Ārpakalpojumu sniegšana

Ja darbība paliek uzņēmumā, bet tiek pārcelta ārpus ES robežām.

Transnational Restructuring Navigator

Kas jums par to jāzina:

- Darbību pārcelšana uz ārvalstīm nozīmē, ka darbība tiek pārcelta vai nodota ārpakalpojumu sniedzējiem ārpus ES vai Eiropas Ekonomikas zonas (EEZ). Darbība, kas tiek pārcelta uz ārpakalpojumiem, var turpināt piederēt uzņēmumam vai tikt nodota apakšuzņēmējam.
- Līdzīgi kā **ārpakalpojumu** gadījumā privātā vai publiskā sektora uzņēmums, kas pārceļ darbību uz ārpakalpojumu, turpina darboties izcelsmes valstī.
- Tā kā ārpakalpojumu veikšana attiecas uz ražošanas vai pakalpojumu pārvietošanu no jebkuras valsts, uz kuru attiecas EUK/SPD darbības joma, uz kādu citu pasaules valsti, var būt lietderīgi iesaistīt jūsu Pasaules arodbiedrību federāciju. Ja tas tiek apsvērts, lūdzu, konsultējieties ar savu valsts un Eiropas arodbiedrību federāciju.
- Lai gan pārvietošana uz ārzonu var būt saistīta ar uzņēmējdarbības paplašināšanu, daudzos gadījumos uzņēmējdarbības procesu pārvietošanas uz ārzonu mērķis ir izmaksu samazināšana, ko var panākt ar zemākām darbaspēka izmaksām, pievilcīgu normatīvo vidi vai noieta tirgu tuvumu. Vairumā gadījumu iekšzemes ražošanas darbību pārcelšana uz ārvalstīm attiecas uz darbietilpīgām darbībām, kas tiek pārceltas uz ārvalstīm, lai izmantotu zemāku algu izmaksu priekšrocības.
- Statistikā par pārcelšanos uz ārvalstīm dominē apstrādes rūpniecība. Darbietilpīgās vidēji augsto tehnoloģiju nozarēs Rietumeiropas valstīs un zemāku tehnoloģiju nozarēs Centrāleiropas un Austrumeiropas ES dalībvalstīs notiek pārvietošana uz ārvalstīm. Vienīgā pakalpojumu nozare, kurā notiek ievērojama ārpakalpojumu pārvietošana, ir banku un apdrošināšanas nozare.
- Tā kā pārcelšana ir saistīta ar vairāk nekā vienu valsti, Eiropas un SE uzņēmumu padomes ir svarīgs forums interešu pārstāvībai Eiropas līmenī. Turpmākajā sadaļā skatīt galvenos aspektus, kas jāņem vērā, kad runa ir par ārpakalpojumu pārvietošanu.
- Nereti darba devējs izmanto pārcelšanu uz ārvalstīm kā draudus, lai īstenotu iekšējo pārstrukturēšanu, palielinātu darba laika elastīgumu vai atbrīvotos no pabalstiem, argumentējot, ka darbaspēka izmaksas esot acīmredzami pārāk augstas.
- Pārcelšana uz citu uzņēmumu bieži var būt saistīta ar **kolektīvo atlaišanu** vai pat **slēgšanu**.

Jūsu uzdevums ir...

- Apkopot pēc iespējas vairāk informācijas par darba devēju plāniem vai idejām par ārpakalpojumu pārvietošanu. Jānošķir atbildes uz faktiskajiem pārcelšanas plāniem un atbildes uz darba devēju

draudiem pārcelt uzņēmumus.

- Apmainieties ar šo informāciju ar nozares, Eiropas un pasaules arodbiedrību organizāciju un lūdziet padomu.
- Ja ir EWC/SE WC, sazinieties ar citiem darbinieku pārstāvjiem un apmainieties ar informāciju un pieredzi. Darbu pārvietošana uz citām valstīm ir īpaši sarežģīts jautājums EUP, jo dažādu valstu pārstāvju intereses var būt pretrunīgas.
- Lai saņemtu padomu, sazinieties ar savu EUP/SE WC koordinatoru un Eiropas Arodbiedrību federāciju.
- Apmainieties ar visu informāciju, ko varat savākt vietējā līmenī, ar visiem EUP/SE WC locekļiem.
- Iesaistiet pārrobežu arodbiedrību tīklus vai atbalstiet šādu tīklu izveidi, ja tādu vēl nav.
- Pastipriniet saziņu EUP/SE WC un/vai citās skartajās vietās pāri robežām, kā arī valsts kontekstā.
- Būt proaktīviem: Pieprasiet savas tiesības, negaidiet, kamēr vadība brīvprātīgi sniegs nepieciešamo informāciju vai pajautās jūsu viedokli.

