

Szervezési alapok az Európai Üzemi Tanácsok számára

Ajánlások az európai üzemi tanácsok/SE koordinátoroknak és a munkavállalók képviselőinek

Brüsszel, 2022. január



Bevezetés

A szerveződés kulcsfontosságú a szakszervezetek hatalmának kiépítéséhez. Az erősebb szakszervezetek képesek jobb kollektív szerződésekről tárgyalni, javítani a béreket és a munkakörülményeket, biztosítani a biztonságos és egészséges munkahelyet, és megoldani a felmerülő problémákat, ezáltal szolidaritást építeni a munkavállalók között.

Az IndustriAll Europe ágazataiban a multinacionális vállalatok dominálnak. Arra bátorítjuk tagszervezeteinket, hogy az egyes országokban a saját ágazati tagságukra összpontosítsanak, de emellett építsenek partnerségeket a munkavállalók szervezésére összehangolt transznacionális akciók révén.

Az Európai Üzemi Tanácsok (EÜT-k) hasznos szerepet játszhatnak e partnerségek kiépítésében. Bár nem szakszervezeti szervként, hanem inkább a transznacionális ügyek széles körével kapcsolatos tájékoztatás és konzultáció eszközeként jöttek létre, egyértelmű, hogy a szakszervezetek döntő szerepet játszanak az európai üzemi tanácsok létrehozásában és működésében. Ez teszi őket ideális eszközzé a határokon átnyúló szakszervezeti hálózatok kiépítéséhez és a stratégiai együttműködés fejlesztéséhez, beleértve a szerveződést is.

A szervezési tevékenységet a szakszervezetek vezetik nemzeti, regionális és helyi szinten. Mindazonáltal szeretnénk motiválni az industriAll Europe ágazataiban működő több mint 600 európai üzemi tanácsot arra, hogy támogassák a szakszervezeteket a nem szakszervezeti alapon működő telephelyek szervezésében és a gyengén szakszervezeti alapon működő telephelyek szervezeti sűrűségének növelésében. Az erősebb helyi szakszervezeti bázis kétségtelenül hozzájárul az eüt hatékonyabb működéséhez, és a multinacionális csoporton belül minden szinten értelmesebb tájékoztatási és konzultációs folyamatokat eredményez.

Ezekkel az ajánlásokkal az industriAll Europe néhány ötletet kíván nyújtani, és segíteni kívánja az európai üzemi tanácsokat abban, hogy meghatározzák a szervezési akciókban betöltött támogató szerepüket. Nyilvánvaló, hogy nem létezik "mindenre egyforma" javaslat minden EÜT számára. Egy dolgot azonban világossá kell tenni: az európai üzemi tanácsoknak, és különösen az európai üzemi tanácsok szakszervezeti tagjainak el kell gondolkodniuk azon, hogyan növelhetnék a szakszervezeti tagságot vállalataikban Európa-szerte.

Ez nem egy önálló dokumentum, hanem az industriAll Europe szervezési programjának (amely [online több nyelven elérhető](#)) végrehajtásához való hozzájárulásként kell tekinteni.

Ezeket az ajánlásokat az industriAll Europe tagszervezeteivel, köztük a Vállalatpolitikai Bizottság tagjaival és az Építőipari Szakszervezetek Munkacsoportjának tagjaival közösen dolgoztuk ki. Szeretnénk köszönetet mondani mindenkinek a hozzájárulásáért, és különösen minden szakszervezeti kollégának, aki részt vesz a szakszervezeti erő építésének alapvető munkájában Európa-szerte. Mindannyiunknak szerepet kell játszanunk abban, hogy ez egy sikertörténet legyen, és remélem, hogy az európai üzemi tanácsok ezeket az ajánlásokat felhasználják majd arra, hogy megbeszéléseket kezdeményezzenek arról, hogy milyen szerepet játszhatnak a munkavállalók érdekében vállalataikban és ellátási láncokban.

