

hov for at fastlægge status for deltagerlandenes styrker, når de opholder sig på et andet deltagerlands territorier.

Med det udgangspunkt er lovforslaget udarbejdet, og jeg ser frem til, at vi under udvalgsarbejdet kan besvare de spørgsmål, som jo allerede er bebudet fra flere af ordførernes side. Foreløbig takker jeg for den principielt meget venlige tilslutning til forslaget.

Hermed sluttede forhandlingen, og lovforslaget overgik derefter til anden behandling.

Afstemning

Fjerde næstformand (Margrete Auken):

Jeg foreslår, at lovforslaget henvises til Forsvarsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

7) Første behandling af lovforslag nr. L 172: Forslag til lov om ændring af lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer. (Fuld løn til gravide funktionærer under sygdom, konkurrence- og kundeklausuler). Af arbejdsministeren (Ove Hygum). (Fremsat 3/2 99).

Lovforslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Anne-Marie Meldgaard (S):

At funktionærloven favner bredt, det vidner det lovforslag, vi skal behandle her, tydeligt om. Der er uægtelig langt mellem aflønningen af gravide under sygdom og så den meget komplekse problemstilling, der drejer sig om kunde- og konkurrenceklausuler. Jeg håber meget, at lovforslaget på trods af det vil få en hurtig gang gennem udvalget.

Hvad angår forslaget om aflønning af gravide, er det vigtigt at slå fast, at det at være gravid i sig selv ikke er nogen sygdom. Men rammes gravide af sygdom under graviditeten, er det at betragte som en sygdom på lige fod med

anden sygdom, og de bør selvfølgelig også aflønnes med fuld løn i de samme tilfælde, som de har kunnet få dagpenge ifølge loven om dagpenge ved sygdom og barsel.

Der opnås herved ikke blot en ligestilling mellem sygdomsformerne, men der åbnes også for ret til fuld løn, når graviditeten på grund af offentligt fastsatte regler forhindrer den gravide i at passe sit arbejde.

Jeg synes også, det er i orden, at der sker en tilpasning til ligebehandlingsloven, når vi taler om aflønning i barselperioden og fastsættelsen af tidspunktet for barselperiodens start.

Til den mere teoretiske del hører så, at reglerne om aflønning af funktionærerne i en eventuel opsigelsesperiode nu direkte fremgår af lovtæksten. Det er jo sådan set også i orden.

I Socialdemokratiet synes vi, det er et godt forslag. Så fjerner vi den unødige frygt, mange kvinder har for at blive syge under graviditeten, da det som oftest får store økonomiske konsekvenser for familien, og naturligvis skal kvinden og hendes familie ikke straffes for at få børn.

Så det er dejligt at se det her forslag. Blot irriterer det mig, at det er på baggrund af en udtalelse fra EF-Domstolen, at det nu bliver fremsat. Det ville faktisk have klædt os, at vi selv havde fremsat det tidligere i ligestillingens navn.

For så vidt angår den del af lovforslaget, som angår konkurrence- og kundeklausuler, anser Socialdemokratiet klausulerne som en adfærdsregulerende foranstaltning, som vi helst var foruden. Det er ærgerligt, at det er nødvendigt at lovgive på det område her. Vi havde helst set klausulerne afskaffet, men anerkender, at det i visse situationer kan være hensigtsmæssigt med klausuler.

For Socialdemokratiet er det vigtigt, at der i forslaget er en balance mellem på den ene side hensynet til virksomhedernes sårbare konkurrenceposition og på den anden side hensynet til lønmodtagerne og mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Selvfulgelig er det en belastning for den enkelte lønmodtager at være bundet af en klausul, en belastning, som desværre først går op for den enkelte den dag, han eller hun ønsker at søge et nyt job. Det kan medføre noget, der ligner stavnsbinding, og få nogle menneskelige konsekvenser, som måske i den grad påvirker den enkeltes livskvalitet langt mere end økonomien.

