



HØRINGSNOTAT

Resumé og kommentarer til hørings svar vedrørende forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø, lov om arbejdsskadesikring, lov om arbejdsretten, lov om mægling i arbejdsstridigheder, lov om folkeskoleloven og lov om kommunal indsats for unge under 25 år.

J.nr 2024 - 56220

JF
JB

1. Indledning

Lovforslaget har været i høring i perioden fra den 4. oktober til den 8. november 2024. Lovforslaget blev sendt til de høringsparter, der fremgår af vedlagte høringsliste.

Der er modtaget hørings svar fra følgende høringsparter:

AES (Arbejdsmarkedets Erhvervs Sikring), AM-PRO (organisation for arbejdsmiljøfaglige foreninger og selskaber), Ankestyrelsen, Autismeforeningen, Børnerådet, Børne- og Kulturchefforeningen, DA (Dansk Arbejdsgiverforening), Dansk Firmaidræt, Dansk Selskab for Fysioterapi, Danske Erhvervsskoler og Gymnasier, Danske Regioner, Dansk Selskab for Fysioterapi i Arbejdslivet, Danmarks private skoler, Datatilsynet, FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation), F&P (Forsikring & Pension), Finans Danmark, Friskolerne, FGU Danmark, GLS-A (Arbejdsgiverforeningen for landbruget og de grønne brancher), KL (Kommunernes Landsforening), Ledernes Hovedorganisation, SOSU-skoler, SOSU-skoler – Bestyrelserne, og Ungdomsskoleforeningen.

De modtagne hørings svar vedlægges.

Der er ikke indkommet hørings svar via Høringsportalen.

2. Generelle bemærkninger

Danske Regioner bakker grundlæggende op om de foreslåede ændringer i lovforslaget.

Dansk Selskab for Fysioterapi (DSF) og Dansk Selskab for Fysioterapi i Arbejdsliv finder, at lovforslaget i sin helhed er vellykket.

KL, Ledernes Hovedorganisation, Arbejdsgiverforeningen GLS-A, Danske SOSU-skoler, Danske SOSU-skoler – Bestyrelserne, Danske Erhvervsskoler-

og Gymnasier samt Friskolerne støtter lovforslaget, der udmønter dele af den politiske ”Aftale om flere unge i fritidsjob” fra september 2024.

Børne- og Kulturchefforeningen og **Autismeforeningen** er positive over for lovforslaget om at fremme mulighederne for unges fritidsjob.

Børnerådet er stærkt bekymret for at udvide reglerne for børn og unges arbejde.

Ledernes Hovedorganisation støtter lovforslaget, der udmønter arbejdsmiljøforligskredsens beslutning fra juni 2024 om at nedlægge ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater.

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

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet kvitterer for den generelle opbakning til lovforslaget, herunder forslagene der udmønter ”Aftale om flere unge i fritidsjob”.

*I forhold til bemærkningen fra **Ledernes Hovedorganisation** om, at lederne på landets arbejdspladser fortsat skal have metodefrihed til at finde konkrete løsninger på at fastholde et sikkert og sundt arbejdsmiljø, skal beskæftigelsesministeriet bemærke, at lovforslaget ikke vil ændre på denne metodefrihed.*

3. Bemærkninger til lovforslaget

3.1. Unges fritidsjob

3.1.1 Udvidelse af arbejdstidsreglerne og vejledning om fritidsjobs

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 forslaget om, 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.

Finans Danmark og Ungdomsskoleforeningen hilser udvidelsen af tidspunktet for, hvornår 15-17-årige, der ikke er undervisningspligtige, kan arbejde, velkomment. **Ungdomsskoleforeningen** bemærker, at det giver mere fleksibilitet for de unge, men at det dog bør sikres, at sikkerheden er i orden, hvis uforudsete hændelser opstår.

Ungdomsskoleforeningen finder, at det er en god idé, at fritidsjob indgår som en integreret del af uddannelses- og erhvervsvejledningen, og et samarbejde med Coop Crew er i den forbindelse mange steder en succes.

Ledernes Hovedorganisation bemærker, at der fortsat skal være et stærkt fokus på at sikre de unge et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Danske Erhvervsskoler og –Gymnasier bemærker, at fritidsjob kan hjælpe unge med at finde ud af, hvilken uddannelsesretning de skal tage og understøtte, at de starter på en ungdomsuddannelse. Det vil samtidig give de unge erhvervsrettede og praksisfaglige erfaringer og kompetencer, som vil kæde dem på til at fuldføre en erhvervsrettet ungdomsuddannelse.

FRISKOLERNE bakker op om lovændringerne, der vedrører unges arbejde, herunder muligheden for at vejlede 13-17-årige om fritidsjob i den kommunale ungeindsats. FRISKOLERNE imødeser informationsmateriale målrettet hhv. skoler, elever og deres forældre.

Dansk Firmaidræt anerkender intentionerne bag lovforslaget, især ambitionen om at øge unges adgang til fritidsjob. Dansk Firmaidræt bemærker dog, at udvidelsen af arbejdstidsreglerne for unge mellem 15 og 17 år, der er færdige med grundskolen, ikke bør ske på bekostning af unges trivsel og udvikling. Unges sundhed og velfærd bør derfor inddrages som centrale parametre i udarbejdelsen af de endelige regler for arbejdstid.

FH foreslår, at det i lovbemærkningerne tydeliggøres, at det ikke er hensigten, at alle bestemmelser i § 13 i bekendtgørelse om unges arbejde, ændres med lovforslaget. Det skal også gælde § 13, stk. 5, hvorefter unge ved arbejde, der indebærer en særlig risiko for vold, ikke må beskæftiges, medmindre de unge arbejder sammen med en person over 18 år. FH bemærker, at det vil være i overensstemmelse med de aftaler FOA og KL har indgået om inspirationsansættelser for unge under 18 år.

FGU Danmark ser positivt på, at den kommunale ungdomsvejledning får mulighed for at vejlede unge om fritidsjob. 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.

Autismeforeningen støtter, at den kommunale ungeindsats skal vejlede unge om fritidsjob. Foreningen foreslår i den forbindelse, at der tilføjes en forpligtelse for kommunerne til at tilbyde særligt tilrettelagt vejledning, målrettet unge med autisme.

KL stiller sig uforstående overfor, at uddannelses- og erhvervsvejledning om fritidsjob skal nævnes specifikt i loven. Det skyldes, at mange kommuner allerede i den kommunale ungeindsats (KUI) arbejder for at få unge i fritidsjob og ikke har oplevet, at lovgivningen sætter begrænsninger for, om unge mellem 13-17 år har kunnet vejledes herom. KL vurderer derfor ikke, at der er behov for særlig lovgivning om dette, hvortil kommer, at en præcisering kan opfattes som om det fremover er et krav, at vejledning om fritidsjob fremadrettet kun kan ligge som en integreret del af uddannelses- og erhvervsvejledningen.

