

Forhandling

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

SF, Socialdemokraterne og Enhedslisten foreslår, at regeringen fremsætter et lovforslag, der forbyder brugen af hemmelige jobklausuler.

Til forslagsstillernes oplysning kan jeg oplyse, at regeringen i går, den 18. april, faktisk har fremsat et forslag til lov om oplysningspligt ved brugen af erhvervsbegrænsende aftaler, et lovforslag, der efter regeringens vurdering på en mere nuanceret måde tager hånd om sagen. Det vender jeg tilbage til.

Det forslag, vi i dag skal behandle, går ud på, at der skal fremsættes et lovforslag om, at eventuelle aftaler indgået mellem virksomhed A og virksomhed B, der begrænser de ansattes muligheder for ansættelse i de pågældende virksomheder, ikke kan gøres gældende, medmindre aftalen er tidsbegrænset, lønmodtagerne er direkte involveret i kunderelationen, lønmodtagerne er blevet oplyst om aftalen og har samtykket og i øvrigt modtager en godtgørelse svarende til niveauet i funktionærlovens § 18.

Hvis vi lige skal kigge lidt tilbage, har der det sidste halve års tid været fokus på brugen af erhvervsbegrænsende aftaler. Regeringen nedsatte derfor et tværministerielt embedsmandsudvalg i efteråret, som fik til opgave at kortlægge omfanget af brugen af hemmelige aftaler. Udvalget offentliggjorde sin rapport den 2. april. Rapporten er sendt til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg.

Udvalget konkluderede, at man ikke på det foreliggende oplysningsgrundlag kunne vurdere de erhvervsbegrænsende aftalers udbredelse og virkning og dermed heller ikke, hvor mange lønmodtagere der reelt er berørt af aftalen. Udvalget har gjort et stort stykke aftale for at kortlægge omfanget af hemmelige klausuler, og udvalget har også modtaget en del eksempler på hemmelige klausuler.

Efter min opfattelse er organisationernes svar dog mere udtryk for holdninger, end de er dokumentation for omfanget af klausuler. Jeg kan derfor godt forstå, at udvalget ikke kan konkludere noget om aftalernes reelle omfang ud fra det indsendte materiale.

For så vidt angår spørgsmålet om, hvordan en regulering kan ske, har udvalget skitseret forskellige løsningsmodeller, som både dækker over et egentligt forbud og også en regulering af selve aftalen. Udvalget har valgt ikke at komme

med en konkret løsningsmodel, men kommer i stedet med en række elementer, som efter udvalgets opfattelse kan indgå i en eventuel regulering. Samtidig peger udvalget på en række forskellige steder, hvor reguleringen kan ske.

Udvalget har i sin rapport også givet udtryk for, at en eventuel regulering bør tage hensyn til, at der kan være særlige forhold i forbindelse med virksomhedsoverdragelser, der gør, at virksomhederne kan have særlige behov for at anvende og eventuelt også hemmeligholde sådanne aftaler.

Jeg synes, det fremsatte beslutningsforslag er alt for unuanceret. Forslaget anerkender ikke, at der kan være behov for, at virksomheder i kraft af deres samarbejde har så tæt en kontakt til hinandens medarbejdere, at det er naturligt, at man tydeligt aftaler spillereglerne for, hvordan man opfører sig i forhold til ansættelse af hinandens medarbejdere.

Det gælder både, hvor to selvstændige virksomheder har medarbejdere tilknyttet det samme projekt, men naturligvis også den helt klassiske situation, hvor et firma f.eks. køber assistance til it-support, og hvor firmaet så beslutter sig for at tilbyde de pågældende ansættelse hos sig selv, enten fordi de selv vil udføre arbejdet og på den måde reducere omkostningerne, eller fordi de vil sætte dem på en ny opgave. Vælges den sidste løsning, kan det give store problemer for leverandøren, som jo stadig skal løse opgaven. Det kan være svært nu, hvor medarbejderne er væk, og situationen kan tilspidises yderligere, hvis kunden påtaler, at opgaven ikke løses inden for de aftalte frister.

Det er eksempler som disse, der gør, at jeg synes, at forslaget er for vidtgående, fordi det ikke forholder sig til den virkelighed, som virksomhederne nu engang opererer i, nemlig det forhold, at der kan være fornuftige grunde til, at virksomheder finder det nødvendigt at indgå aftaler for at sikre deres forretningsgrundlag.

Kl. 15.55

Det er nu engang en del af ledelsesretten, at arbejdsgiveren kan træffe dispositioner, der påvirker lønmodtageren, og så længe det sker på rette vis, så må lønmodtageren acceptere ændringerne.

Forslaget indebærer, at lønmodtagere, så længe de er berørt af aftalen, skal modtage en kompensation på minimum 50 pct. af deres løn, en løn, som må formodes at svare til markedsniveauet. Et kompensationsniveau som det foreslåede er derfor helt ekstremt bebyrdende for ar-