



—

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING OG GLOBAL COMPACT

Januar 2022

INDHOLD

5 DA – En ansvarlig aftalepart

- 8 Det danske aftalesystem
- 9 Trepartsaftaler og den danske model

10 DA – Ansvarlig interessevaretagelse

- 11 Et godt arbejdsmiljø er et fælles ansvar
- 13 Mere praksisfaglighed i grundskolen
- 14 Flere skal have en erhvervsuddannelse
- 15 Et fleksibelt voksen- og efteruddannelsessystem
- 19 Ingen job skal gå tabt
- 19 Flere internationale medarbejdere
- 20 Flere unge i gang
- 22 Flere seniorer i arbejde
- 24 Et socialt ansvar og en aktiv indsats
- 27 Retssikkerhed for alle
- 28 Bedre beskæftigelsesresultater lokalt
- 29 EU og internationalt samarbejde

31 DA – En ansvarlig arbejdsplads

- 32 Arbejdsmiljø
- 32 Kompetenceudvikling
- 33 Elever og praktikanter
- 33 Energi og belysning
- 34 Renovation og kildesortering
- 34 Mindre madspild
- 35 Køb af varer og tjenesteydelser

FORORD

Dansk Arbejdsgiverforening arbejder hver dag for at skabe det bedst mulige grundlag for, at konkurrencedygtige virksomheder kan blomstre og bidrage til Danmark på en ansvarlig måde. Det gør vi ved at være en af grundpillerne i den danske model. Gennem aftaler, forhandlinger, produktion af viden og løsningsforslag bidrager vi til udvikling og ordentlige og stabile vilkår for både virksomheder, medarbejdere og samfundet.

Ved at bidrage til rammer for at virksomheder kan skabe sunde og ansvarlige arbejdspladser, er vi med til at sikre danskernes velstand og velfærd. Vækst, produktion og gode arbejdspladser går hånd i hånd. Med den danske arbejdsmarkedsmodel sikrer vi et stærkt arbejdsmarked, som arbejdsgivere og arbejdstagere sammen udvikler til gavn for begge parter og den økonomiske vækst. På den måde går god forretning og samfundsansvar hånd i hånd.

Derfor er det naturligt for DA at være medlem af FN's Global Compact og støtte internationale principper for ansvarlig virksomhedsdrift. I denne rapport fortæller vi mere om, hvordan vi bidrager til at indfri FN's verdensmål.

Lige nu buldrer arbejdsmarkedet afsted. Beskæftigelsen er højere end nogensinde, og antallet af ledige job er rekordhøjt. Danmark står i en situation med akut mangel på arbejdskraft. Virksomhederne må sige nej til ordrer, fordi de mangler medarbejdere, hvilket koster både arbejdspladser, vækst og velstand.

Det er vigtigt, at vi på alle fronter arbejder for gode og bæredygtige vilkår for virksomhederne og det danske arbejdsmarked. DA arbejder for at sikre, at så mange som muligt kan være en del af arbejdsmarkedet – uanset baggrund, køn, hudfarve, seksualitet, etnicitet eller alder. Vi arbejder for at sikre en sund arbejdsstyrke med høj arbejdsevne. Og vi arbejder for at sikre, at den danske arbejdsstyrke har de rette kompetencer.

Det kræver, at vi arbejder tæt sammen på tværs af institutioner, virksomheder og civilsamfund. DA og DA's medlemmer arbejder sammen med offentlige institutioner, arbejdstagerorganisationer og foreninger for at fremme ordnede forhold på arbejdsmarkedet, en sund arbejdsstyrke, inklusion af udsatte på arbejdsmarkedet og kvalitetsuddannelser.

Jacob Holbraad
ADMINISTRERENDE DIREKTØR



DA ARBEJDER FOR DANMARK

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) er hovedorganisation for 11 arbejdsgiverforeninger på det private arbejdsmarked. DA blev grundlagt den 19. maj 1896 og har således 125 års historie bag sig.

Som interesseorganisation er det DA's formål at koordinere overenskomstforhandlingerne og påvirke de politiske beslutningsprocesser, så virksomhedernes konkurrencekraft og adgang til kvalificeret arbejdskraft er størst mulig.

DA's primære arbejdsområder er arbejdsmarkedspolitik- og kvalifikationer, arbejdsmiljø, integration, ansættelsesret, overenskomstkoordinering samt arbejdsret, internationale forhold og overvågning i form af analyse og statistikker om løn, sygefravær, konflikter osv.

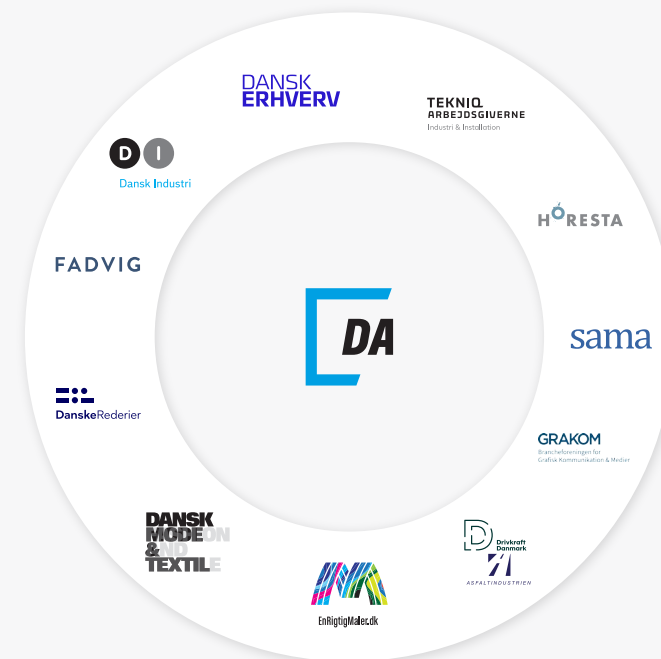
Mere end 25.000 virksomheder inden for bl.a. industri, handel, transport, service og byggeri er medlem af en af DA's medlemsorganisationer. Det svarer til, at DA repræsenterer virksomheder, der står for halvdelen af den private beskæftigelse i Danmark.

