

Laila Damtoft Pedersen

Fra: Søren Hanmann Larsen <shl@ungdomsskoleforeningen.dk>
Sendt: 8. november 2024 10:17
Til: Arbejdstilsynet; Jeanne Borgqvist
Emne: Høringssvar – Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år mv.

[EKSTERN E-MAIL] Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.
Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

Arbejdstilsynet

at@at.dk

jb@at.dk

Høringssvar – Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år mv.

Ungdomsskoleforeningen takker for muligheden for at afgive høringssvar ikke mindst omkring unges muligheder i.f.m. fritidsjob.

Ungdomsskolerne har stor erfaring med at hjælpe unge, som ikke af egen drift vil kunne finde sig et fritidsjob. Vi ved fra vores projekt Coop Crew, at et fritidsjob har rigtige mange positive gevinster for de unge – mere selvtillid, afklaring i forhold til uddannelsesvalg/vej, bedre karakterer

Vi har tre punkter, som vi gerne vil kommentere på:

1. Vi hilser velkomment, at tidsrummet for, hvornår på døgnet unge, der er mellem 15-17 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, må arbejde, udvides. Det giver mere fleksibilitet i forhold til vagter, så de unge fx også kan have lukkevagter i butikker mm. Dog bør det sikres at sikkerheden er i orden, hvis uforudsete hændelser opstår.
2. At den kommunale vejledning af 13-17-årige kan omfatte vejledning om fritidsjob som en integreret del af uddannelses- og erhvervsvejledningen af den enkelte unge finder vi er en rigtig god idé. I Coop Crew oplever vi, at der mange steder er en succesfuld rekruttering, når UU har Coop Crew som en del af deres "værktøjskasse". Her vil fleksibilitet i organiseringen med fordel kunne indarbejdes mhp. at forskelligartede konstellationer med deltagelse af andre aktører kan bringes i spil. Fx er der kommuner, hvor ungdomsskolen og KUI arbejder tæt sammen eller måske har samme leder/er på samme matrikel etc. Det kan også gælde andre aktører, alt efter hvad der giver mening i den enkelte kommune.
3. Det er også positivt at udløbstidspunktet for undervisningspligten fremrykkes fra udgangen af juli til udgangen af juni, så flere 15-16-årige kan tage et fritidsjob i sommerferien med langt færre begrænsninger. Derved bliver det bliver nemmere for unge at få et fritidsjob/sommerjob direkte efter 9. klasse. Førhen har vi set, at det har været en udfordring i Coop Crew når de unge ikke har kunnet få job direkte bagefter.

Mange hilsner

Ejnar Bo Pedersen

Sekretariatschef

ebp@ungdomsskoleforeningen.dk

f://



Ungdomsskoleforeningen

ung

Søren Hanmann Larsen

Konsulent

Ungdomsskoleforeningen

Lumbyvej 19D, 5000 Odense C

Tlf. 66 149 149 · Direkte: 65 47 21 96

shl@ungdomsskoleforeningen.dk

ungdomsskoleforeningens
EFTERÅRSKONFERENCE 2024

LIGHED

Hvordan skaber vi lige muligheder for
deltagelse og fællesskab for alle unge?

3. december 2024 · Vandværket, Rabarbervej 2400 Kbh. NV

Tilmelding senest 1. november

<https://ungdomsskoleforeningen.nemtilmeld.dk/2/>



08.11.2024
J.nr. 3.3.6/ALN

Lempelse af regler for børn og unges arbejde kræver rammer, der er egnede til at varetage deres rettigheder

Børnerådets bemærkninger til udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år

I Børnerådet er vi stærkt bekymrede for at udvide reglerne for børn og unges arbejde. Børnerådets hørings svar omhandler den del af lovforslaget, der udmønter den politiske aftale om flere unge i fritidsjob.

Det er ikke Børnerådets opfattelse, at forslagene om at fremrykke datoen for afslutningen af undervisningspligten samt muliggørelsen af at vejlede om fritidsjob i den kommunale ungeindsats isoleret set er problematiske. Men vi er stærkt bekymrede for mængden af tiltag, der samlet har til hensigt at øge antallet af unge med et fritidsjob. I forhold til forslaget om at udvide arbejdstidsreglerne for unge i alderen 15-17 år, der ikke er omfattet af undervisningspligten, er vi bekymrede for unges psykiske arbejdsmiljø i de sene aftentimer.

Vi svigter i forvejen unges rettigheder, når de arbejder

Vi ved, at fritidsjob kan have positive effekter for unges videre uddannelse og forudsætninger på arbejdsmarkedet. At have et fritidsjob kan give unge kompetencer, erfaringer og selvtillid. Det er generelt positivt og kan i særlig grad være værdifuldt for unge, der vokser op med udsathed¹.

Ønsket om at lempe reglerne for unges fritidsjob opstår imidlertid på et særdeles bekymrende bagtæppe, hvor unges rettigheder i forvejen ikke efterleves, og hvor der ikke reelt tages politisk ansvar for statens forpligtelser efter børnekonventionens art. 32.

At have et fritidsjob er kun godt, hvis unges rettigheder respekteres

Det er Børnerådets opfattelse, at de positive effekter af et fritidsjob forudsætter, at det arbejde, de unge sættes til at varetage, kan foregå på sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt grundlag. Og at deres rettigheder respekteres og beskyttes. Her er der desværre fortsat lang vej endnu.

Tal fra Jobpatruljen viser, at unges rettighedskendskab er lavt, og at deres rettigheder på arbejdsmarkedet ofte ikke efterleves. 80 pct. af unge mellem 13 og 17 år med et fritidsjob oplever brud

¹ Unge og fritidsjob – indsats i kommunale ungeenheder, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

på deres rettigheder. Fx pålægges hver femte ung mellem 13 og 17 år at finde en afløser ved sygdom, og hveranden ung, der er berettiget til løn under sygdom, får det ikke.²

I forhold til de unges arbejdsmiljø oplever 30 pct. af de unge ikke at få instruktion i, hvordan arbejdet bør udføres, så arbejdsskader undgås. Det betyder bl.a., at 10 pct. af de unge får en arbejdsskade, og at 20 pct. får fysiske mén, fx hovedpine, udslæt, ondt i ryggen mm. Dertil kommer, at knap 16 pct. af de unge har følt sig utrygge på arbejde.³

I Børnerådet mener vi, at tallene er dybt bekymrende. Det er uforsvarligt at lempe reglerne for unges fritidsjob uden samtidig at sætte massivt ind i forhold til at sikre, at de får kendskab til deres rettigheder på arbejdsmarkedet, og at arbejdsgiverne overholder rettighederne.

Flere unge i arbejde kræver styrket oplysnings- og vejledningsindsats samt et målrettet tilsyn

Børn er i juridisk forstand en særlig sårbar gruppe og har af den grund ret til beskyttelse. Når vi tillader børn og unge under 18 år at arbejde, påhviler der staten en særlig forpligtelse til at sikre, at unges arbejde foregår sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt, og at der bliver ført det nødvendige tilsyn hermed.

At de unges rettigheder efterleves i så ringe et omfang, vidner om et stort behov for, at arbejdsgiverne bliver klædt bedre på. Både til den opgave, det er at have unge ansat, og at deres kendskab til de unges rettigheder øges. Sidstnævnte er afgørende for arbejdsgiveres forudsætninger for at skabe trygge og ordentlige rammer omkring de unges arbejde. Det gælder i særdeleshed, hvis flere og nye arbejdsgivere skal ansætte unge fritidsjobbere.

Når aftalepartierne ønsker at lempe reglerne for unges arbejde, må de som minimum samtidig forpligte sig til at sikre, at vejledning til, og tilsyn med, børn og unges arbejde opprioriteres væsentligt.

Det betyder bl.a., at der skal prioriteres ressourcer til, at Arbejdstilsynet kan udarbejde og udbrede nye og udførlige vejledninger til reglerne for unges arbejde. Samt at Arbejdstilsynet er i stand til at sætte særligt ind i forhold til dets tilsyn med arbejdspladser med unge ansat. Det betyder bl.a., at der fra politisk hold skal allokeres ressourcer til, at Arbejdstilsynet i langt højere grad end i dag kan sikre, at deres vejlednings- og tilsynsindsatser er omfangsrige og baseret på børnefaglig viden.

Derfor er vi i Børnerådet stærkt kritiske over for, at den politiske intention om at skære i Arbejdstilsynets bevilling i finansloven for 2025⁴ falder sammen med ønsket om at lempe reglerne for unges arbejde.

De unge bør ikke være overladt til sig selv og uden sikkerhedsnet

I Danmark bryster vi os af den danske model, som baseres på kollektive overenskomster og høj organisationsgrad. Modellen er særegen og adskiller sig fra alle andre retsområder, som hovedsageligt reguleres via lovgivning. Det fungerer godt i mange henseender, og ca. 65 pct. af de voksne arbejdstagere er medlemmer af en fagforening og nyder de fordele forbundet hermed.

Helt anderledes forholder det sig dog i forhold til vores børn og unge. Her er det kun 7,1 pct. af unge mellem 13 og 17 år, som har et fritidsjob, der er medlem af en fagforening. Langt størstedelen af unge

² Jobpatruljens evalueringsrapport

³ Jobpatruljens evalueringsrapport

⁴ Finanslovsforslag 2025

med et fritidsjob står således alene – uden faglig og juridisk hjælp - hvis de oplever udfordringer eller regelbrud.

Børn og unge har med andre ord ikke samme sikkerhedsnet som voksne. Og kollektive overenskomster forholder sig kun i meget begrænset omfang til børn og unge som en særlig gruppe, der har ret til beskyttelse.

Tilsammen betyder det, at børn og unge i fritidsjob de facto står svagere på arbejdsmarkedet end voksne. Det er uacceptabelt.

Det er statens ansvar at efterleve børns ret til beskyttelse mod arbejde, der kan være *”farligt, gribe ind i barnets uddannelse, eller skade barnets sundhed eller dets fysiske eller psykiske, åndelige, moralske eller sociale udvikling”*, jf. børnekonventionens art. 32. Det er Børnerådets opfattelse, at der skal tages et politisk ansvar for at skabe organisatoriske rammer egnet til at varetage børns og unges perspektiver og rettigheder på arbejdsmarkedet. Det skal der til, hvis vi skal leve op til vores forpligtelse i henhold til konventionen, og hvis vi reelt ønsker et arbejdsmarked, der er egnet for unge.

Det er desuden Børnerådets anbefaling, at man fra politisk hold – uanset øvrige initiativer – afsætter ressourcer til oplysnings- og rettighedskampanjer målrettet de unge med henblik på at øge kendskabet til deres rettigheder på arbejdsmarkedet.

Arbejde i aftentimerne er forbundet med særlige risici

Vi forstår den konkrete lempelse af arbejdstidsreglerne for de 15-17-årige unge, der ikke er omfattet af undervisningspligten, som en del af den samlede ambition om at lempe reglerne for unges fritidsjob, hvilket vi af de ovenstående listede grunde er skeptiske over for.

I forhold til det konkrete forslag går vores bekymring hovedsageligt på de unges psykiske arbejdsmiljø.

Forslaget vil betyde, at unge ned til 15 år vil kunne arbejde i sene aftentimer på tværs af brancher. Vi ved, at de brancher, der har unge beskæftiget og samtidig har sene åbningstider, er nogle af de i forvejen mest udsatte brancher ift. det psykiske arbejdsmiljø.

Det gælder bl.a. supermarkeder, købmænd samt hotel- og restaurationsbranchen. Disse brancher topper listen over arbejde, hvor unge mellem 13 og 17 har følt sig utrygge.⁵ Det er desuden brancher, som generelt er kendetegnede ved et hårdt psykisk arbejdsmiljø.

For eksempel viser en undersøgelse lavet af HK Handel, at 80 pct. af de butiksansatte medlemmer mindst en gang inden for det seneste år er blevet overfuset verbalt af kunder, samt at 14 pct. har oplevet deciderede trusler om vold.⁶ På samme måde ved vi fra hotel- og restaurationsbranchen, at 36 pct. af de 15-19-årige har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed og chikane.⁷

Det vidner om i forvejen udfordrede arbejdsmiljøer, og Børnerådet er bekymret for, at unges arbejde i de sene aftentimer intensiverer risikoen for at blive udsat for overfusninger, trusler og krænkelser.

⁵ Jobpatruljens evalueringsrapport

⁶ HK Handel - Detailbranchen tager opgør med ubehøvede kunder 2023

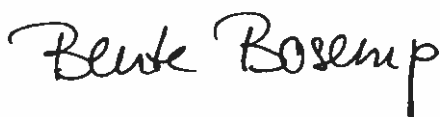
⁷ Risiko for vold, trusler og seksuelle krænkelser blandt unge 15-17 årige i hotel- og restaurationsbranchen: En forskningsbaseret undersøgelse af restaurationslovens § 27 om unge 15-17-åriges beskæftigelse på steder med udskænkning af alkohol, NFA 2023

Bekymringen er særlig stor i forhold til de unge, der arbejder i lokaler, hvor der serveres alkohol. Siden lovændringen i 2017, som lempede reglerne herfor, er antallet af unge, der arbejder i lokaler, hvor der serveres alkohol, næsten fordoblet.⁸ Der er grund til at forvente, at den udvikling fortsætter og vi mener, at tilstedeværelsen af alkohol udgør en yderligere risikofaktor i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

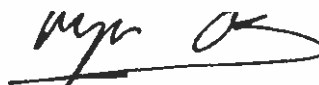
Børnerådet er derfor af den opfattelse, at der skal ske mærkbare forbedringer af det arbejdsmiljø og den kultur, der desværre kendetegner de brancher, som i særlig høj grad benytter sig af unge fritidsjobbere, førend vi kan tillade at udvide rammerne for de unges arbejdstidsregler yderligere.

Børnerådet vil følge den fortsatte udmøntning af den politiske aftale om flere unge i fritidsjob. Vi er optagede af, at børn får positive oplevelser med at være en del af arbejdsmarkedet, og at deres rettigheder varetages. Vi er derfor bekymrede for at udvide reglerne på det baggrundstæppe, som vi har skitseret i indeværende høringsvar. Vi stiller os meget gerne til rådighed i forhold til at sikre et klart børne- og ungeperspektiv og efterlevelsen af børn og unges rettigheder.

Med venlig hilsen



Bente Boserup
Forperson



Maja Olesen
Sekretariatschef

⁸ Jobpatruljens evalueringsrapport 2023

Laila Damtoft Pedersen

Fra: Helle Birk Domino <hebd@gls-a.dk>
Sendt: 28. oktober 2024 16:02
Til: Jeanne Borgqvist; Arbejdstilsynet
Emne: VS: Høring over lovforslag om ændring af en række love
Vedhæftede filer: Høringsbrev.docx; Udkast til lovforslag om ændring af en række love.pdf; Høringsliste.docx; Signature-20241004093137.txt

[EKSTERN E-MAIL] Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.

Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede dokumenter, som ikke er sikre, medmindre du stoler på afsenderen.

Til Arbejdstilsynet

Generelle bemærkninger til de foreslåede regelændringer	Bemærkninger til specifikke bestemmelser	Eventuelle øvrige bemærkninger
<p>Arbejdsgiverforeningen GLS-A bakker op om formålet med lovforslaget, som er at udmønte dele af den politiske "Aftale om flere unge i fritidsjob" fra september 2024.</p> <p>Arbejdsgiverforeningen GLS-A er meget enige i, at flere unge skal have mulighed for et fritidsjob og at de beskrevne lovforslag understøtter dette.</p>	<p>I lovforslagets § 61 foreslås en udvidelse af arbejdstidsreglerne for unge som er fyldt 15 år og som ikke er omfattet af undervisningspligten. Dette bakker Arbejdsgiverforeningen GLS-A op om.</p> <p>I lovforslagets § 67 foreslås en fremrykning af datoen for afslutningen af undervisningspligten. Dette støtter Arbejdsgiverforeningen GLS-A.</p>	<p>Arbejdsgiverforeningen GLS-A stiller sig naturligvis til rådighed for at afgive bemyndiget indhold af høringssvarets indhold.</p>

Med venlig hilsen

Helle Birk Domino
Chefkonsulent, arbejdsmiljø

+45 21 33 77 30
hebd@gls-a.dk

GLS-A
Agro Food Park 13
DK-8200 Aarhus N.



ARBEJDSMILJØ- KONFERENCE

COMWELL, MIDDELFART
14. NOVEMBER 2024

Årets arbejdsmiljøkonference for virksomheder
og medarbejdere i de grønne erhverv



Fra: Jeanne Borgqvist <jb@at.dk>

Sendt: 4. oktober 2024 11:26

Til: hoering@lf.dk; AC@AC.dk; Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; Postkasse Arbejdsmiljørådets Sekretariat <post@amr.dk>; info@bamr.dk; post@businessdanmark.dk; dff@dff.net; da@da.dk; regioner@regioner.dk; Datatilsynet <dt@datatilsynet.dk>; kontakt@kooperationen.dk; a-kasse@detfagligehus.dk; Erhvervsstyrelsen <erst@erst.dk>; FH@fho.dk; kontakt@frie.dk; info@gl-s-a.dk; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; ka@ka.dk; info@krifa.dk; lederne@lederne.dk; MEDST - Medarbejder- og Kompetencestyrelsen <medst@medst.dk>; info@am-pro.dk; FM Digitaliseringsstyrelsen <digst@digst.dk>; danak@danak.dk; registrator@swedac.se; NO@forcecertification.com; info@manderaadet.dk; Advoksamfundet <samfund@advokatsamfundet.dk>; Advoksamfundet <samfund@advokatsamfundet.dk>; ae@ae.dk; Arbejdsmarkedets Erhvervssikring <aes@aes.dk>; ATP <pote@atp.dk>; info@bedrepsykiatri.dk; retssikkerhed@skatteforvaltningen.dk; info@businessdanmark.dk; bkf@bkchefer.dk; bupl@bupl.dk; lederforeningen@bupl.dk; Børnerådet <brd@brd.dk>; bv@bornsvilkar.dk; info@cfu-net.dk; info@cepos.dk; cevea@cevea.dk; contea@contea.dk; dlo@dlo.dk; agentur@dahlberg.dk; dst@dst.dk; da@da.dk; info@danskbyggeri.dk; dcum@dcum.dk; Dansk Erhverv (info) <info@danskerhverv.dk>; Emballageindustrien <hoering@di.dk>; post@skoleforeningen.org; metal@danskmetal.dk; ds@socialrdg.dk; ds@socialraadgiverne.dk; dp@dp.dk; dsr@dsr.dk; Danske Advokater <mail@danskeadvokater.dk>; info@fodterapeut.dk; fysio@fysio.dk; dh@handicap.dk; info@danskepatienter.dk; Danske Rederier <info@danishshipping.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; info@danske-seniorer.dk; dse@skoleelever.dk; dus@dus.dk; info@danske-aeldreraad.dk; dff@dff.net; dlf@dlf.org; info@privateskoler.dk; formand@danmarksveilederforening.dk; camilla@deanbragtesvilkar.dk; sekretaer@aktuarforeningen.dk; dch@dch.dk; info@detfagligehus.dk; dkr@dkr.dk; los@los.dk; dssv@dssv.dk; dfk@krfo.dk; info@efterskoleforeningen.dk; Erhvervsstyrelsen <erst@erst.dk>; etf@etf.dk; Danmarks Evalueringsinstitut <eva@eva.dk>; fabu@fabu.dk; fh@fho.dk; info@fagligsenior.dk; Faglig Fælles Forbund 3F <3f@3f.dk>; fgu@fgu.dk; mail@finansdanmark.dk; post@finansforbundet.dk; fa@fanet.dk; foa@foa.dk; info@fadd.dk; statsfaengslet.renbaek@kriminalforsorgen.dk; kontakt@iia.dk; dj@sctib.dk; fsd@socialchefforeningen.dk; fkf@kristne-friskoler.dk; fas@dadl.dk; fdr@fdr.dk; formand@fdr.dk; info@fffp.dk; hej@friefagskoler.dk; post@forhandlingsfaellesskabet.dk; info@forsikringsforbundet.dk; fp@forsikringogpension.dk; abs@forsikringogpension.dk; FMF@FMF.DK; fola@fola.dk; fifu@f-f.dk; fsl@fsl.dk; Frivilligrådet <Info@frivilligraadet.dk>; kontakt@friskolerne.dk; fsr@fsr.dk; ff@faengselsforbundet.dk; info@gl-s-a.dk; HK Service <hk@hk.dk>; ida@ida.dk; info@justitia-int.org; kontakt@kraka.org; Kff@Kff.dk; ka@ka.dk; pol.sekr@krifa.dk; sekretariat@lokk.dk; lvinfo@lavs.dk; ifa@lfa.dk; los@los.dk; lfs@lfs.dk; ldd@ldd.dk; Jakob.Holst@brk.dk; sanst@sanst.dk; lev@lev.dk; post@lilleskolerne.dk; Lægeforeningen <dadl@dadl.dk>; lc@skaf-net.dk; ebbe@viermodstrom.dk; sissel@viermodstrom.dk; ctr@sde.dk; Offentligt Ansattea Organisationer <oao@oao.dk>; kontakt@plejefamilierne.dk; mail@poulschmith.dk; info@pro-f.dk; Rådet for Socialt Udsatte <post@udsatte.dk>; sbh@sekr.dk; info@steinerskolerne.dk; sumh@sumh.dk; cilh@cilh.dk; kontakt@selveje.dk; info@spifo.dk; landsforeningen@sind.dk; mail@sjaelnediagnoser.dk; sanst@sanst.dk; post@skole-foraeldre.dk; skolelederne@skolelederne.org; SMV@SMVdanmark.dk; sl@sl.dk; Social- og Boligstyrelsen <info@sbst.dk>; socialtilsyn@frederiksberg.dk; socialtilsynmidt@silkeborg.dk; socialtilsynnord@hjoerring.dk; socialtilsynsyd@fmk.dk; socialtilsynost@holb.dk; jesper.Kiholm@skat.dk; info@tamu.dk; info@tdl.dk; ATP <pote@atp.dk>; info@uddannelsesforbundet.dk; info@uddannelseslederne.dk; ung@ungdomsskoleforeningen.dk; lok@vuf.nu; lok@frbvuc.dk; dk-info@willis.com; yl@dadl.dk; aeldresagen@aeldresagen.dk

Emne: Høring over lovforslag om ændring af en række love

Til høringsparter

Høring over lovforslag om ændring af en række love

Vedlagt fremsendes udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Eventuelle bemærkninger til lovforslaget bedes sendt på e-mail til at@at.dk og jb@at.dk senest **den 8. november 2024**.

