

## Idéer til at fremme produktiviteten i Danmark

Den 26. september 2012  
Dok.nr. 2012-15251  
Sagsnr. 2012-587  
rc/db

På opfordring fra Produktivitetskommissionen giver AC i dette notat et perspektiv på produktivitsudviklingen i hhv. den private og offentlige sektor samt opstiller en række forslag til, hvordan man kan fremme produktiviteten i Danmark.

Notatet indledes med to korte afsnit, som kommenterer på hidtidige analyser og forståelser af produktivitsudviklingen, hvorefter resten af notatet vies til at komme med indspil af nye ideer til at fremme produktivitsudviklingen.

### A. Uddannelse som produktivits-driver i den private sektor

En række undersøgelser peger på, at anvendelsen af højtuddannet arbejdskraft er en central drivkraft for øget produktivitet i den private sektor. Nedenfor gives et kort resumé af de vigtigste analyser i en dansk kontekst.

Tre undersøgelser dokumenterer, at værditilvæksten i virksomhederne øges med ansættelsen af højtuddannede. Det drejer sig om to analyser fra Centre for Economic and Business Research for hhv. tænketanken DEA og Djøf i 2010, og er ligeledes dokumenteret i Det økonomiske Råds efterårsrapport fra oktober 2010. Undersøgelserne påviser, at virksomheder, der har højtuddannede ansat, er markant mere produktive målt ved totalfaktorproduktivitet. Da de højtuddannede fx kun udgør 7,4 pct. af de ansatte i fremstillingsektoren og 4,8 pct. inden for privat service, er der markant økonomisk potentiale for virksomhederne, hvis de fremover ansætter flere højtuddannede.

En analyse fra Erhvervs- og Vækstministeriet fra juni 2012 påviser meget store forskelle i danske virksomheders produktivitet. Den påviser samtidig, at de højproduktive virksomheders andel af højtuddannede er ca. to en halv gang større end de lavproduktive.

I en række studier, udarbejdet for det daværende Erhvervs- og Økonomiministerium af professor Anders Sørensen og senioranalytiker Martin Junge (rapport 1,2 og 6), undersøges det nærmere, hvorfor virksomheder med højtuddannede er mere produktive end andre. Forskerne når frem til, at virksomhederne med højtuddannede bl.a. er mere innovative og dermed konkurrencedygtige. Innovation måles på en række forskellige parametre fx produktinnovation, procesinnovation, organisatorisk innovation, markedsføringsinnovation og design. En virksomhed, der er innovativ på alle parametre, vil typisk have 25 pct. højere produktivitet end en tilsvarende virksomhed, der ikke er innovativ.

En effektmåling af Videnpilotordningens betydning for de små og mellemstore virksomheder fra juni 2010 udført af Johan M. Kuhn for Forsknings- og innovationsstyrelsen påviser, at virksomheder, der ansætter en akademisk medarbejder, har højere stigning i bruttofortjenesten end tilsvarende virksomheder, der ikke har ansat højtuddannede. Stigningen beregnes til at være 1,1 mio. kr. højere bruttofortjeneste målt et år efter Videnpilotprojektets afslutning.

## **B. Måleudfordringer ift. produktivitet i den offentlige sektor**

Finansieringen af vores velfærdsstat presses bl.a. af den demografiske udvikling. Produktiviteten i den offentlige sektor spiller markant ind på væksten i vores samfund; særligt i Danmark i forhold til mange andre økonomier i OECD med mindre offentlig sektor. Samtidig gælder det, at en effektiv offentlig sektor fremmer en effektiv privat sektor.

En bedre forståelse af produktivitsudviklingen i den offentlige sektor er en vigtig komponent, når vi skal fokusere på at få mest ud af det offentlige forbrug, men der er stadig store måleudfordringer i den offentlige sektor, når det gælder produktivitsanalyser. Eksisterende forsøg på produktivitsmålinger i den offentlige sektor har ikke bragt os tættere på et validt og dækkende beslutningsgrundlag.

Det skyldes blandt andet, at det er vanskeligt at måle kvalitet, når markedsprisen ikke eksisterer. De hidtidige produktivitsundersøgelser af den offentlige sektor har haft meget vanskeligt ved at udpege kvalitetsindikatorer og vægte dem, når der er tale om offentlige services. Der findes tilnærmelsesvis kvalitetsjusterede indikatorer - men langt fra en *golden standard*.

Datagrundlaget og inddragelsen af kvalitetsaspektet er særlig problematisk indenfor områder som fx undervisning og fritidsområdet.

Derfor opfordrer AC til, at man intensiverer analyse- og forskningsarbejdet vedrørende produktivitsudviklingen i den offentlige sektor, og at man, indtil der findes et bedre beslutningsgrundlag, afholder sig fra at komme med håndfaste direktiver og anbefalinger vedrørende fremme af produktiviten i den offentlige sektor.