Autismeforeningen bemærker, at udvidelsen af arbejdstidsreglerne kan give flere unge mulighed for at tage længere arbejdsdage. De er dog bekymrede for, at unge med autisme kan komme under pres, hvis der ikke tages højde for særlige hensyn og/eller begrænsninger. Foreningen forslår, at lovforslaget bør sikre, at arbejdsgivere modtager vejledning i at tage hensyn til unge medarbejdere med autisme, så de ikke får arbejdsopgaver og arbejdstider, der kan være overvældende og føre til overbelastning. Foreningen opfordrer til, at de nødvendige tilføjelser indarbejdes, så lovforslaget også kan bidrage til, at 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.

AM-PRO bemærker generelt, at tidligere forskning viser, at unge oftere oplever, at deres arbejde er fysisk tungt og med belastende arbejdsstillinger end ældre medarbejdergrupper, og den forskningsmæssige viden om de langsigtede påvirkninger af unge, der ikke er udvoksede, er meget begrænset. Tidligere forskning viser også, at unges psykiske reaktioner på traumatiske oplevelser i forbindelse med trusler, vold og seksuel chikane samt kvantitative og følelsesmæssige krav kan være stærkere og mere langvarig end hos voksne. En række af de påvirkninger, børn og unge erfaringsmæssigt udsættes for i arbejdssituationer, er påvirkninger, der giver anledning til akkumulerende skader. En fremrykning af de unges erhvervsdebut må derfor antages samtidig at fremrykke tidspunktet for afgang fra erhvervslivet.

AM-PRO er betænkelig ved at lempe virksomhedernes adgang til at ansætte børn og unge til jobs med risiko for fysiske og psykosociale påvirkninger, herunder at udvide adgangen til at ansætte børn og unge til aftenarbejde. Risikoen for verbale eller fysiske konfrontationer med kunder og krænkende handlinger af seksuel karakter er 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 foreslår derudover skærpede krav til den ledelsesmæssige varetagelse af arbejdsmiljøopgaver til virksomheder med børn og unge, fx i form af en screenings- eller certificeringsordning i lovforslaget. De mener, at unge, uden særlig erhvervs erfaring, har behov for en langt mere kvalificeret arbejdsmiljøledelse end ældre medarbejdere.

Børnerådet er stærkt bekymrede for at udvide reglerne for børn og unges arbejde. Fritidsjob kan have positive effekter for unges videre uddannelse og forudsætninger på arbejdsmarkedet. De mener dog, at ønsket om at lempe reglerne for unges fritidsjob opstår 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. Børn er i juridisk forstand en særlig sårbar

gruppe, og af den grund har de ret til beskyttelse. Der er et stort behov for, at arbejdsgiverne bliver klædt bedre på i fht. de unges rettigheder, fordi tal viser, at de efterleves i et ringe omfang. Dette er afgørende for arbejdsgiveres forudsætninger for at skabe trygge og ordentlige rammer omkring de unges arbejde.

Børnerådet er stærkt kritiske over for, at den politiske intention om at skære i Arbejdstilsynets bevilling i finansloven for 2025 falder sammen med ønsket om at lempe reglerne for unges arbejde.

Børnerådet kommenterer også på, at mange børn og unge, som har et fritidsjob, ikke er medlem af en fagforening, og at det betyder, at langt størstedelen af unge med et fritidsjob står alene – uden faglig og juridisk hjælp – hvis de oplever udfordringer eller regelbrud. 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 anbefaling, at man fra politisk hold – uanset øvrige initiativer – afsætter ressourcer til oplysnings- og rettighedskampagner målrettet de unge med henblik på at øge kendskabet til deres rettigheder på arbejdsmarkedet.

Fsva. forslaget om at udvide arbejdstidsreglerne for unge i alderen 15-17 år, der ikke er omfattet af undervisningspligten, er **Børnerådet** særligt bekymrede for unges psykiske arbejdsmiljø i de sene arbejdstimer. De bemærker, at unge helt ned til 15 år vil kunne arbejde i sene aftentimer på tværs af brancher, og 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. Børnerådet er bekymret for, at unges arbejde i se sene aftentimer intensiverer risikoen for at blive udsat for overfusninger, trusler og krænkelser.

Børnerådet bemærker også, at deres bekymring er særlig stor i forhold til de unge, der arbejder i lokaler, hvor der serveres alkohol. Siden en lovændring, der lempede reglerne, er antallet af unge, der arbejder i lokaler, hvor der serveres alkohol, næsten fordoblet. Forventningen er, at den udvikling vil fortsætte, og tilstedeværelsen af alkohol udgør en yderligere risikofaktor i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

Børnerådet er 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 at rammerne for de unges arbejdstidsregler udvides yderligere.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet finder det positivt, at mange af høringsparterne er positive over for de dele af lovforslaget, der udmønter dele af den politiske aftale om, at flere unge skal have et fritidsjob, herunder at det medfører en udvidelse af tidspunktet for, hvornår unge, der er fyldt 15 år, og som har afsluttet grundskole eller lignende, må arbejde.

Beskæftigelsesministeriet noterer samtidig de bekymringer, der er rejst af **Ungdomsskoleforeningen** og **Lederne** om, at der fortsat skal være et fokus og sikring af et sikkert og sundt arbejdsmiljø for unge. Det har Beskæftigelsesministeriet stort fokus på i forbindelse med udarbejdelse af regler og vejledning på ungeområdet.

I forhold til bemærkningen fra **FRISKOLERNE** om informationsmateriale målrettet skoler, elever og deres forældre, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det netop ikke må være uklarhed i reglerne, der afholder virksomheder fra at ansætte unge i fritidsjob. Der vil således i forbindelse med udmøntningen være fokus på at styrke formidlingen af reglerne for børn og unges arbejde.

Hvad angår opfordringen fra **Dansk Firmaidræt** om at inddrage unges sundhed og velfærd som centrale parametre i udarbejdelsen af de endelige regler for arbejdstid, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at der ved en enhver beskæftigelse af unge under 18 år, ved valg af arbejdsopgaver og ved arbejdets tilrettelæggelse, skal drages omsorg for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt. Det krav ændres der med lovforslaget ikke på.

