

Stéttarfélagssfundur

Gott dagsverk á skilið góð laun.

Málefni	Félagsleg réttindi, lýðræði, borgaravitund
Þyngdarstig	Stig 4
Hópstærð	10–15
Tími	120 mínútur
Yfirlit	Þetta er sviðsettur fundur þar sem atvinnurekandi og starfsmenn semja um laun og kjör ásamt fulltrúum stéttarfélags. Meðal málefna sem fjallað er um: <ul style="list-style-type: none"> • Hlutverk stéttarféлага. • Kjarasamningar á vinnustað. • Réttindi starfsmanna.
Tengd réttindi	<ul style="list-style-type: none"> • Rétturinn til almennra kjarasamninga. • Rétturinn til að koma saman og stofna samtök, einkum til að stofna stéttarfélag. • Rétturinn til að vera ekki sagt upp starfi fyrirvaralaust.
Markmið	<ul style="list-style-type: none"> • Að gera sér grein fyrir hlutverki stéttarféлага. • Að efla færni til að taka lýðræðislegar ákvarðanir. • Að stuðla að þátttöku, samstöðu og ábyrgð.
Efniviður og aðstæður	<ul style="list-style-type: none"> • Eintök af dreifiblaði 1, „aðstæður“, eitt á mann. • Eintök af dreifiblaði 2, orðasafn yfir „nokkur atvinnutengd hugtök“, eitt á mann. • Barmmerki til að auðkenna þátttakendur (valfrjálst). • Pappír, mislitir merkipennar og pennar (valfrjálst). • Tvær stofur (æskilegt en valfrjálst).
Undirbúningur	<ul style="list-style-type: none"> • Kynntu þér verkefnið vel, einnig dreifiblöðin, til að geta leiðbeint þátttakendum. • Innréttaðu stofuna. Raðaðu fimm stólum í hring. Á þessum stólum eiga fulltrúar viðkomandi aðila og fundarstjórinn að sitja. Baka til skaltu raða upp stólum fyrir hina þátttakendurna.

Leiðbeiningar

1. Kynntu verkefnið. Skýrðu fyrir þátttakendum að sviðsetja eigi fund sem sóttur er af atvinnurekendum annars vegar og starfsmönnum og fulltrúum stéttarfélagsins hins vegar. Markmiðið er að semja um laun og kjör starfsmanna í kjarasamningum.
2. Til að koma þátttakendum í gang skaltu biðja þá að velja fyrirtækinu, sem þeir eiga að starfa í, nafn og starfssvið. Það má vera alvöruyrirtæki eða ímyndað, það má framleiða alvöruvörur eða ímyndaðar. Segðu þeim einnig að velja stéttarfélaginu nafn.

