



# ET STÆRKERE ARBEJDSMARKED MED FÆRRE BYRDER

**DA**

DANSK  
ARBEJDSGIVERFORENING

December 2025

Et stærkere arbejdsmarked med færre byrder

© Dansk Arbejdsgiverforening

Foto: Adobe Stock

December 2025

# INDHOLD

## 5 ET STÆRKERE ARBEJDSMARKED MED FÆRRE BYRDER

## 6 TID TIL HANDLING – PRINCIPPER FOR BEDRE REGULERING

## 10 ARBEJDSSTILSYNETS TILSYN SKAL VÆRE MERE EFFEKTIVT OG MENINGSFULDT

1. Omlæg grundtilsynet til et mere fokuseret og datadrevet tilsyn
2. Normaliser tilsyn for virksomheder, der er anmeldt til registret for udenlandske tjenesteydelser (RUT)
3. Effektiviser tilsynstiden på virksomheden
4. Afskaf afgørelser, når virksomheden har løst problemet inden Arbejdstilsynet forlader virksomheden
5. Afskaf 'rådgivningspåbud' om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø
6. Ingen påbud om oprettelse af en arbejdsmiljøorganisation, hvis ingen ansatte vil stille op
7. Bedre kommunikation i sagsforløbet

## 12 TIDSSVARENDE ARBEJDSMILJØREGLER

8. Klar adskillelse mellem arbejdsgivers og medarbejders pligter
9. Opdater reglerne om muskel- og skeletbesvær, så de afspejler den nyeste forskning på området
10. Afskaf mineraluldsbekendtgørelsen
11. Genindfør og udvid muligheden for bindende forhåndsbesked fra Arbejdstilsynet
12. Det skal være nemmere at søge dispensation fra arbejdsmiljøregler
13. Kompensation til virksomheder, hvis afgørelsen ophæves

## 14 ØGET FLEKSIBILITET OG MINDRE ADMINISTRATION FOR VIRKSOMHEDER OG MEDARBEJDERE

14. Giv mulighed for varsling af hovedferie til afholdelse på forskud
15. Ensartede og klare varslingsregler i barselsloven
16. Forenkling af reglerne om aftalebaseret delvis genoptagelse af arbejdet og udskydelse af orlov
17. Forenkling af fleksjobordning
18. Én indgang til kommunen for virksomheder i sygedagpengesager
19. Ændret anmeldelsespligt ved sygedagpenge
20. Ophæv helbredsoplysningsloven

## **16 BEDRE RAMMER FOR AT FÅ DE RETTE KOMPETENCER**

21. Virksomhederne skal ikke være ansvarlige for at opsige tidligt indgåede uddannelsesaftaler
22. Det skal kun være muligt for elever at angive sig som lærepladssøgende inden for uddannelser, som de har adgang til
23. Orienter virksomhederne om mulighederne for specialpædagogisk støtte (SPS) til lærlinge/elever
24. Digitale uddannelsesbeviser
25. Eftersyn af håndtering af GDPR-regler
26. Servicetjek af kravene for at blive fritaget fra Læreplads-AUB
27. Ophæv uopsigeligheden for EUV-1-elever i mellemliggende perioder
28. Giv virksomhederne mulighed for at angive internationale ansattes reelle uddannelsesbaggrund
29. Bedre rammer for brug af digital læring
30. Virksomhederne skal kunne finde AMU-kurser på engelsk og andre sprog på [voksenuddannelse.dk](http://voksenuddannelse.dk)
31. Nemmere ansøgning om voksenuddannelsesstøtte (SVU)
32. Afskaf 5-års reglen for danskundervisning
33. Virksomheder skal have mulighed for at betale ansattes depositum ved danskuddannelse

## **20 OVERIMPLEMENTERING AF EU-REGULERING SKAL RULLES TILBAGE**

34. Forenkling og strømlining af danske arbejdsmiljøregler ift. EU-lovgivningen
35. Naboløs af formelle arbejdsmiljøkrav fra EU
36. Servicetjek af anmeldelsespligten til registret for udenlandske tjenesteydelser (RUT) med fokus på undtagelser
37. Kravet til registrering i registret for udenlandske tjenesteydelser (RUT) skal lempes ved koncernintern udstationering
38. Fjern danske anmelde- og godkendelseskrav om visse kemiske stoffer
39. Ophæv reglerne om MAL-koder (kodenummerering af produkter)
40. Nedlæg produktregistret
41. Fjern overimplementering af indberetninger ved kollektive afskedigelser
42. Danmark bør søge om, at voksenlærlingeordningens løntilskud frigøres fra EU's de minimis-bestemmelser

