Omlokalisering

När en aktivitet stannar inom företaget, men flyttas till en annan plats

Vad du bör veta om det:

- Omlokalisering innebär att en verksamhet stannar kvar inom samma företag i offentlig eller privat sektor men flyttas till en annan plats inom EU/EES. En omlokalisering eller överföring av verksamhet utanför EU/EES kallas **offshoring**, vilket behandlas i ett annat avsnitt i denna guide.
- Omlokalisering påverkar arbetstagare och deras familjer. När ett företag flyttar sina kontor eller delar av verksamheten till en annan plats ställs arbetstagarna inför svåra beslut. Ofta får de chansen att följa med sitt jobb, men att rycka upp familjen med rötterna är ett viktigt övervägande. Att lämna vännerna bakom sig är en annan.
- Drivkrafterna bakom omlokalisering och **offshoring** är ganska lika. Det är ofta kopplat till ledningens hot om att affärsverksamheten kommer att flyttas från en plats till en annan om inte en kostnadsminskning genomförs eller andra kostnadsrelaterade åtgärder vidtas.
- Omlokaliseringsplaner kan därför, om de förutses i ett tidigt skede, påverkas eller till och med stoppas om den ekonomiska logiken ifrågasätts genom alternativa beräkningar eller överväganden av arbetstagarna, med hjälp av deras experter.
- Omlokaliseringar kan också innebära **kollektiva uppsägningar** eller till och med **nedläggningar**, i synnerhet när verksamheten flyttas till ett annat land.

Ditt uppdrag är att...

- Förutse omlokaliseringar i ditt företag genom att följa utvecklingen inom sektorn. Använd fackliga resurser och information om frågan på europeisk och nationell nivå.
- Samla in all information som hjälper till att förstå de ekonomiska argumenten, men även ledningens eventuella "dolda" motiv.
- Samla in information om arbetsvillkoren och arbetsrelationerna på den utvalda platsen. Om det är möjligt, använd alla kanaler för att komma i kontakt med fackföreningar på enheten.
- Ta kontakt med din EWC/SE WC-samordnare och din europeiska fackliga federation för att få råd.
- Dela all information som du kan samla in på lokal nivå med alla EWC/SE WC-medlemmar.
- Var proaktiv: Kräv dina rättigheter, vänta inte på att ledningen frivilligt ska komma fram med nödvändig information eller be om din åsikt.
- För mer generella rekommendationer om transnationell omstrukturering, klicka **HÄR.**

Matris för tidslinje

Ledningens skyldigheter

Europeiska företagsråd SE-företagsråd

- I händelse av rykten och en transnationell dimension, dvs. omlokaliseringen har en effekt för den europeiska arbetskraften när det gäller potentiella effekter, har ledningen skyldighet att informera EWC eller SE-företagsrådet så snart som möjligt (se avsett beslut).

Lokal arbetstagarrepresentation

- Om ryktena är väl underbyggda och ett projekt är på gång som kan påverka arbetsstyrkan i form av dess potentiella effekt, har den lokala ledningen skyldighet att informera de lokala representanterna så snart som möjligt (se avsett beslut). Om mer än ett land påverkas bör sådan information samordnas och tillhandahållas inom samma tidsram. Lokal information gäller då särskilt omlokaliseringsprojektets inverkan på de lokala anläggningar som kommer att påverkas.

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen

- Ledningen bör informera styrelseledamöterna om företagets strategi och alla planer som sannolikt kommer att påverka medarbetarna i ett mycket tidigt skede och i god tid före ett slutligt beslut.

Arbetstagarnas rättigheter och åtgärder

Europeiska företagsråd SE-företagsråd

- Så snart rykten kan tyckas ha någon substans bör EWC/SE WC-medlemmar konfrontera ledningen med den information som redan erhållits och be om ytterligare detaljer, inklusive - när så är lämpligt - den formella informationen och förberedelserna för EWC/SE WC:s samråd. Detta kan göras vid ett ordinarie möte eller via deras särskilda utskott, sekreterare, ordförande eller annan talesperson mellan mötena.
- Överväg att använda checklistor med tidiga varningssignaler som har utvecklats i fackliga projekt, t.ex: **Förutse och bedöma risker i samband med outsourcing och offshoring**
- Ta kontakt med din fackliga samordnare och din europeiska fackliga federation för att få fullständig information om alla berörda fackförbund och börja förbereda ett gemensamt fackligt svar.

