

I Det Radikale Venstre går vi meget ind for aktivering. Jeg tror sågar, det var en radikal socialminister, nemlig Aase Olesen, som opfandt det begreb, hvis man kan sige det på den måde. Det blev hun ikke vanvittig populær på, men det har nu alligevel vist sig at have sine gode og positive virkninger som et alternativt svar til bare at parkere folk på en passiv ydelse.

Det er jo heller ikke det, der sådan set diskuteres her. Her tages der ikke i sig selv afstand fra aktiveringsbegrebet. Spørgsmålet er, hvad for en ydelse man skal have, når man er i aktivering. Der mener vi faktisk fra Det Radikale Venstres side, at der er god mening i ikke pr. definition at give en ydelse, som svarer til den overenskomstmæssige mindsteløn, for der kan være gode grunde til at benytte sig af andre redskaber end lige netop det.

Det væsentligste er egentlig, at folk får muligheden for at komme ud og præsentere sig på en arbejdsplads. Det er samtidig også væsentligt at gøre det tydeligt, at det er en midlertidig ordning, som er en mulighed for at komme ud og præsentere sig, så det ikke er lønnen i sig selv, der er det afgørende i den her sammenhæng. Det er muligheden for at komme ud og præsentere sig, der er det afgørende.

Kl. 16.35

Det er det, der giver en mulighed for, at virksomheden kan tage stilling og ved hjælp af diverse tilskud, som gør, at det ikke er fuldt omkostningsbelastende for virksomheden, være med til at hjælpe med til, at vedkommende kommer op på fuld funktionsdygtighed, og i det omfang, folk kommer op på fuld funktionsdygtighed, så forhåbentlig også lynhurtigt få dem ind i ordinær beskæftigelse, bl.a. fordi der kommer et pres fra kollegerne, som siger, at nu kan vedkommende fungere på almindelige vilkår; vedkommende laver et arbejde ligesom alle os andre, så skal vedkommende da ikke have en løn, som er under den overenskomstmæssige.

Det har jeg set utallige eksempler på i de beskæftigelsesprojekter for døve og hørehæmmede, som jeg selv har haft med at gøre tidligere, inden jeg kom herind. Der var arbejdsgivere, som selv om de havde muligheden for i måske helt op til 1 år at have folk gående på diverse ordninger, sagde allerede efter måske 2-3 måneder, at nu skal vedkommende altså ikke gå på den ydelse længere, nu skal vi selvfølgelig have vedkommende ind i en traditionel beskæftigelse. Og det kom de så.

Problemet er, hvis der er virksomheder, som ikke er lige så rettænkende som dem, jeg nævner eksempler på her. Når man laver den slags ordninger, hvor det foregår på fuldt traditionelle vilkår, stiger risikoen for, at de her ordninger bliver misbrugt og bliver brugt som et alternativ til at have folk ansat på helt ordinære vilkår på fuld ordinær løn.

Det var faktisk en diskussion, som vi også havde i Folketinget i forbindelse med debatten om, hvorvidt vi skulle have fleksjobberne til pr. definition at være på en overenskomstmæssig mindsteløn og have fuldt medlemskab af en eller anden form for a-kasse. Der havde vi samme problemstilling oppe at vende. Man kan sige, at her har vi så inddæmmet det, for det er for en bestemt gruppe, som har en bestemt type problemer osv., og der har vi så den ordning her. Her taler vi om folk, som er i en mellemsituation på vej tilbage til arbejdsmarkedet, og der kan vi godt fra Det Radikale Venstres side forsvare, at der har man forskellige ordninger og ikke pr. definition en ordning, hvor man altid fra starten har en overenskomstmæssig mindsteløn.

Så er der yderligere et argument for, at vi ikke kan støtte det, og det er, at det ikke på nogen måde er anvist, hvordan man skal finansiere et sådant forslag. Fru Marianne Jelved og Det Radikale Venstre siger, at man kommer ingen vegne, hvis man ikke har penge med hjemmefra. Så sådan er det altså også med det her forslag.

**Den fg. formand (Lissa Mathiasen):**

Ordføreren for forslagsstillerne, fru Pernille Falcon.

**Pernille Falcon (EL):**

Baggrunden for, at Enhedslisten har fremsat forslaget, er tresidig.

For det første er det vores grundlæggende holdning, at alt arbejde, der udføres på arbejdsmarkedet, har en værdi, og at værdien fastsættes gennem overenskomsttaftaler.

For det andet er det en forudsætning for, at aktivering kan føre til en reel integration på arbejdsmarkedet, at den aktiverede som udgangspunkt er ligestillet med sine kolleger på arbejdspladsen. Et godt eksempel er Københavns Kommunes projekt Spydspidsen, som har haft gode resultater med at få utilpassede unge ind på arbejdsmarkedet. En del af forklaringen kan findes i, at de unge fra starten har fået løn for det arbejde, de laver. Som en af medarbejderne ved projektet udtrykker det: Løn er en tydelig mar-