Formål og indhold

Formålet med lovforslaget er at udmønte dele af den politiske "Aftale om flere unge i fritidsjob" fra september 2024. Det drejer sig om følgende initiativer:

- mulighed for at vejlede 13-17-årige om fritidsjob i den kommunale ungeindsats
- udvidelse af arbejdstidsreglerne for unge i alderen 15-17 år, der er færdige med grundskole eller lignende, og
- fremrykning af datoen for afslutningen af undervisningspligten.

Endvidere er formålet med lovforslaget at nedlægge ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater.

Herudover indeholder lovforslaget forslag om:

- Hjemmel til Arbejdstilsynets adfærdsbaserede kommunikation
- Hjemmel til håndtering af retten til oplysning og retten til indsigt efter databeskyttelsesreglerne, når det er nødvendigt for udøvelsen af Arbejdstilsynets virksomhed og i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder
- Arbejdstilsynets anvendelse af kunstig intelligens i opgaveløsningen
- Klarificering af reglerne om årsløn m.v. i arbejdsskadesikringsloven
- Sagsbehandling i visse sager i Arbejdsretten samt kodificering af praksis for forrentning af bod
- Konsekvensændringer som følge af bl.a. fusionen mellem FTF og LO samt nedlæggelsen af FA

Venlig hilsen

Jeanne Borgqvist

Chefkonsulent

Kontor for Jura og Forenkling | Arbejdsmiljøfagligt Center

T 72 20 85 57 | jb@at.dk



Arbejdstilsynet

Landskronagade 33 | 2100 København Ø

T 70 12 12 88 | at@at.dk | www.at.dk | [Behandling af personoplysninger](#)

Arbejdstilsynet, Danish Working Environment Authority

Landskronagade 33 | 2100 Copenhagen

T +45 70 12 12 88 | at@at.dk | www.at.dk | [Processing of personal data](#)

Laila Damtoft Pedersen

Fra: Simone Dalsgaard <sd@privateskoler.dk>
Sendt: 8. november 2024 08:37
Til: Arbejdstilsynet; Jeanne Borgqvist
Cc: Søren Tonnesen Lodahl; Karsten Suhr
Emne: Høring vedr. diverse lovændringer (arb.miljø, undervisningspligt m.v.). Danmarks Private Skoler

[EKSTERN E-MAIL] Denne e-mail er sendt fra en ekstern afsender.
Vær opmærksom på, at den kan indeholde links og vedhæftede filer, som ikke er sikre.

Til
Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Vedr. høring over lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

(Høringen vedrører ændring af reglerne om unges fritidsjobs, nedlæggelse af arbejdsmiljøcertifikatorordningen, hjemmel til adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.fl., håndtering af oplysningspligten og retten til indsigt efter databeskyttelsesreglerne, Arbejdstilsynets anvendelse af kunstig intelligens, klarificering af reglerne om årsløn m.v., sagsbehandling i Arbejdsretten, undervisningspligtens ophørstidspunkt samt hjemmel til at kommunernes uddannelses- og erhvervsvejledning kan omfatte fritidsjob m.v.)

I høringsbrev af 4. oktober 2024 anmoder Arbejdstilsynet om eventuelle bemærkninger vedrørende ovenstående. Foreningen Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier takker for muligheden til at give vores synspunkter til kende.

Vi har ingen særlige bemærkninger til lovændringerne.

På foreningens vegne,

Med venlig hilsen



Simone Dalsgaard
Souschef, Seniorkonsulent
T: +45 33307927
M: +45 60771719
E: sd@privateskoler.dk
S: Send 'sikker mail' til mig [her](#)

Danmarks Private Skoler – grundskoler og gymnasier
Ny Kongensgade 15, 1472 København K
T: + 45 33307930
E: info@privateskoler.dk

Høringssvar vedr. udkast til lov om ændring af arbejdsmiljølovgivning og relaterede lovgivninger

Dato: 30. oktober 2024

Indledning

Dansk Firmaidræt takker for muligheden for at afgive høringssvar til forslaget om ændring af lov om arbejdsmiljø, arbejdsskadesikring, Arbejdsretten og andre relaterede områder.

Positive aspekter

Vi anerkender intentionerne bag lovforslaget, især ambitionen om at øge unges adgang til fritidsjob og understøtte deres indtræden på arbejdsmarkedet gennem rådgivning fra kommunal ungeindsats. Det kan være med til at styrke unges kompetencer og sociale tilknytning, hvilket er en positiv udvikling for både de unge og arbejdsmarkedet generelt.

Desuden er tiltaget om adfærdsbaseret kommunikation fra Arbejdstilsynet et skridt i den rigtige retning. En tilpasset tilgang til at skabe sundere arbejdsmiljøer, som inddrager kommunikative teknikker, kan medføre, at arbejdsmiljøproblemer bliver adresseret mere effektivt og med større tilslutning fra arbejdspladserne.

Endelig ser vi anvendelsen af kunstig intelligens i Arbejdstilsynets opgaveløsning som en potentielt værdifuld tilføjelse. Hvis teknologien anvendes ansvarligt, kan det give en mere effektiv sagsbehandling og lettere identificering af risikofyldte arbejdsmiljøer, hvilket kan forbedre sikkerheden på arbejdspladserne.

Bekymringer

Vi er dog bekymrede for nedlæggelsen af arbejdsmiljøcertifikatordningen. Certifikaterne har gennem årene haft en væsentlig funktion i at sikre kvaliteten af arbejdsmiljøindsatser og skabe incitament for virksomheder til kontinuerligt at forbedre deres arbejdsmiljø. En afskaffelse kan risikere at svække opmærksomheden på systematiske arbejdsmiljøforbedringer, hvilket vi frygter vil få negative konsekvenser for medarbejdernes trivsel og sikkerhed.

Udvidelsen af arbejdstidsreglerne for unge mellem 15 og 17 år, der er færdige med grundskolen, bør desuden overvejes nøje. Selvom det giver de unge mulighed for at opnå mere erhvervs erfaring, er det vigtigt, at dette ikke sker på bekostning af deres trivsel og udvikling. Vi opfordrer derfor til at inddrage de unges sundhed og velfærd som centrale parametre i udarbejdelsen af de endelige regler for arbejdstid.

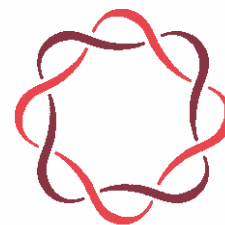
Endelig rejser vi en opmærksomhed på anvendelsen af kunstig intelligens inden for rammerne af databeskyttelsesreglerne. Det er vigtigt at sikre, at brugen af AI er transparent og sker med respekt for de ansattes privatliv, så tilliden til Arbejdstilsynet bevares.

Afsluttende bemærkninger

Vi ser frem til at følge implementeringen af lovforslaget og håber, at Arbejdstilsynet og de relevante myndigheder vil tage de ovenstående bekymringer i betragtning i det videre arbejde.

Med venlig hilsen

Mette Mandrup
Direktør Dansk Firmaidræt



Høringsvar vedrørende udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Høringsvar

25. oktober 2024

Dok: FIDA-1038760730-4971-v1

Kontakt Rikke Bregendahl Ørum

Tak for muligheden for at kommentere på udkastet til lovforslag om ændring af reglerne om unges fritidsjobs, nedlæggelse af arbejdsmiljøcertifikatorordningen, adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.fl., håndtering af retten til oplysning og indsigt efter databeskyttelsesreglerne. Arbejdstilsynets anvendelse af kunstig intelligens, klarificering af reglerne om årsløn m.v., sagsbehandling i Arbejdsretten, undervisningspligtens ophørstidspunkt samt hjemmel til at kommunernes uddannelses- og erhvervsvejledning kan omfatte fritidsjob m.v.)

lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Unge og fritidsjob

Finans Danmark hilser udvidelsen af tidspunktet, for hvornår 15-17-årige, der ikke er undervisningspligtige, kan arbejde, velkomment, idet det understøtter de unge i at bedre at kunne varetage et fritidsjob.

Arbejds miljøcertifikat

Finans Danmark har ingen bemærkninger til, at ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater nedlægges.

Adfærdsbaseret kommunikation til ansatte

Hvad angår lovforslagets § 1, nr. 3, og hjemmel til Arbejdstilsynet om adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.fl. støtter Finans Danmark overordnet, at Arbejdstilsynet får adgang til at sende informationer direkte til ansatte. Finans Danmark mener, at det er vigtigt, at ansatte i videst mulige omfang bliver gjort opmærksom på de pligter og det medansvar, de har, for at sikre et sundt og godt

arbejdsmiljø på arbejdspladsen. At Arbejdstilsynet på den vis understøtter virksomhedernes information til ansatte, kan bidrage til at skærpe de ansattes opmærksomhed.

Idet Arbejdstilsynets vejledningsopgave i § 72, stk. 1, nr. 1, er bredt formuleret "vejlede...om arbejdsmiljømæssige spørgsmål" er det, efter Finans Danmarks mening vigtigt, at det i bemærkningerne til lovændringen fremhæves, at adgangen til også at vejlede ansatte *ikke* hjemler Arbejdstilsynet ret til at behandle enkelt-sager med virksomhedernes ansatte.

Det bør endvidere fremgå af lovbemærkningerne, at virksomhederne skal orienteres om den information, som Arbejdstilsynet sender til medarbejderne. Dermed kan virksomheden sikre sig, at der er overensstemmelse mellem de informationer, som medarbejderen modtager fra virksomheden selv, og de informationer, som medarbejderen modtager fra Arbejdstilsynet. Det vil være med til at sikre, at der ikke opstår unødvendige uoverensstemmelser på virksomheden.

Med venlig hilsen

Rikke Bregendahl Ørum
Arbejdsmiljøchef

Direkte: 41280952
Mail: rikke.oerum@bregendahl.dk

Høringsvar

25. oktober 2024

Dok. nr.:

FIDA-1038760730-4971-v1



Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Arbejdstilsynet

at@at.dk

jb@at.dk

7. november 2024

Høringssvar fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) har den 4. oktober 2024 modtaget udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Af hensyn til administrationen af arbejdsskadesager og for at understøtte, at alle der kommer til skade på arbejdet får en korrekt afgørelse så hurtigt som muligt, er det væsentligt, at der er klare regler, og at reglerne ikke giver anledning til tvivl og tvister mellem parterne. Af denne grund har AES i forbindelse med administrativ bistand, præhøringer, ved høringssvaret den 9. juni 2023 og i forbindelse med fremsættelsen af lovforslaget i oktober 2023 peget på en lang række forhold, hvor AES vurderede, at der var behov for justeringer og afklaringer.

På den baggrund finder AES det positivt, at der med det modtagne lovforslag tages skridt til præcisering af reglerne om fastsættelse af årsløn og andre uklarheder i arbejdsskadesikringsloven.

AES vurderer, at det er meget vigtigt, at der med den kommende lovændring, hvis formål er at klarificere reglerne, sker præciseringer og afklaringer i størst muligt omfang. Da der fortsat er uklarheder, som AES ud fra et administrationssynspunkt vurderer er væsentlige at få præciseret, fremgår nedenfor AES' tekstnære og konkrete bemærkninger til de enkelte bestemmelser med tilhørende bemærkninger.

Udover bemærkningerne til de enkelte bestemmelser har AES nedenstående yderligere bemærkninger.

§ 29

I forbindelse med høringssvaret af 9. juni 2023 gjorde AES opmærksom på en række uklarheder ved § 29, der medførte vanskeligheder for administrationen. I oktober 2023, efter fremsættelsen af lovforslaget, gjorde AES' administration opmærksom på yderligere uklarheder. AES har ikke modtaget tilbagemelding på administrationens spørgsmål, herunder om disse medfører behov for justering af § 29. Det modtagne

Arbejdsmarkedets
Erhvervssikring
Kongens Vænge 8
3400 Hillerød

Tlf.: 72 20 60 00

www.aes.dk

CVR-nr.: 37624780

Telefontid:

Mandag-Onsdag: 9.00-15.00

Fredag: 9.00-12.00

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

lovudkast indeholder ikke justeringer af § 29.

AES skal gøre opmærksom på, at AES fortsat har behov for at få afklaret spørgsmålene for at kunne administrere i overensstemmelse med reglerne og formålet hermed.

§ 24, stk. 2, nr. 13 - fastsættelse af årsløn for visse tjenestemandsansatte

I lovforslag, sendt i høring, 10. maj 2023, fremgik af lovens bemærkning, at tjenestemænd ville få fastsat årslønnen efter hovedreglen – og ikke fremover ville få forhøjet årslønnen med det pensionsdækningsbidrag, som arbejdsgiver indbetaler.

Dette blev ændret i forbindelse med lovforslagets fremsættelse 4. oktober 2023. AES' bestyrelsen har derfor ikke tidligere fremsendt bemærkninger til bestemmelsen. AES' administration gjorde imidlertid i forbindelse med fremsættelsen opmærksom på en lang række uklarheder og uhensigtsmæssigheder for administrationen.

Derudover gjorde AES i forbindelse med høring over bekendtgørelse om fastsættelse af årsløn opmærksom på, at ændringen af reglerne om fastsættelse af årsløn for tjenestemænd ikke ville medføre den lettelse i AES' sagsbehandling, som var hensigten med den politiske aftale.

AES oplyste blandt andet, at det er AES' vurdering, at årslønsfastsættelsen for tjenestemænd bliver væsentlig mere kompliceret end efter gældende praksis.

Efter gældende praksis tillægger AES værdi af tjenestemandspensionen til A-indkomsten. AES anvender det faktiske bidrag, som arbejdsgiver indbetaler, når AES har disse oplysninger. Hvis AES ikke har disse oplysninger tillægges en procent.

Efter den nye regel skal AES

- Foretage komplicerede vurderinger af, om tilskadekomne er omfattet af undtagelsen eller ikke, jf. bekendtgørelsens § 23, stk. 1
- Ikke længere anvende én metode for tjenestemænd, men fastsætte årslønnen på én måde for nogle tjenestemænd, en anden måde for andre tjenestemænd
- AES skal inden afgørelsen om årsløn indhente oplysninger fra pensionsmyndigheden om, hvorvidt tilskadekomne er tilkendt fx tilskadekomstpension – og afvente svar herom inden der kan træffes afgørelse om erhvervsevnetab og årsløn.
- Hvis AES forhøjer årslønnen med 15 procent og derefter underretter pensionsmyndigheden, jf. asl § 28, som tilkender tilskadekomstpension, vil AES skulle inddrage oplysningen om tilkendelse, når AES træffer revisionsafgørelse om tab af erhvervsevne og samtidig træffe ny afgørelse om årsløn.
- Ved genoptagelse og revision skal AES overveje om årslønnen skal ændres. AES skal således fastsætte årslønnen flere gange, jf. §§ 22, stk. 3, modsat i dag, hvor årslønnen kun fastsættes én gang

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

- Foretage flere vurderinger end i dag, når AES skal fastsættes årslønnen og forhøje årslønnen med værdi af pensionen, jf. § 22, stk. 2
- I nogle tilfælde træffe midlertidige afgørelser om årsløn, modsat i dag, hvor der aldrig træffes midlertidige afgørelser om årsløn.

Det fremsendte lovforslag indeholder ikke justeringer af bestemmelsen vedrørende tjenestemandsansatte. AES vurderer derfor ikke, at bestemmelsen opfylder formålet om enklere administration.

§ 24, stk. 2, nr. 10

I AES' hørings svar den 9. juni 2023 påpegede AES flere uklarheder i § 24, stk. 2, nr. 10. Disse uklarheder er ikke præciseret i det fremsendte forslag om klarificering af reglerne om årsløn. AES påpegede 9. juni 2023 til nr. 10:

- *Nyuddannet på skadetidspunktet er ikke defineret.*
Det er uklart, hvornår man er nyuddannet- hvor lang tid siden uddannelsen kan være afsluttet. Dette blev ikke præciseret i forslaget fremsat 4. oktober 2023.
- *Omregning af løn i "den seneste sammenhængende periode forud for arbejdsskaden."*

Af forslaget, sendt i høring 10. maj 2023 og fremsat 4. oktober 2023 fremgår, at denne periode omregnes til et helt indtægtsår. På side 112, 2. spalte, i forslaget af 4. oktober 2023 står, at "omregning sker således i overensstemmelse med gældende praksis for omregning."

AES har i hørings svar af 9. juni 2023 bemærket, at beskrivelsen i bemærkningerne ikke er i overensstemmelse med gældende praksis for omregning, hvis der med omregning i § 24, stk. 10 menes en simpel omregning baseret på antal måneder, man har arbejdet – uden at tage hensyn til, om der er forhold, som gør at omregningen medfører, at den omregnede indtjening ikke er retvisende for lønindkomsten.

Det bør justeres i bemærkningerne, således at det fremgår klart, at der foretages simpel omregning – som der beskrives mht. omregning i andre undtagelser i § 24, stk. 2.

- Uklar lovgivning mht. (gældende) § 24, stk. 2, nr. 10, 3. pkt.

I 3. punktum fremgår, at for nyuddannede skal AES anvende lønnen på skadetidspunktet, hvis denne er højere end årsløn fastsat efter statistiske data eller efter lovens hovedregel.

AES påpegede i hørings svar 9. juni 2023, at der i lovtæksten i 3. punktum angives to forskellige indkomster/perioder op til arbejdsskaden.

AES skal beregne indkomsten for begge perioder. AES påpegede, at det er uklart, hvorfor der angives 2 indkomster/perioder.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Af reglen fremgår, at hvis 1) den "faktiske samlede indkomst ved arbejde på skadestidspunktet" er højere end årsløn efter hovedregel og statistiske data, skal AES foretage en ny beregning. I den nye beregning skal AES anvende en anden periode, og fastsætte årslønnen efter 3. pkt. med omregning af "den faktiske samlede indkomst ved arbejde for den seneste sammenhængende periode med arbejde forud for arbejdsskaden til et helt indtægtsår."

Som AES påpegede i høringssvar 9. juni 2023 er det uklart, hvorfor der skal foretages to beregninger i 3. punktum. Lovteksten medfører tvivl og kan medføre unødige tvister.

§ 24, stk. 2, nr. 11, 1. pkt.

I AES' høringssvar den 9. juni 2023 påpegede AES flere uklarheder i § 24, stk. 2, nr. 11, 1. pkt. Disse uklarheder er ikke præciseret i det fremsendte forslag om klarificering af reglerne om årsløn. AES henviser til bemærkningerne til lovbemærkningerne nedenfor.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 2

Til § 2, nr. 1 – tilkendelsestidspunkt for uddannelsesgodtgørelse

AES bemærker, at ved forslaget fraviges lovens hovedregler for virkningspunkt mht. arbejdsulykker, jf. lovens § 6, stk. 3. Efter forslaget er der imidlertid overensstemmelse mellem det tidligste tilkendelsestidspunkt for uddannelsesgodtgørelse og det tidligste tidspunkt for tilkendelse af erstatning for tab af erhvervsevne, jf. lovens § 17, stk. 9.

Derudover præciseres det i bemærkningerne, at der kun kan tilkendes uddannelsesgodtgørelse til en uddannelse, der påbegyndes efter arbejdsskaden. Det bør fremgå af lovteksten i § 18 a, da præciseringen i bemærkningerne vedrører vilkår for tilkendelse af uddannelsesgodtgørelse. Vilkår for tilkendelse fremgår af § 18 a, men indeholder ikke vilkår om, at uddannelsen skal være startet efter arbejdsskaden.

