Offshoring

Gdy działalność pozostaje w firmie, ale jest przenoszona poza granice UE

Transnational Restructuring Navigator

Co powinni Państwo wiedzieć na ten temat:

- Offshoring oznacza przeniesienie lub outsourcing działalności poza UE lub Europejski Obszar Gospodarczy (EOG). Działalność offshoringowa może pozostać własnością spółki lub może zostać przeniesiona do podwykonawcy.
- Podobnie jak w przypadku **outsourcingu**, firma z sektora prywatnego lub publicznego, która przenosi działalność, będzie nadal obecna w kraju macierzystym.
- Ponieważ offshoring odnosi się do przeniesienia produkcji lub usług z dowolnego kraju objętego zakresem ERZ/SE WC do innego kraju na świecie, właściwe może być zaangażowanie Państwa Światowej Federacji Związków Zawodowych. Jeśli jest to rozważane, proszę skonsultować się z krajową i europejską federacją związków zawodowych.
- Chociaż offshoring może być związany z ekspansją biznesową, w wielu przypadkach celem offshoringu procesów biznesowych jest redukcja kosztów, którą można osiągnąć poprzez niższe koszty pracy, atrakcyjne otoczenie regulacyjne lub bliskość rynków zbytu. W większości przypadków offshoring krajowej działalności produkcyjnej dotyczy działalności pracochłonnej, która jest przenoszona za granicę w celu skorzystania z niższych kosztów wynagrodzeń.
- Produkcja dominuje w statystykach offshoringu. Offshoring występuje raczej w pracochłonnych sektorach średniej technologii w krajach Europy Zachodniej oraz w sektorach niższej technologii w państwach członkowskich UE z Europy Środkowej i Wschodniej. Jedynym sektorem usług, w którym offshoring jest znaczący, jest bankowość i ubezpieczenia.
- Ponieważ offshoring dotyczy więcej niż jednego kraju, europejskie i południowoeuropejskie rady zakładowe stanowią ważne forum reprezentacji interesów na szczeblu europejskim. Proszę zapoznać się z poniższą sekcją dotyczącą kluczowych aspektów, które należy wziąć pod uwagę w przypadku offshoringu.
- Dość często offshoring jest wykorzystywany przez pracodawcę jako groźba wdrożenia wewnętrznej restrukturyzacji, zwiększenia elastyczności czasu pracy lub pozbycia się świadczeń, argumentując, że koszty pracy są najwyraźniej zbyt wysokie.
- Offshoring może często wiązać się ze **zwolnieniami grupowymi**, a nawet **zamknięciem** działalności.

Państwa misją jest...

- Proszę zebrać jak najwięcej informacji na temat planów lub pomysłów pracodawców dotyczących offshoringu. Konieczne jest rozróżnienie między reakcjami na rzeczywiste plany offshoringu a reakcjami na groźbę offshoringu ze strony pracodawców.
- Proszę podzielić się tymi informacjami ze swoją branżową, europejską i globalną organizacją związkową i poprosić o poradę.
- Jeśli istnieje ERZ/SE WC, proszę nawiązać kontakt z innymi przedstawicielami pracowników i wymieniać się informacjami i doświadczeniami. Offshoring stanowi szczególnie trudną kwestię dla ERZ ze względu na potencjalne sprzeczne interesy przedstawicieli różnych krajów.
- Proszę skontaktować się z koordynatorem ERZ/SE WC i Europejską Federacją Związków Zawodowych w celu uzyskania porady.
- Proszę dzielić się wszystkimi informacjami, które mogą Państwo zebrać na poziomie lokalnym ze wszystkimi członkami ERZ/SE WC.
- Proszę zaangażować transgraniczne sieci związków zawodowych lub wspierać tworzenie takich sieci tam, gdzie jeszcze nie istnieją.
- Proszę zintensyfikować komunikację w ramach ERZ/SE WC i/lub w innych dotkniętych zakładach w kontekście transgranicznym i krajowym.
- Proszę być proaktywnym: Proszę dochodzić swoich praw, nie czekać, aż kierownictwo dobrowolnie przedstawi niezbędne informacje lub poprosi o opinię.