## **23 OM DA-FÆLLESSKABET**

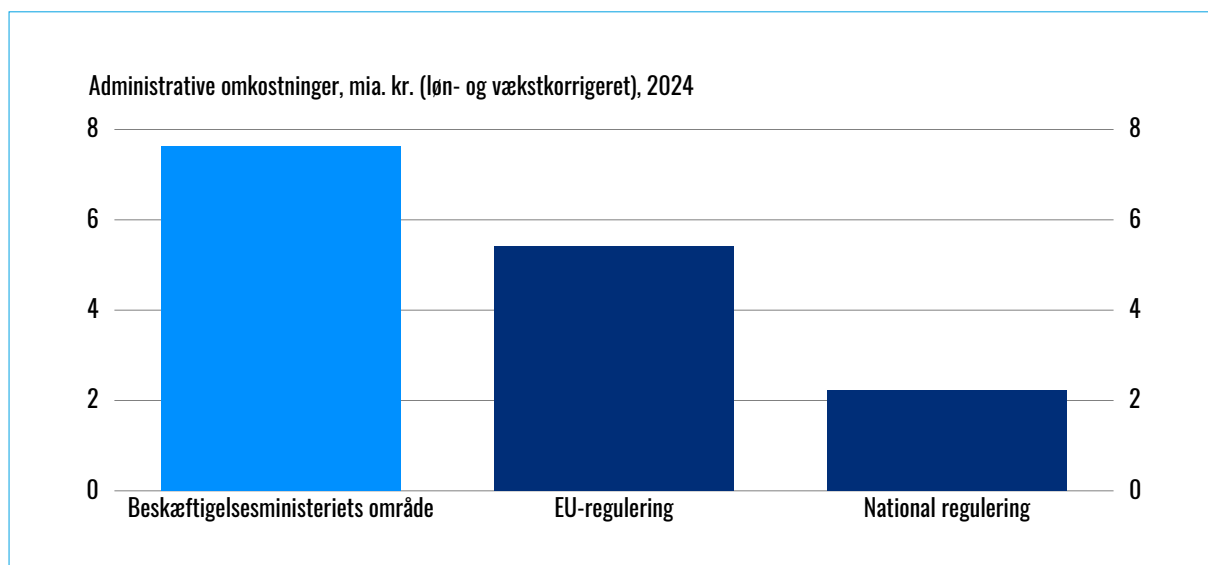
## ET STÆRKERE ARBEJDSMARKED MED FÆRRE BYRDER

I en tid med handelskonflikter og øget geopolitisk usikkerhed er det både fornuftigt og nødvendigt at sikre de bedst mulige rammer for, at danske virksomheder kan fokusere på det, som de er gode til – nemlig at skabe produktion og service, vækst og arbejdspladser. Det skal unødvendige administrative byrder ikke stå i vejen for.

Danske virksomheder skal have det bedst mulige afsæt for at klare sig godt i den internationale konkurrence, samtidig med at medarbejderne oplever,

at deres arbejde er meningsfuldt. Og der er plads til forbedring. I dag bruger virksomheder tid og ressourcer på administrative byrder, svarende til ca. 46 mia. kr. om året. Heraf udgør ca. 7½ mia. kr. regulering af arbejdsmarkedet, hvor krav fra national lovgivning udgør over 2 mia. kr., jf. figur 1. Det svarer til, at danske virksomheder hvert år bruger ca. 9.000 årsværk på administrativt bøvvl inden for Beskæftigelsesministeriets område. Tid, som i stedet kunne være brugt på at skabe værdi for virksomheden.

**Figur 1.** Virksomhedernes byrder fra national regulering inden for arbejdsmarkedet udgør over 2 mia. kr. om året i 2024



Anm.: Opgørelsen er baseret på Erhvervsstyrelsens vurderinger af de administrative byrder fra krav i reguleringen. I deres årlige rapporter opsummeres ændringer i byrder/lettelser fordelt på ministerieområderne, 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.

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

På den baggrund præsenterer Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i dette udspil 42 konkrete forslag til, hvordan vi kan forenkle national lovgivning, lette

administrative processer og skære ned på papirarbejdet. Derved kan virksomhederne frigøre ressourcer og arbejdstid, der i stedet kan investeres i produktion

og service, og dermed skabe velstand, velfærd og arbejdspladser. Det kommer hele Danmark til gavn.

Regler kan være nødvendige, men de bliver en unødigt administrativ byrde, når reguleringen ikke giver mening og ikke er proportionel med sit formål. Administrative byrder kan komme til udtryk på flere måder. Derfor vedrører forslagene i dette udspil både uklare eller unødvendige regler, uhensigtsmæssige rapporteringskrav og overimplementering, der

alt sammen stjæler tid, som kunne anvendes mere meningsfuldt.

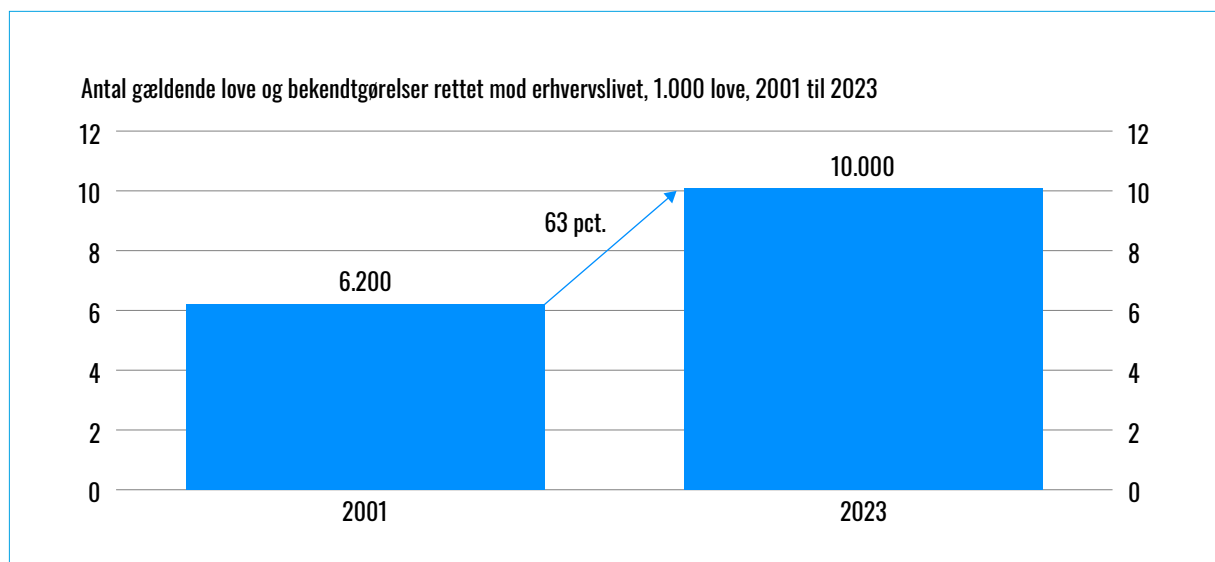
Indledningsvist anviser DA tre principper for, hvordan der i lovgivningen systematisk kan arbejdes med at reducere de administrative byrder. Derefter præsenteres en række forslag i fem afsnit, som omhandler tilsyn, arbejdsmiljøregler, ansættelsesforhold, uddannelse og overimplementering.

## TID TIL HANDLING – PRINCIPPER FOR BEDRE REGULERING

Skal Danmarks konkurrenceevne styrkes, er det ikke nok at fjerne eksisterende administrative byrder, for over en lang årrække er mange nye kommet til. Der

er brug for en ny tilgang og et grundlæggende opgør med den regeltsunami, der de seneste år har ramt dansk erhvervsliv.

