

[Arbejdsministeren]

gravide og for mænd og kvinder på barselorlov.

Vi er på de gravide kvinders side. Vi er på børnefamiliernes side. Det er da også sådan efter den gældende lovgivning, at der er forbud mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel. Så lovgivningen i dag er også på de gravide kvinders side og på børnefamiliernes side.

Derimod finder jeg det yderst betænkeligt, hvis man fulgte forslagsstillerens ønske om at gennemføre et egentligt forbud mod afskedigelse af gravide og af mænd og kvinder på barselorlov. Jeg tror ærlig talt, at forslaget ville virke stik imod nogle af de hensigter med hensyn til ligestilling og styrkelse af børnefamiliernes situation, vi ellers taler meget om her i salen.

Forslagsstillerne tager deres udgangspunkt i ligebehandlingsloven, men lovteknisk er der også tale om barselorlovsloven, som eksplicit omtaler beskyttelse mod afskedigelse, der er begrundet i graviditet, barsel og adoption.

I udvalget vedrørende ændrede barselhvileregler, der var nedsat under den daværende socialminister, og som afgav rapport i december 1979, drøftede man bl.a. udformningen af barselorlovsloven, herunder spørgsmålet, om loven skulle indeholde et egentligt forbud mod afskedigelse. Et flertal i udvalget, herunder hovedorganisationerne på arbejdsmarkedet, var enige om, at der i ligebehandlingsloven og i de kollektive overenskomster var tilstrækkelig beskyttelse, og den daværende socialdemokratisk ledede regering fandt ikke anledning til at gå imod dette udvalgs indstilling.

Denne holdning var baggrunden for den udformning, barselorlovslovens § 3 fik i 1980, og som den fortsat har. Herefter må en arbejdsgiver ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne ønsker at udnytte sin ret til orlov eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel og adoption.

Hvis en arbejdsgiver opsiges en gravid lønmodtager eller en lønmodtager på barselorlov, skal arbejdsgiveren i tilfælde af retssag kunne sandsynliggøre, at opsigelsen er lovlig og ikke reelt begrundet i graviditet, barsel eller adoption.

Jeg vil dernæst vende mig til beslutningsforslagets pkt. 3, hvori det foreslås, at dispensationsbestemmelsen i ligebehandlingslovens § 11, stk. 1, og straffebestemmelsen i

lovens § 12 ændres, så forbudet mod afskedigelse af gravide og kvinder og mænd på barselorlov omfattes af bestemmelsen.

Det er ikke lysende klart, hvad forslagsstillerne tænker på. Jeg forstår det nærmest sådan, at hvis en arbejdsgiver trods forbudet mod afskedigelse ikke mener at kunne beskæftige en gravid eller en kvinde eller en mand på orlov, så kan arbejdsgiveren søge dispensation fra ligebehandlingsloven, således at den gravide eller barslende alligevel kan afskediges.

Hvis det er rigtigt forstået – og jeg understreger, at der er et »hvis« – siger man reelt, at der er tilfælde, hvor det ikke er rimeligt at lade et arbejdsforhold bestå. For at få tilladelse til at afskedige skal arbejdsgiveren igennem et sagsforløb, hvor der skal indsendes ansøgning til det ministerium, under hvis område ansættelsesforholdet hører. Ministeriet skal høre Ligestillingsrådet og måske andre, f.eks. organisationer. På det grundlag skal det enkelte ministerium træffe afgørelse om, hvorvidt der kan gives dispensation eller ej.

Det lyder rent faktisk som en meget bureaukratisk løsning, der reelt oven i købet vil føre til samme resultat som efter den nuværende barselorlovs- og ligebehandlingslov, nemlig at man anerkender afskedigelser i visse situationer, f.eks. ved virksomhedsindskrænkning og -lukning.

I pkt. 2 foreslår forslagsstillerne, at godtgørelsesordningen i ligebehandlingslovens §§ 8 og 9, stk. 1, udformes svarende til § 4 i lov om beskyttelse mod afskedigelse på grund af foreningsforhold. Dette forslag indebærer, at godtgørelsen skal forhøjes fra 26 ugers løn til 78 ugers løn.

Umiddelbart har jeg svært ved at se, at de to love har noget med hinanden at gøre, og jeg har derfor også svært ved at se den logiske sammenhæng mellem godtgørelsernes størrelse. Hvis man skulle kigge andre steder, var det måske mere relevant at kigge i hovedaftalen mellem arbejdsmarkedets parter, hvor man har en lønperiode på 39 uger.

For så vidt angår en frivillig forsikringsordning for arbejdsgivere til dækning af de økonomiske tab som nævnt i pkt. 4 er regeringen da principielt tilhænger af, at arbejdsgivere på frivillig basis skal have mulighed for at forsikre sig. Det, vi bare står lidt tøvende over for i dette tilfælde, er: hvad er