

onsrettedighed, sådan som funktionærloven giver mulighed for?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Regeringens lovforslag forbyder de hemmelige aftaler, og hvis to virksomheder indgår sådanne aftaler, der vedrører lønmodtageren, ja, så er de ikke bindende for lønmodtageren. Det er jo sådan set essensen i det, vi taler om her.

(Kort bemærkning).

Ole Sohn (SF):

Hvad er grunden til, at man ikke kan bruge funktionærlovens § 18? Altså, hvis en virksomhed eller en nøglemedarbejder i en virksomhed har brug for at lave en aftale med sine medarbejdere om ikke at gå over til konkurrenten eller ikke gå over til en kunde, så har man funktionærlovens regler. Hvad er grunden til, at man ikke kan bruge dem?

(Kort bemærkning).

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Jamen det er jo det, jeg mener. Det er da det, man skal bruge som virksomhed. Hvis en virksomhed vil være sikker på at fastholde en medarbejder, hvis den medarbejder er så værdifuld for virksomheden, så skal den da bruge funktionærlovens § 18.

Formanden:

Tak til beskæftigelsesministeren. Så er det hr. Ulrik Kragh som ordfører.

Kl. 16.10

Ulrik Kragh (V):

Forundringen hos os i Venstre var meget stor, da det kom frem, at en mindre gruppe virksomhedsledere i deres visdom havde lavet en række hemmelige indbyrdes aftaler om ikke at ansætte hinanden medarbejdere. Reglerne for sprogbrug på Folketingets talerstol forhindrer mig i at gentage min egen reaktion, men ingen skal være i tvivl om, at Venstre synes, at hemmelige aftaler er fuldstændig uacceptabelt.

Dermed ikke være sagt, at jobbindingsklausuler er irrelevante, for der kan være situationer, hvor det er relevant, at virksomheder laver aftaler om, at man ikke headhunter hinandens medarbejdere. Vi har i Danmark et meget dynamisk erhvervsliv, et erhvervsliv, som virker, et er-

hvervsliv, som har en høj konkurrenceevne i en globaliseret verden, og det har vi bl.a. på grund af en meget stor dynamik, på grund af meget gode samarbejdsrelationer mellem forskellige virksomheder.

Det kan være gennem partnerskab, det kan være igennem underleverandørarbejde, det kan være igennem, at man låner hinandens medarbejdere, eller det kan være igennem vikarordninger, og den form for dynamik og den form for samarbejde kræver, at virksomhederne har mulighed for at kunne aftale med hinanden, at man ikke udhuler samarbejdsmulighederne ved at headhunte hinandens medarbejdere eller stjæle hinandens medarbejdere.

Derfor er det relevant, at man kan have jobklausuler, men det, der er fuldstændig ufravigeligt, er, at det ikke må foregå hemmeligt bag ryggen på medarbejderne. Med det som baggrund har vi jo egentlig stor sympati for dele af det forslag, der ligger her, B 131, og det er jo også det, den diskussion, der netop har været mellem beskæftigelsesministeren og nogle af ordførerne, viser, nemlig at regeringen tager det her spørgsmål alvorligt og har fremsat et forslag.

Men der er en række forskelle imellem det, der er regeringens forslag, og det, som er beslutningsforslaget, som vi behandler i dag. Og det, der især springer i øjnene, er to ting. Det ene er vilkåret omkring kompensationsdelen, hvor det virker, som om man går for vidt i det forslag, vi har her. Vi er i en situation, hvor den dynamik, den fleksibilitet, der skaber konkurrenceevnen, bliver sat under pres med de vilkår, som er nævnt her, og derfor er det en af de ting, som vi synes er bedre i regeringsforslaget.

Det andet er det forhold, som beskæftigelsesministeren nævnte, altså, at der kan være situationer, hvor det, at virksomhederne kan åbne bøgerne over for hinanden, kan være relevant, uden at virksomhederne nødvendigvis skal orientere deres medarbejdere om det. Det kan eksempelvis være i forbindelse med opkøb, det kan være i forbindelse med fusionsaftaler, hvor der kan være situationer, hvor virksomhederne har brug for at kunne drøfte de her ting med hinanden, uden at medarbejderne gøres unødvendigt utrygge eller forstyrres i deres arbejde; der kan altså være situationer, hvor de vilkår kommer før det naturlige SU-system, hvor man orienterer medarbejderstaben.

Det er også et af de steder, hvor dette beslutningsforslag, som vi behandler her, går for vidt og ikke tager højde for det, og derfor synes jeg –