Delokalisatie

Wanneer een activiteit binnen het bedrijf blijft, maar naar een andere plaats wordt verplaatst

Wat u erover moet weten:

- Verplaatsing betekent dat een activiteit binnen hetzelfde bedrijf in de publieke of private sector blijft, maar verplaatst wordt naar een andere locatie binnen de EU/EER. Een verplaatsing of overplaatsing van activiteiten buiten de EU/EER wordt **offshoring** genoemd, wat in een ander deel van deze gids behandeld wordt.
- Verplaatsing heeft gevolgen voor werknemers en hun gezinnen. Wanneer een bedrijf zijn kantoren of delen van het bedrijf naar een andere locatie verplaatst, worden werknemers met moeilijke beslissingen geconfronteerd. Vaak krijgen ze de kans om hun baan te volgen, maar het ontwortelen van familie is een belangrijke overweging. Vrienden achterlaten is een andere overweging.
- De drijfveren voor verplaatsing en **offshoring** zijn vergelijkbaar. Het is vaak gekoppeld aan het dreigement van het management dat bedrijfsactiviteiten van de ene locatie naar de andere verplaatst zullen worden, tenzij er een kostenverlaging wordt doorgevoerd, of andere kostengerelateerde maatregelen worden genomen.
- Daarom, en als dit in een vroeg stadium wordt voorzien, kunnen verplaatsingsplannen beïnvloed of zelfs stopgezet worden als de economische rationale door alternatieve berekeningen of overwegingen van werknemers, bijgestaan door hun deskundigen, in twijfel wordt getrokken.
- Bedrijfsverplaatsingen kunnen ook gepaard gaan met **collectieve ontslagen** of zelfs **sluitingen**, vooral wanneer activiteiten naar een ander land verplaatst worden.

Uw missie is om...

- Anticipeer op bedrijfsverplaatsingen in uw bedrijf door sectorale ontwikkelingen te volgen. Gebruik vakbondsmiddelen en informatie over de kwestie op Europees en nationaal niveau.
- Verzamel alle informatie die helpt om de economische argumenten te begrijpen, maar ook mogelijke "verborgen" motivaties van het management.
- Verzamel informatie over de arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen op de beoogde locatie. Gebruik, indien mogelijk, alle kanalen om in contact te komen met vakbonden in de entiteit.
- Neem contact op met uw EOR/SE-WC-coördinator en uw Europese vakbondsfederatie voor advies.
- Deel alle informatie die u op lokaal niveau kunt verzamelen met alle leden van de EOR/SE-WC.

- Wees proactief: Claim uw rechten, wacht niet tot het management vrijwillig met de nodige informatie komt of om uw mening vraagt.
- Voor meer algemene aanbevelingen over transnationale herstructureringen klikt u **HIER**.

Transnational Restructuring Navigator

Tijdlijn matrix

Managementverplichtingen

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- In geval van geruchten en een transnationale dimensie, d.w.z. dat de verplaatsing gevolgen heeft voor de Europese werknemers in termen van potentiële effecten, is het management verplicht om de EOR of SE-ondernemingsraad zo snel mogelijk te informeren (zie voorgenomen besluit).

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

- Als de geruchten goed onderbouwd zijn en er een project gaande is dat mogelijk invloed heeft op het personeelsbestand, dan is het Lokale Management verplicht om de lokale vertegenwoordigers zo snel mogelijk te informeren (zie voorgenomen besluit). Als er gevolgen zijn voor meer dan één land, moet deze informatie worden gecoördineerd en binnen hetzelfde tijdsbestek worden verstrekt. Lokale informatie heeft dan met name betrekking op de impact van het verplaatsingsproject op de lokale locaties die beïnvloed zullen worden.

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- Het management moet de leden van de raad van bestuur in een zeer vroeg stadium en ruim voor een definitieve beslissing op de hoogte stellen van de bedrijfsstrategie en alle plannen die waarschijnlijk van invloed zullen zijn op het personeelsbestand.

Rechten en actie van werknemers

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- Zodra geruchten enige substantie lijken te hebben, moeten EOR/SE-WC-leden het management confronteren met de reeds verkregen informatie en om nadere details vragen, inclusief - indien van toepassing - de formele informatie en voorbereidingen voor raadpleging van de EOR/SE-WC. Dit kan gebeuren tijdens een reguliere vergadering of via hun Beperkte Commissie, Secretaris, Voorzitter of een andere woordvoerder tussen vergaderingen in.
- Overweeg het gebruik van checklists met vroegtijdige waarschuwingssignalen die in vakbondsprojecten zijn ontwikkeld, zoals: **Anticiperen op en beoordelen van risico's in verband met uitbesteding en offshore outsourcing**
- Neem contact op met uw vakbondscoördinator en uw Europese vakbondsfederatie om de volledige informatie van alle betrokken vakbonden te verkrijgen en begin met de voorbereiding van een

gezamenlijke vakbondsreactie.

