

novation og udvikling af forskellige jobtyper, jobområder og erhvervsområder. Derfor ville den bedste løsning være at lave et lovforslag, som ligger på linje med det af oppositionen fremsatte beslutningsforslag, hvor man forhindrer og ulovliggør de hemmelige jobaftaler, og der, hvor der kan være en legitim interesse i i en kortere tidsbegrænset periode at lave en særlig kunde-klausul, en særlig konkurrenceklausul, benyttes funktionærlovens § 18.

I den forbindelse vil jeg godt understrege, at jeg er fuldstændig enig med Det Radikale Venstre i, at selv § 18 i funktionærloven og den måde, den bliver fortolket på, giver alt, alt for vide rammer for at kunne binde lønmodtagerne. Det har vi ingen interesse i som samfund, og lønmodtagerne har slet ingen interesse i det, men det har erhvervslivet faktisk heller ikke, fordi enhver form for binding, der er unødvendig, er hæmmende og begrænsende for erhvervslivets udvikling og for innovationen i erhvervslivet. Derfor er det ikke en vej at gå.

Jeg håber, at regeringen vil indse det, så den, inden vi kommer til behandling af regeringens forslag, i hvert fald ikke falder i den grøft. Jeg håber, at vi har hørt forkert her i dag, nemlig at ideen faktisk er at lave en form for oplyst stavnsbinding, hvor man bare forringer lønmodtagerens mulighed for at få kompensation. Så er det næsten at gøre ondt værre.

#### **Formanden:**

Tak til hr. Ole Sohn. Så er det hr. Jørgen Arbo-Bæhr som ordfører.

#### **Jørgen Arbo-Bæhr (EL):**

Enhedslisten er principielt modstander af enhver form for stavnsbinding af medarbejdere til en virksomhed. Hvis det er sådan, at en arbejdsgiver synes, at det er meget, meget vigtigt, at en bestemt ansat lige netop er ansat hos ham eller hende, er der, hvad enten vi snakker om en dygtig tømrer eller en it-ekspert, kun en vej: Arbejdsgiveren må bøde, hvad det koster i god løn og arbejdsforhold, for at medarbejderen rent faktisk får lyst til at blive i virksomheden.

I dagens Danmark har vi allerede bestemmelser for, hvordan en arbejdsgiver gennem en aftale med den ansatte kan sørge for, at den ansatte bliver hos sin arbejdsgiver. Det er reguleret gennem funktionærloven. Funktionærloven fastsætter jo faktisk på god, dansk vis, hvordan man, hvis man laver sådan en aftale, skal give den ansatte en kompensation. Der er altså nogle

forholdsvis faste regler for, hvordan man regulerer det her marked.

Kl. 16.40

Men på det seneste er det jo kommet frem, at arbejdsgivere i dag kan omgå de regler. De kan omgå reglerne ved at indgå hemmelige jobklausuler med andre virksomheder, potentielle kunder eller konkurrerende virksomheder. De aftaler er kommet frem nogle steder. Det vil sige, at de aftaler, som var hemmelige en overgang, selvfølgelig ikke er hemmelige mere, når de er kommet frem.

Faktisk kan man sige, at hele grundlaget for regeringens og ministerens arbejde med det her er oplysninger om, at der bliver indgået sådanne aftaler hen over hovedet på den ansatte, uden at den ansatte har nogen indflydelse, og uden at den ansatte får den kompensation, som vedkommende ellers skulle have ifølge funktionærloven. Alle de oplysninger, ministeren har fået om den slags aftaler, kan jo nødvendigvis ikke være hemmelige, for når han får dem, er de ikke hemmelige mere.

Faktisk har ministeren fået en række aftaler på sit bord, der betyder, at når ministeren kender dem, så kender den ansatte dem også, men giver det den ansatte nogen rettigheder? Det giver ikke den ansatte en eneste rettighed. Derfor er det ikke alene uambitiøst, det er faktisk i modstrid med den almindelige aftalemodel, vi ellers har på arbejdsmarkedet, hvis man fortsat accepterer, at der kan indgås aftaler, som berører den ansattes arbejdsforhold, og som berører den ansattes ansættelsesforhold, hen over hovedet på den ansatte; altså hvis man, som med ministerens ord, siger, at det kan man gøre, bare den ansatte er oplyst om, at aftalerne er der.

Konsekvensen af ministerens holdning til det her beslutningsforslag fra oppositionens side er jo, at man stiller den ansatte over for et valg: Enten accepterer man den aftale, som man har fået oplyst, og bliver i virksomheden, eller også siger man op og har ikke noget arbejde, uden at der på nogen som helst måde bliver tale om en kompensation.

Det er i virkeligheden det, vi snakker om i dag. Vi snakker om, om funktionærlovens bestemmelser skal være gældende for alle aftaler, hvor en arbejdsgiver er interesseret i at holde på en bestemt ansat. Skal den ansatte have kompensation ifølge reglerne efter funktionærloven, eller skal den ansatte bare sige: Nå, sådan er det? Og hvis man ikke siger: Nå, sådan er det, så er