Outsourcing

Amikor egy tevékenységet egy másik vállalathoz szerveznek ki

Transnational Restructuring Navigator

Mit kell tudni róla:

- A kiszervezés vagy alvállalkozásba adás a vezetés által "nem alapvetőnek" tekintett műveletek vagy munkák átruházása a belső termelésből egy külső szervezetre (például alvállalkozóra).
- A kiszervezést meg kell különböztetni az **áthelyezéstől** és **az offshoringtól**. Míg a kiszervezés egy termelési vagy szolgáltatási tevékenységnek az állami vagy magánszektorban működő külső vállalathoz történő kihelyezésére utal ugyanazon az országon belül, addig az offshoring a termelési folyamatok vagy szolgáltatások EU/EGT-n belüli áthelyezését, az áthelyezés pedig egy tevékenység EU /EGT-n kívüli áthelyezését jelenti.
- A kiszervezés a másodlagos vagy transzverzális szolgáltatások vagy termelés áthelyezésére vonatkozik. Ha egy vagy több teljes üzletág vagy üzleti terület új jogalanyba történő szétválasztásával jár, akkor azt **a tevékenységek kivonásának vagy franchise-nak** kell tekinteni.
- Tipikusan kiszervezett vagy alvállalkozásba adott tevékenységek az IT-támogatás, a humánerőforrás (pl. bérszámfejtés), a számviteli szolgáltatások, a takarítás és a biztonság, a logisztika vagy bármely más konkrét termék vagy szolgáltatás előállítása.
- A kiszervezés céljai: elsősorban a kiadások csökkentése, beleértve a személyzeti kiadásokat is. Sok esetben a kiszervezés a menedzsment eszköze arra, hogy az üzleti kockázatokat az alvállalkozóra ruházza át. Ez egyúttal egy módja annak is lehet, hogy speciálisabb támogatást vegyenek igénybe ott, ahol ez a vállalaton belül nem áll rendelkezésre.
- A kiszervezés gyakran a munkavállalók kárára történik. Az érintett tevékenységet végző köz- vagy magánvállalati alkalmazottak elveszíthetik állásukat, az új szolgáltató pedig alacsonyabb szintű feltételeket és bérezést alkalmazhat munkavállalóival szemben. Emellett a kiszervezés hosszú ellátási láncokhoz és bonyolult megállapodásokhoz vezethet. Ha a munkavállalókat egy másik munkáltatóhoz (önálló szervezethez) helyezik át, a munkahelyek és a munkafeltételek csak egy bizonyos ideig maradhatnak meg (a munkaszerződések átadásáról bővebben ide kattintva olvashat).

A küldetésed az, hogy...

- Az ágazati fejlemények nyomon követésével számoljon előre az állami vagy magánszektor vállalatának kiszervezésével. Használja a szakszervezeti forrásokat és a témával kapcsolatos európai és nemzeti szintű információkat.
- Gyűjtsön össze minden olyan információt, amely segít megérteni a kiszervezés gazdasági esetét, de a menedzsment esetleges "rejtett" motivációit is.

- Vegye fel a kapcsolatot az EWC/SE WC koordinátorával és az Európai Szakszervezeti Szövetséggel tanácsért.
- Ossza meg a helyi szinten összegyűjtött összes információt az összes EBESZ/SE WC-taggal.
- Gyűjtsön információkat a külső vállalatról vagy vállalkozóról, és fordítson különös figyelmet a munkakörülményekre és a munkaügyi kapcsolatokra. Ha lehetséges, használjon fel minden csatornát arra, hogy kapcsolatba lépjen a szakszervezetekkel annál a szervezetnél, ahová a termelést vagy a szolgáltatásokat kiszervezik.
- Legyen proaktív: Követelje jogait, ne várja meg, hogy a vezetőség önként jelentkezzen a szükséges információkkal, vagy kérje ki a véleményét.
- A transznacionális szerkezetátalakítással kapcsolatos általánosabb ajánlásokért kattintson **IDE.**

Transnational Restructuring Navigator

Időzítési mátrix

Irányítási kötelezettségek

Európai Üzemi Tanácsok SE Üzemi Tanácsok

Ha a pletykák igazak, és olyan projekt van folyamatban, amely potenciális hatásait tekintve fontos lehet az európai munkavállalók számára, a központi vezetés köteles a lehető leghamarabb tájékoztatni az európai üzemi tanácsot vagy az európai szociális tanácsot (lásd a tervezett határozatot).

