

Trepartsaftale om arbejdsmarkedsintegration

Integration på arbejdsmarkedet er en helt central del af integrationen i det danske samfund.

En forstærket indsats for flygtninge og familiesammenførte skal ses i sammenhæng med, at vi fastholder et højt ambitionsniveau for at hjælpe alle grupper af ledige i Danmark med at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter vil efterfølgende fortsætte trepartsdrøftelserne om andre væsentlige udfordringer for arbejdsmarkedsintegrationen af andre grupper, herunder temaer som tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark og praktikpladser til unge.

---0---

Såfremt Danmark skal håndtere den voksende integrationsudfordring, er det afgørende, at langt flere flygtninge og familiesammenførte kommer i beskæftigelse og på denne måde bliver en del af fællesskabet. Og det skal ske hurtigere end i dag.

Nogle vil kunne træde ind og få deres kompetencer i spil på det danske arbejdsmarked kort efter, de har fået opholdstilladelse, mens andre har brug for en effektiv integrationsindsats målrettet ordinær beskæftigelse. Nogle vil være klar til at tage en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse på ordinære vilkår og vil derigennem kunne opnå en stabil arbejdsmarkedstilknytning. Og nogle vil blive klar til uddannelse i takt med, at de for eksempel tilegner sig det danske sprog.

Med denne aftale er regeringen og arbejdsmarkedets parter enige om rammerne for den fremtidige beskæftigelsesrettede integrationsindsats.

Initiativerne skal understøtte, at alle parter – kommuner, virksomheder og medarbejdere – får de bedste rammer for at bidrage til en vellykket integration, og at flygtninge og familiesammenførte er motiverede for at arbejde, når de kommer ud på virksomhederne i fx ordinære stillinger, virksomhedspraktik, løntilskud eller bliver ansat i andre oplæringsstillinger. De skal samtidig understøtte, at det er nemt for virksomhederne at deltage i indsatsen.

Kommunerne har ansvaret for en effektiv integrationsindsats og for at opsøge de muligheder, der er på virksomhederne. Kommunerne kan samtidig kun løse opgaven, hvis virksomhederne og deres medarbejdere åbner deres døre og dermed påtager sig et ansvar for at medvirke til at løse integrationsudfordringen.

Det er regeringens sigtelinje, at hver anden flygtning og familiesammenførte skal i arbejde. Initiativerne i trepartsaftalen om arbejdsmarkedsintegration peger mod samlet at realisere regeringens sigtelinje.

Øget beskæftigelsesfokus i integrationsindsatsen

Der er overordnet set behov for et paradigmeskifte i integrationsindsatsen for de flygtninge og familiesammenførte, der ikke med det samme finder beskæftigelse i Danmark. Derfor skal indsatsen begynde tidligere og i højere grad end i dag foregå ude på virksomhederne.

Det skal ikke mindst ses i lyset af, at kun 28 pct. af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge (i alderen 25-64 år) i 2014 var kommet i arbejde efter 3 års deltagelse i integrationsprogrammet.

Klart jobfokus i integrationsindsatsen

Indsatsen i integrationsprogrammet skal have et klart fokus på, at den enkelte skal ud på en virksomhed for at lære arbejdsmarkedet og derigennem sproget at kende og hurtigst muligt levere et bidrag til det danske samfund.

Bedre brug af asyl- og overgangsfasen

En hurtigere integration kræver, at en screening af uformelle og formelle kompetencer foretages allerede i asylfasen, og jobmulighederne tænkes ind, når der meddeles asyl, og det besluttet, i hvilken kommune den enkelte skal boligplaceres.

Samtidig kan ventetiden i overgangsfasen, hvor den enkelte flygtning venter på at blive flyttet fra asylcenter til kommune, benyttes bedre til at vurdere den enkelte flygtninges formelle kompetencer og forberede den enkelte på et ordinært job eller indsats i kommunen.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

1. Der skal ske en bedre og mere ensartet screening af flygtninges formelle og uformelle kompetencer, der blandt andet kan bidrage til en bedre overgivelse af information fra asylcenter til kommune. Screeningen skal blandt andet indeholde uddybende oplysninger om sprog, uddannelse og erhvervs erfaring.
2. Brugen af de eksisterende muligheder for formel kompetencevurdering af flygtninge og familiesammenførte med en erhvervskompetencegivende uddannelse skal så vidt muligt anvendes allerede inden overgangen til kommunen med henblik på at bringe den enkeltes kompetencer hurtigt i spil på det danske arbejdsmarked.
3. Når den enkelte flygtning skal boligplaceres, skal mulighederne for beskæftigelse være et helt centralt hensyn blandt de forskellige hensyn, der lægges til grund.

4. Flygtninge med et reelt jobtilbud boligplaceres som udgangspunkt i den kommune, hvor arbejdspladsen ligger.
5. Der skal ske en bedre overgivelse af oplysninger om den enkelte flygtnings kompetencer fx sprog, uddannelse, erhvervs erfaring mv. fra asylcentret til kommunen med henblik på, at kommunen, herunder ved eventuel inddragelse af anden aktør, kan forberede indsatsen, allerede når kommunen får besked om, at en asylansøger får asyl.
6. Der skal ske en ensretning af danskundervisningen i overgangsfasen fra asylcenter til kommune, så der sikres en ensartet kvalitet og volumen i undervisningen i denne periode.