Transnational Restructuring Navigator

Laika grafika matrica

Pārvaldības pienākumi

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Ja baumas ir patiesas un tiek īstenots projekts, kas var būt nozīmīgs Eiropas darba ņēmējiem tā iespējamās ietekmes ziņā, centrālajai vadībai ir pienākums pēc iespējas ātrāk informēt EUP vai SE WC (skatīt paredzēto lēmumu).

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Ja baumas ir labi pamatotas un tiek īstenots projekts, kura potenciālā ietekme var ietekmēt darbaspēku, vietējai vadībai ir pienākums pēc iespējas ātrāk informēt vietējos pārstāvjus (skatīt paredzēto lēmumu). Gadījumā, ja ietekme skar vairāk nekā vienu valsti, šāda informācija ir jākoordinē un jāsniedz vienā un tajā pašā termiņā. Vietējā informācija tad jo īpaši attiecas uz pārvietošanas projekta ietekmi uz tām vietējām vietām, kuras tiks ietekmētas.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Vadībai būtu jāinformē valdes locekļi par uzņēmuma stratēģiju un visiem plāniem, kas varētu ietekmēt darbaspēku, jau ļoti agrīnā posmā un krietni pirms galīgā lēmuma pieņemšanas.

Darba ņēmēju tiesības un rīcība

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Tiklīdz baumām šķiet, ka tām ir kāds pamats, EUP/ELP DV locekļiem būtu jāsaskaras ar vadību, sniedzot jau iegūto informāciju, un jāpieprasa sīkāka informācija, tostarp - vajadzības gadījumā - oficiāla informācija un sagatavošanās konsultācijām ar EUP/ELP DV. To var izdarīt kārtējā sanāksmē vai ar izvēlētās komitejas, sekretāra, priekšsēdētāja, vai cita pārstāvja starp sanāksmēm starp sanāksmēm starpniecību.
- Apsveriet iespēju izmantot agrīnās brīdināšanas signālu kontrolsarakstus, kas izstrādāti arodbiedrību projektos, piem. **Ar ārpakalpojumu/ārpuslīgumu izmantošanu saistīto risku paredzēšana un novērtēšana.**
- Sazinieties ar savu arodbiedrību koordinatoru un Eiropas un pasaules arodbiedrību federāciju, lai nodrošinātu visu iesaistīto arodbiedrību pilnīgu informāciju un sāktu gatavot kopīgu arodbiedrību reakciju.

Transnational Restructuring Navigator

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Tiklīdz baumām var šķist kaut kāds pamats, vietējiem darbinieku pārstāvjiem būtu jāsastopas ar vadību, iepazīstinot ar jau iegūto informāciju, un jāpieprasa sīkāka informācija, tostarp - vajadzības gadījumā - oficiāla informācija un gatavošanās konsultācijām. To var darīt regulārās vietējo pārstāvju struktūru sanāksmēs vai ar to sekretāra, priekšsēdētāja vai cita pārstāvja starp sanāksmēm starp sanāksmēm starpniecību. To var darīt arī atsevišķi arodbiedrību mecenāti vai EWC/SE WC locekļi, kas pārstāv attiecīgo valsti.
- Visa vietējā līmenī iegūtā informācija sistemātiski jādara zināma pārējo valstu EUP/SE WC locekļiem. Tas ļaus ļoti ātri gūt priekšstatu par iespējamā pārvietošanas uz ārvalstīm pasākuma starptautisko raksturu.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Darba ņēmēju pārstāvjiem valdē ir pieejama tāda pati informācija kā akcionāru pārstāvjiem. Ja klīst baumas par iespējamu ārpakalpojumu izmantošanu un valde par šādu plānu vēl nav informēta, tad šo jautājumu var izvirzīt nākamajā sanāksmē, pieprasot pilnībā atklāt informāciju par uzņēmējdarbības pamatojumu. Ja tomēr šāds plāns jau ir darīts zināms valdei, tad var nosūtīt signālus EWC, vietējiem darbinieku pārstāvjiem un/vai arodbiedrību amatpersonām par to, ka šāda pārstrukturēšana patiešām tiek gatavota. Uzmanību: var piemērot īpašus konfidencialitātes noteikumus.

