



Arbejdsmarkedsudvalget
AMU alm. del - Bilag 297
UUI alm. del - Bilag 227
Offentligt

Folketingets
Arbejdsmarkedsudvalg
Folketinget, Christiansborg
1240 København K

Weidekampsgade 8
Postboks 470
0900 København C
Tlf. 33 30 43 43
Fax 33 30 44 99
www.hkprivat.dk

6. september 2006
MS/ss

Medlemskab af arbejdsgiverforening er ikke lig med overenskomstdækning

Vedlagt fremsendes til orientering kopi af brev til Udlændingesservice af dags dato vedrørende ovenstående.

Med venlig hilsen
HK/Privat

Karin Retvig
Sektorformand



Udlændingesservice
Direktør Henrik Grunnet
Ryesgade 53
2100 København Ø

Weidekampsgade 8
Postboks 470
0900 København C
Tlf. 33 30 43 43
Fax 33 30 44 99
www.hkprivat.dk

KOPI

6. september 2006
MS/ss

Medlemskab af arbejdsgiverforening er ikke lig med overenskomstdækning
Det er kommet HK for øre, at Dansk Arbejdsgiverforening (DA) i forbindelse med den reviderede Østaftale har givet Udlændingesservice adgang til sit medlemsregister.

Som det fremgår af meddelelsen i DA-Opinion af 4. september 2006 (vedlagt) skal medlemsvirksomheder i DA ikke mere dokumentere, at virksomheden har overenskomst. DA-virksomhederne kan, ifølge meddelelsen, derfor opnå forhåndsgodkendelser for arbejdstagere som virksomheden ansætter fra de nye EU-lande i stedet for at skulle indhente individuelle arbejdstilladelser.

Ud fra meddelelsen fremstår det som om, at medlemskab af DA for en virksomhed er ensbetydende med, at alle ansatte er overenskomstdækket. HK skal imidlertid gøre opmærksom på, at HK's organisationsområde i DA-virksomheder ikke nødvendigvis er overenskomstdækket.

Det skyldes, at der for HK's vedkommende gælder den såkaldte 50%-regel (bestemmelsen er vedlagt), som siger, at HK skal organisere 50% af HK's organisationsområde på virksomheden, førend den centralt aftalte hovedoverenskomst træder i kraft.

På DA's medlemsvirksomheder kan der således være overenskomstdækning for HK's organisationsområde, men det er ikke tilfældet for alle DA-medlemsvirksomheder. Det skal desuden oplyses, at DA er den eneste arbejdsgiverhovedorganisation, hvis overenskomster opererer med en sådan bestemmelse.

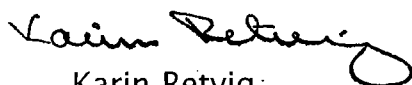
Man kan derfor ikke alene ud fra DA's medlemsregister konstatere, om der er overenskomstdækning på en DA-medlemsvirksomhed.

Forudsætningen for at give en lettere adgang for firmaerne til at få arbejdstilladelser til kolleger fra de nye EU-lande, nemlig overenskomstdækning, er derved ikke for HK's organisationsområde i DA's medlemsvirksomheder til stede. Så

længe der ikke kræves overenskomstdækning for alle ansatte, kan dumping af danske løn- og ansættelsesvilkår ikke forhindres, og ligebehandling af de udenlandske kolleger ikke sikres.

HK skal derfor ud fra de ovenfor refererede oplysninger forespørge, hvordan Udlændingesservice har tænkt sig at håndtere denne manglende overenskomstdækning og derved manglende sikring af, at løn- og ansættelsesvilkår sker på lige vilkår med danske arbejdstagere.

Med venlig hilsen
HK/Privat



Karin Retvig
Sektorformand

Medsendt: DA-opinion (arbejdsmarked) af 4. september 2006 samt 50 %-reglen fra overenskomst mellem Dansk Handel & Service og HK/Privat/HKHandel 2004-2007.