Flygtninge skal mødes som jobparate

Mange flygtninge har i deres hjemlande været vant til at forsørge sig selv. Tilrettelæggelsen af kommunernes integrationsindsats skal tage udgangspunkt i, at flygtninge kan og skal arbejde, når de kommer til Danmark. Det gælder også, selvom den enkelte flygtning ikke fra første dag kan dansk.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

7. Flygtninge og familiesammenførte i integrationsprogrammet fremover som udgangspunkt skal mødes som jobparate og dermed møde et klart krav om, at de skal arbejde og forsørge sig selv og deres familie. Kun i de tilfælde, hvor flygtninge og familiesammenførte helt åbenbart ikke er klar til en jobrettet indsats pga. sociale eller helbredsmæssige problemer (eksempelvis på grund af stærk traumatisering), skal de visiteres aktivitetssparate. Herudover kan kommunen, som i dag, give unge under 25 år et uddannelsespålæg.
8. De nuværende krav om at flygtninge og familiesammenførte skal tjekke jobopslag på Jobnet samt løbende opdatere deres CV i Jobnet, kan være en barriere ift. at blive vurderet jobparat. Kravene forudsætter således i praksis, at den enkelte kan dansk, eller at kommunen bruger uforholdsmæssigt mange ressourcer på håndholdt at hjælpe den enkelte med udfyldelse af CV mv. Kommunerne skal derfor have mulighed for at fritage flygtninge og familiesammenførte midlertidigt fra disse krav. Kommunerne skal fortsat understøtte, at flygtninge hurtigst muligt bliver i stand til at benytte Jobnet.

Integrationsprogrammet intensiveres og fokuseres på job

Integrationsprogrammet leder i dag i for ringe grad til, at flygtninge kan deltage på arbejdsmarkedet og dermed ordinær beskæftigelse. Virksomhedsrettede indsats, såsom virksomhedspraktik og løntilskud, har erfaringsmæssigt bedre beskæftigelses effekter end anden aktivering.

På trods heraf deltager kun godt hver tredje i virksomhedsrettede tilbud. Endvidere er der betydelige forskelle i kommunernes anvendelse af de virksomhedsrettede tilbud. For at løfte indsatsen skal der også være mulighed for at tage udgangspunkt i lokale indsatser med fokus på fx brancherrettede forløb. For nogle kan det at starte selvstændig virksomhed være vejen til selvforsørgelse.

Indsatsen skal ses i sammenhæng med den refusionsomlægning, der trådte i kraft ved årsskiftet. Den indebærer, at kommunerne har fået et væsentligt styrket incitament til at få flygtninge og familiesammenførte hurtigt i beskæftigelse og dermed også et incitament til hurtigt at opsøge virksomhederne, som er vejen til et job.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

9. Integrationsprogrammet intensiveres og gøres mere målrettet, så det understøtter den kortest mulige vej i beskæftigelse. Kommunen skal fortsat være forpligtet til i op til 5 år at tilbyde relevant og gratis danskundervisning, uanset om den pågældende deltager i virksomhedsrettede tilbud eller er i beskæftigelse. Er den enkelte klar til at starte på en erhvervskompetencegivende uddannelse på ordinære vilkår – fx i takt med, at de tilegner sig det danske sprog – kan det være vejen til en stabil arbejdsmarkedstilknøytning.
10. Kommunerne forpligtes til at tilbyde deltagere i integrationsprogrammet en tidlig og intensiv virksomhedsrettet indsats, der påbegyndes hurtigst muligt, efter kommunen har overtaget integrationsopgaven. Det er også en forudsætning for at få et bedre udbytte af sprogundervisningen. Ambitionen er, at den enkelte deltager i integrationsindsatsen på fuld tid, såfremt det understøtter den hurtigste vej i job.
11. Aktivitetsparate flygtninge (ikke-jobparate) får mulighed for at starte den virksomhedsrettede indsats i et særligt forforløb med henblik på at finde, tilpasse og gennemføre forløb i virksomhedspraktik eller løntilskud med henblik på senere ordinær beskæftigelse. Forforløbet kan blandt andet bruges til at afdække den enkeltes udfordringer i forhold til at deltage i et virksomhedsrettet tilbud og introducere den enkelte til en dansk arbejdsplads. En del af aktiviteten i forforløbet bør som udgangspunkt foregå på en virksomhed. Den konkrete model vil skulle udvikles.
12. Alle flygtninge og familiesammenførte vil – ligesom i dag – have pligt til at deltage i den virksomhedsrettede indsats og skal sanktioneres økonomisk ved ulovlig udeblivelse herfra.