Arodbiedrību darbība

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Sazinieties ar attiecīgo ETUF un Pasaules arodbiedrību federāciju: Pārbaudiet un ievērojiet jebkuru spēkā esošu ETUF rīcības kodeksu/politiku, kas piemērojama ārpakalpojumu izmantošanas gadījumā, un/vai jebkuru iepriekš noslēgtu starptautisku pamatnolīgumu vai līdzīgu uzņēmumam specifisku dokumentu.
- Apkopot informāciju par iespējamo ārpakalpojumu saņēmējvalsti un mēģināt nodibināt kontaktus ar attiecīgajām arodbiedrību struktūrām.
- EUP koordinatoriem cieši jāsadarbojas ar ETUF/GUF un EUP locekļiem attiecīgajās valstīs.

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Baumas var būt pamatotas vai nepamatotas. Tāpēc pirmais uzdevums ir savākt pēc iespējas vairāk informācijas, lai pamatotu savus pieņēmumus. Iespējamās darbības ietver informācijas apmaiņu ar attiecīgajiem darbiniekiem, publiski pieejamo avotu (preses, uzņēmuma tīmekļa vietnes, ...) pārbaudi un informācijas vākšanu par potenciālo apakšuzņēmēju vai mērķa valsti un potenciālās ārpakalpojuma izmantošanas vietu.
- ETUF pārbaudīt informācijas līmeni ar dalīborganizācijām.

Transnational Restructuring Navigator

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Dažos gadījumos arodbiedrības amatpersonām var būt pilnvaras uzņēmuma valdē. Ja tas tā nav, tad ir svarīgi cieši sazināties ar darbinieku pārstāvjiem, kas ir uzņēmuma valdē. Tas ļaus ātri pārbaudīt baumas un, ja tās apstiprināsies, sagatavot turpmākos pasākumus (sk. turpmākās sadaļas laika grafikā).

Valsts iestāžu loma

Eiropas Uzņēmumu padomes SE Uzņēmumu padomes

- Šajā posmā valsts iestādes nav iesaistītas. Tomēr jūs varat informēties par valsts vai vietējo valsts iestāžu lomu, jo īpaši gadījumos, kad jūsu valstī notiek liela mēroga pārstrukturēšana, kas saistīta ar darbinieku atlaišanu.
- Lūdzu, ņemiet vērā arī to, ka pastāv Eiropas atbalsta instrumenti darba ņēmējiem, kurus skārusi atlaišana, kas saistīta ar darbinieku skaita samazināšanu ārpus uzņēmuma, proti, **Eiropas Globalizācijas fonds**(EGF). Pamatojoties uz valstu valsts iestāžu pieteikumiem, EGF var sniegt atbalstu atsevišķiem darbiniekiem, kuri saskaras ar atlaišanas gadījumiem, piemēram, pārkvalificēšanās un citu atbalstu.

Vietējo darbinieku pārstāvniecības

- Dažās valstīs, ja tas attiecas uz lielāku darbaspēka daļu, var lūgt iesaistīties valsts iestādes. Lai sagatavotos šādai iejaukšanai vēlākā posmā, pārbaudiet savas valsts tiesību aktus, lai noskaidrotu, kādi noteikumi tiks piemēroti un kādas procedūras jums jāievēro.
- Īpaši interesanti var būt likumi un noteikumi par **kolektīvo atlaišanu** un **darbības pārcelšanu uz citu uzņēmumu**.
- Iepazīstieties ar Eiropas tiesību aktiem par atlaišanas seku mazināšanu saistībā ar globalizāciju, t. i., **Eiropas Globalizācijas fondu**.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

- Būtiskas ietekmes uz vietējo darbaspēku gadījumā darbinieku pārstāvji valdē var būt gatavi lūgt vadību informēt valsts iestādes.

Further reading and resources

ĀRPAKALPOJUMU SNIEGŠANA

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

Organizācija(-as): Eurofound

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Pētniecība

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Gads: 2017

ĀRPAKALPOJUMU SNIEGŠANA

Subcontracting and Social Liability, ETUC. Brussels

Autors(-i): Cremers Jan, Houwerzijl Mike

Organizācija(-as): ETUC

Veids: PDF

Kategorija: Pētniecība

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Gads: 2021

ĀRPAKALPOJUMU SNIEGŠANA

Transnational Restructuring Navigator

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

Organizācija(-as): Eurofound

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Fakti un dati

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

ĀRPAKALPOJUMU SNIEGŠANA

Due Diligence and Subcontracting

Organizācija(-as): ETUC

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Savienības ceļveži

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

ĀRPAKALPOJUMI PĀRCELŠANĀS ĀRPAKALPOJUMU SNIEGŠANA

Offshore outsourcing. A handbook for employee representatives and trade unionists

Organizācija(-as): UNI Europa

Veids: PDF

Kategorija: Savienības ceļveži

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Transnational Restructuring Navigator