Luc Triangle

Az industriAll Európai
Szakszervezet főtitkára

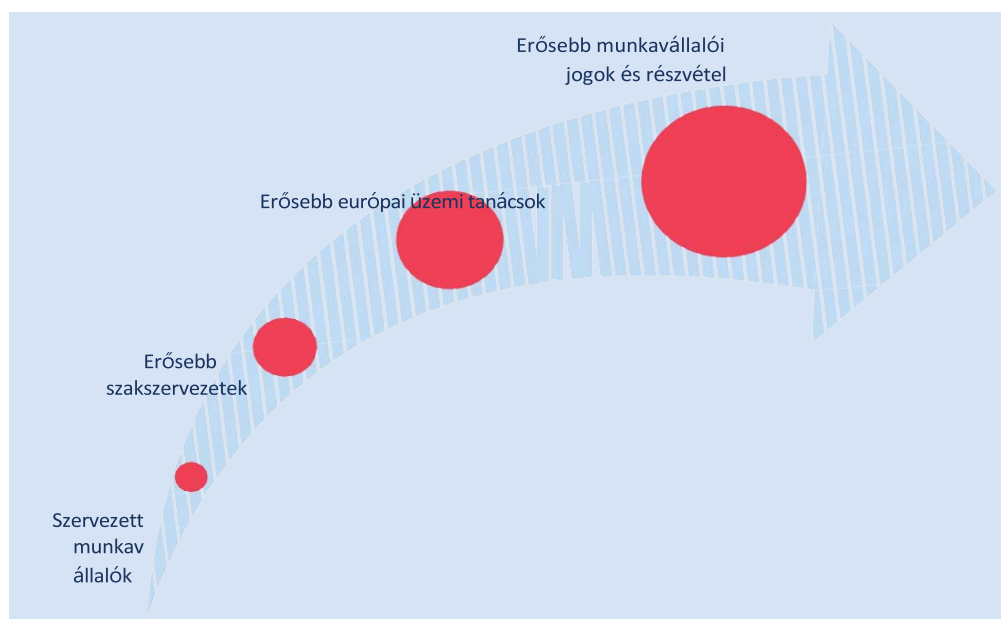
1. Milyen előnyökkel jár a szerveződés?

Az IndustriAll Europe szerveződési programja ismerteti a vállalati szintű szerveződések előnyeit:

- **A szerveződés felhatalmazást jelent:** Több tag toborzása és megtartása segít a munkavállalók hatalmának kiépítésében és mozgósításában. A tagság nagyobb mértékű bevonása nagyobb elkötelezettséget és a szakszervezet iránti elkötelezettség érzését jelenti.
- **A szerveződés jobb megállapodásokat jelent:** A több aktív tag nagyobb erőt jelent, és jobb kollektív szerződéseket, tisztességes béreket, valamint egészséges és biztonságos munkakörülményeket eredményez.
- **A szerveződés nagyobb befolyást jelent:** A kollektív hatalom erős szakszervezetek és tárgyalások révén történő kiépítése a munkavállalók jogainak egyetlen hatékony védelme.
- **A szerveződés mindenhol működik:** A szerveződés és a mozgósítás a nemzeti kontextustól, a jogi kerettől, az ágazattól vagy a szakszervezeti kultúrától függetlenül működik.

Mind a szakszervezetek, mind az Európai Üzemi Tanácsok hatalmi bázisa az általuk képviselt munkavállalók. Az elkötelezett és egyesült munkavállalók generációk során olyan jogokat vívtak ki, amelyeket ma már nemzetközi ILO-egyezmények, európai irányelvek - köztük a 2009/38/EK európai üzemi tanácsokról szóló irányelv - és nemzeti munkaügyi jogszabályok rögzítenek.

A magas szakszervezeti aktivitási arányok hozzájárulnak az erősebb szakszervezetek kialakításához, de az európai üzemi tanácsokat is erősítik tájékoztatási és konzultációs feladataikban. A vezetés jobban odafigyel azokra az európai üzemi tanácsokra, amelyek a munkavállalók és a szakszervezetek támogatását élvezik. Ez a hatalmi kapcsolat erősebb munkavállalói jogokhoz és részvételhez vezet.