En mere erhvervsrettet danskundervisning

For mange flygtninge og familiesammenførte går vejen til arbejdsmarkedet via både virksomhedsrettet indsats og sprogundervisning. Det er derfor ikke nødvendigvis en forudsætning, at den enkelte flygtning kan sproget, før vedkommende kommer ud på arbejdsmarkedet. Det er vigtigt, at sprogundervisningen og den virksomhedsrettede indsats koordineres, så danskkundskaber i højere grad anvendes i virksomhedens praksis og samtidig bidrager til, at flygtninge og familiesammenførte hurtigere kommer i beskæftigelse. Samtidig skal undervisningen kunne tilrettelægges, så der tages højde for variationen i krav til sprogkundskaber inde for forskellige fagområder.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

13. Danskundervisningen skal understøtte den virksomhedsrettede indsats, og at flygtninge i videst muligt omfang skal arbejde og forsørge sig selv. Kommunen har ansvaret for danskundervisningen, og det skal sikres, at undervisningen tilrettelægges fleksibelt og blandt andet kan foregå uden for arbejdstiden, og i det hele taget indpasses i forhold til flygtningens beskæftigelse, deltagelse i virksomhedsrettede tilbud mv. Der iværksættes en analyse med henblik på at afdække, om der i praksis er barrierer for flygtninges deltagelse i virksomhedsrettede tilbud mv. i den måde, undervisningen tilrettelægges på i dag.
14. Danskundervisningens indhold og tilrettelæggelse moderniseres og gøres mere arbejdsmarkedsrettet, så flygtninge og familiesammenførte får de nødvendige almene og faglige danskkundskaber, der understøtter de grundlæggende sproglige krav i job og samtidig så vidt muligt tager højde for, at flygtningene vil skulle varetage mange forskellige jobfunktioner. Samtidig er det væsentligt for integrationen, at flygtningen også tilegner sig sproglige kompetencer, der giver grundlag for at deltage bredt i det danske samfund.
15. Større virksomheder, der ansætter flygtninge og familiesammenførte enten ordinært, i virksomhedspraktik, løntilskud eller andre oplæringsstillinger skal have mulighed for selv at organisere og etablere danskundervisningen på arbejdspladsen. Pengene til danskundervisning skal følge den enkelte flygtning.
16. Danskundervisning på virksomhederne skal leve op til en række krav om kvalitet, opfølgning, tilrettelæggelse i forhold til den enkeltes forudsætninger og behov mv. Der skal derfor fastsættes nærmere regler i danskuddannelsesloven herom. Arbejdsmarkedets parter vil blive hørt i forbindelse med eventuelle ændringer heraf. Undervisningen skal fortsat sigte mod sprogtest og de afsluttende danskprøver.

17. Samtidig skal der sikres større progression og tilstræbes mindre fravær på danskuddannelsen, så kursisterne i højere grad gennemfører de enkelte moduler og består de afsluttende danskprøver.

En styrket virksomhedsservice

For at understøtte en hurtig og fokuseret virksomhedsrettet indsats for flygtninge og familiesammenførte, så de får de kompetencer, der er nødvendige for at blive en del af det danske arbejdsmarked, er det en forudsætning, at virksomhederne møder et professionelt, effektivt og velkoordineret beskæftigelsessystem.

Kommunerne har i de senere år styrket den virksomhedsopsøgende indsats. For at nå ambitionen om at få flere flygtninge og familiesammenførte i job er der brug for en ekstraordinær indsats, hvor jobcentrene er opsøgende, samarbejder på tværs af kommunegrænser om at besætte jobordrer, kontakter relevante virksomheder og hjælper med at matche borgere i integrationsprogrammet til ordinære job og virksomhedsrettede forløb i den enkelte virksomhed.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om, at:

18. Kommunerne skal som en integreret del af deres servicekoncept for virksomheder, jf. beskæftigelsesreformen, gennemføre en opsøgende virksomhedsindsats med henblik på at medvirke til at sikre flere ordinære jobs og virksomhedsrettede forløb også til flygtninge og familiesammenførte. Jobcentret skal fx – med udgangspunkt i virksomhedens konkrete behov – finde kandidater i integrationsprogrammet til et ordinært job eller et virksomhedsrettet forløb, vejlede om de muligheder, der er for støttet beskæftigelse, støtte til side- og mandsoplæring mv. samt fastsætte procedurer for en hurtig og effektiv sagsbehandling, herunder også hvis der opstår problemer under en ansættelse eller et praktikforløb.
19. Målet er, at flere flygtninge og familiesammenførte hurtigst muligt skal i job eller uddannelse. Det kræver ikke mindst en markant styrkelse af den virksomhedsrettede indsats. Vejen til at nå dette mål er, at kommunerne allerede nu skal indrette deres organisering og indsats herefter. Der opstilles indikatorer for dette arbejde, som løbende kan monitoreres. Aftaleparterne er enige om, at den virksomhedsrettede indsats skal være på niveau med de i dag mest effektive kommuners indsats.
20. Som led i den tværkommunale virksomhedsservice skal kommunerne sikre – enten gennem tværgående samarbejde eller gennem Jobservice Danmark – at virksomheder, der ønsker at rekruttere enten til ordinær eller støttet beskæftigelse, har mulighed for at modtage en koordineret service samt information herom på tværs af kommunegrænserne.