Måleudfordringerne i forhold til produktivitet må dog ikke bremse det brede reformarbejde hen imod at sikre bedst mulige vilkår for en fleksibel opgaveløsning af høj kvalitet i den offentlige sektor. Lige nu spirer nye tanker og idéer om ledelses- og forvaltningsreformer med fokus på at fremme en ledelses- og samarbejdskultur i den offentlige sektor baseret på tillid, forenkling og inddragelse. Nogle har valgt at give det samlebetegnelse 'en tillidsreform'. Der kan være betydelige produktivitsgevinster at hente ved at udfolde og konkretisere dette tankegods yderligere, således at der drages fuld nytte af de offentligt ansattes faglighed.

### **C. Forslag der kan fremme produktiviteten (hovedfokus på den private sektor)**

I det følgende opstilles en række forslag til, hvordan vi i Danmark kan blive bedre til at stimulere produktivitetsudviklingen ved hjælp af større anvendelse af højtuddannet arbejdskraft.

#### ***Forslag 1: Et rejsehold skal hjælpe virksomhederne i gang med forskning***

Virksomheder, der forsker og udvikler, har højere produktivitet pr. medarbejder end innovative virksomheder, som ikke forsker og udvikler.

Et rejsehold af erfarne konsulenter skal opsøge og rådgive små og mellemstore virksomheder, som allerede arbejder systematisk med innovation, men som gerne vil i gang med at forske og danne partnerskaber med forskningsinstitutioner.

Rejseholdets konsulenter skal særligt have viden om og netværk knyttet til forskningsverdenen og den nyeste forskningsmæssige viden samt kunne hjælpe med at matche virksomheder og universiteter. Rejseholdet skal være opsøgende i forhold til virksomhederne, og indsatsen skal supplere, udbygge og koordineres med de regionale innovationsagenters indsats.

#### ***Forslag 2: Flere kandidater ud i SMV'erne - driftmæssig forankring af projekt Akademikerkampagnen***

Akademikerkampagnen har i flere omgange siden 2005 vist, at man aktivt kan stimulere de små og mellemstore virksomheders anvendelse af højtuddannet arbejdskraft. Opskriften er en håndholdt og opsøgende indsats overfor den enkelte virksomhedsleder kombineret med støttemuligheder som fx Videnpilotordningen samt en skræddersyet matchningsfunktion, der bygger bro til udbudssiden (ledige akademikere).

Akademikerkampagnen drives pt. af AC i et netværkssamarbejde med erhvervsorganisationer, erhvervscentre, jobcentre, a-kasser m.fl. Der er finansiering til og med 2013.

Med henblik på at stimulere produktiviteten i det store segment af små og mellemstore virksomheder bør kampagnen permanentgøres via en integration af virkemidlerne i det etablerede offentlige erhvervsfremmesystem samtidig med, at Akademikerkampagnens *brand* i en overgangsperiode bibeholdes. Det kan fx ske ved at etablere en ny konstruktion tilknyttet Erhvervs- og Vækstministeriet, som får til opgave at videreføre Akademikerkampagnens metoder og tankegods.

I en ambitiøs satsning kan man lade Beskæftigelsesministeriet og Uddannelsesministeriet indgå som "medejere", så man fx samtidig kan løfte den virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats for ledige akademikere væk fra jobcentrene og op på landsniveau for dermed at sikre en virksomhedsbetjening og matchning vedrørende højtuddannet arbejdskraft, som rækker ud over kommunegrænserne. Konstruktionen kan være med til at fremme nye samarbejdsformer på tværs af ministerielle ressortområder indenfor staten.

Forslag 1 og 2 ovenfor kan i øvrigt kombineres, således at rejseholdet, der kan yde assistance til igangsættelse af forsknings samarbejde, bliver en del af den nye konstruktion, som skal videreføre Akademikerkampagnen.

### **Forslag 3: Udvidelse af skattekreditordningen for forsknings- og udviklingsaktiviteterne**

Ved årsskiftet kom der ny lovgivning, der i begrænset omfang muliggør skattekreditter for forsknings- og udviklingsaktiviteter i små virksomheder. Nu kan små virksomheder få udbetalt 25 pct. af underskud, der stammer fra udgifter, der straks afskrives som forsøgs- og forskningsudgifter. Dog kan der for hvert indkomstår højst udbetales 1,25 mio. kr. svarende til 25 pct. af 5 mio. kr.

AC vurderer, at skattekreditte skal udvides kraftigt, hvis den for alvor skal have en effekt. Den nuværende skattecredit hjælper fx reelt ikke biotek og heller ikke mange IT-virksomheder. Det skyldes, at 25 pct. af fem mio. kr. desværre ikke er et højt beløb i videntunge virksomheder. Derfor bør loftet for skattekreditte hæves, og ordningen bør markedsføres for at sikre den tilsigtede stimulerende effekt.

