

ninger, og hvad vi har haft tidligere, har været med til at signalere det. Det er jo en del af den negative side af efterlønnen selvfølgelig, at man signalerer, at folk er alligevel ikke til rådighed, når de rammer de 60, for så skrider de, for nu at sige det meget bramfrit.

Det er netop det, jeg er modstander af. Jeg forstår også, at forslagsstillerne helt specifikt er modstandere af, at man skal opleve det. Men hvor forslagsstillerne så tror på, at en løsningsmodel som den, de peger på her, vil skabe nogle bedre muligheder for at fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet, så tror jeg, at det vil have den netop den modsatte effekt. Det vil signalere, at for dem, der har passeret de 50, er særordningerne allerede i gang. Det er ikke først, når man rammer de 65 ved pensionsalderen, næ, nu kører vi helt ned til 50 år igen, og her skal vi have særordninger, for ellers har man ikke en chance for at kunne holde tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Der skal vi have den anden opfattelse, at selvfølgelig skal man have tilknytning til arbejdsmarkedet, hvilket langt de fleste heldigvis også har. Men det skal alle også have, og ikke noget med en særordning, fordi man passerer de 50 år.

(Kort bemærkning).

Mogens Andreasen (UP):

Men jeg vil godt spørge hr. Anders Samuelson, om det er sådan, at man i Det Radikale Venstre hellere ser, at folk sidder fast i arbejdsformidlingsystemet, end at de kommer ud og bestiller noget og tjener nogle penge, som modsvarer de penge, de ellers får fra det offentlige system.

Jeg synes ikke, at det er helt galt, at de gør det. Jeg tror også, at det rent menneskeligt er langt bedre for dem, end det er at sidde i AF-systemet.

(Kort bemærkning).

Anders Samuelson (RV):

Nej, Det Radikale Venstre mener ikke, at det er at foretrække, at folk sidder fast i AF-systemet frem for at være ude på arbejdsmarkedet. Det Radikale Venstre foretrækker, at folk er tilknyttet arbejdsmarkedet på ordinære vilkår på lige fod med alle andre uden at skulle have nogle særordninger bundet bag sig for dermed at signalere, at man er på vej ud af arbejdsmarkedet. Det er det stempel, som forslagsstillerne vil komme til at sparke op på ryggen af de her folk, og det er derfor, vi er imod forslaget.

Første næstformand (Ole Løvig Simonsen):
Og så er det fru Jette Gottlieb som ordfører.

Jette Gottlieb (EL):

Som udgangspunkt er Enhedslisten positiv over for beslutningsforslag nr. B 100, selv om der selvfølgelig også er uklarheder i det. Vores positive velvilje skyldes først og fremmest, at vi kan konstatere, at arbejdsgiverne i mange tilfælde ikke rigtig har fanget den dér med det grå buld. Vi har i en tidligere debat om Enhedslistens beslutningsforslag vendt mod aldersdiskrimination på arbejdsmarkedet fremlagt masser af eksempler på, at arbejdsgivere i annoncer, i job-samtaler osv. eksplicit søger folk under f.eks. 40.

Samtidig er mange ældre mennesker mærket af et langt og hårdt arbejdsliv og kan allerede fra 50-års-alderen have en interesse i en delvis tilknytning til arbejdsmarkedet, og at den ikke bliver afbrudt efter 1 år, hvilket så ofte resulterer i en total udstødning fra arbejdsmarkedet.

Dertil kommer, at det problem, vi snakker om her, jo er et problem, der eksisterer i den virkelige verden. Det vil sige, at der findes en lang række mennesker, der har en ansættelse, som er relativt stærkt knyttet til den pågældende virksomhed, men hvis tilknytning afbrydes efter 1 år.

Eller rettere: Det, der sker i virkelighedens verden, er jo, at folk bruger de 51 uger. Derefter fortsætter de deres job, men uden at få de supplerende dagpenge i et halvt års tid, for så er de berettiget til igen at få supplerende dagpenge. Og det er ikke nogen fornuftig måde at administrere det problem på.

Men nu er det jo et beslutningsforslag, vi har med at gøre. Det betyder, at der er mulighed for lovgivningsmæssigt at sikre mod eventuelt arbejdsgivermisbrug af en begrænset ophævelse af 52-ugers-regelen. Vi er nemlig stærkt imod, at nogle mennesker, heriblandt ældre, tvinges på deltid eller nedsat tid.

Derfor er det vores formening, at de faglige organisationer skal have mulighed for at holde snor i sådan nogle aftaler, og det kan man lave på deltidsaftaler, men det kan man selvfølgelig også tilsvarende gøre i forbindelse med en mulig delvis ophævelse af 52-ugers-regelen. Jeg vil her henvise til den gamle diskussion om den såkaldte skraldemandsmodel, som også indeholdt tanker om nedsat arbejdstid kombineret med dagpenge og samtidig havde et indhold af jobrotation.