



DA'S ANBEFALINGER TIL FÆRRE BYRDER FRA EU

DA's anbefalinger til færre byrder fra EU

© Dansk Arbejdsgiverforening

Foto: Adobe Stock

August 2025

Reduktion af bøvlg og byrder skal redde Europas konkurrenceevne

I efteråret 2024 præsenterede EU-Kommissionen den såkaldte Draghi-rapport, der fokuserede på EU's ringe konkurrenceevne. Rapporten viste, at den omfattende mængde af reguleringskrav fra EU i direktiver, forordninger og domsafgørelser betyder, at de europæiske virksomheders innovations- og konkurrenceevne har mistet terræn over for USA og Kina.

EU-Kommissionen har derfor sat en målsætning om at reducere virksomhedernes administrative byrder generelt med 25 pct. og 35 pct. for SMV'er på EU-niveau for at løfte konkurrenceevnen i EU. Danmark har sammen med EU's øvrige medlemslande tiltrådt Kommissionens målsætning og tilkendegivet, at regelforenkling og byrdereduktion i EU-reguleringen bliver en prioritet for det danske EU-formandskab i andet halvår af 2025.

Den danske regering har desuden genetableret EU-implementeringsudvalget med deltagelse af 11 ministre for at sikre et systematisk fokus på, at EU-regler vedtages og implementeres uden unødvendige byrder.

Det øgede fokus på at lette virksomhedernes administrative omkostninger er tiltrængt. De europæiske virksomheder har betydelige udfordringer og omkostninger forbundet med at navigere i de mange komplekse EU-regler, der løbende indføres.

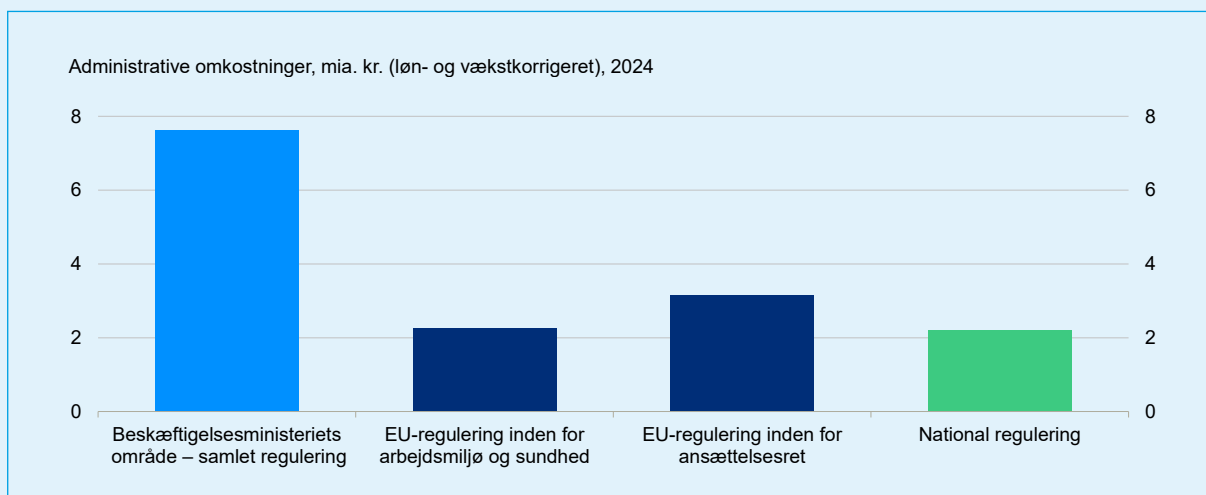
DA's anbefalinger til at reducere de administrative byrder, der har rødder i EU-regulering, kan opdeles i tre niveauer:

- I. Generelle anbefalinger*, der retter sig mod EU's overordnede principper for regulering af arbejdsmarkedsområdet.
- II. Strukturelle anbefalinger*, der retter sig mod EU's institutioner og deres respektive ansvar for at bidrage til reduktion af administrative byrder.
- III. Konkrete anbefalinger*, der retter sig mod helt konkrete justeringer af EU-retsakter, og hvor det er detaljeret beskrevet, hvilke dele af reguleringen, der anbefales ændret.

Mens EU-Kommissionens målsætning omfatter al erhvervsregulering, fokuserer DA's konkrete anbefalinger på regulering inden for Beskæftigelsesministeriets område. Her handler det især om områderne arbejdsmiljø og ansættelsesret, hvor de administrative omkostninger som følge af krav i EU-reguleringen er betydelige.

Byrderne inden for arbejdsmiljø og ansættelsesret udgør henholdsvis godt 2 mia. kr. og 3 mia. kr. om året for de danske virksomheder, hvilket svarer til godt to tredjedele af alle administrative omkostninger på arbejdsmarkedsområdet, jf. figur 1.

Figur 1. Administrative omkostninger inden for arbejdsmarkedet kommer i høj grad fra EU



Anm.: Opgørelsen er baseret på Erhvervsstyrelsens vurderinger af de administrative byrder fra krav i reguleringen. I deres årlige rapporter opsummeres ændringer i virksomhedernes administrative omkostninger (byrder/lettelser) fordelt på Beskæftigelsesministeriets områder, samt hvorvidt de følger af national eller EU-regulering. Der tages højde for, at økonomien har udviklet sig, siden byrderne i redegørelserne er blevet opgjort ved at korrigere for lønudvikling og udvikling i strukturel beskæftigelse. Virksomhedernes administrative omkostninger forbundet med tilsyn er desuden inkluderet i totalen samt i national regulering. Byrder relateret til whistleblowerordningen fra 2021 ligger på Justitsministeriets område og er dermed ikke med i figuren.

Kilde: DA's Arbejdsmarkedsrapport fra 2014, Erhvervsstyrelsens årlige redegørelser for 2014-2024, DA's KonjunkturStatistik samt Finansministeriets mellemfristede fremskrivning, juni 2025.

Nedenfor gennemgås DA's generelle anbefalinger (sektion I) og DA's strukturelle anbefalinger (sektion II), mens DA's konkrete anbefalinger til byrdere-

duktion indenfor for hhv. arbejdsmiljø og sundhed og ansættelsesret præsenteres til sidst (sektion III), efterfulgt af en detaljeret gennemgang.

I. DA's generelle anbefalinger

DA's generelle anbefalinger indebærer bl.a. en ny tilgang i EU til regulering på arbejdsmarkedsområdet.

DA anbefaler, at EU's principper for arbejdsmarkedspolitikken sikrer medlemslandene råderum til hensigtsmæssig national implementering af EU's politiske mål.

Der eksisterer omfangsrig og unødigt detaljeret EU-regulering, der påvirker arbejdsmarkedene, hvilket hverken stemmer overens med nærheds- og proportionalitetsprincippet eller i øvrigt respekterer et aftalebaseret og fleksibelt arbejdsmarked, der reelt styrker konkurrenceevnen.