AES gør derudover opmærksom på, at der i bemærkningerne på side 53 henvises til § 6, stk. 2, men henvisningen skal være til § 6, stk. 3.

Til § 2, nr. 2 - nyt 3. pkt. i § 24, stk. 2, nr. 1.

Bestemmelsen skal udgå

AES mener, at bestemmelsen skal udgå, da bestemmelsen medfører meget uklar retstilstand og væsentlig øget administration for sager omfattet af denne bestemmelse. Se uddybende begrundelse nedenfor.

Bestemmelsen udelukker også anvendelse af de øvrige metoder i gældende 3. pkt. (om anvendelse af et indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden) og i lovens § 24, stk. 3 (normalårslønnen).

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

AES er opmærksom på bemærkningerne i lovforslaget sendt i høring 10. maj 2023 og fremsat 4. oktober 2023. AES gjorde i høringssvaret den 9. juni 2023 opmærksom på bemærkningerne på side 254 i forslaget sendt i høring 10. maj 2023.

Det er imidlertid AES' vurdering, at lovforslaget fremsendt 4. oktober 2024 ikke medfører en afklaring af retstilstanden og bidrager til væsentlig øget administration for disse sager.

Det bør i stedet tydeliggøres i bemærkningerne, at den metode, som blev beskrevet i lovforslaget i 2023, ikke finder anvendelse.

Uklart, at der er rangorden mellem metoderne i nr. 1

Forslaget medfører, at det fremadrettet ikke fremgår klart af lovens ordlyd, at der er en entydig rangorden mellem metoderne i stk. 2, nr. 1. Metoden i (det nye 3. punktum) kan kun anvendes, hvis metoden i første og andet punktum ikke kan anvendes. Dette fremgår ikke af den nye lovtekst, i modsætning til den gældende bestemmelses 1. og 2. pkt.: "Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. pkt.," Denne formulering er ikke videreført i den nye bestemmelse. Dette medfører tvivl og uklarhed om lovens anvendelse.

Hvis bestemmelsen ikke udgår, skal bestemmelsens indledning omformuleres, således at det fremgår, at det nye 3. pkt. kun anvendes, hvis 1. og 2. punktum ikke finder anvendelse.

Meget uklar angivelse af, hvornår bestemmelsen anvendes

Af forslag til nyt punktum fremgår, at bestemmelsen finder anvendelse, hvis "indkomsten [er] påvirket af sygdommen i alle sammenhængende perioder med arbejde."

Som bestemmelsen er formuleret, skal AES undersøge *alle* lønperioder - også lønperioder på mindre end 12 måneder - i en ikke afgrænset periode - før det kan vurderes, om bestemmelsen finder anvendelse. Jf. ovenfor følger det imidlertid af lovens systematik, at det nye 3. pkt. (kun) anvendes, hvis 1. og 2. pkt. ikke kan anvendes.

For at undgå tvivl og tvister, skal bestemmelsens indledning omformuleres, så bestemmelsen er i overensstemmelse med systematikken i loven.

Ved forslaget indsættes en meget uklar skønsmæssig vurdering i § 24, stk. 2, nr. 1 – modstrid mellem lovforslaget ordlyd og lovens bemærkninger

Af lovteksten fremgår, at AES skal "omregne" løn for den seneste sammenhængende periode med arbejde, hvilket vil være løn, der er påvirket af erhvervssygdommen. Lønnen skal "omregnes" til løn for et helt år, og til løn, som ikke er påvirket af erhvervssygdommen.

Lovforslaget anvender således begrebet "omregning", som også anvendes i andre undtagelser i § 24, stk. 2.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Af bekendtgørelse om årsløn § 6 fremgår, at "omregning" efter lovens § 24, stk. 2, sker således. *"Er indkomsten inddelt i måneder sker omregningen ved at dividere med antallet af disse måneder og herefter gange med 12 måneder. Er indkomsten inddelt i uger, sker omregningen ved at dividere med antallet af disse uger og herefter gange med 52 uger."* For "omregning" af arbejde på deltid til fuld tid fremgår af bekendtgørelsen: *"Skal den faktiske samlede indkomst ved deltid omregnes til den faktiske samlede indkomst ved en fuldtidsstilling, jf. arbejdsskadesikringslovens § 24, stk. 2, ganges den gennemsnitlige timeløn inklusiv tillæg, pension m.v. med 37 timer og 52 uger."*

Af lovforslagets bemærkninger fremgår, at hvis tilskadekomne arbejder på deltid, skal omregningen ske med samme metode, som beskrevet i bekendtgørelsens § 6.

I bemærkningerne angives imidlertid også en skønsmæssig metode, en skønsmæssig metode som ikke kan indeholdes i lovens ordlyd og er i modstrid med metoden for omregning i bekendtgørelsens § 6. Af bemærkningerne fremgår:

"Det vil ikke være et krav, at tilskadekomne arbejder med nedsat timetal for at kunne være omfattet af undtagelsen. Tilskadekomne vil ligeledes kunne være omfattet af undtagelsen, hvis tilskadekomnes indkomst er nedsat, selvom tilskadekomne fortsat arbejder fuld tid, hvis nedsættelsen skyldes erhvervssygdommen. Det vil f.eks. kunne være tilfældet, hvis vedkommende før erhvervssygdommen har haft et chefjob og som følge af erhvervssygdommen har måtte skifte chefjobbet ud med en stilling som sagsbehandler med samme timetal, men med en lavere indtægt. I så fald må årslønnen fastsættes på baggrund af, hvad tilskadekomne kan dokumentere at have tjent før erhvervssygdommen, eller hvis der ikke foreligger dokumentation herfor skønsmæssigt."

AES bemærker:

- Der er ikke overensstemmelse mellem metoden angivet i lovens ordlyd og lovens bemærkninger. Efter lovens ordlyd skal der ske "omregning," som efter bekendtgørelsen i alle tilfælde er en simpel matematisk omregning af indkomsten. Efter lovens bemærkninger kan "omregning" efter nyt 3. pkt. ske på flere måder, hvor ingen af dem er i overensstemmelse med "omregning" i alle de øvrige undtagelser.
- Der er ikke overensstemmelse mellem metoden angivet i lovens ordlyd og lovens bemærkninger. AES skal på baggrund af metoden i bemærkningerne *"bede tilskadekomne dokumentere, hvad han kunne have tjent før erhvervssygdommen."*

Det fremgår ikke, hvordan tilskadekomne kan dokumentere dette, og om officialmaksimen medfører, at AES også har en pligt til at forsøge at indhente disse oplysninger på egen hånd. Det fremgår heller ikke af bemærkningerne, at der skal foretages en vurdering af de oplysninger, tilskadekomne indsender, herunder af om de kan lægges til grund, hvordan oplysningerne skal indgå og vægtes m.v. Dette medfører, at AES skal foretage en skønsmæssig vurdering.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Metoden vil medføre øget administration for AES, ligesom den skønsmæssige vurdering vil kunne give anledning til tvister.

- Endelig fremgår, at hvis tilskadekomne ikke kan dokumentere indtjeningen før erhvervssygdommen, skal AES fastsætte årslønnen skønsmæssigt.

Det fremgår ikke, hvilke momenter der indgår i denne skønsmæssige vurdering.

Det fremgår heller ikke af lovens bemærkninger, at det nye 3. pkt. udelukker anvendelse af de øvrige metoder i gældende 3. pkt. (det nye 4. pkt. om anvendelse af et indtægtsår mellem 5 og 10 år forud for arbejdsskadens indtræden) og lovens § 24, stk. 3 (normalårslønnen).

Årsagen er, at AES altid vil kunne fastsætte årslønnen efter et skøn efter det nye 3. pkt., hvorefter øvrige metoder ikke kommer i anvendelse.

Hvis forslaget § 2, nr. 2 ikke udgår, vil indførelse af et nyt 3. pkt. i § 24, stk. 2, nr. 1 have den konsekvens, at lovens § 24, stk. 2, nr. 1, (gældende) 3. pkt. skal udgå, og § 24, stk. 3 skal ændres.

Uanset ovenstående har AES ikke mulighed for at administrere i overensstemmelse med ordlyden i bestemmelsen. Bestemmelsen forudsætter en "omregning", men det er ikke muligt at foretage en "omregning" af påvirket løn til ikke påvirket løn, idet dette vil kræve en skønsmæssig vurdering med inddragelse af lang række konkrete forhold. Som angivet ovenfor er det derfor AES' vurdering, at bestemmelsen medfører meget uklar retstilstand og væsentlig øget administration for sager omfattet af denne bestemmelse, hvorfor bestemmelsen bør udgå.

Til § 2, nr. 3 – teknisk justering af ordlyd i nyt 4. pkt. pga. nyt 3. pkt.

AES har ingen bemærkninger.

Til § 2, nr. 4 og nr. 5 – præcisering af, at AES også kan anvende indkomstregisteret

AES vurderer, at det er hensigtsmæssigt, som foreslået, at det præciseres, at der kan anvendes både indkomstoplysninger (indtægtsår) og oplysninger fra skatteforvaltningen (årsopgørelse for kalenderår) ved fastsættelse af årsløn efter § 24, stk. 2, nr. 1, (gældende) 3. pkt.

Det er ligeledes hensigtsmæssigt, at det tydeliggøres, at AES anvender det indtægtsår eller kalenderår, hvor indkomsten var højest.

I bemærkningerne på side 58 står: "... også vil kunne finde anvendelse i de tilfælde, hvor der foreligger digitale indkomstoplysninger i indkomstregistret. I så fald vil årslønnen skulle fastsættes på baggrund af det seneste indtægtsår".

Dette er ikke i overensstemmelse med lovteksten. Efter § 24, stk. 2, nr. 1, 3.pkt. skal årslønnen fastsættes på baggrund af det år, hvor indkomsten var højest, jf. dette

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

lovforslags § 2, nr. 4. Bemærkningen skal justeres.

Behov for præcisering af at indkomstregisteret har forrang for årsopgørelser:

Det skal præciseres i bemærkningerne, at AES ikke skal indhente oplysninger fra Skatteforvaltningen (årsopgørelser), hvis der er tilgængelige oplysninger i indkomstregisteret, jf. lovens § 24, stk. 6. Formuleringen i forslaget indebærer, at AES skal indhente og beregne indkomsten for både 5 indtægtsår og 5 kalenderår. Derefter skal AES anvende det af de 10 år, hvor indtjeningen var højest. Lovens § 24, stk. 6 fører ikke til et andet resultat.

Behov for præcisering af, at der ikke sker omregning af indkomsten 6-10 år tilbage

Det er hensigtsmæssigt, at det i lovteksten præciseres, at det er det indtægtsår eller kalenderår, som er uden påvirkning af erhvervssygdommen, som skal anvendes.

Det bør imidlertid tydeliggøres i bemærkningerne, at AES ikke skal foretage omregning af indkomsten. Årslønnen fastsættes på grundlag af den samlede indkomst ved arbejde, som ved fastsættelse af årsløn efter lovens § 24, stk. 1.

Der mangler præcisering af, at AES for år 6-10 anvender den samlede indkomst, uanset hvilket arbejde denne stammer fra

I AES' høringsvar af 9. juni 2023 til lovforslaget sendt i høring 10. maj 2023 påpegede AES, at der manglede en beskrivelse i lovens ordlyd eller lovens bemærkninger, om AES skal foretage en vurdering af lønoplysningerne for år 6-10.

AES påpegede, at det ikke fremgik af lovforslaget, om der var krav til omfanget af arbejde og løn i år 6-10, herunder om arbejdet i år 6-10 var på fuld tid, at det var varigt, eller at arbejdet var indenfor den branche eller i det job, hvor erhvervssygdommen opstod.

Lovforslaget sendt i høring 4. oktober 2024 vil eksempelvis kunne medføre, at AES ikke kan anvende år minus 6 og 7, fordi indtjeningen i de år var påvirket af erhvervssygdommen. AES kan anvende år 8, 9 eller 10, hvis tilskadekomne havde en indtjening. AES skal efter lovens ordlyd anvende indtjeningen i år 8, 9 eller 10, uanset om indtjeningen i disse år eksempelvis var usædvanlig lav, fordi tilskadekomne var under uddannelse – og uanset at indtjeningen i år 6 og 7 trods påvirkning af erhvervssygdommen var højere.

Det skal derfor præciseres i lovens bemærkninger, hvordan årslønnen fastsættes, når tilskadekomne har haft indtjening ved arbejde i et af årene 6-10 år før skaden.

I den forbindelse gør AES opmærksom på, at det er afgørende for administrationen af loven, at metoden for fastsættelse så vidt muligt følger lovens øvrige systematik – herunder at årslønnen efter § 24, stk. 2, (gældende) 3. pkt. ikke fastsættes efter et skøn.

AES henviser også til bemærkning ovenfor til lovforslagets § 2, nr. 2.

Lovens ordlyd skal justeres fra "mellem 5 og 10 år" til "6 til 10 år"

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Den nuværende formulering efterlader tvivl om, hvilke år som er omfattet af gældende § 24, stk. 2, nr. 1, 3. pkt.

En naturlig sproglig forståelse vil være, at årene 5, 6, 7, 8, 9 og 10 før arbejdsskaden er omfattet af undtagelsen.

AES forstår formålet med bestemmelsen således, at den skal omfatte årene 6, 7, 8, 9 og 10 før arbejdsskaden. Bestemmelsens ordlyd skal derfor justeres.

Ovenstående gælder også for § 24, stk. 2, nr. 3.

Til gældende formulering i § 24, stk. 2, nr. 2 om "gennemført uddannelse" - bør overvejes justeret

I AES' hørings svar 9. juni 2023 pegede AES på, at der af lovtæksten fremgår, at årslønnen fastsættes efter undtagelserne i nr. 9 eller 10, hvis tilskadekomne har "gennemført eller er påbegyndt og fortsat indskrevet på en uddannelse på skadestidspunktet." Af lovforslagets bemærkninger fremgik, at denne metode anvendes, hvis tilskadekomne har "været under uddannelse umiddelbar forud eller i tilknytning til barselsorloven."

AES skrev i hørings svaret, at det burde overvejes at justere lovtæksten, således at den var i overensstemmelse med bemærkningerne. Årsagen er, at efter lovens ordlyd er der ikke fastsat en begrænsning for gennemførte uddannelser, således at uddannelsen fx skal have være gennemført indenfor de sidste 5 år.

AES konstaterer, at dette ikke er medtaget i dette klarificeringslovforslag. AES vurderer, at der bør justeres i ordlyden i § 24, stk. 2, nr. 2. Der anvendes samme formulering i nr. 4, hvor der også bør justeres i lovens ordlyd.

AES gør opmærksom på, at der i undtagelse nr. 7, anvendes en anden, og mere præcis ordlyd: "Har tilskadekomne under afsoningen gennemført eller er påbegyndt og fortsat indskrevet på en uddannelse på skadestidspunktet, fastsættes årslønnen efter nr. 9 eller 10, medmindre en årsløn fastsat efter 1. pkt. er højere."

Til § 2, nr. 6 - omregning

Det er hensigtsmæssigt, som også påpeget af AES i hørings svar af 9. juni 2023, at det i lovtæksten præciseres, at det er den seneste sammenhængende periode, uden påvirkning af barsel, som skal anvendes.

For at undgå tvivl og tvister bør det præciseres i bemærkningerne, at omregning foretages ved simpel omregning, jf. bekendtgørelsens § 6.

Til § 2, nr. 7 – nyt 3. pkt. i § 24, stk. 2, nr. 2

Med lovforslagets § 2, nr. 7 indsættes i § 24, stk. 2, nr. 2 samme regel som der foreslås i lovforslagets § 2, nr. 2 (§ 24, stk. 2, nr. 1). Se derfor også AES' kommentarer til forslaget § 2, nr. 2.

AES vurderer, at bestemmelsen skal udgå.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Af forslaget bemærkninger på side 60 fremgår: "Med forslaget indføres samme omregningssystematik, som i undtagelse nr. 1 og 3."

Dette er imidlertid ikke korrekt. Se ovenfor og AES' kommentarer til forslaget § 2, nr. 2.

I bemærkningerne til nr. 2 beskrives metoder til fastsættelse af årslønnen, metoder som ikke fremgår af lovens ordlyd, og som heller ikke fremgår af bemærkningerne på side 60 til § 2, nr. 7.

Det fremgår endvidere på side 60, at "Den foreslåede ændring bidrager til en forenklet systematik på tværs af undtagelserne i overensstemmelse med intentionerne i den politiske aftale om et forbedret arbejdsskadesystem." AES bemærker, at trods forslag til ændring i stk. 2, nr. 1, 2 og 3, er der forskel på lovens metoder for de tre situationer. AES har ikke mulighed for at administrere i overensstemmelse med ordlyden i bestemmelsen, hvorfor denne bør udgå. Bestemmelsen forudsætter en "omregning", men det er ikke muligt at foretage en "omregning" af påvirket løn til ikke påvirket løn, idet dette vil kræve en skønsmæssig vurdering med inddragelse af lang række konkrete forhold.

Til § 2, nr. 8 – nyt 3. pkt. i § 24, stk. 2, nr. 3

AES henviser til bemærkningerne til forslaget nr. 7.

AES vurderer, at bestemmelsen skal udgå.

Justering af personkreds omfattet af undtagelsen i § 24, stk. 2, nr. 3

Da der på nuværende tidspunkt er uoverensstemmelse mellem lovtæst og bemærkninger, vurderer AES, at det er hensigtsmæssigt, at det præciseres, at bestemmelsen ikke er afgrænset til udelukkende at omfatte tilskadedkomne på deltid, der får støtte efter kapitel 22 i lov om social service til pasningen af syge eller handicappede familiemedlem.

AES henviser til høringssvar af 9. juni 2023, hvor AES påpegede, at lovforslaget burde justeres for at undgå tvivl og tvister.

Det er AES' vurdering, at der også skal ske justering af lovtæksten i § 24, stk. 2, nr. 3. Af denne fremgår, at den finder anvendelse når indkomsten er "nedsat på grund af pasning af et sygt eller handicappet familiemedlem." Der er i lovtæksten ikke et krav om, at tilskadedkomne får støtte efter bestemt lovgivning – i modsætning til § 24, stk. 2, nr. 2, hvor det direkte nævnes, efter hvilken lov der er fravær ("barselsloven").

Derudover skal der også foretages justering i bemærkningerne, da de er uklare. Det fremgår klart, at det er et krav, at der modtages støtte efter barnets lov § 87, men i forhold til støtte efter andre regler fremgår det alene, at indkomsten skal være nedsat på grund af pasning efter andre regler. Det skal præciseres, at det også er et krav, at der modtages støtte efter de andre regler.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Personkreds og omregning for personer som ikke er på deltid – bemærkningerne er uklare og mangelfulde

Det fremgår af lovens ordlyd, at bestemmelsen omfatter tilskadekomne, som har nedsat indkomst ved arbejde på grund af pasning af et sygt eller handicappet familiemedlem.

I bemærkningerne til forslaget beskrives alene, hvordan omregning skal ske, hvis tilskadekomne arbejder på deltid pga. pasningen.

Det er AES' vurdering, at det ikke er et krav efter lovens ordlyd, for at være omfattet af bestemmelsen, at tilskadekomne arbejder på deltid.

Der er et krav, at indkomsten er påvirket af pasningen. Lovens vilkår vil fx være opfyldt, hvis tilskadekomne pga. pasningen skifter arbejde for at få mere fleksible arbejdsvilkår, kortere transporttid, mulighed for hjemmearbejde mv. Det skal derfor tydeliggøres i lovens bemærkninger, at også sådanne tilfælde kan være omfattet af undtagelsen i § 24, stk. 2, nr. 3. Omregningen efter gældende § 24, stk. 2, nr. 3, 2. pkt. vil for eksempel kunne ske ved omregning af en sammenhængende periode på 3 måneder med løn på fuld tid, der ikke er påvirket, til en løn for 12 måneder.

I forslag til justering fremgår, at "*Omregningen vil bestå i, at indkomsten, som er påvirket af pasningsbehovet, omregnes til et fuldt indtægtsår ved at dividere tilskadekomnes påvirkede ugentlige indtjening med det ugentlige timetal, som tilskadekomne har arbejdet i perioden, og herefter gange beløbet med 37 timer eller det ugentlige timetal, som er udtryk for en fuldtidsstilling efter den overenskomst, som gælder for tilskadekomne, hvis dette afviger fra 37 timer. Herefter ganges den ugentlige indkomst med 52 uger.*"

Bemærkningerne beskriver herved således kun omregning fra deltid til fuld tid. Når bestemmelsen også kan omfatte personer med indtægtsnedgang, og som arbejder fuld tid i alle 5 år, mangler der beskrivelse af omregningen for denne personkreds.

Til § 2, nr. 9 - konsekvensændring

AES har ingen bemærkninger.

Til § 2, nr. 10 og 11 - justering i § 24, stk. 2, nr. 3

Se AES' bemærkninger til § 2 nr. 4 og 5.