21. Virksomheder og arbejdstagerorganisationer kan indgå aktivt i rekrutteringen af frivillige mentorer til Virksomhedspartnerskabet ”Sammen om integration” med henblik på at støtte flygtninge i virksomhedsforløb og derigennem bringe dem tættere på arbejdsmarkedet. Der kan ligeledes etableres et forsøg, hvor frivillige med for eksempel ledelseskompetencer kan inddrages i den opsøgende virksomhedskontakt.

Bedre rammer for virksomheder til at ansætte flygtninge

Flygtninge og familiesammenførte skal, når de kommer til landet, kunne tilbyde deres arbejdskraft og blive selvforsørgende. Det kræver, at det er en nemt at få adgang til det danske arbejdsmarked.

Derfor skal der med udgangspunkt i den enkeltes kompetencer og behovet for arbejdskraft være målrettede indgange til arbejdsmarkedet – for flygtninge og familiesammenførte såvel som for andre grupper af ledige.

Samtidig skal der være gode vilkår for de virksomheder, der gerne vil bidrage til integrationen på arbejdspladserne og ansætte flygtninge, selvom deres kvalifikationer og produktivitet på ansættelsestidspunktet ikke lever op til kravene på det danske arbejdsmarked.

Effektive veje til det ordinære arbejdsmarked – ny integrationsgrunduddannelse

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved et højt kvalifikationsniveau for såvel ufaglærte som for personer med en kompetencegivende uddannelse. Det afspejler sig også i de overenskomstaftalte løn- og arbejdsvilkår, der gælder for størstedelen af arbejdsmarkedet.

For flygtninge og familiesammenførte, hvis kvalifikationer og produktivitet ikke med det første kan leve op til kravene på arbejdsmarkedet, kan det imidlertid være vanskeligt at få fodfæste på ordinære arbejdspladser, da de ikke vil kunne oppebære en overenskomstmæssig dansk løn.

Derfor er der behov for effektive veje til det ordinære arbejdsmarked, som løfter beskæftigelsen for flygtninge og familiesammenførte. Samtidig skal det sikres, at den enkelte løftes til at kunne varetage et job på almindelige danske arbejdsmarkedsvilkår.

På baggrund af ovenstående har DA og LO udarbejdet et fælles og ambitiøst forslag til en ny 2-årig integrationsgrunduddannelse (IGU), *jf. bilag om aftale og forståelsespapir*.

Integrationsgrunduddannelsen indebærer en 3-årig forsøgsordning og skal sikre mulighed for arbejde og opkvalificering for flygtninge og familiesammenførte, hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke står mål med kravene på det danske arbejdsmarked. Forslaget bygger på de eksisterende overenskomster og satserne for den 2-årige erhvervsgrunduddannelse.

22. *Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om at tilslutte sig LO og DA's forslag i sin helhed om etablering af en ny integrationsgrunduddannelse som et væsentligt bidrag til at løse integrationsudfordringen. IGU indskrives i lovgivningen og kræver ikke yderligere implementering i kollektive overenskomster, idet lønsatserne er aftalt til de til enhver tid gældende EGU-/elevsatser på de pågældende overenskomstområder, og øvrige ansættelsesvilkår er omfattet af de respektive kollektive aftaler, der allerede gælder. I udmøntningen, hvor der bliver tilvejebragt en klar hjemmel til, at virksomhederne af beskæftigelsesmæssige hensyn i relation til forskelsbehandlingsreglerne, kan indgå aftaler om IGU-forløb, lægges følgende præciseringer endvidere til grund:*

- a. Målgruppen for at påbegynde en IGU er flygtninge og familiesammenførte til flygtninge mellem 18 og 40 år under integrationsloven.
- b. Der indføres en IGU-skoleydelse, som IGU-eleven modtager under opkvalificering, der finder sted i arbejdstiden. Skoleydelsen svarer til integrationsydelsen, hvor der tages højde for, om eleven er forsørger.
- c. Regeringen igangsætter et arbejde sammen med arbejdsmarkedets parter med henblik på at afgrænse de forskellige muligheder for opkvalificering under IGU. Afsættet for arbejdet er, at den gennemsnitlige udgift til uddannelse ikke overstiger de nuværende udgifter til uddannelse i et 20-ugers forløb under integrationsprogrammet, og at omfanget af danskundervisning ligger på et uændret niveau. Arbejdet skal færdiggøres før sommerferien 2016 med henblik på at muliggøre igangsættelse af IGU fra juli 2016.
- d. Arbejdsmarkedets parter forpligter sig til gennem konkrete initiativer at understøtte stor volumen i IGU, fx gennem vedvarende oplysningsarbejde over for arbejdspladserne.
- e. Der foretages en årlig opfølgning på antallet af IGU-forløb og økonomien i ordningen med henblik bl.a. på at vurdere, om der er behov for ændringer, som kan sikre volumen. Senest et halvt år før aftalens udløb tager parterne stilling til aftalens mulige forlængelse. Der opstilles indikatorer for dette arbejde, som løbende kan monitoreres i overensstemmelse med aftalens pkt. 19, herunder hvorvidt IGU fører til fortsat ordinær beskæftigelse eller ordinær uddannelse.
- f. Det er helt centralt, at igangsætningen af en IGU-ordning for flygtninge og familiesammenførte ikke forringer andre gruppers muligheder for varig tilknytning til det danske arbejdsmarked via andre målrettede ordninger, som fx erhvervsgrunduddannelsen (EGU).