Overordnet er det DA's anbefaling, at EU-regulering af arbejdsmarkedet altid skal respektere subsidiaritets- og proportionalitetsprincipperne. Det vil skabe bedre muligheder for, at politiske mål implementeres i overensstemmelse med medlemslandenes nationale praksis og traditioner. Derigennem opnås fleksible løsninger, der er tilpasset arbejdsmarkedet og styrker virksomhedernes konkurrenceevne og jobskabelse-potentiale.

I det omfang EU-regulering vurderes nødvendig, er det DA's anbefaling, at den følger et tydeligt princip om, at lovgivningen fastlægger det politiske mål, dvs. *hvad* der skal opnås, mens det skal være op til medlemslandene at vælge, *hvordan* det politiske mål opnås. Det vil samtidig styrke grundlaget for den sociale dialog blandt arbejdsmarkedets parter på nationalt niveau, hvilket kan fremme den fleksibilitet, som bliver et vigtigt element for at genrejse EU's konkurrenceevne, styrke økonomisk vækst og skabe grundlag for sociale fremskridt.

II. DA's strukturelle anbefalinger

DA's strukturelle anbefalinger indebærer bl.a. modifikationer i den gældende interinstitutionelle aftale om bedre regulering.

DA anbefaler ex post-evaluering af alle retsakter, der har været i kraft i mindst ti år.

Ex post-evaluering¹ er et afgørende instrument, der skal sikre, at politiske formål i retsakter kan opretholdes, men på en proportional og tidssvarende måde (*fit for purpose*). DA anbefaler, at Kommissionen udfører ex post-evalueringer af alle retsakter, der har været i kraft i mindst ti år. Det skal ske med inddragelse af de berørte interessenter med henblik på at identificere administrative byrder, der kan lempes, og muligheder for regelforenkling. I denne proces skal der særligt fokuseres på materielle tilføjelser, der er opstået siden retsaktens vedtagelse, herunder ved EU-Domstolens og Kommissionens fortolkninger.

DA anbefaler, at der i forlængelse af ex post-evalueringer indføres procedurer, som sikrer prioriteret behandling i Rådet og Europa-Parlamentet af Kommissionens forslag til regelforenkling og byrdereduktion.

En genopretning af EU's konkurrenceevne fordrer en determineret og vedvarende indsats. DA anbefaler, at der indføres procedurer, som forpligter EU-lovgiverne til at leve op til deres fælles ansvar for at reducere administrative byrder i eksisterende regulering. Kommissionen skal forpligtes til kontinuerligt at fremsætte forslag til forenkling, byrdereduktion og fjernelse af eksisterende regler. Konkret anbefaler DA, at dette fremgår som selvstændigt indsatsom-

¹ Ex post-evaluering gennemføres af Kommissionen, når lovgivning har været i kraft i medlemslandene i en årrække mhp. at kunne vurdere, om det konkrete lovinstrument er rimeligt, om reguleringen (fortsat) virker efter hensigten, og om den opfylder sit politiske formål.

råde i Kommissionens årlige arbejdsprogram. Rådet og Europa-Parlamentet skal forpligte sig til at prioritere vedtagelsen af disse forslag.

DA anbefaler, at forslag målrettet byrdereduktion og regelforenkligng behandles og vedtages i forenklet vedtagelsesproces.

Kommissionens målrettede forslag til lovgivning, der udelukkende fremsættes med det formål at fjerne og ændre enkelte krav og bestemmelser, eller fjerne hele retsakter, som er overflødige eller ikke-proportionale, skal kunne vedtages i en smidig og tilpasset lovgivningsproces. Dermed skal sådanne forslag ikke kunne føre til genåbning af hele retsakter eller større lovpakker, ligesom det politiske formål som sådan ikke skal substansbehandles. Det kan ske uden behov for traktatændringer eller særlig hjemmel.

DA anbefaler at undgå lovgivning, der hindrer fælles standarder og lige konkurrence.

Der er eksempler på, at Kommissionens forslag til regulering indeholder bestemmelser, der forhindrer medlemslandene i at skabe *level playing field* i det indre marked. Det sker, når vedtagne EU-standarder skal implementeres, og de ikke stemmer overens med de standarder, som allerede gælder i medlemslandene.² Sådanne bestemmelser hindrer fri konkurrence på ens vilkår i det indre marked og medfører, at virksomheder oplever administrative byrder ved at skulle forholde sig til forskellige standarder i medlemslandene. For at fremme et velfungerende indre marked med *level playing field* og færre administrative byrder, bør Kommissionen ikke foreslå bestemmelser, der hindrer medlemslandene i at justere nationale standarder til det fælles vedtagne niveau.

² I præamblen til rammedirektivet for arbejdsmiljø, 89/391/EØF, er fx. indsat følgende: "[Rådet skal] ved udstedelse af direktiver, vedtage minimumsforskrifter med henblik på at forbedre navnlig arbejdsmiljøet for at sikre et højere niveau for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed; **dette direktiv kan ikke berettige til en eventuel nedsættelse af de beskyttelsesniveauer, der allerede er opnået i hver enkelt medlemsstat**" [DA's fremhævnings].

DA anbefaler øget brug af konsekvensvurderinger i lovgivningsprocessen.

En afgørende forudsætning for, at EU kan styrke virksomhedernes konkurrenceevne gennem enklere lovgivning og færre administrative byrder, er, at alle tre EU-institutioner i øget omfang anvender og udarbejder konsekvensvurderinger i lovgivningsprocessen og ved senere ændringer i fortolkningen af eksisterende lovgivning. Øget brug af konsekvensvurderinger vil skabe transparens i forhold til omfanget af disse yderligere byrder og hvem, der i lovgivningsprocessen og efterfølgende påfører virksomhederne yderligere administrative byrder.

Konkret er DA's anbefaling, at:

- EU-Kommissionen forpligter sig til at udarbejde konsekvensvurderinger i forbindelse med afgørelser fra EU-Domstolen, egne fortolkningsmeddelelser, delegerede retsakter og lignende, der indebærer yderligere administrative byrder for virksomhederne.
- Rådet og Europa-Parlamentet forpligter sig til at udarbejde konsekvensvurderinger ved fremsættelse af væsentlige ændringsforslag.

DA anbefaler, at de lovgivende institutioner gensidigt forpligter sig til at reducere og forebygge virksomhedernes administrative byrder.

Det er ofte under forhandlinger i lovgivningsproceduren, at der tilføjes administrative byrder, som unødigt og ikke-proportionalt reducerer virksomhedernes konkurrenceevne. Derfor anbefaler DA, at Rådet og Europa-Parlamentet forpligter sig til at matche byrdereduktionen i Kommissionens lovfor-slag med alternative reduktioner, hvis de foreslår

ændringer i Kommissionens forslag. Således påtager de lovgivende institutioner sig gensidigt ansvar for, at der ikke påføres flere administrative byrder i lovgivningsprocessen.

III. DA's konkrete anbefalinger til byrdereduktion i EU-reguleringen

Det er en indbygget præmis i DA's konkrete anbefalinger til byrdereduktion og regelforenkling, at de pågældende retsakter alene genåbnes for at fjerne overflødig og bebyrdende lovgivning. DA's strukturelle anbefaling om, at forslag målrettet byrdereduktion og regelforenkling behandles og vedtages i forenklet vedtagelsesproces, jf. ovenfor, skal ses som et nødvendigt tiltag for at kunne realisere denne præmis.