Rent samfundsmæssigt er der også noget skævt i, at man allerede ved ansættelsen af sit personale omgærder dem med så stor mistro, at det er nødvendigt at klausulere deres adfærd. Jeg er overbevist om, at de dygtigste medarbejdere fremover vil søge ansættelse i virksomheder, hvor der ikke i så stor udstrækning er ønske om konkurrenceklausuler.

Et andet vigtigt argument er, at med den nye teknologi går det så stærkt, at der ved at fastholde klausuler i stort omfang vil gå alt for mange uddannelsesressourcer spildt, da de ofte døde perioder, hvor den enkelte medarbejder ikke kan bruge og videreudvikle sine kundskaber, vil være spildt for samfundet. Samfundøkonomisk er det også gavnligt, at nystarterne på arbejdsmarkedet ikke bindes alt for voldsomt af klausuler.

Så alt i alt håber jeg, at vi med det her lovforslag både kan motivere virksomhederne til at begrænse brugen af konkurrenceklausuler og også give lønmodtagerne friere karrieremuligheder.

For så vidt angår afsnittet om kundeklausuler, så er vi helt på det rene med, at det kan være livsvigtigt for en virksomhed i en periode at sikre sig, at en tidligere medarbejder ikke bare kan tage en virksomheds kundeunderlag med sig over i en anden virksomhed, men selvfølgelig ikke i al evighed. Vi kan ikke forhindre, at kunderne søger andre leverandører, hvorfor vi mener, det er i orden, at der først skal betales for en kundeklausul, hvis forpligtelsen skal gælde ud over et år efter fratrædelsen.

Som sagt kan Socialdemokratiet støtte forslaget i dets helhed og ser frem til et konstruktivt udvalgsarbejde.

Charlotte Antonsen (V):

Vi er faktisk meget på linje med den socialdemokratiske ordfører. Hvad angår første del af lovforslaget om løn til gravide, der bliver syge, er vi naturligvis helt enige i, at man skal være ligestillet med alle andre, selv om man er gravid. Så selvfølgelig skal man da have løn, hvis man er syg, mens man er gravid. Det burde vi have gennemført for længe siden.

Så den anden del af forslaget. Der er der jo i virkeligheden to modsatrettede hensyn at tage, og det er jo også det, som fru Anne-Marie Meldgaard netop har redegjort for: På den ene side skal virksomheden kunne beskytte bl.a. forretningshemmeligheder, og på den anden side skal medarbejderne let kunne skifte job,

fordi mobilitet er vigtigt og man ikke skal være stavnsbundet.

I denne her sag føler vi lidt, at det drejer sig om at blæse og have mel i munden, det er altså ikke nogen let sag. Derfor er det, vi vil sige i dag, først og fremmest, at vi vil se grundigt på sagen i udvalget. Vi mener, at det altså er vigtigt, at vi er helt klar over konsekvenserne af det, vi gør nu, og at vi skal passe på med en for firkantet lovgivning, som måske kan føre til, at man i højere grad stavnsbinder nogle lønmodtagere ved at fastsætte nogle ekstra beløb, der skal betales. Så vi vil faktisk ikke give nogen endelig melding i dag. Det kan også være, der måske kan blive tale om nogle ændringsforslag undervejs. Men vi vil undersøge sagen nøje i udvalget.

For det første vil jeg sige, at det ikke er helt klart, at der er tale om et stort og et stigende problem. Faktisk står der jo i bemærkningerne, at man antager, at der er tale om et stigende problem. Vi er godt klar over, at der er lavet nogle forskellige undersøgelser. Det er noget af det, vi vil gå ind i. Bl.a. har AC lavet en stor undersøgelse, som vi vil se på i udvalget.

Noget af det, som vi hører, når vi er uden for huset her, er, at der måske i virkeligheden i højere grad er tale om misbrug af den eksisterende ordning, for det er jo sådan i dag, at man kun må lave klausulerne, hvis der er tale om nøglemedarbejdere eller det, der hedder særligt betroede medarbejdere. Og hvis man rundt omkring misbruger det til at lade alle mulige medarbejdere skrive under og så i højere grad lade dem hænge fast ved virksomheden, kan det godt være, at det måske skulle overvejes at atakere problemet på en anden led, med højere straf eller et eller andet andet, hvis man misbruger den eksisterende lov. I hvert fald er det noget, vi mener man bør overveje.

