



Kollektív tárgyalások

Eroforrás-kihelyezés és kollektív tárgyalások

A vállalati átalakítás – amelynek az erőforrás-kihelyezés az egyik legáltalánosabb eleme – egyike azon hat kollektív tárgyalási területnek, amelynek vonatkozásában az EPSU elkötelezte magát politika kialakítására a jelenlegi kongresszusi időszak alatt (kongresszusi határozat a kollektív tárgyalásokról, Stockholm, 2004). Az erőforrás-kihelyezés mint kérdéskör fontosságát kiemelte az EPSU és az Európai Szakszervezeti Kollégium által 2004 májusában a közüzemekben folyó kollektív tárgyalásokról tartott szeminárium, amely az erőforrás-kihelyezést a legfőbb kihívásként azonosította a fizetési és alkalmazási feltételek, valamint a kollektív szerződések fenntartása terén.

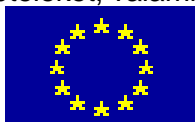
Azóta az erőforrás-kihelyezés és annak a kollektív tárgyalásokra gyakorolt hatása megvitatásra került a kollektív tárgyalásokról szóló 2004-es konferencián, a közüzemek állandó bizottságának három ülésén, valamint a helyi és regionális önkormányzatok, és a nemzeti és európai közigazgatási állandó bizottságok legutóbbi ülésein.

Az erőforrás-kihelyezés egy sor tevékenységet ölel fel, amelyek különböző elnevezések alatt ismertek: kiszervezés, alvállalkozásba adás, feladatok kiszervezése és privatizáció. Bár az erőforrás-kihelyezés szempontjából a takarítási, étkeztetési és biztonsági szolgáltatások a legérzékenyebb területek, sok más – köztük alapvető közszolgáltatásnak tekintett – tevékenység is fenyegetett. Az információtechnológia, a telefonos ügyfélszolgálatok, a bérelszámolás, a képzés, a karbantartás, a könyvelés, a szállítás és a számlázás is a sokféle kiszervezett tevékenység között van.

Az EPSU-tagszervezetek által végzett felmérés is mutatja, hogy kiszervezés esetében is lehetséges a kollektív tárgyalási jogok, valamint a fizetési és alkalmazási feltételek védelme. A felmérés 55 kiszervezési esetről nyújt információkat a következő kilenc országban – Ausztria, Cseh Köztársaság, Dánia, Észtország, Finnország, Németország, Norvégia, Szlovákia és Svédország. Ahelyett, hogy további bizonyítékokat gyűjtöttek volna arra vonatkozóan, hogy az erőforrás-kihelyezés milyen mértékben fenyegeti a fizetési és alkalmazási feltételeket, valamint a kollektív tárgyalásokat, az EPSU-tagszervezeteket arra kérték fel, hogy azon helyes gyakorlatok példáira összpontosítsanak, amelyek azt jelzik, hogy a szakszervezetek milyen mértékben tudták ellenőrzésük alatt tartani az erőforrás-kihelyezés hatásait.

Az 55 példából 44-ben a szakszervezeteket előre tájékoztatták az erőforrás-kihelyezési tervről, és 42 esetben lehetőség nyílt tárgyalásokra a munkahelyekről, valamint a fizetési és alkalmazási feltételekről. Nehezebb volt elérni garanciákat a munkahelyekre és fizetésekre vonatkozóan, de a szakszervezeteknek ez az 55 esetből 37-ben sikerült. 38 példában tovább folytatódott a szakszervezeti képviselőlet, bár néhány esetben ez azzal járt, hogy a dolgozók egy másik szakszervezetbe léptek át. A gyakorlatban nem volt egyértelmű, hogy mindig hatásos volt-e a munkabérek és alkalmazási feltételek védelme. Az 55 válaszból csak 30 tudta azt megerősíteni, hogy az erőforrás-kihelyezés óta nem romlottak a fizetési és alkalmazási feltételek.

A felmérés egyértelműen mutatja, hogy néhány esetben a szakszervezetek képesek voltak megvédeni a fizetési és alkalmazási feltételeket, valamint a tárgyalási jogokat. Az EPSU előtt



az a kihívás áll, hogy a néhány példában tapasztalt helyes gyakorlatot sokkal szélesebb körben lehessen garantálni minden EPSU-ágazatban és minden országban, amelyben EPSU-tagszervezet szerveződik.

Az eroforrás-kihelyezési folyamat hatékony kivédése vagy ellenőrzése érdekében a szakszervezeteknek a lehető legkorábban tudniuk kell a munkáltatók terveiről. Ekkor teljeskörűen megszervezhetik az eroforrás-kihelyezés ellen irányuló kampányt vagy helyettesítő javaslatokat tehetnek. Ha a munkáltató továbbra is fenntartja az eroforrás-kihelyezési tervét, a szakszervezeteknek tudniuk kell, hogy az mely tevékenységeket érint, annak menetrendjét és az érintett kiszervező vállalatokat.

Az eroforrás-kihelyezés magában foglalja, hogy a vállalatnak folyamatos szerződéses kapcsolata lesz a kihelyezett szolgáltatások nyújtójával. Ennélfogva az eredeti vállalat szakszervezete monitoring szerepet tölthet be, és nyomást gyakorolhat a vállalatra annak érdekében, hogy lépjen kapcsolatba a kiszervező vállalattal, amennyiben az nem teljesíti kötelezettségvállalásait az átvett alkalmazottak vonatkozásában.