Derudover indebærer målet om at give medlemslandene større diskretion i implementeringen af politiske hovedformål en øget risiko for, at nogle medlemslande udvikler yderligere krav, hvilket kan

stride mod et *level playing field* i det indre marked. Hertil bemærkes, at implementering mhp. at styrke det indre marked og yderligere tiltag, som skal øge medlemslandenes ejerskab til et mere velfungerende indre marked med færre nationalt opsatte hindringer, indgår som et hovedtema i EU-Kommissionens nyligt vedtagne strategi for det indre marked.

Arbejds miljø og sundhed

En stor del af virksomhedernes forpligtelser på arbejds miljø- og arbejdsskadeområdet følger af EU-regler. Den største enkeltstående byrde stammer fra krav om arbejdspladsvurderinger, der skønnes at koste danske virksomheder ca. 740 mio. kr. om året på tværs af forordninger og direktiver.

I boks 1 oplistes seks anbefalinger til reguleringstiltag inden for arbejds miljøområdet, som DA anbefaler at revidere eller helt at afskaffe. Det drejer sig eksempelvis om hhv. Arbejdsplads- og Skærmdirektivet, der tilsammen har lidt over 100 konkrete krav til indretningen af arbejdspladsen. Hver enkelt anbefaling gennemgås detaljeret i DA's konkrete anbefalinger.

Boks 1. Anbefalinger inden for arbejds miljøområdet

1. Afskaffelse af krav i særdirektiver på arbejds miljøområdet, der allerede fremgår af Rammedirektivet for arbejds miljø.
2. Gennemgribende forenkling og modernisering af Arbejdspladsdirektivet. Direktivets bilag med 68 specifikke krav bør saneres og forenkles.
3. Gennemgribende forenkling og modernisering af Skærmdirektivet. Konkrete bestemmelser i direktivet samt direktivets bilag med 33 specifikke krav bør ophæves.
4. Gennemgribende forenkling og modernisering af direktivet om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.
5. Ophævelse af overlappende bestemmelser i REACH-forordningen, så arbejds miljø vedr. kemi og kræftfremkaldende stoffer alene reguleres i Kræftdirektivet og Kemiske Agenser-direktivet.
6. Afskaffelse af krav om opbevaring af data om arbejdsskadesager i Kræftdirektivet og Asbestdirektivet, da det falder uden for fællesskabslovgivningen.

Ansættelsesret

Inden for det ansættelsesretlige område har EU vedtaget omfangsrig regulering, der bl.a. omfatter bestemmelser vedrørende arbejdsvilkår og registrering af arbejdstid, og som pålægger danske virksomheder væsentlige administrative byrder. Det gælder især registrering af arbejdstid, der skyldes en dom fra EU-Domstolen, og som vurderes at medføre årlige administrative byrder på knap 3 mia. kr. for dansk erhvervsliv.

I boks 2 oplistes 10 anbefalinger til reguleringstiltag inden for ansættelsesretsområdet, som DA anbefaler forenkles eller helt afskaffes. Det drejer sig blandt andet om Arbejdsvilkårsdirektivet, Arbejdstidsdirektivet samt databeskyttelsesreglerne i GDPR. Hver enkelt anbefaling gennemgås detaljeret i DA's konkrete anbefalinger.

Boks 2. Anbefalinger inden for ansættelsesret

- | | |
|--|---|
| 7. Afskaffelse af krav om arbejdstidsregistrering og mere fleksibilitet i øvrige regler i Arbejdstidsdirektivet. | 12. Undtagelse for mindre virksomheder fra Whistleblowerdirektivet og mulighed for koncernordninger. |
| 8. Afskaffelse af Arbejdsvilkårsdirektivets anvendelse, hvor der ikke på forhånd er fastsat et garanteret timetal, og ophævelse af krav om detaljerede oplysninger og individuelle begrundelser. | 13. Ændring af den vedtagne revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg bør ikke gennemføres. |
| 9. Forenkling af udstationeringsreglerne. | 14. Ophævelse af Løntransparensdirektivet eller undtagelse for mindre virksomheder samt ophævelse af rapporteringskrav. |
| 10. Gør EU-Kommissionens rammeaftale fra 2023 om social sikring på tværs af landegrænserne obligatorisk gældende. | 15. Begrænsning i anvendelsesomfanget af Platformsdirektivet og ophævelse eller forenkling af bestemmelser. |
| 11. Undtagelse og forenkling af databeskyttelsesreglerne i GDPR. | 16. Begrænsning af informationskrav og særlige krav i AI-forordningen. |



Konkrete anbefalinger

– EU-byrdereduktion og regelforenkling

De følgende sider giver en mere detaljeret beskrivelse af de konkrete udfordringer med administrative byrder med rødder i EU-regulering, som DA har identificeret. For hver enkelt udfordring kommer DA med sine anbefalinger til løsninger, en angivelse af myndighedernes estimat af de administrative byrder og sidst en vurdering af anbefalingernes konsekvenser.³

3 EU-Kommissionen og Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR) udarbejder konsekvensvurderinger af fremsatte lovforslag på hhv. EU-niveau og nationalt niveau. Det sker på baggrund af konkret vurdering i henhold til gældende retningslinjer. Konsekvensvurderingerne indeholder bl.a. estimer af de administrative byrder, lovforslaget pålægger erhvervslivet på fremsættelsestidspunktet. DA har medtaget relevante oplysninger fra myndighedernes konsekvensvurderinger i det omfang, de eksisterer. DA's estimer af konsekvenserne af DA's egne anbefalinger er baseret på disse data og de samlede administrative byrder, erhvervslivet pålægges som følge af den endelige lovgivning.

1. Afskaf krav om risikovurdering, uddannelse, høring og underretning af ansatte og oplæring og instruktion af medarbejdere i særdirektiver, når det er reguleret i Rammedirektivet om arbejdsmiljø (89/391/EØF)