Der er enighed om, at formålet er, at flest mulige flygtninge og familiesammenførte opnår ordinær beskæftigelse, og at IGU ligeledes er et helt centralt redskab i den forbindelse enten til direkte ordinær beskæftigelse eller en erhvervsrettet uddannelse. Parterne vil aktivt arbejde for og følge op på, at IGU får det nødvendige omfang.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om, at alle parter skal foretage et ambitiøst oplysningsarbejde om alle ordninger, der kan bidrage til arbejdsmarkedsintegrationen af flygtninge og familiesammenførte.

Kompetenceafklaring til beskæftigelse

Den enkelte flygtnings kompetencer, herunder uddannelse og erhvervs erfaring, skal afklares hurtigere end i dag, så kvalifikationer og kompetencer er synlige for arbejdsgiverne.

Kommunerne skal, når de modtager flygtninge og familiesammenførte, hurtigt bygge oven på den viden om den enkeltes formelle og uformelle kompetencer, der er etableret inden ankomsten til kommunen (i asyl- og overgangsfasen). Målet er, at flygtninges kompetencer anvendes hurtigst og bedst muligt til gavn for den enkelte og for det danske samfund.

Der er allerede mulighed for afklaring i forhold til uddannelse, hvor den enkelte kan få foretaget en vurdering af formelle uddannelseskvalifikationer, eksempelvis gennem AMU-systemets individuelle kompetenceafklaring (IKV). Men i forhold til beskæftigelse mangler der et værktøj til at afklare den enkelte i forhold til arbejdsmarkedet, så integrationsindsatsen fra første færd målrettes job.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

23. Der udvikles et nyt landsdækkende jobrettet værktøj til kompetenceafklaring, der stilles til rådighed for landets kommuner. Værktøjet kan anvendes til alle uanset uddannelsesbaggrund og skal målrette den beskæftigelsesrettede indsats, så den peger i retning af ordinært job hurtigst muligt.
24. Værktøjet skal bidrage til, at de metoder, der anvendes til jobrettet kompetenceafklaring i integrationsindsatsen, i højere grad systematiseres og ensartes på tværs af kommuner. Endvidere skal det sikres, at værktøjet baseres på den tidlige screening af flygtninge og familiesammenførte, som er aftalt skal ske i asyl- og overgangsfasen, så der er tale om en sammenhængende styrket kompetenceafklaring.
25. Arbejdsmarkedets parter skal inddrages i udviklingen af kompetenceafklaringsværktøjet og bidrage til, at det kan anvendes til at matche den enkeltes kompetencer til arbejdsmarkedet og konkrete jobåbninger.

Med værktøjet vil kommunerne kunne kortlægge, hvilke ordinære jobs den enkelte flygtning – på baggrund af sine formelle og uformelle kvalifikationer og kompetencer – vil kunne varetage eller alternativt, hvilke virksomhedspraktik- eller løntilskudsforløb, der skal sættes i gang samt evt. supplerende kort erhvervsrettet opkvalificering.

Serviceeftersyn af jobpakker

I forbindelse med firepartsaftalen i 2006 mellem den daværende regering, arbejdsmarkedets parter og KL blev der udviklet i alt 12 jobpakker bestående af målrettede forløb på en virksomhed kombineret med uddannelse. Jobpakkernes klare sigte er ordinær ansættelse.

Indholdet i de enkelte brancherettede jobpakker er aftalt mellem overenskomst-parterne i de enkelte brancher og er etableret i samarbejde mellem AMU-centre og kommunerne.

Brancherettede jobpakker opleves af mange kommuner og af arbejdsmarkedets parter som et godt redskab i integrationen af flygtninge og familiesammenførte på arbejdsmarkedet. Jobpakkerne har den fordel, at det er klart, hvad der skal ske, hvornår det skal ske og baggrunden herfor. Det gælder også for den enkelte flygtning, som får en tydelig målrettet vej til arbejdsmarkedet.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at

26. Overenskomstparterne på de enkelte brancheområder inden sommeren 2016 gennemfører et serviceeftersyn af de eksisterende jobpakker med henblik på at afklare, om der er behov for at justere og eventuelt udvikle nye målrettede forløb i lyset af den nye situation. Jobpakkerne kan både rettes mod den private og offentlige sektor.

Målrettede veje ind på det danske arbejdsmarked

Flygtninge og familiesammenførte skal i højere grad have anvist konkrete veje ind på det danske arbejdsmarked, så de med den rette opkvalificering kan varetage et job og blive selvforsørgende.

Der findes allerede i dag mange muligheder for opkvalificering i AMU-systemet. Arbejdsmarkedsuddannelserne kan sammensættes eller er allerede sammensat til forskellige branchepakker. AMU-branchepakkerne kan give de nødvendige kompetencer til at udføre en specifik arbejdsopgave og kan enten være introducerende eller specialiserende. AMU-branchepakkerne kan anvendes til opkvalificering af ledige som et led i den aktive beskæftigelsesindsats. Derudover findes en række særlige arbejdsmarkedsuddannelser, som skal styrke tosprogedes vej til arbejdsmarkedet.

