

Det er den balancegang, dette lovforslag skal søge at løse.

I Det Radikale Venstre mener vi, at forslaget her har fundet den rette balance. Forslaget begrænser ikke direkte brugen af kunde- og konkurrenceklausuler, men giver i stedet virksomhederne et økonomisk incitament til selv at begrænse brugen af dem. Ved at pålægge virksomhederne at give kompensation på mindst 50 pct. af den tidligere løn vil virksomhederne alt andet lige blive, skal vi sige, tvunget til at vurdere, om den pågældende funktionær nu også besidder så vigtig en viden, at man er villig til at bruge konkurrenceklausulerne. Samtidig giver denne kompensation også funktionæren et større økonomisk beskyttelse end den hidtidige lovgivning.

Den form for adfærdsregulering mener vi i Det Radikale Venstre giver den rette balance mellem de forskellige modsatrettede hensyn, som findes i forbindelse med konkurrenceklausuler.

Til sidst vil jeg også nævne, at det er yderst positivt, at der nu bliver lovgivet nærmere omkring de såkaldte kunde-klausuler. Det har været et meget sparsomt reguleret område, og det har i praksis betydet, at kunde-klausuler er blevet så omfattende, at de har fået samme effekt som konkurrenceklausulerne. Derfor er det også yderst rimeligt, at der nu bliver givet kompensation til lønmodtagere, der er omfattet af kunde-klausuler, som rækker ud over første år. Jeg vil dog sige, at beskyttelseshensynet over for arbejdsgiveren er så vigtigt – og her tænker jeg f.eks. på liberale erhverv, hvor kundekontakt er meget vigtig – at det er rimeligt, at klausuler også skal gælde ved arbejdsgiverens opsigelse.

Så alt i alt finder Det Radikale Venstre arbejdsministerens forslag yderst positivt, og vi støtter gerne forslaget.

Jette Gottlieb (EL):

Også Enhedslisten kan støtte de to forslag, der her foreligger. Vi synes dog, at hvis man skulle tage konferencen om lov-kvalitet alvorligt, skulle man ikke slå to så forskellige ting sammen i ét lovforslag, medmindre man da vil argumentere for, at det, der er tale om, er konkurrenceklausuler i forhold til graviditet. Det tvivler jeg på er tanken med det. Så to forslag havde nok været mere passende.

Hvad angår løn til gravide funktionærer og forbedrede rettigheder for lønmodtagere, der

har konkurrence- og kunde-klausuler indbygget i deres ansættelsesforhold, vil vi sige, at vi støtter de begrænsninger, der nu her bliver sat. Det er absurd, at vi i Danmark har slæbt rundt med en funktionærlov med paragraffer helt tilbage fra 1948, i betragtning af at sagen handler om graviditet og ligestilling. Der er unægtelig løbet meget vand i åen siden da.

Hvor har funktionærernes fagforeninger og det her lands politikere i virkeligheden befundet sig i den tid? Det er i virkeligheden absurd, at vi skal have en domstolsafgørelse frem, for at regeringen tager sig sammen til at få lavet det her forslag, som er meget selvfølgeligt i sit indhold.

Funktionærloven har hidtil givet ret til fuld løn under sygdom, bare ikke hvis man var gravid. Den absurditet er jo helt mærkværdig i virkeligheden. Det er godt, at vi får bragt sagen på plads. Så mangler vi bare reglen om dem, der arbejder mindre end 15 timer om ugen, og som heller ikke er dækket ind under funktionærlovens bestemmelser. Det er ofte kvinder, som altså ikke har ret til løn under sygdom og tryk-ning mod afskedigelser. Det kunne vi godt tænke os at der også blev rettet op på, men det kan være, der kommer sådan et forslag.

Med hensyn til konkurrenceklausuler og kunde-klausuler og uddannelsesklausuler er vi af den opfattelse, at det er et stigende problem, at de bliver indført i mange brancher, også steder hvor det absolut ikke er berettiget for arbejdsgiveren på den måde at forhindre sine medarbejdere i at søge andre job, og derfor synes vi, at lovforslaget er vældigt godt.

Men så har vi et par forslag til opstramminger. Vi mener ikke, at erhvervsbegrænsende klausuler bør kunne pålægges for mere end ét år. Den teknologiske udvikling går så stærkt, at det ikke er rimeligt at forhindre en medarbejder i at udnytte sin uddannelse og viden i længere tid.

Kunde- og konkurrenceklausulerne bør ligestilles i forhold til erstatning på 50 pct.s løn, og de bør ikke kunne pålægges arbejdere med tidsbegrænset ansættelse.

Så mener vi, at der i lovtæksten bør indføres en regel om, at arbejdsgiveren ikke kan pålægge den ansatte en såkaldt konventionalbod eller alternativt, at man sætter strammere regler for, hvornår og under hvilke vilkår sådan en bod kan idømmes.

I dag kan en arbejdsgiver få dækket langt mere end det tab, han har lidt som følge af