

Kjaramál

Kjaramál

Ársfundur Starfsgreinasambands Íslands ályktar að sjálfvirk hækkun íbúðarlána vegna verðtrygginga geri þau ill aðgöngu og þess valdandi að greiðslubyrði þeirra vex umfram það sem greiðslugeta almenns launafólks þolir. Því skorar fundurinn á stjórnvöld að beita sér fyrir því að verðtrygging íbúðarlána frá Íbúðalánasjóði verði lögð niður.

Hóflegir vextir fyrir slík lán gæti verið sömu vextir og flestar nágrannaþjóðir okkar hafa á húsnæðislánum.

Kjaramál

Ársfundur Starfsgreinasambands Íslands ályktar að þrátt fyrir fullyrðingar stjórnvalda um almenna velmegun í landinu vanti verulega á að svo sé.

Skattar á almennu launafólki eru langt umfram það sem ætti að vera, enda hafa stjórnvöld árum saman svikist um að efna loforð sín frá árinu 1988 um hækkun skattleysismarka. Hefðu þau staðið við þau loforð væru almenn skattleysismörk um 21 þús. krónum hærrí en þau eru nú. Þessar vanefndir hafa sett fjármál þúsunda heimila í uppnám og valdið gjaldþroti margra þeirra.

Nýleg aðgerð stjórnvalda, að hækka verulega skattleysismörk hátekjuskatts, kom einungis hátekjufólki til góða en ekki meginþorra launafólks. Raunhæf lagfæring á erfiðri fjárhagsstöðu alls almennings og eitt af því sem gæti bjargað fjárhag margra alþýðuheimila er að hækka almenn skattleysismörk og láta þau síðan fylgja launaþróun í landinu.

Ársfundurinn skorar á ríkisstjórnina að hætta að hygla eingöngu hátekjufólki með skattaíviljunum og beita sér heldur fyrir bættum hag alls almennings í landinu og hækka skattleysismörk í 90 þús. krónur og láta þau síðan fylgja launaþróun í landinu.

Kjaramál

Ársfundur Starfsgreinasambands Íslands skorar á ríkisstjórnina að fullgilda sem fyrst samþykkt nr. 158 frá Alþjóðavinnumálastofnuninni, sem tryggir launafólki lágmarks mannréttindi við uppsagnir úr starfi, en slík ákvæði vantar í íslenska löggjöf. Eins og nú háttar málum er hægt að segja starfsmanni upp starfi án þess að tilgreina neina ástæðu þó eftir sé leitað.

Uppsagnarfrestur og endurráðning.

Það sem samþykkt nr. 158 frá Alþjóðavinnuáráðinu felur m.a í sér er:

Í fyrsta lagi:

Atvinnurekandi skal ekki segja starfsmanni upp starfi nema til þess sé gild ástæða í sambandi við hæfni eða hegðun starfsmanns, eða uppsögnin sé sannanlega byggð á rekstrarlegum ástæðum fyrirtækisins, stofnunarinnar eða þjónustunnar.

Í öðru lagi:

Eftirtalin atriði eru meðal þeirra sem **ekki** teljast gildar ástæður til uppsagnar:

- a. aðild að stéttarfélagi eða þátttaka í starfsemi stéttarfélags utan vinnutíma, eða í vinnutíma með samþykki atvinnurekanda;
- b. að leita eftir því að gegna trúnaðarstarfi sem trúnaðarmaður launafólks eða starfa eða hafa starfað sem slíkur;
- c. að hafa borið fram kæru eða tekið þátt í málsókn gegn atvinnurekanda sem felur í sér ásökun um meint brot á lögum, reglugerðum eða kjarasamningi eða að hafa leitað aðstoðar hlutaðeigandi stjórnvalds;
- d. kynþáttur, hörundslitur, kynferði, hjúskaparstétt, fjölskylduábyrgð, þungun, trúar- brögð, stjórnmalaskoðun, þjóðernislegur eða félagslegur uppruni;
- e. fjarvist frá vinnu í fæðingarorlofi;
- f. aldur starfsmanns;
- g. fjarvist frá starfi um stundarsakir vegna veikinda eða slysa.

Í þriðja lagi:

Atvinnurekandi skal ávallt, með eins góðum fyrirvara og hægt er, upplýsa viðkomandi stéttar- félag og trúnaðarmann um ástæðu uppsagnar starfsmanns. Ef atvinnurekandi, einhverra hluta vegna, bregst þeirri skyldu sinni að upplýsa félagið og viðkomandi trúnaðarmann tímanlega um uppsögn starfsmanns þá telst uppsögnin ógild. Standi starfsmaður sig ekki í starfi að dómi atvinnurekanda, skal honum send tvö áminningarbréf þar sem fram komi þær aðfinnslur sem atvinnurekandinn telur sig hafa á hann og honum gefinn kostur á að bæta sig. Áður en starfsmanni er afhent uppsagnarbréf skal taka mál hans fyrir og honum gerð grein fyrir ástæðunni. Trúnaðarmaður skal í öllum tilfellum eiga rétt á að vera viðstaddur þegar slík mál eru rædd, ef viðkomandi starfsmaður óskar þess. Verði atvinnurekandi ekki við þeirri ósk telst áminning eða uppsögn ógild.