Figur 2. Betydelig stigning i antal love og bekendtgørelser rettet mod erhvervslivet



Kilde: Erhvervsministeriet (2024): [Faktaark om byrder.pdf](#)

Derfor er der både brug for at sanere eksisterende regler, som er administrative byrder, og samtidig sikre, at nye unødvendige byrder ikke opstår. Det indebærer, at vi skal have en mere enkel og effektiv lovgivning, der understøtter erhvervslivet i stedet for

at spænde ben for det. Ved at reducere bureaukratiet og skabe klare, forståelige og proportionelle regler kan vi frigøre ressourcer og styrke Danmarks position i den globale konkurrence.

Konkret foreslår DA tre principper, som skal gælde for ny lovgivning:

### **1. Lovbestemt nationalt mål om at reducere administrative byrder med 25 pct.**

EU har fastsat et mål om, at administrative EU-byrder for erhvervslivet skal reduceres med 25 procent. DA foreslår, at Danmark i forlængelse af EU-målsætningen fastsætter et lovbestemt mål om, at de nationale administrative byrder for erhvervslivet tilsvarende reduceres med 25 procent. Et reduktionsmål forudsætter, at Erhvervsstyrelsen udarbejder en opdateret baseline for omfanget af administrative byrder, så der kan følges op på, om målet nås. For at sikre, at der bliver fulgt op på målet og for at sikre transparens, foreslår DA, at regeringen forpligtes til at offentliggøre en årlig status på indfrielse af målet.

### **2. Danmark skal undgå at overimplementere EU-regulering**

Overimplementering fører til strammere regler end nødvendigt, hvilket skaber ulige vilkår for danske virksomheder i forhold til andre EU-lande. Det er en ulempe for danske virksomheders konkurrenceevne, og derfor bør Danmark stræbe efter ikke at overimplementere EU-regulering. Ved at holde sig til minimumskravene i EU-reguleringen kan Danmark sikre en mere ensartet og fair konkurrence. Desuden kan fleksibilitet og undtagelsesmuligheder i EU-reguleringen udnyttes bedre for at tilpasse reglerne til danske forhold. En større konsistens mellem danske regler og EU-regler kræver også opmærksomhed på dobbeltregulering, for lovgivningen bliver unødigt kompleks, når det samme forhold er reguleret både i EU og nationalt. Implementering af EU-regler på det ansættelsesretlige område i Danmark skal baseres på, at arbejdsmarkedets parter med afsæt i EU's minimumskrav finder løsninger, hvor hensynene til virksomhedernes konkurrenceevne og lønmodtagernes ønsker balanceres inden for den danske model.

### **3. Bedre inddragelse af erhvervslivet i lovgivningsprocessen**

Regler skal være proportionelle, tydelige og meningsfulde for dem, der skal efterleve dem. For at sikre det, er der behov for at styrke kvaliteten i lovgivningsprocessen. Det gælder bl.a. i forhold til vurderingen af lovgivningens konsekvenser for erhvervslivet. I dag indeholder lovforslag ofte et ikke retvisende billede af de reelle administrative og økonomiske omkostninger for virksomhederne ved ny lovgivning. Derfor er der brug for en bedre inddragelse af erhvervslivet for at højne kvaliteten i lovgivningen, så man kan sikre mere målrettede og effektive regler, der er lettere at implementere, skaber færre administrative byrder og mindsker utilsigtede konsekvenser.



### Andre lande har sat handling bag ordene

I Canada blev **Red Tape Reduction Action Plan** lanceret i 2012. Planen blev udviklet gennem input fra erhvervslivet og omfattede over 90 specifikke ændringer på tværs af forskellige ministerier, herunder løsninger på problemer, som virksomhederne har identificeret på områder lige fra skat og løn til arbejdskraft, transport og handel. Planen blev senere formaliseret ved lov i 2015, hvor regeringen siden har været forpligtet til årligt at offentliggøre en status på arbejdet med at reducere byrder. Det øger gennemsigtigheden og ansvarligheden, og har betydet markante lettelser af administrative byrder for erhvervslivet.

I Norge blev **ELMER (Enklere og mere effektiv rapportering)** indført som en forvaltningsstandard for offentlige elektroniske skemaer og formularer og har været i brug siden 2008. ELMER er en obligatorisk standard for offentlige skemaer rettet mod erhvervslivet. Dette har sikret en bred anvendelse og konsistens i offentlige skemaer. Ved at standardisere og forenkle skemaer har ELMER reduceret den tid og de ressourcer, der kræves for at håndtere administrative opgaver. Dette har ført til en mere effektiv offentlig sektor og lettet byrderne for virksomhederne.

## ARBEJDSLILSYNETS TILSYN SKAL VÆRE MERE EFFEKTIVT OG MENINGSFULDT

Arbejdstilsynets kontrolbesøg skal bidrage til et sikkert og sundt arbejdsmiljø og ikke alene være en administrativ belastning. Virksomhedernes administrative byrder i forbindelse med tilsyn udgør i størrelsesordenen 211 mio. kr. årligt. Samtidig anvendes betydelige offentlige ressourcer på tilsynet.

I 2023 var det kun ved hvert fjerde tilsyn, at der var noget at komme efter. Det vidner om, at der er behov for at slanke og forenkle tilsynet og gøre det langt

mere målrettet. Tilsyn skal gennemføres på en måde, der både er effektivt og giver reel værdi for virksomheder og medarbejdere. Alt for ofte giver Arbejdstilsynet påbud, uden at det er den mest hensigtsmæssige vej til at fremme et bedre arbejdsmiljø.

Nedenfor præsenteres en række forslag til, hvordan tilsynet kan gøres mere effektivt, målrettet og understøttende for både virksomheder og medarbejdere.

1.

### Omlæg grundtilsynet til et mere fokuseret og datadrevet tilsyn

DA foreslår, at Arbejdstilsynet omlægger og halverer det nuværende grundtilsyn, så tilsynet i langt højere grad målrettes de virksomheder og brancher, hvor der er størst risiko for problemer i arbejdsmiljøet. Det nuværende grundtilsyn er for bredt og rammer ofte virksomheder, hvor der ikke er noget væsentligt at komme efter. Det nuværende grundtilsyn bør derfor erstattes af et mere fokuseret og datadrevet tilsyn – fx et Fokustilsyn – hvor systematik og overblik bevares, men hvor ressourcerne bruges dér, hvor de gør størst nytte. Arbejdstilsynet bør i den forbindelse styrke brugen af eksisterende datakilder og ny teknologi – herunder AI – til bedre at identificere og prioritere relevante risici. Det handler ikke om at fjerne tilsynet, men om at gentænke det, så det bliver mere målrettet, effektivt og relevant – og samtidig reducere unødige byrder for virksomheder, der allerede har styr på arbejdsmiljøet.