I forslagets nr. 10 og 11 foreslås samme justering i lovens § 24, stk. 2, nr. 3, som der ved lovforslagets nr. 4 og 5, foreslås i § 24, stk. 2, nr. 1.

AES har derfor samme bemærkninger som til nr. 4 og 5, hvorfor der også i forslagets nr. 10 og 11 skal foretages følgende justeringer;

- *Behov for præcisering af at indkomstregisteret har forrang for årsopgørelser:*
- *Behov for præcisering af, at der ikke sker omregning af indkomsten 6-10 år tilbage*
- *Der mangler præcisering af, at AES for år 6-10 anvender den samlede indkomst, uanset hvilket arbejde denne stammer fra*

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

- Lovens ordlyd skal justeres fra "mellem 5 og 10 år" til "6 til 10 år"
- Bemærkninger om "seneste indtægtsår" (side 65)

Til § 2, nr. 12 – tidligt erhvervsophør

Af bemærkningerne fremgår, at tilskadekomne kan være omfattet af undtagelsen i lovens § 24, stk. 2, nr. 5, hvis ét af to forhold er opfyldt. Disse to vilkår fremgår også af bekendtgørelsens § 12, stk. 1.

I næstsidste afsnit i bemærkningerne side 66 fremgår: *"Har tilskadekomnes arbejdsgiver med den relevante brancheorganisation aftalt en anden kutyme eller standard for erhvervsophør end den generelle for professionen, anvendes denne ved fastsættelsen af årslønnen."*

Det bør i bemærkningerne tilføjes, at dette kun gælder, hvis ét af de to vilkår som er nævnt i bemærkningerne side 66 tredjesidste afsnit, er opfyldt (svarende til bekendtgørelsens § 12, stk. 1). AES gør opmærksom på, at dette allerede fremgår af bekendtgørelsens § 12, stk. 2. For at undgå tvivl og tvister bør dette også fremgå klart af lovens bemærkninger.

Til § 2, nr. 13 – varig nedsat indtjeningsevne inden arbejdsskaden

AES er enig i, at det er hensigtsmæssigt, at det tydeliggøres, at hensigten med bestemmelsen i § 24, stk. 2, nr. 6, er at afgrænse den periode, som kan danne grundlag for fastsættelsen af årslønnen i de tilfælde, hvor indkomsten forud for arbejdsskaden har været påvirket af en ulykke eller sygdom. Med bestemmelsen er det alene perioden efter ulykken eller sygdommen, der kan danne grundlag for årslønnen, som herefter fortsat skal fastsættes efter stk. 1 eller den relevante undtagelsesbestemmelse i stk. 2.

For at undgå tvivl og tvister skal det præciseres i bemærkningerne, at "omregning," jf. forslag til ny nr. 6, 2. pkt., sker ved simpel omregning, som fastslået i bekendtgørelsens § 6.

Til § 2, nr. 14 – undtagelsen for indsatte, præcisering; AES kan anvende indtægtsår

AES har ingen bemærkninger.

Til § 2, nr. 15 – undtagelse for førtidspensionister

Det fremgår, at tilskadekomne skal være overgået til førtidspension "på grund af" erhvervssygdommen.

Af hensyn til administrationen og for at undgå tvivl og tvister bør det præciseres, om der er krav om, at erhvervssygdommen er eneste årsag til overgangen til førtidspension, eller det alene er et krav, at erhvervssygdommen er medvirkende og for eksempel alene udgøre en (mindre) del af overgangen til førtidspension.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Til § 2, nr. 16 - folke- og førtidspensionister i arbejde

AES bemærker, at det fremgår af forslaget, at "2. pkt., som bliver 3. pkt. affattes således." Derefter fremgår to nye sætninger. Teksten bør derfor justeres, så det fremgår, at "3. og 4. pkt. affattes således..."

Modstrid mellem lovens ordlyd og bemærkningerne

Af forslag til nyt 3. pkt. fremgår, at det kun er indkomst "ved arbejde efter pensionsalder eller overgang til førtidspension," der kan indgå ved fastsættelse af årsløn efter 3. pkt. Denne væsentlige afgrænsning fremgår imidlertid ikke af lovforslagets bemærkninger.

På side 71 fremgår: "Ændringen indebærer, at det kommer til at fremgå af bestemmelsen, at det er den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det seneste af de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden, der skal danne grundlag for årslønnen."

Bemærkningerne skal derfor justeres, så der er overensstemmelse mellem lovens ordlyd og bemærkningerne.

Til § 2, nr. 17

Forslagets formulering "som bliver 4. pkt." skal rettes til "5. pkt.," jf. kommentar til nr. 16.

Til § 2, nr. 18 - tilføjelse i gældende § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt. ("varigt")

Behov for justering af både lovtekst og bemærkninger

AES henviser til AES' svar på præhøring fremsendt til Arbejdstilsynet 8. marts 2023, AES høringssvar af 9. juni 2023 side 36-37 og brev af 24. oktober 2023 fra AES' administration til Arbejdstilsynet med opfølgning på AES' høringssvar fra juni 2023 pga. fortsatte uklarheder i det fremsatte lovforslag fra 4. oktober 2023. Uddrag af disse besvarelser er indsat nedenfor.

AES påpegede bl.a., at det var uklart i hvilket omfang, praksis for skader sket før 1. juli 2024 var relevant ift. fortolkning af § 24, stk. 2, nr. 11, (gældende) 3. pkt. Det vil sige, at det ikke var klart, om det var et krav for anvendelse af bestemmelsen, at tilskadekomne udnyttede erhvervsevnen på tidspunktet for arbejdsskaden.

Det fremsendte lovforslag indeholder ikke afklaringer i forhold hertil.

Afklaringen er en afgørende forudsætning for AES' administration. AES har haft et begrænset antal sager efter ikrafttrædelsen, men det fremgår allerede på nuværende tidspunkt, at uklarheden på dette område giver anledning til betydelig tvivl og medfører udfordringer for administrationen. Denne tvivl har stor betydning for sagens parter, ikke mindst tilskadekomne.

Det er derfor fortsat AES' vurdering, at der skal ske afklaring ved justering af både lovtekst og bemærkninger. Der skal derfor skal ske følgende præcisering:

- a) Om alle tilskadekomne som er omfattet af ordlyden i § 24, stk. 2, nr. 11, (gældende) 3. pkt., jf. lovens bemærkninger, får fastsat årslønnen til 54.000

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

kr., *uanset om* de udnyttede erhvervsevnen ved arbejde eller på anden måde forud for arbejdsskaden

AES gør opmærksom på bekendtgørelsens § 18, hvor bestemmelsens anvendelse er uddybet, uden at der er opstillet yderligere vilkår.

- b) At bestemmelsen i § 24, stk. 2, nr. 11, (gældende) 3. pkt., således medfører en, formentlig beskedent udvidelse, af den persongruppe som kan tilkendes erstatning for tab af erhvervsevne.
- c) Hvis ikke alle tilskadekomne er omfattet, jf. pkt. a), skal der ske justering både af lovens ordlyd og lovens bemærkninger.
- d) Præciseringerne i a-c skal også ske ift. § 24, stk. 2, nr. 11, 1. pkt., da problemstillingen er den samme her, jf. uddybende nedenfor side 17 og flg.

Uddybende i forhold til behovet for justering af både lovtekst og bemærkninger

Når lovens ordlyd og bemærkninger ikke er blevet eller bliver justeret, hverken ved lovforslaget sendt i høring 10. maj 2023 og fremsat 4. oktober 2023 – eller i det fremsendte klarificeringsforslag fra oktober 2024, er det AES' vurdering, at der i lovgivningsprocessen meget klart er taget stilling til, at praksis for arbejdsskader før 1. juli 2024 ikke er relevant ift. fortolkning af, hvem der er omfattet af § 24, stk. 2, nr. 11, (gældende (3. pkt.)).

Af det i oktober 2024 fremsatte lovforslags bemærkninger på side 73 fremgår: "*Ordlyden i § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., afgrænser ikke nærmere, hvilke tilskadekomne uden for erhverv, som bestemmelsens 1. og 2. pkt. skal gælde for.*"

Der henvises derefter til det af 4. oktober 2023 fremsatte forslag, hvor det fremgik: "*Forslaget vil tillige omfatte andre tilskadekomne, der har været uden tilknytning til arbejdsmarkedet i mange år, og hvor skaden er sket uden sammenhæng med et lønnet arbejde, samt hvor der ikke er realistisk udsigt til, at tilskadekomne vil indtræde på arbejdsmarkedet igen, selv om arbejdsskaden ikke var sket.*"

Det opsummeres derefter i det fremsatte forslag fra oktober 2024, at: "*Det foreslås, at i § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., indsættes efter »tilskadekomne«: », som er varigt«. § 24, stk. 2, nr. 11, 1. pkt., kommer med forslaget dermed til at skulle gælde for tilskadekomne, som er varigt uden for erhverv. Disse tilskadekomne vil skulle have fastsat deres årsløn som satsen for personer uden for erhverv.*"

AES gør opmærksom på, at AES både i marts 2023 og den 9. juni 2023 (høringssvaret side 36 flg.) pegede på væsentlige mangler med hensyn til beskrivelse af, hvilke tilskadekomne der er omfattet af det gældende § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt.

Ud fra ordlyden i det (gældende) 3. pkt. og det nye 5. pkt. skal årslønnen fastsættes til satsen for personer udenfor erhverv (54.000 kr. i 2014-niveau) for alle tilskadekomne som får en arbejdsskade, og som er varigt udenfor erhverv.

Hverken i bemærkningerne til lovforslaget sendt i høring 10. maj 2023, lovforslaget

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

fremSAT 4. oktober 2024 eller det fremsendte forslag til klarificering fremgår, at det er et krav for at fastsætte årslønnen efter (gældende) 3. pkt., at tilskadekomne udnyttede erhvervsevnen før arbejdsskaden. Det fremgår omvendt meget klart af bemærkningerne, at det ikke er et krav for anvendelse af (gældende) 3. pkt., at tilskadekomne har været i lønnet arbejde.

Efter lovens ordlyd er der således for arbejdsskader fra 1. juli 2024 og frem en lovfastsat årsløn for denne persongruppe, uanset at arbejdsskaden ikke sker i forbindelse med lønnet arbejde, og uanset at de ikke har haft lønnet arbejde de sidste 5 år, og hvor der desuden ikke er realistisk udsigt til, at tilskadekomne ville have været indtrådt på det ordinære arbejdsmarked igen, selvom arbejdsskaden ikke var indtrådt, også jf. bekendtgørelsen om årsløn § 18.

Af lovens § 17, stk. 2, fremgår at "indtjeningsevnen før arbejdsskaden svarer til den årsløn, der er fastsat efter § 24, opreguleret til afgørelsestidspunktet." Sammenhængen mellem § 17 og § 24 medfører, at tilskadekomne som er omfattet af (gældende) § 24, stk. 2, nr. 11, 3. pkt., og får anerkendt en arbejdsskade, har en lovfastsat indtjeningsevne (uden arbejdsskaden) efter § 17, stk. 2, til 54.000 kr. i 2024-niveau.

Det skal derfor tydeliggøres i lovforslagets bemærkninger, at undtagelsen i nr. 11, (gældende) 3. pkt., medfører, at der kan tilkendes erstatning for tab af erhvervsevne, hvis tilskadekomne som før arbejdsskaden er uden tilknytning til arbejdsmarkedet, med arbejdsskaden ikke kan opnå den lovfastsatte årsløn (54.000 kr.), og derfor har et tab af erhvervsevne på mindst 15 procent, jf. § 17, stk. 1.

Det skal endvidere præciseres i lovforslagets bemærkninger, at bestemmelsen i § 24, stk. 2, nr. 11, (gældende) 3. pkt., medfører en vis udvidelse, af den persongruppe som kan tilkendes erstatning for tab af erhvervsevne.

AES henviser til fx U1999.1888.V og PM 78-13. I principmeddelelsen fremgår, hvilke kriterier og hvilken prognose Ankestyrelsen opstillede ved vurderingen af, om tilskadekomne havde krav på erstatning for tab af erhvervsevne.

Af principmeddelelsen fremgår:

"Tilskadekomne modtog kontanthjælp og havde ikke haft tilknytning til arbejdsmarkedet i cirka 20 år, da hun kom til skade i virksomhedspraktik. Hendes manglende tilknytning til det ordinære arbejdsmarked i en lang årrække gav grundlag for en prognosemæssig vurdering af, at hun ikke ville være kommet i arbejde selvom arbejdsskaden ikke var sket. Tilskadekomne havde således forud for arbejdsskaden ikke dokumenteret en tilstrækkelig evne og vilje til at opnå et arbejde på det ordinære arbejdsmarked.

Erstatning for tab af erhvervsevne skal kompensere for en eventuel nedsættelse af erhvervsevnen som følge af en arbejdsskade.

Da tilskadekomnes evne til at skaffe sig indtægt ved arbejde allerede var nedsat i betydeligt omfang inden arbejdsskaden, vurderede Ankestyrelsen, at hun ikke ville have fået indtægtsgivende arbejde,

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

selvom arbejdsskaden ikke var sket. Tilskadekomnes evne til at skaffe sig indtægt ved ordinært arbejde var derfor ikke i sig selv blevet forringet som følge af arbejdsskaden. Derfor var der ikke grundlag for at fastsætte en erstatning for tab af erhvervsevne."

Det er AES' vurdering, at henset til lovens og bemærkningernes klare ordlyd, vil der i lignende tilfælde skulle tilkendes erstatning, hvis arbejdsskaden var sket efter 1. juli 2024.

Hvis der ikke sker præcisering i bemærkningerne, vil der opstå tvivl og tvister om gældende praksis fastholdes også med hensyn til, hvornår der for denne persongruppe kan tilkendes erstatning.

Tvivl vil fx kunne opstå, hvis tilskadekomne pådrager sig en arbejdsskade ved en "håndsrækning". Det kan fx være en tilskadekomne som ikke har været i arbejde de sidste 5 år, som ikke har planer om at begynde at arbejde, og som ikke har udnyttet arbejdsevnen før arbejdsskaden nogle timer om ugen ved frivilligt arbejde for fx en idrætsforening, en Røde Korsbutik eller lignende.

AES henviser også til de specielle bemærkninger til § 1, nr. 28 i lovforslag 23 af 4. oktober 2023, hvor det - på side 112 - bl.a. er anført:

"Efter gældende praksis fastsættes årslønnen for folkepensionister m.fl. på baggrund af en særlig årsløn for tilskadekomne uden for erhverv pensionistårslønnen. Denne årsløn fremgår ikke af loven, men findes i den årlige tekniske vejledning om årsløn. For 2023 er årslønnen fastsat i vejledning nr. 9010 af 12. januar 2023.... Forslaget i § 24, stk. 2, nr. 11, vil have til formål at videreføre gældende praksis for så vidt angår principperne for fastsættelse af årsløn til personer uden for erhverv, herunder folkepensionister m.fl."

Formuleringen i forslaget 4. oktober 2023 (side 112) kan give anledning til fortolkningstvivl. AES forstår formuleringen således, at praksis for fastsættelsen (størrelsen) af årslønnen videreføres, men – jf. ovenfor – ikke praksis for, hvem der skal tilkendes erstatning.

AES er opmærksom på vejledning om fastsættelse af årsløn kap. 6 om "Personer uden egentligt erhverv og uden lønindkomst". Efter vejledningen fastsættes årslønnen til 38.000 kr. (i 2015-niveau). Denne "pensionistårsløn" (årsløn for personer uden egentligt erhverv) har været en del af de satser, som Arbejdsskadestyrelsen/AES har reguleret og offentliggjort ved årlige reguleringer siden 1978. Der har ikke været direkte lovhjemmel til denne praksis, som har været gældende i alle fald siden 1978.

I AES' notat/praksisbeskrivelse om erstatning for tab af erhvervsevne til personer uden for arbejdsmarkedet og uden lønindkomst (erstatning og årsløn) for arbejdsskader beskrives praksis for arbejdsskader før 1. juli 2024.

AES fremsendte nedenstående uddrag af beskrivelse af praksis før skader sket før 1. juli 2024 til Arbejdstilsynet den 8. marts 2023 som del af præ-høringssvar på udkast til ændring af lov om arbejdsskadesikring § 24.:

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

"Det hænder, at tilskadekomne, som står varigt uden for arbejdsmarkedet, alligevel pådrager sig en arbejdsskade. Det kan eksempelvis være en folkepensionist, førtidspensionist eller seniorpensionist, som arbejder ganske få timer som frivillig, går til hænde i en genbrugsbutik eller serverer kaffe i en varmestue eller som kommer til skade ved en håndsækning.

Selvom tilskadekomne på tidspunktet for arbejdsskaden ikke har en lønindkomst og ikke var en del af det ordinære arbejdsmarked, kan der være påvist et tab af erhvervsevne på mindst 15 procent.

Årslønnen fastsættes til "pensionistårsløn" (årsløn for personer uden egentligt erhverv).

...

Vurdering af erhvervsevnetabet

Har tilskadekomne sandsynliggjort et tab som skal erstattes

Det særlige i disse sager er, at tilskadekomne kan tilkendes erstatning for tab af erhvervsevne, selv om tilskadekomne ikke har et økonomisk tab. Der er ikke direkte lovhjemmel til denne praksis, som har været gældende i alle fald siden 1978.

Det er et vilkår for tilkendelse af erstatning, at tilskadekomne har udnyttet erhvervsevnen ved ulønnet arbejde.

Tilskadekomnes arbejdsindsats skal have et vist omfang og varighed, hvis der skal tilkendes erstatning.

Varighed:

Tilskadekomne har ikke krav på erstatning, hvis anerkendelse af arbejdsskaden skyldes en enkeltstående arbejdsindsats. Tilskadekomne skal kunne sandsynliggøre, at vedkommende ville have fortsat med det ulønnede arbejde, hvis arbejdsskaden ikke indtraf. Hvis det er tilfældet, kan tilskadekomne have krav på erstatning.

Denne bevisbyrde kan være nem at løfte, hvis tilskadekomne f.eks. har arbejdet som frivillig i en længere årrække. Det kan f.eks. være ved ulønnet arbejde som træner, som køkkenmedhjælp i fodboldklubbens kantine eller medhjælp i en genbrugsbutik, hvor den frivillige indsats udføres ugentligt det meste af året.

Tilskadekomne vil omvendt ikke have krav på erstatning, hvis arbejdsskaden indtraf ved en enkeltstående, ikke tilbagevendende begivenhed. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis tilskadekomne hjælper en nabo med at flytte. Tilskadekomne kan i dette tilfælde være antaget til arbejde efter § 2, og kan have krav på godtgørelse for varigt mén. Der er imidlertid ikke tale om tilbagevendende arbejdsopgaver, og der vil ikke være krav på erstatning for tab af erhvervsevne.

Samme problemstilling ift. § 24, stk. 2, nr. 11, 1. pkt. - personkredsen

I det fremsendte klarificeringsforslag foreslås ikke justering i § 24, stk. 2, nr. 11, 1. pkt.

Det er imidlertid AES' vurdering, at den ovenfor beskrevne problemstilling mht. § 24,

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

stk. 2, nr. 11, (gældende) 3. pkt., også gælder for folkepensionister i bestemmelsens 1. pkt.

De uklarheder som beskrives ovenfor mht. § 24, stk. 2, nr. 11, (gældende) 3. pkt. skal derfor også tydeliggøres mht. folkepensionister.

Den problemstilling, som beskrives ift. undtagelse nr. 11, (gældende) 3. pkt., kan fx opstå ift. nr. 11, 1. pkt., hvis en folkepensionist får anerkendt en arbejdsskade i forbindelse med at vedkommende hjælper en nabo (enkeltstående håndsækning). Efter lovens ordlyd og bemærkninger, jf. ovenfor til undtagelse nr. 11, (gældende) 3. pkt.), fastsættes årslønnen til 54.000 kr., uanset om tilskadekomne udnyttede erhvervsevnen langvarigt/fast ved lønnet arbejde eller ikke udnyttede erhvervsevnen.

Det er derfor AES' vurdering, at der også i forhold til 1. pkt. i undtagelse 11 skal foretages de præciseringer, som er nævnt ovenfor på side 14 (a-c).

Til § 2, nr. 19 – undtagelse nr. 12 om fleksjob

Bestemmelsen får efter tilføjelsen (i kursiv) i lovforslaget følgende ordlyd: "Arbejdede tilskadekomne i fleksjob på skadestidspunktet, og var tilskadekomne bevilget eller visiteret til fleksjobbet den 1. januar 2013 eller senere, fastsættes årslønnen på baggrund af den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud *i det indtægtsår inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, hvor indtægten var højest.*"

Den foreslåede tilføjelse (i kursiv) medfører, at det kan opstå tvivl, om fortolkningen af lovens ordlyd "det konkrete fleksjob." Formuleringen kan give anledning til tvivl om der menes, at årslønnen kun kan fastsættes med udgangspunkt i det konkrete fleksjob tilskadekomne havde, da arbejdsskaden indtraf. Det vil betyde, at man ikke kan anvende indtjeningen fra indtægtsår indenfor de sidste 5 år, hvor tilskadekomne var ansat i et andet fleksjob – uanset at indtjeningen her var højere.