DA har været medlem af Global Compact siden 2020.

150
Ansatte

1896
Grundlagt

11
Medlemsorganisationer



DA – En ansvarlig aftalepart





FRED, RETFÆRDIGHED, STÆRKE INSTITUTIONER OG PARTNERSKABER FOR HANDLING

Fred, retfærdighed og stærke institutioner er fundamentalt for virksomheder og medarbejdere og for at sikre en velstand, der er bredt funderet. Det er afgørende for virksomhederne, at de har fornuftige, stabile og forudsigelige rammebetingelser. DA bakker derfor op om det stærke samarbejde mellem arbejdsgiverne, arbejdstagerne og skiftende regeringer i Danmark. Det er med til at skabe stabilitet. Vi når kun i mål med verdensmålene, hvis lande, institutioner, virksomheder og civilsamfundet arbejder tæt sammen.



Den danske model møder det belgiske kongehus.



Foto: Colourbox.com

Det danske aftalesystem

Der er en klar arbejdsdeling mellem lovgivning og overenskomster i Danmark. Den arbejdsdeling går helt tilbage til slutningen af 1800-tallet, hvor DA og FH for første gang indgik en aftale om spillereglerne på arbejdsmarkedet. I denne aftale fra 1899 – kaldet Septemberforliget – anerkendte arbejdsgiverne lønmodtagernes ret til at organisere sig i fagforeninger og forhandle kollektivt. Tilsvarende anerkendte lønmodtagerne arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet.

I Danmark er det derfor ikke politikerne, der opstiller spillereglerne på arbejdsmarkedet. De bliver derimod fastsat i de overenskomster, som arbejdsgivere og de faglige organisationer forhandler sig frem til med års mellemrum. Det giver engagement og ejerskab, der er tilpasset den enkelte branche. Danmark har et arbejdsmarked, hvor virksomhederne kan konkurrere, og hvor tilfredsheden på lønmodtagersiden er blandt den højeste i verden. Når arbejdsmarkedets parter selv forhandler vilkår og løn, skaber det et stærkt engagement på begge sider for at finde fælles, holdbare løsninger.

OK2020

Overenskomsterne skal fornys jævnlige, så de følger med udviklingen i samfundet. Derfor mødes medarbejdere og arbejdsgivere typisk hvert andet eller tredje år for at forhandle, hvordan vilkårene skal være. Overenskomsterne på det private område blev senest forhandlet i 2020, hvor der blev forhandlet ca. 600 overenskomster på DA/FH-område. De dækker både over brancheoverenskomster og virksomhedsoverenskomster.

Det er DA's opgave at sørge for, at alle arbejdsgivere ser nogenlunde ens på de overordnede udfordringer og prioriteter. Når der er lavet aftaler for langt de fleste af lønmodtagerne, træder DA aktivt ind i forhandlingerne. Sammen med FH og Forligsinstitutionen forhandler DA det mæglingforslag, der fastsætter vilkårene for de overenskomster, hvor parterne ikke selv er blevet enige

Trepartsaftaler og den danske model

Trepartsaftaler er en vigtig del af den danske model og ofte en integreret del af beskæftigelses- og uddannelsespolitikken i Danmark. Ved trepartsaftaler er det arbejdsmarkedets parter, der sammen med den siddende regering fastlægger rammevilkår for virksomheder og medarbejdere. Regeringen sikrer efterfølgende, at aftalen bliver omsat til lovgivning. DA har gennem en række år været involveret i en lang række treparts- og partsaftaler til gavn for det danske samfund.

Da coronakrisen ramte Danmark i begyndelsen af 2020, blev det endnu engang understreget, at vi har en unik model for at løse udfordringer i Danmark.

Trepartsaftaler under coronakrisen

I forbindelse med coronakrisen har regeringen og arbejdsmarkedets parter indgået adskillige trepartsaftaler. Blandt andet lykkedes det på rekordtid at få en lønkompensation op at stå, som reddede i tusindvis af danske arbejdspladser og virksomheder. Vi fik indgået en aftale om en midlertidig arbejdsfordeling, som også har holdt hånden under job, som stadig var ramt af coronakrisen.

DA indgik også en aftale om midlertidigt elevløntilskud på op til 90 pct. af lønnen til elever og lærlinge, som har betydet, at virksomhederne i højere grad havde mulighed for at fastholde deres lærlinge og elever. Desuden indgik DA en aftale, som betyder, at forældre med hjemsendte børn kan få barseldagpenge, indtil barnet igen kan komme i skole eller daginstitution. Tilsvarende indgik DA en aftale om forsørgelse til mennesker med ekstra risiko ved coronasygdom.

På den måde har DA medvirket til at holde hånden under kriserammede virksomheder og sikre danske arbejdspladser.

DA – Ansvarlig interessevaretagelse





En sund arbejdsstyrke med høj arbejdsevne er vigtig. Derfor arbejder DA for et sundt og sikkert arbejdsmiljø på de danske arbejdspladser. DA bakker også op om, at alle tager ansvar for en sund livsstil, som giver grundlag for et langt og sundt arbejdsliv.