2.

### Normaliser tilsyn for virksomheder, der er anmeldt til registret for udenlandske tjenesteydelser (RUT)

DA foreslår, at udenlandske virksomheder, der skal være anmeldt i RUT, ikke længere skal underlægges særskilt tilsyn, men behandles på lige fod med danske virksomheder. Tilsyn med RUT-virksomheder fører ikke til flere påbud end tilsyn med danske virksomheder. Derfor er der ikke grundlag for et specielt tilsyn med RUT-virksomheder. RUT-virksomheder bør derfor behandles på lige fod med danske virksomheder.

3.

### Effektiviser tilsynstiden på virksomheden

DA foreslår, at Arbejdstilsynet kun bruger den absolut nødvendige tid på virksomhederne. Derfor bør Arbejdstilsynet anmelde alle planlagte tilsynsbesøg, samt gennemføre opfølgningstilsyn på påbud og aftaleforløb digitalt. Herudover foreslår DA, at Arbejdstilsynet evaluerer, om den tid, der benyttes på gruppesamtaler med ansatte, står mål med udbyttet heraf.

- 4.** **Afskaf afgørelser, når virksomheden har løst problemet inden Arbejdstilsynet forlader virksomheden**  
DA foreslår, at der fremadrettet ikke bliver givet afgørelser (hverken påbud eller påtaler) om forhold uden betydelig fare, hvis forholdet er rettet op, inden Arbejdstilsynet er gået ud ad døren. I dag bliver der i nogle tilfælde givet strakspåbud, alene fordi problemet kan løses med det samme. Men netop fordi problemet løses med det samme, er det unødvendigt bureaukratisk at udstede et påbud.
- 5.** **Afskaf 'rådgivningspåbud' om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø**  
DA foreslår en afskaffelse af kravet om, at virksomheder, der får påbud om undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, skal bruge en autoriseret virksomhed til at foretage undersøgelsen. Virksomhederne har allerede i henhold til arbejdsmiljøloven pligt til at indhente ekstern sagkyndig bistand, hvis det er nødvendigt for at sikre et fuldt forsvarligt arbejdsmiljø.
- 6.** **Ingen påbud om oprettelse af en arbejdsmiljøorganisation, hvis ingen ansatte vil stille op**  
DA foreslår, at i tilfælde hvor ingen medarbejder ønsker at stille op som arbejdsmiljørepræsentant, bør virksomheden ikke kunne få påbud for manglende arbejdsmiljøorganisation. I dag er det ikke muligt for arbejdsgiver at leve op til kravet om at have en arbejdsmiljøorganisation med valgt medarbejderrepræsentant, hvis ingen stiller op, eller medarbejderne ikke vil gennemføre valg.
- 7.** **Bedre kommunikation i sagsforløbet**  
DA foreslår, at Arbejdstilsynets kommunikation i et sagsforløb forbedres, så virksomheden ikke selv skal bruge unødvendig tid på at opsøge information om status mv. for deres arbejdsmiljøsag. Konkret skal Arbejdstilsynet sende virksomheden en skriftlig høring over faktiske forhold ved strakspåbud; sende virksomheden et skriftlig svar på, om virksomhedens tilbagemelding er accepteret; begrunde ophævelser af påbud og kommunikere tydeligere om risiko for bøde. Der skal desuden være direkte adgang til oplysninger om straffesager på "MitAT".

## TIDSSVARENDE ARBEJDSMILJØREGLER

Et godt arbejdsmiljø er afgørende for både trivsel og produktivitet, men de nuværende arbejdsmiljøregler opleves ofte som unødigt komplekse og administrativt tunge for virksomhederne. Når reglerne er uklare eller vanskelige at navigere i, risikerer vi, at fokus flyttes fra det reelle arbejdsmiljøarbejde til papirarbejde og dokumentation. Det gælder også, hvis man skal efterleve regler uden dokumenteret eller sandsynliggjort effekt på arbejdsmiljøet.

For at sikre, at arbejdsmiljøreglerne virkelig bidrager til bedre arbejdsforhold, er der behov for at forenkle og rydde op i reglerne, så virksomhederne kan fokusere på det, der reelt bidrager til at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø for alle ansatte. Hertil peger DA på nedenstående forslag.

### 8.

#### Klar adskillelse mellem arbejdsgivers og medarbejders pligter

DA foreslår, at arbejdsmiljøreglerne og Arbejdstilsynets praksis bliver ændret, så arbejdsgivere ikke automatisk bliver stillet til ansvar og får påbud, når en medarbejder undlader at følge klare instruktioner, kendte regler eller handler på en måde, der er uforudsigelig og ligger uden for arbejdsgivers rimelige kontrol. Det indebærer, at arbejdsmiljølovens regler om medarbejdernes pligter gøres tydelige, så reglerne i højere grad afspejler medarbejderpligterne i EU's arbejdsmiljørammedirektiv. Samtidig skal reglerne om oplæring, instruktion og tilsyn ændres, så de afspejler udviklingen i den reelle og praktiske ansvarsfordeling mellem medarbejdere og arbejdsgivere og udviklingen på arbejdsmarkedet.

Det indebærer desuden et opgør med Arbejdstilsynets praksis om, at arbejdsgivere får et påbud, når overtrædelsen alene ligger hos medarbejderen. I stedet bør Arbejdstilsynet vejlede arbejdsgiver om reglerne og ansattes pligter og varsle den ansatte, hvis straf til den ansatte kan komme på tale.

### 9.

#### Opdater reglerne om muskel- og skeletbesvær, så de afspejler den nyeste forskning på området

DA foreslår, at reglerne om muskel- og skeletbesvær opdateres, da de i dag indeholder tidsvarende krav om, at unødige fysiske belastninger og bevægelser altid skal undgås. Reglerne bør afspejle den nyeste sundhedsvidenskabelige viden, som peger på, at fysisk aktivitet og belastning i passende omfang er vigtigt for at opretholde en sund og stærk krop. Mangel på fysisk aktivitet kan også have negative konsekvenser for helbredet.

10.