Amikor az európai üzemi tanácsok úgy döntenek, hogy részt vesznek egy szerveződési kampányban, mindig megtalálják a szerepüket. Erről szólnak ezek az ajánlások.

2. Hogyan támogatja az industriAll Europe a szakszervezeti erő kiépítését?

Az industriAll Europe tagszervezetei a szervezkedést és a szakszervezeti erő kiépítését kiemelték egyik fő prioritásuknak.

Az IndustriAll Europe négy különböző szinten támogatja a szerveződést.

- **Mainstreaming:** a tagságra való összpontosítás valamennyi szakpolitikai területünkön, ágazati hálózatainkban és konkrét célcsoportjainkban, valamint a tagszervezetek számára támogatás nyújtása a szervezési kultúra kialakítására irányuló koncepciók kidolgozásához.
- **Ágazati szint:** az ágazati hálózatokban megbeszélések kezdeményezése annak érdekében, hogy a tagszervezeteket arra ösztönözzük, hogy az ágazati kollektív tárgyalási kampányokat és saját kísérleti projekteiket helyezték előtérbe, mint például a délkelet-európai ruházati és lábbeliiparban a szervezkedésről, a kollektív tárgyalásokról és az élő bérekről szóló projektet.
- **Speciális célcsoportok,** a fiatal vezetőknek a szervezési elvekről szóló képzéssel és a fehérgalléros munkacsoportunk támogatásával, hogy személyre szabott cselekvési tervet dolgozzanak ki.

És végül, de nem utolsósorban

- **vállalati szinten** a tagszervezetek támogatása és képzése a szervezési módszerek és a stratégiai kutatás terén; a transznacionális vállalatok szervezéséhez szükséges partnerségek kialakítására való ösztönzésük, valamint az **európai üzemi tanácsok motiválása a nem szakszervezeti alapon működő telephelyek szervezésének támogatására; és a gyengén szakszervezeti alapon működő telephelyeken a szervezeti sűrűség növelése.**

3. A munkavállalók szervezése egy multinacionális vállalatnál: ki mit csinál?

A szerveződés sokkal többről szól, mint arról, hogy meggyőzzük a munkavállalót, hogy töltsön ki egy tagsági űrlapot. Arról szól, hogy a munkavállalóknak kollektív hangot adjunk, hogy a munkahelyi demokráciát biztosítsuk az egyes vállalatokon belül, és hogy növeljük a szakszervezetek befolyását a társadalomban. Egy sikeres kampányban ezért sok különböző szereplő vesz részt.

Általában **a nemzeti szakszervezeteké a vezető szerep.** Ők döntenek a szervezési akciókhoz szükséges emberi és pénzügyi erőforrásokról, amelyek magukban foglalhatják a székhely országának szakszervezeteivel való együttműködést is.

A szakszervezeti szakértő szervező vezeti a szervezési kampányt a nemzeti szakszervezet nevében. A szervező felelős a kampány minden szakaszában a helyi aktivistákkal együttműködve az akciók végrehajtásáért. Tájékoztatja a többi szakszervezeti szereplőt, és szükség esetén bevonja őket.

Az IndustriAll Europe stratégiai szervezőjét a lehető legkorábban be kell vonni. Ez segít abban, hogy a kampányban jobban érvényesüljön a szolidaritás kiépítése más szakszervezetekkel való határokon átnyúló szolidaritás kiépítése során.

Ha úgy kívánják és megegyeznek, az **IndustriAll Europe európai üzemi tanács koordinátora és/vagy az európai üzemi tanács szakszervezeti** tagjai is bevonhatók. A tényleges szerepkör nagyon változatos lehet, és figyelembe kell vennie az európai üzemi tanácsok kultúráinak széles skáláját. Az egyik lehetőség az, hogy létrehoznak egy **európai üzemi tanács szervezést támogató csoportot**, amely az európai üzemi tanács szakszervezeti tagjaiból áll, akik szorosan együttműködnek a nemzeti szakszervezet szakértő szervezőjével, az industriAll Europe stratégiai szervezőjével és az európai üzemi tanács koordinátorával.