Hvad angår forslaget fra **FH** om, at det i lovbemærkningerne bør tydeliggøres, at det ikke er hensigten, at alle bestemmelser i § 13 i bekendtgørelse om unges arbejde, ændres, skal Beskæftigelsesministeriet bemærke, at der i lovbemærkningerne er en henvisning til § 13, stk. 2-5, i bekendtgørelse om unges arbejde, som vurderes at være de relevante bestemmelser for lovforslaget. Beskæftigelsesministeriet finder derfor ikke anledning til at ændre i lovforslaget på dette punkt.

I forhold til **Autismeforeningens** forslag og opfordring om, at lovforslaget bør sikre, at arbejdsgivere modtager vejledning i at tage hensyn til unge medarbejdere med autisme, og at der bør udarbejdes specifikke retningslinjer og kurser, skal Beskæftigelsesministeriet henvise til, at det følger af almene krav til arbejdets udførelse, at arbejdet i alle led skal udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvareligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de fysiske, ergonomiske og psykosociale forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed. Ligesom der skal tages hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger.

Beskæftigelsesministeriet noterer sig dog forslaget og opfordringen, som er aktuel i lyset af, at flere og flere personer kan have særlige behov, som en arbejdsgiver skal være opmærksom på.

I forhold til bemærkningen fra **AM-PRO** om, at "undervisningspligten" er en uheldig afgrænsning af, hvem der må arbejde til langt ud på aftenen, skal Beskæftigelsesministeriet henvise til, at det allerede følger af reglerne, at unge, som er fyldt 15 år, og som ikke er omfattet af undervisningspligten, skal have en sammenhængende hvileperiode på mindst 12 timer i forhold til deres beskæftigelse med arbejde. Det vurderes ikke at ligge inden for arbejdsmiljølovens ramme at fastsætte regler om en hvileperiode i forhold til de unges undervisning på selvvalgte uddannelser.

Hvad angår bekymringerne om det fysiske arbejdsmiljø fra **AM-PRO** og bekymringerne omkring det psykiske arbejdsmiljø fra **AM-PRO** og **Børnerådet**, skal Beskæftigelsesministeriet henvise til, at der gælder en række regler, der skal sikre, at unge under 18 år kun beskæftiges ved arbejde, der kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, herunder hensyntagen til de unges fysiske, biologiske, kemiske og psykosociale påvirkninger på kort og langt sigt.

En del af udmøntningen af aftalen om, at flere unge skal have et fritidsjob, indebærer også, at Arbejdstilsynet styrker sin formidling af reglerne for børn og unges arbejde, så der ikke er uklarhed om reglerne, herunder eksisterende regler, der har til formål at beskytte de unge. Formidlingen skal også styrkes over for de unge, så de bliver klædt bedre på omkring deres rettigheder på en arbejdsplads, og hvordan de kan få hjælp, hvis de kommer i tvivl. Derudover indeholder aftalen om, at flere unge skal have et fritidsjob, også, at de foreslåede regelændringer skal evalueres i løbet af andet halvår i 2026, og det indebærer bl.a. at se på de unges psykiske arbejdsmiljø.

I forhold til bekymringerne omkring arbejde i de sene aftentimer fra **AM-PRO** og **Børnerådet**, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at det fremgår af lovbemærkningerne, at reglerne i § 13, stk. 2-5, i bekendtgørelse om unges arbejde, ikke ændres. I en række situationer må unge således ikke arbejde i bestemte tidsrum, medmindre de unge arbejder med en person over 18 år. Det samme gør sig gældende ved arbejde i øvrigt, der indebærer en særlig risiko for vold.

Hvad angår forslaget fra **AM-PRO** om skærpede krav til den ledelsesmæssige varetagelse af arbejdsmiljøopgaver i forhold til børn og unge i form af en screenings- eller certificeringsordning, skal Beskæftigelsesministeriet henvise til, at der gælder en række almindelige bestemmelser om arbejdsgiverens ansvar ved beskæftigelse af unge under 18 år. Derudover falder forslaget uden for denne del af lovforslagets formål med at udmønte dele af aftalen om, at flere unge skal have et fritidsjob, og Beskæftigelsesministeriet vurderer derfor, at der ikke er grundlag for at tilføje forslaget til lovforslaget.

Beskæftigelsesministeriet noterer bekymringerne, som høringsparterne har fremhævet, og det bemærkes, at der fortsat vil være stramme regler på området, så unge får en god og tryk start på arbejdslivet. Reglerne skal dog også give mening og følge med tiden. Der pågår et arbejde i Arbejdstilsynet, der skal afdække, hvordan reglerne på ungeområdet gennemgribende kan forenkles, uden at det bliver på bekostning af de unges sikkerhed og sundhed.

Børne- og undervisningsministeriet bemærkninger

Børne- og Undervisningsministeriet bemærker, at der ikke med lovforslaget er tilset en ændring af rækkevidden af kommunalbestyrelsens kompetence til at tilbyde vejledning om fritidsjobs til unge mellem 13 og 17 år, men alene en fremhævelse af, at den kommunale ungeindsats har denne mulighed. Den omstændighed, at fritidsjob på nuværende tidspunkt ikke er nævnt i lov om kommunal ungeindsats, kan afholde nogle kommuner fra at lade dette aspekt indgå i vejledningen. Derfor

vurderer ministeriet, at det er hensigtsmæssigt, at fritidsjob nævnes specifikt som en mulighed.

Der findes allerede tilgængeligt informationsmateriale, som fx inspirationshæftet fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering "Unge og fritidsjob – Indsats i kommunale ungeenheder".

Det bemærkes, at etablering af særligt tilrettelagt vejledning for udvalgte elevgrupper ligger uden for rammerne af aftalen og dermed dette lovforslag.

Det anførte har derfor ikke givet anledning til ændringer i lovforslaget.

3.1.2 Fremrykning af undervisningspligtens udløb

Børnerådet er ikke af den 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 rådet er stærkt bekymrede for mængden af tiltag, der samlet har til hensigt at øge antallet af unge med et fritidsjob.

DA støtter, at lovforslagets §§ 6 og 7 udmønter dele af den politiske aftale om, at flere unge skal have et fritidsjob, og foreslår, at undervisningspligten ophører den 30. juni frem for 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.

Danske SOSU-skoler og Danske SOSU-skoler - bestyrelserne kan støtte fremrykningen af udløbstidspunktet for undervisningspligten, så denne fremover slutter d. 1. juli i stedet for som hidtil d. 31. juli. Samlet mener foreningen, at bl.a. denne ændring vil kunne bidrage til, at flere unge får mulighed for at opnå et fritidsjob.

Friskolerne bakker op om fremrykning af datoen for afslutningen af undervisningspligten. Foreningen imødeser informationsmateriale målrettet hhv. skoler og elever og deres forældre. Når det kommer, vil foreningen gerne bidrage til at distribuere det til deres 280 medlemsskoler.

