



Outsourcing a kolektivní vyjednávání

Restrukturalizace společnosti, jejíž běžnou součástí je i outsourcing (nákup služeb mimo podnik), je jedním z šesti námetů kolektivního vyjednávání, u nichž se EPSU zavázala, že pro ne během současného kongresu vyvine strategii (Usnesení kongresu na kolektivním vyjednávání, Stockholm, 2004). Důležitost problematiky outsourcingu zdůraznil seminář o kolektivním vyjednávání ve veřejných službách, který organizovaly společně EPSU a ETUCO (vzdělávací agentura Evropské odborové konfederace) v květnu 2004; tam byl outsourcing označen za hlavní překážku zachování mezd, pracovních podmínek a kolektivního vyjednávání.

Od té doby byl outsourcing a jeho dopad na kolektivní vyjednávání projednáván na konferenci o kolektivním vyjednávání v roce 2004, na třech schůzích stálého výboru veřejných služeb, stejně jako na nedávných schůzích místního a oblastního vedení a stálých výborů národních a evropských správních orgánů.

Outsourcing zahrnuje celou škálu činností, které nemusí být vždy známy, například: zadávání prací mimo podnik, najímání subdodavatelů, vysvětlování s odvoláním se na vnější příčiny nebo privatizace. Mezi služby, které jsou nejcasteji obstarávány formou outsourcingu, patří zejména úklid, stravování a ostraha, avšak může sem patřit i mnoho dalších činností, dokonce některé z těch, které jsou považovány za základní veřejné služby. Mezi mnoho dalších služeb, které jsou obstarávány formou outsourcingu, patří informační technologie, telefonní střediska služeb zákazníkům, mzdy, školení, údržba, účetnictví, doprava a fakturace.

Průzkum vykonaný pobočkami EPSU naznačuje, že v případě outsourcingu je možno ochránit práva na kolektivní smlouvy, mzdy a pracovní podmínky. Průzkum se zabýval 55 případy outsourcingu z devíti zemí – z Rakouska, České republiky, Dánska, Estonska, Finska, Německa, Norska, Slovenska a Švédska. Cílem průzkumu poboček EPSU nebylo obstarat další důkazy o tom, že outsourcing ohrožuje mzdy, pracovní podmínky a kolektivní smlouvy, ale zaměřit se na dobré příklady, které ukazují rozsah vlivu odborových organizací na důsledky outsourcingu.

Ve 44 případech z 55 byly odborové organizace o plánech na outsourcing informovány předem a jednání o mzdách, pracovních podmínkách a kolektivních smlouvách byla možná ve 42 případech. Bylo obtížnější dosáhnout záruk pracovních míst a mezd, avšak odborové organizace je dokázaly získat v 37 z 55 případů. V 38 případech pokračovalo zastoupení odborovými organizacemi, i když to v několika případech znamenalo, že pracovníci museli vstoupit do jiné odborové organizace. V praxi není jisté, zda vždy fungovala ochrana mezd a pracovních podmínek. Pouze 30 z 55 příkladů mohlo potvrdit, že mzdy a pracovní podmínky se od zahájení outsourcingu nezhoršily.

Průzkum jasně ukazuje, že odborové organizace v některých případech byly schopny ochránit mzdy, pracovní podmínky a práva na kolektivní vyjednávání. Výzvou pro EPSU je snaha o zajištění toho, aby tyto dobré praktiky byly v některých případech zaručeny v mnohem větší míře, a to napříč všemi sektory EPSU a ve všech zemích, ve kterých pobočky EPSU provozují svoji činnost.

Odborové organizace potřebují k tomu, aby mohly účinně odolávat outsourcingovým procesům nebo na ně mít významný vliv, znát plány zaměstnavatele co nejdříve, neboť pak



mohou proti nim rádně připravit kampan nebo předložit alternativní návrhy. Pokud zaměstnavatel trvá na plánovaném outsourcingu, pak odborové organizace potřebují vedet, které činnosti jím budou ovlivněny, jaký bude časový rozvrh a které outsourcingové firmy se budou účastnit.

Outsourcing předpokládá, že firma bude mít nadále smluvní vztah s poskytovatelem outsourcingových služeb. Odborové organizace původní společnosti pak mohou sehrát dozorčí úlohu a vyvíjet na společnost nátlak, aby se společnost obrátila na outsourcingovou firmu v případě, že nedodržela své závazky související s přeloženými zaměstnanci.

Měla by zde vždy existovat možnost převést tyto služby zpět do společnosti („insourcing“) v případě, že poskytovatel služeb nezaručuje náležitě služby nebo nedodržuje své závazky v souvislosti s právy pracovníku a jejich pracovními podmínkami.