Problem	Rammedirektivet indeholder en række krav om risikovurdering, oplæring og instruktion, uddannelse af ansatte og medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, høring af ansatte samt underretning af ansatte. Bestemmelserne i rammedirektivet er generelt udformet på en måde, så der er mulighed for at opfylde dem i overensstemmelse med national lovgivning og praksis. Siden rammedirektivets vedtagelse i 1989 er der imidlertid indført en række særdirektiver – herunder skærmdirektivet – der udfylder bestemmelserne med mange og detaljerede krav. Detaljegraden begrænser medlemslandenes råderum til at opnå målene i rammedirektivet, øger risikoen for forældede bestemmelser og medfører unødvendig kompleksitet og store administrative byrder.
Anbefaling	Det er DA's overordnede anbefaling, at samtlige arbejdsmiljøforordninger og -direktiver skal gennemgås mhp. at ophæve lovgivning, som består af krav, der allerede på mere generelt niveau er reguleret i rammedirektivet. Anbefalingen indebærer en gennemgribende sanering af Arbejdspladstdirektivet. Direktivets bilag med de 68 specifikke krav skal fremover alene indeholde krav, der er begrundet i risici for sikkerhed og sundhed, og krav, der ikke allerede er reguleret i anden lovgivning. F.eks. bør krav om indretning for brandhensyn udgå, da de allerede hører under brandmyndighederne. Anbefalingen indebærer også, at skærmdirektivet helt afskaffes, da det ikke omhandler arbejdsforhold med risici for sikkerhed og sundhed. Andre særdirektiver bygger ovenpå de generelle krav. F.eks. er der i direktiverne vedr. det kemiske arbejdsmiljø specifikke krav til den data, der skal danne grundlag for risikovurdering. De specifikke krav, der afskaffes i særdirektiverne, kan i stedet overgå til vejledning, så det er smidigere og lettere at opdatere, samtidig med at risikoen for, at de bliver utidssvarende, reduceres. Dette forslag skal ses i sammenhæng med anbefaling 2 om arbejdspladstdirektivet og anbefaling 3 om skærmdirektivet.
Myndighedernes konsekvensvurdering	Administrative omkostninger forbundet med Rammedirektivet (og dertilhørende regulering på arbejdsmiljøområdet) er på EU-plan opgjort til ca. 50 mia. kr. årligt (løn- og vækstkorrigeret til 2024). Der foreligger ikke en opgørelse af de administrative omkostninger på nationalt plan, men arbejdspladsvurderinger alene pålægger danske virksomheder administrative omkostninger for 740 mio. kr. årligt (løn- og vækstkorrigeret til 2024).
Konsekvenser af DA's anbefaling	Det er ikke muligt at opgøre de erhvervsøkonomiske konsekvenser af DA's anbefaling. Krav til bl.a. uddannelse, oplysning og arbejdsmiljøorganisationen udgør en væsentlig del af de samlede administrative omkostninger fra EU-reguleringen på arbejdsmiljøområdet. Derfor vurderer DA, der vil være væsentlige besparelser uden at sikkerhedsniveauet forringes.

2. Foretag gennemgribende forenkling og modernisering af Arbejdspladstdirektivet (89/654/EØF). Direktivets bilag med 68 specifikke krav bør saneres og forenkles.

Problem	Arbejdspladstdirektivet regulerer den fysiske indretning af arbejdspladser. Direktivet indeholder et sæt generelle forpligtelser for arbejdsgivere samt bilag med 68 specifikke krav, herunder krav om åbning, justering og sikring af vinduer samt gennemsigtheden af svingdøre. Hovedproblemet med direktivet er detaljeniveauet i de specifikke krav i bilagene, da det gør direktivet unødvendigt komplekst. Desuden vil den tekniske og sociale udvikling overhale kravene i bilagene, hvilket vil gøre mange af dem forældede over tid.
Anbefaling	Direktivets artikel 1 stk. 2 ændres, så medlemsstaterne har mulighed for at undtage yderligere sektorer fra direktivets anvendelsesområde. Det skal desuden tydeliggøres i artikel 2, at direktivets definition af 'arbejdssted' ikke omfatter arbejde i arbejdstagerens eget hjem og telearbejde i det hele taget. Direktivets bilag med 68 specifikke krav bør saneres og forenkles.
Myndighedernes konsekvensvurdering	Se anbefaling 1.
Konsekvenser af DA's anbefaling	Se anbefaling 1.

3. Foretag gennemgribende forenkling og modernisering af Skærmdirektivet (90/270/EØF). Konkrete bestemmelser i direktivet samt direktivets bilag med 33 specifikke krav bør ophæves.

Problem	Direktivet om skærmarbejde regulerer de fysiske – og til en vis grad kognitive – aspekter af arbejdspladser for arbejdstagere, der regelmæssigt arbejder med skærme i en betydelig del af deres normale arbejde. Skærmdirektivet ligner Arbejdspladsdirektivet ved, at det indeholder generelle forpligtelser samt 33 specifikke krav til arbejdspladser vedrørende skærmarbejde. Disse omfatter regler om symbolerne på tasterne på tastaturerne samt arbejds-overfladens udformning. Hovedproblemet med direktivet – ligesom med Arbejdspladsdirektivet – er detaljeniveauet i de specifikke krav, da det gør direktivet unødigt komplekst. Desuden vil den tekniske og sociale udvikling overhale kravene i bilagene, hvilket vil gøre mange af dem forældede over tid. Udgangspunktet for al arbejdsmiljøregulering er at forebygge risici for de ansattes sikkerhed og sundhed. Derfor er det et særskilt problem med dette direktiv, at det indeholder en række bestemmelser, der alene har til formål at øge arbejdstagerens 'komfort' og reducere gener. Eksempelvis skal der på skrivebordet være en konceptholder, der er stabil og justerbar "... as to minimize the need for uncomfortable head and eye movements."
Anbefaling	Det skal tydeliggøres, at ingen af skærmreglerne for arbejdets indretning skal finde anvendelse på arbejde, der udføres i den ansattes hjem (eller andre steder, der er udenfor arbejdsgivers bedriftsområde). For at sikre en gennemgribende modernisering og forenkling skal direktivets bilag med de 33 specifikke krav ophæves. Det skal tydeliggøres, at direktivets krav til indretning ikke gælder arbejde ved fx mobiltelefoner, tablets og bærbare computere, når de ikke anvendes ved en fast arbejdsstation på arbejdsgivers lokation. Kravet om at risikovurdere 'eventuel risiko for synet' og 'psykiske belastninger' i artikel 3 stk. 1 skal udgå. Kravet om at risikovurdere 'eventuel risiko for synet' er ikke begrundet i en forskningsmæssigt begrundet risiko ifm. skærmarbejde. Kravet om 'psykiske belastninger' er malplaceret i et direktiv om arbejdsstedets indretning og i øvrigt allerede omfattet af Rammedirektivets risikovurderingskrav. Direktivets artikel 9 stk. 4 ophæves. Artiklen pålægger arbejdsgiver at betale for undersøgelse af behov for – og evt. anskaffelse af – skærmbriller. Det følger af direktivet om personlige værnemidler, at disse stilles gratis til rådighed af arbejdsgiver. Øjen- og synstest og eventuelt skærmbriller falder ikke i denne kategori, men er et særligt krav for 'skærmarbejdere'. I og med at der ikke er tale om værnemidler – og det dermed ikke forebygger en risiko for sikkerhed og sundhed – bør kravet afskaffes.
Myndighedernes konsekvensvurdering	Se anbefaling 1.
Konsekvenser af DA's anbefaling	Se anbefaling 1.