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.

Ungdomsskoleforeningen finder det 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 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.

Børne- og Undervisningsministeriets bemærkninger

Folkeskoleforligskredsen, som består af regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) og Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Radikale Venstre og Dansk Folkeparti, har besluttet, at fremrykke udløbstidspunktet for undervisningspligten fra den 31. juli til den 1. juli, så undervisningspligten ophører den 1. juli ved afslutningen af undervisningen på 9. klassetrin, eller senest den 1. juli i det kalenderår, hvor barnet fylder 17 år eller har afsluttet uddannelse, der er ligestillet med grundskolen.

Det fremgår af bemærkningerne hertil i lovudkastet, at retsvirkningerne indtræder fra døgnets begyndelse. Det er desuagtet Børne- og Undervisningsministeriet vurdering, at det vil give anledning til færre misforståelser, hvis udløbstidspunktet i stedet angives som »med udgangen af den 30. juni«. Lovforslaget er derfor ændret i overensstemmelse hermed.

Det bemærkes, at det ikke vurderes at være hensigtsmæssigt at angive tidspunktet for udløbet af undervisningspligten med henvisning til bestemmelsen om, hvornår folkeskolernes sommerferie begynder. Det skyldes, at denne dato varierer fra år til år og derfor vil være vanskeligere at fastslå for både arbejdsgivere og lønmodtagere. Herudover er ferietidspunktet alene lovbestemt for folkeskolerne, hvorfor andre skoleformer kan vælge et andet tidspunkt for sommerferiens start.

Det anførte har ikke herudover givet anledning til ændringer.

3.2 Ophævelse af ordningen med anerkendt arbejdsmiljøcertifikat

DA og KL støtter denne del af lovforslaget.

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

Dansk Selskab for Fysioterapi (DSF) og Dansk Selskab for Fysioterapi i Arbejdsliv er positive overfor, at også arbejdsmiljøcertificerede virksomheder fremover og på lige fod med andre, udtages til tilsyn, og ser ikke ophævelsen af de særlige danske krav som problematisk, bl.a. pga. den internationale standard ISO 45001. Muligheden for, at virksomheder med arbejdsmiljøcertifikat kan offentliggøres på Arbejdstilsynets hjemmeside, vurderes at være en yderst relevant motivationsfaktor.

Dansk Selskab for Fysioterapi (DSF) og Dansk Selskab for Fysioterapi i Arbejdsliv finder, 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 de to selskaber ser et afgørende behov for, at Arbejdstilsynet, som minimum, opret holder den nuværende kadence for tilsyn.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet kvitterer for opbakningen til forslaget om at nedlægge ordningen med anerkendte arbejdsmiljøcertifikater, som indeholder en udmøntning af arbejdsmiljøforligskredsens beslutning fra juni 2024.

*I forhold til det af **Dansk Firmaidræt** anførte om, at en afskaffelse af ordningen kan risikere at svække opmærksomheden på systematiske arbejdsmiljøforbedringer, med negative konsekvenser for medarbejdernes trivsel og sikkerhed til følge, skal beskæftigelsesministeriet bemærke, at der findes en international standard om arbejdsmiljøledelse – ISO 45001- som virksomhederne både i dag og fremover kan benytte og dermed opretholde opmærksomheden på systematiske arbejdsmiljøforbedringer. Det er alene den danske ordning, som nedlægges.*

*I forhold til det af **Dansk Selskab for Fysioterapi (DSF) og Dansk Selskab for Fysioterapi i Arbejdsliv** anførte om, at den fremtidige udtagelse af arbejdsmiljøcertificerede virksomheder til tilsyn vil medføre et øget ressourcekrav til Arbejdstilsynet samtidig med, at der er behov for, at Arbejdstilsynet opretholder den nuværende kadence for tilsyn, skal beskæftigelsesministeriet bemærke, at den fremtidige udtagelse af arbejdsmiljøcertificerede virksomheder til tilsyn vil ske på lige fod med alle andre virksomheder. Arbejdstilsynet udtager virksomheder til tilsyn ud fra en vurdering af risikoen for arbejdsmiljøproblemer. Vurderingen sker ud fra en række forskellige parametre som bl.a. branche, størrelse, alvorlige arbejdsulykker m.v. Dermed sikrer Arbejdstilsynet, at det er de virksomheder, som har størst risiko for at have arbejdsmiljøproblemer, der udtages til Arbejdstilsynets grundtilsyn. Hvis en arbejdsmiljøcertificeret virksomhed vurderes at have høj risiko for arbejdsmiljøproblemer, vil den blive udtaget til grundtilsyn. Arbejdstilsynet udtager løbende virksomheder til grundtilsyn og dermed foretages der løbende en vurdering af, hvilke virksomheder, som skal have tilsyn.*

3.3 Hjemmelsgrundlag for adfærdsbaseret kommunikation til ansatte m.v.

DA anerkender, at det kan være relevant med direkte, målrettet kommunikation om arbejdsmiljø til andre end arbejdsgivere og arbejdsmarkedets parter. Samtidig henviser man til, 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.

DA finder det centralt, at Arbejdstilsynet i den direkte, vejledende kommunikation 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 forebygge, at kommunikation til de ansatte får en form og et indhold, som kan give anledning til konflikter, misforståelser og uklarhed på virksomhederne, fx om hvem der afgør, hvordan et arbejde skal planlægges, tilrettelægges og udføres.

DA foreslår derfor, at følgende skal fremgå af lovforslagets bemærkninger:

- Direkte adfærdsbaseret kommunikation anvendes alene 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 fx opfordringer til at give information om bestemte virksomhedsforhold til Arbejdstilsynet, eller f.eks. at dele oplysninger om konkrete tilsynssager.
- Direkte adfærdsbaseret kommunikation til ansatte bliver ikke specifik i forhold til en konkret arbejdsopgave. Det skal sikre, 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.
- Direkte adfærdsbaseret kommunikation til ansatte er neutral, baseret på evidensbaseret faglig viden og afgrænset til forhold, der sigter på forebyggelse.
- Direkte adfærdsbaseret kommunikation til ansatte har alene et forebyggende sigte, jf. arbejdsmiljølovens område, og der sker ikke direkte adfærdsbaseret kommunikation om tilgrænsede forhold, såsom motion på arbejdspladsen og lign.
- Der er altid 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.
- Oplysninger om indkomst og ansættelsesforhold anvendes alene til at finde relevante modtagere af den direkte kommunikation, og denne er som nævnt udelukkende om forhold reguleret i arbejdsmiljø- eller arbejdsskadeloven.
- 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.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at den direkte kommunikation både vil kunne informere og vejlede om regler og om forebyggelse. Arbejdstilsynet har i henhold til arbejdsmiljøloven en bred opgaveportefølje, som bl.a. består i at vejlede virksomheder og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, og den direkte kommunikation er således en naturlig del af Arbejdstilsynets virke. Arbejdstilsynet arbejder for at fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle på det danske arbejdsmarked, og det er forventningen, at den direkte kommunikation kan bidrage til dette.

