

Jaotusmaterjal

1. jaotusmaterjal. Olukorra kirjeldus

Ettevõttes toimub tööandjate ning töötajate ja ametiühingu esindajate kohtumine. Poolte palgaläbirääkimised on ummikusse jooksnud.

Tehas töötab 24 tundi päevas ja 365 päeva aastas. Koos kõigi tööliste ja juhtkonna liikmetega on seal kokku tuhat töötajat. Kõik töölised kuuluvad ametiühingusse.

Ettevõtte on praegu rahalistes ja majanduslikes raskustes, kuid otsest pankrotiohtu ei ole. Teenitakse küll suhteliselt suurt kasumit, kuid see on viimase aasta jooksul vähenenud, kuna kogu tegevusala mõjutab majanduslangus. Viimase kolme aastaga on reaalpalk langenud 3% võrra ja töötajate arvu on vähendatud 10%.

Töölised nõuavad palgatõusu, mis vastaks muude tööstusharude palgakasvule.

Juhtkond on teada andnud, et palkade tõstmiseks tuleb osa töökohti koondada. Nende ettepanek oli järgmine:

- töötajate põhipalka tõstetakse 12 kuu jooksul 4% (inflatsioon on 2% aastas);
- tasu arvestatakse aasta töötundide, mitte päevas või nädalas töötatud tundide põhjal ning ületunnitööd enam ei kasutata;
- koondamiste ja vabatahtliku töölt lahkumise abil vähendatakse töötajate arvu 10% võrra, peamiselt osaaajaga töötajate, ajutiste töökohtade ja praktikandikohtade arvelt, lähtudes põhimõttest, et viimasena tööle võetud töötajad vabastatakse esimesena.

Töötajate üldkoosolek lükkas juhtkonna ettepaneku tagasi, kuna neile tundus, et nende olukord halveneks selle tagajärjel tunduvalt (praegu moodustab ületunnitöö eest makstav tasu 40% töötajate jaoks olulise osa palgast).

Ametiühing ja töötajad tegid juhtkonnale vastuettepaneku:

- suurendada töötasu kahe aasta jooksul 9% võrra;
- säilitada praegune ületunnitöö tasustamise ja preemiate maksmise kord;
- praegust töötajate arvu ei vähendata ning mõne ametikoha koondamise korral võimaldab ettevõtte omal kulul töötajale ümberõpet;
- kui nõudmisi ei rahuldata, alustatakse streiki.

Juhtkond ei nõustunud vastuettepanekuga, väites, et ametiühingu ja töövõtjate soovidele vastutulek ei lahendaks ettevõtte ees seisvaid probleeme.

Läbirääkimised on nüüdseks kestnud kaks kuud.

Ettevõtte töökorralduse eeskirjades sätestatakse, et kui kahe kuu jooksul kokkuleppele ei jõuta, korraldatakse kõigi poolte osavõtul erakorraline üldkoosolek. Seda kohtumist tulebki nüüd imiteerida. Mõlemad pooled peavad koostama uue realistliku ettepaneku, mis võimaldaks jõuda vastastikku vastuvõetava kokkuleppeni.

Läbirääkimislaua ümber peaks olema kokku viis inimest: kaks juhtkonna esindajat, koosoleku juhataja (tööandjate poolt määratud) ja kaks ametiühingu esindajat. Kuna tegemist on erakorralise üldkoosolekuga, võivad kohal viibida kõik töötajad.

2. jaotusmaterjal. Tööeluga seotud terminite lühisõnastik

Kollektiivläbirääkimised	Tööandjate ja töövõtjate esindajate läbirääkimised, kus püütakse sõlmida kokkuleppeid ja lahendada probleeme, näiteks seoses palkade ja töötingimustega.
Töösulg	Üks tööandja käsutuses olevaid radikaalsemaid võimalusi enese kehtestamiseks. Tööandja keeldub töötajaid nende töökohta sisse laskmast, et sundida neid juhtkonna nõudmisi vastu võtma.
Koondamine	Koondamine tähendab töötajate töölt vabastamist põhjusel, et tööandja otsustab vastavad töökohad kaotada. Töötajatel võib olla õigus saada koondamishüvitist.
Lahkumistoetus	Kui tähtajatu töölepinguga töötaja vabastatakse töölt alusetult või seoses ettevõtte ümberstruktureerimisega, on tal õigus saada hüvitist ehk lahkumistoetust. Lahkumistoetuse suurus on sageli seotud töötaja palgaga, näiteks ühe nädala palgaga võrduv summa iga töötatud aasta eest.
Streik	Streigiõigus on põhiline sotsiaalne inimõigus, mis on vajalik edukate kollektiivläbirääkimiste pidamiseks ning tööandjate tugevama positsiooni tasakaalustamiseks tööandjate ja töövõtjate suhetes. Streigi korral keelduvad töötajad töötamast või korraldavad töötakistusi. Streigi korraldamiseks ei piisa sellest, et töötajatel lihtsalt tuli selline mõte. Streikimiseks peavad olema täidetud teatud tingimused, mis on tavaliselt määratud seadustega ja on eri riikides erinevad.
Ametiühing	Ametiühing on töötajate huvide kaitsmiseks, sealhulgas õiglase töötasu ja töötingimuste tagamiseks moodustatud ühendus. Tavaliselt esindavad ametiühingud töötajaid läbirääkimistel tööandjatega. Paljudes riikides on ametiühingud koondunud liitudesse.