Atvinnurekandi skal ekki segja starfsmanni upp starfi vegna hegðunar hans eða afkasta án þess að honum sé fyrst gefinn kostur á að verja sig gegn þeim aðfinnslum sem fram eru bornar.

Í fjórða lagi:

Starfsmaður sem telur sér hafa verið sagt upp starfi með óréttmætum hætti skal, sér að kostnaðarlausu, eiga rétt á að leita umsagnar þriggja manna nefndar sem starfar á vegum samningsaðila. Nefndina skipa fulltrúi frá viðkomandi stéttarfélagi, fulltrúi frá atvinnurekanda og fulltrúi sem sýslumaður tilnefnir.

Umsögn nefndarinnar rýrir á engann hátt rétt starfsmanns til að leita til dómstóla með málið.

Telja má starfsmann hafa afsalað sér réttinum til áfrýjunar uppsagnar starfs til nefndarinnar ef hann hefur ekki hagnýtt sér þann rétt innan tveggja mánaða frá uppsögn.

Í fimmta lagi:

Sú nefnd, sem um getur í 4. grein, skal hafa umboð til þess að kanna þær ástæður til uppsagnar sem fram eru bornar og önnur atriði er málið varðar, til að geta skorið úr um réttmæti uppsagnar.

Til þess að koma í veg fyrir að sönnunarbyrði þess að uppsögn hafi verið óréttmæt hvíli eingöngu á starfsmanni, skal viðkomandi atvinnurekanda skylt að leggja fram ótvíræðar og gildar sannanir fyrir réttmæti uppsagnar.

Þegar um er að ræða uppsögn sem sögð er vera af rekstrarlegum ástæðum fyrirtækisins, stofnunarinnar eða þjónustunnar, skulu þeir aðilar sem um getur í 4. grein hafa umboð til þess að ákvarða hvort hún byggðist í raun og veru á uppgefnum ástæðum.

Í sjötta lagi

Þegar atvinnurekandi hefur í hyggju uppsagnir af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum skal hann:

- a) með góðum fyrirvara gefa viðkomandi stéttarfélagi og trúnaðarmanni viðeigandi upplýsingar, þar á meðal ástæður fyrirhugaðra uppsagna, fjölda starfsmanna, starfsheiti og á hvaða tímabili gert er ráð fyrir að uppsagnir fari fram;
- b) í samræmi við kjarasamning aðila gefa stéttarfélagi og viðkomandi trúnaðarmanni, svo fljótt sem unnt er, kost á viðræðum um ráðstafanir til þess að afstýra eða draga úr uppsögnum svo sem kostur er og um aðgerðir til þess að draga úr skaðlegum afleiðingum uppsagna á hlutaðeigandi starfsmenn, svo sem með því að finna þeim önnur störf.

Í sjöunda lagi:

Atvinnurekandi skal eins og unnt er leitast við að afstýra eða draga úr uppsögnum starfa af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum, án þess að skaða virka starfsemi fyrirtækisins, stofnunarinnar eða þjónustunnar, svo og draga úr skaðlegum afleiðingum slíkra uppsagna fyrir hlutaðeigandi starfsmann eða starfsmenn.

Þegar atvinnurekandi ætlar að segja upp starfsmönnum af efnahagslegum, tæknilegum, skipulagslegum eða svipuðum ástæðum, skal hann fara eftir reglum sem samningsaðilar hafa komið sér saman um, er taka bæði tillit til hagsmuna hans og starfsmanna.

Ályktun um málefni öryrkja

Ársfundur Starfsgreinasambands Íslands, vekur athygli á því að í hönd fer Evrópuár fatlaðra. Meginmarkmið þess er að auka lífsgæði fatlaðra og skila í þeim efnun árangri sem um munar.

Hér á landi er ástandið þannig að óhjákvæmilegt er að stjórnvöld grípi nú þegar til aðgerða og bæti öryrkjum þær miklu kostnaðarhækkanir sem þeir hafa orðið fyrir á undangengnum árum. Meðal þess sem hér um ræðir er stórukinn húsnæðiskostnaður, vaxandi sjúkrakostnaður af ýmsum toga, aukinn símakostnaður, niðurskurður á styrkjum til bifreiðakaupa og stórukin skattheimta af lífeyrisgreiðslum almannatrygginga.

Ársfundur Starfsgreinasambandsins skorar á ríkisstjórnina að koma nú þegar til móts við sanngjarnar kröfur öryrkja og hækka grunnlífeyri og tekjutryggingar þeirra til samræmis við þróun lágmarkslauna frá 1. janúar 1995. Þá verði létt af öryrkjum þeim viðbótarkostnaði sem þeir hafa orðið fyrir undanfarin ár og þeim færð til baka þau réttindi sem þeir áður nutu. Jafnframt verði gripið til raunhæfra aðgerða sem hafi það að markmiði að skila okkur Íslendingum fram á við í málefnum fatlaðra, eins og lög gera ráð fyrir.