Yderligere kan beskæftigelsesministeriet oplyse, at Arbejdstilsynet allerede i dag gennemfører kommunikationsindsatser, som borgerne kan se og læse (fx på at.dk, sociale medier, i nyhedsbreve, kampagner mv.). Den direkte kommunikation skal ses som en supplerende kommunikationskanal hertil.

Det er således ikke hensigten med den direkte kommunikation, at den skal fremstå som hverken instruktion svarende til den instruktion, arbejdsgiveren har pligt til at sørge for i forhold sine ansatte efter arbejdsmiljølovgivningen, eller den ledelsesret, som arbejdsgiveren i øvrigt har.

Herudover kan beskæftigelsesministeriet oplyse, at formålet med – og tilgangen i – den direkte kommunikation er forebyggelse og vejledning, og det er ikke hensigten at kommunikere til ansatte om konkrete tilsynssager på den ansattes arbejdsplads. Beskæftigelsesministeriet imødekommer denne bemærkning ved at tydeliggøre det i lovforslagets bemærkninger.

Idet ”timing” er en relevant komponent i direkte kommunikation, vil det kunne være relevant i nogle tilfælde at sende et brev med vejledning til enkelte ansatte på enkelte virksomheder. Det kunne fx være i forbindelse med en særlig indsats målrettet unge fra en given uddannelsesbaggrund, som får deres første fuldtidsjob efter endt uddannelse, og som kunne have særlig gavn af vejledning fra Arbejdstilsynet om at komme godt i gang på arbejdsmarkedet.

I et kommunikationsfagligt perspektiv opnås størst effekt ved at kommunikere så konkret og tæt på brugeren som muligt. Således kan man godt forestille sig, at der kommunikeres gode råd og vejledning til ansatte, som arbejder med konkrete arbejdsopgaver. Dette vil svare til tilgangen i meget af Arbejdstilsynets øvrige kommunikation. I samme henseende kan man forestille sig, at Arbejdstilsynet henviser til materiale fra Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at Arbejdstilsynet generelt tilstræber at være transparent i sin kommunikation, og således også i denne forbindelse. Breve til borgere vil ofte indeholde link til yderligere information. Disse links vil være til offentligt tilgængelige sider. Ligeledes er det oplagt, at Arbejdstilsynet i forbindelse med opstart af nye indsatser informerer relevante parter og/eller Branchefællesskaberne for Arbejdsmiljø, som kan formidle information videre til virksomhederne, eller at Arbejdstilsynet laver målrettede indsatser til virksomhederne parallelt med kommunikation direkte til borgerne.

Beskæftigelsesministeriet er enig i, at den direkte kommunikation – ligesom anden kommunikation fra Arbejdstilsynet – skal være korrekt og underbygget. Arbejdstilsynets direkte kommunikation vil ligge i forlængelse af Arbejdstilsynets øvrige kommunikation, hvor der inddrages fx målgruppeindsigter og data for at målrette kommunikationen mest muligt og dermed højne effekten af indsatsen.

Det bemærkes derfor, at det overordnede sigte med Arbejdstilsynets kommunikation, lige som i dag, vil være formidling af arbejdsmiljøfaglig viden, gode råd, inspiration og krav til et godt arbejdsmiljø med henblik på forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer.

Med hensyn til DA's forslag om, at der i lovforslaget indsættes en solnedgangsklausul i forhold til den foreslåede hjemmel til direkte kommunikation, bemærker beskæftigelsesministeriet, at det er hensigten med lovforslaget at permanentgøre Arbejdstilsynets hjemmel til at gennemføre direkte kommunikation med ansatte og andre. En solnedgangsklausul vurderes derfor ikke at være relevant.

KL og Danske Regioner støtter som udgangspunkt intentionerne bag en målrettet kommunikation i form af vejledning til udvalgte målgrupper, herunder ansatte om arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

KL finder dog, at det foreliggende forslag synes 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.

KL kan godt se de positive muligheder heri, da det kan øge de ansattes opmærksomhed på at forebygge risici og belastninger i arbejdsmiljøet. Fx vejledning om, at de ansatte skal medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde efter arbejdsmiljølovens § 28.

KL og Danske Regioner finder, at en direkte vejledende kommunikation om relevante arbejdsmiljømæssige spørgsmål til ansatte, fx inden for en udvalgt branche-gruppe, også samtidig bør komme arbejdsgiverne i branchen til kendskab.

KL henviser til, at arbejdsgiveren 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 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 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.

Finans Danmark finder, at det bør 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.

Finans Danmark kan i øvrigt overordnet tilslutte sig forslaget, idet man finder, 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. Samtidig ønsker **Finans Danmark**, at det skal fremgå af lovbemærkningerne, at der med lovforslaget ikke gives Arbejdstilsynet hjemmel til at behandle enkeltsager med virksomhedernes ansatte.

Dansk Selskab for Fysioterapi og **Dansk Selskab for Fysioterapi i Arbejdsliv** kan ikke tilslutte sig forslaget. Den manglende tilslutning bliver navnlig begrundet med, at Arbejdstilsynets ressourcer kan anvendes mere effektivt eller ressourcerne kan anvendes mere effektivt i andre instanser inden for det forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Herudover bliver der bl.a. sat spørgsmålstegn ved effekten af direkte vejledende kommunikation, idet det er synspunktet, at den største effekt opnås, når viden omsættes til reel læring i organisationen.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

*Beskæftigelsesministeriet er enig med **KL** og **Danske Regioner** i, at det i nogle sammenhænge vil være relevant også at kommunikere til arbejdsgiverne om det samme emne.*

*I forhold til **Finans Danmarks** bemærkning kan Beskæftigelsesministeriet oplyse, at formålet med – og tilgangen – i den direkte, vejledende kommunikation vil være forebyggelse og vejledning, og ikke sagsbehandling i fx konkrete tilsynssager.*

*Til det af **Dansk Selskab for Fysioterapi** og **Dansk Selskab for Fysioterapi i Arbejdsliv** fremførte bemærker Beskæftigelsesministeriet, at den direkte kommunikation både kan informere og vejlede om regler og om forebyggelse. Arbejdstilsynet har i henhold til arbejdsmiljøloven en bred opgaveportefølje, som bl.a. består i at vejlede virksomheder og offentligheden om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, og den direkte kommunikation er således en naturlig del af Arbejdstilsynets virke.*

Arbejdstilsynet arbejder for at fremme et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle på det danske arbejdsmarked, og det er forventningen, at også den direkte kommunikation kan bidrage til dette. Arbejdstilsynets direkte kommunikation vil ligge i forlængelse af Arbejdstilsynets øvrige kommunikation, hvor der inddrages fx målgruppeindsigter og data for at målrette kommunikationen mest muligt og højne effekten af indsatsen.