Mange kommuner har gode erfaringer med at etablere målrettede forløb for flygtninge med udgangspunkt i AMU-branchepakker.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

27. Der skal gennemføres en informationsindsats over for kommunerne om mulighederne ved brug af branchepakker i den lokale beskæftigelsesindsats over for flygtninge og familiesammenførte, bl.a. ved formidling af gode eksempler. Informationsindsatsen vil også sætte fokus på, at arbejdsmarkedsuddannelser om nødvendigt kan gennemføres på andre sprog end dansk, ligesom det synliggøres, at AMU-branchepakkerne kan suppleres med danskundervisning og udbydes fleksibelt.

28. Der skal efter behov udvikles nye supplerende AMU-branchepakker, der matcher de lokale beskæftigelsesbehov for målgruppen.

AMU-branchepakkerne kan anvendes som en del af kommunens samlede beskæftigelsesindsats og i kombination med de øvrige redskaber, ligesom de også vil kunne anvendes af kommunens øvrige målgrupper af ledige. AMU-branchepakker vil i relevant omfang kunne afkorte uddannelsesforløbet i en erhvervsuddannelse.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter lægger vægt på, at flygtninge og familiesammenførte, der pga. forudgående uddannelse og beskæftigelse hurtigt kan opnå en dansk erhvervsuddannelse eller anden relevant kompetencegivende uddannelse, også har mulighed for det.

Kommunerne kan som en del af integrationsprogrammet rekvirere målrettede opkvalificeringsforløb hos uddannelsesinstitutionerne, som bl.a. kan give en hurtig vej ind på en erhvervsuddannelse eller anden relevant kompetencegivende uddannelse.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

29. Regeringens nedsatte ekspertudvalg om bedre veje til en ungdomsuddannelse vil komme med anbefalinger til, hvordan de forberedende uddannelsestilbud (tilbud mellem folkeskole og ungdomsuddannelse) kan fokuseres og målrettes, så de i højere grad også kan matche flygtninge og indvandrere med ringe dansk kundskaber.

Bedre vilkår for virksomheder, der bidrager til integrationen af flygtninge

Flygtninge og familiesammenførte skal hurtigere ud på danske virksomheder og danske arbejdspladser, end det er tilfældet i dag. De fleste flygtninge, der kommer til landet, kan ikke det danske sprog og mangler de kvalifikationer, der typisk kræves på alle dele af det danske arbejdsmarked.

Der er derfor behov for at give de virksomheder, der vil åbne deres døre og bidrage til integrationen på den enkelte arbejdsplads, en ekstra håndsrækning.

Derfor indføres en bonusordning til private virksomheder, der ansætter flygtninge og familiesammenførte i ordinær ustyttet beskæftigelse i de første to år efter, de har fået opholdstilladelse i Danmark. Bonusordningen skal indeholde følgende elementer:

- a. Bonusordningen skal indføres som et forsøg for ansættelser i perioden 1. juli 2016 til 30. juni 2019.
- b. Bonussen udbetales efter henholdsvis 6 og 12 måneders sammenhængende beskæftigelse på over 19 timer om ugen for både tidsbegrænsede og permanente ansættelser.
- c. For virksomheder, der ansætter flygtninge, som har fået opholdstilladelse under 1 år før ansættelsen, udbetales 20.000 kr. efter 6 måneders ansættelse og 20.000 kr. efter 12 måneders ansættelse. For virksomheder, der ansætter flygtninge, som har fået opholdstilladelse mellem 1 og 2 år før ansættelsen, udbetales 15.000 kr. efter 6 måneders ansættelse og 15.000 kr. efter 12 måneders ansættelse.
- d. For så vidt angår flygtninge og familiesammenførte, der fik opholdstilladelse i perioden 1. juli 2014 til 1. juli 2016 og dermed inden bonusordningen træder i kraft, vil en ansættelse udløse samme størrelse bonus som dem, der får ophold pr. 1. juli 2016 (altså 20.000 kr. efter henholdsvis 6 og 12 måneder, såfremt de ansættes i perioden 1. juli 2016 – 30. juni 2017). Ansættelsen skal dog fortsat ske indenfor de første 2 år efter opholdstilladelse.
- e. Bonusordningen understøtter også IGU-ordningen. I IGU-ordningen udbetales en bonus på hhv. 20.000 kr. efter 6 måneders ansættelse og 20.000 kr. ved forløbets fuldførelse til virksomheder, der etablerer IGU-forløb.

Mere gennemsigtighed i reglerne

Det er vigtigt, at der er klarhed om relevante lovbestemmelser, når virksomheder medvirker i den aktive beskæftigelsesindsats, herunder i forhold til at styrke integrationen på arbejdsmarkedet af flygtninge og familiesammenførte. Nogle virksomheder efterlyser mere oplysning om forskelsbehandlingslovens regler, ligesom nogle efterlyser initiativer, der understøtter, at virksomheder ikke uforvarende kommer til at overtræde udlændingeloven.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

30. Regeringen og arbejdsmarkedets parter vil drøfte, hvordan man i fællesskab kan styrke vejledning om forskelsbehandlingslovens bestemmelser inden sommeren 2016.

