

[Helle Degn]

Men siden synes jeg nok, at kvinder i meget høj grad er blevet fyret under henvisning til andre arbejdsmæssige problemer: rationalisering, samarbejdsvanskeligheder osv. Opfindsomheden og listen over falske anklager er lige så lang, som den er utroværdig.

Samfundet løber faktisk fra sit ansvar for de gravide og de unge mødre og fædre på barselorlov. I Ligestillingsrådet, ved domstolene, i fagforbund og ved Mødrehjælpens mange rådgivningskontorer har vi fået bekræftet massevis af usaglige afskedigelser. Baggrunden er, at arbejdsløshedssituationen er, som den er for kvinder, og fordi barselorloven er blevet forlænget. Folketinget må efter vores opfattelse tage konsekvensen af dette. Ellers svigter vi de unge mødre og fædre.

Arbejdsministeren og det borgerlige Danmark prøver at snakke sig fra sit ansvar for familiens pressede situation, men den går ikke. Vi ved det jo også godt. Hvor tit har vi ikke hver især hørt bemærkningerne om: jeg vil egentlig gerne have et barn, men jeg vil ikke være enlig mor på varig hjælp – eller: jeg vil gerne have mit barn, men jeg ved faktisk, at jeg bliver fyret. Man fristes til at spørge, om retten til at få børn skal forbeholdes de velhavende og rige. Det lave fødselstal må vække bekymring hos vores generation af såkaldt ansvarlige politikere.

Den såkaldt frie abort er en kvinde- og en menneskeret, men det er samtidig vældig bitert for os, at unge kvinder og mænd vælger en abort, selv om de egentlig gerne vil have deres børn. Af arbejdsmæssige, arbejdsmiljø-mæssige, sociale eller økonomiske grunde bliver børn valgt fra.

Det er klart, at vi er opmærksom på, at positiv særbehandling af kvinder eller særlig beskyttelseslovgivning for kvinder kan vanskeliggøre kvinders arbejdsmarkedstilknynning, men det friholder os ikke for at gøre noget. Alle erkender problemet, men gør ikke rigtig noget ved det.

Det er efter vores opfattelse ikke rigtigt at have en lovgivning som den nuværende, hvor intentionen egentlig er at beskytte den gravide unge kvinde eller nybagte far mod afskedigelse, men hvor det alligevel ikke lykkes på grund af de utallige muligheder for omgåelse, selve formuleringen indeholder. Derfor forslaget om stramningen, et egentligt forbud, hvorved bevisbyrden vendes om, så

det ikke er den unge kvinde, der skal føre beviset, men arbejdsgiveren, som afskediger usagligt.

Hvad nu hvis virksomheden lukkes, afvikles eller lignende? Så må f.eks. tillidsmandsbeskyttelsesvilkårene gælde. Der er i forslaget – som arbejdsministeren var inde på det – en henvisning til dispensationsmuligheden i ligebehandlingslovens § 11, og man kunne etablere en lignende mulighed her.

Når vi nu skal videre på vores vej mod, at kvinder og mænd stilles mere lige på arbejdsmarkedet og deles om ansvaret for vores fælles børn, må vi i takt hermed bygge systemet om, f.eks. ved at etablere en frivillig forsikringsordning, så enhver arbejdsgiver kan forsikre sig til muligheden for vikarsættelse.

Vi vil gerne med dette beslutningsforslag opfordre arbejdsministeren til at udarbejde et forslag til løsning for den unge familie på vej mod år 2000.

Kirkegaard (KF):

Jeg tror roligt, man kan slå fast, at der i den danske befolkning og dermed også i de politiske partier breder sig en større og større forståelse for betydningen af at sikre børnene gode opvækstvilkår. Et ikke uvæsentligt led i denne problemstilling er at sikre den størst mulige tryghed i ansættelsen under graviditet og barselorlov. Lever forældrene i utryghed og frygt for at blive afskediget, kan det givetvis have uheldig indflydelse på barnet både før og efter fødslen.

Dette er naturligvis en del af baggrunden for, at den danske lovgivning indeholder et forbud mod afskedigelse på grund af graviditet og barselorlov. Hvis arbejdsgiveren af anden grund alligevel skrider til afskedigelse, skal han kunne dokumentere, at der er en anden grund, f.eks. virksomhedsindskrænkning.

Som forslagsstillerne selv gør opmærksom på i bemærkningerne til beslutningsforslaget, viser domspraksis, at disse bestemmelser i lovgivningen fungerer i praksis, og at der skal være særdeles tungtvejende grunde, hvis domstolene skal anerkende afskedigelse under graviditet eller barselorlov, og sådan bør det også være.

Til trods for dette har forslagsstillerne ønsket en stramning af reglerne, så der indføres