Relokacja

Gdy działalność pozostaje w firmie, ale jest przenoszona w inne miejsce

Co powinni Państwo wiedzieć na ten temat:

- Przeniesienie oznacza, że działalność pozostaje w ramach tego samego przedsiębiorstwa w sektorze publicznym lub prywatnym, ale zostaje przeniesiona do innej lokalizacji w UE/EOG. Przeniesienie lub przeniesienie działalności poza UE/EOG nazywane jest **offshoringiem**, który został omówiony w innej części niniejszego przewodnika.
- Relokacja ma wpływ na pracowników i ich rodziny. Kiedy firma przenosi swoje biura lub część działalności do innej lokalizacji, pracownicy stają przed trudnymi decyzjami. Często mają oni możliwość podążania za swoją pracą, ale wykorzenienie rodziny jest jednym z głównych czynników. Kolejnym jest pozostawienie przyjaciół.
- Motywy relokacji i **offshoringu** są dość podobne. Często wiąże się to z zagrożeniem ze strony kierownictwa, że działalność biznesowa zostanie przeniesiona z jednej lokalizacji do drugiej, chyba że zostanie wdrożona redukcja kosztów lub zostaną podjęte inne środki związane z kosztami.
- W związku z tym, i jeśli zostanie to przewidziane na wczesnym etapie, plany relokacji mogą ulec zmianie lub nawet zostać wstrzymane, jeśli uzasadnienie ekonomiczne zostanie zakwestionowane przez alternatywne obliczenia lub rozważania pracowników, wspieranych przez ich ekspertów.
- Relokacja może również wiązać się ze **zwolnieniami grupowymi**, a nawet **zamknięciem** zakładu pracy, w szczególności w przypadku przeniesienia działalności do innego kraju.

Państwa misją jest...

- Przewidywanie relokacji w Państwa firmie poprzez monitorowanie rozwoju sytuacji w sektorze. Proszę korzystać z zasobów związków zawodowych i informacji na ten temat na poziomie europejskim i krajowym.
- Proszę zebrać wszystkie informacje, które pomogą zrozumieć argumenty ekonomiczne, ale także możliwe "ukryte" motywacje kierownictwa.
- Proszę zebrać informacje na temat warunków pracy i stosunków pracy w docelowej lokalizacji. Jeśli to możliwe, proszę wykorzystać wszystkie kanały, aby skontaktować się ze związkami zawodowymi w danym podmiocie.
- Proszę skontaktować się z koordynatorem ERZ/SE WC i Europejską Federacją Związków Zawodowych w celu uzyskania porady.

- Proszę dzielić się wszystkimi informacjami zebranymi na poziomie lokalnym ze wszystkimi członkami ERZ/SE WC.
- Proszę być proaktywnym: Proszę dochodzić swoich praw, nie czekać, aż kierownictwo dobrowolnie przedstawi niezbędne informacje lub poprosi o opinię.
- Aby uzyskać więcej ogólnych zaleceń dotyczących restrukturyzacji ponadnarodowej, proszę kliknąć **TUTAJ**.

Transnational Restructuring Navigator

Matryca osi czasu

Obowiązki w zakresie zarządzania

Europejskie Rady Zakładowe SE

- W przypadku pogłosek i wymiaru ponadnarodowego, tj. relokacja ma wpływ na europejską siłę roboczą pod względem potencjalnych skutków, kierownictwo ma obowiązek jak najszybszego poinformowania ERZ lub rady zakładowej SE (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.

Prawa i działania pracowników

Europejskie Rady Zakładowe SE

- Gdy tylko plotki wydają się mieć jakąś treść, członkowie ERZ/PZŚ powinni przedstawić kierownictwu uzyskane już informacje i poprosić o dalsze szczegóły, w tym - w stosownych przypadkach - o formalne informacje i przygotowania do konsultacji z ERZ/PZŚ. 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 i offshoringiem**
- Proszę skontaktować się ze swoim koordynatorem związkowym i europejską federacją związków zawodowych, aby uzyskać pełne informacje od wszystkich zainteresowanych związków zawodowych i

Transnational Restructuring Navigator

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 ewentualnej relokacji.

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

- W przypadku wymiaru ponadnarodowego, proszę skontaktować się z odpowiednim ETUF: Proszę sprawdzić i przestrzegać istniejącego kodeksu postępowania/polityki ETUF mającego zastosowanie w przypadku relokacji i/lub istniejącej wcześniej ponadnarodowej umowy ramowej lub podobnego dokumentu specyficznego dla przedsiębiorstwa.
- Proszę zebrać informacje na temat zakładu odbiorcy lub spółki zależnej, do której ma nastąpić relokacja i spróbować nawiązać kontakt z odpowiednimi strukturami związków zawodowych.
- Koordynatorzy ERZ powinni ściśle współpracować z ETUF i członkami ERZ w danych krajach w przypadku wymiaru ponadnarodowego

Przedstawicielstwa pracowników lokalnych

- Plotki mogą być uzasadnione lub nie. Dlatego pierwszym zadaniem jest zebranie jak największej ilości informacji w celu potwierdzenia Państwa przypuszczeń. Możliwe działania obejmują wymianę informacji

z zainteresowanymi pracownikami, sprawdzenie publicznie dostępnych źródeł (prasa, strona internetowa firmy, ...) oraz kontakty z przedstawicielami potencjalnego podwykonawcy.

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. Może Pan/Pani jednak uzyskać informacje na temat roli krajowych lub lokalnych organów publicznych, w szczególności w dużych przypadkach relokacji w Pana/Pani kraju.

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 **przenoszenia działalności do innego przedsiębiorstwa**.

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.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

OUTSOURCING RELOKACJA

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organizacje: ETUI

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Badania

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

Rok: 2015

OUTSOURCING RELOKACJA

Outsourcing

Organizacje: Eurofound

Typ: Strona internetowa

Kategoria: Badania

Język: Angielski

Dostęp: Publiczny

OUTSOURCING RELOKACJA

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organizacje: Eurofound

Kategoria: Fakty i dane

Transnational Restructuring Navigator

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