En tværministeriel arbejdsgruppe har siden efteråret 2014 arbejdet med at afklare, hvordan arbejdsgiverne kan hjælpes, så de ikke uforvarende overtræder udlændingeloven. Arbejdsgruppen forventer at afslutte sit arbejde i 2. kvartal 2016, og regeringen forventer således at fremlægge initiativer inden sommerferien.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

31. Arbejdsmarkedets parter høres om de initiativer, der sættes i værk på baggrund af arbejdsgruppens arbejde.

Bedre muligheder for at flygtninge og familiesammenførte kan etablere sig som selvstændige

Nogle flygtninge og familiesammenførte etablerer sig med egen virksomhed, når de kommer til Danmark. I indsatsen for, at flere flygtninge bliver selvforsørgende, er der behov for at understøtte alle muligheder på arbejdsmarkedet.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

32. Regeringen og arbejdsmarkedets parter vil drøfte, hvordan indsatsen for at blive selvstændig kan forbedres, sådan at flygtninge og familiesammenførte, der har evnerne til at etablere sig som selvstændige, nemmere kan opfylde de krav, som myndighederne stiller mv, uden at det stiller andre grupper på det danske arbejdsmarked ringere.

Øvrige aftaleelementer

Regeringen vil hurtigst muligt søge tilslutning blandt Folketingets partier til at gennemføre ovenstående initiativer.

Trepartsaftalen holdes inden for de eksisterende økonomiske rammer i overensstemmelse med de fastlagte rammer i kommissoriet for arbejdet.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er enige om, at det danske arbejdsmarked skal være karakteriseret af gode løn- og arbejdsvilkår og vil fortsætte trepartsdrøftelserne om emnerne, som nævnt i regeringsgrundlaget om arbejdsmarkedspolitiske udfordringer. Herunder temaer om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark og flere praktikpladser til unge, samt hvordan vi fastholder et højt ambitionsniveau for at hjælpe alle grupper af ledige i Danmark med at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Der holdes opstartsmøde d. 15. april.

Bilag J. Nye muligheder for ansættelse i integrationsstillinger

Marts 2016

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved et højt kvalifikationsniveau for såvel ufaglærte som for personer med en kompetencegivende uddannelse. Det afspejler sig også i de overenskomstaftalte løn- og arbejdsvilkår, der gælder for størstedelen af arbejdsmarkedet.

For flygtninge og familiesammenførte, hvis kvalifikationer og produktivitet endnu ikke står mål med kravene på det danske arbejdsmarked, kan det imidlertid være vanskeligt at få fodfæste på ordinære arbejdspladser, da de ikke vil kunne oppebære en overenskomstmæssig dansk løn i den første tid i Danmark.

Derfor er der behov for effektive veje til det ordinære arbejdsmarked, som løfter beskæftigelsen og bidrager til et væsentligt løft i antallet af jobåbninger for flygtninge og familiesammenførte. Samtidig skal det sikres, at den enkelte løftes til at kunne varetage et job på almindelige danske arbejdsmarkedsvilkår.

Regeringen og arbejdsmarkedets parter er derfor enige om, at:

Der inden for rammerne af den danske model skal indføres en ny integrationsgrunduddannelse (IGU) for flygtninge og familiesammenførte baseret på følgende principper:

- a. *Ansættelsen skal være midlertidig og udgøre en trædesten til det ordinære arbejdsmarked.*
Den nye IGU skal være tidsbegrænset med en varighed på op til 24 måneder med henblik på at give adgang til ordinær beskæftigelse eller skabe grundlag for at fortsætte i en erhvervsrettet uddannelse. IGU skal fungere som et supplement til virksomhedspraktik, løntilskud og opkvalificering. IGU er ligeledes et supplement til særskilte overenskomstaftaler om integrationselevordninger m.v. IGU-forløbet aftales direkte mellem virksomheden og den enkelte. Der bliver udarbejdet en elektronisk aftaleformular, der både danner grundlag for ansættelsesforholdet, registrering af IGU og udbetaling af bonus.
- b. *Virksomheden skal informere og høre samarbejdsudvalget*
Virksomheder, der vil gøre brug af IGU, skal informere og høre deres medarbejdere herom efter de regler, der gælder i samarbejdsaftalen, anden kollektiv aftale eller lov om information og høring.
- c. *Registrering og monitorering af aftaler*
IGU registreres elektronisk. Hvert år udarbejder REU blandt andet på baggrund af registreringerne en monitoreringsrapport, som drøftes i trepartskredsen med henblik på at evaluere ordningen.
- d. *Løn- og ansættelsesvilkår skal afspejle målgruppens kvalifikationer.*
Virksomheden betaler de overenskomstaftalte EGU-satser. På virksomheder,

hvor der ikke er aftalt EGU-satser, eller på virksomheder hvor der ikke er overenskomst, benyttes elevsatserne for første og andet år og opsigelsesvarsler fra uddannelsesrådets overenskomst, jf. princippet i erhvervsuddannelsesloven. Opkvalificering i form af AMU- og sprogkurser m.v., der finder sted i arbejdstiden, honoreres med integrationsydelse pr. time. IGU er i øvrigt omfattet af den relevante kollektive overenskomst, som gælder på virksomheden, for så vidt angår arbejdstid, genebetaling, opsigelsesvarsler m.v.