Et godt arbejdsmiljø er et fælles ansvar

Nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen

DA har i 2020 deltaget i trepartsforhandlinger om opstilling af nationale arbejdsmiljømål, som skal sætte retning for indsatsen for at sikre sunde og sikre arbejdspladser frem mod 2030. Arbejdet har resulteret i, at der i dag gælder tydelige og klare mål for fire områder i arbejdsmiljøet, som i trepartsforhandlingerne blev udpeget som særlig prioriterede indsatsområder. Målene vil bidrage til at sikre, at danske lønmodtageres arbejdsmiljø også fremover er blandt verdens allerbedste.

De fire områder er hhv. forebyggelse af arbejdsulykker, det psykiske arbejdsmiljø, det ergonomiske og det kemiske arbejdsmiljø. Målene omfatter alle aktørers indsats på arbejdsmiljøområdet og sætter således ikke kun retning for virksomhederne, men også for myndigheder, rådgivere m.v.

Nye regler på arbejdsmiljøområdet

DA har gennem 2020 og 2021 også bidraget til udarbejdelsen af en række nye regler på arbejdsmiljøområdet. Herunder en ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø med tilhørende vejledninger, der gør det mere klart og overskueligt for virksomheder og ansatte, hvordan de opfylder kravene til et sikkert og sundt psykisk arbejdsmiljø.

Sammen om et langt og sundt arbejdsliv

Endelig har DA udarbejdet analyserapporten ”Sammen om et langt og sundt arbejdsliv”. Med afsæt i den har DA gennem 2020 bidraget til at skabe opmærksomhed om, hvordan et langt og sundt arbejdsliv ikke er noget, virksomhederne alene kan løse, men også er betinget af de livsstilsvalg, vi træffer.



KVALITETSUDDANNELSE



Den danske arbejdsstyrke skal have de rette kompetencer. Det er vigtigt både for arbejdsgiverne, som skal have adgang til de rette kompetencer for at kunne sikre nye arbejdspladser og den vækst, de har brug for – men også for den enkelte, der nemt skal kunne få job. DA gør en aktiv indsats for at sikre, at arbejdsstyrken har den rette uddannelse og de rette kompetencer. I erhvervsuddannelserne og arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) er DA og DA's medlemsorganisationer direkte involveret i at skabe uddannelser af høj faglig kvalitet, der matcher arbejdsmarkedets behov. Samtidig foregår en stor del af den praktiske uddannelse på de enkelte virksomheder. Med det nye initiativ Åben Virksomhed inspirerer DA til, at flere unge vælger erhvervsuddannelserne, og DA bidrager løbende til at udvikle uddannelserne og øge antallet af praktikpladser.

Mere praksisfaglighed i grundskolen

For mange unge står i dag uden uddannelse eller job efter grundskolen. Det er først og fremmest uheldigt for den enkelte. Men det er også uhensigtsmæssigt for samfundet og for virksomhederne, som har brug for kloge hænder og hoveder.

Der er brug for at sikre, at alle får tilstrækkeligt ud af undervisningen i folkeskolen. Alle elevers udbytte af undervisningen i grundskolen kan øges ved at inddrage praktisk undervisning i højere grad. Det vil især styrke læringen hos de elever, der i dag har vanskeligt ved at honorere de boglige krav, men alle elever vil profitere af at se, hvordan fagene bliver brugt i praksis.

DA har i november 2021 offentliggjort et forslagskatalog om øget praktisk læring i folkeskolen og melder klart ud, at virksomhederne gerne vil bidrage. Det sker allerede gennem DA Åben Virksomhed.

DA Åben Virksomhed

DA Åben Virksomhed bidrager til undervisningen i folkeskolen og gymnasiet ved at tilbyde gratis undervisningsforløb, der viser børn og unge, hvordan man kan arbejde

med STEM-fag (Science, Technology, Engineering and Mathematics). Undervisningsforløbene handler om emner og konkrete problemstillinger, som virksomheder arbejder med, og indeholder besøg på en lokal virksomhed. På den måde er Åben Virksomhed med til at styrke den praksisnære undervisning i skolen og viser elever, hvilke job- og karrieremuligheder der findes.

Indsatsen giver også børn og unge større indsigt i lokalsamfundets erhvervsliv og skaber interesse for at vælge en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse inden for det tekniske eller naturvidenskabelige område. Forløbene skal samtidig vise eleverne, at man gennem netop disse uddannelser kan tage aktivt del i den grønne omstilling. Åben Virksomhed har udviklet 29 undervisningsforløb (23 til folkeskolen og 6 til gymnasiet), der udbydes af 650 virksomheder over hele landet.

Flere skal have en erhvervsuddannelse

Danmark har i dag en massiv uddannelsesmæssig ubalance, hvor for få vælger en erhvervsuddannelse, og for mange vælger gymnasiet. DA arbejder målrettet på, at flere vælger og gennemfører en erhvervsuddannelse. Samtidig arbejder vi på at styrke kvaliteten af erhvervsuddannelserne.

Flere lærepladser

DA har i november 2020 indgået en trepartsaftale om flere lærepladser, som skal bidrage til at flere fremover får en kompetencegivende uddannelse. Formålet med aftalen er blandt andet at bidrage til at mindske frafaldet på erhvervsuddannelserne, øge søgnin-gen til uddannelserne og forbedre kvaliteten af erhvervsuddannelserne. Aftalen er derfor med til at opfylde det stigende behov for faglærte, som udfordrer virksomhederne og samfundet både nu og i fremtiden. Vi er ikke i mål endnu, men det er et skridt på vejen.