For at undgå tvivl og tvister, bør ordlyden justeres. Eksempelvis kan "det konkrete" udgå.

Til § 2, nr. 20 – undtagelse nr. 12 om fleksjob

AES vurderer, at lovens formulering til nyt. 2. pkt. i § 24, stk. 2, nr. 12 er uklar.

Af formuleringen fremgår indledningsvis: "*Kan årslønnen ikke fastsættes efter 1. pkt...*" Efter (det justerede) 1. pkt. skal årslønnen fastsættes ud fra det af de fem seneste indtægtsår, hvor indkomsten var højest.

Det vil altid være muligt at fastsætte årslønnen efter (det nye) 1. pkt., da 1. pkt. gælder for tilskadekomne som arbejdede i fleksjob på skadestidspunktet. De vil derfor altid have en indtægt fra fleksjob, inden arbejdsskaden, hvorfor det er muligt at anvende 1. pkt.

Det præciseres i bemærkningerne til lovforslaget, at "*hvis der ikke er en faktisk samlet indkomst i fleksjobbet i et helt indtægtsår forud for arbejdsskaden, så vil den faktiske samlede indkomst ved arbejde i det konkrete fleksjob uden det kommunale tilskud for*

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

den seneste sammenhængende periode inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden skulle omregnes til et helt indtægtsår.”

For at undgå tvivl og tvister bør ordlyden i det nye 2. pkt. derfor justeres. Lovens ordlyd bør udtrykke det samme, som lovforslagets bemærkninger. Ordlyden kan fx justeres, så den ligner formuleringen i § 24, stk. 2, nr. 10, 1. pkt. Der vil fx kunne stå: "Har tilskadekomne på skadestidspunktet endnu ikke været beskæftiget i 1 indtægtsår i et eller flere fleksjob, omregnes den faktiske samlede indkomst ved arbejde..."

Til § 2, nr. 21 – undtagelse nr. 12 om fleksjob

AES bemærker, at det foreslås, at "der var bevilget eller visiteret til" foreslås ændret til "er ansat i."

Der vil herefter stå: "For tilskadekomne, er ansat i fleksjob før den 1. januar 2013, fastsættes årslønnen..."

AES foreslår derfor, at ordet "der" beholdes i lovtæksten.

For at undgå tvivl om bestemmelsens anvendelse, bør det overvejes at justere ordlyden i overensstemmelse med lovens bemærkninger. I bemærkningerne præciseres: "*Efter forslaget vil årslønnen for tilskadekomne, som på skadestidspunktet er ansat i fleksjob før den 1. januar 2013, få fastsat deres årsløn på baggrund af timer og timelønnen i fleksjobbet.*"

Lovens ordlyd bør derfor justeres, således at der fx står: "For tilskadekomne, der på skadestidspunktet er ansat i fleksjob før den 1. januar 2013, fastsættes årslønnen..."

Til § 2, nr. 22 – undtagelse nr. 12 om fleksjob

AES har ingen bemærkninger.

Til § 2, nr. 23 - DIS

AES har ingen bemærkninger

Til § 2, nr. 24 – ny regel om fradrag af værdien af AM-bidrag

AES har ingen bemærkninger

Til § 2, nr. 25 – om maksimalårsløn og dokumenteret nedsat erhvervsevne

AES har ingen bemærkninger

Til nr. 26 - ændring i § 25, stk. 5

AES er enig i, at det bør præciseres i stk. 5, at den også gælder for uddannelsesgodtgørelse.

AES vurderer dog, at "godtgørelser" bør justeres til "uddannelsesgodtgørelser", da "godtgørelser" for varigt mén ikke udbetales som løbende ydelse.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

Yderligere justeringer

AES vurderer, at det er hensigtsmæssigt, at der foretages nedenstående 2 justeringer
Årsagen er, at justeringerne præciserer og hjemler nuværende praksis.

1. Justering af § 25, stk. 2:

Den gældende bestemmelse omhandler regulering af "erstatninger," men ikke uddannelsesgodtgørelse. Det er derfor hensigtsmæssigt, at der foretages samme præcisering i denne bestemmelse, som i lovens § 25, stk. 5.

2. Justering af § 25, stk. 4:

Den gældende bestemmelse omhandler beregning af "erstatningsydelse," men ikke uddannelsesgodtgørelse. Det er derfor hensigtsmæssigt, at der foretages samme præcisering i denne bestemmelse, som i lovens § 25, stk. 5.

Derudover gør AES opmærksom på, at bestemmelsen indeholder "erstatningsydelse", som i lovens øvrige bestemmelser er ændret til "erstatning."

Til § 2, nr. 27 – om indhentelse af oplysninger

AES har ingen bemærkninger.

Til § 3 nr. 1 – overgangsbestemmelse

AES finder det hensigtsmæssigt, at der i lovteksten efter "forsørgertabs'erstatning" tilføjes: "til børn og unge under 21 år". Dette for at tydeliggøre, at det alene er børn og unge under 21 år, og ikke andre efterladte.

For at undgå enhver tvivl finder AES videre, at det i lovtekstens 2. pkt., hvor der henvises til "de hidtil gældende regler", skal fremgå tydeligt, at det er reglerne fra før 1. juli 2024, der er gældende for disse sager. I perioden er flere regelsæt i spil, hvorfor der kan opstå tvivl om, hvilke regler, der skal finde anvendelse, hvis der ikke sker præcisering.

Det samme gør sig gældende for lovbemærkningerne, hvor der også bør ske en justering flere steder, jvf. Bemærkningerne side 80-81 og 87-89. Der anvendes forskellige formuleringer. Eksempelvis anvende på side 88 andet afsnit nederst formuleringen "de før 1. juli 2024 gældende regler i arbejdsskadesikringslovens § 21, stk. 3."

Til § 8, stk. 3 - ikrafttrædelsesbestemmelse

AES finder, at lovteksten skal justeres, således at der efter "barn" indsættes "under 18 år".

Dette skal ske for at undgå tvivl om, hvem der er omfattet af bestemmelsen. Med justeringen vil det være tydeligt, at børn under 18 år, som har modtaget afgørelse før 1. juli 2024, er omfattet af dette klarificeringslovforslag. Samtidig vil det fremgå, når bestemmelserne læses i sammenhæng, at børn under 18 år, som har modtaget afgørelse fra 1. juli 2024 og senere, er omfattet af reglerne om tilkendelse til det 21. år.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring

AES finder det hensigtsmæssigt, at der i § 8, stk. 3 henvises til § 21, stk. 1 og 2. - og ikke § 21 i sin helhed. Da stk. 3 vedrører forlængelse af erstatningen., vil henvisningen til hele § 21 kunne skabe tvivl om, hvilket regelsæt der skal anvendes ved vurderingen. Derudover finder AES, at der skal ske justering, således, at der i lovtæksten ikke henvises til "lovens dagældende § 21".

Ved den nuværende den formulering kan der opstå tvivl om, hvorvidt det er reglerne med virkning fra 1. juli 2024 eller reglerne fra før 1. juli 2024, der er gældende for sagerne. For at undgå en sådan tvivl finder AES, at der skal der ske en justering i lovtæksten, eksempelvis ved at tilføje et nyt pkt.; "I de sager tilkendes forsørgertabserstatning til børn og unge til det fyldte 21. år efter de før 1. juli 2024 gældende regler i arbejdsskadesikringsloven."

Venlig hilsen

Anne Kristine Axelsson
Direktør

Dansk Selskab for Fysioterapi i Arbejdsliv svar til Høring over lovforslag om ændring af en række love, indeholdende udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Dansk Selskab for Fysioterapi i Arbejdsliv (DSFiA) takker for muligheden for deltagelse i høringen.

Da DSFiA er et fagligt selskab med fokus og viden på arbejdsmiljø- og beskæftigelsesområdet, har vi alene kommentarer til de dele, der omhandler ændringer i lov om arbejdsmiljø, og således til de dele, der i dokumentet "Udkast til lovforslag om ændring af en række love", er indeholdt i afsnittene 2.2 Ophævelse af ordningen med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat samt afsnit 2.3 Hjemmelsgrundlag for adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.v.

DSFiA's kommentarer til 2.2 Ophævelse af ordningen med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat.

DSFiA er positive overfor, at også arbejdsmiljøcertificerede virksomheder fremover og på lige fod med andre, udtages til tilsyn. DSFiA har erfaringer for, at nogle virksomheder primært opnår et arbejdsmiljøcertifikat for at undgå Arbejdstilsynets tilsyn, hvilket betyder at arbejdsmiljøcertifikatet ikke altid får den tilsigtede betydning ud i hele virksomheden.

DSFiA anser, at den beskrevne mulighed for, at en virksomhed med erhvervet arbejdsmiljøcertifikat kan offentliggøres på en liste på Arbejdstilsynets hjemmeside, og således fortsat kunne skille sig ud som havende særligt fokus på det gode arbejdsmiljø, vil være en yderst relevant motivationsfaktor.

DSFiA ser det ikke som egentlig problematisk, at nedlæggelsen af ordningen medfører en ophævelse af de særlige danske krav. Den internationale standard ISO 45001 indeholder grundlæggende krav til arbejdet med at sikre et godt arbejdsmiljø, og i en globaliseret verden er det i nogle sammenhænge en fordel at indgå med internationale, og dermed internationalt genkendelige, standarder.

DSFiA mener, at den fremtidige udtagelse af arbejdsmiljøcertificerede virksomheder til tilsyn, vil medføre et øget ressourcekrav til Arbejdstilsynet, idet behov for tilsyn på øvrige virksomheder stadig vil være det samme. Det betyder, at der fremadrettet vil være flere virksomheder for Arbejdstilsynet at foretage tilsyn på. Dette bekymrer DSFiA, idet vi ser et afgørende behov for at Arbejdstilsynet, som minimum, opretholder den nuværende kadence for tilsyn.

DSFiA's kommentarer til 2.3 Hjemmelsgrundlag for adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.v.

DSFiA er stærkt bekymrede ved udsigten til en fremtidig prioritering af, at Arbejdstilsynet skal udarbejde og fremsende direkte information til **borgerne**. Uanset hvilke statistiske data, der danner baggrund for en sådan kommunikation, vil den fremstå løsrevet fra borgerens daglige kontekst, og således ikke være effektiv udnyttelse af de eksisterende ressourcer. Dels vil nogle borgere allerede have den fornødne viden og dels er ny viden hos et individ ikke er afgørende for, at der sker et løft af arbejdsmiljøet på en virksomhed. Det sidste begrundes vi i en viden om, at de væsentligste ændringer i sikkerhedsadfærd afhænger af virksomhedens kultur og en ledelse, der prioriterer sikkerheden. Udfordringen i, at individuel viden ikke nødvendigvis medvirker til løft af arbejdsmiljøet, gælder især, hvor der i forvejen er udfordrende kommunikation på arbejdspladsen, og dermed hvor der er det største behov. Vi mener derfor, at Arbejdstilsynets ressourcer kan anvendes mere effektivt eller ressourcerne kan anvendes mere effektivt i andre instanser indenfor det forebyggende arbejdsmiljøarbejde (F.eks BFA, NFA, som anført nedenfor)

Det vurderes i bemærkningerne til lovforslaget, at en direkte vejledende information, generet på data om eksempelvis ansættelsessted og timeantal, vil opleves relevant, men DSFiA gør opmærksom på, at egentlig relevans og forventet effekt alene opnås, når det sikres, at viden omsættes til reel læring for den enkelte samt organisationen. Information om arbejdsmiljø, bør således ske i en organisatorisk og dialogbaseret kontekst, gerne med omdrejningspunkt i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Såfremt Arbejdstilsynet ønsker at supplere deres tilsynsvirksomhed med understøttende kommunikation, så kan DSFiA se en mulig virkning i, at der i forbindelse med et tilsyn informeres om særlig relevant arbejdsmiljøviden til ansatte. En information, der forbindes med den øvrige kontakt og kommunikation med virksomheden.

På linie med ovenstående er DSFiA ikke positive overfor en fremtidig prioritering af direkte information fra Arbejdstilsynet til **virksomhederne**. Hvis ressourceforbruget til udarbejdelse og fremsendelse af en sådan information skal stå mål med en forventet effekt, skal informationen relateres til et tilsynsbesøg.

DSFiA har en samlet bekymring når det gælder direkte information fra Arbejdstilsynet til borgere og virksomheder. Arbejdstilsynet er den eneste instans i Danmark, der har hjemmel til at varetage uanmeldte tilsyn med lovmedholdelige konsekvenser, hvilket DSFiA ser et afgørende behov for. Hvis Arbejdstilsynet fremover skal prioritere direkte information, er der en stor fare for at ressourcerne til tilsyn og opfølgning begrænses.



Dansk Selskab for
Fysioterapi i Arbejdsliv

Afsluttende ønsker DSFiA at gøre opmærksom på, at arbejdsmiljøsystemet i Danmark indeholder andre aktører, som oplagt kan varetage, den i lovforslaget foreslåede direkte information:

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har, udover opgaven med at bedrive forskning på arbejdsmiljøområdet, en formidlingsforpligtelse, der blandt andet retter sig mod virksomheder i Danmark.

BrancheFællesskaberne for Arbejdsmiljø skal bistå virksomhederne med information og vejledning om arbejdsmiljø, mhp. at bidrage til at løse eller forebygge arbejdsmiljøproblemer.

Til: Arbejdstilsynet

Høringssvar vedrørende lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Dansk Selskab for Fysioterapi har med interesse læst lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år. Vi takker for muligheden for at afgive høringssvar og kvitterer for et overvejende solidt arbejde.

Følgende høringssvar leveres på vegne af Dansk Selskab for Fysioterapi (DSF) i samarbejde med Dansk Selskab for Fysioterapi i Arbejdsliv.

Bemærkninger til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Den nye lov er i sin helhed vellykket.

Vi har følgende konkrete kommentarer til arbejdet, som arbejdsgruppen kan tage til efterretning i den endelige revision:

Kommentarer til afsnit 2.2: Ophævelse af ordningen med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat:

- Vi er positive overfor, at også arbejdsmiljøcertificerede virksomheder fremover og på lige fod med andre, udtages til tilsyn.
- Vi anser, at den beskrevne mulighed for, at en virksomhed med erhvervet arbejdsmiljøcertifikat kan offentliggøres på en liste på Arbejdstilsynets hjemmeside, og således fortsat kunne skille sig ud som havende særligt fokus på det gode arbejdsmiljø, vil være en yderst relevant motivationsfaktor.
- Vi ser det ikke som egentlig problematisk, at nedlæggelsen af ordningen medfører en ophævelse af de særlige danske krav.
- Vi mener, at den fremtidige udtagelse af arbejdsmiljøcertificerede virksomheder til tilsyn, vil medføre et øget ressourcekrav til Arbejdstilsynet, idet behov for tilsyn på øvrige virksomheder stadig vil være det samme. Dette bekymrer, idet vi ser et afgørende behov for at Arbejdstilsynet, som minimum, opretholder den nuværende kadence for tilsyn.

Kommentarer til afsnit 2.3 Hjemmelsgrundlag for adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.v.:

- Vi er stærkt bekymrede ved udsigten til en fremtidig prioritering af, at Arbejdstilsynet skal udarbejde og fremsende direkte information til **borgerne**. Vi mener derfor, at Arbejdstilsynets ressourcer kan anvendes mere effektivt eller ressourcerne kan anvendes mere effektivt i andre instanser indenfor det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

- Det vurderes i bemærkningerne til lovforslaget, at en direkte vejledende information, generet på data om eksempelvis ansættelsessted og timeantal, vil opleves relevant, men vi gør opmærksom på, at egentlig relevans og forventet effekt alene opnås, når det sikres, at viden omsættes til reel læring for den enkelte samt organisationen. Information om arbejdsmiljø, bør således ske i en organisatorisk og dialogbaseret kontekst, gerne med omdrejningspunkt i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.
- Såfremt Arbejdstilsynet ønsker at supplere deres tilsynsvirksomhed med understøttende kommunikation, så kan vi se en mulig virkning i, at der i forbindelse med et tilsyn informeres om særlig relevant arbejdsmiljøviden til ansatte. En information, der forbindes med den øvrige kontakt og kommunikation med virksomheden.

Vi håber, at arbejdsgruppen og Arbejdstilsynet finder kommentarerne i høringssvarene anvendelige at arbejde videre med i kvalificeringen af loven.

Såfremt der er opklarende spørgsmål eller yderligere behov, er vi naturligvis behjælpelige.

Med venlig hilsen

Rasmus Gormsen Hansen

Formand Dansk Selskab for Fysioterapi

Høringssvaret er udarbejdet med input fra



Dansk Selskab for
Fysioterapi i Arbejdsliv

Skema til hørings svar

Hørings svar afgives i nedenstående skema. Der må ikke skrives direkte i bekendtgørelsestekst/vejledningsteksten. Bemærkninger til hinandens bemærkninger skal være håndteret før hørings svar sendes til sekretariatet.

Vær venligst opmærksom på, at et manglende svar tolkes som tilslutning.

Generelle bemærkninger til de foreslåede regelændringer	Bemærkninger til specifikke bestemmelser	Eventuelle øvrige bemærkninger
	<p>Fagbevægelsens Hovedorganisation foreslår, at det i lovberetningerne tydeliggøres, at det er alle bestemmelser i § 13, som det IKKE er hensigten at ændre. Det gælder således også § 13, stk. 5.: "<i>Ved arbejde i øvrigt, der indebærer en særlig risiko for vold, må unge ikke beskæftiges, medmindre de unge arbejder sammen med en person over 18 år</i>", som det ikke er hensigten at ændre.</p> <p>Dette vil også være i overensstemmelse med de aftaler FOA og KL har indgået om inspirationsansættelser for unge under 18 år hvoraf det bl.a. fremgår, at det er et særligt krav til arbejdsgiveren at:</p> <ul style="list-style-type: none">• Arbejde der indebærer voldsrisiko: unge under 18 år må ikke udføre arbejde alene, der indebærer en særlig risiko for vold, men skal udføre arbejdet sammen med en person, der er fyldt 18 år.	<p>I forbindelse med unges under 18 års alene arbejde fremgår det, at det ikke er hensigten, at bestemmelserne i § 13 i bekendtgørelse om unges arbejde skal ændres som følge af den foreslåede lovændring og der citeres fra den del af § 13, der omhandler beskæftigelse på visse arbejdspladser som fx grillbarer mv.</p>



FRISKOLERNE

Friskolernes Hus
Middelfartvej 77
5466 Asperup

62 61 30 13
kontakt@friskolerne.dk
www.friskolerne.dk

Høringssvar: En række love. Arbejdstilsynet

8. november 2024.

FRISKOLERNE takker for muligheden for at afgive høringssvar i ovenstående Høring, der omfatter en række love.

Vi forholder os til flg. love, der berører vores område:

- mulighed for at vejlede 13-17-årige om fritidsjob i den kommunale ungeindsats
- udvidelse af arbejdstidsreglerne for unge i alderen 15-17 år, der er færdige med grundskole eller lignende, og
- fremrykning af datoen for afslutningen af undervisningspligten

Vi bakker op om de beskrevne lovændringer og kan se gode perspektiver for skolens ældste elever.

Vi imødeser informationsmateriale målrettet hhv. skoler og elever og deres forældre. Når det kommer, vil vi gerne bidrage til at distribuere det til vores 280 medlemsskoler.

Venlig hilsen

Peter Bendix Pedersen
Formand for FRISKOLERNE

Maren Skotte
Sekretariatsleder

Venlig hilsen

Peter Bendix Pedersen
Formand for FRISKOLERNE

Maren Skotte
Sekretariatsleder



Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Ankestyrelsens bidrag til høring over en række love herunder klarificering af reglerne om årsløn m.v. i arbejdsskadesikringsloven.

Arbejdstilsynet har ved mail af 4. oktober bedt Ankestyrelsen om bidrag til besvarelse af høring om ovenstående.

Ankestyrelsens bemærkninger

Ankestyrelsen har ingen bemærkninger til det fremsendte.

Venlig hilsen

Steen Østergaard Jensen

18. november 2024

J.nr. 24-99453

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr.:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid - reception:
man-fre kl. 9.00-15.00

Åbningstid - telefon:
man-tir kl. 9.00-15.00
ons lukket
tor-fre kl. 9.00-15.00

8. november 2024

Høringssvar fra AM-PRO til udkast til Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år

Med henvisning til Arbejdstilsynets høringsbrev af 4. oktober 2024 (j.nr. 2024 – 56220 og j.nr. 2024-4669) skal AM-PRO hermed kommentere det forslag til ændring af reguleringen af børns og unges arbejde, som fremgår af udkastet til lov om ændring af de nævnte love.

