

LIGESTILLINGSVURDERING AF LOVFORSLAG



15. april 2015

J.nr. xx

CAL/ASO

Lov om ansættelsesklausuler

Myndighed/Afsender	Beskæftigelsesministeriet
Lovens ikrafttrædelsesdato	1. juli 2015
Kontaktperson	Mari Louise Bro Larsen
Telefon	7220 5055
E-mail	mll@bm.dk

Baggrund for loven

Lovforslaget om ansættelsesklausuler udmønter en bred politisk aftale, som er indgået af regeringen, V, K, SF, EL og DF, der var en del af aftalen om en vækstpakke, nr. 57, fra juni 2014.

Med lovforslaget samles reguleringen om ansættelsesklausuler i én lovgivning, og relevante bestemmelser i andre regelsæt ophæves. Lovforslaget er primært en lønmodtagerbeskyttelseslov, som gælder for alle ansættelsesforhold. Loven indeholder nogle klare betingelser, som arbejdsgivere skal overholde for at kunne forpligte lønmodtagere via erhvervsbegrænsende ansættelsesklausuler såsom: at aftaler om klausuler skal være skriftlige, at lønmodtageren har ret til kompensation og at klausulerne maksimalt kan vare i et år. Der er desuden yderligere konkrete krav til indgåelse af de enkelte typer af ansættelsesklausuler.

Herudover indeholder lovforslaget bestemmelser om opsigelse af aftaler om ansættelsesklausuler samt hvad der gælder, hvis enten lønmodtager eller arbejdsgiver misligholder en aftale om en ansættelsesklausul. Loven kan desuden fraviges ved kollektiv overenskomst og eksisterende kollektive overenskomster eller aftaler kan videreføres.

Lovforslagets formål

Lovforslaget om ansættelsesklausuler har til formål at begrænse og regulere brugen af ansættelsesklausuler (konkurrence-, kunde-, og kombinerede klausuler). Det er også formålet med loven at indføre et forbud mod at indgå aftaler om såkaldte jobklausuler med få undtagelser.

Lovforslagets skal bidrage til at skabe favorable vilkår for væksten i samfundet og sikre en høj lønmodtagermobilitet og vidensspredning til gavn for produktiviteten på arbejdsmarkedet. Med en høj mobilitet sikres en optimal udnyttelse af lønmodtagernes kvalifikationer og færdigheder til gavn for samfundsøkonomien og udviklingen af virksomhederne samt mulighed for, at nye virksomheder kan opstå, fordi

tidligere medarbejdere har erfaringer og viden til at stifte nye virksomheder, som kan bidrage til at skabe vækst og arbejdspladser.

Lovforslaget har endvidere til formål at skabe en balance mellem lønmodtagerens, virksomhedens og samfundets interesser ved at sikre en kontrolleret brug af ansættelsesklausuler, der ellers kan skabe hindringer for lønmodtageren i form af begrænsede muligheder for at tage imod nye jobtilbud eller at opsøge nye ansættelser inden for sit kompetenceområde.

Den primære målgruppe for lovforslaget

Lovforslaget retter sig mod arbejdsgivere og lønmodtagere, som indgår aftaler om ansættelsesklausuler. Lønmodtagere er defineret i lovforslagets § 1.

Lovforslaget retter sig endvidere mod arbejdsmarkedets parter – lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer – som indgår kollektive overenskomster og aftaler på arbejdsmarkedet. Med lovforslaget kan de mest repræsentative parter fravige de nye regler og betingelser, som skal være opfyldt for at indgå aftaler om ansættelsesklausuler, ved at indgå kollektive overenskomster.

Arbejdsmarkedets parter kan opretholde eksisterende bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler om ansættelsesklausuler, som er indgået efter de gældende regler.

Der findes ikke opgørelser over, hvilke lønmodtagere, der særligt vil have gavn af forslaget. Det antages, at individuelle aftaler om ansættelsesklausuler er at finde på tværs af brancher. Desuden at de lønmodtagere forslaget har betydning for, findes på alle niveauer, herunder både på timelønsområdet og funktionærområdet.

Lovforslagets § 11 angår desuden andre end lønmodtagere, som har påtaget sig en forpligtelse til af konkurrencehensyn ikke at drive forretning eller anden virksomhed af en vis art eller tage ansættelse i en sådan, jf. § 11, stk. 3. § 11 omfatter således alle konkurrencebegrænsende aftaler – hvilket fx kan være aftaler indgået mellem to selvstændigt erhvervsdrivende. Det primære formål med § 11 er at sikre mod urimelige konkurrenceklausuler.

Der er en forventning om, at ansættelsesklausuler er mest udbredt på det private arbejdsmarked i individuelle kontrakter. Ansættelsesklausuler benyttes ikke umiddelbart inden for det offentlige arbejdsmarked. Traditionelt er flere mænd ansat i den private sektor end kvinder. Dette kan betyde, at flere mænd formentligt vil blive påvirket af lovforslaget end kvinder. Det bemærkes, at det er frivilligt om arbejdsgivere og lønmodtagere vil indgå aftaler om ansættelsesklausuler, og der foreligger ikke datagrundlag, som giver oplysninger om udbredelsen af ansættelsesklausuler på arbejdsmarkedet. Det er derfor ikke muligt at vurdere den nærmere kønsfordeling af kvinder og mænd, der er omfattet af ansættelsesklausuler.

Samlet vurdering

Lovforslaget er i sin formulering og hensigt kønsneutralt. Det vurderes ikke, at lovforslaget vil få betydning for, hvordan kvinder og mænd som grupper agerer på arbejdsmarkedet.

Det skønnes på den baggrund, at det ikke vil være nødvendigt at gennemføre en egentlig vurdering af de ligestillingsmæssige konsekvenser af lovforslaget.