SOSU-skoler og SOSU-skoler – Bestyrelserne kan tilslutte sig forslaget og udtaler, at den direkte vejledende kommunikation til ansatte og andre målgrupper, f.eks. borgere i øvrigt, om arbejdsmiljømæssige spørgsmål også ville omfatte uddannelsessøgende samt unge under uddannelse.

Dansk Firmaidræt finder 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.

Datatilsynet lægger til grund, at den foreslåede hjemmel til at indsamle oplysninger fra indkomstregistret til brug for direkte vejledende kommunikation om arbejdsmiljømæssige spørgsmål, 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.

Datatilsynet lægger endvidere til grund, at ved administrationen af reglerne og registeradgangen iagttager databeskyttelsesforordningens regler om opbevaringsbegrænsning.

Det bliver i den forbindelse udtalt, at ovenstående også gælder i forhold til det, som er anført under pkt. 2.3.3 i lovbemærkningerne om, at ”på 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.

Konkret forudsætter **Datatilsynet**, at Arbejdstilsynets terminaladgang til indkomstregistret, som angivet i arbejdsmiljølovens § 72, stk. 2, 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 anbefaler på den baggrund, at dette tydeliggøres i lovbemærkningerne.

Endelig **udtaler** **Datatilsynet**, at det fremgår af lovbemærkningerne, at de oplysninger, som kan indsamles, er ”oplysninger om de ansattes ansættelsessted, ansættelsesperiode, herunder start- og slutdato, samt time-antal.” **Datatilsynet** lægger til grund, at der hermed er tale om en udtømmende opregning af de oplysningstyper, som lovligt kan indsamles i medfør af bestemmelsen.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

*Beskæftigelsesministeriet kan bekræfte de forhold, som **Datatilsynet** forudsætter.*

*Endvidere kan det oplyses, at der i lovforslaget er foretaget enkelte justeringer i forhold til **Datatilsynets** bemærkning om, at nødvendighedsbetingelsen allerede skal være opfyldt ved *indsamlingen* af oplysninger fra indkomstregistret.*

3.4 Begrænsning af den registreredes rettigheder herunder retten til oplysning og retten til indsigt

KL bakker 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.

DA bemærker, at i forhold til retten til indsigt i hvad f.eks. ansatte ved et tilsyn oplyser om en arbejdsgiver, at der allerede i databeskyttelseslovens § 22 er taget stilling til, hvornår 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.

Datatilsynet er af den opfattelse, at der i lovforslaget ikke i tilstrækkeligt omfang er redegjort for nødvendigheden af de påtænkte begrænsninger, og det på baggrund af det anførte i bemærkningerne ikke står 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 bemærker, at en så vidtgående begrænsning af de registreredes rettigheder kræver tungtvejende grunde.

Datatilsynet bemærker desuden, at der i lovbemærkningerne alene er 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 indsigtsforpligtelserne i databeskyttelsesforordningen for uhensigtsmæssige ud fra en vurdering af, at disse rettigheder ”kan” vanskeliggøre Arbejdstilsynets tilsynsvirksomhed. Heller ikke selv om 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 sker begrænsning i de registreredes rettigheder uden at foretage en konkret vurdering i forbindelse med udførelsen af Arbejdstilsynets opgaver.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet bemærker indledningsvist, at lovforslaget er en undta-

gelse til hovedreglen om den dataansvarliges oplysningspligt, hvis personoplysninger ikke er indsamlet hos den registrerede efter databeskyttelsesforordningens artikel 14 og retten til indsigt efter artikel 15.

Hvad angår bemærkningen fra **DA** om, at den foreslåede regelændring må anses at være overflødig, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at baggrunden for lovforslaget er, at give Arbejdstilsynet mulighed for på forhånd at begrænse tredjeparts ret til oplysning og indsigt i bl.a. hvilken kilde personoplysningerne hidrører fra. Arbejdstilsynet kan på nuværende tidspunkt først efter indsamling af personoplysninger foretage en konkret vurdering af, om oplysningerne kan være omfattet af undtagelserne i forordningens artikel 14, 15 og 23 og databeskyttelseslovens § 22. Med den foreslåede lovændring vil Arbejdstilsynet få mulighed for på forhånd at vurdere, at tredjeparts ret til oplysninger undtagelsesvist skal fraviges, da det ellers vil være til hinder for Arbejdstilsynets muligheder for at sikre, at ansatte kan tale frit med Arbejdstilsynets medarbejdere.

Hvad angår bemærkningen fra **Datatilsynet** om, at den fremførte argumentation ikke for en umiddelbar betragtning synes at kunne begrunde, at der på forhånd sker en begrænsning af de registreredes rettigheder, uden at foretage en konkret vurdering i forbindelse med udførelsen af Arbejdstilsynets opgaver, beror dette på en misforståelse. Arbejdstilsynet vil fortsat foretage en konkret vurdering. Efter lovforslagets vedtagelse vil vurderingen kunne ske inden indsamling af personoplysninger på f.eks. borgernære arbejdspladser, hvor der er en relation mellem f.eks. ansatte og tredjeparter, og hvor der erfaringsmæssigt kan opstå en eskalering af konflikter, hvis Arbejdstilsynet overholder oplysningspligten over for tredjeparter.

Som eksempel kan nævnes et plejehjem, hvor en udadreagerende beboer udøver vold mod plejehjemmets ansatte. For at få de nødvendige oplysninger fra de ansatte, er det centralt, at Arbejdstilsynet ved samtalens start får muligheden for at oplyse til de ansatte, at Arbejdstilsynet ikke viderebringer de ansattes oplysninger om eksempelvis oplevede episoder med vold fra en beboer eller dennes pårørende. Med de gældende regler kan Arbejdstilsynet først efter samtalen med den ansatte tage stilling til, om beboeren eller dennes pårørende skal orienteres om de personoplysninger om beboeren, som skal indgå i sagens behandling.