Det er måske også noget, som fagbevægelsen kunne gøre noget for at oplyse sine medlemmer bedre om, hvis der er usikkerhed om det her, for jeg kunne godt forestille mig, at der lidt er tale om en gråzone, hvor nogle måske ikke er så betroede, at de er betroede i lovens forstand, men at arbejdsgiveren har en interesse i at lade, som om alle er betroede. Så der kunne godt være behov for en afklaring og måske behov for, at fagbevægelsen også oplyste sine medlemmer lidt bedre om den faktiske situation.

Det er klart, at vi i Venstre godt kan følge den tankegang, der er angivet i bemærkningerne om, at nye tider og ny teknik nok betyder, at

flere og flere medarbejdere bliver særligt betroede og får en nøglestilling, også fordi der bliver en fladere organisationsstruktur. Så alene af den grund mener jeg faktisk, at der er god fornuft i at se på problematikken.

Så vi vil undersøge, om det er den rigtige måde at gøre det på, men vi er meget åbne over for at medvirke i et initiativ på dette område.

Brian Mikkelsen (KF):

Da den konservative ordfører, hr. Knud Erik Kirkegaard, ikke kan være til stede, skal jeg på hans vegne fremsige følgende:

Vi kan i Det Konservative Folkeparti naturligvis give tilslutning til, at dansk ret bringes i overensstemmelse med EF-Domstolens dom af 19. november 1998.

Forslaget om konkurrence- og kunde klausuler vil vi gerne have lejlighed til at analysere nærmere under udvalgsarbejdet, før vi tilkendegiver vores endelige stilling.

Vi erkender, at det for en række virksomheder er nødvendigt at tage sådanne bestemmelser i anvendelse. For moderne, videntunge virksomheder er medarbejdernes viden, erfaring og kunderelationer simpelt hen en del af virksomheden. Forlader en nøglemedarbejder virksomheden og går til konkurrenten, kan det bringe den oprindelige virksomhed i alvorlige vanskeligheder. Og medarbejderens viden, erfaring og kunderelationer vil jo typisk være erhvervet under arbejdet i den oprindelige virksomhed.

Men vi er enige med arbejdsministeren i, at en for vidtgående brug af konkurrence- og kunde klausuler hæmmer mobiliteten på arbejdsmarkedet, og det er bestemt ikke i samfundets interesse.

Under udvalgsarbejdet vil vi nøje analysere, hvor vidtgående brug af konkurrence- og kunde klausuler rent faktisk er på det danske arbejdsmarked. Ligeledes vil vi undersøge, hvordan den nugældende retstilstand i Danmark på området kommer til udtryk i konkrete afgørelser af tvistigheder mellem virksomheder og tidligere medarbejdere.

Det vil også være interessant at vurdere retstilstanden i andre lande, som vi konkurrerer med på verdensmarkedet. Vi lægger således op til et grundigt udvalgsarbejde og herunder et nøje studium af de indkomne høringssvar. Først herefter tager vil stilling til, om arbejdsministerens forslag efter vores opfattelse indeholder den rette balance mellem modsatrettede interesser.

Aage Frandsen (SF):

Da SF's ordfører på det her område, hr. Ole Sohn, ikke kan være til stede, skal jeg på hans vegne fremføre SF's synspunkter.

Den del, der vedrører ligestillingsområderne i lovforslaget, kan vi fuldt ud støtte. Den del, der vedrører kunde klausuler og konkurrence klausuler, kan vi også støtte. Spørgsmålet er bare, om man er gået langt nok i det her forslag.

Sådan som det har været, har vi haft en masse eksempler, som viser, at arbejdsgiverne har bundet lønmodtagerne på en helt urimelig vis. Det er klart, at på nogle områder, når det drejer sig om nøglemedarbejdere, kan det være rimeligt, at man har bestemmelser fra arbejdsgiverside i forhold til lønmodtagerne, når man foretager ansættelser. Men det har taget helt urimelig overhånd.

