

[Arbejdsministeren]

Der foreslås på samme måde en udbetaling af feriegodtgørelsen til efterlønsmodtagere. Dette skyldes dels de samme hensyn, som gør sig gældende for pensionister, men 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 hovedferien, 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 afholdes, 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 fremsætte:

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

(Lovforslag nr. L 86).

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 i 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.

EF-Kommissionen indledte derfor traktatkrænkelsesprocedure mod Danmark i juli 1980 og har i juli 1983 indgivet stævning mod Danmark ved EF-Domstolen.

Kommissionens kritik af den valgte gennemførelsesform er ikke underbygget med tilfælde, hvor lovens formulering har ført til uheldige resultater i praksis, og må på det foreliggende grundlag anses for teoretisk. Alligevel finder regeringen ikke, at det kan afvises, at § 3, stk. 1, og § 4 er formuleret på en sådan måde, at det kan være tvivlsomt, om der er hjemmel hertil i direktivet, og at en dom derfor vil gå Danmark imod.

Efter fornyede drøftelser med Kommissionen er man nået til enighed om, at retssagen mod Danmark vil kunne hæves, såfremt det fremsatte lovforslag vedtages.

Forslaget indebærer, at ordene »på samme arbejdsplads« udgår i § 3, stk. 1, og i § 4, således at en arbejdsgiver, der har flere arbejdspladser, hvor der beskæftiges mænd og kvinder, ikke må forskelsbehandle disse på grund af køn.

[Arbejdsministeren]

Endvidere foreslås, at bestemmelser i aftaler m.v., der omfatter mænd og kvinder, og som finder anvendelse hos forskellige arbejdsgivere (og på forskellige arbejdspladser), er ugyldige, hvis de hjemler forskelsbehandling på grund af køn inden for de områder, der er reguleret i ligebehandlingsloven.

Lov om lige løn til mænd og kvinder begrænser på samme måde ligelønsprincippet til at gælde »på samme arbejdsplads« – (uden at det dog har givet EF-Kommissionen anledning til kritik). For at opretholde begrebsmæssig og sproglig overensstemmelse mellem ligelønsloven og ligebehandlingsloven vil det være hensigtsmæssigt at foretage en konsekvensændring. Tidspunktet for et lovforslag herom bør dog afvente udfaldet af en anden ved EF-Domstolen verserende retssag om fortolkning af begrebet »samme arbejde« i den samme bestemmelse i ligelønsloven.

Med disse ord skal jeg anbefale lovforslaget til tingets velvillige behandling.

Arbejdsministeren (Grethe Fenger Møller):

Jeg tillader mig herved for folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om ændring af lov om arbejdsmiljø. (Hviletid og fridøgn).

(Lovforslag nr. L 90).

Dette forslag tager først og fremmest sigte på at imødegå problemer, som følger af arbejdsmiljølovens hviletids- og fridøgnbestemmelser.

Til trods for at det ved vedtagelsen af arbejdsmiljøloven blev antaget, at undtagelsesreglerne var tilstrækkelige til, at alle rimelige hensyn kunne tilgodeses, samt at der ved en bekendtgørelse om hviletid og fridøgn fra 1980 blev skabt vide rammer for aftaler om fravigelser, er der inden for særlige områder konstateret behov for et mere fleksibelt reguleringssystem.

Problemer i forbindelse med reglerne har – forstærket siden sommeren 1982 – understreget behovet for en nyvurdering. Grundlaget herfor blev tilvejebragt gennem et omfattende udredningsarbejde. En tværministeriel arbejdsgruppe pegede på, at arbejdsmiljølovens hviletids- og fridøgnregler har medført problemer dels ved indgåelse af arbejdsmiljøaftaler på sygehus- og døgninstitutionsområ-

det, dels grundet på manglende aftaler på enkelte undervisningsområder.

Problemerne kan opdeles i fire hovedgrupper. For det første betydelige administrative vanskeligheder som følge af den atypiske arbejdstilrettelæggelse på navnlig sygehuse og de sociale døgninstitutioner. På sygehuse drejer det sig især om weekendvagter for underordnede sygehuslæger og i det hele taget den manglende fleksibilitet i forbindelse med udarbejdelsen af arbejds- og vagtplaner. På døgninstitutionsområdet er der især tale om problemer med hensyn til arbejdsplaner, der følger institutionernes døgnrytme. For det andet hensynet til en acceptabel patient-/klientbehandling, hvor denne er afhængig af en atypisk arbejdstilrettelæggelse (rådgivningstjeneste på arbejdsstedet og natarbejde). De meget hyppigere lægeskift på sygehuse indvirker negativt på patientbehandlingen. Hertil kommer tillige, at lægeuddannelsen på sygehuse er blevet forringet, særlig den kirurgiske videreuddannelse.

På døgninstitutionerne bliver det pædagogiske arbejde spredt, hvilket bl.a. forhindrer kontinuiteten i pasningen af børn. Særlig de mindste døgninstitutioner er hårdt ramt derved, at det er svært at dække døgnet personalemæssigt.

For det tredje har det medført meget betydelige økonomiske omkostninger at få tilvejebragt de arbejdsmiljøaftaler, der har været nødvendige for at opretholde døgnfunktionerne i acceptabelt omfang. De økonomiske og personalemæssige omkostninger, der har været forbundet med opnåelsen af arbejdsmiljøaftalerne, har imidlertid ikke skabt sikkerhed for, at arbejdsmiljøreglerne ikke igen anvendes som løftestang ved kommende overenskomstforhandlinger.

For det fjerde har manglende aftaler på enkelte undervisningsområder ført til uacceptable tilstande. Det drejer sig især om lærerledsagelse på skole- og lejrskolerejser, hvor fravigelse af hviletidsreglerne er nødvendige, fordi omkostningerne ved det ekstra tilsyn, som hidtil har været nødvendigt, har hindret et antal lejrskoleophold i at blive gennemført.

Disse problemer, som må ses i sammenhæng med de pågældende områders atypiske karakter i forhold til arbejdsmiljølovens regler, kan i yderste konsekvens medføre funktionsforstyrrelser, hvilket ud fra arbejdets sær-