

Jeg var ligefrem en overgang ved at tro, at statsministeren også tilhørte den flok, for han sagde faktisk i forbindelse med debatten om den børnepolitiske redegørelse, at vi har andre værdier end det, der kan måles i penge, og det er det, vi skal skabe bedre rammer for. Det er netop det, vi vil give statsministeren og hans parti mulighed for at medvirke til. Nu er det selvfølgelig ikke sikkert, at statsministeren har sat sig ind i vores forslag, men det kan vi så opfordre den tilstedeværende minister til at sørge for, at han gør. Men jeg tænker nu nok, at det, ministeren har sagt, dækker regeringens synspunkter.

Der er igen tale om et forslag, der hænger sammen med Kristeligt Folkepartis forslag om en værdidebat, og man kan komme med en masse praktiske indvendinger mod ret til deltid. Det vil ofte være forbundet med vanskeligheder for arbejdsgiveren, siger man, og vi har ikke tradition for at lovgive om sådanne forhold på arbejdsmarkedsområdet, siger man også.

Til det første – om vanskelighederne for arbejdsgiveren – kan det da være rigtigt på kort sigt, men på lang sigt vil arbejdsgiveren ofte være tjent med flere deltidsansatte. Hvis ellers man gensidigt vil, kan der blive tale om ganske stor fleksibilitet, og det vil også ofte være en fordel at fastholde en medarbejder, der allerede kender virksomheden og har opnået erfaring, og som fungerer i sit familieliv med et deltidsjob, i modsætning til at medarbejderen forlader virksomheden. For samfundet er det også en god ting, at man bliver på deltid på arbejdsmarkedet i stedet for helt at forlade det i en periode, netop fordi det er lettere for dem, der er på deltid, at komme tilbage igen end for dem, der har været helt ude i en kortere eller længere periode.

Det er jo rigtigt, at vi ikke plejer at lovgive om den slags, men hvad skal vi gøre, når arbejdsmarkedets parter ikke ønsker at prioritere familierne højere? Det er der vel i og for sig ikke noget mærkeligt i, for arbejdsgiverne har jo til opgave at optimere virksomhedernes overskud, og det er jo legalt nok, mens arbejdstagerne forhandlere har til opgave at skaffe flest mulige kroner hjem til medlemmerne. I den situation kommer de bløde værdier langt tilbage i rækken, og solidariteten mellem grupperne på arbejdsmarkedet – her altså børnefamilier og de andre – har jo aldrig været imponerende.

Det er vi politikere, der må sætte målene for, hvordan vi vil indrette samfundet, og hvad det

er for nogle værdier, der skal have høj prioritet, når nu arbejdsmarkedets parter ikke kan finde ud af det – heller ikke efter udmærkede tilkendegivelser i regeringens børnepolitiske redegørelse, som jeg lige har citeret. I den redegørelse er der jo flere gode hensigtserklæringer, og jeg har vist nævnt dem tidligere i debatten her i dag. Der skal bl.a. føres dialog med arbejdsmarkedets parter om at skabe fleksible og familievenlige rammer på arbejdspladserne, men kan vi se noget som helst resultat i den retning?

Jeg spurgte faktisk den socialdemokratiske ordfører om det tidligere i debatten, men jeg kan ikke se noget, der fylder noget overhovedet. Jeg kan derimod se, at de børneomsorgsdage, man fik klumret ind sidste år, og som kom på banen temmelig sent i overenskomstforhandlingerne, er blevet til ganske almindelige feriedage, så der er taget hul på den sjette ferieuge for alle. Vi prioriterer altså mere til os alle sammen i stedet for lidt mere til dem, der har mest brug for det, og det bliver samfundet ikke bedre af.

Hvorfor skulle vi i øvrigt ikke kunne lovgive til fordel for børnefamilierne, når vi i øvrigt stort set alle med lidt forskellig styrke siger, at vi vil forbedre deres situation? Vi vil jo gerne lovgive om ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet. Det kunne arbejdsmarkedets parter jo lige så godt ordne, men nej, det er en stor sag, den er vigtig, så dér lovgiver vi gerne. Men også på EU-niveau arbejder man jo med ligestilling mellem deltids- og fuldtidsarbejde, så der er noget at leve op til.

Jeg vil lige kort gennemgå forslaget. Der er tale om, at forældre med børn, som er op til 8 år eller har afsluttet 1. klasse, skal have nedsat deres arbejdstid i mindst 26 uger. Det er ikke noget, man bare kan flekse ind og ud af, så arbejdsgiveren ikke kan tilrettelægge det, og arbejdstiden skal mindst udgøre 15 timer om ugen. Vi foreslår, at man først kan forlange den ordning af sin arbejdsgiver, når man har været beskæftiget i 52 uger i virksomheden, og lønmodtageren skal give 8 ugers varsel. Der er faktisk taget mange hensyn til, at arbejdsgiveren skal kunne tilrettelægge arbejdet, og arbejdsgiveren skal oven i købet kunne udsætte en varsel arbejdstidsnedsættelse 26 uger, hvis den ikke passer med arbejdsgiverens planer. Placeringen af arbejdstidsnedsættelsen skal aftales mellem parterne, og der er den beskyttelse i forslaget, at en arbejdsgiver ikke må afskedige