Flytning

Når en aktivitet forbliver i virksomheden, men flyttes til et andet sted

Transnational Restructuring Navigator

Hvad du bør vide om det:

- Udflytning betyder, at en aktivitet forbliver i den samme virksomhed i den offentlige eller private sektor, men flyttes til et andet sted inden for EU/EØS. En udflytning eller overførsel af aktiviteter uden for EU/EØS kaldes **offshoring**, som behandles i et andet afsnit i denne vejledning.
- Udflytning påvirker arbejdstagere og deres familier. Når en virksomhed flytter sine kontorer eller dele af forretningen til et andet sted, står medarbejderne over for svære beslutninger. Ofte får de mulighed for at følge med deres job, men det er en vigtig overvejelse at rykke familien op med rode. At efterlade venner er en anden.
- Drivkræfterne bag udflytning og **offshoring** er ret ens. Det er ofte forbundet med ledelsens trussel om, at forretningsaktiviteter vil blive flyttet fra et sted til et andet, medmindre der gennemføres en omkostningsreduktion, eller der træffes andre omkostningsrelaterede foranstaltninger.
- Derfor kan udflytningsplaner, hvis de er forudset på et tidligt tidspunkt, blive påvirket eller endda stoppet, hvis det økonomiske rationale bliver udfordret af alternative beregninger eller overvejelser fra medarbejderne, bistået af deres eksperter.
- Udflytninger kan også indebære **kollektive afskedigelser** eller endda **lukninger**, især når aktiviteter flyttes til et andet land.

Din mission er at...

- Forudse udflytning i din virksomhed ved at overvåge udviklingen i sektoren. Brug fagforeningsressourcer og information om emnet på europæisk og nationalt plan.
- Indsaml alle oplysninger, der hjælper med at forstå den økonomiske sag, men også mulige "skjulte" motiver hos ledelsen.
- Indsaml oplysninger om arbejdsforhold og arbejdsmarkedsrelationer på det pågældende sted. Hvis det er muligt, skal du bruge alle kanaler til at komme i kontakt med fagforeninger i virksomheden.
- Tag kontakt til din EWC/SE WC-koordinator og din europæiske fagforeningssammenslutning for at få råd.
- Del alle de oplysninger, du kan indsamle på lokalt plan, med alle EWC/SE WC-medlemmer.
- Vær proaktiv: Kræv dine rettigheder, vent ikke på, at ledelsen frivilligt kommer med de nødvendige oplysninger eller beder om din mening.
- For mere generelle anbefalinger om transnational omstrukturering, klik **HER.**

Tidslinje-matrix

Ledelsens forpligtelser

Europæiske samarbejdsudvalg SE-samarbejdsudvalg

- I tilfælde af rygter og en transnational dimension, dvs. at udflytningen har en effekt på den europæiske arbejdsstyrke med hensyn til potentielle virkninger, er ledelsen forpligtet til at informere EWC eller SE-arbejdsudvalget så hurtigt som muligt (se den planlagte beslutning).

Repræsentation af lokale arbejdere

- Hvis rygterne er velunderbyggede, og der er et projekt i gang, som kan have en indvirkning på arbejdsstyrken, er den lokale ledelse forpligtet til at informere de lokale repræsentanter så hurtigt som muligt (se den planlagte beslutning). Hvis mere end ét land påvirkes, skal sådanne oplysninger koordineres og gives inden for samme tidsramme. Lokal information vedrører især udflytningsprojektets indvirkning på de lokale lokaliteter, der vil blive påvirket.

Medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen

- Ledelsen bør informere bestyrelsesmedlemmerne om virksomhedens strategi og eventuelle planer, der sandsynligvis vil påvirke arbejdsstyrken, i en meget tidlig fase og i god tid før en endelig beslutning.

Arbejdernes rettigheder og handlinger

Europæiske samarbejdsudvalg SE-samarbejdsudvalg

- Så snart rygterne ser ud til at have en vis substans, bør medlemmerne af EWC/SE WC konfrontere ledelsen med de oplysninger, de allerede har fået, og bede om yderligere detaljer, herunder - når det er relevant - de formelle oplysninger og forberedelser til høring af EWC/SE WC. Det kan ske på et almindeligt møde eller via deres udvalg, sekretær, formand eller en anden talsmand mellem møderne.
- Overvej at bruge tjeklister med tidlige advarselssignaler, som er blevet udviklet i fagforeningsprojekter, f.eks: **Foregribelse og vurdering af risici i forbindelse med outsourcing og offshoring**
- Tag kontakt til din fagforeningskoordinator og din europæiske fagforeningssammenslutning for at sikre fuld information om alle berørte fagforeninger og begynde at forberede en fælles fagforeningsreaktion.