Vi ved fra tidligere forskning, at unge oftere oplever, at deres arbejde er fysisk tungt og med belastende arbejdsstillinger end ældre medarbejdergrupper. De almindeligt gældende normer for belastning af bevægeapparatet er som udgangspunkt baseret på erfaringer med helbreds-skader blandt voksne, og den forskningsmæssige viden om langtidsvirkningerne af bevægeapparatbelastninger på unge, der ikke er udvoksede, er meget begrænset.

Vi ved også fra tidligere forskning, at unges psykiske reaktioner på traumatiske oplevelser ifm. trusler, vold, seksuel chikane samt kvantitative og følelsesmæssige krav kan være stærkere og mere langvarige end hos voksne.

AM-PRO skal samtidig bemærke at en række af de påvirkninger børn og unge erfaringsmæssigt udsættes for i arbejds-situationer er påvirkninger, der giver anledning til akkumulerende skader, så en fremrykning af de unges erhvervsdebut må derfor antages samtidig at fremrykke tidspunktet for afgang fra erhvervslivet. Dette gælder ikke kun bevægeapparatpåvirkninger og traumatiske oplevelser, men også fx hudskader, som unge ofte udsættes for i forbindelse med vådt arbejde i restaurations- og rengøringsbranchen.

AM-PRO er derfor betænkelig ved at lempe virksomhedernes adgang til at ansætte børn og unge til jobs med risiko for bevægeapparatbelastninger og psykosociale påvirkninger, herunder at udvide adgangen til at ansætte børn og unge til aftenarbejde, idet de foreslåede ændringer fx vil betyde, at en ung kasseassistent på 15 år i en dagligvareforretning vil skulle nægte en 17-årig at købe alkohol i en situation, hvor den 17-årige måske allerede er beruset. Jo senere på aftenen jo mere sandsynligt vil et sådant scenario være. I det hele taget er risikoen for verbale eller fysiske konfrontationer med kunder og krænkende handlinger af seksuel karakter større sent på aftenen, hvorfor unge medarbejdere bør udsættes mindst muligt for sådanne risici.

Endvidere finder AM-PRO at 'undervisningspligten' er en uheldig afgrænsning af hvem, der må arbejde til langt ud på aftenen, idet fx elever på EPX, HHX og STX og lignende vil have lige så store vanskeligheder ved at være friske til undervisning om morgenen efter at have været på arbejde aftenen før, som elever omfattet af undervisningspligten. Det kunne derfor være relevant at indføre en regulering, der sikrer de unge 11 timers sammenhængende hvile pr. døgn.

AM-PRO skal gøre opmærksom på, at unge uden særlig erhvervs erfaring, har behov for en langt mere kvalificeret arbejdsmiljøledelse end ældre medarbejdere, og at det er helt afgørende at virksomheden bakker de unge ledelsesmæssigt op med grundig og forståelig information om arbejdets risici, arbejdsmiljømæssig korrekt udførelse af arbejdet, effektivt tilsyn og støtte ifm. arbejdets udførelse og information om virksomhedens AMO, ledelse og retningslinjer for arbejdet. Det er ledelsesopgaver, som de færreste virksomheder erfaringsmæssigt varetager særligt kvalificeret, og som der ikke er noget der indikerer, at de skulle have arbejdsmiljøfaglige og ledelsesmæssige kompetencer til umiddelbart selv at kunne løfte. AM-PRO savner derfor skærpede krav til den ledelsesmæssige varetagelse af sådanne arbejdsmiljøopgaver til virksomheder med børn og unge fx i form af en screenings- eller certificeringsordning i lovforslaget.

Med venlig hilsen

AM-PRO

Anders Kabel, sekretariatsleder, info@am-pro.dk, +45 40 15 74 64, www.am-pro.dk

Postadresse: AM-PRO c/o Arbejdsmiljørådgiverne, H. C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V

Arbejdstilsynet
Att.: Jeanne Borgkvist
Landskronagade 33
2100 København Ø

København den 8. november, 2024

Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år

Danske SOSU-skoler og Danske SOSU-skoler – Bestyrelserne takker for invitationen til at afgive høringssvar til ovennævnte lovforslag. Foreningerne afgiver et fælles høringssvar.

Foreningerne er positivt indstillet overfor de dele af lovforslaget, der udmønter aftale om flere fritidsjob. Foreningerne er enige i aftalens ambition om at skabe flere fritidsjob – ikke mindst på velfærdsområdet, hvor bl.a. spireordningen forventes at kunne medvirke til styrket rekruttering til uddannelserne.

Foreningerne ser også positivt på at udvide tidsrummet, hvor unge, der ikke er omfattet af undervisningspligten, må arbejde. Tilsvarende kan foreningen støtte fremrykningen af udløbstidspunktet for undervisningspligten, så denne fremover slutter d. 1. juli i stedet for som hidtil d. 31. juli. Samlet mener vi, at disse ændringer vil kunne bidrage til, at flere unge får mulighed for at opnå et fritidsjob.

Vi finder det hensigtsmæssigt, at der med lovforslaget skabes hjemmel til at Arbejdstilsynet kan gennemføre adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.v. i form af direkte vejledende kommunikation til ansatte og andre målgrupper, f.eks. borgere i øvrigt, om arbejdsmiljømæssige spørgsmål. Dette forventes også at omfatte uddannelsessøgende samt unge under uddannelse.

Vi har herudover ikke bemærkninger til de i lovforslaget indeholdte forslag til ændringer.

Med venlig hilsen
På foreningernes vegne
e.b.

Michael Kümmel
chefkonsulent

Danske SOSU·skoler
Bestyrelserne

Danske SOSU·skoler
En uddannelse i livskvalitet

Ny Vestergade 17, 2. sal • 1471 København K
42 41 35 01 • sosu@sosu.dk

Arbejdstilsynet
Att.: Jeanne Borgqvist
at@at.dk
jb@at.dk

Svar på høring over forslag til lov om flere love.

8. november 2024
JSL
Dok ID: 429244

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 4. oktober 2024 modtaget høring over forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

DA har på vegne af DA-fællesskabet følgende bemærkninger til forslaget:

Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø

Fritidsjobs: DA noterer sig for forslagets del om Lov om Arbejdsmiljø, at det udmønter dele af den politiske aftale om fritidsjobs, så tidsrummet for hvornår på døgnet unge, der er mellem 15-17 år og som ikke er omfattet af undervisningspligten, må arbejde, udvides.

DA støtter regeringens ønske om, at flere unge får mulighed for fritidsjob, ikke mindst da det kan fremme, at flere unge senere vælger en faglært uddannelse.

DA forudsætter, at lovændringen fører til konsekvensrettelser i de tilsvarende arbejdstidsbestemmelser i bekendtgørelsen om unges arbejde.

DA støtter i øvrigt denne del af lovforslaget, og har ikke konkrete bemærkninger.

Arbejdsmiljøcertifikater: Lovforslaget udmønter arbejdsmiljøforligskredsens beslutning fra juni 2024 om at nedlægge ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater. DA finder, at en certificeret virksomheds offentliggørelse på Arbejdstilsynets hjemmeside bør være frivillig, og det fremgår da også af afsnit 2.2.2 at være det, der er tilsigtet.

DA støtter denne del af lovforslaget, og har ikke konkrete bemærkninger.

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk

Kommunikation til ansatte mv.: Lovforslaget lægger op til at tilvejebringe hjemmel til, at Arbejdstilsynet kan gennemføre direkte adfærdsbaseret kommunikation til ansatte og andre målgrupper og at anvende oplysninger i indkomstregistret m.fl.

DA anerkender, det kan være relevant med direkte, målrettet kommunikation om arbejdsmiljø til andre end arbejdsgivere og arbejdsmarkedets parter. Det bemærkes dog, at Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø har udarbejdet meget vejledningsmateriale med både arbejdsgivere og ansatte og andre som målgruppe, og dermed allerede i dag opfylder en stor del af behovet.

Ved direkte adfærdsbaseret kommunikation fra Arbejdstilsynet til ansatte finder DA det centralt, at den tager udgangspunkt i Arbejdstilsynets rolle som myndighed på arbejdsmiljøområdet, og dermed fokuserer på reglerne, og hvordan de kan overholdes.

Med en udvidet hjemmel for Arbejdstilsynet til direkte vejledning ser DA en risiko for juridiske konsekvenser, ifald den direkte kommunikation direkte eller indirekte, kan opfattes af de ansatte som en instruktion i, hvordan arbejdet skal udføres.

DA finder det derfor nødvendigt, at der i bemærkningerne til loven bliver beskrevet en udførlig og klar afgrænsning af hjemlens rækkevidde. Det skal forebygges, at kommunikation til de ansatte får en form og et indhold, som kan give anledning til konflikter, misforståelser og uklarhed på virksomhederne, f.eks. om hvem der afgør, hvordan et arbejde skal planlægges, tilrettelægges og udføres.

DA foreslår derfor, at følgende indarbejdes i bemærkningerne til loven:

For det første, at hjemlen til direkte adfærdsbaseret kommunikation alene anvendes til hele grupper af ansatte, såsom en jobgruppe eller en hel branche. Der skal ikke ske særskilt kommunikation til de ansatte eller grupper af ansatte, på én enkelt virksomhed. Den direkte kommunikation skal dermed heller ikke omfatte f.eks. opfordringer til at give information om bestemte virksomhedsforhold til Arbejdstilsynet, eller f.eks. at dele oplysninger om konkrete tilsynssager.

For det andet, at direkte kommunikation til ansatte ikke bliver specifik i forhold til en konkret arbejdsopgave. Det skal sikres, at der ikke sker misforståelser om, at det er arbejdsgiveren, der har beføjelserne til at tilrettelægge arbejdet og instruere i, hvordan et konkret arbejde skal udføres.

Som ét eksempel på hvor der kan opstå uklarhed og misforståelser vil DA fremhæve, at der i lovforslagets bemærkninger er nævnt mulighed for direkte vejledende kommunikation til håndværkere, der renoverer

bygninger med asbest. Eksemplet rejser uhensigtsmæssig tvivl om, hvor tæt Arbejdstilsynet vil gå i konkrete anvisninger til ansatte på, hvilke foranstaltninger der skal træffes ved et konkret renoveringsarbejde, de er beskæftiget med.

DA opfordrer derfor Arbejdstilsynet til at foretage en grundig juridisk kvalitetssikring af al direkte kommunikation til ansatte, før det lanceres.

For det tredje bør det fremgå af lovbemærkningerne, at direkte kommunikation og vejledning til ansatte skal være neutral, baseret på evidensbaseret faglig viden og skal være afgrænset til forhold, der sigter på forebyggelse.

Hensynet til at få gennemslag i kommunikationen til ansatte må ikke gå på kompromis med disse kriterier, f.eks. med skarpvinklede, generelle eller forsimplede budskaber.

DA henviser i den sammenhæng til, at direkte information til ansatte og andre allerede er integreret i vejledningsmateriale fra Branchefællesskaberne. BFA'ernes vejledningsmateriale er velegnede til dette, da det er kendetegnet ved at være anvendelsesorienteret i forhold til arbejdsopgaverne, og allerede har en bred målgruppeorientering. Arbejdstilsynet opfordres derfor til at have en tæt dialog med BFA'erne om nye materialer med de ansatte som målgruppe.

For det fjerde bør det fremgå, at direkte kommunikation til ansatte alene skal have et forebyggende sigte jf. arbejdsmiljølovens område, og at der ikke sker direkte adfærdsbaseret kommunikation om tilgrænsede forhold, såsom motion på arbejdspladsen og lign.

For det femte bør der, for at understøtte samarbejdet på virksomhederne, altid være fuld gennemsigtighed, når Arbejdstilsynet på eget initiativ kommunikerer direkte til ansatte i en branche eller jobgruppe. Derfor bør direkte kommunikationsinitiativer til ansatte altid deles med offentligheden og virksomhederne.

For det sjette er væsentligt, at oplysninger om indkomst og ansættelsesforhold alene kan anvendes til at finde relevante modtagere af den direkte kommunikation, og at denne som nævnt *udelukkende* er om forhold reguleret i arbejdsmiljø- eller arbejdsskadeloven. DA lægger afgørende vægt på dette forhold og **foreslår derfor**, at denne afgrænsning bliver udtrykkeligt angivet i lovbemærkningerne.

For det syvende foreslår DA endelig, at hjemlen til direkte, adfærdsbaseret kommunikation bliver fastsat med en solnedgangsklausul, således at der konkret skal evalueres og tages stilling til hvorvidt direkte

adfærdsbaseret kommunikation til ansatte og andre grupper er egnet, før adgangen evt. etableres som en varig bestemmelse.

Databeskyttelse: I lovforslaget foreslås et præciseret hjemmelsgrundlag til håndtering af retten til oplysning og retten til indsigt efter databeskyttelsesreglerne, når det er nødvendigt for udøvelsen af Arbejdstilsynets virksomhed, samt i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.

DA bemærker, at i forhold til retten til indsigt i hvad f.eks. ansatte ved et tilsyn oplyser om en arbejdsgiver, er der allerede i databeskyttelseslovens § 22 taget stilling til, hvomår offentlige interesser vægter tungere end borgerens interesse i at få kendskab til sine data. Arbejdstilsynet beskriver selv i bemærkninger til lovforslaget, at de efter en konkret vurdering kan være omfattet af databeskyttelseslovens § 22, hvorfor den foreslåede regelændring må anses for at være overflødig.

Kunstig intelligens: Der foreslås et hjemmelsgrundlag til, at Arbejdstilsynet kan anvende kunstig intelligens i forbindelse med tilsynets opgaver efter arbejdsmiljølovens § 72.

DA har ikke bemærkninger til denne del af lovforslaget.

Lov om arbejdsskadesikring

DA noterer sig, at forslaget indeholder nødvendige rettelselser til lov nr. 1541 af 12. december 2023, om bl.a. fastsættelse af årsløn for tilskadekomne, som arbejder på nedsat tid på grund af pasning af et sygt eller handicappet familiemedlem og personer med DIS-indkomst.

DA forudsætter, at alle forslag til ændringer medvirker til at opfylde ambitionen fra Arbejdsskadeaftalen fra september 2022 om en ny og forenklet årslønsberegning både for så vidt angår hovedreglen og undtagelserne, som kan medvirke til kortere sagsbehandlingstid og forenklede sagsforløb.

DA bemærker i den forbindelse, at det fremgår af Arbejdsskadeaftalen fra september 2022, at Beskæftigelsesministeriet vil følge implementeringen af forslaget tæt. Herunder i forhold til sagsbehandlingstid, erstatningsudmåling og konsekvenserne for tilskadekomne med deltidsansættelse.

DA har ikke konkrete bemærkninger til denne del af lovforslaget.

Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

DA er enig i de fremsendte ændringsforslag og har derfor ingen bemærkninger.

Lov om mægling i arbejdsstridigheder

DA er enig i de fremsendte ændringsforslag og har derfor ingen bemærkninger.

Lov om kommunal indsats for unge under 25 år

DA noterer sig, at det foreslås, at den kommunale vejledning af 13-17-årige, kan omfatte vejledning om fritidsjob som en integreret del af uddannelses- og erhvervsvejledningen af den enkelte unge. Dertil foreslås det, at udløbstidspunktet for undervisningspligten fremrykkes fra udgangen af juli til udgangen af juni, så flere 15-16-årige kan tage et fritidsjob i sommerferien med langt færre begrænsninger.

DA støtter, at lovforslagets § 6 og 7 udmønter dele af den politiske aftale om, at flere unge skal have et fritidsjob.

DA foreslår, at undervisningspligten *ophører den 30. juni fremfor den 1. juli*, som fremgår af lovforslaget. Det er nødvendigt for at være i overensstemmelse med den politiske aftale, hvor der står, at man vil "*fremrykke datoen for afslutningen af undervisningspligten fra udgangen af juli til udgangen af juni*" og for at undgå forvirring ved ansættelser, der påbegyndes 1. juli.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Jens Skovgaard Lauritsen

Høring af lovforslag - præcisering af ændringer i arbejdsskadesikringsloven

F&P har modtaget høringsudkast til justeringer i en række love, herunder arbejdsskadesikringsloven. F&P's bemærkninger fremgår nedenfor.

§ 2

Til nr. 8-11

F&P foreslår, at det i lovtæksten eller bekendtgørelsen om årsløn præciseres, således, at det eksplicit fremgår, at tabt arbejdsfortjeneste, som udbetales jf. den sociale lovgivning, ikke betragtes som indtægt, og derfor ikke indgår i beregningen, der fastsætter af tilskadekomnes årsløn. Vi vurderer at præciseringen er hensigtsmæssig, fordi tabt arbejdsfortjeneste, der modtages i forbindelse med pasning af sygt barn, kan betragtes som indkomst ved arbejde, da tilskadekomne har påtaget sig arbejdet og får sin sædvanlige løn erstattet med tabt arbejdsfortjeneste.

Til nr. 13

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen "Hensigten med bestemmelsen er at afgrænse den periode, som kan danne grundlag for fastsættelsen af årslønnen i de tilfælde, hvor indkomsten forud for arbejdsskaden har været påvirket af en ulykke eller sygdom. Med bestemmelsen er det alene perioden efter ulykken eller sygdommen, der kan danne grundlag for årslønnen, som herefter fortsat skal fastsættes"

F&P bemærker hertil, at vi ikke kan gennemskue om henvisningerne til § 24 stk. 2 nr. 1-5 og nr. 7-13 indfrier hensigten med lovændringen, eller får den modsatte virkning.

Til nr. 19

F&P bemærker, at ændringen betyder, at det i bestemmelsen er tilføjet, at der skal tages udgangspunkt i det indtægtsår inden for de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskadens indtræden, hvor indkomsten var højest. F&P bemærker at denne tilføjelse umiddelbart er uhensigtsmæssig,

08.11.2024

F&P
Philip Heymans Allé 1
2900 Hellerup
Tlf.: 41 91 91 91
fp@fogp.dk
www.fogp.dk
CVR 11 62 81 84

Lene Zeuthen Vang
Chefkonsulent
lvz@fogp.dk

Sagsnr. GES-2011-00385
DokID 499094

henset til, at den aktuelle arbejdsevne i fleksjobbet på skadestidspunktet som antages at afspejle tilskadekomnes arbejdsevne på skadestidspunktet, idet timetallet, som tilskadekomne arbejder, er fastsat på grundlag af hvad tilskadekomne er i stand til at arbejde på skadestidspunktet.

F&P

Sagsnr. GES-2011-00385

DokID 499094

§ 3

Til nr. 1

F&P bemærker, at der er behov for også at præcisere overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelserne for § 29 stk. 2 og 3. Retstilstanden er uklar ift. om ikrafttrædelsen gælder for nye skader sket den 1. juli 2024 eller senere, for skader afgjort den 1. juli 2024 eller senere eller alle skader (genoptagelse).

F&P foreslår, at retstilstanden præciseres med henblik på at undgå at belaste domstolene med unødvendige retssager.

21. oktober 2024

Til Arbejdstilsynet

Høringssvar

Børne- og Kulturchefforeningen takker for muligheden for at afgive høringssvar i forhold til udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Børne- og Kulturchefforeningen er positiv i forhold til lovforslaget muligheder for mere fleksible rammer for unges fritidsjob, idet forskning fra bl.a. Rockwoolfonden viser, at fritidsjob for unge har afgørende betydning for deres senere tilknytning til uddannelse og arbejdsmarked.

Med venlig hilsen

Rasmus Byskov-Nielsen

Vicekommunaldirektør, Ikast-Brande Kommune
Formand for Børne- og Kulturchefforeningen

Helle Støve

Direktør for Børn og Unge, Holstebro Kommune
Formand for Børne- og Kulturchefforeningens Børne- og Familienetværk

Michael Gravesen

Direktør, Kalundborg Kommune
Formand for Børne- og Kulturchefforeningens Skolenetværk

Claus Svold

Børne- og Ungedirektør, Vejle Kommune
Formand for Børne- og Kulturchefforeningens Ungenetværk

Høringssvar fra Autismeforeningen vedr. udkast til lovændringer om unge i fritidsjob og arbejdsmiljøregulering

Autismeforeningen ser positivt på flere elementer i det fremsatte lovforslag, der søger at fremme unges muligheder vedr. fritidsjob. Dog er der enkelte elementer i lovforslaget, hvor vi har en række bekymringer vedrørende vores målgruppe, unge med autisme, og det potentielle behov for støtte, viden og specialiseret vejledning. Nedenfor uddybes vores bekymringer og forslag til tilpasninger, som vi mener vil bidrage til en mere inkluderende tilgang i lovforslaget.

1. Vejledning af 13-17-årige om fritidsjob i den kommunale ungeindsats

Vi støtter, at den kommunale ungeindsats skal vejlede unge om fritidsjob. For unge med autisme kan fritidsjob være et væsentligt skridt i forhold til fællesskab, kompetencer, uddannelse og arbejdsidentitet, det at kunne have et fritidsjob forudsætter dog ofte en særlig støtte, en viden og fleksibilitet i forhold til den enkelte unge med autisme. Det er afgørende, at vejledningen også bliver tilpasset unge med autisme og deres behov, f.eks. ved at tilbyde autismspecifik vejledning om fritidsjob, tilbyde hjælpemidler, støttepersoner eller andet. Unge med autisme er forskellige og bidrager til arbejdsmarkedet på vidt forskellige måder. Vejledningen i den kommunale ungeindsats bør imødekomme og understøtte disse forskelligheder igennem en høj autisme faglighed i vejledningen, samt at kunne tilbyde eventuelle støtte muligheder i forlængelse af fritidsjobbet.