De gældende regler har den konsekvens, at der er risiko for, at de ansatte ikke vil bibringe Arbejdstilsynet de nødvendige oplysninger om arbejdsmiljøet. Baggrunden er, at det vil være usikkert for de ansatte, hvis de ansatte i starten af samtalen fortæller frit om f.eks. episoder med vold, uden på forhånd at vide, om oplysningerne bliver viderebragt til beboeren eller dennes pårørende. Sker det, kan det give anledning til usikkerhed hos de ansatte i forhold til de relationer, som de ansatte har med beboeren og de pårørende i det fortsatte arbejde.

Med de gældende regler er der risiko for, at Arbejdstilsynet ikke har mulighed for at få de oplysninger og dermed den dokumentation som er nødvendig for, at Arbejdstilsynet kan tage stilling til, om der f.eks. er grundlag for afgivelse af et påbud om dårligt arbejdsmiljø til en virksomhed, der i sidste ende skal medvirke til at forbedre arbejdsmiljøet.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der bag begrænsningerne ligger overvejelser, som skal medvirke til, at arbejdsmiljøet bliver forbedret de steder, hvor den gældende oplysningspligt er til hinder for, at dette kan ske.

*Hvad angår bemærkningen fra **Datatilsynet** om, at der i lovbemærkningerne alene er anført en række eksempler, som for en umiddelbar betragtning synes at være af mere hypotetisk karakter, bemærker Beskæftigelsesministeriet, at bemærkningen vil blive imødekommet ved at indsætte mere konkrete eksempler i lovforslagets bemærkninger. Det vil komme til at fremgå af lovforslaget, at der kan være tale om tilfælde, hvor der sker indsamling af personoplysninger om tredjeparter, der er hospitaliseret, kriminaliseret eller psykisk belastet. Disse tredjeparter kan have ansatte omkring sig, som kan have behov for at tale om deres arbejdsmiljø. De ansatte skal i sådanne tilfælde kunne videregive relevante oplysninger om deres arbejdsmiljø til Arbejdstilsynet uden at skulle være bekymrede for, at oplysningerne viderebringes, og at det vil påvirke relationen til tredjeparten og evt. medføre efterfølgende reaktioner som f.eks. vold, trusler om vold eller chikane over for de ansatte.*

En gennemførelse af oplysningspligten over for tredjeparter kan medføre, at de ansatte vælger at tilbageholde oplysninger om påvirkninger i arbejdsmiljøet forårsaget af disse tredjeparter for at undgå forringelse af det videre samarbejde, eller at en eksisterende konflikt optrappes. En gennemførelse af oplysningspligten ville også kunne påvirke den generelle tillid til Arbejdstilsynet og validiteten af de oplysninger, der indhentes, og dermed Arbejdstilsynets muligheder for at føre et effektivt tilsyn med virksomhedernes overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen.

3.5 Arbejdstilsynets anvendelse af kunstig intelligens

KL bakker om den foreslåede bemyndigelse til, at ministeren kan fastsætte nærmere regler, der gør det muligt for Arbejdstilsynet at anvende kunstig intelligens i opgaveløsningen.

Dansk Firmaidræt anser anvendelsen af kunstig intelligens i Arbejdstilsynets opgaveløsning som en potentielt værdifuld tilføjelse. Det bemærkes, at såfremt teknologien anvendes ansvarligt, kan det give en mere effektiv sagsbehandling og lettere identificering af risikofyldte arbejdsmiljøer, hvilket kan forbedre sikkerheden på arbejdspladserne. Det bemærkes dog samtidig, at det er vigtigt at sikre, at brugen af AI er transparent og sker med respekt for de ansattes privatliv, så tilliden til Arbejdstilsynet bevares.

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 i den forbindelse til Datatilsynets vejledning om offentlige myndigheders brug af kunstig intelligens offentliggjort den 5. oktober 2023.

Datatilsynet understreger, at det fremgår af databeskyttelsesforordningens artikel 22, 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. AI-løsninger vil 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. Iagttagelse af bestemmelsen kan ifølge **Datatilsynet** 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, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 24, stk. 1.

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.

Slutteligt bemærker **Datatilsynet**, at af databeskyttelseslovens § 28 følger 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 denne bemyndigelsesbestemmelse forudsættes det således, at **Datatilsynet** høres på ny.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

*Beskæftigelsesministeriet noterer sig, at **KL** og **Dansk Firmaidræt** bakker op om lovforslaget.*

*Vedrørende **Datatilsynets** høringssvar bemærker Beskæftigelsesministeriet, at lovforslaget forudsætter generel overholdelse af databeskyttelsesreglerne, herunder databeskyttelsesforordningens artikel 22, 24, stk. 1 og 35, stk. 1.*

*Endvidere bemærker Beskæftigelsesministeriet, at ministeriet vil sikre, at **Datatilsynet** høres på ny ved udnyttelse af bemyndigelsesbestemmelsen i lovforslaget.*

3.6 Iagttagelse af oplysningspligten i forbindelse med Arbejdstilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder

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 databeskyttelsesforordningen artikel 14, stk. 5, litra c, kan anvendes, herunder at indsamlingen af personoplysninger skal være ”udtrykkeligt fastsat”.

Datatilsynet finder imidlertid anledning til at påpege, at man – i stedet for fastsættelsen af en generel bestemmelse om oplysningspligt, jf. databeskyttelsesforordningen 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.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet kan bekræfte, at der ved udnyttelsen af bestemmelsen vil blive taget højde for de forudsætninger, som skal opfyldes, for at databeskyttelsesforordningen artikel 14, stk. 5, litra c, kan anvendes.

Beskæftigelsesministeriet estimerer, at Arbejdstilsynet i samarbejdet med andre offentlige myndigheder modtager data på mere end tusinde personer om året, som indeholder særlige kategorier af personoplysninger, herunder følsomme personoplysninger i form af CPR-numre og helbredsoplysninger f.eks. til brug for ulykkesundersøgelser og strafferetlig forfølgning.

I dag opfylder Arbejdstilsynet oplysningspligten ved at rette direkte skriftlig eller mundtlig henvendelse til de registrerede. Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at opfyldelse af oplysningspligten er forbundet med vanskeligheder i de tilfælde, hvor tilsynet ikke har yderligere kontaktoplysninger end et navn på den registrerede, som oplysningerne vedrører.

Beskæftigelsesministeriet vurderer fortsat, at fastsættelse af en generel oplysningspligt vil medføre en mere effektiv og fokuseret udnyttelse af Arbejdstilsynets ressourcer sammenholdt med omfanget og indholdet af personoplysninger, der behandles i forbindelse med tilsynets samarbejde med andre offentlige myndigheder. Endvidere vil det sikre den registrerede et samlet, let tilgængeligt overblik over i hvilke situationer, Arbejdstilsynet behandler personoplysninger i forbindelse med samarbejde med andre myndigheder.