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

- Zodra geruchten enige substantie lijken te hebben, moeten lokale werknemersvertegenwoordigers het management confronteren met de reeds verkregen informatie en om meer details vragen, inclusief - indien van toepassing - de formele informatie en voorbereidingen voor raadpleging. Dit kan gebeuren tijdens regelmatige vergaderingen van de lokale vertegenwoordigende organen of via hun secretaris, voorzitter of andere woordvoerder tussen de vergaderingen door. Dit kan ook gedaan worden door individuele shop stewards of de EWC/SE WC-leden die het betreffende land vertegenwoordigen.
- Alle op lokaal niveau verkregen informatie moet systematisch met de EOR/SE-WC-leden van de andere landen worden gedeeld. Op die manier kan men zich zeer snel een beeld vormen van de transnationale aard van de mogelijke verplaatsing.

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- Werknemersvertegenwoordigers in de raad hebben toegang tot dezelfde informatie als aandeelhoudersvertegenwoordigers. Als er geruchten de ronde doen over mogelijke uitbesteding van activiteiten en een dergelijk plan nog niet aan de raad van bestuur is meegedeeld, dan kan de kwestie op de volgende vergadering aan de orde worden gesteld, met het verzoek om volledige openheid van zaken te geven over de business case. Als een dergelijk plan wel al met het bestuur is gedeeld, kunnen er signalen naar de EOR, lokale werknemersvertegenwoordigers en/of vakbondsfunctionarissen worden gestuurd dat een dergelijke herstructurering inderdaad wordt voorbereid. Let op: er kunnen specifieke regels voor vertrouwelijkheid van toepassing zijn.

Vakbondsactie

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- Neem in het geval van een transnationale dimensie contact op met de respectievelijke ETUF: Controleer en volg een bestaande ETUF-gedragscode/beleidslijn die van toepassing is in het geval van een verplaatsing en/of een reeds bestaande transnationale kaderovereenkomst of soortgelijk bedrijfsspecifiek document.
- Verzamel informatie over de ontvangende locatie of dochteronderneming van de overplaatsing en probeer contacten te leggen met de respectieve vakbondsstructuren.
- EOR-coördinatoren moeten nauw samenwerken met de EVV en EOR-leden in de betrokken landen in geval van een transnationale dimensie.

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

- Geruchten kunnen gegrond zijn of niet. Daarom is de eerste opdracht om zoveel mogelijk informatie te

verzamelen om uw vermoedens te staven. Mogelijke acties zijn uitwisselingen met betrokken werknemers, het controleren van openbaar beschikbare bronnen (pers, bedrijfswebsite, ...) en contacten met vertegenwoordigers van de potentiële onderaannemer.

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- In sommige gevallen hebben vakbondsafgevaardigden een mandaat in het bestuur van het bedrijf. Als dat niet het geval is, dan is nauw contact met de werknemersvertegenwoordigers die in de raad van bestuur zitten essentieel. Zo kunnen geruchten snel worden geverifieerd en, indien bevestigd, verdere stappen worden voorbereid (zie de volgende secties in de tijdlijn).

Rol van overheidsinstanties

Europese Ondernemingsraden SE Ondernemingsraden

- In dit stadium spelen overheidsinstanties geen rol. U kunt zich echter informeren over de rol van nationale of lokale overheidsinstanties, met name in grote gevallen van verhuizing in uw land.

Vertegenwoordigingen van lokale werknemers

- In sommige landen, waar grotere delen van het personeel betrokken zijn, kan de overheid gevraagd worden om in te grijpen. Om u op een dergelijke tussenkomst in een later stadium voor te bereiden, controleert u uw nationale wetgeving om te weten te komen welke regels van toepassing zullen zijn en welke procedures u moet volgen.
- Wet- en regelgeving inzake **collectief ontslag** en de **overdracht van activiteiten naar een andere onderneming** kunnen van bijzonder belang zijn.

Werknemersvertegenwoordigers in de Raad van Bestuur

- In het geval van significante gevolgen voor de lokale beroepsbevolking, kunnen werknemersraadsleden bereid zijn om het management te vragen om de overheidsinstanties te informeren.

Further reading and resources

UITBESTEDING DELOKALISATIE

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organisatie(s): ETUI

Type: Website

Categorie: Onderzoek

Taal: Engels

Toegang: Openbaar

Jaar: 2015

UITBESTEDING DELOKALISATIE

Outsourcing

Organisatie(s): Eurofound

Type: Website

Categorie: Onderzoek

Taal: Engels

Toegang: Openbaar

UITBESTEDING DELOKALISATIE

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organisatie(s): Eurofound

Categorie: Feiten en gegevens

Transnational Restructuring Navigator

UITBESTEDING DELOKALISATIE OFFSHORING

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organisatie(s): UNI Europa

Type: PDF

Categorie: Gidsen van de Unie

Taal: Engels

Toegang: Openbaar

Transnational Restructuring Navigator