

Spørgsmål fra 3F Privat Service Hotel og Restauration til lovforslag nr. 188 til Lov om integrationsuddannelse (IGU).

Vi har i 3F's branchegruppe Privat Service Hotel og Restauration med stor interesse gennemgået og drøftet det fremsatte lovforslag vedrørende integration af flygtninge på arbejdsmarkedet.

Vi forventer, at der i de brancher, vi repræsenterer, vil blive oprettet en lang række af disse praktikpladser.

Det drejer sig primært om hotel-og restaurationsbranchen, rengøringselskaber og kantiner.

Vi er selvfølgelig indstillet på aktivt at bidrage til, at disse aftaler mellem vore arbejdsgivere og flygtninge vil blive en positiv erfaring for begge parter i overensstemmelse med lovforslagets intentioner.

Det bliver en udfordrende opgave for vore mange lokale afdelinger at bidrage konstruktivt hertil.

Det er derfor vigtigt, at vi fra forbundets side er i stand til at vejlede vore afdelinger om lovens betydning i forhold til de konkrete aftaler, der indgås.

Vi fremsender derfor hermed en række spørgsmål til loven med henblik på at få den størst mulige afklaring af de i loven nævnte regler, hvor vi primært har fokuseret på praktikperioden hos vore arbejdsgivere.

Vi finder, at det er af meget afgørende betydning, at reglerne i praktikperioden er så klare og forståelige, at der ikke opstår unødvendige stridigheder lokalt om fortolkningen. Det vil være en klar fordel for den arbejdsgiver, der påtager sig opgaven, at han forud er bekendt med lovens regler, således at han ikke efterfølgende uforvarende løber ind i diverse stridigheder, der kun kan føre til negative holdninger til indgåelse af sådanne aftaler fremover.

Det må være en nødvendig del af lovens intention om at gøre indgåelse af aftaler så enkle og overskuelige som muligt for den arbejdsgiver, der påtager sig opgaven.

Vi står selvfølgelig til rådighed, hvis der er behov for at få uddybet spørgsmålene og skal på forhånd sige tak for svarene, som vi ser frem til at modtage, således at vi inden lovens ikrafttræden kan udarbejde den nødvendige vejledning til vore afdelinger.

Venlig hilsen

Tina Møller Madsen

Formand for 3F Privat Service Hotel og Restauration

Spørgsmål til Lovforslag nr. 188

Spørgsmål nr. 1:

Kan ministeren bekræfte, at der med henvisningen i § 9 til "de arbejdsvilkår fastsat i den relevante overenskomst på området" tænkes på indholdet af den relevante kollektive overenskomst, der er gældende for de fastansatte på virksomheden?

Spørgsmål nr. 2:

Kan ministeren bekræfte, at en IGU-ansat i en overenskomstdækket virksomhed vil være omfattet af de samme regler vedrørende feriefridage, som er gældende for de normalt ansatte på det relevante faglige område?

Spørgsmål nr. 3:

Kan ministeren bekræfte, at en IGU-ansat i en overenskomstdækket virksomhed vil være omfattet af de samme regler vedrørende tillæg for aften-, nat- og weekendarbejde, som er gældende for de normalt ansatte på det relevante faglige område?

Spørgsmål nr. 4:

Kan ministeren bekræfte, at en IGU-ansat i en overenskomstdækket virksomhed vil være omfattet af de samme regler vedrørende løn under sygdom, som er gældende for de normalt ansatte på det relevante faglige område?

Spørgsmål nr. 5:

Kan ministeren bekræfte, at IGU-ansatte i en overenskomstdækket virksomhed med undtagelse af EGU-lønsatsen er omfattet af helheden af de løn- og arbejdsvilkår, der fremgår af den relevante kollektive overenskomst for de normalt ansatte?

Spørgsmål nr. 6:

Kan ministeren bekræfte, at en overenskomstdækket virksomheds brud på gældende ansættelsesvilkår for en IGU-ansat i henhold til normalt gældende arbejdsretslige regler og retspraksis kan medføre idømmelse af bod i Arbejdsretten for overenskomstbrud?

Spørgsmål nr. 7:

Kan ministeren bekræfte, at IGU-ansatte på virksomheder med kollektiv overenskomst inden for LO-DA området er omfattet af de på virksomheden gældende regler for behandling af sager om usaglig opsigelse?

Spørgsmål nr. 8:

Kan ministeren oplyse hvilke ansættelsesvilkår i en virksomhed uden overenskomst, der - ud over EGU-lønsatser og opsigelsesvarsler - vil være gældende i praktikperioden for en IGU-ansat, hvis vedkommende er den eneste ansat?

Spørgsmål nr. 9:

Kan ministeren bekræfte, at 2. afsnit i lovforslagets bemærkning til § 9 skal forstås sådan, at uenighed mellem en IGU-ansat og en arbejdsgiver uden overenskomst om betydningen "af de sædvanligt gældende arbejdsvilkår på virksomheden" også kan afgøres af fagretslig vej?

Spørgsmål nr. 10:

Kan ministeren bekræfte, at i virksomheder med kollektiv overenskomst uden EGU-lønsatser skal henvisningen i § 9 til, at IGU-ansatte vil være" omfattet af de sædvanligt gældende arbejdsvilkår på virksomheden" forstås som en henvisning til helheden af de ansættelsesvilkår, der - bortset fra EGU-lønsatsen - er gældende i den relevante overenskomst i virksomheden ?

Spørgsmål nr. 11:

Kan ministeren bekræfte, at EGU-ansatte vil være omfattet af funktionærloven, hvis arbejdet i virksomheden henhører under lovens område?

Spørgsmål nr. 12:

Kan ministeren bekræfte, at EGU-ansatte i den samlede ansættelsesperiode på 2 år vil være omfattet af ferieloven?

Spørgsmål nr. 13:

Kan ministeren bekræfte, at medarbejdernes høringsret i henhold til § 9, stk. 2, alene har betydning i virksomheder med minimum 35 ansatte, medmindre der er en kollektiv overenskomst, der indeholder høringsregler, der ikke forudsætter 35 ansatte?

Spørgsmål nr. 14:

Kan ministeren bekræfte, at IGU-ansatte på linje med andre ansatte rent juridisk kan være omfattet af et forbunds strejkevarsel i en lovlig konflikt med henblik på en fornyelse af gældende overenskomst?

Spørgsmål nr. 15:

Kan ministeren bekræfte, at en arbejdsgiver, der er omfattet af et forbunds lovlige konflikt med henblik på opnåelse af en overenskomst, ikke kan erstatte strejkende medarbejdere med ansatte i henhold til lovforslaget om IGU?

Spørgsmål 16:

Kan ministeren bekræfte, at lovforslagets formål med praktikperioden ikke kan opfyldes i en eller flere af følgende situationer:

1. Den IGU-ansatte er den eneste beskæftigede i virksomheden
2. Den IGU-ansatte udfører alene-arbejde uden samarbejde eller berøring med andre kollegaer i virksomheden
3. Den IGU-ansatte arbejder i en virksomhed, hvor ingen andre kan tale dansk