Det, som vi godt vil have belyst nærmere i forhold til det konkrete lovforslag under udvalgsarbejdet, er for det første, om ikke kunde klausuler ligesom konkurrence klausuler i højere grad bør tage hensyn til lønmodtagersiden. Vi mener, at der er en række ting i lovforslaget, som godt kunne blødes op i forhold til de behov, som lønmodtagerne må sidde inde med i forhold til arbejdsgiverne. Det er det ene.

Det andet er, at vi jo har konstateret, at det her alene vedrører funktionærer, men det er tydeligt, også i forhold til de oplysninger, der har været fremme i pressen, at en række mennesker, som er timelønnet, og som ikke er omfattet af funktionærlovgivningen, også har de samme behov for, at man løsner op på det her område.

Derfor vil jeg spørge arbejdsministeren, om ikke man har tænkt sig også at ændre de timelønnedes vilkår i forhold til konkurrence klausuler og kunde klausuler, for vel er det nok mest funktionærer, men vi har en række tilfælde af mennesker, som er timelønnet, og som overhovedet ikke kan siges at være i en situation, hvor det er berettiget fra arbejdsgiverside at sige, at her er vedkommende omfattet af en bestemt klausul.

Det gælder folk, der arbejder inden for hjemmeservice, men det gælder også inden for en række andre områder. Det er en af de dér tendenser, som vi har set de senere år, hvor arbejdsgivere mener, at de for en sikkerheds skyld må lave sådan en klausul. Det kan ikke være rimeligt. Så er det ikke noget, som man også må se på med henblik på at få en lov, som også vedrører de timelønnedes forhold?

Mogens Andreasen (DF):

Denne lov omfatter tre områder inden for funktionær- og aftaleloven.

Den første del af loven, som drejer sig om graviditetsbetinget sygdom, er begrundet i EF-Domstolens afgørelse af 19. november 1998, som fastslår, at uarbejdsdygtighed hos gravide funktionærer falder ind under det, der også er gældende efter funktionærloven, nemlig fuld løn under sygdom. Så der er for så vidt ikke noget nyt i det. Det, der er nyt, er virksomhedernes forpligtelse til at betale fuld løn under graviditet, hvis medarbejderne bliver uarbejdsdygtige, hvor det offentlige tidligere dækkede med sygedagpenge.

Ændringen betyder efter beregninger, at det påfører virksomhederne en meromkostning på 100 mio. kr., og det finder vi i Dansk Folkeparti betænkeligt. Vi er dog positive over for denne del af loven, men vi vil gerne have afklaret de økonomiske spørgsmål i udvalget.

Den anden del af loven, som omhandler kunde- og konkurrenceklausuler for særligt betroede medarbejdere, har i nogen grad været hindrende for, at en tidligere medarbejder i en virksomhed kunne tage arbejde på et beslægtet område eller selv starte virksomhed. Det er selvfølgelig u hensigtsmæssigt. På den anden side er det klart, at virksomhederne naturligvis har en stor interesse i at beskytte egen produktion og afsætning. Derfor er det nødvendigt, at virksomhederne har mulighed for at lave kontrakter med medarbejdere på rimelige vilkår, der pålægger konkurrenceklausuler, også selv om virksomhederne i nogen grad har beskyttelse i markedsføringsloven.

I bemærkningerne til lovforslaget er det anført, at der i modsætning til de gældende regler, hvor der først skal betales kompensation til den tidligere medarbejder, hvis klausulaftalen er på over et års forpligtelse, skal der efter lovforslaget betales kompensation på mindst 50 pct. af den tidligere løn, også selv om konkurrenceklausulen er gældende for mindre end et år.

De foreslåede ændringer i konkurrenceklausulerne, de ændringer i kundeklausulerne, som også indgår i lovforslaget, rammer i nogen grad virksomhederne. Vi mener derfor, at ændringen i loven er for skrap, og at det i virkeligheden kan betyde, at virksomhederne bliver udsat for en unfair konkurrence, hvis en medarbejder, der forlader en virksomhed, medtager den insiderviden, han har om den pågældende virksomhed,

og bruger denne viden i en ny ansættelse inden for et beslægtet område.

