

[Grethe Føngør Møller]

der inden for andre brancher måske er 90 pct. af kvinderne, der bevarer tilknytning til arbejdsmarkedet, og hvor der ikke er nogen problemer.

Et generelt forbud mod at afskedige kvinder på grund af graviditet vil meget let kunne medføre en større forskelsbehandling af kvinder generelt på arbejdsmarkedet. Særligt i en periode med høj arbejdsløshed, hvor der er mange ansøgere til hver enkelt stilling, vil man i mange, mange tilfælde kunne finde kvalificerede mandlige ansøgere til mange stillinger og derved komme uden om kvindelige ansøgere uden formelt at krænke ligebehandlingsloven. Jeg tror, at man vil forsøge at gøre dette, hvis der indføres en sådan beskyttelsesregel for gravide kvinder. Dertil kommer også, at dette forslag er en væsentlig udvidelse i forhold til EF-direktivet og i forhold til forarbejderne til EF-direktivet.

Vi mener også, at man under udvalgsbehandlingen må se nærmere på § 12 i lovforslaget, der indeholder en bestemmelse om bødestraf til arbejdsgivere, der overtræder ligebehandlingsloven. En tilsvarende bestemmelse findes ikke i ligelønsloven. Da man må gå ud fra, at overtrædelsessager på det overenskomstdækkede område som hovedregel vil blive behandlet som fortolkningssager og dermed vil blive afgjort ved en faglig voldgift, mener vi, at der er et behov for under udvalgsarbejdet at få en klargøring af behovet for denne bestemmelse.

Endelig mener den konservative folketingsgruppe, at man under udvalgsarbejdet nøje må drøfte § 6 i lovforslaget om, at man ved annoncering ikke må foretrække personer af et bestemt køn. Hvis lovforslagets hovedsigte er, at man ved ansættelser alene skal se på ansøgernes kvalifikationer og ikke på deres køn, er denne bestemmelse så egentlig ikke overflødig? Vi mener i hvert fald, at spørgsmålet må grundigt undersøges i udvalget.

Med hensyn til de ændringer af en række love, som er foreslået i lovforslag nr. L 149, skal jeg oplyse, at vi går imod en ændring af funktionærloven således, at en funktionær ikke længere skal meddele sin arbejdsgiver, at hun er gravid. Vi mener, at arbejdsgiveren af hensyn til virksomhedens drift og planlægningen af denne må have krav på at blive underrettet om, hvornår hendes eller hans medarbejder skal på barselorlov. Med hen-

syn til de foreslåede ændringer i lærlingeloven og medhjælperloven mener vi også, at der er en hel del ting, der skal klarlægges under udvalgsbehandlingen.

Der er enkeltheder i lovforslagene, som ikke er acceptable for os, men alt i alt kan vi tilsige en positiv udvalgsbehandling.

Ebbe Carlsen (CD):

Da mit partis ordfører, hr. Ingolf Knudsen, ikke kan være til stede, skal jeg på hans vegne fremsætte nogle få bemærkninger til forslagene.

Centrum-demokraterne kan anbefale lovforslag nr. L 148, der fremtræder som en følgelov i relation til EF-direktivet af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m. v.

Vi har mærket os undtagelsesbestemmelsen i forslagens § 11 samt muligheden for at gennemføre en positiv kønsdiskriminering, men vi vil nu med spænding afvente, om denne bestemmelse vil blive udnyttet til indførelse af kønskvotering på visse områder, således som man har fået det i Sverige. Vi har endvidere bemærket, at det er pålagt ligestillingsrådet at øve en vis medindflydelse på lovens administration og at følge udviklingen.

Centrum-demokraterne vil med interesse følge udviklingen med hensyn til lovens praktiske konsekvenser. I princippet har vi ingen indvendinger, og vi vil gerne give lovforslaget en positiv modtagelse i udvalget.

Vi har heller ingen bemærkninger til de foreslåede konsekvensændringer for anden lovgivning, men vil gerne se på enkeltheder under udvalgsbehandlingen. Endelig har vi heller ikke bemærkninger til den foreslåede lovfæstelse af ligestillingsrådet.

Ole Henriksen (SF):

Det første af de tre lovforslag, vi behandler her, det, man må kalde hovedforslaget af dem, nemlig lovforslag nr. L 148, er fremsat som følge af et EF-direktiv med det formål at harmonisere ligebehandlingen mellem mænd og kvinder inden for arbejdslivet. Det er vores opfattelse, at den slags direktiver og andre direktiver i øvrigt skal bedømmes individuelt, alt efter hvor meget de måtte gavne eller skade de enkelte grupper, de berører.