

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.