Áthelyezés

Amikor egy tevékenység a vállalaton belül marad, de máshová helyezik át.

Mit kell tudni róla:

- Az áthelyezés azt jelenti, hogy egy tevékenység ugyanazon a köz- vagy magánszektorbeli vállalaton belül marad, de az EU/EGT-n belül máshová helyezik át. Az EU/EGT-n kívüli áthelyezést vagy tevékenység áthelyezését **offshoringnak** nevezzük, amellyel ezen útmutató egy másik szakasza foglalkozik.
- Az áthelyezés érinti a munkavállalókat és családtagjaikat. Amikor egy vállalat áthelyezi irodáit vagy üzletrészeit egy másik helyre, a munkavállalók nehéz döntések elé kerülnek. Gyakran lehetőséget kapnak arra, hogy kövessék a munkájukat, de a család elszakítása az egyik fő szempont. A barátok hátrahagyása a másik.
- Az áthelyezés és az **offshoring** mozgatórugói meglehetősen hasonlóak. Gyakran kapcsolódik ahhoz a vezetői fenyegetéshez, hogy az üzleti tevékenységeket egyik telephelyről a másikra helyezik át, hacsak nem hajtanak végre költségcsökkentést, vagy nem tesznek más költségekkel kapcsolatos intézkedéseket.
- Ezért, és ha ezt már a korai szakaszban előre látják, az áthelyezési terveket befolyásolhatják vagy akár le is állíthatják, ha a gazdasági érvelést a munkavállalók - szakértőik segítségével - alternatív számításokkal vagy megfontolásokkal támadják meg.
- Az áthelyezések **csoportos elbocsátásokkal** vagy akár **bezárásokkal** is járhatnak, különösen akkor, ha a tevékenységeket más országba helyezik át.

A küldetésed az, hogy...

- Az ágazati fejlemények nyomon követésével számoljon előre a vállalat áthelyezésével. Használja a szakszervezeti forrásokat és a témával kapcsolatos európai és nemzeti szintű információkat.
- Gyűjtsön össze minden olyan információt, amely segít megérteni a gazdasági ügyet, de a menedzsment esetleges "rejtett" motivációit is.
- Gyűjtsön információkat a célhelyszín munkakörülményeiről és a munkaügyi kapcsolatokról. Ha lehetséges, használjon fel minden csatornát, hogy kapcsolatba lépjen a szakszervezetekkel a vállalatnál.
- Vegye fel a kapcsolatot az EWC/SE WC koordinátorával és az Európai Szakszervezeti Szövetséggel tanácsért.
- Ossza meg a helyi szinten összegyűjthető összes információt az összes EWC/SE WC-taggal.
- Legyen proaktív: Követelje jogait, ne várja meg, hogy a vezetőség önként jelentkezzen a szükséges információkkal, vagy kérje ki a véleményét.

- A transznacionális átszervezésekkel kapcsolatos általánosabb ajánlásokért kattintson **IDE**.

Transnational Restructuring Navigator

Időzítési mátrix

Irányítási kötelezettségek

Európai Üzemi Tanácsok SE Üzemi Tanácsok

- Amennyiben a pletykák transznacionális dimenzióval bírnak, azaz az áthelyezés a lehetséges hatások szempontjából hatással van az európai munkavállalókra, a vezetőségnek kötelessége a lehető leghamarabb tájékoztatni az európai üzemi tanácsot vagy az SE üzemi 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 ilyenkor különösen az áthelyezési projektnek az érintett helyi helyszínekre gyakorolt hatására vonatkozik.

A munkavállalók képviselői az igazgatótanácsban

- A vezetőségnek már nagyon korai szakaszban és 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 szóvivőn keresztül az ülések között.
- Fontolja meg a korai figyelmeztető jelzések ellenőrző listáinak használatát, amelyeket szakszervezeti projektekben 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 áthelyezés 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 az ilyen 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

- Transznacionális dimenzió esetén vegye fel a kapcsolatot az illetékes ETUF-fel: Ellenőrizze és kövesse az ETUF áthelyezés esetén alkalmazandó magatartási kódexét/politikáját és/vagy bármely már meglévő transznacionális keretmegállapodást vagy hasonló vállalatspecifikus dokumentumot.
- Gyűjtsön információkat az áthelyezés fogadó telephelyéről vagy leányvállalatáról, és próbáljon kapcsolatot teremteni a megfelelő szakszervezeti struktúrákkal.
- Transznacionális dimenzió esetén az eüt-koordinátoroknak szorosan együtt kell működniük az ETUF és az érintett országok 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

- 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. Ugyanakkor tájékozódhat a nemzeti vagy helyi hatóságok szerepéről, különösen az Ön országában történő nagyarányú áttelepítések 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 hatások esetén a munkavállalók képviselői az igazgatótanácsban felkészülhetnek arra, hogy felkérjék a vezetőséget a hatóságok tájékoztatására.

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