MÁLEFNI



FÉLAGSLEG RÉTTINDI



LÝÐRÆÐI



BORGARAVITUND

ÞYNGDARSTIG



STIG 4

HÓPSTÆRÐ



10–15

TÍMI



120 MÍNÚTUR

3. Skiptu þátttakendum í tvo hópa, í hlutfallinu tveir á móti einum. Í minni hópnum eru atvinnurekendurnir og í stærri hópnum starfsmennirnir og fulltrúar stéttarfélagssins.
4. Afhentu þátttakendum dreifiblaði 1, „aðstæður“, og dreifiblað 2, „nokkur atvinnutengd hugtök“. Þeir fá tíu mínútur til að kynna sér þessi gögn og síðan skaltu ganga úr skugga um að allir skilji um hvað málið snýst.
5. Gerðu stuttlega grein fyrir því hvernig fundurinn á að fara fram: Atvinnurekendurnir boða til fundarins og einn þeirra á að vera fundarstjóri. Þeir leggja fyrst fram tillögur sínar. Síðan koma fulltrúar stéttarfélagssins og starfsmanna með sínar tillögur. Að því loknu hefja samningsaðilar viðræður og reyna að komast að samkomulagi.
6. Segðu þátttakendum að þeir verði að setja ákveðnar fundarreglur, ætti t.d. að takmarka hve lengi hver og einn má tala þegar komið er að samningaviðræðunum – kannski í tvær mínútur í mesta lagi? Hve langan tíma á fundurinn að taka? Þeir þurfa að setja reglur um stutt fundarhlé til að fulltrúarnir geti ráðfært sig við umbjóðendur sína o.s.frv. Mega einhverjir aðrir taka til máls en fulltrúarnir?
7. Segðu nú hópnum tveimur að draga sig í hlé til að undirbúa sig (30 mínútur). Atvinnurekendur eiga að kjósa tvo fulltrúa og einhvern til að stjórna fundinum. Starfsmenn/stéttarfélag eiga að kjósa tvo fulltrúa. Báðir hóparnir eiga síðan að:
 - Útfæra nýjar tillögur fyrir fundinn.
 - Ákveða hve mikið samningavald fulltrúarnir skuli hafa
 - Hvert lágmarkið er, þ.e.a.s. lélegasta tilboð og samkomulag sem hægt er að fallast á
8. Þegar hóparnir eru tilbúnir skaltu bjóða fulltrúum þeirra að sitja á stólunum í innri hringnum og hinum að vera baka til. Segðu fundarstjóra að setja fundinn.
9. Að fundi loknum skaltu gefa þátttakendum stutt hlé áður en hafist er handa við samantekt og mat.

Samantekt og mat

Fyrst ætti að ræða stuttlega um hvað þátttakendum þótti um verkefnið og síðan um það sem fram fór og hvað þeir töldu sig læra af því.

- Hvernig gekk samstarfið innan hópanna þegar upphaflegu tillögurnar voru ákveðnar? Gekk það vel eða illa?
- Höfðu hóparnir eigin hagsmuni í huga eða heildarhagsmuni fyrirtækisins þegar upphaflegu tillögurnar voru mótaðar?
- Mótuðu hóparnir með sér einhverja samningatækni?
- Hvernig gekk fundurinn? Gátu allir sem vildu lagt eitthvað til málanna?
- Komust samningsaðilar að viðunandi samkomulagi?
- Rétturinn til að vera í stéttarfélagi er viðurkenndur sem mannréttindi. Hve mikilvægur er sá réttur? Hverjar væru afleiðingarnar ef sá réttur væri ekki fyrir hendi?
- Hve mikið vita þátttakendur um stéttarfélög, hvað þau í raun og veru standa fyrir og gera?
- Hve öflug eru stéttarfélögin í heimalandi þínu? Hvað með atvinnurekendur, eru einnig til samtök atvinnurekenda?
- Er einhver af þátttakendunum í stéttarfélagi? Hvers vegna? Hverjir eru kostir þess og gallar?

Lykildagsetning

I. maí
Verkalýðsdagurinn

Ábendingar til leiðbeinanda

Áður en tekið er til við þetta verkefni er ráðlegt að hafa í huga skoðanir og almenn viðhorf til stéttarféлага í landinu. Í gömlu austantjaldslöndunum gæti til dæmis ríkt andstaða gegn verkefni af þessu tagi vegna þess að þar var áður fyrr litið á stéttarfélög sem eins konar „skóla í kommúnisma“. Við slíkar aðstæður gæti leiðbeinandinn byrjað á því að kanna hvaða hugmyndir og staðalmyndir þátttakendur hafa um stéttarfélög. Einnig mætti benda þátttakendum á að afla sér upplýsinga hjá stéttarfélögum og kanna einnig á annan hátt hvernig atvinnumálum er háttað þar sem þeir búa. Einnig má benda á mikilvægi þess að stéttarfélög gæti réttar hins vinnandi manns, burtséð frá því hvers konar stjórnmalakerfi þau tengjast.

