

(Kort bemærkning).

Ole M. Nielsen (KRF):

Den her ordning er jo ikke engang rettet mod de mindste børn, og det er det, vi vil være med til. Den er måske en beskeden forbedring for nogle børnefamilier, det vil jeg da bestemt ikke afvise, men det er en meget beskeden forbedring.

Thorkild B. Fransgaard (FRI):

Når det her lovforslag bliver vedtaget, indebærer det jo, at der bliver mulighed for, at de medarbejdere, der ønsker at holde orlov, kan gøre det i en kortere periode, og at de får større valgfrihed.

Det lyder godt. Men hvad med at tænke på valgfrihed for arbejdsgiveren, og hvad med at tænke på de medarbejdere, der er tilbage i virksomheden? Når der er en, der holder orlov, er det allerede på nuværende tidspunkt, hvor man skal holde minimum 13 uger, et problem at få en ny medarbejder.

Hvad vil der ske, hvis man kan holde orlov i flere og kortere perioder, helt ned til 8 uger? Ja, der vil ske det, at det faktisk bliver umuligt at få en ny medarbejder, og får man en, så er tiden gået, inden man får ham oplært. Hvad er resultatet? Jo, de medarbejdere, der er tilbage ude på virksomheden, skal jo løbe stærkere og stærkere, hvis de kan gøre det, for de løber allerede stærkt i dag. Derfor ser jeg det som det største problem i det her lovforslag.

Selvfølger er det noget, børnefamilierne ønsker. Det kan jeg ikke forestille mig andet. Men vi skal da også tænke på de medarbejdere, der er tilbage. Derfor ser vi meget skeptisk på det her i Frihed 2000.

Der står i bemærkningerne til lovforslaget, at det koster ca. 100 mio. kr. for det offentlige. Det er rigtigt, at der er skrevet cirka, for det er der ingen der kan sige noget om. Men så ud for, hvad det koster erhvervslivet, står der 0 kr. Det vil under alle omstændigheder komme til at koste erhvervslivet noget, men hvor meget er ikke til at sige. Men én ting er sikker: Noget vil det koste, for hver gang man kan få en ny medarbejder – hvis man kan – skal han oplæres, og det koster penge.

Jeg kan godt forstå, at der er nogle børnefamilier, der ønsker at kunne holde orlov i nogle flere og kortere perioder, men som medlem af det her høje Ting mener jeg, at vi også skal tage hensyn til de medarbejdere, der er tilbage ude på arbejdspladserne, og at vi også skal tage

hensyn til arbejdsgiveren. Derfor ser vi meget skeptisk på det her lovforslag.

(Kort bemærkning).

Lars Kramer Mikkelsen (S):

Jeg vil til hr. Thorkild B. Fransgaard sige, at det er jo altså en offentligt betalt orlovsydelse, og det er derfor, den ordning også kan koste penge. Men jeg vil egentlig gerne høre, om ikke hr. Thorkild B. Fransgaard er enig i, at der netop med forslaget, som det er fremsat her, er foretaget en konkret afvejning af, hvad arbejdsmarkedets behov kunne være, og hvad børnefamiliernes behov kunne være?

Jeg har vanskeligt ved at forstå, hvorfor denne her ordning skulle koste arbejdsgiverne en masse penge. Jeg kunne forstå det, hvis det var tilfældet i forhold til en tidligere ordførers tale, hvor man mente, at der bare skulle laves aftalebaseret orlov. Det kunne jeg forstå ville koste arbejdsgiverne penge. Men her er der netop foretaget en konkret afvejning af behovene på begge sider.

(Kort bemærkning).

Thorkild B. Fransgaard (FRI):

Til hr. Kramer Mikkelsen vil jeg sige, som jeg sagde i min ordførertale, at det, som jeg ser som det største problem i det her lovforslag, er det faktum, at som det er nu, er det allerede et problem at få en erstatningsarbejder, hvis der er en, der holder orlov, og at det vil blive meget vanskeligt, hvis der er nogen, der kommer ned på kun at holde 8 uger. Det er det, vi ser som hovedproblemet i det her lovforslag. Derfor ser vi skeptisk på det.

Arbejdsministeren (Ove Hygum):

»Kan vi ikke gøre det lidt bedre?« Jo, den kloge bemærkning fra statsministerens side i nytårstalen 1998 satte en god debat i gang. Siden hen er der flere og flere, der har forstået, at når statsministeren anvendte ordet »vi«, var det ikke os i regeringen isoleret, og det var ikke alene Folketinget; det var alle i det danske samfund, der skulle overveje, om vi ikke kunne gøre det lidt bedre i forhold til børnefamiliernes situation.

Siden da er der på mange ansættelsesområder og i mange overenskomster indført omsorgsdage, familiefridage, og der er ved pinsepakkeforhandlingerne lavet højere fripladsgrænser.