#### Afskaf mineraluldsbekendtgørelsen

DA foreslår, at mineraluldsbekendtgørelsen ophæves, idet den helt overvejende blot omhandler regler, som allerede er dækket af de almindelige regler om arbejde med stoffer og materialer. Med bekendtgørelsen oplever virksomhederne blot flere regler at holde styr på, uden at det skaber merværdi for arbejdsmiljøet.

11.

#### Genindfør og udvid muligheden for bindende forhåndsbesked fra Arbejdstilsynet

DA foreslår, at virksomhederne igen får mulighed for at få en bindende forhåndsbesked fra Arbejdstilsynet, inden de gennemfører store investeringer i arbejdsmiljøet. Det giver virksomhederne tryghed for, at deres planlagte løsninger lever op til reglerne, før de bruger tid og penge på dem. Samtidig bør ordningen udvides, så virksomheder også kan få bindende forhåndsbesked i mere overordnede sager – for eksempel ved ombygninger – og ikke kun i forhold til konkrete arbejdsopgaver.

12.

#### Det skal være nemmere at søge dispensation fra arbejdsmiljøregler

DA foreslår, at Arbejdstilsynet på deres hjemmeside vejleder om, hvilke typer af oplysninger der er brug for, når virksomheder søger dispensation fra arbejdsmiljøreglerne, samt at Arbejdstilsynet stiller en skabelon til rådighed for dispensationsansøgning. Virksomheder bruger i dag uforholdsmæssigt meget tid på at finde ud af, hvilke oplysninger Arbejdstilsynet skal have, og hvad der skal til for at få dispensation.

13.

#### Kompensation til virksomheder, hvis afgørelsen ophæves

DA foreslår, at virksomheder får ret til kompensation, når Arbejdstilmiljøklagenævnet ophæver en afgørelse fra Arbejdstilsynet. Kompensationen skal dække de typiske udgifter, som virksomhederne har, når de klager over myndighedens afgørelser på arbejdsmiljøområdet. Ordningen skal fungere som et supplement til de almindelige erstatningsansvarsregler.

## ØGET FLEKSIBILITET OG MINDRE ADMINISTRATION FOR VIRKSOMHEDER OG MEDARBEJDERE

Det er ofte forbundet med tunge administrative processer, når virksomhederne håndterer sager relateret til fx barsel, sygedagpenge eller ønsker at ansætte medarbejdere i fleksjob. Der er potentiale for at forenkle og optimere de nuværende regler og procedurer, som virksomhederne skal følge, så sagerne kan håndteres mere effektivt. Ved at reducere bureau-

kratiske byrder, kan virksomhederne fokusere mere på deres kerneaktiviteter og mindre på komplekse administrative opgaver. Hertil peger DA på nedensående ændringer, der ikke kun vil lette virksomhedernes administrative byrder, men også understøtte, at medarbejderne oplever en mere inkluderende og effektiv arbejdsplads.

### 14.

#### Giv mulighed for varsling af hovedferie til afholdelse på forskud

DA foreslår, at der indføres en mulighed i ferieloven for, at arbejdsgiver både individuelt og kollektivt kan varsle hovedferien til afholdelse på forskud, dvs. afholdelse af hovedferien før hovedferien er endeligt optjent. Forslaget vil lette ferieadministrationen og -planlægningen, da der vil være mindre behov for at overvåge mængden af tilgængelig optjent ferie og herefter indgå aftaler med de enkelte medarbejdere.

### 15.

#### Ensartede og klare varslingsregler i barselsloven

DA foreslår, at barselslovens varslingsbestemmelser ensrettes, hvor fristerne i dag er forskellige afhængigt af, om der er tale om barselsorlov, forældreorlov eller fædreorlov. Ensartede varslingsregler vil være lettere at administrere efter, når en medarbejder udnytter retten til orlov efter barselsloven (herunder også sociale forældre og nærtstående). Det vil give virksomheder bedre mulighed for at tilrettelægge driften, når medarbejdere skal på orlov.

### 16.

#### Forenkling af reglerne om aftalebaseret delvis genoptagelse af arbejdet og udskydelse af orlov

DA foreslår, at reglerne om aftalebaseret genoptagelse af arbejdet (barselslovens § 12) forenkles, og at det tydeliggøres, at udskudt orlov eller hel eller delvis genoptagelse kræver aftale. I dag kan reglerne fejlagtigt forstås som, at medarbejderen har ret til delvis genoptagelse af arbejdet med delvis udskydelse af orloven som konsekvens.

17.

#### Forenkling af fleksjobordning

DA foreslår, at fleksjobordningen forenkles, så den fremover kommer til at bestå af to ydelsestrin afhængigt af, hvor meget borgerens arbejdsevne er nedsat. Det foreslås, at der skal gælde samme model for fordeling af løn og tilskud mellem arbejdsgiver og kommunen som hidtil. Hermed skal virksomhederne bidrage med færre oplysninger. Modellen for beregning af løn i fleksjob er i dag unødigt kompleks med flere tærskler for gradvis modregning af fleksløntilskud, hvilket gør det administrativt tungt for virksomhederne at oprette og administrere fleksjob.

18.

#### Én indgang til kommunen for virksomheder i sygedagpengesager

DA foreslår, at det er den kommune, hvor virksomheden er beliggende, der skal forestå behandlingen af sygedagpengesagen. Det er i dag den sygemeldtes bopælskommune, som har ansvaret for behandlingen af sygedagpengesagen, og som virksomheden dermed har kontakt til, hvilket gør det bøvlet, at virksomheder potentielt skal have kontakt til mange kommuner. Det kan fx ske ved at jobcentret i den kommune, hvor virksomheden er beliggende, skal formidle myndighedsopgaverne videre til jobcentret i den sygemeldtes bopælskommune. På den måde vil det for den sygemeldte være som i dag, uden ændringer.

19.

#### Ændret anmeldelsespligt ved sygedagpenge

DA foreslår, at der indføres en ændring i reglerne for anmeldelse af krav om sygedagpenge, så det fremover bliver den sygemeldte selv, der skal anmelde kravet til kommunen i de tilfælde, hvor vedkommende ikke modtager løn under sygdom. Det samme bør gælde i de situationer, hvor arbejdsgiveren ikke længere skal betale sygedagpenge, fordi arbejdsgiverperioden er udløbet.