Lokal arbetstagarrepresentation

- Så snart ryktena verkar ha någon substans bör de lokala arbetstagarrepresentanterna konfrontera ledningen med den information som redan erhållits och be om ytterligare detaljer, inklusive - när så är

lämpligt - den formella informationen och förberedelserna för samråd. Detta kan ske vid ordinarie möten i de lokala representationsorganen eller via deras sekreterare, ordförande eller annan talesperson mellan mötena. Det kan också göras av enskilda förtroendemän eller EWC/SE WC-medlemmar som representerar det berörda landet.

- All information som erhålls på lokal nivå bör systematiskt delas med EWC/SE WC-medlemmarna i de andra länderna. Detta kommer att göra det möjligt att mycket snabbt få en bild av den transnationella karaktären av den eventuella omlokaliseringen.

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen

- Arbetstagarrepresentanterna i styrelsen har tillgång till samma information som aktieägarrepresentanterna. Om det går rykten om en eventuell outsourcing av verksamheten och styrelsen ännu inte har informerats om en sådan plan, kan frågan tas upp vid nästa möte och man kan begära en fullständig redovisning av affärsplanen. Om styrelsen redan har fått ta del av planen kan signaler skickas till EWC, lokala arbetstagarrepresentanter och/eller fackliga företrädare om att en sådan omstrukturering faktiskt förbereds. Varning: särskilda regler om konfidentialitet kan gälla.

Fackliga åtgärder

Europeiska företagsråd SE-företagsråd

- Vid en transnationell dimension, kontakta respektive ETUF: Kontrollera och följ ETUF:s eventuella uppförandekod/policy som är tillämplig vid omlokalisering och/eller eventuella befintliga transnationella ramavtal eller liknande företagsspecifika dokument.
- Samla in information om den mottagande anläggningen eller dotterbolaget för omlokaliseringen och försök att etablera kontakter med respektive fackliga strukturer.
- EWC-samordnare bör ha ett nära samarbete med ETUF och EWC-medlemmar i de berörda länderna om det rör sig om en transnationell dimension.

Lokal arbetstagarrepresentation

- Rykten kan vara välgrundade eller inte. Därför är det första uppdraget att samla in så mycket information som möjligt för att underbygga dina antaganden. Möjliga åtgärder är t.ex. samtal med berörda arbetstagare, kontroll av offentligt tillgängliga källor (press, företagets webbplats osv.) och kontakter med företrädare för den potentiella underleverantören.

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen

- I vissa fall kan fackföreningsrepresentanter ha mandat i företagets styrelse. Om så inte är fallet är det viktigt att ha nära kontakt med de arbetstagarrepresentanter som sitter i styrelsen. På så sätt kan rykten snabbt verifieras och, om de bekräftas, ytterligare steg förberedas (se följande avsnitt i tidslinjen).

Transnational Restructuring Navigator

Offentliga myndigheters roll

Europeiska företagsråd SE-företagsråd

- De offentliga myndigheterna har ingen roll i detta skede. Du kan dock informera dig om de nationella eller lokala myndigheternas roll, särskilt i stora fall av omlokalisering i ditt land.

Lokal arbetstagarrepresentation

- I vissa länder, när större delar av arbetsstyrkan berörs, kan offentliga myndigheter bli ombedda att engagera sig. För att förbereda dig för ett sådant ingripande i ett senare skede bör du kontrollera din nationella lagstiftning för att ta reda på vilka regler som gäller och vilka förfaranden du måste följa.
- Lagar och förordningar om **kollektiva uppsägningar** och **överföring av verksamhet till ett annat företag** kan vara av särskilt intresse.

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen

- Vid betydande påverkan på den lokala arbetskraften kan arbetstagarrepresentanter i styrelsen bli beredda att be ledningen att informera offentliga myndigheter.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

OUTSOURCING OMLOKALISERING

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organisation(er): ETUI

Typ: Webbplats

Kategori: Forskning

Språk: Engelska

Tillgång: Allmänheten

År: 2015

OUTSOURCING OMLOKALISERING

Outsourcing

Organisation(er): Eurofound

Typ: Webbplats

Kategori: Forskning

Språk: Engelska

Tillgång: Allmänheten

OUTSOURCING OMLOKALISERING

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organisation(er): Eurofound

Kategori: Fakta och data

Transnational Restructuring Navigator

OUTSOURCING OMLOKALISERING OFFSHORING

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organisation(er): UNI Europa

Typ: PDF

Kategori: Fackliga guider

Språk: Engelska

Tillgång: Allmänheten

Transnational Restructuring Navigator