

konkret kundeforhold, så længe kundeforholdet løber?

(Kort bemærkning).

Ulrik Kragh (V):

Jeg synes, at det er relevant at bringe ind i diskussionen her, at vi er i en situation på arbejdsmarkedet, hvor arbejdsgiverne gerne vil fastholde deres medarbejdere. Det vil sige, at hvis det er sådan, at man som medarbejder bliver mødt af kriterier som det, hr. Thomas Adelskov læser op her, er man jo nødt til at tage det med i overvejselsen om, hvorvidt det er et sted, man ønsker ansættelse. Og derfor er der her en mulighed for at kunne lave en aftale i forbindelse med ansættelsen, hvor man åbent ved, hvad det er, man går ind til.

Det, som netop er intentionen med forslaget her, er, at den slags aftaler ikke skal ske bag om ryggen på medarbejderne, men det skal være synligt, hvad det er for nogle vilkår, man bliver ansat på. Og hvis det er sådan, at man accepterer de ansættelsesvilkår, som hr. Thomas Adelskov nævner her, jamen så har man jo mulighed for at vurdere, om den gagepakke, de vilkår, der i øvrigt er knyttet til den stilling, som man kan søge, står mål med de bindinger.

(Kort bemærkning).

Elisabeth Geday (RV):

Nu har regeringens primære argument for kun at ophæve hemmeligholdelsen, men fastholde, at det skal være lovligt at lave jobkarteller, jo været, at der er en række situationer, hvor virksomhederne har behov for at beskytte sig. Jeg har så i mellemtiden fundet ud af, at i USA, rettere sagt i it-mekkaet Silicone Valley, er det forbudt at lave erhvervsbegrænsende aftaler. På tilsvarende vis er det i andre amerikanske delstater forbudt. I Norge og Sverige er det ikke nær så anvendt, som det er i Danmark. Og i Danmark er der oven i købet også meget stor forskel fra branche til branche, eksempelvis er det meget udbredt i revisorbranchen og it-branchen, hvorimod advokaterne overhovedet ikke bruger de her aftaler.

Det får mig til at stille det spørgsmål: Mener hr. Ulrik Kragh som ordfører, at virksomheder i Danmark har et større behov for at beskytte sig ved hjælp af erhvervsbegrænsende aftaler, som jobkarteller er, end eksempelvis firmaer, der opererer i Californien?

(Kort bemærkning).

Ulrik Kragh (V):

Det kan man altid diskutere, men hvis man ser, hvad der er kendetegnende for dansk erhvervsliv i dag, så er det, at dansk erhvervsliv har utrolig mange mindre og mellemstore virksomheder, som netop kan klare sig i den globaliserede konkurrence via utrolig mange fornemme samarbejder. Det kan være samarbejder, hvor man låner medarbejdere af hinanden, hvor man supplerer med vikararbejde, hvor man har et tæt samarbejde, partnerskaber og andet. Og netop det, at de mindre og mellemstore virksomheder på den måde gør sig konkurrencedygtige, retfærdiggør, at der kan være særlige situationer, hvor der er behov for de her aftaler.

Derfor synes jeg, at det er en god og afbalanceret model, som er fundet her, hvor arbejdsgiver og lønmodtager åbent over for hinanden synliggør, hvad det er, man har af spilleregler, og på den måde sikrer, at dansk erhvervsliv har en konkurrenceevne, selv om vores erhvervsliv er skruet sammen størrelsesmæssigt, som det er.

(Kort bemærkning).

Elisabeth Geday (RV):

Mener hr. Ulrik Kragh ikke, at det er et sygdomstegn, at man i Danmark, i visse brancher oven i købet, i stadig større grad bruger de her jobkarteller til at binde hinandens medarbejdere med, hvorimod man i Silicone Valley klarer sig helt uden? Er det ikke et sygdomstegn i det danske erhvervsliv? Burde vi ikke have det sådan, at der kunne udveksles viden og erfaringer mellem de forskellige virksomheder, som derved kunne berige hinanden?

Kl. 14.45

(Kort bemærkning).

Ulrik Kragh (V):

Der er sådan set ikke så meget nyt i det andet spørgsmål, som fru Elisabeth Geday stiller, i forhold til det første. Vi er i en situation, hvor dansk erhvervsliv er dybt afhængig af at kunne indgå tætte samarbejder for at være konkurrencedygtigt. Noget af det, som netop skaber konkurrencedygtighed i Danmark, er hastigheden, vi kan levere meget specielle ting med, og netop hastigheden er betinget af, at virksomheder med forskellige kompetencer og virksomheder med forskellige værktøjer formår at arbejde tæt sammen. Og det er et af argumenterne for, at der kan være situationer, hvor de her jobklausuler er relevante.