Vi er i Dansk Folkeparti skeptiske over for lovforslaget og finder, at virksomheder og medarbejdere fortsat selv løser problemer omkring konkurrence- og klausulaftalen. Men vi vil i udvalget se på den videre behandling af forslaget.

Ebbe Kalnæs (CD):

Da CD's ordfører ikke kan være til stede i dag, vil jeg fremføre CD's holdning til regeringens forslag.

Den første del af lovforslaget er en udløber af EF-Domstolens afgørelse om, at gravide har ret til fuld løn under sygdom, uanset hvad årsagen til sygdommen er.

CD er tilfreds med den del af lovforslaget, som dels er et udtryk for en større ligestilling mellem kvinder og mænd, dels er et eksempel på, hvordan EU også har noget at lære os. Danmark har selv været med til at forhandle EU-reglerne på arbejdsmarkedsområdet, og naturligvis skal vi tilslutte os de fælles regler.

Endvidere viser det os i Danmark, at det er vigtigt at have lovgivning på arbejdsmarkedsområdet. CD priser den danske model, aftalesystemet, hvor arbejdsgiver og arbejdstager sammen finder fællesløsninger på problemerne, og det har gjort Danmark til et foregangsland i reguleringen på arbejdsmarkedet.

CD har ingen ønsker om at ændre ved den danske model, men det betyder ikke, at Folketinget skal have berøringsangst over for at lovgive og lave minimumsregler på arbejdsmarkedsområdet. Ikke mindst ligestillingsspørgsmålet har vist sig at være et område, der kræver, at Folketinget tør lovgive, men CD's grundholdning er stadig, at lovgivningen skal ske afbalanceret uden at ødelægge de gode resultater, der allerede er opnået på arbejdsmarkedet. Det betyder, at der kun skal lovgives, hvor det er højest nødvendigt.

Lad mig så i denne sammenhæng udtrykke et suk over, at vi i lovgivningen stadig bærer rundt på en funktionærlov, der er en reminiscens fra klassekampens dage. Naturligvis skal funktionærlovens bestemmelser også have mulighed for at gælde alle mennesker på arbejdsmarkedet i Danmark, både arbejdere og funktionærer.

Med hensyn til den anden del af forslaget, om konkurrence- og kundeklausuler, mener vi i CD, at det er påtrængende med en lovgivning

på dette område. Udviklingen går mod flere og flere begrænsninger på arbejdstagerens mulighed for at skifte arbejde efter eget ønske. På den anden side går udviklingen i retning af hårdere konkurrence, hvor virksomhedernes eneret til en bestemt viden er afgørende for, om virksomheden kan klare sig. Det aspekt bør også vægtes højt.

Jeg vil gerne slå CD's holdning fast: at arbejdsgiveren har en legitim ret til at stille krav om, hvordan de ansatte må bruge de informationer, som de får ved ansættelse i den pågældende virksomhed. Naturligvis skal der være mulighed for at indgå konkurrence- og kunde-klausuler, men der skal også være rimelige vilkår for arbejdstagerne. Derfor er vi i CD positive over for en regulering af området. Spørgsmålet er blot, om regeringens forslag er den rigtige måde at gøre det på.

Lad mig starte med at sige, at vi i CD er positive over for, at kunde-klausuler nu kommer med i lovgivningen på linje med konkurrence-klausuler. Det er ikke på dette område, CD mener der er problemer. Der, hvor der mangler en uddybning, er med hensyn til, hvordan disse klausuler skal reguleres.

Regeringens forslag indeholder en regulering, der bygger på et økonomisk incitament for arbejdsgiverne. Ved at straffe arbejdsgiverne økonomisk, hvis de laver konkurrence- eller kunde-klausuler, er det regeringens håb, at der sker en begrænsning i udbredelsen af disse klausuler, eller at der i det mindste sker en kompensation for arbejdstagere, der indgår en sådan klausul.