Partnerskab om fremtidens grønne arbejdsmarked

DA er en del af et projekt om fremtidens grønne arbejdsmarked, som i 2021 er igangsat af Tænketanken Concito og Tænketanken Mandag Morgen. Projektet skal kortlægge fremtidens grønne arbejdsmarked og beskrive, hvad der skal til for, at arbejdsmarkedet kan følge med i den grønne omstilling. Arbejdet skal bidrage med viden om, hvordan vi som samfund lykkes med den grønne omstilling og understøtte, at uddannelsesindsatsen bliver målrettet de ændringer, der kommer til at ske på arbejdsmarkedet – og dermed fremtidssikre danske job og arbejdspladser.

Et fleksibelt voksen- og efteruddannelsessystem

Et fleksibelt arbejdsmarked og en arbejdsstyrke med de rette kompetencer er en afgørende forudsætning for at kunne imødekomme kravene på fremtidens arbejdsmarked. Det er derfor vigtigt, at voksen- og efteruddannelsessystemet bidrager til den løbende kompetenceudvikling, som har central betydning for virksomhedernes produktivitet, kvalitet og konkurrenceevne. Derfor arbejder DA for et mere fleksibelt VEU-system, der er digitalt, enkelt og tilpasset arbejdsmarkedets kompetencebehov.

Som led heri har DA i 2021 indgået en aftale om en etårig forlængelse af Trepartsaftalen om styrket og mere fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse fra 2017.





Talent og kompetencer har hverken køn, hudfarve, etnicitet eller alder. DA bidrager derfor løbende til at sikre rammer, der giver den enkelte mulighed for at vælge det liv, vedkommende ønsker. Det gælder blandt andet indsatsen for et mindre kønsopdelt uddannelsesvalg og arbejdsmarked og ligestilling mellem kønnene i arbejdslivet.

OK2020: Mere betalt forældreorlov til den forælder, der ikke afholder barselsorlov

Som led i fornyelsen af de overenskomster, der udløb den 1. marts 2020 på det private arbejdsmarked, aftalte medlemsorganisationer i Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH, og medlemsorganisationer i DA i deres respektive overenskomster yderligere tre ugers betaling under forældreorlov til den forælder, som ikke afholder barselsorlov.

De tre ugers betaling under forældreorlov til den forælder, som ikke afholder barselsorlov, er indført i overenskomsterne for at understøtte en øget ligestilling ved orlov. Bestemmelserne tilstræber at få den forælder, der ikke holder barselsorloven, til at holde en større andel af forældreorloven og dermed tilskynde til en mere ligelig fordeling af omsorgsopgaver mellem kvinder og mænd. Forbedring af overenskomsternes regler for

betaling under forældreorlov kan bidrage til, at fædre i højere grad end i dag gør brug af deres rettigheder til at tage forældreorlov.

Ny aftale om ligestilling af forældreorloven

FH og DA indgik i september 2021 en aftale om, hvordan EU's orlovsdirektiv skal implementeres i Danmark. Parterne er enige om, at modellen for den øremærkede orlov skal styrke ligestilling mellem kønnene ved, at fædres orlovsandel øges, og at mødres andel dermed afkortes. Der skal dog fortsat være en fleksibilitet, som giver forældrene mulighed for at aftale en anden fordeling imellem sig. I slutningen af oktober 2021 blev et flertal af Folketingets partier enige om en aftale på området, der flugter med FH's og DA's aftale.



Foto: iStock.com

8



10



ANSTÆNDIGE JOBS, ØKONOMISK VÆKST SAMT MINDRE ULIGHED



Gode arbejdspladser og vækst går hånd i hånd. Det er kernen i DA's arbejde. Med den danske arbejdsmarkedsmodel sikrer vi et anstændigt arbejdsmarked, hvor arbejdsgivere og arbejdstagere sammen udvikler det danske arbejdsmarked til gavn for begge parter og den økonomiske vækst.

For DA er det vigtigt, at virksomhederne kan finde de medarbejdere, de skal bruge og har gode rammebetingelser for at tilrettelægge arbejdet, så Danmark ikke går glip af arbejdspladser og øget velstand. DA er desuden optaget af det sociale engagement, som mange virksomheder udviser ved at tilknytte og fastholde ressourcetsvage grupper på arbejdsmarkedet – eksempelvis flygtninge og personer med psykiske eller fysiske helbredsproblemer.

Virksomhedernes rolle er helt central for Danmark. Virksomhederne skaber arbejdspladser og giver den enkelte medarbejder mulighed for at kunne forsørge sig selv, sin familie og være en del af fællesskabet på en arbejdsplads. Private virksomheder i vækst finansierer velfærdssamfundet, og samfundskagen bliver større ved, at flere kommer i arbejde.

Mindre ulighed kommer i et samfund med høj social mobilitet og gode jobmuligheder. DA arbejder løbende for et arbejdsmarked, der understøtter, at alle har mulighed for at finde et job, og at ingen fastlåses i offentlig forsørgelse.

Ingen job skal gå tabt

Manglen på medarbejdere i Danmark er taget kraftigt til efter coronakrisen og når nu historiske højder. Fra marts 2021 til august 2021 var der 158.000 forgæves rekrutteringer, hvilket er det højeste antal siden 2007.

Forslag der skaffer flere medarbejdere

DA har i 2021 lagt en række konkrete forslag frem, som øger arbejdsudbuddet og sikrer vækst og arbejdspladser i Danmark. Det gælder bl.a. 29 straksforslag, som skal skaffe flere hænder og hoveder til de private virksomheder her og nu. Bl.a. ved at give bedre mulighed for at ansætte udenlandske medarbejdere, få ledige hurtigere i job, skabe bedre jobmuligheder for unge, gøre det attraktivt at gøre en ekstra indsats på arbejdsmarkedet samt at få styr på væksten i den offentlige sektor.

