



Gyakorlati Szabályok tervezete az erőforrás-kihelyezésre vonatkozóan

Az EURELECTRIC (The Union of the Electric Industry - Villamosipari Szövetség), EPSU (European Federation of Public Services Union – Közszolgálati Szakszervezetek Európai Szövetsége) és az EMCEF (European Mine Chemical and Energy Workers Federation – Bánya-, Energia- és Vegyipari Szakszervezetek Európai Szövetsége) támogatják a következő Gyakorlati Szabályokat az erőforrás-kihelyezésre vonatkozóan és ösztönzik tagszervezeteiket, hogy tartsák be a Szabályokat, amikor vállalati szinten foglalkoznak ezzel a kérdéssel.

Eroforrás-kihelyezésnek minősül bármely folyamat, melynek eredményeképpen egy tevékenység egy új vállalathoz kerül áthelyezésre, jelentse ez egy tevékenységnek egy másik vállalathoz való átszerződését vagy a vállalat egy részének csoportos kivándorlását különálló gazdasági entitásként.

A munkálatóknak már a legkorábbi stádiumban tájékoztatniuk kell a szakszervezeti/üzemi tanácsokat és értekezniük kell ezekkel, amennyiben bármelyik üzleti tevékenységének erőforrás-kihelyezését mérlegelik. Ugyanakkor biztosítaniuk kell a szakszervezeti/üzemi tanácsok számára az erőforrás-kihelyezéssel kapcsolatos, szakértők és egyéb tanácsadók által készített jelentések másolatait.

A munkálatóknak meg kell próbálniuk biztosítani, hogy az erőforrás-kihelyezés csakis egy hosszútávú stratégia részeként legyen tekinthető, hogy biztosítsa a folyamatos felvirágoztatását vagy túlélését és nem lehet egy rövidtávú taktika, amely a munkahelyek bezúntetésére és a bérek, munkakörülmények és a kollektív alkuhoz való jogok aláadására irányul.

A szakszervezeti/üzemi tanácsok elismerik, hogy bizonyos körülmények között az erőforrás-kihelyezés a munkálató hosszútávú túlélő és felvirágoztatási stratégiájának törvényes része, következésképpen munkajogi védelmi szempontból indokolható.

Egy erőforrás-kihelyezési tervet mérlegelő munkáltatóknak törekedniük kell arra, hogy javaslataiknak indítékairól már a legkorábbi stádiumban értekezzenek a szakszervezeti/üzemi tanácsokkal, belehelyezve ezt egy átfogó területi stratégia kontextusába.

A szakszervezeti/üzemi tanácsoknak meg kell adni egy lehetőséget, hogy kikérdezzék a vezetőséget a javaslatról és egyéb lehetséges alternatív stratégiákról. A munkáltatók biztosítják a szakszervezeti/üzemi tanácsok számára az erőforrás-kihelyezési javaslatra vonatkozó lényeges adatokat, beleértve azzal a vállalattal vagy azokkal a vállalatokkal kapcsolatos információkat, amelyek várhatóan elvállalják a kihelyezett erőforrás tevékenységét.

A szakszervezeti/üzemi tanácsoknak meg kell adni a lehetőséget független kutatás és felvilágosítás igénylésére, amennyiben erre szüksége van a javaslat kiértékelését kisegítendő.

Amennyiben a szakszervezeti/üzemi tanácsok úgy vélik, hogy az erőforrás-kihelyezés aláássa a munkajogi védelmet és a foglalkoztatási körülmények megromlásához vezet, a munkáltató jóhiszeműséggel tanácskozik majd egyéb alternatív javaslatokról.

Amennyiben a szakszervezeti/üzemi tanácsok egyetértenek abban, hogy az adott viszonyok között az erőforrás-kihelyezés egy indokolható eljárás mód, akkor meg kell állapodniuk a munkáltatóval egy későbbi tanácskozási időszakban az aktuális erőforrás-kihelyezési folyamatot illetően.

A munkáltató és a szakszervezeti/üzemi tanács megállapodnak egy időbeosztásban, amely elvezet az erőforrás-kihelyezéshez, és amely lehetővé teszi a megfelelő tanácskozást és feljogosítja a szakszervezeti/üzemi tanácsot, hogy összevesse különösen az érintett alkalmazottak folyó jogait és munkakörülményeit illetve jövőbeni jogait és munkakörülményeit, ahogyan azt a feltételezett szolgáltató vállalat vagy vállalatok közzé teszik.

A munkáltató és a szakszervezeti/üzemi tanács törekedni fognak, hogy biztosítsák, hogy az áthelyezendő munkások munkabiztonsága, bére és körülményei védelem alatt álljanak. Továbbá biztosítják, hogy az egészség- és biztonságpolitika, valamint az eljárás mód legalább annyira kedvezőek legyenek a szolgáltató vállalatnál, mint az eredeti munkáltatónál.

A legkevesebb, hogy a munkáltató biztosítja, hogy tartja magát bármely nemzeti vagy Európai törvényhez, amely irányítja az alkalmazottak áthelyezését, továbbá törekedni fog arra, hogy még többet tegyen a jogok és munkakörülmények védelme érdekében, különösképpen az áthelyezett alkalmazottak nyugdíj jogosultságára nézve, amennyiben ezekre kimondottan a törvény nem terjed ki.

Amennyiben az áthelyezést követően az áthelyezett munkásokat képviselő szakszervezeti/üzemi tanácsok kifogásolnák, hogy a szolgáltató vállalat elmulasztja betartani elkötelezettségeit, akkor ezeket az eredeti munkáltató és a szakszervezeti/üzemi tanács veheti át, ösztönözve a munkáltatót, hogy alkalmazza a szolgáltató vállalattal való szerződési

viszonyát az áthelyezett alkalmazottak jogainak és munkakörülményeinek védelme érdekében.

Az EPSU, EMCEF és EURELECTRIC megegyeznek egy eljárást valamint egy időbeosztást illetően, hogy felülvizsgálják és kiértékeljék ezen Gyakorlati Szabályok alkalmazását.

RP/Outsourcing/outsourcing code of practice.doc