

ner og anerkender, og det er til hr. Ole M. Nielsen, at det er lidt mere kompliceret, at det er en kompliceret model.

Jeg anerkender også i forhold til nogle af de reaktioner, der er kommet her, eksempelvis på vores model om en bundgrænse på 30.000 kr., at den godt kan diskuteres, at den kan være problematisk, at den kan have nogle effekter, som ikke alle er enige i.

Når vi har foreslået det, er det, fordi vi er uenige i, at efterlønsordningen ikke er hundrede procent dagpenge, altså lig med dagpengene, men er på en lavere ydelse. Det ved vi godt at vi ikke har flertal for, og derfor skrev vi det ikke ind i forslaget, men nævner det bare som vores mulighed.

Men hvis man pillede det ud og alene så på vores omregningsfaktor, hvor vi går ind og ser på, hvilken omregningsfaktor der er gældende i dagpengesystemet, hvor man bruger de gældende omregningssatser på 144 kr. og 20 øre p.t., ville vi jo komme i den situation, at lavtlønnede ville få et større incitament til at tage arbejde. Det er muligt, at nogle af de højtlønnede så vil føle, at de får et lidt mindre incitament.

Men jeg mener faktisk, at vores opgave er at skruer efterlønsordningen sammen på en måde, så de grupper, som bliver mest nedslidte og hurtigst nedslidte, og som har størst behov for efterlønsordningen, også er dem, vi tilgodeser bedst muligt.

Når man ser på, hvordan virkeligheden er, er det jo sådan, at af en eller anden forunderlig grund er verden skruet sådan sammen, at de, der har den laveste løn, som regel også har de hårdeste og mest ubehagelige job, og det er derfor, at flest efterlønnere kommer fra de ufaglærte grupper. Mange kommer faktisk fra arbejdsløshed. Der er jo en overarbejdsløshed blandt 55-60-årige, så mange er simpelt hen nærmest tvunget på efterløn.

Derfor vil jeg sige til hr. Ole M. Nielsen, at jeg er helt enig i, at det er et problem, men et endnu større problem er: Hvordan fastholder vi ældre medarbejdere i jobbene? Det kan man ikke gøre med efterlønsordningen. Man kan fastholde ældre medarbejdere på jobbet ved et bedre arbejdsmiljø, som gør, at de ikke bliver nedslidte så hurtigt. Det vil sige, at hvis vi blev enige om at styrke indsatsen for et bedre arbejdsmiljø og en bedre seniorpolitik, så ville vi nedbringe antallet af folk, som føler sig nedslidte og dermed tvunget til at gå på efterløn. Så de to ting hænger meget godt sammen.

Derfor vil jeg afslutningsvis sige, at vi vil gerne under udvalgsarbejdet se på de tilkendegivelser, der er kommet fra partierne, og de er jo stort set samstemmende. Der er måske behov for et analysearbejde, for et eller andet sted er det jo ikke helt rimeligt, at det ikke kan svare sig for en lavtlønnet at tage nogle timer i efterlønsperioden, mens det kan være profitabelt for en højtlønnede.

Og så vil jeg gerne lige anholde det, ministeren indledningsvis sagde om, at forslaget vil medføre udgifter for staten. Det vil jeg gerne sætte et meget stort spørgsmålstegn ved. Det er klart, at de 30.000 kr. selvfølgelig umiddelbart vil betyde en udgift for staten, men pointen i vores forslag er faktisk, at jo større incitament man giver folk, der er på efterløn, til at tage arbejde, jo mindre bliver udgiften.

For hvis en person, som går på efterløn, som ikke er i stand til at varetage et fuldtidsarbejde på grund af nedslidning, men gerne vil gå ind og være ferieafløser eller sygeafløser på sin tidligere virksomhed, kan tage nogle timer, kan forbedre sine egne personlige forhold og gøre kollegaerne og arbejdsgiveren en tjeneste, samtidig med at vedkommende får lidt ud af det, vil det jo være sådan, at for hver eneste time, en efterlønnere tager arbejde, sparer staten altså en efterlønstimeudgift.

Derfor vil det alt andet lige på sigt blive en besparelse. Det er klart, at besparelsen selvfølgelig vil blive større, hvis ikke det, der er vores forslag om de 30.000 kr., kommer med. Men vi har netop udtrykkeligt ikke fremsat vores forslag til beslutning, men bare tilkendegivet, at det er vores idé til, hvordan det kan løses. Vi har fået nogle meldinger ind, som viser, at det bliver der ikke flertal for, men vi er åbne over for at finde andre modeller.

Vi mener, at det mest centrale er, at vi får lavet et analysearbejde på en sådan måde, at vi skaber et incitament, sådan at vi kan give dem, der er tvunget på efterløn eller er nedslidte og dermed går på efterløn, en mulighed for at få nogle timer og dermed forbedre deres egen livskvalitet og være en hjælp for kollegaerne.

Så vil jeg godt lige pege på et andet problem, som også bør løses. Det ligger ikke eksplicit i det her forslag, men har noget med efterlønnen at gøre, som hr. Bjarne Laustsen og hr. Jens Vibjerg var inde på, og det er spørgsmålet om de selvstændige. Der er nogle problemer, som jeg også mener skal løses, men der er sandelig også et problem for mange lønmodtagere, som er gået