4. Foretag gennemgribende forenkling og modernisering af direktivet om beskyttelse af unge på arbejdspladsen (94/33/EF).

Problem	Direktivet indeholder flere særlige krav til unges arbejde og arbejdstid baseret dels på alder, og dels hvorvidt de følger den obligatoriske skolegang. Hovedreglen er, at unge under 18 år slet ikke må arbejde. Direktivets indhold er meget indviklet, da alle de betingelser, under hvilke unge må arbejde, er undtagelser fra det generelle forbud. Direktivet definerer i artikel 3 tre kategorier: Ung (alle under 18), barn (alle under 15 eller enhver ung, som er undervisningspligtig) og 15-17-årig (altså de 15-17-årige, der ikke er undervisningspligtige). Direktivets artikel 4 beskrives rammerne for arbejde for unge i kategorien 'barn'. De er begrænset til 'lettere arbejde'. Det betyder, at 15-17-årige undervisningspligtige alene må beskæftiges med 'lettere arbejde', hvilket ikke gør sig gældende for 15-17-årige, der ikke er undervisningspligtige. Derudover har undtagelserne igen undtagelser og særlige betingelser baseret på forskellige parametre såsom de sektorer, hvor arbejdet udføres, alder, obligatorisk skolegang osv. Denne kompleksitet fører til regler, der er vanskelige at forstå og håndtere. Desuden inkluderer direktivet meget specifikke arbejdstidsbestemmelser baseret på forskellige betingelser som sektorer, hvor arbejdet udføres, alder og obligatorisk skolegang. Selvom det er helt naturligt, at fx obligatorisk skolegang skal begrænse arbejdstiden for efter-skolearbejde, er reglerne unødvendigt detaljerede og komplekse.
Anbefaling	Direktivet skal gennemgå en gennemgribende forenkling. Konkret anbefaler DA i den forbindelse følgende: • Afskaf undervisningspligt som kriterie for, hvilke opgaver man må udføre. • Direktivets artikel 8 og 9 skal ikke detailregulere arbejdstid. Det er særligt en udfordring for unge, der har nedsat skoletid og kunne have nytte af at opfylde undervisningspligten delvist gennem arbejde. Her gælder fortsat fx de restriktive krav om, at man maksimalt må arbejde 2 timer om dagen på 'skoledage'. Det vil også give unge i landdistrikter med lang transporttid mulighed for at tilrettelægge arbejdet bedre. Der skal selvsagt fortsat tages primært hensyn til den unges skolegang.
Myndighedernes konsekvensvurdering	De administrative omkostninger på nationalt niveau, der følger af bekendtgørelsen om unges arbejde er opgjort til 2,6 mio. kr. årligt (vækst- og lønkorrigeret til 2024). Hovedparten af bekendtgørelsens indhold er en direkte konsekvens af EU-direktivet, men der er tilføjet yderlige krav i forbindelse med implementeringen.
Konsekvenser af DA's anbefaling	Det er ikke muligt at opgøre de erhvervsøkonomiske konsekvenser af anbefalingen.

5. Ophæv overlappende bestemmelser i REACH-forordningen (1907/2006), så arbejdsmiljø vedr. kemi og kræftfremkaldende stoffer alene reguleres i Kræftdirektivet (2004/37/EF) og Kemiske Agenser-direktivet (98/24/EF).

Problem	REACH-forordningen grænser op til direktivet om beskyttelse af arbejdstagere mod risici ved udsættelse for kræftfremkaldende eller mutagene stoffer på arbejdspladsen (CMRD) og til direktivet om beskyttelse af arbejdstagernes sund- og sikkerhed mod risici i forbindelse med kemiske agenser på arbejdspladsen (CAD). Anvendelsen af forskellige ukoordinerede EU-regler om kemiske agenser og kræftfremkaldende stoffer skaber udfordringer for virksomheder med hensyn til forståelse og overholdelse. Det primære problem er forholdet mellem REACH-forordningen og direktiverne om kemiske agenser og kræftfremkaldende stoffer. REACH introducerer regler for arbejdsmiljø gennem brugsbegrænsninger. Dette omfatter regler om arbejdsorganisering, arbejdspladsindretning og arbejdsudførelse uden koordinering med de eksisterende arbejdsmiljødirektiver. Dette fører til parallelle, ikke-overlappende krav, hvilket skaber unødvendige administrative byrder og komplicerer overholdelsen, især for mindre virksomheder.
Anbefaling	Kemiområdet skal alene reguleres gennem særdirektiverne – ikke REACH – når det handler om arbejdsmiljø. Det indebærer, at alle krav, der hører til på arbejdsmiljøområdet (fx krav om uddannelse for at arbejde med et givent stof), udgår af REACH-forordningen.
Myndighedernes konsekvensvurdering	Det er ikke muligt at opgøre en baseline, da det nødvendige vidensgrundlag for REACH-forordningen ikke er tilgængeligt.
Konsekvenser af DA's anbefaling	Det er ikke muligt at opgøre de erhvervsøkonomiske konsekvenser af DA's anbefaling, da disse alene vedrører de specifikke krav på arbejdsmiljøområdet, der udgør en mindre del af REACH-forordningen.

6. Kræftdirektivet (2004/37/EF) og Asbestdirektivet (2009/148/EF) skal ikke stille krav om opbevaring af data om arbejdsskadesager, da det falder uden for fællesskabslovgivningen.

Problem	Begge direktiver indeholder krav om at registrere og føre protokol over ansatte, der er udsat for henholdsvis kræftfremkaldende og mutagene stoffer og asbest. Disse protokoller skal arbejdsgiver opbevare i 40 år efter eksponeringen er ophørt. Disse EU-krav giver i dag betydeligt og unødigt besvær for arbejdsgivere at honorere. Det er især siden indførelsen af GDPR-forordningen blevet udfordrende, fordi de fleste IT-systemer til registrering af personoplysninger i virksomheder i dag har som grundlag, at persondata om tidligere ansatte slettes efter få år. Opbevaring af persondata i 40 år kræver derfor helt særlig håndtering i virksomhederne.
Anbefaling	Reglerne om, at virksomhederne skal opbevare oplysningerne i 40 år, er fastsat ud fra et hensyn til at kunne dokumentere grundlaget for erstatning i tilfælde af erhvervssygdomme. Medlemslandene har imidlertid forskellige arbejdsskadesystemer og forskellig IT-understøtning, og der bør derfor være langt større frihed for medlemsstaterne til selv at fastsætte, hvilke pligter der skal være for arbejdsgivere i forhold til at bidrage med eventuel dokumentation for ansattes eventuelle udsættelse for farlige stoffer, som kan have betydning for en senere erhvervssygdomssag. Dertil kommer, at arbejdsskadesystemer ikke er en del af fællesskabslovgivningen. DA anbefaler konkret, at bestemmelserne i de to direktiver tilpasses, så arbejdsgivere blot skal sikre dokumentation for udsættelse for de ansatte i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.
Myndighedernes konsekvensvurdering	De administrative omkostninger på nationalt plan, der følger af Kræftdirektivet er opgjort til 49 mio. kr. (løn- og vækstkorrigeret til 2024), mens de administrative omkostninger som følge af asbestbekendtgørelsen er opgjort til 18 mio. kr. (løn- og vækstkorrigeret til 2024).
Konsekvenser af DA's anbefaling	Det er ikke muligt at opgøre de erhvervsøkonomiske konsekvenser ved DA's anbefaling.