Pomocí interních diskusí se EPSU snažila zjistit, zda by bylo možno tuto problematiku řešit pomocí koordinovaných kampaní. Původní doporučení v oblasti veřejných služeb navrhovalo ustanovit zásady, se kterými se budou pobočky koordinovane obracet na zaměstnavatele, obzvláště na ty mezinárodní s Evropskou radou zaměstnanců, kde by mohla EPSU prosadit pomocí společenského dialogu podobné požadavky, jako u organizace Eurelectric, která sdružuje poskytovatele elektrických služeb. Tyto zásady, navržené sekretariátem EPSU, jsou zacíleny na organizaci Eurelectric, a měly by přimět poskytovatele elektrických služeb k souhlasu s poskytováním určitých minimálních informací a konzultací, pokud budou uvažovat o outsourcingu.

Jednání uvnitř stálého výboru zduraznila, že odborové organizace si spolu s členstvím přejí také širší diskuse, které by zahrnovaly i kampan, v níž by evropští zaměstnavatelé mohli vyjádřit svůj nesouhlas. Navržené zásady budou předány všem pobočkám, které působí v sektoru elektrických služeb. Následující schůzce stálého výboru pro veřejné služby v květnu 2006 rozhodne, zda se budeme venovat problematice Eurelectric.

Z diskusí všech výboru je zřejmé, že outsourcing ovlivňuje všechny oblasti veřejných služeb, a že kampan, která by byla zaměřena na outsourcing, by mohla být námětem pro EPSU. Bez ohledu na dohody se evropskými zaměstnavateli je třeba zvážit její zaměření. Diskuse ve veřejných službách a ostatních stálých výborech ukázaly, že pokud se použít těchto zásad ukáže jako ne zrovna nejlepší způsob postupu, pak může stát za úvahu jiný přístup. Aby bylo možno v této diskusi pokročit, sekretariát připravil v souvislosti s outsourcingem a s kolektivním vyjednáváním seznam, který představuje první krok a námět pro diskusi:

Seznam související s outsourcingem

- Oznámení v předstihu – zaměstnavatelé musí v předstihu informovat odborové organizace o jakýchkoli plánech na outsourcing jakýchkoli služeb.
- Strategické rozhodnutí – zaměstnavatelé (at už veřejné organizace, veřejné služby či soukromé firmy) musí doložit, že outsourcing je v souladu s celkovou strategií a potvrdit, že se nejedná pouze o krátkodobé opatření na snížení nákladu.
- Žádný nadstav pracovníku – at už jsou důvody zaměstnavatelu jakékoli, odborové organizace potřebují včasné ujištění, že v důsledku outsourcingu nevznikne nadstav pracovníku – a úplné a rádné konzultace o možném přesunu pracovníku, nesouvisejícím s outsourcingem.
- Odborové organizace musí mít příležitost předložit k plánům na outsourcing alternativní návrhy.
- Pokud zaměstnavatelé trvají na svých plánech, musí souhlasit s vhodným časovým plánem úplných konzultací a vyjednáváním o outsourcingu.

- Zamestnavatel musí odborovým organizacím poskytnout co nejvíce informací o potenciálních poskytovatelích outsourcovaných služeb, aby je mohly odborové organizace vyhodnotit.
- Pozice potenciálních poskytovatelů outsourcovaných služeb musí být s ohledem na práva odborových organizací a kolektivní vyjednávání objasněna v nejranejším stadiu.
- Musí být poskytnuty záruky na zachování: kolektivních smluv, mezd a pracovních podmínek, důchodových příspěvků, školení, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovního rozvoje.
- Právo na návrat – zaměstnanci přeložení do společnosti poskytující outsourcované služby musí mít právo se během stanoveného období vrátit k původnímu zaměstnavateli.
- Nepřetržitý dohled – původní zaměstnavatel musí souhlasit s nepřetržitým dohledem nad zaměstnaneckými vztahy ve společnosti poskytující outsourcované služby a podávat o nich informace odborovým organizacím, stejně jako využít svoji pozici danou smlouvou k tomu, aby zajistil, že poskytovatel outsourcovaných služeb plní své závazky vztahující se k přeloženým pracovníkům.
- Jsou-li v důsledku outsourcingu pracovníci zastupováni jinou odborovou organizací, pak ani původní zaměstnavatel ani outsourcingová společnost nesmí bránit spolupráci mezi původní a novou odborovou organizací v souvislosti s ochranou zájmu outsourcovaných pracovníků.