Kopi af dette brev sendt til: Integrationsminister Rikke Hvilshøj samt Folketingets arbejdsmarkeds- og integrationsudvalg.

GENVEJ TIL ØSTARBEJDSKRAFT PÅ PLADS

Virksomhederne skal ikke længere dokumentere, at de har overenskomst, hvis de er medlem af en af DA's medlemsorganisationer

En ny genvej til østarbejdskraft er nu på plads. "Udlændingesservice" der godkender at virksomhederne henter medarbejdere i EU's nye medlemslande, har fået direkte adgang til Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsregister, så virksomheder, der er medlem af en af DA's medlemsorganisationer, ikke behøver at dokumentere, at virksomheden er organiseret og omfattet af danske overenskomster.

Ændringerne er gjort mulig af forliget om den nye, reviderede Østaf-tale. Den åbner for, at virksomheder, der er omfattet af kollektiv overenskomst med en dansk lønmodtagerorganisation, fremover kan blive forhåndsgodkendt til at ansætte medarbejdere fra de Østeuropæiske EU-lande. Det er dog en forudsætning, at virksomheden er registreret hos skattemyndighederne, og virksomheden må ikke være omfattet af en lovlig arbejdskonflikt.

En virksomhed, som ønsker at blive forhåndsgodkendt til at ansætte arbejdskraft fra de nye EU-lande, skal udfylde en særlig blanket, der kan fås på Udlændingesservices hjemmeside. Her kan de henvise til medlemskabet af en DA-organisation, og Udlændingesservice kan derefter selv kontrollere medlemskabet gennem adgangen til opslag i DA's register.

Når en virksomhed har opnået en forhåndsgodkendelse, skal der efterfølgende til Udlændingesservice indsendes et skema om det konkrete arbejdsforhold underskrevet af arbejdsgiver og arbejdstager.

Virksomheden skal ikke afvente opholds- og arbejdstilladelsen fra Udlændingesservice, inden arbejdet går i gang, når blot anmeldelsen forinden er sendt til Udlændingesservice.

Adm. dir. Jørn Neergaard Larsen:

"For overenskomstdækkede virksomheder er adgangen til nye medarbejdere fra de nye EU-lande blevet stærkt forenklet. Det er meget tilfredsstillende, at politikerne har været indstillet på at finde en vej igennem, der kan sikre en let adgang til arbejdskraft for alle de virksomheder, der arbejder på baggrund af danske overenskomster.

Forhåndsgodkendelsesordningen og den enkle anmeldelsesprocedure for konkrete ansættelsesforhold er fornuftige for virksomhederne, mens medlemskabet af en overenskomstbærende

LINKS

Lov om ændring af udlændingeloven

organisation sikrer, at ansættelse kommer til at ske på ordinære danske vilkår".

Henvendelse rettes til den modstående part. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, uoverensstemmelsen drejer sig om, samt den pågældende sagsbehandling. Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

1. Organisationsmøde

Såfremt uoverensstemmelsen ikke kan løses på grundlag af foreliggende oplysninger m.v., kan hver af parterne anmode om afholdelse af et organisationsmøde. Tid og sted herfor skal være aftalt hurtigst muligt og senest 14 dage efter modtagelse af begæring herom, idet mødet skal finde sted senest fire uger efter aftaletidspunktet, med mindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.

Normalt udfærdiges der referat af organisationsmødet.

2. Generelle spørgsmål

Dansk Handel & Service og HK kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der afholdes møde på Dansk Handel & Service' kontor til drøftelse heraf. Et sådant hovedudvalgs møde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

Uoverensstemmelser vedrørende reglerne i denne paragraf, herunder om overholdelsen af tidsfristerne, skal indbringes til behandling i Hovedudvalget.

3. Gyldighedsperiode

Nærværende regler kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

§ 20 OPRETTELSE AF OVERENSKOMST

1. Betingelser

- a. HK kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Handel & Service gennem Dansk Handel & Service.

