

Beslutningsforslag nr. B 127. Fremsat den 20. april 1999 af Ole Sohn (SF), Christine Antorini (SF), Anne Baastrup (SF), Jes Lunde (SF) og Villy Søvndal (SF)

Forslag til folketingsbeslutning om fleksibel børnepasningsorlov

Folketinget opfordrer regeringen til inden udgangen af 1999 at fremsætte forslag om ændring af lov om orlov, der indebærer, at forældre får

mulighed for at tage børnepasningsorlov i kortere perioder, på enkelt dage eller på deltid.

Bemærkninger til forslaget

I valgkampen lovede Socialdemokratiet en mere fleksibel børnepasningsorlov. Da SR-regeringen tiltrådte, indgik det i regeringsgrundlaget. Senere indgik ønsket om »at gøre det lidt bedre« for børnefamilierne i statsminister Poul Nyrup Rasmussens nytårstale. I dag indgår det i arbejdsminister Ove Hygums liste over, hvad han skal se på, når overenskomsterne er endeligt på plads.

I valgkampen lovede SF en bedre og mere fleksibel børnepasningsorlov. En række fagforbund, blandt andet HK, SiD og KAD gik ind i debatten og fremlagde forslag, der på mange punkter ligner SF's ideer.

Straks efter valget fremsatte SF forslag om forhøjelse af ydelsen til børnepasningsorlov - og fik regeringspartierne kolde skulder. Nu fremlægger SF et konkret forslag til en mere fleksibel ordning. Flexibiliteten består i, at de gældende rettigheder suppleres med muligheder for at veksle disse rettigheder til en række fleksible muligheder. SF vil åbne døre og give muligheder, frem for at skitsere et bestemt antal standardtilbud, som Folketinget så giver grønt lys for.

SF foreslår, at retten til 26 ugers fuldtidsorlov for forældre til børn under 1 år helt eller delvis skal kunne veksles til ret til et eller to klippekort til fleksibel orlov svarende til 13 ugers fuldtidsarbejde. Tilsvarende kan ret til 13 ugers fuldtidsorlov for børn i alderen 1-8 år veksles til et klippekort til fleksibel orlov svarende til 13 ugers fuldtidsarbejde.

Man kan kalde disse 13 ugers klippekort for grønne klippekort, fordi de giver grønt lys for fleksible løsninger, som det passer bedst med familien. Den er noget, som mange småbørnsforældre har efterlyst i debatten om fleksibel forældreorlov. Den eneste betingelse er, at man kan få kollegerne med på den løsning, man ønsker. Klippekortet giver blandt andet adgang til fuldtidsorlov i mindre perioder end 13 uger, nedsettelse af den ugentlige arbejdstid og omsorgsdage, såfremt den pågældendes kolleger (via tillidsrepræsentanten, hvor en sådan findes) er indforstået med den konkrete udmøntning. Orloven kan strække sig over hele perioden, indtil barnet fylder 8 år.

Som ved den lovbestemte orlov kan en arbejdsgiver ikke nægte adgang til denne orlov, ligesom der ikke må ske afskedigelse begrundet i varsling af fleksibel orlov. Arbejdsgiveren kan dog under hensyntagen til virksomhedens tarv kræve, at det grønne klippekort så vidt muligt benyttes i sammenhængende perioder af 18 dage/3 ugers varighed.

Medarbejderen skal varsle arbejdsgiveren mindst 3 måneder før orlovens påbegyndelse. Senest 2 måneder før orlovens påbegyndelse skal arbejdsgiveren afgive en tro og love-erklæring på orlovens omfang og fordeling til brug for udbetaling af orlovsydelse. Dette er også fristen vedrørende krav om sammenhængende orlovsperioder. Såfremt arbejdsgiveren stiller krav om sammenhængende perioder, skal der straks ske drøftelse af placering mv. Såfremt der ikke kan opnås aftale om placering af orlov, kan medarbejderen senest 1 måned før orlovens planlagte påbegyndelse aflyse sin orlovsansøgning (og eventuelt udnytte den lovbestemte ret til 13 ugers sammenhængende fuldtidsorlov).

Det andet klippekort i SF's forslag kunne kaldes det gule klippekort, fordi børneforældre her skal vente på grønt lys fra arbejdsgiveren, inden man kan tage hul på en fleksibel ordning. Det gule klippekort skulle give mulighed for at veksle den nuværende aftalebaserede ret til 26-39 ugers fuldtidsorlov til et klippekort til yderligere orlov svarende til 26-39 ugers fuldtidsarbejde, hvis der kan opnås en aftale med arbejdsgiveren og kollegerne. En arbejdsgiver skal ikke kunne nægte at drøfte mulighederne med medarbejder og tillidsrepræsentant. Men arbejdsgiveren har ikke pligt til at yde orlov, medmindre der indgås en konkret aftale, inden den fleksible orlov påbegyndes.