Transnational Restructuring Navigator

Matryca osi czasu

Obowiązki w zakresie zarządzania

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Jeśli pogłoski są prawdziwe i realizowany jest projekt, który może mieć znaczenie dla europejskiej siły roboczej pod względem jego potencjalnych skutków, centralne kierownictwo ma obowiązek jak najszybszego poinformowania ERZ lub SE WC (patrz planowana decyzja).

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- Jeśli pogłoski są dobrze finansowane i realizowany jest projekt, który może mieć wpływ na pracowników pod względem jego potencjalnych skutków, lokalne kierownictwo ma obowiązek jak najszybciej poinformować lokalnych przedstawicieli (patrz zamierzona decyzja). W przypadku wpływu na więcej niż jeden kraj, takie informacje powinny być skoordynowane i dostarczone w tym samym czasie. Informacje lokalne dotyczą w szczególności wpływu projektu relokacji na te lokalne lokalizacje, na które będzie on miał wpływ.

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- Kierownictwo powinno informować członków zarządu o strategii korporacyjnej i wszelkich planach, które mogą mieć wpływ na pracowników na bardzo wczesnym etapie i na długo przed podjęciem ostatecznej decyzji.

Transnational Restructuring Navigator

Prawa i działania pracowników

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Gdy tylko plotki wydadzą się mieć jakąś treść, członkowie ERZ/SE WC powinni skonfrontować kierownictwo z już uzyskanymi informacjami i poprosić o dalsze szczegóły, w tym - w stosownych przypadkach - o formalne informacje i przygotowania do konsultacji z ERZ/SE WC. Można to zrobić na regularnym spotkaniu lub za pośrednictwem komisji specjalnej, sekretarza, przewodniczącego lub innego rzecznika między spotkaniami.
- Proszę rozważyć wykorzystanie list kontrolnych sygnałów wczesnego ostrzegania, które zostały opracowane w ramach projektów związków zawodowych, takich jak **Przewidywanie i ocena ryzyka związanego z outsourcingiem/offshoringiem**
- Proszę skontaktować się ze swoim koordynatorem związkowym oraz europejską i światową federacją związków zawodowych, aby uzyskać pełne informacje od wszystkich zainteresowanych związków

zawodowych i rozpocząć przygotowywanie wspólnej reakcji związków zawodowych.

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- Gdy tylko plotki wydają się mieć jakąś treść, lokalni przedstawiciele pracowników powinni skonfrontować się z kierownictwem, przedstawiając już uzyskane informacje i poprosić o dalsze szczegóły, w tym - w stosownych przypadkach - o formalne informacje i przygotowania do konsultacji. Można to zrobić na regularnych spotkaniach lokalnych organów przedstawicielskich lub za pośrednictwem ich sekretarza, przewodniczącego lub innego rzecznika między spotkaniami. Mogą to również robić poszczególni mężowie zaufania lub członkowie ERZ/SE reprezentujący dany kraj.
- Wszelkie informacje uzyskane na poziomie lokalnym powinny być systematycznie przekazywane członkom ERZ/SE w innych krajach. Umożliwi to bardzo szybkie uzyskanie obrazu transnarodowego charakteru ewentualnego offshoringu.

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- Przedstawiciele pracowników w zarządzie mają dostęp do tych samych informacji, co przedstawiciele akcjonariuszy. Jeśli krążą pogłoski o możliwym outsourcingu działalności, a taki plan nie został jeszcze przekazany zarządowi, wówczas można poruszyć tę kwestię na następnym posiedzeniu, prosząc o pełne ujawnienie uzasadnienia biznesowego. Jeśli jednak taki plan został już udostępniony zarządowi, można wysłać sygnały do ERZ, lokalnych przedstawicieli pracowników i/lub funkcjonariuszy związków zawodowych, że rzeczywiście taka restrukturyzacja jest przygotowywana. Uwaga: mogą obowiązywać szczególne zasady dotyczące poufności.