- b. Det er en betingelse, at HK på tidspunktet for kravets fremsættelse som medlemmer har mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsligter at omfatte.

Dansk Handel & Service vil ikke kræve 50 pct.-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en virksomhed selv ønsker overenskomst oprettet for medarbejderne, og såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

- c. Et overenskomstkrav kan fremsættes over for enkelte dele af kontor eller lager, såfremt de som følge af væsentlig geografisk adskillelse eller væsentlig adskillelse med hensyn til arbejdsvilkår kan betragtes som selvstændige afdelinger.

- d. Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis ved afslutning af overenskomster.

- e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er HK forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i overenskomsten eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at afløne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold. Forhandlingerne kan, hvis en af parterne ønsker det, føres videre til forhandling under parternes medvirken.

2. Fremgangsmåde

- a. Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal HK over for Dansk Handel & Service oplyse, hvor mange ud af det samlede antal ansatte inden for det område kravet vedrører, der er medlem af HK.
- b. Er der uenighed om antallet af medarbejdere, der skal indgå i beregningen af, om 50 pct.-kravet er opfyldt, skal HK og virksomheden over for Dansk Handel & Service nærmere angive, hvilke medarbejdere man anser som hørende under overenskomstens område.
- c. Er der herefter fortsat uenighed om, hvorvidt HK opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, kan HK fremsætte krav om forhandling, parterne imellem. Tidspunktet for forhandlingen skal være aftalt inden 14 dage efter dette kravs fremsættelse.

Opnås der ikke enighed ved denne forhandling, kan spørgsmålet afgøres ved faglig voldgift.

- d. Dokumenterer HK, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommande 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkravet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.
- e. I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser i henhold til § 21, stk. 1, litra b, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

Aftale om forståelse af 50 pct.-reglen

1. Hvornår skal reglen være opfyldt?

Beregningen af, hvorvidt 50 pct.-reglen er opfyldt, foretages på grundlag af beskæftigelsesforholdene i den uge, hvor overenskomstkravet modtages i Dansk Handel & Service.

2. Hvilke medarbejdere medregnes?

- a. Kun ansatte inden for overenskomstens område tæller med.
- b. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens § 21, stk. 3, litra c, kan ikke medregnes.
- c. Ægtefælle, forældre, børn, søskende, o.l. nær familie og besvogrede medregnes ikke.
- d. Syge og fraværende (ferie, fridage, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måneder.
- e. Medarbejdere i opsagt stilling medregnes, såfremt de stadig kan betragtes som ansatte i virksomheden.

Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.

Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.

- f. Ekstrahjælp, der ikke beskæftiges ud over 3 måneder, medregnes ikke.
- g. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
- h. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
- i. Repræsentanter medregnes ikke.

3. Fuldtid/deltid

- a. Fuldtidsansatte, herunder elever, tæller helt.
- b. Deltidsansatte medregnes således:
 - Under 15 timer ugentlig: medregnes ikke
 - Fra 15 timer og indtil 30 timer ugentlig: medregnes halvt
 - 30 timer ugentlig eller derover: medregnes helt

- c. Ved delt arbejdsområde, hvor en medarbejder både arbejder inden for og uden for overenskomstens område, medregnes det arbejde, der udføres inden for overenskomstens område, efter reglerne for deltidsansatte.

Aftale om indfasning af pension over 3 år

- 1. Omfattet af ordningen er kommende medlemmer af Dansk Handel & Service, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tilsluttet sig nærværende ordning. Undtaget fra ordningen er virksomheder, over for hvilke HK inden indmeldelsen i Dansk Handel & Service har rejst krav om overenskomst.
- 2. Disse virksomheder kan, uanset at 50 pct.-reglen ikke er opfyldt, vælge at tiltræde overenskomsten, bortset fra dennes bestemmelser om pensionsbidrag, hvor følgende er aftalt, jf. stk. 3.