

[Arbejdsministeren]

den forenklingstanke, der er et af de bærende elementer i regeringens regelsaneringsplan.

De foreslåede regler for udbetaling af feriegodtgørelse på 500 kr. og derunder direkte til lønmodtagerne uden attestation for, om ferie faktisk holdes, betyder en lettelse både for de ca. 200.000 mennesker, der årligt efter de gældende regler skal fremskaffe attestation fra arbejdsgivere, arbejdsløsheds-kasser eller bistandskontorer, og for arbejdsgivere og offentlige kontorer.

På samme måde er forslaget om udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets begyndelse i forbindelse med overgang til pension en lettelse for en gruppe, for hvem det som hovedregel ikke længere har mening at tale om, at de holder ferie i ferielovens forstand. Der er selvfølgelig et problem for den – mindre – gruppe pensionister, der stadig har erhvervsarbejde i betydeligt omfang, men i betragtning af, hvor lille gruppen er, og at den i øvrigt er sikret underhold gennem pensionsydelsen, f.eks. under en ferielukning, mener jeg, at man kan se bort fra disse betænkeligheder.

Der foreslås på samme måde en udbetaling af feriegodtgørelsen til efterlønsmodtagere. Dette skyldes dels de samme hensyn, som gør sig gældende for pensionister, dels også at en sådan regel vil lette A-kassernes administration navnlig af, hvornår overgang til efterlønnens 2. og 3. trin skal finde sted.

Endvidere foreslås en betydelig udvidelse af den praksis, direktoratet for arbejdstilsynet har ført for udbetaling af feriegodtgørelse til personer, der varigt forlader landet, og et bortfald af den meget komplicerede attestationsprocedure, der i dag skal iagttages af personer, der ønsker feriegodtgørelsen udbetalt, medens de holder ferie under midlertidigt ophold i udlandet.

Efter forslaget kan personer, der emigrerer, få hele deres optjente feriegodtgørelse udbetalt ved afrejsen, og personer, der midlertidigt er flyttet til udlandet, kan få udbetalt feriegodtgørelse svarende til hovedferiens 18 dage.

Endelig foreslås, at renten for forsinket indbetaling af feriegodtgørelse til FerieGiro sættes op til 1½ pct. pr. løbende måned. Rentesatsen vil herefter være den samme i alle de opkrævningsordninger, ATP-huset administrerer.

Man skal gøre sig klart, at man ved indførelse af 500 kr.s reglen og reglerne om udbetaling af feriegodtgørelse til pensionister og efterlønsmodtagere m.fl., uden at ferie samtidig holdes, bryder med ferielovens princip om, at feriegodtgørelse skal udbetales i takt med, at ferie holdes.

Jeg er imidlertid sikker på, at der her i 1980'erne er en udbredt forståelse for, at man skal begrænse anvendelsen af sådanne principper til områder, hvor de reelt har betydning, og at en gammel lov som ferieloven derfor må tilpasses nutidens økonomiske og administrative betingelser.

Forslaget medfører ingen udgifter for det offentlige.

Med disse ord vil jeg anbefale lovforslaget vedrørende ændring af ferieloven til tingets velvillige behandling.

**Arbejdsministeren (Grethe Fenger Møller):**

Hermed tillader jeg mig at genfremsætte:

*Forslag til lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.*

(Lovforslag nr. L 27).

Ligebehandlingsloven er en gennemførelse af EFs Ministerråds direktiv af 9. februar 1976 om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår. Lovforslaget blev i sin tid udarbejdet i samarbejde med arbejdsmarkedets parter og ligestillingsrådet, og der blev ved formuleringen heraf lagt vægt på, at reglerne skulle kunne indgå som et naturligt led i det danske arbejdsretlige system. Bestemmelserne søgtes udformet således, at det klart fremgik, hvilket sammenligningsgrundlag der skulle indgå i vurderingen af, om der var tale om forskelsbehandling på grund af køn.

Dette kom til udtryk i formuleringen af § 3, stk. 1, og § 4, der fastsætter, at »enhver arbejdsgiver, som beskæftiger mænd og kvinder på samme arbejdsplads, skal behandle dem lige for så vidt angår . . .«.

Efter EF-Kommissionens opfattelse indeholder ordene »på samme arbejdsplads« imidlertid en begrænsning i forhold til direktivet, der indeholder en generel forpligtelse til ligebehandling, der ikke kun gælder for arbejdsgivere, der beskæftiger både mænd og kvinder på samme arbejdsplads.