

de tendens til, at personer på barselorlov bliver afskediget uretmæssigt.

Jeg synes godt, vi her kunne benytte os af muligheden for at forebygge, at det sker. For det er faktisk et meget, meget voldsomt problem for de personer, det rammer. Det er jo i forvejen noget af en risikobetonet forretning, i hvert tilfælde hvis man er kvinde, at få børn, for det går ud over ens pension. Ja, det er faktisk risikobetonet – det går ud over ens lønniveau, det går ud over ens ansættelsessikkerhed. Så det, der skulle være en glæde, fører faktisk en meget stor risiko med sig.

Så jeg ville da foreslå, at vi arbejdede videre i udvalget med at finde en god model. Som sagt synes jeg, vi skal gå ind i ligebehandlingsloven og arbejde med at stramme godtgørelsesparagraffen op, men også få noget mere dokumentation frem på nuværende tidspunkt. Helt godt ville det jo også være, hvis vi kunne få en pejling af, hvor mange sager der aldrig bliver rejst. Det ved jeg godt er meget vanskeligere. Men der er givetvis tale om en hel del afskedigelser af personer på barsel, uden at der nogen sinde bliver rejst en sag.

Kl. 16.35

Søren Søndergaard (EL):

Jeg kan gøre det kort: Enhedslisten synes, at det er et godt forslag. Udgangspunktet for forslaget var vedtagelsen af et beslutningsforslag for et par år siden, som pålagde regeringen at komme med en redegørelse med forslag til, hvordan det kan modvirkes, at den forlængede barselorlov fører til en stigning i antallet af uberettigede fyringer.

Den redegørelse har jo kun en mening, hvis den fører til konkret handling, og forslaget fra Kristendemokraterne er et udtryk for en sådan konkret handling. Så kan man diskutere teknikken, som også SF's ordfører gjorde, og det synes jeg vi skal prøve at gøre i udvalget. Det har ikke noget at gøre med indfaldsvinklen til eller overskriften på forslaget. Jeg tror godt, at vi, hvis vi er enige om målet, kan finde nogle løsninger.

Afslutningsvis vil jeg ikke mindst med henvisning til den tidligere debat sige, at det er meget populært at snakke om økonomiske incitamenter i de her tider, og derfor synes vi altså, det er utrolig vigtigt, at vi får frataget arbejds-giverne et økonomiske incitament til at fyre gravide eller mennesker på barselorlov.

Enhedslisten kan derfor støtte forslaget.

Bodil Kornbek (KD):

Formålet med lovforslaget er at fjerne arbejds-givernes mulighed for at kunne spekulere i at afskedige lønmodtagere på barselorlov. Ud over at det egentlig er et problem, at man kan risikere at blive fyret, når man er på barselorlov, og med de problemstillinger, der deraf følger af økonomisk, men også af personlig karakter, er det altså også et problem, at det økonomisk kan svare sig at fyre en medarbejder, som er på orlov.

Det er for os ikke et spørgsmål om, hvor lang barselorloven er, om den er blevet forlænget eller ej, men det er altså også en principiel holdning, vi har til, at det ikke kan være rigtigt, at man, fordi man gør brug af en ret til at gå på barselorlov og er med til at sætte nogle børn i verden – statsministeren vil gerne have, at der bliver født nogle flere børn – så ligefrem skal kunne risikere at blive fyret og dermed også lide et økonomisk tab. Det er ikke rimeligt.

Derfor mener vi også, det er vigtigt, at man handler og ikke kun forholder sig til en masse redegørelser, som jeg har set at ministeren selvfølgelig har forholdt sig til og taget stilling ud fra.

Jeg synes naturligvis også, det er fint, at ministeren vil følge udviklingen og se på, hvordan det ser ud om halvandet års tid. Men vi har faktisk den holdning hos Kristendemokraterne, at en person har krav på løn eller dagpenge under barselorlov, men også har krav på fuld løn i opsigelsesperioden.

Derfor skal opsigelsesperioden begynde, når barselorloven er slut. Hvis personen nu var blevet afskediget før eller efter vedkommende var gået på barsel, ville vedkommende jo få fuld løn i sin opsigelsesperiode. Det er da uacceptabelt, at forældre på barselorlov skal stilles ringere økonomisk ved en afskaffelse.

Jeg er enig i, at det kan være et problem i forhold til funktionærloven, det er rigtigt. Derfor er jeg selvfølgelig også meget villig til at se på en anden mulighed, netop at det bliver indføjet i ligebehandlingsloven med hensyn til beskæftigelse og barselorlov, og at man der indskriver, at en lønmodtager skal have ret til fuld løn i opsigelsesperioden, hvis altså lønmodtagere afskediges.

Så hvis vi på en eller anden måde kan finde ud af det, ville jeg synes, det var fint. Det skal selvfølgelig gøres på den rette måde. Det har vi naturligvis ingen problemer med.

Så er der spørgsmålet om, hvorvidt den der godtgørelse er stigende eller ej, som også nogle