Forslag til tilføjelse:

Vi opfordrer til, at der tilføjes en forpligtelse for kommunerne til at tilbyde særligt tilrettelagt vejledning, målrettet unge med autisme, så de får mulighed for at træde ind på arbejdsmarkedet på lige fod med deres jævnaldrende.

2. Udvidelse af arbejdstidsregler for 15-17-årige, der har afsluttet grundskolen

Udvidelsen af arbejdstidsreglerne kan give flere unge mulighed for at tage længere arbejdsdage. Dog er vi bekymrede for, at unge med autisme, som kan have behov for struktur og en stabil dagsrytme, kan komme under pres, hvis der ikke tages højde for særlige hensyn og/eller begrænsninger.

Forslag til tilføjelse:

Lovforslaget bør sikre, at arbejdsgivere modtager vejledning i at tage hensyn til unge medarbejdere med autisme, så de ikke jf. dette forslag får arbejdsopgaver og arbejdstider, der kan være overvældende og føre til overbelastning. Arbejdstilsynet bør være opmærksom på dette, og bør udarbejde specifikke retningslinjer og kurser for arbejdsgivere om ansættelse af unge med særlige behov, herunder autisme.

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

8. november 2024

Afslutning

Vi opfordrer til, at de nødvendige tilføjelser indarbejdes, så lovforslaget kan bidrage til at også flere unge med autisme får muligheden for at varetage et fritidsjob og dermed øge understøttelsen af unge med autisme i deres vej mod at blive en aktiv del af arbejdsmarkedet. Det er afgørende, at nye muligheder for fritidsjob ledsages af viden, fleksibilitet og hensyn til unge med autisme i både arbejdsmiljøet på arbejdspladsen og i vejledningen mod et fritidsjob, så unge med autisme kan føle sig trygge og motiverede til at tage del i arbejdsfællesskaber på lige vilkår med andre unge.

Med venlig hilsen

Karina Bundgaard

Landsformand Autismeforeningen



Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Sendt til: at@at.dk og jb@at.dk
Sendt i kopi til: jm@jm.dk

12. november 2024

J nr. 2024-11-0200
Dok.nr. 656574
Sagsbehandler
Ajla Catovic

Datatilsynets bemærkning til udkast til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år

1. Indledende bemærkninger

Arbejdstilsynet har ved brev af 4. oktober 2024 anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger til ovennævnte udkast til lovforslag. Som aftalt telefonisk den 30. oktober 2024 mellem Datatilsynet og Arbejdstilsynet, fremsendes Datatilsynets høringssvar den 12. november 2024.

Datatilsynet har alene forholdt sig til lovudkastets § 1, nr. 4, 5 og 8.

De anførte bestemmelser giver Datatilsynet anledning til nedenstående bemærkninger:

2. Udkastets § 1, nr. 3 og 4 (lov om arbejdsmiljø § 72, stk. 1 og 2)

2.1. Det fremgår af § 72, stk. 1, i arbejdsmiljøloven, at Arbejdstilsynets opgaver består i blandt andet at vejlede og påse, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes.

Det fremgår af lovudkastets § 1, nr. 3, at § 72, stk. 1, nr. 1, i arbejdsmiljøloven ændres, hvorefter Arbejdstilsynet fremover, ud over at vejlede virksomheder, branchefællesskaber mv., også får til opgave at vejlede "ansatte" og "andre målgrupper" om arbejdsmiljømæssige spørgsmål. Datatilsynet har forstået det sådan, at det er Arbejdstilsynets opfattelse, at disse personer ikke allerede er omfattet af § 72, stk. 1, nr. 1, og at der er reelt behov for en lovhjemmel for, at tilsynet også kan vejlede de pågældende.

Det fremgår af lovens § 72, stk. 2, at Arbejdstilsynet kan få terminaladgang til nødvendige oplysninger i indkomstregisteret, og i told- og skatteforvaltningens registreringssystem for virksomheder med henblik på identifikation af virksomheder på baggrund af anmeldte erhvervs sygdomme, og analyse- og statistiske formål på arbejdsmiljøområdet.

Det foreslås i lovudkastets § 1, nr. 4, at bestemmelsen ændres, således at Arbejdstilsynets adgang til de nævnte registre også kan begrundes af tilsynets vejledningsforpligtelse. Registeradgangen foreslås således udvidet.

Datatilsynet
Carl Jacobsens Vej 35
2500 Valby
T 3319 3200
dt@datatilsynet.dk
datatilsynet.dk

CVR 11883729

Ændringen vil indebære, at Arbejdstilsynet, til brug for gennemførelse af direkte vejledende kommunikation til ansatte om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, kan indsamle oplysninger fra indkomstregistret m.fl., om de ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato, samt timetal.

Af de specielle bemærkninger til lovdkastets § 1, nr. 4, fremgår bl.a. følgende:

"De behandlinger af personoplysninger, som efter forslaget vil blive foretaget hos Arbejdstilsynet, skal leve op til de regler, som er fastlagt i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven. Lovforslaget vil således ikke indebære fravigelse af databeskyttelsesforordningen eller databeskyttelsesloven.

Det følger bl.a. af artikel 5 i databeskyttelsesforordningen, at behandling af personoplysninger skal være sagligt og proportionalt. Arbejdstilsynet vil endvidere sikre, at der kun gives adgang til oplysningerne for medarbejdere, som er autoriserede hertil.

I overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen vil autorisationen alene blive givet til medarbejdere, der er beskæftiget med de formål, hvortil oplysningerne indhentes. Der henvises i forhold til samkøring til Justitsministeriets betænkning nr. 1565/2017 om databeskyttelsesforordningen, side 86-87 og side 96-97.

Forslaget vil sikre, at der også efter databeskyttelsesreglerne er et klart og sikkert retsgrundlag for behandling af personoplysningerne.

Forslaget vil forudsætte, at Arbejdstilsynet enten opdaterer sin eksisterende dataudvekslingsaftaler med STAR eller indgår en ny dataudvekslingsaftale med Skatteministeriet om behandling af oplysningerne i indkomstregistret til formålet."

2.2. Det følger af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, at en behandling af personoplysninger er lovlig, hvis behandlingen er nødvendig af hensyn til udførelse af en opgave i samfundets interesse, eller som henhører under offentlig myndighedsudøvelse, som den dataansvarlige har fået pålagt.

For at benytte databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, som hjemmelsgrundlag skal grundlaget for behandlingen af personoplysninger ifølge til databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 3, 1. pkt., fremgå af enten af EU-retten eller medlemsstaternes nationale ret, som den dataansvarlige er underlagt. I henhold til databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 2, kan en medlemsstat indføre bl.a. "mere specifikke bestemmelser for at tilpasse anvendelsen af denne forordnings bestemmelser om behandling med henblik på overholdelse af stk. 1, litra c) og e)".

Det er Datatilsynets forståelse, at der med ændringsforslaget ønskes tilvejebringelse af en national hjemmel til behandlingen af personoplysninger, således at Arbejdstilsynet kan tilgå indkomstregistret m.fl. til brug for Arbejdstilsynets vejledningsopgave i henhold til lovens § 72, stk. 1, nr. 1, og at behandlingsgrundlaget således vil udgøres af databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 1, litra e, jf. arbejdsmiljølovens § 72, stk. 2.

Datatilsynet har på den baggrund forstået det således, at det er Arbejdstilsynets opfattelse, at den foreslåede bestemmelse ligger inden for det nationale råderum efter

databeskyttelsesforordningens artikel 6, stk. 2 og 3. Datatilsynet har ikke forholdt sig nærmere hertil, herunder selv foretaget en vurdering af, hvorvidt den foreslåede bestemmelse ligger inden for det nationale råderum.

Side 3 af 9

2.3. Det fremgår af pkt. 2.3.3 i de almindelige bemærkninger til lovforslaget, at Arbejdstilsynet med den foreslåede udvidelse af registeradgangen kan "anvende" oplysninger om de ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode m.v. Det fremgår imidlertid af de specielle bemærkninger til § 1, nr. 4, at Arbejdstilsynet med den foreslåede udvidelse af registeradgangen kan "indsamle" oplysningerne til de oplyste formål.

Bestemmelsen i arbejdsmiljølovens § 72, stk. 2, fastslår, at Arbejdstilsynet "har terminaladgang". Datatilsynet forudsætter, at den gældende bestemmelse skal forstås sådan, at terminaladgangen kun kan anvendes, når det er nødvendigt, og at nødvendighedsbetingelsen skal være opfyldt allerede ved *indsamlingen*, og ikke først ved den senere (eventuelle) *anvendelse* af de indsamlede oplysninger. Datatilsynet kan derfor anbefale, at dette tydeliggøres i lovbemærkningerne.

2.4. Det fremgår af lovbemærkningerne, at de oplysninger, som kan indsamles, er "oplysninger om de ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato, samt timeantal." Datatilsynet lægger til grund, at der hermed er tale om en udtømmende opregning af de oplysningstyper, som lovligt kan indsamles i medfør af bestemmelsen.

Datatilsynet lægger endvidere til grund, at bestemmelsen vil blive administreret sådan, at der til brug for Arbejdstilsynets vejledningsopgave over for ansatte og andre målgrupper alene indhentes de oplysninger, som er nødvendige og proportionale i forhold til den specifikke påtænkte vejledning. Der henvises i den forbindelse til databeskyttelsesforordningen artikel 5, stk. 1, litra c (dataminimering). Det følger af denne bestemmelse, at de indsamlede personoplysninger "skal være tilstrækkelige, relevante og begrænset til, hvad der er nødvendigt i forhold til de formål, hvortil de behandles."

Det lægges endvidere til grund, at ved administrationen af reglerne og registeradgangen iagttages databeskyttelsesforordningens regler om opbevaringsbegrænsning. Der henvises til databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra e, om opbevaringsbegrænsning. Det følger af denne bestemmelse bl.a., at de indsamlede personoplysninger skal opbevares på en sådan måde, at det ikke er muligt at identificere de registrerede i et længere tidsrum end det, der er nødvendigt til de formål, hvortil de pågældende personoplysninger behandles.

Ovenstående gælder også i forhold til det, som er anført under pkt. 2.3.3 i lovbemærkningerne om, at "[p]å sigt kan Arbejdstilsynet eventuelt indhente og samkøre data fra øvrige eksisterende myndighedsregistre med det formål at kommunikere direkte til udvalgte målgrupper."

Datatilsynet har i øvrigt noteret sig det anførte om, at de foreslåede regler er i overensstemmelse med databeskyttelsesreglerne.

3. Udkastets § 1, nr. 5 (lov om arbejdsmiljø § 72, stk. 9)

3.1. Det fremgår af udkastets § 1, nr. 5, at der foreslår indsat en ny bestemmelse i lov om arbejdsmiljø § 72, som har følgende ordlyd:

Side 4 af 9

” Arbejdstilsynet kan begrænse retten til oplysning og indsigt efterartikel 14 og 15 i databeskyttelsesforordningen, når det er nødvendigt for udøvelsen af tilsynets virksomhed.”

Af pkt. 2.4 i de almindelige bemærkninger fremgår følgende:

”Arbejdstilsynet kan i dag i forbindelse med tilsynsbesøg gennem lovens § 76, stk. 6 og 7, sikre, at den tilsynsførende kan tale alene med en eller flere ansatte uden at andre er tilstede. Arbejdstilsynet har imidlertid ikke mulighed for på forhånd at begrænse tredjemands ret til oplysning og indsigt i bl.a. hvilken kilde personoplysningerne hidrører fra. Arbejdstilsynet kan kun, når oplysningerne er indsamlet, foretage en konkret vurdering af, om oplysningerne kan være omfattet af undtagelserne i forordningens artikel 14, 15 og 23 og databeskyttelseslovens § 22.

[...]

Beskæftigelsesministeriet vurderer derfor, at en begrænsning af retten til oplysning og retten til indsigt er en forudsætning for, at Arbejdstilsynet er i stand til at opfylde den forpligtigelse om at påse overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen, som tilsynet er pålagt efter lovens § 72, stk. 1.

En begrænsning af retten til oplysning og indsigt vurderes samtidig at være forudsigtelig for de registrerede i lyset af Arbejdstilsynets virke og i lyset af, at der allerede findes en særlig tavshedspligtsbestemmelse samt undtagelser fra retten til aktindsigt, der begrænser de registreredes adgang til visse oplysninger.”

3.2. Datatilsynet bemærker om retten til oplysning og indsigt, at formålet med rettighederne er give den registrerede mulighed for at blive bekendt med, at der behandles oplysninger om den pågældende, samt hvilke oplysninger der behandles og hvordan. Dette giver den registrerede mulighed for at kontrollere, at personoplysningerne er korrekte og i øvrigt behandles lovligt.

Datatilsynet har noteret sig, at Arbejdstilsynet med den foreslåede bestemmelse ønsker at indføre begrænsninger i den registreredes ret til oplysning og indsigt efter databeskyttelsesforordningens artikel 14 og 15.

Såvel databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven indeholder i forvejen bestemmelser om begrænsninger i eller undtagelser fra de registreredes rettigheder, som den dataansvarlige efter en konkret vurdering eventuelt vil kunne gøre brug af.

På baggrund af det anførte i bemærkningerne er det Datatilsynets umiddelbare forståelse, at Arbejdstilsynet ønsker at tilvejebringe hjemmel, der muliggør, at tilsynet allerede forud tidspunktet for indsamling af oplysningerne, kan begrænse den registreredes ret til oplysning og indsigt, uden at der skal foretages en konkret vurdering i henhold til undtagelsesbestemmelserne artikel 14, stk. 5, og artikel 15, stk. 4, samt databeskyttelseslovens § 22. Arbejdstilsynet har vurderet, at en forudgående begrænsning af rettighederne er en nødvendig forudsætning

for, at Arbejdstilsynet er i stand til at opfylde sin forpligtelse om at påse overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen, som tilsynet er pålagt i henhold til lov om arbejdsmiljø § 72, stk. 1.

Side 5 af 9

Det følger af databeskyttelsesforordningens artikel 23, stk. 1, at medlemsstaterne ved lovgivningsmæssige foranstaltninger kan begrænse rækkevidden af de forpligtelser og rettigheder, der er omhandlet i artikel 12-22, når en sådan begrænsning respekterer det væsentligste indhold af de grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, og er en nødvendig og forholdsmæssig foranstaltning i et demokratisk samfund af hensyn til f.eks. beskyttelse af den registreredes eller andres rettigheder og frihedsrettigheder, jf. artikel 23, stk. 1, litra i.

Det følger af EDPB's retningslinjer¹, at begrænsninger i medfør af artikel databeskyttelsesforordningens artikel 23 af de registreredes rettigheder og de dataansvarliges forpligtelser skal anses som en undtagelse fra den generelle regel, der tillader udøvelse af rettigheder og pålægger forpligtelser for den dataansvarlige i henhold til databeskyttelsesforordningen. Begrænsninger bør derfor fortolkes snævert, kun anvendes under særlige omstændigheder og kun, når visse betingelser er opfyldt. Begrænsninger skal være en nødvendig og forholdsmæssig foranstaltning i et demokratisk samfund, hvilket indebærer, at begrænsningen skal bestå nødvendigheds- og proportionalitetstesten.

Datatilsynet har noteret sig, at Arbejdstilsynet i lovforslaget har redegjort for, i hvilket omfang de i lovforslaget fremsatte begrænsninger af retten til oplysning og indsigt, som fremgår af udkastets § 1, stk. 5, kan rummes inden for artikel 23, stk. 1, litra i.

Det er imidlertid Datatilsynets umiddelbare opfattelse, at der i lovforslaget ikke i tilstrækkeligt omfang er redegjort for nødvendigheden af de påtænkte begrænsninger, og det står på baggrund af det anførte i bemærkningerne ikke tilsynet klart, hvorfor de eksisterende regler i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven om begrænsninger og indskrænkninger af de registreredes rettigheder ikke er tilstrækkelige til at opnå det ønskede formål.

Datatilsynet skal hertil bemærke, at en så vidtgående begrænsning af de registreredes rettigheder kræver tungtvejende grunde.

I lovbemærkningerne ses alene anført en række eksempler, som for en umiddelbar betragtning synes at være af mere hypotetisk karakter. Det er således bl.a. anført (pkt. 2.4.2 i de almindelige bemærkninger), at Arbejdstilsynet "har oplevet tilfælde", hvor indsigt har medført et øget konfliktniveau, at dette "er uhensigtsmæssigt for Arbejdstilsynets virke", at det "i sidste ende kan medføre, at ansatte vil være tilbageholdne med at fortælle (...)", og at det "kan (...) påvirke den generelle tillid til Arbejdstilsynet".

Det er efter Datatilsynets umiddelbare opfattelse ikke tilstrækkeligt, at Arbejdstilsynet finder underretnings- og indsigtforpligtelserne i databeskyttelsesforordningen for uhensigtsmæssige ud fra en vurdering af, at disse rettigheder "kan" medføre vanskeliggøre Arbejdstilsynets

¹ Retningslinjer 10/2020 om begrænsninger i henhold til artikel 32 i GDPR, udgave 2.1. Vedtaget den 13. oktober 2021.

tilsynsvirksomhed. Heller ikke selvom Arbejdstilsynet efter det oplyste har oplevet tilfælde, hvor det har ført til et forhøjet konfliktniveau. Den fremførte argumentation synes i hvert fald ikke for en umiddelbar betragtning at kunne begrunde, at der på forhånd begrænses de registreredes rettigheder uden at foretage en konkret vurdering i forbindelse med udførelsen af Arbejdstilsynets opgaver.

Datatilsynet har i forbindelse med ovenstående tilladt sig at inddrage i sin vurdering, at lovgivningsmagten ikke har fundet anledning til at fastsætte et bredt anvendelsesområde for den særlige tavshedspligtsbestemmelse i arbejdsmiljølovens § 79, stk. 2.

4. Udkastets § 1, nr. 5 (lov om arbejdsmiljø § 72, stk. 10)

4.1. Det fremgår af forslaget § 1, nr. 5 at der indføres en ny bestemmelse § 72 i arbejdsmiljøloven, som har følgende ordlyd:

"Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan anvende kunstig intelligens i forbindelse med Arbejdstilsynets opgaver efter § 72, herunder hvordan Arbejdstilsynet skal anvende kunstig intelligens."

Af de specielle bemærkninger til den foreslåede bestemmelse fremgår bl.a. følgende:

"Efter de gældende regler har Arbejdstilsynet ikke mulighed for at anvende kunstig intelligens i forbindelse med Arbejdstilsynets opgaver efter § 72.

[...]

Det foreslås, at der i § 72, stk. 10, indsættes en ny bemyndigelsesbestemmelse, hvorefter Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, at Arbejdstilsynet kan anvende kunstig intelligens til at udføre Arbejdstilsynets opgaver efter § 72, herunder hvordan Arbejdstilsynet skal anvende den kunstige intelligens. Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse vil betyde, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte regler, som skal sikre, at Arbejdstilsynet fremadrettet vil kunne anvende kunstig intelligens-løsninger til at udføre Arbejdstilsynets opgaver efter § 72.

Beskæftigelsesministeren vil skulle fastsætte regler inden for rammerne af databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

Det betyder bl.a., at Arbejdstilsynet vil skulle overholde principperne i databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra a-c. Anvendelsen og omfanget af personoplysninger i kunstig intelligens-løsninger begrænses til at omfatte de personoplysninger, der er nødvendige at behandle i løsningen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 5, stk. 1, litra c. Ligeledes vil Arbejdstilsynet skulle overholde databeskyttelsesforordningens princip om bl.a. lovlighed og gennemsigtighed i artikel 5, stk. 1, litra a, eftersom reglerne vil udgøre et tilstrækkeligt klart og sikkert nationalt retsgrundlag for behandling af personoplysninger i driften af kunstig intelligens-løsninger, som samtidig gør det gennemsigtigt for de registrerede, hvordan Arbejdstilsynet behandler personoplysninger.

Endvidere forudsætter den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse, at Arbejdstilsynet overholder det grundlæggende princip i databeskyttelsesforordningens artikel 25, stk. 1, om databeskyttelse gennem design (privacy by design). Det indebærer, at Arbejdstilsynet allerede på tidspunktet for udviklingen og implementeringen af en kunstig intelligens-løsning skal sikre, at der bliver gennemført passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger, som er designet med henblik

på at sikre en effektiv implementering af de grundlæggende databeskyttelsesprincipper, som også er nævnt ovenfor.

Side 7 af 9

Der henvises i øvrigt til de almindelige bemærkninger i afsnit 2.5.”