Trepartsaftale om mangel på arbejdskraft

I oktober 2021 indgik DA sammen med FH, KL og regeringen en mini-trepartsaftale om mangel på arbejdskraft. Aftalen skal for eksempel få flere unge, der ikke er motiveret for uddannelse, i gang med et job og give hurtigere tilladelse til at ansætte udenlandske medarbejdere.

Flere internationale medarbejdere

Internationale medarbejdere leverer et afgørende bidrag til det danske arbejdsmarked og til dansk økonomi som helhed. Det er afgørende for virksomhederne, at de nemt og ubureaukratisk kan rekruttere internationale medarbejdere. Det gælder både på kort sigt for at løse den akutte mangel på medarbejdere, men også på lang sigt for at kunne sikre fortsat vækst i danske virksomheder.

DA har fremlagt en række forslag, der skal gøre det lettere for virksomhederne at tiltrække internationale medarbejdere. Herunder en sænkelse af indtægtskravet på beløbsordningen fra 445.000 kroner til 360.000 kroner, så det bliver muligt for virksomhederne at rekruttere flere medarbejdere fra lande udenfor EU, samt en fjernelse af kravet om at internationale medarbejdere fra lande udenfor EU skal have en dansk bankkonto.



Foto: iStock.com

Flere unge i gang

I 2020 er godt 37.000 unge i alderen 18 til 29 år uden for uddannelsessystemet eller arbejdsmarkedet i en længere periode og modtager offentlig forsørgelse. Også nyuddannede akademikere har i flere år haft vanskeligere ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Uden handling er der risiko for, at de unge bliver tabt i overgangen til voksenlivet.

DA har fremlagt en række forslag til, hvordan flere unge kommer i gang med uddannelse eller i beskæftigelse. Bl.a. bør flere unge kunne vurderes jobparate, og vi skal styrke de økonomiske incitamenter til at komme i job frem for at modtage offentlig forsørgelse. Desuden skal kommunerne tilbyde målrettede og effektive forløb med indhold, der har en dokumenteret positiv effekt. Eksempelvis indsatser, der kombinerer forløb på virksomheder med en enten helbredsrettet, social eller opkvalificerende indsats samt IPS-forløb for unge med psykiske lidelser.

Flere unge i fritidsjob

DA arbejder også for at fremme, at flere unge kommer i fritidsjob. Et fritidsjob kan være en god indgang til arbejdsmarkedet, hvor de unge får erfaring med, hvordan en arbejdsplads fungerer, og afklare og motivere til videre uddannelse og job. Fritidsjob gavner særligt de sårbare unge, der af sociale, fysiske eller psykiske årsager allerede tidligt er i risiko for at bevæge sig i retning af udsathed og væk fra uddannelse og senere beskæftigelse.

Partnerskab om at reducere ledigheden blandt dimittender

DA har sammen med Dansk Industri og Dansk Erhverv dannet et partnerskab med Dansk Magisterforening og har i efteråret 2020 fremlagt ti anbefalinger til at mindske ledigheden blandt nyuddannede kandidater. Anbefalingerne spænder vidt og kræver indsatser af såvel fagforeninger, a-kasser, arbejdsgivere og de nyuddannede selv. En mulighed kan være at påbegynde karrierevejledning, mens de unge fortsat er i gang med uddannelserne, ligesom arbejdsgiverne skal være mere åbne for at ansætte nyuddannede. Endelig er der en række konkrete opfordringer til det politiske niveau.



Modelfoto: Colourbox.com

Flere seniorer i arbejde

Beskæftigelsen er gennem en lang årrække steget for alle over 60 år uanset uddannelsesbaggrund. Seniorer trives på det danske arbejdsmarked, og virksomhederne er glade for ældre medarbejdere. Baggrunden for succesen er primært politiske reformer af efterløn og folkepension, som har understøttet seniernes beskæftigelse. Desuden er seniernes helbred løbende blevet bedre, og mange seniorer finder så stor glæde ved at være en del af arbejdsmarkedet, at de bliver ved med at arbejde efter folkepensionsalderen.

Den demografiske udvikling, hvor vi bliver betydeligt flere ældre, medfører et stort pres på de offentlige finanser og på virksomhederne, som kommer til at mangle arbejdskraft. Der er altså behov for, at flere seniorer i de kommende år bliver længere på arbejdsmarkedet.

DA har fremlagt en række forslag, der vil få flere ældre til at blive længere på arbejdsmarkedet, herunder bl.a. at stå fast på reguleringen af folkepensionsalderen, at afskaffe modregningen i folkepension af arbejdsindkomst, samt at jobsøgende pensionister skal have samme hjælp og støtte fra jobcentret som alle andre aldersgrupper. Forslagene er en del af de reformforslag, der skal reducere manglen på medarbejdere.

Seniortænk tanken

DA har deltaget i arbejdet i den såkaldte Seniortænk tank, hvor arbejdsmarkedets parter sammen med en række eksperter i november 2019 kom med 20 anbefalinger til, hvordan seniorer i højere grad end i dag kan fastholdes på arbejdsmarkedet, og hvordan beskæftigelsesindsatsen til ledige seniorer kan styrkes.



Et socialt ansvar og en aktiv indsats

Mange virksomheder i Danmark tager et stort ansvar for at tilknytte og fastholde personer, der af forskellige årsager har vanskeligt ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Det gælder for eksempel nyankomne flygtninge eller indvandrere, der skal integreres på det danske arbejdsmarked, eller personer der har en midlertidig eller permanent nedsat arbejdsevne, f.eks. fordi de har en fysisk eller psykisk lidelse og derfor har brug for særlige skånehensyn.