e. *Der skal være gode rammer for opkvalificering.*

Virksomheden og IGU-eleven planlægger et uddannelsesforløb, som opkvalificerer den enkelte sprogligt og fagligt for at sikre progression frem mod ordinær beskæftigelse eller erhvervsrettet uddannelse. Forløbet består for eksempel af skoleundervisning, AMU- og sprogkurser m.v. i et omfang på 20 uger, som kommunen afholder udgifterne til. For at understøtte et kvalificerende indhold i forløbene, kan REU/VEU tilvejebringe et overblik over de relevante AMU-kurser m.v., ligesom overenskomstparterne kan bidrage hertil.

f. *A-kassebestemmelser.*

Gennemførelse af et IGU-forløb giver på samme betingelser som EGU ret til optagelse i a-kasse på dimittendvilkår.

g. *Målgruppen for IGU.*

Målgruppen for IGU er personer mellem 18 og 40 år under integrationsloven.

h. *Bonusordning til virksomhederne*

Der indføres en bonusordning for IGU-forløb, som udbetales efter henholdsvis 6 måneder og ved udstedelse af uddannelsesbevis. Satserne for bonussen fremgår af bilag G (Forslag til integrationsbonus til virksomheder).

i. *Forsøgsordning*

IGU indføres som en forsøgsordning, der bortfalder tre år efter ikrafttrædelse. IGU, der er aftalt inden for den treårige forsøgsperiode, fortsætter til den aftalte ophørsdato.

j. *Implementering*

IGU indskrives i lovgivningen og kræver ikke yderligere implementering i kollektive overenskomster, idet lønsatserne er aftalt til de allerede gældende EGU-/elevsatser og øvrige ansættelsesvilkår er omfattet af de respektive kollektive aftaler, der allerede gælder. Den kommende lov skal tillige tilvejebringe en klar hjemmel til, at virksomhederne af beskæftigelsesmæssige hensyn i relation til forskelsbehandlingsreglerne kan indgå aftaler om IGU-forløb.

Der er enighed om, at en af de største udfordringer for det danske arbejdsmarked i de kommende år er at sikre tilstrækkelig og kvalificeret faglært arbejdskraft i hele Danmark og praktikpladser til unge. De nye IGU-forløb bidrager til at løse denne udfordring, da forløbene blandt andet skaber grundlag for påbegyndelse af en erhvervsfaglig uddannelse.

For at sikre balance i indsatsen for EGU-elever anbefaler parterne, at der indføres en tilsvarende bonusordning for virksomheder, hvor der gennemføres EGU-forløb.

Integration på arbejdsmarkedet er en helt central del af integrationen i det danske samfund. En forstærket indsats for flygtninge og familiesammenførte skal ses i sammenhæng med, at vi fastholder et højt ambitionsniveau for at hjælpe alle grupper af ledige i Danmark med at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Og for at imødegå fremtidens mangel på faglært arbejdskraft er det vigtigt at sikre flere praktikpladser og løbende kompetenceudvikling af arbejdsstyrken. Regeringen og arbejdsmarkedets parter vil fortsætte trepartsdrøftelserne om blandt andet disse emner.

Forståelsespapir mellem DA og LO

til bilag J. *Nye muligheder for ansættelse i integrationsstillinger*

Parterne er enige om:

- ad punkt a) om ansættelse: DA og LO udarbejder i fællesskab et bud på indholdet af en elektronisk aftaleformular, der både danner grundlag for ansættelsesforholdet, registreringen af IGU og udbetalingen af bonus.
- Ad pkt. a) om særskilte overenskomstaftaler: FOA kan indgå en integrationselevaftale som supplement til IGU-aftalen, ligesom andre overenskomstparter kan indgå særlige integrationsaftaler. IGU-aftalen er alene et supplement til en række andre redskaber til at håndtere udfordringen med flygtninge og familiesammenførte.
- ad punkt c) om registrering: Der udarbejdes i overensstemmelse med ovenstående en elektronisk registreringsform, potentielt i regi af VITAS, idet regeringen og parterne undersøger mulighederne for en effektiv løsning nærmere.
- Ad pkt. d) om fagretlig behandling: Der kan som for EGU-elever ske fagretlig behandling af sager om IGU-elever efter de overenskomstregler, der gælder på den enkelte virksomhed.
- Ad pkt. e) om parternes rolle: LO og DA drøfter en proces for, hvordan parterne kan sikre, at uddannelsesforløbene indeholder en tilstrækkelig kvalitet.

København, den 9. marts 2016

For LO:


Lizette Risgaard

For DA


Jacob Holbraad