20.

#### Ophæv helbredsoplysningsloven

DA foreslår, at helbredsoplysningsloven ophæves. Loven er blevet overhalet af anden databeskyttelseslovgivning, der nu i vidt omfang også regulerer helbredsoplysninger. Visse af reglerne bør bibeholdes i regi af øvrig lovgivning, da forslaget ikke har til formål at ændre væsentligt i retstilstanden, men forenkle retstilstanden.

## BEDRE RAMMER FOR AT FÅ DE RETTE KOMPETENCER

Det er afgørende at lette de administrative byrder for virksomhederne på uddannelsesområdet, hvis vi skal sikre, at flere unge og voksne får adgang til erhvervsrettet uddannelse og relevant voksen- og efteruddannelse. Virksomhederne løfter en stor uddannelsesopgave, men når de skal bruge unødigt tid og ressourcer på bureaukrati, går det ud over deres mulighed for at understøtte oplæring og efteruddannelse. Smidigere regler vil frigive tid til det, der virkelig betyder noget – nemlig at skabe gode læringsmiljøer og sikre, at medarbejdere får de rette kompetencer. Det gælder både i forhold til udfor-

dringer med GDPR, støtteordninger, digitale løsninger og fleksible aftaleformer, som kan bidrage til en større sammenhæng mellem læring på virksomheden og på uddannelsesinstitutionen. Målet er at styrke rammerne for erhvervsuddannelse og efteruddannelse og gøre det muligt for endnu flere virksomheder at tage ansvar for fremtidens faglærte arbejdskraft. Derfor fremlægger DA en række forslag til at lette de administrative byrder på uddannelsesområdet.

21.

### Virksomhederne skal ikke være ansvarlige for at opsige tidligt indgåede uddannelsesaftaler

DA foreslår, at virksomhederne ikke skal være ansvarlige for at opsige uddannelsesaftaler, der er indgået på grundforløbet og påbegyndes på hovedforløbet, hvis uddannelsesaftalen er betinget af, at overgangskravene er bestået, og eleven ikke består. I denne situation bør aftalen bortfalde automatisk, i stedet for at der skal ske en ensidig opsigelse af aftalen, hvilket medfører bøvl for virksomheden.

22.

### Det skal kun være muligt for elever at angive sig som lærepladssøgende inden for uddannelser, som de har adgang til

DA foreslår, at elever kun skal indgå i oversigten over lærepladssøgende elever på Lærepladsen.dk, hvis de er aktivt søgende inden for et fag, hvor de opfylder de faglige krav for at få en læreplads. En retvisende opgørelse er afgørende for, at virksomheder kan bruge Lærepladsen.dk aktivt i deres rekruttering.

23.

### Orientér virksomhederne om mulighederne for specialpædagogisk støtte (SPS) til lærlinge/elever

DA foreslår, at skolerne skal orientere virksomhederne om mulighederne for adgang til SPS og anden støtte, hvis de indgår en uddannelsesaftale med en elev, der har støttebehov. Det skal sikre, at elever med udfordringer lettere kan gennemføre uddannelsen, og at alle elever, som er berettiget til og har brug for støtte, også får det.

# 24.

## Digitale uddannelsesbeviser

DA foreslår, at de faglige udvalg får mulighed for at udstede uddannelsesbeviser digitalt. Når man har gennemført en erhvervsuddannelse, får man et uddannelsesbevis. Er det skolen, som udsteder det, sker det digitalt. Hvis det udstedes af det faglige udvalg, skal det udstedes fysisk. Dette er utidssvarende og indebærer tunge administrative processer samt stigende udgifter til porto, som pålægges oplæringsvirksomhederne.

# 25.

## Eftersyn af håndtering af GDPR-regler

DA foreslår, at der iværksættes et eftersyn af erhvervsskolernes håndtering af GDPR-reglerne i udvekslingen af informationer med oplæringsvirksomhederne. Bedre udveksling af informationer vil give virksomhederne et bedre indblik i elevens faglige udvikling, herunder hvilke kompetencer der er tillært under skoleophold, samt at kunne reagere hurtigt ved fravær fra undervisningen i skoleperioder.

# 26.

## Servicetjek af kravene for at blive fritaget fra Læreplads-AUB

DA foreslår, at kravene efterses, så det bliver ubureaukratisk og gennemskueligt for virksomheder at søge om fritagelse og blive fritaget, hvis det ikke har været muligt at finde en elev. I dag er det stort set umuligt for virksomhederne at blive fritaget. Det afspejles i, at stort set ingen virksomheder søger om fritagelse, selvom manglen på elever aldrig har været større.

# 27.

## Ophæv uopsigeligheden for EUV-1-elever i mellemliggende perioder

DA foreslår at ophæve uopsigeligheden for EUV-1-elever i mellemliggende perioder mellem skoleperioder. EUV-1-elever får på baggrund af erhvervs erfaring merit for oplæringstiden. Det betyder, at de har meget spredte skoleperioder og i den mellemliggende periode er på virksomheden som ansatte og ikke som elever, men stadig er omfattet af uopsigelighed i dag.

# 28.

## Giv virksomhederne mulighed for at angive internationale ansattes reelle uddannelsesbaggrund

DA foreslår, at virksomheder skal have mulighed for registrere internationale medarbejderes uddannelsesniveau hos Danmarks Statistik. I dag registreres internationale medarbejdere, der ikke foreligger uddannelsesinformationer på, som 'gennemsnitlige' ud fra en vægtning af, hvor mange faglærte, der er i branchen. Ud fra de gældende regler, er det kun medarbejderen som kan ajourføre oplysningerne.

# 29.

## Bedre rammer for brug af digital læring

DA foreslår, at langt flere voksen- og efteruddannelseskurser afvikles som hel eller delvis virtuel undervisning, særligt AMU-kurser (og herunder certifikatkurser i AMU-systemet). Ved at omlægge kurser med fysisk fremmøde til fx blended learning eller fuld onlineundervisning øges tilgængeligheden, fleksibiliteten og effektiviteten for både medarbejdere og virksomheder. I dag kræver mange AMU-kurser fysisk fremmøde i dagtimerne, hvilket kan være en hæmsko grundet bl.a. afstanden til uddannelsesstedet eller udfordringer ift. at passe ind i virksomhedens opgaver. Dette kan føre til fravalg af deltagelse i relevant voksen- og efteruddannelse.