7. Afskaf krav om arbejdstidsregistrering og gør øvrige regler mere fleksible i Arbejdstidsdirektivet (2003/88/EF).

Problem	Direktivet • pålægger arbejdsgiverne, at de skal sikre, at den enkelte arbejdstager registrerer sin arbejdstid, • begrænser den maksimale ugentlige arbejdstid inden for 4 måneder, og • indeholder ufleksible regler for placering af hvileperioder, natarbejde og årligt betalt ferie. Dette giver arbejdsgiverne administrative byrder og udfordringer med fleksibel tilrettelæggelse af arbejdets udførelse.
Anbefaling	Direktivet ændres således, at: • Der ikke skal ske registrering af den enkelte arbejdstagers daglige arbejdstid. • De firkantede regler om afholdelse af hvileperioder og kompenserende hviletid skal gøres mere fleksible. Det skal være fx være muligt at ophold på et af arbejdsgiveren udpeget sted ikke automatisk er arbejdstid. • Referenceperioden for maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer udvides fra 4 mdr. til 12 mdr. • Der skal gives mere fleksibilitet i reglerne for tilrettelæggelse af natarbejde. • Arbejdsmarkedets parter skal kunne aftale mere fleksible rammer om afholdelse af ferien eller om feriebetaling.
Myndighedernes konsekvensvurdering	Registreringskravet er af den danske regering blevet vurderet til at koste danske arbejdsgivere i størrelsesordenen 2,9 mia. kr. hvert år (2024-niveau).
Konsekvenser af DA's anbefaling	Besparelser ift. registreringskravet: 2,9 mia. kr. hvert år for danske virksomheder (2024-niveau).

8. Afskaf anvendelse af Arbejdsvilkårsdirektivet ((EU) 2019/1152/EU), hvor der ikke på forhånd er fastsat et garanteret timetal og ophæv krav om detaljerede oplysninger og individuelle begrundelser.

Problem	Direktivet pålægger virksomheder indenfor en række frister at give medarbejderne detaljerede oplysninger om arbejdsvilkårene. Administrationen af direktivet er navnlig byrdefuld for virksomheder i brancher, hvor der fx er mange løsarbejdere, medarbejdere med ikke på forhånd fastsat timetal eller mange forskellige ansættelsesformer. Der er bl.a. krav om skriftlig begrundelse fra arbejdsgiver hvis anmodning fra medarbejderen om en overgang til en ansættelsesform med mere forudsigelige og sikre arbejdsvilkår ikke imødekommes. Direktivet har også et overlap med udstationeringsreglerne, der medfører, at der er forskellige tidspunkter for, hvornår arbejdsgiveren skal give konkrete oplysninger om ansættelsesvilkår. Direktivet er meget detaljeret og indebærer krav om, at arbejdsgiveren skal oplyse om sociale sikringsordninger og social sikring, selv om oplysningerne ikke vedrører ansættelsesforholdet.
Anbefaling	Arbejdsvilkårsdirektivet ændres på følgende områder: • Ophævelse af reglen i direktivet om, at arbejdsgivere har pligt til at udlevere et ansættelsesbevis til medarbejdere, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder, selv om arbejdstiden ikke overstiger tre timer om ugen. • Ophævelse af kravene om oplysninger om arbejdsmønstre og minimumsforsigelighed, så der kan aftales mere fleksible rammer for tilrettelæggelse af arbejdet. • Ophævelse af reglerne om arbejdsgiveres pligt til at oplyse om sociale sikringsordninger. • Ophævelse, eller samordning med udstationeringsreglerne, af kravene om yderligere oplysninger ved udstationering, • Ophævelse af bestemmelsen om retten til skriftlig begrundelse for overgang til en ansættelsesform med mere forudsigelige og sikre arbejdsvilkår.
Myndighedernes konsekvensvurdering	Erhvervsstyrelsen har vurderet de løbende omkostninger til 3,6 mio. kr. årligt (løn- og vækstkorrigeret til 2024).
Konsekvenser af DA's anbefaling	En besparelse på 3,6 mio. kr. årligt (løn- og vækstkorrigeret til 2024).

9. Forenkling af reglerne om udstationering efter udstationeringsdirektivet (1996/71/EF), håndhævelsesdirektivet (2014/67/EU) og forordning om koordinering af social sikring (883/2004/EU).

Problem	Reglerne om udstationering af arbejdstagere pålægger detaljerede og omfattende krav til anmeldelse og dokumentation til myndigheder i hhv. udsendelseslandet og værtslandet. På trods af bestræbelser på en harmonisering er der stadig forskelligartede procedurer på tværs af medlemsstater. • Anmeldelsesprocessen i henhold til direktiv 2014/67/EU kræver detaljerede oplysninger om tjenesteyderen, kontaktpersonen, den udstationerede medarbejder og specifikationer for udstationeringen (sted, startdato, varighed). • Medlemsstater kan kræve ekstra oplysninger som fx momsregistreringsnumre, socialforsikringsnumre, erhvervsmæssige kvalifikationer, skatteoplysninger, A1-certifikater og startdatoer for ansættelseskontrakter. Nogle lande kræver yderligere dokumenter som sundhedscertifikater og kopier af A1-certifikater.
Anbefaling	• Udstationeringsreglerne skal kun omfatte brancher/sektorer med behov for beskyttelse af de ansatte. • Kortvarige udstationeringer af op til 4 uger skal undtages fra kravene efter udstationeringsdirektivet. • Udstationeringsperioden skal udvides fra 12 måneder til 18 måneder, uden at arbejdsgiver skal sende en "begrundet meddelelse" for forlængelsen. • E-erklæringen skal gøres obligatorisk at anvende for medlemslandene. • Generelt skal der ske harmonisering af regler om social sikring og udstationeringsreglerne.
Myndighedernes konsekvensvurdering	Ingen.
Konsekvenser af DA's anbefaling	Reduktion af administrative byrder for virksomheder og myndigheder. Det bliver mindre administrativt tungt for virksomheder, da de undgår at skulle finde løn- og ansættelsesvilkår med kort varsel for korte udstationeringer. Mindre tidskrævende og mere klare regler at følge, herunder fx ved ferie, hvor parterne kan bruge de regler, de kender, og de regler, der skal anvendes mellem medlemsstaterne. Offentlige myndigheder vil således også kunne spare administrative ressourcer.

10. Gør EU-Kommissionens rammeaftale fra 2023 om social sikring på tværs af landegrænserne obligatorisk gældende og juster forordningerne (EF) 883/2004 og (EF) 987/2009.

Problem	Medarbejdere, der arbejder på distancen, er begrænset af EU's sociale sikringsregler til reelt ikke at kunne arbejde på egen bopæl i mere end 25% af arbejdstiden. Dette er en udfordring for virksomheden såvel som medarbejderen, da merarbejde medfører, at medarbejderen skifter til at være socialt sikret i bopælslandet.
Anbefaling	Kommissionens rammeaftale fra 2023 om social sikring på tværs af landegrænserne, som nu alene er en rammeaftale, som medlemsstaterne kan beslutte at tiltræde, bør ændres til en obligatorisk ordning i de sociale sikringsforordninger efter forordningerne (EF) 883/2004 og (EF) 987/2009.
Myndighedernes konsekvensvurdering	Ingen.
Konsekvenser af DA's anbefaling	Reduktion af administrative byrder for virksomheder og myndigheder. Det vil betyde, at fjernarbejdere (uanset EU-land) kan arbejde op til 50 pct. i deres bopælsland for samme arbejdsgiver i et andet medlemsland, uden at skifte forsikringsland mod i dag alene 25 pct.

