

Vi synes, som jeg har givet udtryk for gennem en lang række spørgsmål, at det er helt nødvendigt, at der bliver en oplysningspligt, så alle de medarbejdere, som er dækket af eksisterende jobklausuler, bliver bekendt med dem. Ellers får vi ikke ryddet op i en uorden, så får vi snarere sikret, at den uorden, der er i dag, får lov at forblive til evig tid i forbindelse med de jobklausuler, der er gældende.

Endelig er vi også optaget af spørgsmålet om vikarbureauer. Er det nødvendigt, at der er en undtagelse her, og er det i hvert fald ikke mærkeligt, at der ikke også på det område i det mindste er en oplysningspligt, så medarbejderne også der ved helt præcis, hvad det er for nogle vilkår, der gælder, også hvis man i øvrigt mener, at det er nogle rimelige aftaler, vikarbureauerne har om formidlingsgebyrer osv.?

Endelig må vi sige, at vi også er optaget af Advokatrådets kritik af, at lovgivningen her er for uklar, og at det lugter af lovsjusk, fordi man overlader for meget til en domstolsprøvelse, som vi godt ved vil tage lang tid, før vi kan se, hvordan lovgivningen virker i praksis, bl.a. med hensyn til undtagelsen for vikarbureauer om den rimelige betaling, hvor det står helt hen i det uvisse, hvad der menes med det. Der må vi sige, at her synes vi, at man som lovgiver har en forpligtelse til at tage det meget alvorligt, når der kommer den type kritik.

Samlet set vil vi opfordre til, at der mellem første- og andenbehandlingen bliver indledt nogle forhandlinger, så vi får et lovforslag, som et bredt flertal kan støtte. Det er vi meget optaget af, vi er meget optaget af at kunne komme til at stemme ja, men vi synes, lovforslaget trænger til nogle forbedringer, før vi kan meddele, om vi kan det.

Kl. 11:08

#### Formanden:

Tak til hr. Morten Østergaard. Der er ikke ønsker om korte bemærkninger, og næste ordfører er fru Line Barfod.

Kl. 11:08

(Ordfører)

#### Line Barfod (EL):

I Enhedslisten er vi klart imod brugen af jobklausuler. De stavnsbinder medarbejderne til en bestemt virksomhed, og det gælder jo både i forbindelse med de hemmelige og de kendte jobklausuler.

Jeg er fuldstændig enig med hr. Morten Østergaard i, at hvis en virksomhed ønsker at holde på sine medarbejdere, skal den sørge for,

at de er glade for at være der. Man skal sørge for, at der er gode lønforhold, gode arbejdsforhold, gode muligheder for efteruddannelse, nye udfordringer osv. Det er den bedste måde til at sikre, at ens medarbejdere har lyst til at blive.

Brugen af jobklausuler er jo blevet en måde at omgå den regulering, der ligger i funktionærloven, på, funktionærloven, som jo giver mulighed for i begrænset omfang at indgå konkurrence- og kunde-klausuler. Da det kom frem, fremsatte regeringen sidste år sit forslag om regulering af brugen af jobklausuler, som faktisk var en reel lovliggørelse af jobklausulerne, og beskæftigelsesministeren måtte jo også trække forslaget tilbage, som det også har været forklaret flere gange tidligere under debatten i dag.

Nu har vi så det her nye lovforslag, som stadig rummer en række problemer. Bl.a. er problemet, at det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at formålet med forslaget er at begrænse virksomhedernes brug af jobklausuler, men det fremgår ikke af lovteksten, at det er det, der er lovforslagets formål, og det burde det jo naturligvis gøre, så det bliver meget klart, at det er det, der er formålet.

Når man læser lovforslaget, ser det også ud, som om det på en række områder stadig kommer til at betyde en lovliggørelse af det, vi egentlig ønsker at begrænse. Forslaget skal sikre, at medarbejderne bliver bekendt med jobklausuler, men det gælder, som vi har været inde på i debatten, ikke for alle dem, der allerede i dag er omfattet af de hemmelige aftaler. Man kan sagtens forestille sig, at der vil blive indgået en række nye hemmelige aftaler, inden loven træder i kraft.

Forslaget gælder heller ikke for vikarbureauer og ved virksomhedsoverdragelser osv. Derfor har vi stadig spørgsmålet om, hvorvidt undtagelsen for vikarbureauerne – med den lov, vi laver nu – i forslaget ikke rent faktisk vil være en underkendelse af Arbejdsrettens dom af 7. september 2007, der underkendte en hemmelig jobklausul, fordi den var i modstrid med hovedaf-talen mellem LO og DA. Det synes jeg i hvert fald er noget, vi skal have belyst under udvalgsbe-handlingen.

Som jeg har været inde på i debatten, forstår jeg heller ikke, hvorfor der ikke er nogen sanktioner mod arbejdsgivere, der fyrer medarbejdere, som ikke vil indgå frivillige jobklausuler. Der er heller ikke nogen sanktioner mod arbejdsgivere, der indgår jobklausuler i strid med loven; man siger bare, at de er uden gyldighed. Men når