Działania związków zawodowych

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Proszę skontaktować się z odpowiednią federacją ETUF i Global Union Federation: Proszę sprawdzić i postępować zgodnie z istniejącym kodeksem postępowania/polityką ETUF mającą zastosowanie w przypadku offshoringu i/lub istniejącą wcześniej ponadnarodową umową ramową lub podobnym dokumentem specyficznym dla przedsiębiorstwa.
- Proszę zebrać informacje na temat kraju odbiorcy ewentualnej działalności offshoringowej i spróbować nawiązać kontakt z odpowiednimi strukturami związków zawodowych.
- Koordynatorzy ERZ powinni ściśle współpracować z ETUF/GUF i członkami ERZ w danych krajach

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- Plotki mogą być uzasadnione lub nie. Dlatego pierwszym zadaniem jest zebranie jak największej ilości informacji, aby uzasadnić Państwa przypuszczenia. Możliwe działania obejmują wymianę informacji z zainteresowanymi pracownikami, sprawdzenie publicznie dostępnych źródeł (prasa, strona internetowa

firmy, ...) oraz zebranie informacji na temat potencjalnego podwykonawcy lub kraju docelowego i miejsca potencjalnego offshoringu.

- ETUF sprawdza poziom informacji w organizacjach członkowskich

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- W niektórych przypadkach przedstawiciele związków zawodowych mogą mieć mandat w zarządzie spółki. Jeśli tak nie jest, niezbędny będzie bliski kontakt z przedstawicielami pracowników zasiadającymi w zarządzie. Pozwoli to na szybką weryfikację pogłosek, a w przypadku ich potwierdzenia, na przygotowanie dalszych kroków (proszę zapoznać się z kolejnymi sekcjami na osi czasu).

Rola władz publicznych

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Na tym etapie władze publiczne nie odgrywają żadnej roli. Mogą jednak Państwo zasięgnąć informacji na temat roli krajowych lub lokalnych władz publicznych, w szczególności w dużych przypadkach restrukturyzacji w Państwa kraju, które wiążą się ze zwolnieniami.
- Proszę również pamiętać, że istnieją europejskie instrumenty wsparcia dla pracowników dotkniętych zwolnieniami związanymi z offshoringiem, **Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji**(EFG). Na podstawie wniosków krajowych organów publicznych, EFG może zapewnić wsparcie dla indywidualnych pracowników, którzy są zagrożeni zwolnieniami, takie jak przekwalifikowanie i inne.

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- W niektórych krajach, gdy dotyczy to większej części pracowników, władze publiczne mogą zostać poproszone o zaangażowanie. Aby przygotować się na taką interwencję na późniejszym etapie, proszę sprawdzić przepisy krajowe, aby dowiedzieć się, jakie zasady będą miały zastosowanie i jakich procedur należy przestrzegać.
- Szczególnie interesujące mogą być przepisy i regulacje dotyczące **zwolnień grupowych** i **przeniesienia działalności do innego przedsiębiorstwa**.
- Proszę zapoznać się z prawodawstwem europejskim dotyczącym łagodzenia skutków zwolnień związanych z globalizacją, tj. z **Europejskim Funduszem Dostosowania do Globalizacji**.

Przedstawiciele pracowników w zarządzie

- W przypadku znaczącego wpływu na lokalną siłę roboczą, członkowie rady pracowniczej mogą być przygotowani do zwrócenia się do kierownictwa o poinformowanie władz publicznych.

Further reading and resources

OFFSHORING

ERM annual report 2016: Globalisation slowdown? Recent evidence of offshoring and reshoring in Europe

Organizacje: Eurofound

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Badania

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

Rok: 2017

OFFSHORING

Subcontracting and Social Liability, ETUC. Brussels

Autor(zy): Cremers Jan, Houwerzijl Mike

Organizacje: ETUC

Typ: PDF

Kategoria: Badania

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

Rok: 2021

OFFSHORING

Transnational Restructuring Navigator

Eurofound Database on Restructuring cases: Recent cases of offshoring and delocation

Organizacje: Eurofound

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Fakty i dane

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

OFFSHORING

Due Diligence and Subcontracting

Organizacje: ETUC

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Przewodniki po Unii

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

OUTSOURCING RELOKACJA OFFSHORING

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organizacje: UNI Europa

Typ: PDF

Kategoria: Przewodniki po Unii

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

Transnational Restructuring Navigator