# 30.

## Virksomhederne skal kunne finde AMU-kurser på engelsk og andre sprog på voksenuddannelse.dk

DA foreslår, at voksenuddannelse.dk opdateres, så den er tilgængelig for gruppen af ikke-dansksprogede. For nuværende er det ikke muligt at tilgå en udgave af voksenuddannelse.dk på andre sprog end dansk, hvorfor disse medarbejdere reelt er afskåret fra at finde et relevant kursus. Det er særligt et problem mht. arbejdsmarkedsuddannelsesområdet (AMU), hvor mange internationale medarbejdere ofte har brug for at deltage i certifikat- og myndighedskurser.

# 31.

## Nemmere ansøgning om voksenuddannelsesstøtte (SVU)

DA foreslår at forenkle reglerne for at søge og modtage statens SVU. Konkret er der bl.a. brug for at digitalisere ansøgningsprocessen til SVU og fjerne anciennitetskravet på 26 uger for at give adgang til SVU på korte kurser til nyansatte.

# 32.

## Afskaf 5-års reglen for danskundervisning

DA foreslår at afskaffe 5-års reglen for ret til danskundervisning. I dag bortfalder tilbuddet efter 5 år. Reglen gør det dermed besværligt at sende medarbejdere afsted på danskundervisningskurser, da man kan have medarbejdere, der skal deltage i det samme kursus, men med forskellige rettigheder.

# 33.

## Virksomheder skal have mulighed for at betale ansattes depositum ved danskuddannelse

DA foreslår, at reglerne om depositum for selvforsørgerkursister ændres, så virksomheder får mulighed for at betale deres ansattes (S-kursisters) depositum ved danskuddannelse. I dag er det den enkelte kursist, som skal betale et depositum på 2.000 kr. for at deltage i danskuddannelse, og det er ikke muligt for virksomheden at betale depositummet.



## OVERIMPLEMENTERING AF EU-REGULERING SKAL RULLES TILBAGE

Når danske lovgivere skal implementere EU-retsakter til dansk ret, er politikerne ofte gået længere med kravene i den danske lovgivning. Det vurderes, at hvert fjerde EU-direktiv overimplementeres.<sup>1</sup> Overimplementering risikerer at medføre øgede administrative byrder for danske virksomheder, og dermed stilles de ringere end deres konkurrenter i andre lande. Overimplementering sker både, når Folketinget vedtager love, og når ministerier og styrelser

udsteder bekendtgørelser. Dette forstærker kompleksiteten af regler, som virksomhederne skal orientere sig i og agere efter. Der er således potentiale for en større konsistens mellem danske regler og EU-regler ved i højere grad at holde sig til minimumskravene i EU-reguleringen, udnytte fleksibilitet og undtagelsesmuligheder i EU-reguleringen bedre og undgå dobbeltregulering.

### 34.

#### Forenkling og strømlining af danske arbejdsmiljøregler ift. EU-lovgivningen

DA foreslår, at Arbejdstilsynet som en del af i sit igangværende regelforenklingsprojekt gennemfører en kortlægning af både materielle og formelle arbejdsmiljøkrav i EU-retten og sammenligner dem med dansk arbejdsmiljølovgivning. Formålet er at identificere og sanere arbejdsmiljølovgivningen for dobbeltregulering og overimplementering. Kortlægningen bør omfatte alle arbejdsmiljøregler. Lige fra de generelle EU-regler i rammedirektivet, fx krav om skriftlig risikovurdering, som i Danmark er implementeret som et detaljeret krav om arbejdspladsvurdering (APV), til særreglerne på fx kemiområdet.

### 35.

#### Nabotjek af formelle arbejdsmiljøkrav fra EU

DA foreslår, at der foretages et nabotjek af, hvordan andre lande i EU har implementeret arbejdsmiljødirektivernes formelle krav til virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde. Formålet er at kortlægge mulighederne for at forenkle national implementering af administrative krav, der stammer fra EU.

### 36.

#### Servicetjek af anmeldelsespligten til registret for udenlandske tjenesteydelser (RUT) med fokus på undtagelser

DA foreslår, at bekendtgørelsen om undtagelser fra anmeldelsespligten til RUT udvides. Bekendtgørelsen om undtagelser fra anmeldelsespligten til RUT er fra 2010.

1. Herby, 2023 [Hvert fjerde EU-direktiv bliver overimplementeret](#)

## 37. **Kravet til registrering i registret for udenlandske tjenesteydelser (RUT) skal lempes ved koncernintern udstationering**

DA foreslår, at koncerninterne udstationeringer undtages fra RUT-anmeldelsespligten for virksomheder med over 250 ansatte. Danske koncerner er allerede omfattet af den danske model, hvilket mindsker behovet for kontrol. Forslaget skal også mindske risikoen for bøder ved glemte angivelser af alle arbejdssteder. Forslaget skal også ses i lyset af den stadig mere omfattende liste af oplysninger, der skal anmeldes til RUT.

## 38. **Fjern danske anmelde- og godkendelseskrav om visse kemiske stoffer**

DA foreslår, at nationale anmelde- og godkendelseskrav om visse kræftfremkaldende stoffer fjernes, da EU's REACH-forordning i dag inkluderer en godkendelsesordning for fremstilling og anvendelse af særligt farlige stoffer, som løbende bliver ajourført med nye stoffer. Der er således dobbeltregulering på området i dag, hvilket gør reglerne uigennemsigtige.

## 39. **Ophæv reglerne om MAL-koder (kodenumerering af produkter)**

DA foreslår, at de danske MAL-koderegler ophæves. MAL-Kodenummeret for et produkt angiver, hvilke sikkerhedsforanstaltninger der mindst skal træffes ved brug af maling, lak mv. MAL-kodereglerne er allerede reguleret af REACH-forordningen. Der er således tale om dobbeltregulering. Herudover er der ikke taget højde for ny viden om produkternes farlighed. Det betyder, at nogle virksomheder får påbud om at etablere omkostningsfulde foranstaltninger, selvom der ikke er risiko for sikkerhed og sundhed.