Einnig kann að vera að leiðbeina þurfi nánar um samningaferlið, eftir því hver hópurinn er; benda ef til vill þátttakendum á hvað hafa megi í huga þegar þeir móta afstöðu sína og tillögur, til dæmis:

- Gætu starfsmenn sætt sig við að fórna eigin launahækkunum til að allir héldu vinnunni?
- Hvaða hópi starfsmanna ætti að segja upp ef til uppsagna kæmi?
- Er tillagan raunhæf? Stæði fyrirtækið undir þeim kostnaði sem af tillögunum hlytist?

Leyfa skal fundinum og samningaviðræðunum að hafa sinn gang! Ef fram kemur í umræðum að starfsmenn og stéttarfélag hafi í huga að fylgja kröfum sínum eftir með verkfallshótun ætti að láta þá fá blað og penna til að búa til veggspjöld fyrir verkfallsverði. Ef atvinnurekendur ætla sér að útiloka starfsmenn frá vinnu, þ.e. setja á þá verkban, skal sjá til þess að starfsmennirnir geti farið inn í annað herbergi!

Í flestum löndum Evrópu eru til lög um kjarasamninga. Finna mætti slík lög og ljósrita nokkrar mikilvægar lagagreinar til að verkefnið nýtist þátttakendum sem best.

Tilbrigði

Umræður um réttindi gætu einnig farið fram á fundi í skólanum þar sem leysa þarf ágreining við „erfiðan“ nemandan. Á fundinum gætu farið fram umræður milli nemandans og foreldra hans annars vegar, og skólastjóra og fulltrúa foreldrafélags hins vegar.

Tillögur um framhald

Hægt væri að bjóða fulltrúa stéttarfélags að koma og halda erindi. Símanúmer allra stéttarféлага eru í símaskránni. Stéttarfélög eru yfirleitt fús til að veita ungu fólki liðsinni og það væri því tilvalið að nýta þennan möguleika.

Ef þátttakendur hafa gaman af að skiptast á skoðunum er bent á verkefnið „Hvað finnst ykkur?“, á bls. 125, þar sem þeir þurfa að verja skoðanir sínar á ýmsum mannréttindamálum.

Aðgerðir

Þátttakendur gætu unnið að verkefni í samstarfi við stéttarfélag til að efla vitund sína um stéttarfélög.

Nánari upplýsingar

Finna má fróðleik um æskulýðs- og stéttarfélög í itarefninu um félagsleg réttindi á bls. 386.

Athugið: Þetta verkefni var þróað í samvinnu við GMO Trade Union í Bretlandi, European Trade Union College (ETUCO) og Association for European Training of Workers on the Impact of New Technology (AFETT).

EFNI TIL DREIFINGAR

Aðstæður

Hér fer fram vinnustaðarfundur þar sem starfsmenn, atvinnurekendur og fulltrúar stéttarfélags eru að gefast upp við að komast að samkomulagi um launakröfur.

Starfsemi verksmiðjunnar er í gangi allan sólarhringinn, alla 365 daga ársins. Starfsmenn eru um þúsund talsins, allt frá framleiðsludeild til yfirstjórnar. Allir starfsmennirnir eru í stéttarfélagi.

Fyrirtækið á í fjárhagserfiðleikum en þó er ekki um gjaldprot að ræða. Hagnaður þess hefur verið mikill en dróst saman síðastliðið ár þar sem viðkomandi framleiðslugrein er á niðurleið. Á undanförunum þremur árum hefur raunvirði launa dregist saman um 3% og starfsmönnum hefur fækkað um 10%.

Starfsmenn krefjast launahækkunar í samræmi við hækkanir í öðrum atvinnugreinum.