DA arbejder også målrettet for at øge integrationen af borgere med anden etnisk herkomst end dansk. DA lægger vægt på, at kommunerne skal se et arbejdsmarkedspotentiale i alle borgere på offentlig forsørgelse – uanset herkomst. Alt for mange indvandrere – særligt med ikke-vestlig baggrund – står udenfor arbejdsmarkedet. Det er et tab for den enkelte, for familierne, for samfundet – og for virksomhederne, der går glip af potentielle medarbejdere.

Integrationsgrunduddannelsen

DA har bidraget aktivt til at øge integrationen gennem indførelsen af integrationsgrunduddannelsen, IGU, der giver nytilkomne flygtninge en trædesten til arbejdsmarkedet gennem en kombination af en uddannelsesaftale på en virksomhed, jobbrevet opkvalificering og sprogundervisning. IGU blev indført gennem en trepartsaftale, og den er sidenhen blevet udvidet og forbedret ved opfølgende trepartsaftaler.

Siden 2016 er det lykkedes at øge arbejdsmarkedstilknytningen for gruppen af nytilkomne flygtninge, og DA ønsker grundlæggende, at den samme indsats, der har bidraget til at få flere flygtninge i arbejde, udbredes til alle i det danske samfund med et integrationsbehov. DA ønsker, at der opstilles klare forventninger og krav til, at indvandrere skal i arbejde og ikke – som det desværre ofte er tilfældet i dag – overlades til passivitet.

18 forslag til bedre integration og mere aktiv indsats

DA har i 2021 udarbejdet et politisk udspil med 18 forslag, som skal sikre, at flere flygtninge, indvandrere og kontanthjælpsmodtagere får en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet. Blandt andet skal alle nye modtagere af kontanthjælpsydelse mødes med forventninger og en tro på, at den enkelte kan bidrage til samfundet, og flere skal aktiveres langt mere end i dag – helst i samarbejde med private virksomheder.

Flere med helbredsproblemer eller handicap i job

Som medlem af bl.a. Beskæftigelsesrådet, Det Centrale Handicapråd, Cabi's bestyrelse, de regionale arbejdsmarkedsråd, KLAP-job advisory board samt diverse arbejdsgrupper nedsat af ministerier og styrelser m.v. arbejder DA løbende for, at flere personer med f.eks. helbredsproblemer, handicap eller sociale problemer bliver en del af arbejdsmarkedet.





Retssikkerhed for alle

For DA er det afgørende at værne om retssikkerheden på alle fronter. I den henseende er det vigtigt, at virksomhederne oplever retssikkerhed, når der indføres nye regler og tiltag, som har indflydelse på virksomhedernes drift. Virksomhederne skal kunne have tiltro til, at der gælder de samme regler for samme typer af virksomheder. Særligt er det vigtigt, at virksomhederne oplever gennemskelighed og lighed for loven, når der som under coronapandemien indføres regler med meget kort varsel, herunder ved regler om erstatning og kompensation i forbindelse med tvangslukning og indførelse af restriktioner.

På beskæftigelsesområdet har Danmark en samfundskontrakt, der bygger på, at både borgere, virksomheder og myndigheder har rettigheder og pligter. F.eks. har ledige ret til offentlig forsørgelse, hvis de opfylder visse krav, men pligt til at være aktivt jobsøgende.

Det er vigtigt, at der er tillid til denne samfundskontrakt. Borgere skal f.eks. kunne forvente at møde samme regler og retspraksis, uanset hvor i landet borgerne bor og

uanset etnisk herkomst, køn, alder, uddannelsesmæssig baggrund osv. Tilsvarende gælder f.eks. lediges pligt til aktivt at søge job og være til rådighed for arbejdsmarkedet. Også virksomhederne bør kunne forvente samme minimumsstandarder, uanset hvilket jobcenter de er i kontakt med, f.eks. når en medarbejder er sygemeldt og har brug for støtte for at vende tilbage i job.

DA deltager aktivt i at sikre borgeres og virksomheders retsstilling på flere fronter. DA er medlem af Tilsynsrådet og holder øje med, om der er en korrekt økonomisk forvaltning på beskæftigelsesområdet, om der er retssikkerhed, om administrationen er effektiv, samt hvorvidt politiske og lovbestemte mål bliver opfyldt.

DA er desuden medlem af Ankestyrelsens Rådgivende Praksisudvalg, der følger og rådgiver om koordinering af praksis på social- og beskæftigelsesområdet, ligesom DA er repræsenteret i Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, der behandler klagesager på beskæftigelsesområdet fra borgere og virksomheder.



Bedre beskæftigelsesresultater lokalt

Det er vigtigt, at de danske kommuner effektivt understøtter, at virksomhederne har adgang til medarbejdere til ledige stillinger. Det fastholder arbejdspladser i kommunen og tiltrækker nye. Det er ude lokalt, at beskæftigelsespolitikken omsættes til konkret handling. DA følger derfor løbende kommunernes indsats og resultater.

Samarbejde i de regionale arbejdsmarkedsråd

De regionale arbejdsmarkedsråd, RAR, hvor DA-fællesskabet har 46 repræsentanter, udgør et centralt politisk forum i den regionale beskæftigelsesindsats. De regionale arbejdsmarkedsråd har fokus på at understøtte en effektiv og sammenhængende beskæftigelsesindsats i og på tværs af kommunerne. Det sker bl.a. ved at overvåge det regionale arbejdsmarked og drøfte de mere overordnede strategier for den regionale beskæftigelsesindsats på tværs af kommunegrænser samt at koordinere virksomhedsindsatsen og indsatsen rettet mod områder med mangel på arbejdskraft.