3.7 Præcisering af reglerne om fastsættelse af årsløn og andre uklarheder i arbejdsskadesikringsloven

Dansk Arbejdsgiverforening noterer sig, at forslaget indeholder nødvendige rettelser til lov nr. 1541 af 12. december 2023 og forudsætter, at alle forslag til ændringer medvirker til at opfylde ambitionen fra aftalen om et forbedret arbejdsskadesystem.

KL bemærker, at denne del af lovforslaget ikke giver anledning til bemærkninger, da det fremgår, at der er tale om rettelse af fejl og præciseringer med henblik på at understøtte den fulde implementering af aftalen om et forbedret arbejdsskadesystem.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet kan bekræfte, at forslaget indeholder nødvendige rettelser til lov nr. 1541 af 12. december 2023, og at alle forslag til ændringer har til hensigt at medvirke til at opfylde ambitionen fra aftalen om et forbedret arbejdsskadesystem.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) rykker for svar på nogle spørgsmål de har stillet til arbejdsskadesikringslovens § 29, stk. 2 og 3. Derudover anfører AES, at reglerne om årsløn for tjenestemænd, som blev fastsat i lov nr. 1541 af 12. december 2023, ikke har ført til en enklere administration. AES har i øvrigt en række tekniske og administrative forslag til ændringer i lovforslaget. AES foreslår bl.a., at muligheden for at omregne indkomst, som er påvirket af en erhvervssygdom til indkomst, som ikke er påvirket af en erhvervssygdom, udgår af lovforslaget. Tilsvarende foreslås vedr. muligheden for at omregne indkomst, som er påvirket af fravær efter barselsloven eller pasning af et sygt eller handicappet familiemedlem. AES har oplyst, at det vil medføre væsentlig øget administration, hvis disse omregningsmuligheder gennemføres.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet har indarbejdet AES's tekniske og administrative bemærkninger i lovforslaget i relevant omfang. Forslaget om, at muligheden for at omregne påvirket indkomst til ikke påvirket indkomst skal udgå, er imødekommet. Det skyldes, at formålet med de nye årslønsregler er at sikre mere objektive regler og dermed bidrage til kortere sagsbehandlingstid i arbejdsskadesager. De personer, som i alle 5 år forud for arbejdsskaden alene har en indkomst, som er påvirket af en erhvervssygdom eller pasning af syge og handicappede, vil i stedet få fastsat deres årsløn på baggrund af ikke påvirket indkomst 5 til 10 år forud for arbejdsskaden. Er dette heller ikke muligt, vil de få fastsat årslønnen som taksten for normalårslønnen.

Ledernes Hovedorganisation anfører bl.a., at forslaget til § 24, stk. 2, nr. 6, går imod formålet i aftalen om et forbedret arbejdsskadesystem, hvor man skulle tage udgangspunkt i den højeste indtægt.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

§ 24, stk. 2, nr. 6, handler om fastsættelse af årsløn til tilskadekomne, hvis indkomst er varigt nedsat på grund af en ulykke eller sygdom inden arbejdsskaden. Med den foreslåede ændring vil bestemmelsen alene afgrænse den periode, som kan danne grundlag for fastsættelse af årslønnen. Årslønnen vil skulle fastsættes på baggrund af indkomst i perioden efter den ulykke eller sygdom, som inden arbejdsskaden varigt har nedsat indkomsten. Med denne periodeafgrænsning sikres det, at

erstatningen for erhvervsevnetabet fra arbejdsskadesystemet alene dækker det tab, der skyldes arbejdsskaden – og ikke tabet som følge af den tidligere opstået ulykke eller sygdom. Årslønnen skal i øvrigt fastsættes efter principperne i hovedreglen i § 24, stk. 1, eller i en af undtagelserne i stk. 2. Disse bestemmelser er indrettet til at fastsætte den mest retvisende årsløn for tilskadekomne.

Forsikring og Pension foreslår, at loven eller bekendtgørelsen om årsløn præciseres, så det eksplicit fremgår, at tabt arbejdsfortjeneste, som udbetales efter den sociale lovgivning, når tilskadekomne passer et sygt eller handicappet familiemedlem, ikke indgår i tilskadekomnes årsløn. Forsikring og Pension foreslår også, at der ved fastsættelse af årsløn for tilskadekomne i fleksjob ikke lægges vægt på indtægten 5 år forud for arbejdsskaden. Endelig foreslår Forsikring og Pension, at overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelserne for arbejdsskadesikringslovens § 29, stk. 2 og 3, præciseres.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Det følger af § 24, stk. 2, nr. 3, at ved beregning af årsløn for tilskadekomne, som passer syge eller handicappede familiemedlemmer, indgår der ikke indkomst fra perioder, hvor indkomsten er påvirket af pasningen. Perioder, hvor tilskadekomne modtager tabt arbejdsfortjeneste som følge af pasningen, lægges derfor ikke til grund for årslønnen, og den tabte arbejdsfortjeneste har derfor ikke betydning for fastsættelsen af årslønnen. Den ønskede præcisering er derfor ikke relevant.

Den foreslåede præcisering vedr. fleksjob lægger sig op af det generelle princip, hvorefter årslønnen fastsættes på baggrund af den højeste indtægt i de seneste 5 indtægtsår forud for arbejdsskaden. Det fremgår af den gældende bestemmelse, at det er indtægten i det konkrete fleksjob, som tilskadekomne havde på skadestidspunktet, der danner grundlag for årslønnen. Dette ændres der ikke på.

Efter § 9, stk. 2, i lov nr. 1541 af 12. december 2023 træder ændringen af § 29, stk. 2 og 3 i kraft 1. juli 2024. Da ændringen gælder fra 1. juli 2024, vil der alene kunne ske godtgørelse efter § 29, stk. 2 og 3, for ydelser efter erstatningsansvarsløven, som er udbetalt efter 1. juli 2024. Da dette allerede følger af gældende ret, er der ikke behov for at foretage den foreslåede præcisering.

3.8 Behandling af sager uden medvirken af ordinære dommere eller suppleanter

-

3.9 Forrentning af bod og ændringer af ordensmæssig karakter
Ledernes Hovedorganisation ønsker ift. § 4, nr. 3, at betegnelsen ”Ledernes Hovedorganisation” bibeholdes.

Beskæftigelsesministeriets bemærkninger

Beskæftigelsesministeriet imødekommer Ledernes Hovedorganisations bemærkning til § 4, nr. 3, således at betegnelsen ”Ledernes Hovedorganisation” bibeholdes.

