætter løsninger, som ikke har sammenhæng med reelle behov eller eksisterende teknologi.

Endelig skal der peges på, at der i dag ikke er en evidenskultur i den offentlige sektor, men derimod en procesdokumentationskultur, hvilket er noget ganske andet. Ofte bliver forslag og tiltag iværksat uden dokumentation for, at tiltagene rent faktisk virker efter hensigten. På den måde spildes der både tid, penge og medarbejderressourcer. Der er behov for mere viden om, "hvad der virker" og i at inddrage denne viden i styringen af den offentlige sektor i forhold til organisationsændringer, digitaliseringsprojekter eller politiske initiativer etc. I forlængelse heraf bør det generelt være sådan, at der først budgetteres med gevinster, når de er høstede eller er nogenlunde sikre.

\*

Hvis ovenstående skulle give anledning til yderligere spørgsmål, fremskaffelse af materiale m.v., står vi selvfølgelig til rådighed.

Med venlig hilsen  
HK/Danmark



Kim Simonsen  
Forbundsformand

Produktivitetskommissionen  
Peter Birch Sørensen  
Bredgade 38, 1.  
1260 København K

Kære Peter Birch Sørensen

Tak for invitationen til at bidrage med bud på, hvilke drivkræfter der er væsentlige for produktivitsudviklingen i den private og i den offentlige sektor, samt hvilke barrierer der måtte være for en stærkere produktivitetsvækst i Danmark. Danmark står over for store økonomiske udfordringer fremover med en stagnerende arbejdsstyrke og stigende global konkurrence, og HK er ligesom den øvrige fagbevægelse optaget af at sikre dansk økonomis konkurrencekraft.

Vi har dels en række generelle, tværgående bud på områder, der skal fokuseres på for at sikre en høj produktivitet, dels en række mere sektorspecifikke tiltag. De overordnede temaer, som HK vil pege på, er sikringen af en model for det danske arbejdsmarked baseret på videreuddannelse af ufaglærte og faglærte, sundt psykisk arbejdsmiljø, sikring af et fleksibelt arbejdsmarked, effektivisering af infrastruktur – IT og en tillidspræget udvikling af den offentlige sektor.

#### **Videreuddannelse af ufaglærte og faglærte**

Sammenhængen mellem arbejdskraftens uddannelsesnivea og virksomhedernes produktivitet er dokumenteret af en lang række forskere. Jan Rose Skaksen har peget på uddannelse som en oplagt løsning i forhold til at øge arbejdskraftens produktivitet og forbedre konkurrenceevnen,<sup>1</sup> og Danmarks Vækstråd har for nylig anbefalet, at der sikres bedre adgang til både dygtige faglærte og højt kvalificeret arbejdskraft.<sup>2</sup>

HK vil i den sammenhæng gerne rette Produktivitetskommissionens opmærksomhed mod tre forhold. For det første, at højere uddannede typisk har et højere produktivitsniveau end lavere uddannede og ufaglærte (afspejlet i de relative lønninger), men adgang til en bedre og højere uddannet arbejdsstyrke kan også være en afgørende forudsætning for investeringer i ny teknologi, som også forbedrer arbejdskraftens produktivitet.

For det andet at videreuddannelse af faglærte er en betydelig, men stærkt underprioriteret drivkraft for produktivitsudviklingen i dansk erhvervsliv. For det tredje at de såkaldte voksenuddannelser, hvor beskæftigede videreuddanner sig på deltid, mens de er i beskæftigelse, rummer et stort uudnyttet potentiale i forhold til både specialisering af faglærte og egentligt løft fra faglært til videregående niveau.

---

<sup>1</sup> Skaksen Rose, Jan (2009): "Er der problemer med Danmarks konkurrencekraft?" Oplæg på Danmarks Vækstråds konference 'Hvor ligger Danmarks vækstmuligheder', 8. september 2009.

<sup>2</sup> Danmarks Vækstråd (2012): Danmarks Vækstråds anbefalinger om Danmark som produktionsland