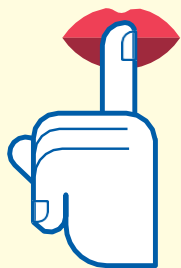
4. Melyek a szervezési kampány különböző fázisai?

A munkavállalók szervezésének sikere számos tényezőtől függ. Egy szervezési kampány megtervezése és gyakorlati megvalósítása több hónapot vesz igénybe - ez egy maraton, nem pedig sprint!

Mindenekelőtt az országos szakszervezetnek **el kell köteleznie magát** egy stratégiai szervezési terv összeállítására, valamint a szükséges személyi és pénzügyi források biztosítása mellett. A képzett szakszervezők rendelkeznek azokkal a készségekkel, amelyek szükségesek ahhoz, hogy meggyőzzék a munkavállalókat a helyi szakszervezetben való összefogás előnyeiről.

Egy jól kidolgozott szervezési kampány **két különböző szakaszból áll: a "csendes" és a "nyílt" szakaszból.**

A **csendes szakasz** magában foglalja a kampányt megelőző időszakot, az előkészületeket és a bázisépítést. A kampány előtti szakaszban a szakszervezet eldönti, hogy hol, milyen erőforrásokkal és egyáltalán akar-e szerveződni és kampányolni. Az előkészületek sok információgyűjtést foglalnak magukban: a foglalkoztatottak száma és kategóriái, a telephelyek és a struktúra, a célvállalat gyenge/sebezhető és erős oldalai, de a szakszervezet ereje is a különböző üzemekben és országos szinten. A bázisépítési szakaszban a szervezők felveszik a kapcsolatot a munkavállalókkal, különösen a potenciális jövőbeli aktivistákkal.



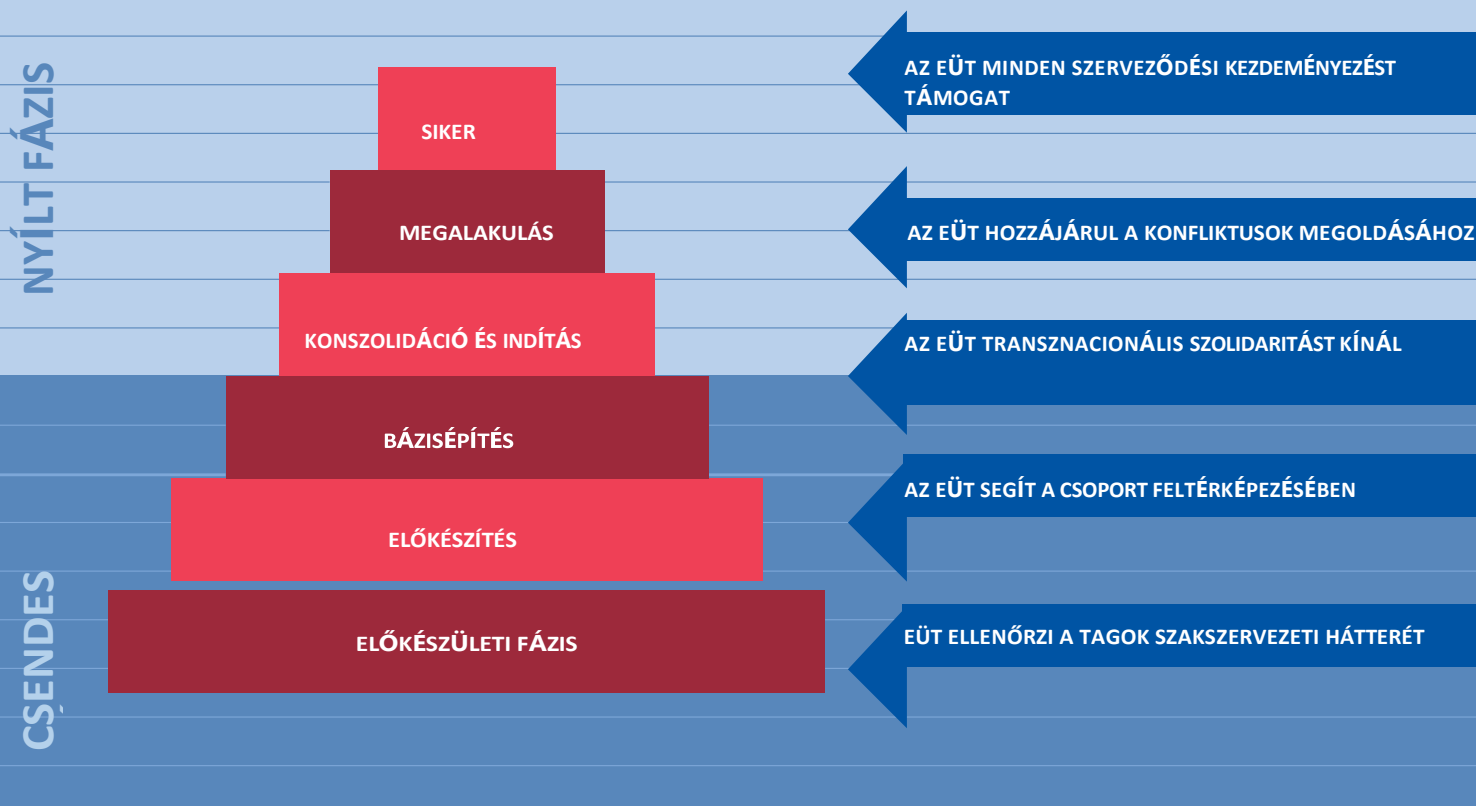
FIGYELEM: A csendes fázisban a szervezési tervről nem szabad információt továbbítani a központi vagy helyi vezetőségnek, kivéve, ha a szakszervezeti szakértő szervező kifejezetten kéri. Ha az EÜT már a kampány ezen első szakaszában is részt vesz, akkor győződjön meg arról, hogy egyetlen EÜT-tag sem szivárogtat ki semmilyen információt, sem véletlenül, sem szándékosan. Célszerű, ha ebben a fázisban (még) semmilyen információt nem osztanak meg a kampányról a nem szakszervezeti tagokkal.

A **nyílt szakasz** a konszolidációról, a kampány nyilvános elindításáról, az eskalációról azokban az esetekben, amikor a követelések nem teljesülnek azonnal, és a siker biztosításáról szól. Arról szól, hogy szélesítsük aktivistáink bázisát, és megmutassuk az embereknek, hogyan szervezhetik meg a munkahelyüket.

Egy sikeres kampányhoz hozzátartozik egy eskalációs stratégia, amelyet gondosan meg kell tervezni. Ez a szervezet megerősítéséről, a külső támogatás mozgósításáról szól. A siker biztosítása azt jelenti, hogy meg kell mutatni a munkáltatónak, hogy a munkavállalók elkötelezettek a választott képviselőik támogatása mellett a szilárd kollektív szerződések megtárgyalásában.

5. Milyen szerepe van az EÜT-nak?

Az Európai Üzemi Tanács a szervezési tevékenység minden szakaszában hasznos szerepet játszhat. Az EÜT-tagok segíthetnek a kutatásban és a feltérképezésben a csendes fázisban. A nyílt fázisban az európai üzemi tanács transznacionális szolidaritást nyújthat, és hozzájárulhat az esetleges konfliktusok megoldásához, amelyek gyakran előfordulnak a szervezési akciók során.



Az EÜT szerepe a “csendes” fázisban

Általános szabályként célszerű rendszeresen ellenőrizni az eüt tagjainak szakszervezeti tagságának szintjét. Ki tartozik szakszervezethez? Az industriAll Europe tagszervezete? Ez lehetővé teszi a csoporton belüli gyenge pontok azonosítását, és azt, hogy hol lehet hasznos egy jövőbeli szervezési kampány. Az alapinformációk részeként az európai üzemi tanácsnak azt is kérnie kell a vezetőségtől, hogy adjon egy kimerítő listát a vállalat összes európai üzeméről és tevékenységéről, valamint világos képet a csoport szerkezetéről.

Egy ilyen előkészítő munka megkönnyíti a csoport feltérképezésének segítségét, amikor egy nemzeti szakszervezet szervezési kampányt fontolgat. Az ilyen feltérképezés támogatására belsőleg feltehető kérdések a következők:

- Milyen a foglalkoztatási helyzet az egyes telephelyeken (létszám, ideiglenes és alvállalkozók)?
- Van-e szakszervezeti jelenlét? Ha igen, mely szakszervezetek (nemzeti szövetségek, független vállalati szakszervezetek, munkáltatói befolyás alatt álló szervezetek)?
- Hány munkavállaló van szakszervezetben?
- Hogyan jelölték ki az eüt küldötteket? Mi volt a szakszervezet szerepe, ha volt ilyen?
- A különböző telephelyeken dolgozó munkavállalók kollektív szerződés hatálya alá tartoznak-e? Ha igen, vállalati, ágazati vagy regionális/nemzeti szinten tárgyalták meg?
- Van-e valamilyen strukturált helyi munkavállalói képviselő (üzemi tanács, üzemi megbízottak, munkavédelmi bizottság...)?
- Voltak-e korábbi kísérletek a munkavállalók üzemi szintű szervezésére? Ha igen, mi volt az eredmény?

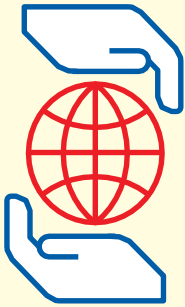


TIPP: Beszélje meg a "szakszervezeti helyzetet" az eseti bizottságban, és vegye fel a belső előkészítő vagy eligazító ülések napirendjére. Ez érdekes vitát indíthat el a szakszervezeti jelenlétről az Ön vállalatánál és a szakszervezetek fontosságáról az EÜT számára. A rosszul szervezett helyszínek megkönnyítik a vezetőség számára, hogy a munkavállalókat egymás ellen uszítsa. A munkavállalók szerveződésén és aktivizálásán keresztül megvalósuló egység segít javítani a munkakörülményeket minden telephelyen.

Az EÜT szerepe a "nyílt" fázis során

Egy bizonyos ponton a szervezési projektet konszolidálják és nyilvánosan elindítják. Ez azt jelenti, hogy a kampány elérte a "nyitott fázist". A tevékenységet vezető szakszervezeti szakértő szervező feladata, hogy a célvállalat szervezőcsoportjával együttműködve mérlegelje az EBT bevonásának lehetőségét.

A nyílt szakasz kezdete jó alkalom a nemzetközi szolidaritás kiépítésére és a kampány bemutatására. Az európai üzemi tanács bejelentheti, hogy támogatja a szervezési tevékenységet, az egész Európából érkező szakszervezetekkel együtt. Ebben a fázisban dönthetünk **egy szervezést támogató csoport felállításáról az EÜT-n belül**, amely aztán aktívabb szerepet vállalhat, szorosan együttműködve a nemzeti szakszervezetekkel. Ez magában foglalhat médiaakciókat, találkozók szervezését a célszországban, vagy bármilyen más, közösen elfogadott kezdeményezést.



TIPP: Az EÜT kérheti a vállalat **társadalmi felelősségvállalással** kapcsolatos politikájának megvitatását. A szakszervezethez való csatlakozás joga vagy az "egyesülési szabadság" a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 87. és 98. egyezménye, az EU Alapjogi Chartája és az OECD multinacionális vállalatokra vonatkozó iránymutatásai által védett alapvető munkahelyi jogok részét képezi. **Lehet, hogy az Ön vállalata globális keretmegállapodást (GFA) írt alá az IndustriALL Global Unionnal, amely hivatkozik ezekre az ILO-egyezményekre.** Vegye figyelembe, hogy egy multinacionális vállalat által aláírt GFA kötelező lehet a multinacionális vállalat beszállítóira és alvállalkozóira nézve is. Az egyesülési szabadságot nagyon gyakran említik a nem pénzügyi jelentésekben és a magatartási kódexekben. Ha ez a helyzet, az EÜT ragaszkodhat ahhoz, hogy a vezetőség azonnali és hatékony intézkedéseket hozzon annak biztosítására, hogy ezeket az alapvető jogokat a csoport minden országában és minden fióktelepén tiszteletben tartásuk.

Az EÜT hasznos eszköz lehet az esetleges konfliktusok megoldásában. Amint a szervezési akció elkezdi eredményeket hozni, és a szakszervezetek jelenléte növekszik a célországban, a helyi vezetés meglehetősen agresszívan reagálhat. Ha ez megtörténik, az EÜT szembesítheti a központi vezetést azzal a felelősségével, hogy véget vessen az ilyen szakszervezetellenes magatartásnak. A központi vezetésnek befolyása és hatalma van a helyi vezetésre. Ha a központi vállalatnál támogatják a jó minőségű szociális párbeszédet, akkor ezt minden helyszínen és országban meg kell ismételni. Az EÜT-tagok mind a felső szintű vezetéssel való formális, mind az informális kapcsolataikat felhasználhatják a szervezési kérdések felvetésére. Ez akár a helyi tárgyalások előkészítését vagy a helyi vezetés felé történő közvetlen beavatkozás kérését is magában foglalhatja.

A munkavállalók szervezése és az Európai Üzemi Tanács: egy olyan kombináció, amellyel mindenki csak nyerhet.

TIPP: Éljen azzal a jogával, hogy a vállalat összes telephelyére ellátogathat, valamint azzal a kötelezettségével, hogy minden munkavállalónak jelentést kell tennie az EÜT tevékenységéről, és szervezze meg az eseti bizottság (vagy akár az EÜT plenáris ülésének) ülését a szervezési kampány célországában. Ez lehetővé teszi, hogy demonstráld a helyi munkavállalókkal és a szakszervezeti szervezőkkel való szolidaritásodat.



Az európai üzemi tanácsok sokat nyerhetnek a szervezési kampányok támogatásával.

Nagyon gyakran akadályozza az EÜT hatékonyságát a szakszervezeti képviselők hiánya, vagy ami még rosszabb, a helyi vezetőség által kinevezett tagok jelenléte. A szervezettebb munkavállalók erősebb szakszervezeteket és erősebb európai üzemi tanácsokat hozhatnak létre, amelyek viszont hozzájárulhatnak a munkavállalói jogok és a munkakörülmények javulásához, valamint az egész vállalatcsoportban aktívabb és erősebb munkaerőhöz.

Az európai üzemi tanácsoknak képesnek kell lenniük arra, hogy a transznacionális ügyekről való tájékoztatás és konzultáció révén teljes mértékben betöltsék szerepüket a vállalaton belüli változások előrejelzésében és kezelésében. De minden bizonnyal többre is van lehetőség. Egy erősebb szakszervezeti bázis kétségtelenül hozzájárul ahhoz, hogy a tagok hangosabbak és hozzáértőbbek legyenek, sokkal proaktívabb működést tesznek lehetővé, és arra kényszerítik a vezetést, hogy komolyabban vegye az európai üzemi tanácsot.

Az IndustriAll Europe és tagszervezetei itt vannak, hogy támogassák Önöket. Nagyon kíváncsiak vagyunk a múltbeli és jövőbeli tapasztalataitokra, valamint azokra a tanulságokra, amelyeket egy multinacionális vállalatnál szervezett akciók szervezésében szerepet játszó európai üzemi tanácsoktól szereztek. Minden kérdéssel és javaslattal kapcsolatban kérjük, forduljon hozzánk:

Kérjük, vegye fel a kapcsolatot a szakszervezeti tagok szervezéséért és támogatásáért felelős nemzeti tisztviselő(k)vel.

Az industriAll Europe elkötelezett csapata

Krén Ildikó

industriAll Europe
stratégiai szervező

Ildiko.Kren@industrial-europe.eu

+32 475 924 893

Bruno Demaître

industriAll Europe Európai Üzemi Tanács
politikai tisztviselője

bruno.demaître@industrial-europe.eu

+32 476 540 990



www.industrial-europe.eu



@industriAll_EU



@industriAllEU



@industrial_europe