4.2. Det er Datatilsynets forståelse, at bestemmelsens formål er at muliggøre design, udvikling og drift af kunstig intelligens til at udføre eller understøtte Arbejdstilsynets opgaver efter § 72. Datatilsynet henviser her til Datatilsynets vejledningen om offentlige myndigheders brug af kunstig intelligens offentliggjort den 5. oktober 2023.²

4.3. Datatilsynet understreger, at der i databeskyttelsesforordningens artikel 22 fremgår, at den registrerede har ret til ikke at være genstand for en afgørelse, der alene er baseret på automatisk behandling, herunder profilering, som har retsvirkning eller på tilsvarende vis betydeligt påvirker den pågældende. Bestemmelsen indeholder som udgangspunkt et forbud mod fuldautomatiserede afgørelser samt profilering, som har en juridisk eller anden lignende effekt på den registrerede.³ AI-løsninger vil som oftest blive omfattet af bestemmelsen i de tilfælde, hvor afgørelsen træffes udelukkende af AI-løsningen, eller hvor AI-løsningen har en afgørende påvirkning på en administrativ afgørelse.⁴ Lagttagelse af bestemmelsen kan være relevant for Arbejdstilsynets opgaver i henhold til arbejdsmiljølovens § 72, stk. 1, nr. 6, såfremt anvendelsen af AI-løsninger har retsvirkninger for eller på tilsvarende vis betydeligt påvirker den registrerede.

Datatilsynet forudsætter, at der, inden en kunstig intelligens-løsning tages i brug, vil blive foretaget den risikovurdering, som den dataansvarlige skal foretage. Risikovurderingen er afsættet for at kunne implementere passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger ved brugen af kunstig intelligens efter databeskyttelsesforordningens artikel 24, stk. 1. Risikoens sandsynlighed og alvor for så vidt angår den registreredes rettigheder og frihedsrettigheder bør vurderes med henvisning til behandlingens karakter, omfang, sammenhæng og formål. Risikoen bør evalueres på grundlag af en objektiv vurdering, hvorved det fastslås, om databehandlingsaktiviteter indebærer en risiko eller en høj risiko.

Datatilsynet forudsætter ligeledes, at der bliver taget stilling til gennemførelse af konsekvensanalyse forud for behandlingen, hvis behandlingen sandsynligvis vil medføre høj risiko for de registreredes rettigheder og frihedsrettigheder, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 35, stk. 1. Denne analyse skal vurdere risikoens sandsynlighed og alvor med henblik på at identificere nødvendige tekniske og organisatoriske foranstaltninger til at imødegå risici. I konsekvensanalysen skal der tages hensyn til behandlingens karakter, omfang, sammenhæng og formål, og evalueringen skal baseres på en objektiv vurdering af, om databehandlingsaktiviteterne udgør en risiko eller en høj risiko for de registrerede.

² Der henvises til vejledningens s. 6-7, vejledningen kan tilgås her: [Offentlige myndigheders brug af kunstig intelligens. Inden I går i gang](#)

³ Artikel 29-gruppen, WP251/2017 senest revideret 6. februar 2018, s. 19

⁴ Sag C-643/21 præmis 48. Sagen kan findes her: [CURIA - Dokumenter](#)

5. Udkastets § 1, nr. 8 (lov om arbejdsmiljø § 80, stk. 2)

Side 8 af 9

Det følger af den foreslåede bestemmelse i § 80, stk. 2, i arbejdsmiljøloven, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om Arbejdstilsynets jagttagelse af oplysningspligten i medfør af databeskyttelsesforordningens artikel 14 i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder.

Det fremgår af lovbemærkningerne til den foreslåede bestemmelse, at Arbejdstilsynet påtænker at benytte undtagelsen i databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra c, hvorefter forpligtelserne i henhold til databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 1-4, ikke finder anvendelse, såfremt indsamling eller videregivelse udtrykkelig er fastsat i medlemsstaternes nationale ret, som den dataansvarlige er underlagt, og som fastsætter passende foranstaltninger til beskyttelse af den registreredes legitime interesser.

Af bemærkningerne fremgår endvidere bl.a. følgende:

”Den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse påtænkes udnyttet til at fastsætte regler, som sikrer, at Arbejdstilsynet opfylder oplysningspligten. Det betyder, at ministeren kan fastsætte regler, som oplyser den registrerede om identitet på og kontaktoplysninger til den dataansvarlige, her Arbejdstilsynet, og kontaktoplysninger til Arbejdstilsynets databeskyttelsesrådgiver, formålet med behandlingen af personoplysningerne samt retsgrundlaget for behandlingen, de berørte kategorier af personoplysninger og eventuelle modtagere eller kategorier af modtagere af personoplysningerne. Reglerne vil indeholde nødvendige oplysninger for at sikre en rimelig og gennemsigtig behandling for så vidt angår den registrerede.”

Det fremgår af de almindelige bemærkninger, at reglerne vil blive fastsat inden for rammerne af databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra c.

Datatilsynet har ikke bemærkninger til den foreslåede bemyndigelsesbestemmelse, idet det dog forudsættes, at der ved udnyttelsen tages højde for de forudsætninger, som skal opfyldes for, at databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra c, kan anvendes, herunder at indsamlingen af personoplysninger skal være ”udtrykkeligt fastsat”. Der kan til orientering henvises til omtalen af et lovforslag, som Datatilsynet gav bemærkninger til i 2023, og som er omtalt i Datatilsynets årsberetning for 2023, s. 24.⁵

Dog finder Datatilsynet anledning til at påpege, at man – i stedet for fastsættelsen en generel bestemmelse om oplysningspligt, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 14, stk. 5, litra c – som Datatilsynet har visse muligheder for konkret at undlade underretning i medfør af forordningens artikel 14, stk. 5, litra b. Datatilsynet henviser i den forbindelse til, at det er anført i lovbemærkningerne, at det kan være ”forbundet med vanskeligheder [at underrette] i de tilfælde hvor tilsynet ikke har yderligere kontaktoplysninger end et navn på den registrerede”. I sådanne tilfælde vil det kunne overvejes at anvende artikel 14, stk. 5, litra b.

6. Afsluttende bemærkninger

Det følger af databeskyttelseslovens § 28 bl.a., at ved udarbejdelse af bekendtgørelser, cirkulærer eller lignende generelle retsfor skrifter, der har betydning for beskyttelsen af privatlivet i forbindelse med behandling af personoplysninger, skal der indhentes en udtalelse fra Datatilsynet. Ved udnyttelsen af de ovenfor nævnte bemyndigelsesbestemmelser forudsættes det således, at Datatilsynet høres på ny.

⁵ <https://www.datatilsynet.dk/Media/638611155770709695/Datatilsynets%20%C3%A5rsberetning%202023.pdf>

Hvis Arbejdstilsynet har spørgsmål til afsnit 1-3 eller 5, kan Arbejdstilsynet kontakte undertegnede, gerne telefonisk. Hvis det anførte under afsnit 4 i dette brev giver anledning til spørgsmål, kan Arbejdstilsynet kontakte fuldmægtig Casper Sørensen i Datatilsynet.

Datatilsynet har sendt en kopi af dette høringssvar til Justitsministeriets Lovafdeling til orientering.

Med venlig hilsen

Ajla Catovic

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Den 14. 10 2024

Vedrørende sagsnr.: 2024 – 56220
2024 - 4669

Høringssvar vedr. ændring af en række love

Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier bakker op om regeringens ambition om, at flere unge skal have et fritidsjob.

Det skyldes, at et fritidsjob kan hjælpe unge med at finde af, hvilken uddannelsesretning de skal tage og understøtte, at de starter på en ungdomsuddannelse. Samtidig vil et fritidsjob give de unge erhvervsrettede og praksisfaglige erfaringer og kompetencer, som vil klæde dem på til at fuldføre en erhvervsrettet ungdomsuddannelse.

Vi ser positivt på de tre initiativer i det nærværende lovforslag, som udmønter dele af den politiske "Aftale om flere unge i fritidsjob", da det vil skabe bedre rammer for, at unge kan få et arbejde.

Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier har ingen bemærkninger til resterende del af lovforslaget.

På vegne af Danske Erhvervsskoler og -Gymnasier

Astrid Thilkjær Frier, Rådgivning- og politikudviklingskonsulent

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø
at@at.dk
jb@at.dk



06-11-2024
EMN-2024-01135
1735903
Annet@regioner.dk

Høringssvar vedr. lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø m.fl.

Danske Regioner har d. 4. oktober 2024 modtaget lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Danske Regioner bakker grundlæggende op om de foreslåede ændringer.

Med lovforslaget lægges bl.a. op til, at Arbejdstilsynet kan kommunikere direkte til de ansatte modsat i dag, hvor kommunikationen går via arbejdsgiver. I forhold til denne del af lovforslaget om adfærdsbaseret kommunikation til ansatte, støtter Danske Regioner op om en åben dialog og vidensdeling mellem Arbejdstilsynet, ansatte og arbejdsgivere. Danske Regioner vil dog fremhæve vigtigheden af at sikre, at information, der kommunikeres direkte til ansatte, også kommunikeres til arbejdsgiver. Dette vil forhindre informationsasymmetri mellem ansatte og arbejdsgiver og i højere grad bidrage til en god kommunikation mellem Arbejdstilsynet, ansatte og arbejdsgivere.

Venlig hilsen

Ole Lund Jensen

DANSKE REGIONER
DAMPFÆRGEVEJ 22
2100 KØBENHAVN Ø
+45 35 29 81 00
REGIONER@REGIONER.DK
REGIONER.DK



FGU DANMARK

Arbejdstilsynet

Att.: at@at.dk og ib@at.dk

Offentlig høring – udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Arbejdstilsynet har ved høringsbrev af den 4. oktober 2024 anmodet FGU Danmark om at afgive høringssvar på høring over udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Bemærkninger til ændring i lov om kommunal indsats for unge under 25 år

KUI yder et vigtigt arbejde og FGU Danmark ser positivt på, at den kommunale ungdomsvejledning får mulighed for at vejlede unge om fritidsjob. Et fritidsjob kan mange gode ting for de unge, bl.a. være en vigtig vej videre i livet til uddannelse og arbejde.

FGU Danmark opfordrer til, at voksenmiljøet omkring de unge har en opmærksomhed på balancen mellem uddannelse og fritidsarbejde – især for sårbare unge, så et fritidsarbejde ikke står i vejen for at gennemføre en uddannelse.

FGU Danmark har ikke yderligere bemærkninger.

Tak for muligheden for at afgive høringssvar.

Med venlig hilsen

Lisa Goth

Sekretariatschef i FGU Danmark

FGU Danmark
Ny Vestergade 17
1471 København K

www.fgu.dk

fgu@fgu.dk

CVR: 40842357

5. november 2024

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø

Att.: **Jeanne Borgqvist**
at@at.dk, jb@at.dk

Lederne
- en verden til forskel
Vermlandsgade 65
2300 København S
T: 32 83 32 83
www.lederne.dk

København 8. november 2024

Høring over udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

Ledernes Hovedorganisation har den 4. oktober 2024 modtaget ovennævnte lovforslag i høring.

Generelle bemærkninger:

Ledernes Hovedorganisation kan støtte lovforslaget der udmønter dele af den politiske "Aftale om flere unge i fritidsjob" fra september 2024 og bemærker at der fortsat skal være et stærkt fokus på at sikre de unge et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Ledernes Hovedorganisation kan ligeledes støtte lovforslaget der udmønter arbejdsmiljøforligskredsens beslutning fra juni 2024 om at nedlægge ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater.

I forhold til forslaget om, at Arbejdstilsynet kan gennemføre direkte adfærdsbaseret kommunikation til ansatte og andre målgrupper er det af afgørende betydning at lederne på landets arbejdspladser fortsat vil have metodefrihed til at finde de konkrete løsninger det skal til for at fastholde et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Konkrete bemærkninger:

Til § 2 nummer 2, 7 og 8:

Ledernes Hovedorganisation støtter, at der med forslaget indføres en sikkerhedsventil for det tilfælde, at det ikke er et sammenhængende år uden påvirkning af årslønnen.

Som bestemmelsen er formuleret, er der ikke umiddelbart et minimum antal måneder, der kan lægges vægt på.

Det være hensigtsmæssigt for at undgå tvivl, at der tilføjes, at der ikke stilles krav om minimum antal måneder.

Til § 2 nr. 4, 10

Ledernes Hovedorganisation vil foreslå, at det præciseres, at det er det indtægtsår eller kalenderår, hvor indkomsten var højest.

Til § 2 nr. 12:

Ledernes Hovedorganisation vurderer ikke umiddelbart, at "væsentligt" bidrager til en bedre forståelse af bestemmelsen. Hvis det skal indføres, må det præciseres, hvad man mener med væsentligt

Til §2 nr. 13:

Ledernes Hovedorganisation finder det ikke hensigtsmæssigt, at man fjerner "hvor tilskadekomne havde en højeste indtægt", idet de går imod formålet med arbejdsskadereformen, hvor man skulle tage udgangspunkt i den højeste indtægt.

Den nugældende § 24, stk.2, nr. 6 er mere retvisende og lettere at operere med end forslaget.

§ 2 nr. 16:

Ledernes Hovedorganisation finder, at den nugældende §24, stk.2, nr.16 er mere retvisende og lettere at operere med end forslaget.

§ 4 nr. 3

Ledernes Hovedorganisation ønsker at "Ledernes Hovedorganisation" bibeholdes.

Med venlig hilsen

Lars Andersen
Arbejds miljøpolitisk Chefkonsulent
Ledernes Hovedorganisation



at@at.dk
jb@at.dk

Dato: 24. oktober 2024

Sags ID: SAG-2024-04018
Dok. ID: 3501555

E-mail: TMNI@kl.dk
Direkte: 3370 3971

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 3

Høring fra AT over lovforslag om ændring af en række love

KL har den 4. oktober 2024 modtaget høring over udkast til lovforslag om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskolen og lov om kommunal indsats for unge under 25 år. Det fremgår af høringen, at formålet med lovforslaget er at udmønte dele af den politiske "Aftale om flere unge i fritidsjob" fra september 2024.

Derudover indeholder lovforslaget forslag om en række andre forhold relateret til bl.a. Arbejdstilsynets virksomhed, Arbejdsskadesikringsloven, Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter m.v.

KLs bemærkninger er følgende:

Udmøntning af dele af den politiske aftale om flere unge i fritidsjob

KL bakker op om den politiske aftale om flere unge i fritidsjob. KL har enkelte bemærkninger til de foreslåede ændringer, der relaterer sig udmøntning af aftalen.

KL bakker op om, at undervisningspligtens udløb fremrykkes, så unge, der har afsluttet undervisningen på 9. klassetrin eller på anden måde har opfyldt deres undervisningspligt, kan tage et fritidsjob fra den 1. juli, hvorefter de bliver omfattet af arbejdsmiljøreglerne for 15-17-årige, der ikke er omfattet af undervisningspligten. KL opfordrer til, at undervisningspligtens udløb fremrykkes yderligere til den dag, hvor elevernes sommerferie begynder, det vil sige den sidste lørdag i juni. Det kan betyde, at eleverne har mulighed for at arbejde flere dage.

Det fremgår af lovforslaget, at fritidsjob kan inddrages i vejledningen knyttet til den kommunale ungeindsats med henblik på at give den unge erfaringer, der kan kvalificere den unges uddannelsesvalg. KL stiller sig uforstående overfor, at uddannelses- og erhvervsvejledningen skal nævnes specifikt i loven. Mange kommuner arbejder allerede i den kommunale ungeindsats (KUI) på mange forskellige måder for at få unge i fritidsjob, og har ikke oplevet, at lovgivningen sætter begrænsninger for, om unge mellem 13-17 år har kunnet vejledes om fritidsjob. Der opleves derfor ikke behov for særlig lovgivning om dette. Dertil kommer, at en præcisering, som den der lægges op til, kan blive opfattet som, at det nu

er et krav, at vejledning om fritidsjob fremadrettet kun kan ligge som en integreret del af uddannelses- og erhvervsvejledningen, hvilket ikke vil være hensigtsmæssigt.

Øvrige forslag til ændringer af lov om arbejdsmiljø

KL noterer, at forslaget om ophævelse af ordningen om anerkendt arbejdsmiljøcertifikat bl.a. sker på baggrund af anbefaling fra et enigt Arbejdsmiljøråd. KL bakker op om denne del af lovforslaget.

Tilsvarende kan KL bakke op om de foreslåede ændringer, der sikrer hjemmel til håndtering af retten til oplysning og retten til indsigt efter databeskyttelsesreglerne, når det er nødvendigt for udøvelsen af Arbejdstilsynets virksomhed og i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder. Det samme gælder den foreslåede bemyndigelse til, at ministeren kan fastsætte nærmere regler, der går det muligt for AT at anvende kunstig intelligens i opgaveløsningen.

KL finder det dog anledning til at kommentere på de foreslåede ændringer, der skal gøre det muligt for Arbejdstilsynet at gennemføre adfærdsbaseret kommunikation i form af direkte vejledende kommunikation til ansatte og andre målgrupper om arbejdsmiljømæssige spørgsmål. I udgangspunktet finder KL det relevant med målrettet kommunikation i form af vejledning til udvalgte målgrupper, herunder ansatte om arbejdsmiljømæssige spørgsmål. Således findes allerede gode eksempler på dette, hvor Arbejdstilsynet via hjemmeside, kampagner på sociale medier m.v. skaber opmærksomhed omkring forskellige typer af arbejdsmiljøproblemer, og hvordan disse kan forebygges.

Det foreliggende forslag synes dog at gå et væsentligt skridt videre, idet der lægges op til en direkte kommunikation til bl.a. ansatte, som kan identificeres med anvendelse af data fra indkomstregistret i forhold til ansættelsessted, herunder branchetilhørsforhold. Det angives, at det giver mulighed for direkte vejledende kommunikation til ansatte, fx unge under 18 år, når de har fået deres første fritidsjob, hvor man kan gøre opmærksom på rettigheder og pligter forbundet med arbejdet samt råd og vejledning om arbejdsmiljø m.v.

KL kan godt se de positive muligheder heri, da det kan øge de ansattes opmærksomhed på at forebygge risici og belastninger i arbejdsmiljøet. Det kunne således være en god anledning til også at kommunikere om, at de ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, jf. også Arbejdsmiljølovens § 28 om ansattes pligter.

KL finder dog, at en evt. direkte vejledende kommunikation om relevante arbejdsmiljømæssige spørgsmål til ansatte, fx inden for en udvalgt branchegruppe, også samtidig bør komme arbejdsgiverne i branchen til kendskab. Arbejdsgiver har pligt til at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for de ansatte samt pligt til at samarbejde med de ansatte omkring det forebyggende arbejdsmiljøarbejde på den enkelte arbejdsplads. Derfor bør arbejdsgiverne også være bekendt med indhold

Dato: 24. oktober 2024

Sags ID: SAG-2024-04018
Dok. ID: 3501555

E-mail: TMN@kl.dk
Direkte: 3370 3971

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 3



i den direkte kommunikation fra Arbejdstilsynet til de ansatte, for på den måde at kunne medvirke til en fælles og koordineret forebyggende indsats.

KL finder, at dette bør at fremgå af bemærkningerne til lovforslaget. Samtidig vil KL opfordre til, at det også kommer til at fremgå, at arbejdsmarkedets parter tidligt orienteres om udvælgelse af målgrupper og indhold i en eventuel direkte kommunikation til ansatte.

Forslag om ændring af lov om arbejdsskadesikring

Lovforslaget indeholder i §§ 2 og 3 en lang række ændringer i lov om arbejdsskadesikring vedrørende fastsættelse af årsløn, som senest blev ændret med Folketingets vedtagelse af "arbejdsskadereformen" i december 2023. Det fremgår af bemærkningerne, at der alene er tale om ændring af enkelte tekniske fejl, præcisering i lovteksten af forhold, som alene fremgik af bemærkningerne til forslaget, og at disse ændringer bidrager til en forenklet systematik, som understøtter den fulde implementering af den politiske aftale bag arbejdsskadereformen.

På denne baggrund giver denne del af lovforslaget ikke anledning til bemærkninger.

Forslag om ændring af lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

KL vurderer, at der alene er tale om redaktionelle ændringer, kodificering af praksis og nogle praktiske ændringer, som ikke får betydning for KL's retsstilling i fagretlige sager. KL har derfor ingen bemærkninger.

Forslag om ændring af lov om mægling i arbejdsstridigheder

KL har ingen bemærkninger hertil.

Forbehold for politisk behandling

Det har ikke inden for høringsfristen været muligt at behandle KL's høringssvar politisk. Der tages derfor forbehold for den efterfølgende politiske behandling af høringssvaret.

Med venlig hilsen

Louise Koldby Dalager

Dato: 24. oktober 2024

Sags ID: SAG-2024-04018

Dok. ID: 3501555

E-mail: TMNI@kl.dk

Direkte: 3370 3971

Weidekampsgade 10

Postboks 3370

2300 København S

www.kl.dk

Side 3 af 3