Problemet opstår, hvis en sådan regulering rammer vilkårligt. Umiddelbart bliver små virksomheder ramt hårdere end store virksomheder. De store virksomheder kan bedre bære den økonomiske ekstrabyrde. Dertil kommer, at der umiddelbart ikke tages tilstrækkeligt hensyn til, hvilken begrænsning der ligger i den pågældende klausul. Er det hensigtsmæssigt, at en meget stram klausul belaster virksomheden lige så meget som en blød klausul?

De økonomiske incitament i lovforslaget regulerer primært med hensyn til, hvor lang tid en given klausul gælder, men der er også andre parametre, der påvirker arbejdstagerens mulighed for at tage ansættelse i en anden virksomhed. Det bør der ideelt set tages hensyn til.

Der er altså flere ting, der skal ses på under udvalgsbehandlingen. Jeg mener ikke, regeringen med dette forslag har udtømt argumenta-

tionen for, at økonomisk adfærdsregulering er den bedste måde at styre udviklingen på.

I debatten har der været et forslag fremme om at nedsætte et nævn, der skal have til opgave at vurdere konkurrence- og kunde-klausuler. Det vil vi i CD gerne se nærmere på, og jeg mener også, arbejdsmarkedets parter skal have lov til at komme til orde i denne sag.

CD kan ikke tilslutte sig forslaget, før udvalget har fået høringssvarene, og før andre reguleringsformer er blevet vendt.

Anders Samuelson (RV):

I Det Radikale Venstre hilser vi arbejdsministerens forslag meget velkommen. Det er en tiltrængt ændring af funktionærloven, som ministeren her lægger op til.

For det første er der ændringen af funktionærloven, der skal sikre kvindelige funktionærer ret til fuld løn under graviditetsbetinget sygdom. Baggrunden for dette forslag er som bekendt EF-dommen fra november 1998. I Det Radikale Venstre er vi helt enige i denne dom. Det Radikale Venstre støtter derfor meget gerne denne del af lovændringen.

For det andet er der forslaget om ændringerne af reglerne omkring konkurrence- og kunde-klausuler. Her har vi indtil nu haft et regelsæt, som tiden på sin vis er løbet fra. Erhvervslivets stigende specialisering og den teknologiske udvikling i det hele taget har betydet, at virksomhederne i langt højere grad end tidligere har interesse i at kunne sikre, at deres tekniske fremskridt ikke falder i konkurrentens hænder. Det er i dag for nemt og omkostningsfrit at sikre sig for alle tilfældes skyld.

På den baggrund er det ganske åbenlyst, at den nuværende lovgivning ikke giver lønmodtagere tilstrækkelig beskyttelse, og at dette kan true mobiliteten på arbejdsmarkedet. Det er et betydeligt problem såvel for den enkelte funktionær, der er omfattet af en konkurrenceklausul, som for samfundsøkonomien generelt, at der i de seneste år har været en stigning i anvendelsen af disse aftaler.

Det er på den ene side klart, at virksomhederne skal have lov til at beskytte deres innovationer, på den anden side har anvendelsen af konkurrenceklausuler fået et omfang, som ikke længere kan forsvares. Det er selvfølgelig svært at finde en balance mellem lønmodtagernes interesse i at kunne skifte job og på den anden side virksomhedernes helt naturlige interesse i at kunne beskytte deres tekniske fremskridt.

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

klausulens overskridelse, og det er ikke unormalt, at en medarbejder kan blive idømt en års-løn i bod, vel at mærke efter skat. Hvem kan så forsørge sin familie i næsten 2 år uden løn? Den straf står ikke mål med forseelsen efter vores opfattelse.

Vi har et par forslag, som vi gerne vil komme med, og som måske kan føre til nogle opstramninger, men ellers er vi i det store og hele tilfredse med, at der i hvert fald bliver sat nogle regler nu. Så Enhedslisten støtter forslaget.

Thorkild B. Frandsgaard (FP):

I forhold til gældende lov er der to ting, som det er blevet nævnt, der bliver ændret i det her lovforslag. Den ene ting er, hvis en funktionær bliver gravid, om hun kan få fuld løn eller ej, før hun går på barselorlov. I lovforslaget er der foreslået, at en funktionær kan få fuld løn, hvis hun er uarbejdsdygtig selv i tiden, inden hun går på barselorlov.

Som vi ser lovforslaget, bliver der tale om en udgift for erhvervslivet. Om den bliver så stor som nævnt i forslaget, vil jeg sætte spørgsmålstegn ved, for jeg tror, at man allerede nu i nogle virksomheder giver en kvindelig funktionær fuld løn, og det er også rimeligt efter min og Fremskridtspartiets opfattelse. Det skal ikke være en hindring for, at nogen vil have et barn, at de kan passe deres arbejde og deres karriere. Det gælder, om det er inden for det ene eller det andet område. Så vi ser positivt på, at det bliver gennemført. Vi lever i en moderne verden, hvor en kvindelig funktionær er lige så meget værd som en mandlig.

Den anden ting i lovforslaget er med hensyn til konkurrenceklausulen. Jeg er glad ved, at alle ser nødvendigheden af, at den beholdes, for det er nødvendigt for erhvervslivet, at den mulighed er til stede. Man kan indgå sådan en aftale, især som det er nu, hvor der bliver mere og mere teknologi rundtomkring.

Den ændring, der sker nu, er, at det nu skal skrives ind i loven, hvor meget en funktionær kan få i kompensation, hvis man indgår sådan en aftale. Det kan vi godt være med til at diskutere i udvalget fra Fremskridtspartiets side, men om det ligefrem er nødvendigt at skrive et beløb på som nævnt her, stiller jeg mig lidt tvivlende over for. Men lad os se på det, for jeg tror ikke, det giver den store ændring i forhold til de faktiske forhold i dag. Der laves jo mange konkurrenceklausulaftaler – det er nødvendigt – og i de aftaler, der laves individuelt indgår

der som regel en eller anden form for kompensation. Men lovgivning på området vil vi gerne være med til, men om der ligefrem skal skrives et beløb på, kan vi snakke om.

Men i Fremskridtspartiet ser vi positivt på det her lovforslag.

Ole M. Nielsen (KRF):

Vi siger ja til fuld løn i forbindelse med graviditetsbetinget sygdom. Jeg må sige, at jeg synes faktisk, at det er flovt, at vi i Danmark på det område skal lade os belære af en dom ved EF-Domstolen.

Vi siger også ja til ideen i anden del af lovforslaget, honorering for konkurrenceklausulen og i et vist omfang også for kundeklausulen.

Det er i meget høj grad et spørgsmål om at dele sol og vind lige på de områder her. Både lønmodtagere og arbejdsgivere er sårbare, når det handler om de to emner.

Konkurrenceklausul er ikke et nyt problem, men det forstærkes nok af den øgede specialisering, hvor lønmodtageren ofte er endnu mere belastet af en snæver specialisering, end firmaet er. Lønmodtageren kan meget hurtigt miste sin kompetence, fordi den tekniske udvikling går så stærkt, så hurtigt, som den gør, og firmaet kan også hurtigt miste sit udviklingsforspring.

Kundeklausul er knap så kompetencebetonet eller -bestemt et problem, men kan være alvorlig for funktionæren og kan være værdifuld for arbejdsgiveren. Det er derfor rimeligt med regler for honorering for en kundeklausul.

Vi er positive over for lovforslaget. Om det er helt nøjagtig de rigtige niveauer, man har lagt sig på med hensyn til honoreringen og teknikken i det, kan vi diskutere, men ja til en positiv behandling af det.

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Jeg vil gerne takke for den tilslutning, der har vist sig fra flere partier, og i alle tilfælde en konstruktiv tilgang til de problemstillinger, der er omhandlet af lovforslaget.

