

LIGESTILLINGSVURDERING AF LOVFORSLAG

Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejds- vilkår

29. marts 2023

J.nr. 2023 - 720

CAIJ

Baggrund

Lovforslaget implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) i dansk lovgivning.

Implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet har efter sædvanlig praksis på det arbejdsretlige område været drøftet i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg. Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har i den forbindelse indgået en forståelsesaftale af 30. juni 2022 om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet, hvori der tages stilling til, hvordan forskellige af arbejdsvilkårsdirektivets elementer vil kunne implementeres lovgivningsmæssigt.

Ifølge arbejdsvilkårsdirektivet har arbejdsmarkedene undergået vidtrækkende forandringer som følge af den demografiske udvikling og digitaliseringen siden vedtagelsen af Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (herefter ansættelsesbevisdirektivet). Dette har ført til, at der er skabt nye ansættelsesformer, som har medført usikkerhed om gældende rettigheder og social beskyttelse, og der er derfor et øget behov for, at arbejdstagerne underrettes fuldt om deres væsentlige arbejdsvilkår.

Lovforslaget omhandler arbejdsgivers pligt til at oplyse lønmodtager om vilkårene i et ansættelsesforhold og visse materielle arbejdsvilkår. I den forbindelse fastsættes regler om tvistløsning, bevisbyrde og sanktion mv. Lovforslaget erstatter den gældende ansættelsesbevislov, men kan ses som en udvidelse eller udbygning af ansættelsesbevisloven.

Formål

Lovforslaget, som implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, har bl.a. til formål at fastsætte minimumskrav til oplysninger om de væsentlige punkter i ansættelsesforholdet for at sikre alle arbejdstagere i Den Europæiske Union en passende grad af gennemsigtighed og at tilvejebringe større forudsigelighed for så vidt angår deres arbejds-
vilkår.

Lovforslaget indeholder overordnet to former for rettigheder for arbejdstagere. Den ene form for rettigheder, de formelle rettigheder, omhandler krav på oplysninger om

vilkår i ansættelsesforholdet. Den anden form for rettigheder, de materielle rettigheder, omhandler forskellige vilkår ved selve ansættelsen, fx et maksimum over en eventuel prøvetids længde.

Lovforslagets udvidelse af oplysningspligten i forhold til gældende regler, vil i særdeleshed komme de lønmodtagere til gode, hvis tilknytning til arbejdsmarkedet er begrænset eller marginal, herunder lønmodtagere, hvis ansættelsesform adskiller sig fra traditionel ansættelse, forstået som tidsubegrænset og på fuld tid.

Indførelsen af visse materielle rettigheder vil også i særdeleshed komme lønmodtagere, hvis tilknytning til arbejdsmarkedet er begrænset eller marginal, til gode, idet flere af disse rettigheder først og fremmest vil have betydning for sådanne lønmodtagere. Eksempelvis angår visse af rettighederne lønmodtagere, hvis arbejdsmønster er helt eller overvejende uforudsigeligt, eller lønmodtagere, der er ansat på tilkaldsbasis.

På Søfartsområdet gælder direktivets oplysningspligter i vidt omfang allerede og direktivets materielle rettigheder implementeres ved ændringer i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. med en tilsvarende bestemmelse som i lovforslaget i forhold til overenskomstdækning. Lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. gælder for enhver person, som er ansat, forhyret eller arbejder om bord på et dansk skib, og som ikke udelukkende arbejder om bord, mens skibet ligger i havn.

Den primære målgruppe

- Lønmodtagere med et ansættelsesforhold, hvor den forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på fire på hinanden følgende uger.
- Lønmodtagere med et ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse ("0-timers kontrakter").

De sekundære målgrupper

- Alle private og offentlige danske arbejdsgivere
- Arbejdsmarkedets parter

Det bemærkes, at loven ikke finder anvendelse, i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet samt de materielle rettigheder følger af kollektiv overenskomst og denne indeholder regler, der som minimum svarer til de pågældende bestemmelser i direktivet. For lønmodtagere, der er omfattet af overenskomster indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og som dækker hele det danske område, og som sikrer en overordnet beskyttelse, finder de materielle bestemmelser i loven ikke anvendelse.

Samlet vurdering

Ifølge tal fra registreret Beskæftigelse for Lønmodtagere var der i november måned i perioden 2019-2021 gennemsnitligt registreret 2.605.231 personer i et ansættelsesforhold med en arbejdstid på mere end gennemsnitligt 3 timer om ugen i mindst 4 uger. Af disse personer var fordelingen 48 pct. kvinder og 52 pct. mænd.

Der vil således være tæt på lige mange mænd og kvinder, som omfattes af lovforslaget. Lovforslaget vurderes således ikke at have negative ligestillingsmæssige konsekvenser, idet der ikke er forskel på lovforslagets konsekvenser for henholdsvis en mand eller en kvinde – hverken direkte eller indirekte.

Ifølge tal fra registreret Beskæftigelse for Lønmodtagere var der i november måned i perioden 2019-2021 gennemsnitligt registreret 151.217 personer i et ansættelsesforhold, med en arbejdstid på mindre end gennemsnitligt 3 timer om ugen i mindst 4 uger. Af disse personer var fordelingen 54 pct. kvinder og 46 pct. mænd. Det bemærkes, at ansættelser på 0-timers kontrakter ikke indgår i opgørelsen.

Der vil således være tæt på lige mange mand og kvinder, som ikke omfattes af lovforslaget, og der er derfor ikke grundlag for at vurdere at én gruppes stilles væsentligt ringere end den anden.

Lovforslaget vurderes således samlet set ikke at have ligestillingsmæssige konsekvenser.