

[Socialministeren.]

onernes side har været udtalt frygt for, at adskillige medarbejdere ved centrene vil søge andet arbejde, så må disse udtalelser endvidere bedømmes på baggrund af, at der er drøftelser i gang om et nyt stillings- og lønsystem for revalideringskonsulenterne. Baggrunden for udviklingen i dag er, at deres lønordning oprindeligt blev opbygget som et særskilt lønrammesystem. I maj måned i år blev denne lønordning ført à jour med en ny lønskala med ikrafttræden pr. 1. april 1969, og denne ny lønskala er blevet reguleret pr. 1. april i år; senest er lønningerne blevet dyrtidsreguleret pr. 1. oktober 1970.

Men samtidig med gennemførelsen af denne ny lønskala anmodede socialministeriet det daværende direktorat for revalidering og forsorg om at komme med et udkast til en mere gennemgribende revision med henblik på en harmonisering med lønordningerne inden for det sociale område i øvrigt, og det er her, sagen nu står. Jeg tillægger denne harmonisering stor betydning, for uden dette vil man ikke opnå nogen varig løsning på problemerne. Det må såvel for centrene som for medarbejderne være det væsentlige, at den nye lønordning afpasses sådan til de øvrige sociale områder, at resultatet ikke blot bliver, at problemerne føres over til disse andre områder.

Det anføres i den skriftlige begrundelse, at en årsag til afgang fra centrene skulle være et stort arbejdspress, og at en del af dette pres beror på, at der bydes revaliderende økonomiske vilkår, som betegnes ved så hårde ord som „uanstændige“. Bortset fra at jeg har lidt vanskeligt ved at acceptere denne påstand om sammenhængen mellem personaleproblemerne og revaliderendes økonomiske vilkår, vil jeg gerne om dette sidste spørgsmål, som er taget frem i begrundelsen, sige, at den karakteristisk, hr. Kjær Rasmussen giver af revalideringsydelse, finder jeg ikke rimelig.

Det er ganske korrekt, som det er anført, at direktoratet for revalidering og forsorg, nu socialstyrelsen, i begyndelsen af året forelagde en skitse med forslag om forhøjelse af visse af ydelserne, og at jeg gik ud fra, at en stillingtagen hertil kunne ske ret hurtigt. Det viser sig, at forslagene på en lang række områder griber ind i spørgsmål af tilsva-

rende art inden for andre områder af den sociale lovgivning, og derfor må jeg i dag sige, at jeg mener, det er tvivlsomt, om der er behov eller mulighed for at gennemføre forslagene for tiden, hvor man, som det vil være bekendt, prøver at finde en løsning på de mange koordinationsproblemer, som skal afklares i forbindelse med socialreformen.

Derimod er der nogle enkeltheder vedrørende revalideringsydelse, som trænger til at rettes — det drejer sig bl. a. om visse skattemæssige problemer, som jeg håber man kan finde en løsning på — men at kalde de regler, man har nu, for uanstændige og — som det antydes i den skriftlige begrundelse — nærmest stridende mod loven, det er dog efter min mening at skyde over målet.

Kjær Rasmussen: Det glæder mig at høre socialministeren nu oplyse, at der er nyanst 32 revalideringskonsulenter, men jeg vil også meget gerne have at vide, om socialministeren så vil fortælle os, hvilken uddannelse disse nye folk har.

I min motivering har jeg nævnt to forhold, som er af betydning for personalefligten. Det ene er lønspørgsmålet, og jeg forstår ministerens kvaler, men må dog fastholde, at det er regeringen, som alene bestemmer, hvor højt den vil prioritere udgifterne til socialvæsenet, derunder revalideringen.

Det andet forhold, jeg nævned, er centrenes store arbejdspress, og jeg vil gerne illustrere dette med et citat af forstander Kristian Bundgaard, ikke ukendt her i tinget, som i Politikens kronik for den 5. oktober 1970 siger:

„Man har begået den afgørende fejl, at revalideringsarbejdet er bygget op på en kæde af juridiske afgørelser med et uendeligt tovtværk som resultat. Tiden bruges til at kontrollere og vurdere for at sikre, at ingen uberettiget snyder det offentlige for et par kroner. Resultatet er bjerge af papir. Medens revaliderende i løbet af måneder taler få timer med sin konsulent, vandrer referater, skriftlige indstillinger, afslag, modindstillinger, overvejelser, teammødereferater, lægeskøn, undersøgelsesresultater osv., osv. hen over skrivebordene. Konsulenternes sagsbelastning ligger på 175-350 løbende sager, så det er