Repræsentation af lokale arbejdere

- Så snart rygterne ser ud til at have en vis substans, bør de lokale arbejdstagerrepræsentanter konfrontere ledelsen med de oplysninger, de allerede har fået, og bede om yderligere detaljer, herunder

Transnational Restructuring Navigator

- når det er relevant - de formelle oplysninger og forberedelser til høring. Dette kan gøres på de regelmæssige møder i de lokale repræsentative organer eller via deres sekretær, formand eller anden talsmand mellem møderne. Det kan også gøres af individuelle tillidsrepræsentanter eller EWC/SE WC-medlemmer, der repræsenterer det pågældende land.
- Alle oplysninger, der indhentes på lokalt niveau, bør systematisk deles med EWC/SE WC-medlemmerne i de andre lande. Det vil gøre det muligt meget hurtigt at få et billede af den tværnationale karakter af den mulige udflytning.

Medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen

- Medarbejdernes repræsentanter i bestyrelsen har adgang til de samme oplysninger som aktionærernes repræsentanter. Hvis der går rygter om mulig outsourcing af aktiviteter, og en sådan plan endnu ikke er blevet kommunikeret til bestyrelsen, kan spørgsmålet tages op på det næste møde, hvor man beder om fuld offentliggørelse af business casen. Hvis en sådan plan allerede er blevet delt med bestyrelsen, kan der sendes signaler til EWC, lokale medarbejderrepræsentanter og/eller fagforeningsledere om, at en sådan omstrukturering faktisk er under forberedelse. Forsigtig: Der kan gælde særlige regler om fortrolighed.

Faglig aktion

Europæiske samarbejdsudvalg SE-samarbejdsudvalg

- I tilfælde af en transnational dimension skal du kontakte den respektive ETUF: Tjek og følg ETUF's eksisterende adfærdskodeks/politik, der gælder i tilfælde af udflytning, og/eller en eksisterende transnational rammeaftale eller lignende virksomhedsspecifikt dokument.
- Indsaml oplysninger om det modtagende sted eller datterselskab for udflytningen, og forsøg at etablere kontakt med de respektive fagforeningsstrukturer.
- EWC-koordinatorer bør arbejde tæt sammen med ETUF og EWC-medlemmer i de berørte lande i tilfælde af en transnational dimension.

Repræsentation af lokale arbejdere

- Rygter kan være velbegrundede eller ej. Derfor er den første opgave at indsamle så mange oplysninger som muligt for at underbygge dine formodninger. Det kan ske ved at tale med de berørte medarbejdere, tjekke offentligt tilgængelige kilder (pressen, virksomhedens hjemmeside osv.) og kontakte repræsentanter for den potentielle underleverandør.

Medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen

- I nogle tilfælde kan fagforeningsrepræsentanter have et mandat i virksomhedens bestyrelse. Hvis det ikke er tilfældet, er det vigtigt med en tæt kontakt til de medarbejderrepræsentanter, der sidder i

Transnational Restructuring Navigator

bestyrelsen. På den måde kan rygter hurtigt verificeres, og hvis de bekræftes, kan man forberede yderligere skridt (se de følgende afsnit i tidslinjen).

De offentlige myndigheders rolle

Europæiske samarbejdsudvalg SE-samarbejdsudvalg

- De offentlige myndigheder spiller ingen rolle i denne fase. Du kan dog informere dig selv om de nationale eller lokale myndigheders rolle, især i store tilfælde af flytning i dit land.

Repræsentation af lokale arbejdere

- I nogle lande kan de offentlige myndigheder blive bedt om at gribe ind, når større dele af arbejdsstyrken er berørt. For at forberede dig på en sådan indgriben på et senere tidspunkt skal du tjekke din nationale lovgivning for at finde ud af, hvilke regler der gælder, og hvilke procedurer du skal følge.
- Love og regler om **kollektive afskedigelser** og **overførsel af aktiviteter til en anden virksomhed** kan være af særlig interesse.

Medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen

- I tilfælde af væsentlige konsekvenser for den lokale arbejdsstyrke kan medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen være parate til at bede ledelsen om at informere de offentlige myndigheder.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

OUTSOURCING FLYTNING

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organisation(er): ETUI

Type: Hjemmeside

Kategori: Forskning

Sprog: Engelsk

Adgang: Offentlig

År: 2015

OUTSOURCING FLYTNING

Outsourcing

Organisation(er): Eurofound

Type: Hjemmeside

Kategori: Forskning

Sprog: Engelsk

Adgang: Offentlig

OUTSOURCING FLYTNING

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organisation(er): Eurofound

Kategori: Fakta og data

Transnational Restructuring Navigator

OUTSOURCING FLYTNING OFFSHORING

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organisation(er): UNI Europa

Type: PDF

Kategori: Unionens guider

Sprog: Engelsk

Adgang: Offentlig

Transnational Restructuring Navigator