

## 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 regeringspartiernes 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.