

Gorm Fogh Scherfig gfs@siri.dk , Leo Torp
lto@uibm.dk, Tue Schou Pedersen
tup@uibm.dk

DA's hørings svar på høring om bekendtgørelse om integrationsgrunduddannelse efter lov om integrationsgrunduddannelse (IGU) og virksomhedsbonus efter integrationsloven

DA, DA's medlemsorganisationer og Ledernes Hovedorganisation (arbejdsgiverne) har modtaget høring om bekendtgørelse om integrationsgrunduddannelse efter lov om integrationsgrunduddannelse (IGU) og virksomhedsbonus efter integrationsloven.

27. juni 2016
BTF

Dok ID: 82734

IGU-ordningen træder i kraft 1. juli 2016, og på den baggrund er det positivt, at udkast til bekendtgørelsen konkretiserer ordningen yderligere.

Arbejdsgiverne mener dog, at udkast til bekendtgørelsen på væsentlige punkter skal ændres.

Det er helt centralt, at det er klart, at undervisningsplanen ikke forpligter arbejdsgiveren fagretligt. Det var en klar forudsætning i trepartsaftalen. Derfor skal § 3 ændres. Samtidigt mener arbejdsgiverne, at forpligtelsen til at indberette undervisningsplanen skal fjernes. Indberetningen vil alene bidrage til at gøre ordningen mere bureaukratisk.

Arbejdsgiverne har følgende konkrete bemærkninger.

Bemærkning til § 3.

Arbejdsgiverne mener, at § 3 indeholder tre elementer, der er i strid med intentionerne i trepartsaftalen.

For det første mener arbejdsgiverne, at det er uklart, om den omtalte plan i stk. 1 er en ny plan eller den i stk. 4 nævnte undervisningsplan. Hvis det sidste er tilfældet, bør det præciseres, ellers bør sidste sætning i stk. 1 udgå.

For det andet mener arbejdsgiverne, at den foreslåede formulering af § 3, stk. 4; "som herefter indgår i aftalen om integrationsgrunduddannelse" bør udgå, så det ikke er en del af aftalen. Den foreslåede formulering åbner op for, at der er adgang til at få behandlet tvister om undervisningsplanen fagretligt. Det vil være i strid med trepartsaftalen og lov om IGU.

Arbejdsgiverne har i hele forløbet klart tilkendegivet, at der skal skelnes skarpt på den ene side mellem de ansættelsesretlige forpligtelser, virksomhederne påtager sig over for den enkelte udlænding, der ansættes i en IGU-stilling, og på den anden side den del af IGU-forløbet, som drejer sig om at opfylde uddannelsesplan og formål m.v.

Hvis uddannelsesplanen gøres til en del af ansættelseskontrakten, vil den som udgangspunkt kunne gøres til genstand for fagretlig behandling eller for evt. søgsmål om brud på lov om ansættelsesbeviser. Det betyder blandt andet, at såfremt kurser ændres på grund af forhold, der ikke kan henføres til virksomheden, vil uddannelsesplanen skulle tilrettes under hensyntagen til det regelsæt, der gælder for ansættelseskontrakter. Manglende rettidig ændring af planen eller uenighed om det aftalte, vil i den situation kunne gøres til genstand for fagretlig behandling med den risiko, at virksomhederne vil kunne blive mødt med krav om betaling af godtgørelse for mangelfuld uddannelsesplan.

Det er afgørende for arbejdsgiverne, at det fremgår, at uddannelsesplanen aftales som led i IGU og ikke som en del af ansættelsesforholdet, hvilket tillige understøttes af, at udlændingen ikke får løn fra arbejdsgiver under de kurser, der indgår i planen.

Arbejdsgiverne er endeligt helt uforstående overfor, hvorfor undervisningsplanen skal indsendes til SIRI, herunder også at justerede undervisningsplaner skal indsendes til SIRI. Det er ikke en del af trepartsaftalen eller IGU-loven. Arbejdsgiverne mener, at registreringerne bør udgå. Det er alene aftalen, der skal registreres hos SIRI.

Det har hele vejen i drøftelserne været intentionen, at IGU-ordningen har skullet være så ubureaukratisk som muligt. Arbejdsgiverne mener, at forslaget på alle måde bidrager til, at IGU-ordningen vil blive oplevet som bureaukratisk af virksomhederne.