### **Forslag 4: Arbejdskraftstipendier til dygtige udenlandske studerende**

Analyser har vist, at udenlandske videnarbejdere ansat i Danmark bidrager med højere produktivitet i de danske virksomheder. For at sikre udenlandske talenter til udvalgte dele af det danske arbejdsmarked oprettes en ny arbejdskraftstipendieordning, der målrettes de akademiske uddannelser, der oplever særlig arbejdskraftmangel.

Stipendierne uddeles af universiteterne og gives til dygtige udenlandske studerende, som efter afsluttet kandidatuddannelse forpligter sig til at arbejde i Danmark eller for en dansk virksomhed i udlandet, i for eksempel to efterfølgende år. Såfremt den udenlandske dimittend ikke ønsker at blive og arbejde i Danmark eller for en dansk virksomhed i to år, er stipendiet at betragte som et studielån, der tilbagebetales til den danske stat. Ved at give udenlandske studerende deres uddannelse i Danmark får dansk erhvervsliv adgang til en unik højtuddannet arbejdskraft, der samtidig kan være kulturel brobygger til eksportmarkederne.

### **Forslag 5: Udlændinge med en dansk ph.d.-grad skal have opholdstilladelse til at søge job i Danmark**

Danmark skal blive bedre til at tiltrække og fastholde internationale forskningstalenter. Der er efterhånden en stor bestand af udenlandske ph.d.-stipendiater på danske universiteter, men der er ingen automatisk opholdstilladelse, når de har forsvaret deres afhandling. Dermed tvinges de reelt til at forlade landet, når forskertitlen er i hus. Ph.d.'erne har selvfølgelig mulighed for at søge job i Danmark "fra distancen", men det vil øge fastholdelsesmulighederne, hvis de færdige ph.d.'er bevarede deres bopæl i Danmark, når de skal søge job. Derfor bør de udenlandske ph.d.'er få en garanteret periode i Danmark efter ph.d.-forsvaret til at afsøge mulighederne for fortsat beskæftigelse.

### ***Forslag 6: National strategi for at bringe danske videnarbejdere hjem***

Der er brug for en national strategi for at bringe danske videnarbejdere tilbage til Danmark i erkendelse af, at de bidrager positivt til værditilvæksten i samfundet. En national strategi skal indeholde incitamenter for at gøre det attraktivt for danske videnarbejdere at vende hjem efter en årrække i udlandet.

Det er meget positivt, at danske videnarbejdere drager ud i verden for at opnå internationale erfaringer og kompetencer, men det er også afgørende, at en væsentlig del af dem har lyst til at vende tilbage til Danmark igen og anvende deres ressourcer og nye kompetencer i danske virksomheder eller på danske universiteter. Videnarbejdere, som har erfaringer fra udlandet og som vender hjem, kan nemlig være en meget vigtig ressource, fordi de på den ene side kommer med nye idéer, kompetencer og erfaringer og har netværk i udlandet, og på den anden side er lette at integrere i danske virksomheder og på danske videninstitutioner.

I en national strategi for at bringe danske videnarbejdere hjem kan eksempelvis indgå økonomiske incitamenter men også andre incitamenter, fx kunne bedre forskningsmuligheder og/eller arbejdsforhold i en periode være bud på, hvad en sådan strategi kan indeholde.

### ***Forslag 7: Her-og-nu redningsaktion målrettet første led i fødekæden af højproduktive virksomheder***

Iværksætteraktiviteten påvirkes øjeblikkeligt af samfundets økonomiske op- og nedture. Den nuværende lavkonjunktur er imidlertid så lang og så dyb, at antallet af nystartede virksomheder nu er lavere end den hidtidige bundrekord i 1988 (kartoffelkuren). Fra 2008 til 2009 skete der fx et fald i antal CVR-registreringer på 20 pct. I 2010-2011 har antallet af nye registrerede virksomheder stabiliseret sig, men på det nye lave niveau.

Med færre nye virksomheder reduceres den kritiske masse og muligheden for udviklingen af vækstvirksomheder. Dette er særlig problematisk, da uddannelsesniveaet i de nye virksomheder er højere end i andre virksomheder – og et højt uddannelsesniveau i virksomhederne øger produktiviteten. Endvidere udfordrer de nye virksomheder eksisterende "gamle" virksomheder i en selektionsproces, hvor nye effektive virksomheder udkonkurrerer og erstatter gamle, ineffektive virksomheder.

Det alarmerende lave antal nyetablerede virksomheder fordrer en her-og-nu redningsaktion, der er målrettet første led i fødekæden af højproduktive virksomheder. Bedre adgang til kapital kan være et element i en sådan pakke i kombination med fx nem adgang til/rådgivning om højtuddannet arbejdskraft samt større skattekreditter for afholdte udviklingsaktiviteter - jf. forslag 2 + 3 ovenfor.