For eksempel afholdt RAR Vestjylland, RAR Østjylland med KKR og Region Midtjylland i oktober 2019 en beskæftigelseskonference i Silkeborg for 220 deltagere fra virksomheder, jobcentre og skoler. Konferencen blev fulgt op af RAR Vestjyllands og RAR Østjyllands Ungetopmøde i Viborg i juni 2021 med oplæg og cases fra virksomheder og unge om konkrete indsatser for at sikre, at flere unge kommer i job.

EU og internationalt samarbejde

DA arbejder aktivt i EU- og internationalt regi for at skabe gode rammevilkår for at drive virksomhed samt at sikre favorable arbejdsvilkår og arbejdsmiljø. En af de centrale forudsætninger for at virksomheder kan trives og skabe jobs samt vækst er, at de har adgang til kvalificeret arbejdskraft.

For løbende at understøtte udviklingen af de europæiske arbejdsmarkeder og dermed sikre anstændige jobs og øget vækst, der gavner alle, har DA sat fokus på tre emner, hvor Danmark kan bidrage med erfaringer og løsningsmuligheder. Det drejer sig om digitalisering, uddannelse og ligestilling mellem kønnene:

DA arbejder for at sikre fleksibiliteten på et arbejdsmarked i hastig forandring ved f.eks. at understøtte den europæiske dagsorden for færdigheder, og muligheden for at nye arbejdsformer kan opstå. Som del af BusinessEurope's forhandlingshold har DA i marts 2020 været med til at indgå en aftale i den europæiske sociale dialog, som giver virksomheder redskaber til at arbejde med **digitalisering**. Aftalen er med til at sikre fokus på, at medarbejdere har de rette og opdaterede digitale **kompetencer** til at understøtte og drive den digitale omstilling og herved styrke virksomhedernes modstandsdygtighed.

I kølvandet på pandemien er der kommet øget fokus på **ligestilling** mellem kønnene i bl.a. ILO og EU. For at kunne spille konstruktivt ind i EU-Kommissionens ligestillingskampagne, der lanceres primo 2022, har DA allerede i 2021 deltaget i forskellige fora, hvor emnet var på dagsordenen, og præsenteret erfaringer og dansk best practice.

Den europæiske sociale dialog

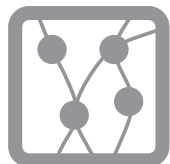
Som arbejdsmarkedspart er DA med til at sikre gode rammevilkår for virksomheder og medarbejdere gennem den sociale dialog og kollektive aftaler. Også på europæisk plan arbejder DA for at fremme og understøtte den sociale dialog, så økonomiske og sociale fremskridt går hånd i hånd. Den europæiske sociale dialog er med til at styrke en positiv fælles europæisk udvikling på en række forskellige sociale og beskæftigelsesområder i EU, hvilket understøtter målet om anstændige jobs. Forud for Europa-Parlamentsvalget i 2019 havde DA et fælles arrangement om den europæiske sociale dialog med søsterorganisationer i Bruxelles. Arrangementet skabte opmærksomhed om nødvendigheden af at sikre, at den europæiske sociale dialog leverer løsninger.

Internationale fora

Gennem forskellige internationale fora, herunder arbejdsgrupper og forskellige arrangementer i OECD (BIAC), ILO (IOE) og BusinessEurope, arbejder DA for et stabilt arbejdsmiljø og anstændige jobs. Derudover har DA fokus på at øge kvaliteten af efter- og videreuddannelse, herunder bekæmpelse af arbejdsløshed, og sørge for, at unge bliver hurtigere integreret på arbejdsmarkedet. I forbindelse med opdateringen af den europæiske dagsorden for færdigheder blev der sat særligt fokus på at få flere til at tage en erhvervsuddannelse. DA har været aktive gennem EU-Kommissionens rådgivende udvalg for uddannelse og BusinessEurope for at styrke erhvervsuddannelserne med fokus på løbende udvikling og opdatering af kompetencer og færdigheder. DA arbejder for, at flere europæiske unge gennemfører en erhvervsuddannelse, og at flere opnår gode digitale færdigheder.

Europa skal være det bedste sted at arbejde og drive forretning

I februar 2020 afholdte DA sammen med de svenske, norske, tyske, polske og hollandske søsterorganisationer et seminar om, at Europa skal være det bedste sted at arbejde og drive forretning. Seminaret foregik i Europa-Parlamentet og satte fokus på, hvordan man



THE EGELUND NETWORK

sikrer langsigtet vækst og beskæftigelse i hele EU for at udjævne forskelle i sociale og økonomiske forhold. Seminaret tog udgangspunkt i livslang læring herunder omskoling og opkvalificering, den sociale dialog, det Europæiske Semester og de landespecifikke anbefalinger samt forbedret håndhævelse af eksisterende lovgivning på tværs af medlemsstaterne. Både medarbejdere fra EU-Kommissionen og medlemmer af Parlamentet holdt oplæg og deltog i paneldebatten.

Det Europæiske Semester

DA understøtter Rådets og EU-Kommissionens mål om at forbedre beskæftigelsen og de sociale forhold i EU's medlemslande ved at lægge vægt på brugen af eksisterende redskaber såsom det Europæiske Semester og de landespecifikke henstillinger til at gen-

nemføre arbejdsmarkedsreformer og understøtte den langsigtede indsats. Det Europæiske Semester hjælper med at understøtte gennemførelsen af nødvendige reformer, som bl.a. skal sikre vækst, konkurrenceevne og øge arbejdsbud med relevante kompetencer. I forbindelse med vedtagelse af en ny semesterproces arbejdede DA – i dialog med EU-Kommissionen og i samarbejde med søsterorganisationer fra 10 lande, The Egelund Network (TEN) – for en styrkelse af Det Europæiske Semester, særligt i relation til det sociale scoreboard. Herudover har DA i samarbejde med TEN udarbejdet anbefalinger om semesterprocessen til EU-Kommissionen, som skulle være med til at sikre fleksibilitet på arbejdsmarkedet gennem landespecifikke henstillinger vedrørende budget- og reformpolitikker.