11. Undtag mindre virksomheder fra Databeskyttelsesforordningen (2016/679/EU), og skab undtagelsesmuligheder for behandling af oplysninger af lav risiko samt fleksibilitet for, at behandling af data kan aftales i kollektive overenskomster.

Problem	Databeskyttelsesforordningen (GDPR) pålægger alle virksomheder uanset størrelse og karakter af de personoplysninger, de behandler, en lang række specifikke krav om behandling af oplysninger om ansatte. Det gælder bl.a. omfattende dokumentation og information om behandlingen af de enkelte personoplysninger. Enhver behandling af personoplysninger skal kunne påvises at hvile på en dokumenterbar specifik angivet hjemmel i forordningen eller den nationale lov (samtykke, krav i anden lovgivning, arbejdsretlige forpligtelser, afvejninger m.v.). For visse oplysningstyper, som fx fagforeningsforhold eller helbredsforhold, er der yderligere krav. Samtykke kan dog kun anvendes i begrænset omfang i ansættelsesforhold, da det er lagt til grund i forordningen, at der er ubalance mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Virksomheder skal føre detaljerede fortegnelser over behandlingsaktiviteter, som dokumenterer formål, kategorier af data og sikkerhedsforanstaltninger, jf. artikel 30. Disse krav er særligt byrdefulde for små og mellemstore virksomheder, der ofte mangler ressourcer til at håndtere den omfattende dokumentation.
Anbefaling	GDPR, artikel 88, giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte specifikke regler for behandling af personoplysninger i ansættelsesforhold, herunder via kollektive overenskomster. Dette er bl.a. udnyttet i den danske databeskyttelseslov § 12, men rækkevidden af kompetence er indsnævret i direktivet. • Forordningen skal ændres, så SMV'er helt undtages fra forordningen. • Der skal gives mulighed for, at virksomheder, der alene behandler oplysninger, som må karakteriseres af lav risiko, herunder almindelige medarbejderoplysninger, ikke omfattes af forordningen. Det kan fx ske via indførelse af bagatelgrænser for databehandlingsaktiviteter i artikel 5. • Forordningens artikel 30 ændres, så små og mellemstore virksomheder (SMV'er) fritages fra at føre såkaldte fortegnelser over deres behandlingsaktiviteter. • Artikel 7 i GDPR ændres, så et samtykke kan anvendes som enkeltstående behandlingshjemmel i ansættelsesforhold. • GDPR, art 88, ændres, så medlemsstaterne kan give mulighed for, at parterne i kollektive overenskomster selvstændigt kan fastlægge, hvilke personoplysninger der kan ske nødvendig behandling af i forbindelse med et ansættelsesforhold. • Der skal indføres standardiserede databeskyttelsesprocesser i GDPR med bl.a. digitale værktøjer for databeskyttelse, som også kan anvendes af arbejdsgivere, fx i forhold til risikovurderinger, rapportering til tilsynsmyndigheder eller databehandleraftaler.

Myndighedernes konsekvensvurdering

Ingen.

Konsekvenser af DA's anbefaling

Reduktion af administrative byrder for virksomhederne.

12. Undtag Whistleblowerdirektivet ((EU) 2019/1937) for virksomheder med under 250 ansatte og skab mulighed for koncernordninger.

Problem	Virksomheder med mindst 50 ansatte skal oprette en whistleblowerordning, der fastsætter procedurer for modtagelse og opfølgning af indberetninger. Mange, især større, virksomheder og koncerner har allerede selv oprettet ordninger i deres organisation, men tvinges efter direktivet til en standardordning. Virksomheder med op til 249 ansatte behøver ikke at have en egen ordning, men kan efter direktivet lave deleordninger. Uanset størrelsen kan driften af ordningen overlades til en ekstern tredjepart, fx en advokat eller revisor. En usikkerhed i direktivet om, hvorvidt koncerner kan have en fælles ordning, er løst i den danske whistleblowerlov via en dansk særbestemmelse, der giver mulighed herfor for koncerner omfattet af den danske lov. Denne særbestemmelse letter dermed de administrative byrder for koncernernes selskaber for whistleblowerordninger.
Anbefaling	Direktivet ændres, således at: • Tærskelværdien for kravet til, hvornår private virksomheder skal oprette whistleblowerordninger, hæves fra 50 til 250 ansatte. Dermed vil flere virksomheder slippe for at fastlægge procedurer for modtagelse af og opfølgning på indberetninger. • Muligheden for koncerner til at oprette fælles whistleblower-ordninger eksplicit fremgår af direktivet.
Myndighedernes konsekvensvurdering	De administrative omkostninger ved whistleblowerordningen er af Erhvervsstyrelsen vurderet til 29,7 mio. kr. årligt (løn- og vækstkorrigeret til 2024). Omkostningen opgøres for virksomheder, der ikke i forvejen ville have haft en lignende ordning.
Konsekvenser af DA's anbefaling	En højere tærskelværdi vil undtage en lang række virksomheder fra pligten til at skulle oprette og administrere whistleblowerordninger eller købe hjælp til dette ude fra. Mange er formentlig interesserede i frivillige ordninger. Hævelsen af tærskelværdien fra 50 til 250 ansatte forventes at reducere den årlige administrative byrde med ca. 10 mio. kr. (løn- og vækstkorrigeret til 2024). En mere sikker koncernadgang vil give virksomheder en højere grad af retssikkerhed, og åbne for, at flere koncerner griber muligheden. Dette sparer virksomhederne administrative omkostninger og forbedrer tillige whistleblowerordningernes kvalitet, da det giver overblik og ensartethed på tværs af koncernen.

13. Ændringen af direktiv om europæiske samarbejdsudvalg ((KOM) 2024/14 final) bør ikke gennemføres.

Problem	Der er i juni 2025 opnået enighed om direktivforslaget COM(2024)14 i trilogproceduren. Mange af ændringerne vil indebære bureaukratiske hindringer, der vil hæmme europæiske virksomheders evne til at handle effektivt. Ændringerne går dermed i modsat retning af formålet med at reducere byrder for europæiske virksomheder. Det gælder fx ændringer, der giver en bredere definition af koncernbegrebet, grænseoverskridende begivenheder, krav om skriftligt begrundet svar, øgede incitamenter til retssager mellem virksomhed og medarbejdere, som virksomhederne skal afholde omkostningerne til, indskrænkning af mulighed for fortrolighed, herunder krav om begrundelse ved fortrolighed, krav om mindst to møder om året, samt krav om ændring af bestående aftaler forhandlet efter overgangsreglerne.
Anbefaling	Direktivets ændringer bør ikke gennemføres. Sekundært bør direktivet ændres, så det ikke: • Udvider koncernbegrebet eller definitionen af, hvornår et emne er transnationalt og dermed omfattet af direktivet. • Indfører krav om skriftligt begrundet svar fra ledelsen eller incitamenter til retssager mellem virksomhed og medarbejdere. • Indskrænker virksomhedens mulighed for at pålægge fortrolighed. • Stiller krav om flere antal årlige møder i udvalgene. • Stiller krav om ændring af bestående aftaler om European Works Council (EWC), medmindre dette sker efter aftale eller ønske fra parterne.
Myndighedernes konsekvensvurdering	I Kommissionens <i>Impact Assessment</i>, fremgår, at de ændrede regler om European Works Council (EWC) som udgangspunkt er relevant for 3970 virksomheder i EU. De gældende regler er relevante for ca. 1.000 virksomheder i hele EU (heraf ca. 30 i DK). Antallet af EWC i EU vokser i gennemsnit med ca. 9 om året (20 nye og 11 ophævede). Et forhandlingsmøde mellem ledelse og medarbejdere om nedsættelse eller ændring af et EWC er beregnet til gennemsnitligt 18.400 euro pr. måned. Den samlede udgift for et nyt EWC koster 148.000 euro, og et ordinært møde koster 42.000 euro pr. måned.
Konsekvenser af DA's anbefaling	Det er ikke muligt at opgøre de erhvervsøkonomiske konsekvenser af anbefalingen.

14. Ophævn Løntransparensdirektivet (2023/970/EU) eller juster anvendelsen, så mindre virksomheder undtages, og ophævn en række rapporteringskrav.

Problem	Direktivet kræver, at større virksomheder skal lave lønanalyser og give arbejdstagere adgang til oplysninger om kriterierne for lønfastsættelse og lønstigninger. Det kan bl.a. være på begæring af den individuelle lønmodtager, at der skal gives oplysninger om dennes lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer for lønmodtagere, der udfører samme arbejde og arbejde af samme værdi. Det medfører, at alle arbejdsgivere skal være i stand til på et hvilket som helst tidspunkt fx at kunne definere, hvilke kategorier en lønmodtager befinder sig i. Der er ikke taget højde for hensynet til beskyttelse af den enkeltes anonymitet i henhold til databeskyttelsesprincipperne, når der gives oplysninger om lønningerne. Der er desuden uens definitioner og dobbeltregulering når man sammenholder direktivet og rapporteringskravene om lønninger fastsat i CSRD.
Anbefaling	Løntransparensdirektivet skal ophæves. Hvis det ikke sker, bør: • Direktivet ændres, så virksomheder ikke er forpligtet til på begæring at udlevere oplysninger til individuelle lønmodtagere om deres eget lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer for andre lønmodtagere, der udfører samme arbejde og arbejde af samme værdi. • Oplysningsforpligtelser kun gælde i situationer, hvor der er grupper/celler af medarbejdere med mindst 10 medarbejdere af hvert køn. • Direktivets artikel 19 om "en og samme kilde" ophæves. • Kravene i direktivet harmoniseres helt med CSRD-kravene om længennemsigthed, men CSRD bør ikke indeholde selvstændige rapporteringskrav om lønforskelle.
Myndighedernes konsekvensvurdering	Ingen.
Konsekvenser af DA's anbefaling	Arbejdsgivere vil spare administrative ressourcer, og virksomheder og lønmodtagerne vil få større retssikkerhed.

15. Begræns Platformsdirektivet (2024/2831/EU) til egentlige digitale arbejdsplatforme og ophæv eller beskær bestemmelser om algoritmisk styring og gennemsigtighed.

Problem	Direktivet omfatter platformsarbejde, men har en relativ bred og uklar definition af sit anvendelsesområde. Direktivet kan derfor risikere at ramme mange virksomheder i forbindelse med digitalisering af arbejdsgange og dermed skabe særregler for "helt almindelige" virksomheder og øge deres administrative byrder blot pga. de digitale arbejdsgange. Platformsdirektivet indeholder en lang række detaljerede forpligtelser – også af persondataretlig karakter – som bredt vil ramme gruppen af "digitale arbejdsplatforme", herunder 1) krav om menneskelig gennemgang af beslutninger vedrørende en medarbejder, som er truffet enten helt eller delvist med støtte i et automatiseret system, og 2) virksomhedens betaling for medarbejderrepræsentanternes brug af eksperter til vurdering af virksomhedens benyttelse af automatiserede overvågnings- og beslutningssystemer (og oprettelse af kommunikationskanaler for personer, der udfører platformsarbejde). Direktivet har desuden en formodningsregel, der skal sikre, at platformsarbejdere ikke klassificeres som selvstændige og får korrekt status som ansat.
Anbefaling	• Direktivets dækningsområde skal indsnævres, så det tydeligt fremgår, at det alene er egentlige digitale arbejdsplatforme og de personer, der arbejder i en sådan virksomhed, der er omfattet af direktivet. • Kapitel 3 og 4 i platformsdirektivet om algoritmisk styring og gennemsigtighed bør ophæves eller kraftigt beskæres, så det tydeligt fremgår, at det kun omfatter platformsvirksomheder.
Myndighedernes konsekvensvurdering	Af Kommissionens <i>Impact Assessment</i> fremgår: "Tiltag for at håndtere risikoen for fejklassificering (politikområde A) kan føre til øgede omkostninger for platformene på mellem 1,9 mia. euro og 4,5 mia. euro pr. år. Det kan blive nødvendigt, at de virksomheder, som er afhængige af dem, og forbrugerne kan overtage en del af disse omkostninger, alt efter om og hvorvidt platformene beslutter sig for at sende dem videre til tredjeparter."
Konsekvenser af DA's anbefaling	Det er ikke muligt at opgøre de erhvervsøkonomiske konsekvenser af anbefalingen.

16. Beskær informationskrav og særlige krav i AI-forordning ((EU) 2024/1689).

Problem	AI-forordningen indeholder særlige krav vedrørende arbejdsgiveres brug af AI. Den pålægger bl.a. arbejdsgivere en omfangsrig informationsforpligtigelse i forhold til medarbejderne og deres repræsentanter i forbindelse med idriftsættelse af såkaldte højrisiko AI-systemer på arbejdspladsen. Det vil sige rekrutteringssystemer og andre typer af AI-systemer, der træffer beslutninger, der påvirker vilkårene for arbejdsrelaterede forhold. Der er dog allerede regler i dataforordningen og i reglerne om information og høring om, at der skal ske information af medarbejdere om brug af fx AI-teknologi.
Anbefaling	AI-forordningens administrative byrder kan mindskes ved følgende tiltag: • I forordningens, artikel 26, stk. 7, ophæves kravet til yderligere information på arbejdspladsen ved ibrugtagning eller anvendelse af et højrisiko AI-system, så de almindelige nationale regler om information og høring finder anvendelse. • Forordningens Bilag III – pkt. 4 a) og b) ophæves, da dette unødvendigt definerer AI-systemer, der omhandler rekrutteringssystemer og andre typer af AI-systemer, der træffer beslutninger, der påvirker vilkårene for arbejdsrelaterede forhold, som højrisiko AI-systemer, der undergives særlige krav.
Myndighedernes konsekvensvurdering	Ingen.
Konsekvenser af DA's anbefaling	Ændringen vil spare virksomheder for dobbelte krav til administration af information og høring vedrørende brug af AI.

DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk