

ske om i forbindelse med børnepasningsorlov at fjerne utilsigtede u hensigtsmæssigheder, således at der ikke opnås særfordele for nogle lønmodtagere, alene fordi disse har varslet et krav om orlov til børnepasning. Lønmodtagersiden finder det ligeledes rimeligt, at en lønmodtager bør have en vis tilknytning til en arbejdsplads, før retten til børnepasningsorlov indtræder, og har ingen indvendinger mod et anciennitetskrav på 3 måneder.

Lønmodtagersiden er imidlertid af den opfattelse, at den foreslåede formulering af § 11, stk. 2 og stk. 5, sammenholdt med bemærkningerne til lovforslaget vil skabe nye og større u hensigtsmæssigheder og stort set umuliggøre udnyttelsen af retten til orlov til børnepasning.

Lønmodtagersiden bygger denne vurdering på konsekvenserne af såvel differentieringen i påkrævet varselsperiode som på sammenknytningen af »mindst«- og »højest«-perioden, som af såvel lovforslaget som bemærkningerne fremstår som værende sammenfaldende.

For størstedelen af de timelønnede ansatte på såvel det offentlige som det private område vil forslaget betyde, at en lønmodtager mindst og højst skal give sin arbejdsgiver 4 ugers varsel for at kunne benytte sin ret til børnepasningsorlov og samtidig være omfattet af den i § 11, stk. 6, nævnte beskyttelse med såkaldt omvendt bevisbyrde. I tilfælde af, at lønmodtageren giver sin arbejdsgiver varsel 3 uger og 6 dage før det ønskede tidspunkt, vil retten til at tage orlov på dette tidspunkt fortabes. I tilfælde af at lønmodtageren giver sin arbejdsgiver varsel 4 uger plus 1 dag før, vil den pågældende ikke være omfattet af beskyttelsen i stk. 6.

Det samme vil gøre sig gældende på funktionærområdet med den forskel, at det påkrævede varsel vil ligge på mellem 3 og 6 måneder før ønsket orlov. Ikke mindst sammenholdt med et typisk opsigelsesvarsel på 1 måned fra arbejdstagerside forekommer disse perioder urimeligt lange.

Samlet er der tale om et yderst restriktivt ændringsforslag, som ikke forekommer hensigtsmæssigt hverken for lønmodtagerne eller for deres arbejdsgivere. En arbejdsgiver vil således ikke kunne tillade sig at bede en lønmodtager, der står foran at skulle på almindelig barselsorlov, om at tilkendegive, om hun efter endt barselsorlov ønsker at benytte sig af sin ret til børnepasningsorlov, idet hun ikke på det

tidspunkt vil kunne svare andet end nej for ikke derved at miste beskyttelsen i stk. 6.

Lønmodtagersiden må derfor konkludere, at ændringsforslaget vil medføre en usmidig og ufleksibel ordning, og at der endvidere vil skabes en del usikkerhed, idet ikke alle lønmodtagere fuldstændig kender deres præcise opsigelsesvarsel, eftersom dette ikke er konstant, men ændrer sig med overenskomst og anciennitet.

Lønmodtagersiden skal med baggrund i ovenstående foreslå, at § 11, stk. 2, formuleres således:

»Stk. 2. En lønmodtager, der ønsker at udnytte retten efter stk. 1, skal give meddelelse herom til arbejdsgiveren med et varsel på mindst 4 uger. Meddelelse herom kan højst gives med 1 års varsel.«

Lønmodtagersiden skal særligt henlede opmærksomheden på, at et krav om varsel på mere end fire uger specielt kan være et problem for lønmodtagere på almindelig barselsorlov.

Lønmodtagersiden skal i sammenhæng hermed foreslå, at § 11, stk. 5, formuleres således:

»Stk. 5. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om udnyttelsen af retten til orlov, udnytter orlovsretten eller har være fraværende på grund af orlov efter § 11. Kravet om udnyttelsen af retten til orlov kan dog tidligst fremsættes 1 år før det ønskede starttidspunkt for orlov.«

Lønmodtagersiden skal endvidere foreslå, at § 11, stk. 9, formuleres således:

»Stk. 9. Stk. 7 finder tilsvarende anvendelse, hvor beskyttelse mod afskedigelse følger af kollektiv overenskomst, men hvor der i overenskomsten enten ikke gives den pågældende adgang til godtgørelse eller der i overenskomsten gives adgang til en godtgørelse, der er mindre end den i stk. 7 nævnte. Kravet behandles ad fagretlig vej.«

#### 5. Ad § 2, nr. 4

FTF og AC tager afstand fra ændringen i det foreslåede nye stk. 4 i § 6 i lov om orlov. Ændringen indebærer, at man for nyuddannede som det eneste medlemsområde indfører en ydelsesdifferentiering, der stiller de ledige ringere end de beskæftigede. Problemet er særligt følbart for dimittender med en videregående uddannelse, som med den fastsatte »positivliste«, jf. § 3, stk. 2, i lov om orlov i vid udstrækning er henvist til at søge supplerende uddan-