Stjórnendurnir hafa gefið í skyn að fækka verði starfsmönnum til að hægt sé að hækka launin. Tillaga þeirra er:

- 4% hækkun almennra launa á tólf mánaða tímabili í einstaklingsbundnum samningum (verðbólga er sem stendur 2% á ári)
- Greitt verði samkvæmt vinnustundafjölda á ári, en ekki fjölda stunda á dag/viku, og yfirvinna lögð niður
- Starfsmönnum verði sagt upp (10% starfsmanna sagt upp – fyrst og fremst þeim sem eru í hlutastarfi, eða hafa verið ráðnir í tímabundin störf, og lærlingum – samkvæmt reglunni „síðastur inn, fyrstur út“) og einhverjir hætta sjálfviljugir

Tillögum stjórnenda var hafnað á aðalfundi starfsmanna því að þeir óttuðust að þeir yrðu mun verr settir en ella ef þær yrðu samþykktar (sem stendur byggjast laun 40% starfsmanna að stórum hluta á yfirvinnu). Stéttarfélagið og starfsmennirnir gerðu gagntilboð:

- 9% launahækkun á tveimur árum
- Yfirvinna og bónusgreiðslur verði óbreyttar
- Fjöldi starfsmanna verði óbreyttur og þeim starfsmönnum sem missa vinnuna bjóðist endurmenntun á kostnað fyrirtækisins
- Verði ekki komið til móts við þessar kröfur fari starfsmenn í verkfalli

Stjórnendur höfnuðu gagntilboðinu og sögðu að tillögur stéttarfélagsins og starfsmannanna leystu ekki þann vanda sem fyrirtækið stæði frammi fyrir.

Samningaviðræður hafa nú staðið í tvo mánuði.

Fyrirtækið hefur þá reglu að hafi samkomulagi ekki verið náð innan tveggja mánaða skuli boða alla viðkomandi aðila til sérstaks fundar. Og það er sá fundur sem verkefnið hefst með. Báðir aðilar eiga að leggja fram nýtt tilboð sem felur í sér raunhæfar líkur á að komist verði að gagnkvæmu samkomulagi.

Alls eiga fimm aðilar að sitja við samningaborðið: Tveir fulltrúar stjórnenda, einn fundarstjóri (tilnefndur af atvinnurekendum) og tveir fulltrúar stéttarfélagsins. Þar sem þetta er sérstakur aðalfundur er öllum starfsmönnum boðið að vera viðstaddir.

Nokkur atvinnutengd hugtök

Almennir kjarasamningar: Þetta er samningaferli þar sem atvinnurekendur og fulltrúar starfsmanna reyna í sameiningu að komast að samkomulagi um málefni, svo sem laun og starfskjör.

Verkbann: Verkbann er ein öflugasta leið atvinnurekenda til að sýna vald sitt. Atvinnurekandi neitar að hleypa starfsmönnum inn á vinnustað sinn, þ.e. læsir þá bókstaflega úti til að reyna að þvinga þá til að samþykkja kröfur stjórnenda.

Atvinnumissir: Starfsmenn missa atvinnu sína þegar atvinnurekandi ákveður að leggja niður starfsemi og þeim er því sagt upp. Starfsmenn geta átt rétt á greiðslum vegna uppsagna.

Biðlaun: Ef föstum starfsmanni er sagt upp af ósanngjörnum ástæðum eða vegna endurskipulagningar í fyrirtækinu á hann rétt á skaðabótum sem kallast biðlaun. Biðlaunin eru oftast reiknuð út frá þeim launum sem starfsmaðurinn fékk og miðast t.d. við einnar viku laun fyrir hvert starfsár.

Verkfall: Rétturinn til að fara í verkfall er meðal grundvallarmannréttinda og litið er á hann sem nauðsynlegan þátt í almennum kjarasamningum og sem tæki til að draga úr hefðbundnu ójafnræði milli atvinnurekenda og launþega. Í verkfalli neita starfsmenn að vinna eða hindra að starfsemi geti farið fram. Starfsmenn geta ekki farið í verkfall þegar þeim sýnist! Tiltækin skilyrði verða að vera fyrir hendi sem venjulega er kveðið á um í lögum og þau eru mismunandi eftir löndum.

Stéttarfélag: Stéttarfélag er félag sem gætir hagsmuna starfsmanna, þar með talið launa- og starfsskilyrða. Stéttarfélagið er yfirleitt fulltrúi starfsmanna í samningum við atvinnurekendur. Víða um lönd mynda stéttarfélög bandalög.