DA – En ansvarlig arbejdsplads





Arbejds miljø

DA ønsker en høj arbejdsmiljøstandard, og medarbejdernes sundhed og trivsel er en integreret del af personalepolitikken i DA. Målet med DA's arbejdsmiljøarbejde er at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle medarbejdere ved forebyggende, systematisk og løbende arbejde med arbejdsmiljøet. I praksis betyder det, at hensynet til både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø er en integreret del af, hvad DA foretager sig – både i det daglige arbejde og ved eksempelvis større organisationsændringer eller ombygninger. Det sker blandet andet ved aktivt at bruge arbejdspladsvurderinger til at forbedre og styrke det forebyggende arbejde.

Kompetenceudvikling

En stor del af DA's kompetenceudvikling sker i forbindelse med hverdagens opgaveløsning. DA bestræber sig på at støtte medarbejderne ved at tilbyde spændende arbejdsopgaver, faglig og personlig udvikling samt ved at fremme et udviklende og kreativt miljø. Desuden støtter DA kompetenceudvikling ved at tilbyde strategiske udviklingsforløb for medarbejdere på tværs af organisationen.

Elever og praktikanter

DA uddanner både elever inden for specialerne administration, ejendomsserviceteknik og gastronomi. DA har endvidere med mellemrum erhvervspraktikanter i én eller to uger ad gangen. Idéen er at give praktikanterne de bedste muligheder for at bedømme deres egne forudsætninger og opleve det at være på en arbejdsplads.

Energi og belysning

DA's samlede bygningsmasser, som er af ældre dato fra år 1792 til og med 1972, kræver konstant fokus på energioptimering og modernisering. Det gælder for eksempel ventilationsanlæg, centralvarme og overgang til LED-belysning. Det giver medarbejderne et bedre indeklima i form af muligheder for mere lys (lumen), som er muligt at regulere og er samtidig en økonomisk fremtidssikring.

På trods af at DA's bygninger er af ældre dato, har de grundet den løbende energioptimering de seneste år løftet sig fra energimærke F til E. DA er også tilknyttet Bæredygtig Bundlinje 2,0 sammen med kommuner, brancheorganisationer, videnspartnere og energiaktører, hvor vi arbejder med tre af FN's verdensmål, mål #7, #12 og #17.





BÆREDYGTIG ENERGI, ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION, PARTNERSKABER OG HANDLING

Renovation og kildesortering

DA har de seneste år øget indsatsen med kildesortering med dertil hørende containere og sorterer nu affald efter følgende typer: batterier, pap, jern, papir, glas, organisk affald samt elektronik affald. Det har udmøntet sig i en flot udtalelse fra Københavns Kommune, hvori de roser DA for at gøre et fantastisk stykke arbejde for en organisation af vores størrelse, der ligger i centrum af København. Desuden transporterer og sorterer DA selv

større affald til nærmeste genbrugsplads. DA gør en dyd ud af at minimere brug af emballage og stiller krav til leverandører vedrørende dette.

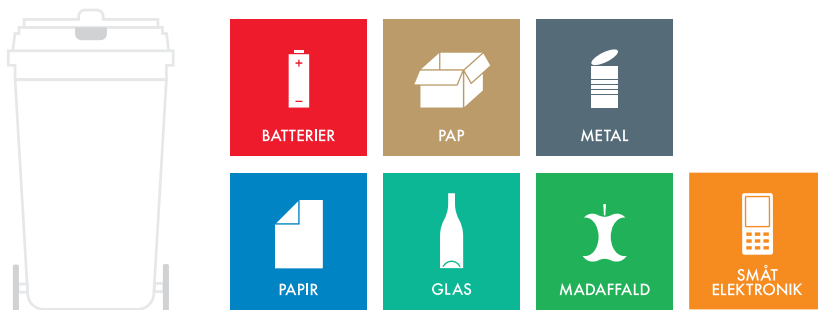
I DA makuleres alt papir, og 85 pct. af papiret bliver genbrugt. Alt papir, DA køber, er tilknyttet en FSC international non-profit mærkningsordning til træ og papir.



Mindre madspild

DA har i en årrække haft fokus på madspild i forbindelse med møder og konferencer og frokostordning, som dagligt bespiser ca. 250 personer. DA's fokus på madspild har nu udmøntet sig i, at det organiske affald er reduceret til 7-8 kilo per dag svarende til 32 gram per person. Frokoststuen har samtidig begrænset mængden af kød og øget mængden af

grønt, ligesom der i stigende grad tilbydes vegetarretter og økologiske produkter. Endelig medvirker DA til at understøtte FN's bæredygtigheds mål #1, #12 og #15 ved at vælge en kaffeleverandør, der lægger stor vægt på, at kaffebønnerne kommer fra et bæredygtigt marked, og at hvert et led i produktionen er udført med fokus på miljørigtige løsninger.





AFSKAF FATTIGDOM, ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION OG LIVET PÅ LAND

Køb af varer og tjenesteydelser

DA vælger som udgangspunkt altid eksterne leverandører af varer og tjenesteydelser blandt medlemmer af DA-fællesskabet – dvs. blandt organiserede virksomheder – og efter almindelige forretningsmæssige principper. Alle DA's leverandørforhold bliver gennemgået regelmæssigt med henblik på at sikre, at det sker.



Foto: iStock.com

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk