

Outsourcing jako narzędzie ukrytej prywatyzacji

Jędrzej (ZSP Pracowników Służby Zdrowia)

26 listopada 2013

Pojawienie się w publicznych szpitalach outsourcingu (z ang. zlecenie wykonywania usług na zewnątrz) nieprzypadkowo zbiega się z falą likwidacji, prywatyzacji a później i komercjalizacji służby zdrowia w Polsce.

Liberalne rządy pod szyldem reform wdrażają likwidację sektora publicznego, w tym i służby zdrowia. Zaczęto wymagać od placówek służby zdrowia tzw. „rentowności”, bilansowania budżetu, a najlepiej zysków. Wprowadzenie możliwości tzw. komercjalizacji pozwala na bankructwo takiego podmiotu, co wcześniej dotyczyło tylko sektora prywatnego. Zaczyna się zastraszanie i urabianie pracowników i związków zawodowych. Przedstawia się scenariusze, według których: „istnieje ryzyko likwidacji zakładu i jedynym możliwym wariantem by uratować miejsca pracy jest prywatyzacja”.

Często to wystarczy by dostać zielone światło dla prywatyzacji, co skutkuje redukcją etatów. Jeśli to nie pomaga przedstawia się kolejną wersję scenariusza: *„istnieje ryzyko likwidacji zakładu i jednym z możliwych wariantów by uratować miejsca pracy jest prywatyzacja, chyba że razem (z pracownikami lub/i związkowcy) znajdziemy oszczędności”*.

Często to wystarczy by podzielić pracowników. Dlatego, że w obecnym systemie jedyna przewidziana forma oszczędności dotyka dotyczy pracowników lub pacjentów. Jedną z najczęstszych form to outsourcing. Więc zwykle:

- „Związek Lekarzy” poprze decyzję o przekazaniu do innego wykonawcę grupy zawodowej pielęgniarek.
- „Związek Pielęgniarek” poprze decyzje o przekazaniu do innego wykonawcę grupy zawodowej sanitariuszy i salowych.
- „Związek Sanitariuszy i Salowych” poprze decyzje o przekazaniu do innego wykonawce grupy zawodowej sprzątaczek
- „Związek Sprzątaczek” poprze decyzje o przekazaniu do innego wykonawce tych „niezwiązkowionych”
- itd.

W ten sposób dyrektorom udaje się stworzyć sytuację, w której każda z grup zawodowych, każdy ze związków w jakimś z wariantów popiera cięcia etatów. Co więcej pracodawca przyjmuje rolę arbitra walczących ze sobą frakcji pracowników czy związkowców, które za samą „obietnicę ulaskawienia przed zwolnieniem”, wystąpią przeciw innym pracownikom.

Outsourcingu nie powinno postrzegać się tylko jako narzędzia „zaciskania pasa” kosztem poszczególnych grup pracowników. Stosuje się go głównie przygotowując grunt pod prywatyzację. Obecnie ponad 96% przedsiębiorstw w Polsce zatrudnia nie więcej niż 9 osób. W praktyce „podwykonawstwo” to sposób na likwidację resztek zdobytych socjalnych wypracowanych przez pokolenia pracowników. W sektorze publicznym obecnie pracuje 20% wszystkich zatrudnionych.

Ostatnie przysiółki jeszcze publicznej służby zdrowia, opieki społecznej, szkolnictwa, mieszkalnictwa trzeba zatem konsekwentnie bronić przed ukrytą prywatyzacją. Nie da się tego osiągnąć bez solidarności pomiędzy pracownikami poszczególnych grup zawodowych i branż.

OUTSOURCING JAKO NARZĘDZIE LIKWIDACJI MIEJSC PRACY

Zwolnienia to kolejny z elementów scenariusza, jakim straszą pracowników pracodawcy w placówkach służby zdrowia. To kolejna okazja by tylnymi drzwiami wprowadzić outsourcing a przednimi wyprowadzić pieniądze z odpraw pracowników. W zatrwającej większości placówek służby zdrowia, gdzie wprowadzono projekty oszczędnościowe, na bazie rezygnacji przez pracowników z części praw socjalnych, a czasem z części wynagrodzenia, i tak skończyło się to zwolnieniami lub przekazaniem do „podwykonawcy” (zgodnie za art 23.1 Kodeksu Pracy).

JAK SIĘ BRONIĆ PRZED OUTSOURCINGIEM

Warto wiedzieć!

1. Gdy Pracodawca obiecuje: „nie będzie zwolnień”, nie oznacza to, że pracownicy nie zostaną przekazani do innego pracodawcy

2. Okres utrzymania dotychczasowych warunków zatrudnienia u nowego pracodawcy to od kilku do kilkunastu miesięcy. Później warunki mogą się drastycznie pogorszyć.

3. Firma outsourcingowa, która świadczy usługi dla Twojego ex-pracodawcy, prawdopodobnie świadczy podobne usługi w całym regionie. Dlatego prawdopodobnie z czasem pracownicy zostaną skierowani do zakładów oddalonych nawet o kilkadziesiąt kilometrów od dotychczasowego miejsca zatrudnienia. Mechanizm ten stosuje się min. w celu spowodowania „samozwalniania” się pracowników, w sytuacji gdy koszt i czas dojazdu stają się nieopłacalne.

4. Rozproszenie i rotacja miejsc pracy utrudnia organizowanie się pracowników. Osoby świadczące prace w „warunkach szczególnych”, tracą związane z tym prawa. Rotacja powoduje, brak ciągłości pracy w „warunkach szczególnych”, a co za tym idzie obniżenie budżetu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jeśli takowy jeszcze istnieje.

Nie można pozwolić na:

5. Kompromisowe ugody związków zawodowych, przedstawicieli pracowników z pracodawcami, w szczególności w kwestiach dotyczących, zwolnień, outsourcingu, praw socjalnych, wynagrodzeń

6. Wewnętrzny podział pracowników, przez pracodawcę. Jedynym podziałem w miejscu pracy to podział na pracowników i pracodawców. Każdy inny osłabia pracowników

Patrzeć na ręce pracodawców!

7. Gdy dochodzi do przetargu na świadczenie usług outsourcingowych, warto domagać się upublicznienia planowanych oszczędności. Czesio pracodawcy zawyżają szacunki planowanych przychodów, przy równoczesnym zaniżaniu roboczogodzin wypracowywanych do tej pory przez daną grupę pracowników. Wskutek kontroli pracowników w minionym roku udało się unieważnić lub powstrzymać co najmniej kilka przetargów na świadczenie usług outsourcingowych w publicznych placówkach służby zdrowia, w ramach których planowano przekazać pracowników do „podwykonawcy”.

Anarcho-Biblioteka
Dobry pieróg to wywrotowy pieróg



Jędrzej (ZSP Pracowników Służby Zdrowia)
Outsourcing jako narzędzie ukrytej prywatyzacji
26 listopada 2013

<https://zsp.net.pl/outsourcing-jako-narzedzie-ukrytej-prywatyzacji>

pl.anarchistlibraries.net