Helyi munkavállalói képviseletek

Ha a pletykák jól megalapozottak, és olyan projekt van folyamatban, amely potenciális hatásait tekintve hatással lehet a munkavállalókra, a helyi vezetésnek kötelessége a helyi képviselőket a lehető leghamarabb tájékoztatni (lásd a tervezett határozatot). Ha több országot is érint, az ilyen tájékoztatást össze kell hangolni és azonos időkeretben kell megadni. A helyi tájékoztatás ekkor a kiszervezési projektnek az érintett helyi helyszínekre gyakorolt hatására vonatkozik.

A munkavállalók képviselői az igazgatótanácsban

A vezetőségnek már nagyon korai szakaszban, jóval a végleges döntések előtt tájékoztatnia kell az igazgatótanács tagjait a vállalati stratégiáról és minden olyan tervről, amely valószínűleg hatással lesz a munkaerőre.

Munkavállalói jogok és fellépés

Európai Üzemi Tanácsok SE Üzemi Tanácsok

- Amint a pletykáknak némi valóságtartalma van, az EÜT/SE WC tagjainak szembesíteniük kell a vezetőséget a már megszerzett információkkal, és további részleteket kell kérniük, beleértve - adott esetben - az EÜT/SE WC hivatalos tájékoztatását és a konzultáció előkészítését. Ezt megtehetik egy rendes ülésen, vagy a választási bizottságukon, titkárukon, elnökükön vagy más szóvivőjükön keresztül az ülések között.
- Fontolja meg a korai figyelmeztető jelzések ellenőrző listáinak használatát, amelyeket szakszervezeti projektek keretében dolgoztak ki, mint például: **A kiszervezéssel és az offshoringgal kapcsolatos kockázatok előrejelzése és értékelése**.
- Vegye fel a kapcsolatot a szakszervezeti koordinátorával és az európai szakszervezeti szövetségével, hogy biztosítsa az összes érintett szakszervezet teljes körű tájékoztatását, és kezdje meg a közös szakszervezeti válasz előkészítését.

Helyi munkavállalói képviseletek

- Amint a pletykáknak némi valóságtartalma van, a helyi munkavállalói képviselőknek szembesíteniük kell a vezetőséget a már megszerzett információkkal, és további részleteket kell kérniük, beleértve - adott esetben - a hivatalos tájékoztatást és a konzultáció előkészítését. Ezt megtehetik a helyi képviseleti szervek rendszeres ülésein, vagy a titkárukon, elnökükön vagy más szóvivőjükön keresztül az ülések között. Ezt megtehetik az egyes üzemi megbízottak vagy az érintett országot képviselő EÜT/SE WC-tagok is.
- A helyi szinten szerzett információkat rendszeresen meg kell osztani a többi ország EBESZ/SE WC tagjaival. Ez lehetővé teszi, hogy nagyon gyorsan képet kapjunk a lehetséges kiszervezések transznacionális jellegéről.

A munkavállalók képviselői az igazgatótanácsban

A munkavállalók képviselői az igazgatótanácsban ugyanolyan információkhoz férnek hozzá, mint a részvényesek képviselői. Ha a tevékenységek esetleges kiszervezéséről szóló pletykák terjednek, és az igazgatósággal még nem közölték ezt a tervet, akkor a következő ülésen fel lehet vetni a kérdést, kérve az üzleti terv teljes körű nyilvánosságra hozatalát. Ha azonban az igazgatótanáccsal már megosztották az ilyen tervet, akkor jelezni lehet az európai üzemi tanácsnak, a helyi munkavállalói képviselőknek és/vagy a szakszervezeti tisztségviselőknek, hogy valóban készülnek ilyen átszervezésre. Vigyázat: a titoktartásra vonatkozó különleges szabályok alkalmazandók lehetnek.