Det er derfor afgørende, at det fremgår, at undervisningsplanen ikke skal registreres digitalt, men er et dokument, som virksomhed og flygtning har aftalt.

Bemærkning til § 4. Arbejdsgiverne er enige i, at det er udlændingen, der står for tilmeldingen til danskuddannelserne, da det er et forhold, der er reguleret mellem flygtning og kommune. Det er en forudsætning i trepartsaftalen, at danskuddannelsen fortsætter uændret. Virksomhed og flygtning kan have en interesse i, at indhold og undervisningstidspunktet bliver tilpasset den konkrete ansættelse.

I dag vil en virksomhed ikke have viden om, hvis en udlænding ikke følger undervisningen som planlagt. Det har en arbejdsgiver heller ikke i IGU-sammenhæng. Arbejdsgiverne mener, at det bør præciseres, at det ikke har betydning for virksomhedens udbetaling af bonus, at en udlænding ikke deltager i danskundervisningen som planlagt.

Arbejdsgiverne mener, at det kan overvejes, om kommune eller ansvarlig institution skal informere virksomheden om manglende deltagelse. Formålet skal være, at virksomheden har mulighed for at gøre udlændingen opmærksom på det u hensigtsmæssige heri og dermed få udlændingen til at genoptage undervisningen.

Bemærkning til § 7. I forbindelse med opgørelsen af udgifter er det afgørende, at forbruget af f.eks. AMU-kurser ses i lyset af udbredelsen af IGU.

Bemærkning til § 13.

Arbejdsgiverne er enige i, at der skal tages højde for, at der kan udbetales bonus til virksomheden efter 2 års ansættelse, hvis virksomheden dokumenterer, at praktikdelen er gennemført, jf. § 13, stk. 3. Arbejdsgiverne forudsætter, at en virksomhed kan dokumentere dette med ansættelseskontrakten, suppleret

med myndighedernes opslag i eIndkomst og DREAM-registret.

Det er afgørende, at beregningen af arbejdstid har udgangspunkt i, at arbejdstiden over det to-årige forløb i gennemsnit er 25 timer/uge. Dvs. at systemet f.eks. kan takle den situation, at udlændingen i starten af IGU-forløbet har flest undervisningstimer, sådan at arbejdstiden de første 6 måneder er under 25 timer/uge.

Arbejdsgiverne mener, at der skal være mulighed for, at virksomhederne kan klage over afgørelser om udbetalinger af bonus, som virksomheden er uenige i. Alternativt bør det fremgå af en vejledning.

Styrelsen bør endelig overveje, om virksomheden skal oplyse se.nr i stedet for cvr.nr.

Bemærkninger til § 14. Arbejdsgiverne mener, at det er unødigt, at virksomheden skal berigtige udlændingens opholdsgrundlag og dato for opholdstilladelse ved ansøgning. Oplysningen kan styrelsen indhente via § 16.

Arbejdsgiverne vil gerne have bekræftet, at den foreslåede formulering i § 14, stk. 1; " Det er en betingelse, at der er tale om ordinær beskæftigelse af et omfang over 19 timer pr. uge svarende til minimum 76 timer i gennemsnit om måneden" skal forstås således, at gennemsnittet udregnes for de første 6 måneder og igen perioden 6-12 måneder. DA foreslår, at det præciseres, at det er i gennemsnit 19 timer pr. uge og i gennemsnit 76 timer pr. måned.

Arbejdsgiverne mener, at der skal være mulighed for, at virksomhederne kan klage over afgørelser om udbetalinger af bonus, som virksomhederne er uenige i. Alternativt bør det fremgå af en vejledning.

Styrelsen bør endelig overveje, om virksomheden skal oplyse se.nr i stedet for cvr.nr.

Bemærkning til § 16. Arbejdsgiverne forudsætter, at oplysningen om løn i § 18, stk. 4,4 alene er et udtryk for kontrol af, om der er udbetalt løn og ikke udtryk for, at der skal ske en beregning af den udbetalte løn.

Arbejdsgiverne vil gerne henlede opmærksomheden på, at det er muligt at gennemføre f.eks. undervisningsmoduler om formiddagen og arbejde i praktik om eftermiddagen.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Berit Toft Fihl, Chefkonsulent

Jannik Bay, Uddannelses- og integrationschef