## 40. **Nedlæg produktregistret**

DA foreslår, at produktregistret nedlægges. Produktregistret er Arbejdstilsynets og Miljøstyrelsens fælles register, hvor producenter og importører skal registrere kemiske produkter, der markedsføres. Formålet med at indføre registret var at overvåge udviklingen i brugen af farlige stoffer og materialer. Men i praksis bliver oplysningerne ikke brugt. Det skyldes dels, at EU-regulering har overtaget, og dels at producentens oplysninger ikke giver viden om, hvor eller hvordan produkterne reelt anvendes. Derfor er det en ren administrativ byrde for de virksomheder, der har pligt til at registrere.

## 41. **Fjern overimplementering af indberetninger ved kollektive afskedigelser**

DA foreslår, at lov om varsling i forbindelse med afskedigelser af større omfang justeres, da loven overimplementerer EU-direktivet. I Danmark gælder en række særlige krav, hvorefter der er yderligere 3 meddelelser, som virksomheden skal sende med forskelligt indhold og forskellige tidsrammer, frister og tærskelværdier. Loven bør afspejle kravet i direktivet om i alt 2 meddelelser fra virksomheden til myndighederne, og hvor underretningens karakter er mindre kompleks.

## 42.

### Danmark bør søge om, at voksenlærlingeordningens løntilskud frigøres fra EU's de minimis-bestemmelser

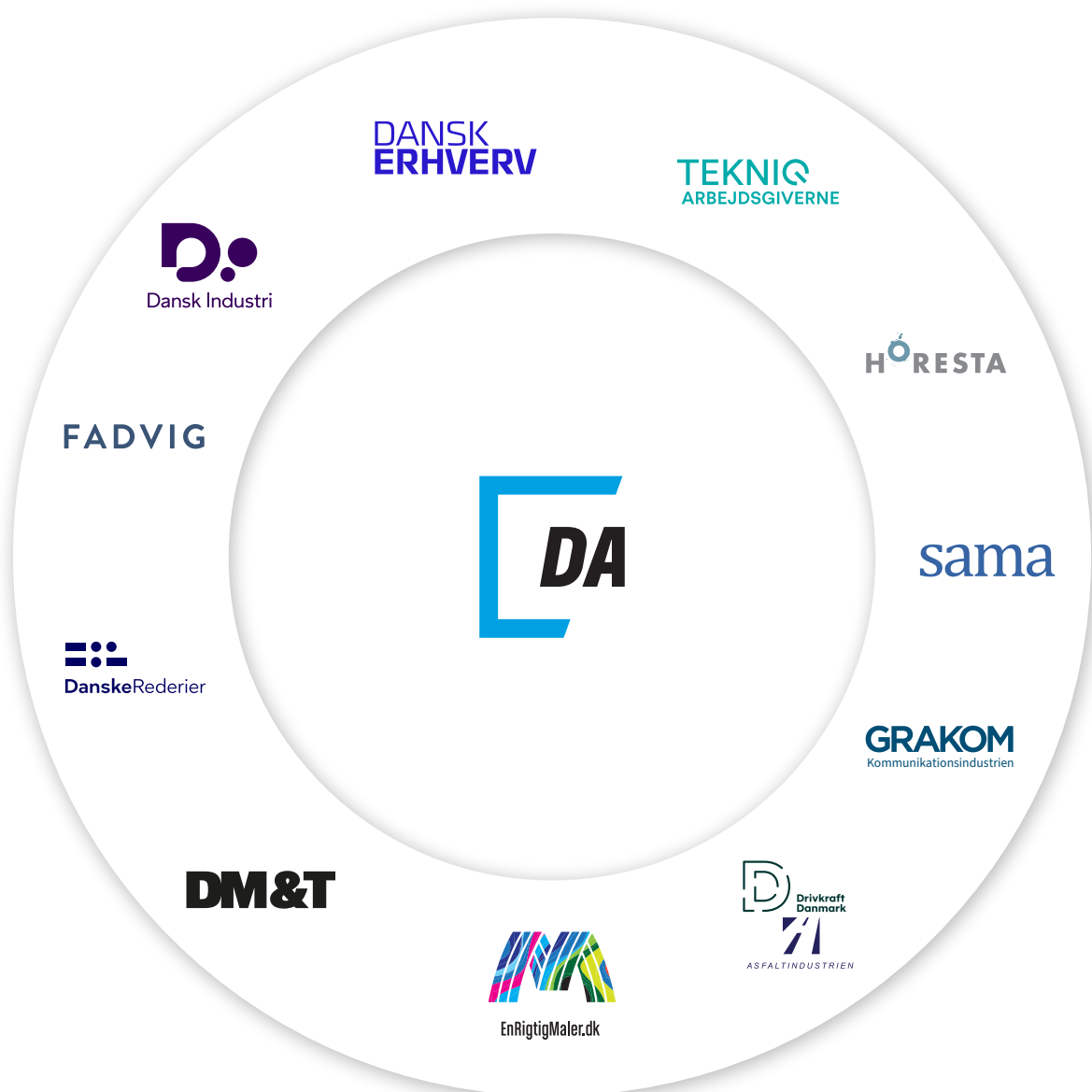
DA foreslår, at den danske regering søger om, at voksenlærlingeordningens løntilskud frigøres fra EU's de minimis-bestemmelser i statsstøttere reglerne. Siden 2018 er antallet af personer, som virksomheder modtager løntilskud til som voksenlærlinge mere den fordoblet. Den nuværende tolkning af ordningen som de minimis-støtte begrænser virksomhedernes mulighed for at bruge voksenlærlingeordningen til at opkvalificere ufaglærte til faglærte i en tid med stor mangel på kvalificeret arbejdskraft.



## OM DA-FÆLLESSKABET

Udspillet er udarbejdet i samarbejde i DA-fællesskabet. DA-fællesskabet består af 11 arbejdsgiverforeninger på det private arbejdsmarked. Tilsammen dækker organisationerne mere end 25.000 virksomheder inden for bl.a. industri, handel, transport, service og byggeri. Organisationerne i DA-fælles-

skabet er Dansk Industri, Dansk Erhverv, TEKNIQ Arbejdsgiverne, HORESTA, SAMA, GRAKOM, Asfaltindustrien, Drivkraft Danmark, Danske Malermestre, Dansk Mode & Textil, Danske Rederier og FADVIG.



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113

1552 København V

Tlf. 33 38 90 00

da@da.dk

da.dk