Det er en kendsgerning, at brugen af klausuler har bredt sig, har fået et større omfang i de senere år. Vi er også vidende om, at brugen af klausuler, for så vidt angår såvel konkurrenceklausuler som kundeklausuler, har bredt sig til timelønnede medarbejdere, og jeg vil gerne svare hr. Aage Frandsen, at vi i øjeblikket er i færd med at se nærmere på ikke alene omfanget af brugen af klausuler, for så vidt angår time-lønnede, men også den hast, brugen har udvik-

let sig med. Det foreligger oplyst, at 5 pct. af timelønnede arbejdere skulle være omfattet af konkurrenceklausuler og 3 pct. af kundeklausuler, og det er en problemstilling, som regeringen agter at vende tilbage til, når vi er færdige med vore analyser.

Jeg vil derudover sige som svar til hr. Ebbe Kalnæs, at vi jo netop i relation til spørgsmål om den danske model opererer med bestemmelser i lovforslaget, der betyder, at man kan aftale andre regler ved overenskomstforhandlingerne. Jeg har noteret mig i dagspressen, at Dansk Arbejdsgiverforening havde foretrukket at slippe for lovgivningen, og Dansk Arbejdsgiverforening har luftet en idé om, at man kunne sammensætte et nævn af lønmodtager- og arbejdsgiverrepræsentanter, der kunne behandle sager langt hurtigere end domstolene. Man kan sige, at med lovforslagets mulighed for, at man kan fravige reglerne ved kollektiv overenskomst, hvis man kan indgå en overenskomst herom med lønmodtagergrupper, kan parterne lave deres egen regulering, herunder nedsætte et særligt nævn i stil med f.eks. afskedigelsesnævnet.

Omfanget af brugen af konkurrence- og kundeklausuler er ikke mindst taget til på meget teknologiintensive områder, og det, man må notere sig, er, at det i høj grad har haft en mobilitetshæmmende virkning f.eks. på telefoniområdet, der må siges at være teknologiintensivt.

Regeringen har forsøgt med lovforslaget, som flere også har udtrykt anerkendelse af, at skabe den nødvendige balance, der må være med hensyn til at beskytte virksomheden i forhold til konkurrence og kundemasse og på den anden side at beskytte lønmodtagerne og således også et hensyn, man tager til mobiliteten på arbejdsmarkedet.

Jeg ser frem til et konstruktivt samarbejde med udvalget under de kommende behandlinger. Tak.

Hermed sluttede forhandlingen, og lovforslaget overgik derefter til anden behandling.

Afstemning

Fjerde næstformand (Margrete Auken):

Jeg foreslår, at lovforslaget henvises til Arbejdsmarkedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse,

betrager jeg det som vedtaget. (Ophold). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

8) Første behandling af lovforslag nr. L 153: Forslag til lov om ændring af lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Af Aage Frandsen (SF) m.fl.
(Fremsat 12/1 99).

Sammen med denne sag foretoges:

9) Første behandling af lovforslag nr. L 154: Forslag til lov om ændring af lov om Lønmodtagernes Dyrtidsfond.

Af Aage Frandsen (SF) m.fl.
(Fremsat 12/1 99).

Lovforslagene sattes til forhandling.

Forhandling

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

Ifølge bemærkningerne har SF tidligere fremsat lignende forslag om ATP og LD. Baggrunden for forslagene er et ønske om at skabe større interesse og engagement omkring de dispositioner i form af kapitalanbringelser, som foretages af såvel ATP som LD.

De to fremsatte lovforslag indeholder to hovedelementer, der så hver for sig har en masse underpunkter. Jeg vil holde mig til disse to hovedpunkter, nemlig for det første ledelsen af henholdsvis ATP og LD samt for det andet investeringen af fondsmidler, og så i øvrigt lade de mange detaljer ligge.

Med hensyn til ledelserne i de to fonde foreslår SF, at der for dem begge skal gælde, at alle medlemmerne skal vælge et repræsentantskab efter regler, der svarer til reglerne ved kommunalvalg. Herudover foreslås det, at ATP opdeles i otte regioner, der skal fungere som selvstændige forvaltningsenheder.

Regeringen vil ikke være med til så drastiske ændringer uden om arbejdsmarkedets parter. Jeg er tidligere blevet en hel del udkældt blandt andet af SF for at foretage handlinger uden om arbejdsmarkedets parter og er derfor måske lidt overrasket over fremgangsmåden ved lovforslagene.