Szakszervezeti fellépés

Európai Üzemi Tanácsok SE Üzemi Tanácsok

- Vegye fel a kapcsolatot az illetékes ETUF-fel. Ellenőrizze és kövesse a kiszervezés esetén alkalmazandó ETUF magatartási kódexet/politikát.
- Gyűjtsön információt a kiszervezésre kerülő tevékenység címzettjéről, és próbáljon kapcsolatot teremteni a megfelelő szakszervezeti struktúrákkal.
- Az eüt-koordinátoroknak szorosan együtt kell működniük az érintett országok ETUF-jával és eüt-tagjaival.

Helyi munkavállalói képviseletek

A pletykák lehetnek megalapozottak vagy sem. Ezért az első feladat az, hogy minél több információt gyűjtsön össze a feltételezések alátámasztására. A lehetséges tevékenységek közé tartozik az érintett munkavállalókkal folytatott eszmecsere, a nyilvánosan elérhető források (sajtó, vállalati honlap, ...) és a potenciális alvállalkozó képviselőivel való kapcsolatfelvétel.

A munkavállalók képviselői az igazgatótanácsban

Transnational Restructuring Navigator

Bizonyos esetekben a szakszervezeti tisztségviselők mandátummal rendelkezhetnek a vállalat igazgatótanácsában. Ha ez nem így van, akkor elengedhetetlen a szoros kapcsolattartás az igazgatótanácsban helyet foglaló munkavállalói képviselőkkel. Ez lehetővé teszi a pletykák gyors ellenőrzését, és amennyiben azok megerősítést nyernek, a további lépések előkészítését (lásd az idővonal következő szakaszait).

A hatóságok szerepe

Európai Üzemi Tanácsok SE Üzemi Tanácsok

A hatóságok ebben a szakaszban nem játszanak szerepet. Mindazonáltal tájékozódhat a nemzeti vagy helyi hatóságok szerepéről az Ön országában a nagy horderejű szerkezetátalakítások esetében.

Helyi munkavállalói képviseletek

- Egyes országokban, amikor a munkaerő nagyobb része érintett, a hatóságok bevonására is szükség lehet. Az ilyen későbbi beavatkozásra való felkészülés érdekében ellenőrizze a nemzeti jogszabályokat, hogy megtudja, milyen szabályokat kell alkalmazni, és milyen eljárásokat kell követnie.
- A **csoportos létszámleépítésre** és a **tevékenységek más vállalkozásba történő áthelyezésére** vonatkozó törvények és rendeletek különösen érdekesek lehetnek.

A munkavállalók képviselői az igazgatótanácsban

A helyi munkaerőre gyakorolt jelentős hatás esetén a munkavállalók képviselői az igazgatótanácsban felkérhetik a vezetőséget, hogy tájékoztassa a hatóságokat.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

OUTSOURCING ÁTHELYEZÉS

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Szervezet(ek): ETUI

Típus: Honlap

Kategória: Kutatás

Nyelv: Angol

Hozzáférés: Nyilvános

Év: 2015

OUTSOURCING ÁTHELYEZÉS

Outsourcing

Szervezet(ek): Eurofound

Típus: Honlap

Kategória: Kutatás

Nyelv: Angol

Hozzáférés: Nyilvános

OUTSOURCING ÁTHELYEZÉS

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Szervezet(ek): Eurofound

Kategória: Tények és adatok

Transnational Restructuring Navigator

OUTSOURCING ÁTHELYEZÉS OFFSHORING

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Szervezet(ek): UNI Europa

Típus: PDF

Kategória: Uniós útmutatók

Nyelv: Angol

Hozzáférés: Nyilvános

Transnational Restructuring Navigator