For begge klippekort gælder det, at adgangen til klippekortet er betinget af, at den pågældende forud for den fleksible børnepasningsorlov har været fuldtidsansat eller har stået til rådighed for arbejdsmarkedet på fuld tid i mindst 1 år. For fuldtidsforsikrede, der er optaget efter dimittendreglen, udarbejdes der særlige regler for adgang.

For begge klippekortsordninger gælder, at de nuværende regler vedrørende mindsket/ingen brug af institutionstilbud ikke gælder.

Et ubrugt klippekort skal kunne veksles tilbage til de gældende rettigheder til fuldtidsorlov. En lønmodtager skal kunne tage sit klippekort med i nye ansættelsesforhold uden nødvendigvis at skulle bruge kortet her.

SF's forslag skal blandt andet ses som et bidrag til at mindske den kønsmæssige skævhed i brugen af forældreorlovsordningen. Mange, ikke mindst mænd, er bange for at forpasse karrieremuligheder eller gå glip af spændende opgaver, hvis de går på forældreorlov. SF's forslag giver disse mænd (og kvinder) chancen for at vove det ene øje og gå forsigtigt til værks. De kan f.eks. starte med at bede kolleger og arbejdsgivere om en friftermiddag med børnene en gang om ugen i en periode. De behøver ikke straks at bruge alle »klip« på kortet. De kan se, om det går godt med en beskeden orlovsmængde. Har de så senere mod på mere frihed, kan de lægge op til en ny udvidet ordning. Den konkrete aftale kan rumme gensidige frister for opsigelse og genforhandling af aftalen. Hvis man f.eks. ser nogle spændende arbejdsopgaver forude, kan man lægge op til en genforhandling af aftalen, f.eks. med fuld tid i en periode.

Den foreslåede ordning har også et særligt familie- og børnepolitisk sigte. Ordningen er et tilbud til familier, der får særlige behov for mere frihed i en periode f.eks. på grund af arbejdspress i familien, tid til indkøring i børnehave eller skole, sociale problemer i familien, osv. De kan bruge klippekortene til kortere perioder med fuldtidsorlov til en af forældrene eller til nedsat tid for en eller begge forældre.

I SF's model betaler forældrene en pris for at vælge den fleksible orlov frem for fuldtidsorlov. Prisen er, at den fleksible orlov gøres afhængig af kollegernes accept. Dermed bliver den kollegiale debat om gensidige sociale hensyn til den afgørende regulator for udnyttelsen af den fleksible orlov.

Dette krav skal først og fremmest sikre, at den fleksible børnepasningsorlov udformes på en sådan måde, at den bliver rimelig for arbejdspladsen og kollegerne. Hvis den ene småbørnsforælder får mere tid med sine børn, ved at kollegaerne, der måske også er småbørnsforældre, presses til mere overarbejde, er der intet nået.

Hvis man som kollega er bekymret for, at en fleksibel ordning for småbørnsforældrene vil resultere i uacceptabelt arbejdspress og overarbejde for andre, kan denne bekymring komme frem, når der laves særlige aftaler med ledelsen. Hvis kollegerne f.eks. vil

have sikkerhed for mernormering, overarbejdsbegrænsning og lign., kan de betinge sig, at tillidsrepræsentanten kan indgå en aftale med ledelsen herom, inden de siger god for en fleksibel ordning.

Men bliver småbørnsforældrene så ikke afhængige af kollegernes velvilje? Jo, og sådan bør det også være. Et velfærdstilbud til én bør ikke belaste andre uacceptabelt eller unødvendigt. Derfor skal kollegerne have et væsentligt ord at skulle have sagt, når det afgøres, hvor fleksibel en børnepasningsorlov kan blive.

Forslaget indebærer en ny type fordeling af ansvar og pligter. Samfundet påtager sig ansvaret for at give småbørnsforældrene nogle rettigheder og muligheder for selv at tilrettelægge fleksible løsninger. Ansvaret for, at disse muligheder kan omsættes i konkrete, gode løsninger for den enkelte, uddelegeres til en dialog mellem den enkelte og hans/hendes arbejdskolleger og ledelse. Hvorfor nu det? Af den simple grund, at vi kun får brugbare fleksible løsninger ved et decentralt ansvar. Der er snævre grænser for, hvor megen fleksibilitet staten kan sikre den enkelte småbørnsforælder ved at lovgive om præcise rettigheder. En vidtstrakt fleksibilitet fås kun ved at kombinere individuelle rettigheder med et aktivt medansvar ude på arbejdspladserne.

Det er arbejdskollegerne og ledelsen, der i praksis kan sikre den enkelte ordentlige fleksible løsninger. Det er arbejdskollegerne, der skal være åbne for en lidt ændret arbejdsorganisering, eller hvad der nu skal til for at finde en løsning. Hvis en fleksibel børnepasningsorlov er baseret på kollegernes mukkeri i kroge og ledelsens chikane, er den ikke meget værd for den enkelte.

Jamen, vil det så ikke kræve et omfattende holdningsskift, før der sker ændringer? Det er ikke så sikkert. Allerede i dag er masser af mennesker parat til at gå et godt stykke, hvis de kan se, at de hjælper en arbejdskollega til et bedre samliv med sine børn. Hvis Folketinget så via ny lovgivning åbner en række nye fleksible muligheder for småbørnsforældrene, vil det med garanti sætte gang i snakken over frokostbordene på arbejdspladserne. Tillidsrepræsentanter og fagforeninger vil blive bestormet med ønsker og forespørgsler. Stakkels den tillidsrepræsentant, der ikke tager debatten op og undersøger kollegernes holdninger og krav til aftaler om fleksibel børnepasningsorlov. Hvis lovgivningen kridter banen op for lokale forhandlinger og aftaler, vil det i sig selv bidrage til at udvikle den sociale dialog og ansvarlighed på arbejdspladserne. Konkret lovgivning er måske det bedste brækjern for holdningsdebatten.

Gennemføres forslaget, vil det give et forøget incitament til debatten om familievenlige arbejdspladser. Adgangen til at trykke på grønt lys for fleksibel forældreorlov placeres der, hvor det hører hjemme, nemlig hos de kolleger, der ofte skal acceptere ændringer for at indpasse fleksible hensyn til børnefamilierne i arbejdspladsens hverdag. Selve orlovslovgivningen giver dermed et indirekte incitament til en åben kollegial debat om familievenlige arbejdspladser.

SF's forslag er udformet, så man kan skabe fleksible ordninger uden at bidrage væsentligt til flaskehalsproblemer på arbejdsmarkedet. I den nuværende model med henholdsvis retsbestemte og aftalebaserede orlovsmuligheder har lønmodtagere, der med hensyn til arbejdsløshed, kvalifikationer m.v. står stærkt over for ledelsen, de bedste muligheder for at insistere på en maksimal udnyttelse af både den retsbestemte og den aftalebaserede orlovsmulighed. Resultatet er, at en relativt stor andel af dem, der holder orlov, kommer fra flaskehalsområder eller områder med begrænset ledighed. Det gælder ikke mindst kvindedominerede områder som social- og sundhedssektoren. Udbygger man blot dette system med mere fleksible muligheder, vil denne skævdeling formodentlig yderligere blive udbygget.

SF's model vil vende en hel del op og ned på dette. Ved at gøre den kollegiale accept til den egentlige flaskehals for brugen af fleksibel forældreorlov indbygger man så at sige et modvirkende element i ordningen. Når en ansat i f.eks. social- og sundhedssektoren ønsker en fleksibel orlov, ved kollegerne ofte, at de ikke kan forvente at få erstatningsarbejdskraft. Det vil alt andet lige øge frygten for, at de tilbageværende skal arbejde hårdere og hurtigere, tage flere vagter, osv. Derfor kan man - alt andet lige - forvente, at modviljen mod fleksible orlovsordninger vil være relativt størst på områder med mangel på arbejdskraft, mens arbejdspladser, hvor alle ved, at der let kan skaffes erstatningsarbejdskraft, vil stille sig mere imødekommende. Dermed indbygger SF-forslaget en faktor, der direkte modvirker »sammenklumpning« af orlovsansøgninger fra områder med reelle og potentielle flaskehalsproblemer.

Dette gør, at ordningens samlede samfundsmæssige nettoeffekt bliver så gunstig som mulig. Der opnås den relativt største udnyttelse på fagområder og delarbejdsmarkeder, hvor jobåbninger kan besættes med arbejdsløse. Herved mindskes den samlede merudgift ved at give mange forældre et øget velfærd.

Skriftlig fremsættelse

Ole Sohn (SF):

Som ordfører for forslagsstillerne tillader jeg mig herved at fremsætte:

Forslag til folketingsbeslutning om fleksibel børnepasningsorlov.

(Beslutningsforslag nr. B 127).

Jeg henviser i øvrigt til de bemærkninger, der ledsager forslaget, og anbefaler det til Tingets villige behandling.