Végül fenn kell állnia a lehetőségnek a szolgáltatás házon belülré történő visszatelepítésére („insourcing”), ha az új szolgáltató nem nyújt megfelelő szolgáltatást, vagy nem teljesíti kötelezettségvállalásait a dolgozók jogai és munkafeltételei vonatkozásában.

Az EPSU-n belül az eroforrás-kihelyezésről folyó vita megkísérelte annak értékelését, hogy lehetséges-e a kérdésről egy összehangolt kampány. A közüzemekben belül az eredeti javaslat egy gyakorlati szabályzat volt, amelynek alapján a tagszervezetek összehangolt alapon megkeresik a munkáltatókat, különösen az európai üzemi tanáccsal rendelkező multinacionális vállalatokat, illetve társadalmi párbeszédet keresztül, amennyiben az EPSU-nak módjában áll hasonló követeléseket eljuttatni a villamosenergia-ágazat munkáltatóinak szervezetéhez, az Eurelectric-hez. Az EPSU titkársága által megfogalmazott gyakorlati szabályzat elsődlegesen az Eurelectric-ot célozta meg, azért, hogy a villamosenergia-ipari munkáltatókat rábírja az eroforrás-kihelyezés tervezése során a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó minimumelőírások elfogadására.

A közüzemi állandó bizottságon belüli viták hangsúlyozták, hogy a szakszervezetek szélesebb párbeszédet akarnak a tagsággal, ami magában foglalna egy olyan kampányt is, amelyre az európai munkáltatók nemet mondanának, és fontos e kampányhoz a lehető legszélesebb körű támogatás megszerzése. A szabályzat tervezetét a villamosenergia-ágazatban szerveződő valamennyi tagszervezet megkapja. A közüzemi állandó bizottság következő, 2006 májusi ülése fog majd dönteni arról, hogy az Eurelectric ügyét felvessék-e.

Minden bizottsági vitából egyértelmű, hogy az eroforrás-kihelyezés minden közszolgáltatást érint, és az EPSU egészét foglalkoztatja az eroforrás-kihelyezést kezelő kampány. Ebben az esetben meg kell majd fontolni a lényegét – hogy legyenek-e európai megállapodások a munkáltatókkal vagy sem. Idközben a közüzemi és más állandó bizottságokban zajló viták jelezték, hogy ha a szabályzat használata nem bizonyul a legjobb előrevezető útnak, érdemes lehet megvizsgálni egy eltérő megközelítést is. E vita továbbvitelére a titkárság – első lépésként és vitaindítóként – felállította ezt az ellenőrző listát az eroforrás-kihelyezés és a kollektív tárgyalások vonatkozásában.

Ellenőrző lista az eroforrás-kihelyezésre

- Elosztott bejelentés – a munkáltatóknak előre tájékoztatniuk kell a szakszervezeteket bármely szolgáltatás kiszervezésére vonatkozó terveikről

- ❑ Stratégiai döntés – a munkáltatóknak (legyenek azok hatóságok, közüzemek vagy magántársaságok) igazolniuk kell, hogy az erőforrás-kihelyezés egy általános stratégia része, és meg kell erősíteniük, hogy nem egy rövidtávú költségmegtakarítási intézkedésről van szó
- ❑ Nincs létszámleépítés – a munkáltató indokaitól függetlenül a szakszervezeteknek már a korai szakaszban garanciát kell kapniuk arra, hogy nem lesznek létszámleépítések –, valamint teljeskörű és megfelelő konzultáció a kiszervezés eredményeként átvételre nem kerülő dolgozók átcsoportosításáról
- ❑ A szakszervezeteknek lehetőséget kell kapniuk a kiszervezési tervekkel szemben helyettesítő javaslatok előterjesztésére
- ❑ Ha a munkáltató kitart a kiszervezési terv mellett, a szakszervezetekkel meg kell állapodnia a kiszervezés folyamatáról folytatandó teljeskörű konzultáció és tárgyalások menetrendjéről
- ❑ A munkáltatónak a lehető legtöbb információt kell nyújtania a szakszervezetek számára a lehetséges kiszervezőkről, mivel a szakszervezeteknek azokat értékelniük kell
- ❑ A legkorábbi szakaszban tisztázni kell a kiszervező vállalat álláspontját a szakszervezeti jogok és a kollektív szerződések elismeréséről
- ❑ Ezt követően garanciák szükségesek a következők fenntartására: kollektív szerződések, fizetési és alkalmazási feltételek, nyugdíjak, képzés, egészség és biztonság és munkahelyi elömenetel
- ❑ A visszatérés joga – a kiszervezőhöz átirányított alkalmazottaknak lehetőséget kell adni az eredeti munkáltatóhoz meghatározott időn belül történő visszatérésre
- ❑ Folytatólagos nyomkövetés – az eredeti munkáltatónak vállalnia kell a foglalkoztatási viszonyok ellenőrzését a kiszervező vállalatnál, és információkat kell nyújtania a szakszervezetek számára, valamint szerződéses helyzetét annak biztosítására kell használnia, hogy a kiszervező teljesítse kötelezettségvállalásait az átvett alkalmazottak irányában
- ❑ Amennyiben a kiszervezés azt jelenti, hogy az alkalmazottakat egy új szakszervezet képviseli, sem az eredeti munkáltató, sem a kiszervező vállalat nem gátolhatja a régi és új szakszervezet együttes munkáját a kiszervezett dolgozók érdekeinek védelmében.