

Bruno Jerup (EL):

Indledningsvis vil vi godt rose ministeren for, at det nu endelig ser ud til, at der bliver lavet en lov, hvor man sørger for, at der bliver skabt et hovedforsørgelsesgrundlag for de personer, der er i støttet beskæftigelse af helbredsmæssige årsager. Det er også en god ting, at man får præciseret i lovforslaget, at revalidering går forud for fleksjob. Det synes vi er godt, for revalidering er efter vores opfattelse noget af det bedste, man har, hvis man overhovedet skal snakke om en aktiv socialpolitik.

Vi synes også, det er godt, at man går ind og giver overenskomstmæssig løn, og at lønfastsættelsen sker i samarbejde med de faglige organisationer. Det er også godt, at man i § 49 a gør et forsøg på at beskrive personkredsen mere nøjagtigt, end det har været tilfældet i nogle af de udspil, vi tidligere har set.

Vi vil dog godt sige, at vi stadig væk synes, at beskrivelsen af personkredsen kan strammes yderligere op, men det er måske noget, vi må kigge på under udvalgsarbejdet. Vi ser det også som et fremskridt, at man nu har ligestillet offentlige og private arbejdsgivere, således at kommunen kun skal betale arbejdsgiverdelen af lønudgifterne samt nogle af arbejdsredskaberne. Vi betragter det i hvert fald som et skridt på vejen til, at kommunerne og amterne i højere grad kan gå ind og påtage sig en del af det her. Der er i hvert fald nogle meldinger, der tyder på, at de ikke har gjort det i særlig høj grad indtil nu.

Der er nogle uklarheder f.eks. om, hvordan skånehensyn og lønudbetaling konkret hænger sammen. Vil en person i fleksjob, som har nedsat tid, fordi det er en del af vedkommendes skånehensyn, få fuld løn? Vil en person i fleksjob, der har nedsat tid samt nogle særlige skånehensyn f.eks. i form af hyppige pauser, få løn for fuld tid? Det er sådan nogle interessante ting, vi godt kunne tænke os at få afklaret.

Der er nogle ting, som vi er meget negative over for, og det er bl.a. forholdet til den omtalte ledighedsydelse, som kun er på 82 pct. af dagpengemaximum. Det har flere af ordførerne tidligere været inde på. Hvorfor skal den kun være på 82 pct., og hvorfor kan den kun udbetales i op til 3 måneder? Det bør vel være, indtil kommunen kan tilbyde et nyt fleksjob. Det er i hvert fald vores hensigt, at dette skal administreres efter de samme regler, som gælder i arbejdsløshedsdagpengelovgivningen.

Staten giver sygedagpengerefusion i 8 uger. Hvad sker der derefter? Bliver der tale om en rent kommunal udgift, eller bliver der udbetalt fuldt løntilskud i stedet? Det er også uklart. Hvis der ingen tilskud er ved længerevarende sygdom, vil netop den gruppe, som fleksjobbene retter sig mod, være i fare for at blive afskediget.

Målsætningen bør være, at arbejdsmarkedet bliver så fleksibelt, at vi alle kan være der med de ressourcer, vi har på forskellige tidspunkter af vores liv, uden at det får økonomiske konsekvenser. Derfor bør fleksjob lønmæssigt være ligestillet med ordinær ansættelse.

Det optimale er ret til optjening af dagpenge m.v. og sekundært, at personer i fleksjob i ledigheds- og sygeperioder er økonomisk ligestillet med ordinært ansatte. Hvis der ikke er økonomisk ligestilling, vil denne gruppe personer livslønmæssigt være ret dårligt stillet.

Så er der et andet spørgsmål, som kun er sporadisk berørt i § 49 a, og det er spørgsmålet om fastholdelse af personer på arbejdsmarkedet. Faktisk må man sige, at det er et langt vigtigere sted at gå ind og analysere, hvad man kan gøre. Én ting er, at man kan gøre noget for at prøve at trække nogle personer tilbage på arbejdsmarkedet, men hvis hovedproblemet i dag med det arbejdsmarked, som har udviklet sig i løbet af de sidste 15-20 år, er, at vi har et arbejdsmarked, som i højere og højere grad udstøder i titusindvis af mennesker, kan man sige, at det spørgsmål, der handler om at kunne fastholde dem både i det private erhvervsliv og i den offentlige sektor, er et langt mere interessant spørgsmål.

Det rører også lidt ved den debat, som bl.a. hr. Villy Søvnal var inde på, om, hvor mange af dem, som man én gang har skubbet ud af et arbejdsmarked, der har vist ikke at være rummeligt nok, man rent faktisk er i stand til at trække tilbage igen.

Derfor kunne det måske være på sin plads, hvis regeringen også overvejede en række andre initiativer om, hvordan man kan presse eller tvinge virksomhederne til at holde fast i den medarbejderstab, de har, og ikke ligesom Tele Danmark og andre fyre folk – ikke på grund af, at virksomheden har en dårlig økonomi, men alene fordi man kan se, at man kan få en højere profit ved at fyre en masse folk, sådan som man har set det bl.a. i Tele Danmark.

Det vil sige, at man i dag har fyrringer, som ikke er krisefyrringer – det kan man trods alt have en vis, skal vi sige organisatorisk forståelse