

Ordnningen blev for populær, hvilket set ud fra et arbejdsmarkeds- og økonomisk synspunkt angiveligt blev et problem.

Sammenligning.

I Sverige er bestemmelserne for orlov slået sammen. Der kan afholdes i alt 64 ugers orlov pr. barn. Lønmodtagere har ret til 78 uger. Orloven kan gå fra 7 uger før fødsel, til barnet er 8 år. Ugerne kan deles mellem faderen og moderen. Orloven kan endvidere afholdes som deltidssorlov. Den økonomiske kompensation er 85 pct. af lønindtægten.

Lovforslagets indhold.

Lovforslaget indeholder en forlængelse af dagpengeperioden fra de nuværende 24 uger efter barnets fødsel til 42 uger, hvoraf de sidste 10 uger er en fædreorlov, der bortfalder, hvis faderen ikke benytter den.

Ud over dette indeholder forslaget mulighed for at konvertere nogle af de sidste uger til halvtidsorlov for lønmodtagere ved nedgang i arbejdstid til det halve.

De samme regler foreslås gældende ved adoption.

De ovennævnte beskrevne erfaringer angående brugen af den nuværende barselorlov samt børnepasningsorloven viser tydeligt, at der er et stort ønske hos småbørnsfamilier om at passe egne småbørn. SF mener, at denne tid i barnets første leveår er uhyre vigtig for både barnet og familien.

Erfaringerne har også vist, at det primært er moderen, der gør brug af orlovsbestemmelserne. Idet SF mener, at det er vigtigt for barnet, at også faderen er aktiv omkring barnet, foreslås, at de sidste uger udelukkende kan benyttes af faderen.

Når fædre ikke benytter sig af orlovsmulighederne, kan det skyldes følgende forhold:

1. Hensynet til familiens økonomi: Faderen tjener ofte mere end moderen. Han er ofte ældre, har ofte en længere uddannelse og er ofte privat ansat, mens moderen er offentligt ansat. Familien vil ofte miste flere penge, hvis faderen går på orlov.
2. Orlovens udformning: Mange mænd er ængstelige ved at miste kontakten til arbejdspladsen i længere tid. Arbejdet er stadig en fundamental del af mænds identitet.
3. Holdning i ledelsen: På virksomheder, der er karriereorienterede, eller hvor der blandt kolleger ikke er mange mænd, er det ikke velset, at man tager orlov.

Ledelsen kan signalere, at jobbet vil blive overta-

get af en anden, og at man vil blive dårligere stillet karrieremæssigt, når man vender tilbage.

På baggrund af disse forhold foreslår SF, at de sidste 15 uger, det vil sige de sidste 5 uger af den orlov, der kan deles, samt de 10 uger, som er fædreorlov, kan konverteres til en halvtidsorlov på maks. 30 uger, mens man går på halvtidsarbejde. Denne del af forslaget skal ses som et velfærdsgode til småbørnsfamilier. Ingen af forældrene vil dermed miste kontakten til arbejdspladsen i længere tid.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Lovforslaget indeholder en forlængelse af dagpengeperioden fra de nuværende 24 uger efter barnets fødsel til 42 uger, hvoraf de sidste 10 uger er en fædreorlov, der bortfalder, hvis faderen ikke benytter den.

Ud over dette indeholder lovforslaget mulighed for at konvertere nogle af de sidste uger til halvtidsorlov for lønmodtagere ved nedgang i arbejdstid til det halve.

Hvis forældrene udnytter mulighederne for halvtidsorlov og perioden derved bliver forlænget, vil de eventuelle efterfølgende perioder skulle begynde på et senere tidspunkt, svarende til forlængelsen af den foregående periode.

Til nr. 2

Det foreslås, at den foreslåede forlængelse af dagpengeperioden ved fødsel også skal gælde ved adoption.

Til § 2

Lovforslaget indeholder en forlængelse af barselorloven, jf. bemærkningerne til § 1.

Til § 3

Lovforslaget foreslås at træde i kraft den 1. januar 1998.

Der foreslås en overgangsbestemmelse, hvorefter personer, der er på barselorlov eller modtager dagpenge på grund af adoption den 1. januar 1998, kan få dagpenge efter reglerne i dette lovforslag.

Den løbende fraværperiode på 24 uger bliver i disse tilfælde så forlænget til 42 uger.