Ārpakalpojumi

Ja darbība tiek nodota citam uzņēmumam

Transnational Restructuring Navigator

Kas jums par to jāzina:

- Ārpakalpojumu vai apakšuzņēmuma līgumu slēgšana ir to darbību vai darba vietu deleģēšana, ko vadība uzskata par "blakusdarbībām", no iekšējās ražošanas ārējai struktūrai (piemēram, apakšuzņēmējam).
- Ārpakalpojumi ir jānošķir no **pārcelšanas** un **ārpakalpojumiem**. Ja ārpakalpojumi attiecas uz ražošanas vai pakalpojumu sniegšanas darbības nodošanu ārējam uzņēmumam publiskajā vai privātajā sektorā tajā pašā valstī, tad ārpakalpojumi apraksta ražošanas procesu vai pakalpojumu nodošanu ES/EEZ teritorijā, bet pārvietošana nozīmē, ka darbība tiek nodota ārpus ES/EEZ.
- Ārpakalpojumu nodošana attiecas uz sekundāru vai transversālu pakalpojumu vai ražošanas nodošanu. Ja tas ietver vienas vai vairāku veselu nodaļu vai uzņēmējdarbības jomu nodalīšanu jaunā juridiskā vienībā, tad tas jāuzskata par **darbības nodalīšanu vai franšīzi**.
- Darbības, ko parasti nodod ārpakalpojumu sniedzējiem vai apakšuzņēmējiem, ir IT atbalsts, cilvēkresursi (piemēram, algu aprēķināšana), grāmatvedības pakalpojumi, uzkopšanas un apsardzes pakalpojumi, loģistika vai jebkura cita specifiska preču ražošana vai pakalpojumu sniegšana.
- Ārpakalpojumu nodošanas mērķi: galvenokārt samazināt izdevumus, tostarp izdevumus par personālu. Daudzos gadījumos ārpakalpojumu izmantošana ir vadības instruments, lai pārceltu uzņēmējdarbības riskus uz apakšuzņēmēju. Tas var būt arī veids, kā nolīgt specializētāku atbalstu, ja tas nav pieejams pašā uzņēmumā.
- Ārpakalpojumu izmantošana bieži notiek uz darbinieku rēķina. Valsts vai privātā uzņēmuma darbinieki, kas nodarbojas ar attiecīgo darbību, var zaudēt darbu, un jaunais pakalpojumu sniedzējs saviem darbiniekiem var piemērot zemāka līmeņa nosacījumus un atalgojumu. Turklāt ārpakalpojumi var radīt garas piegādes ķēdes un sarežģītus noteikumus. Ja darba ņēmēji tiek nodoti citam darba devējam (autonomai struktūrai), darba vietas un darba apstākļi var tikt nodrošināti tikai uz noteiktu laiku (klikšķiniet **šeit,** lai uzzinātu vairāk par darba līgumu nodošanu).

Jūsu uzdevums ir...

- Paredziet ārpakalpojumu izmantošanu savā uzņēmumā valsts vai privātajā sektorā, sekojot līdzi nozares attīstībai. Izmantojiet arodbiedrību resursus un informāciju par šo jautājumu Eiropas un valsts līmenī.
- Apkopot visu informāciju, kas palīdz izprast ne tikai ārpakalpojumu ekonomisko pamatojumu, bet arī iespējamo vadības "slēpto" motivāciju.

- Lai saņemtu padomu, sazinieties ar savu EUP/ES WC koordinatoru un Eiropas Arodbiedrību federāciju.
- Apmainieties ar visu informāciju, ko varat savākt vietējā līmenī, ar visiem EUP/SE WC locekļiem.
- Apkopojiet informāciju par ārējo uzņēmumu vai darbuzņēmēju un pievērsiet īpašu uzmanību darba apstākļiem un darba attiecībām. Ja iespējams, izmantojiet visus kanālus, lai sazinātos ar arodbiedrībām uzņēmumā, kuram tiks nodota ražošana vai pakalpojumi.
- Esi aktīvs: Pieprasiet savas tiesības, negaidiet, kamēr vadība labprātīgi sniegs nepieciešamo informāciju vai pajautās jūsu viedokli.
- Vispārīgākus ieteikumus par transnacionālo pārstrukturēšanu skatīt **ŠEIT.**

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 attiecas uz ārpakalpojumu projekta ietekmi uz tām vietējām vietām, kuras tiks ietekmētas.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

Vadībai būtu jāinformē valdes locekļi par uzņēmuma stratēģiju un jebkādiem 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, piemēram, ar **ārpakalpojumiem un ārpakalpojumu pārvietošanu saistīto risku paredzēšana un novērtēšana**.
- Sazinieties ar arodbiedrību koordinatoru un Eiropas arodbiedrību federāciju, lai nodrošinātu visu iesaistīto arodbiedrību pilnīgu informāciju un sāktu gatavot kopīgu arodbiedrību reakciju.

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 attiecīgo valsti pārstāvošie EUP/SE WC locekļi.

- Visa vietējā līmenī iegūtā informācija sistemātiski jādara zināma pārējo valstu EUP/SE WC locekļiem. Tas ļaus ļoti ātri gūt priekšstatu par iespējamo ārpakalpojumu pārrobežu raksturu.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

Darbinieku 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 uzņēmējdarbības pamatojumu. Ja tomēr šāds plāns jau ir darīts zināms valdei, tad var nosūtīt signālus Eiropas Uzņēmumu padomei, 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. Pārbaudiet un ievērojiet jebkuru spēkā esošo ETUF rīcības kodeksu/politiku, kas piemērojama ārpakalpojumu gadījumā.
- Apkopot informāciju par darbības, kas var tikt nodota ārpakalpojumu sniedzējam, saņēmēju un mēģināt nodibināt kontaktus ar attiecīgajām arodbiedrību struktūrām.
- EUP koordinatoriem cieši jāsadarbojas ar ETUF 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 (prese, uzņēmuma tīmekļa vietne u. c.) pārbaudi un kontaktus ar potenciālā apakšuzņēmēja pārstāvjiem.

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 valdē. Tas ļaus ātri pārbaudīt baumas un, ja tās apstiprināsies, sagatavot turpmākos pasākumus (sk. turpmākās sadaļas laika grafikā).

Transnational Restructuring Navigator

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 lielos pārstrukturēšanas gadījumos jūsu valstī.

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**.

Darba ņēmēju pārstāvji valdē

Ja ir būtiska ietekme uz vietējo darbaspēku, darbinieku pārstāvji valdē var lūgt vadību informēt valsts iestādes.

Transnational Restructuring Navigator

Further reading and resources

ĀRPAKALPOJUMI PĀRCELŠANĀS

The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks

Organizācija(-as): ETUI

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Pētniecība

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

Gads: 2015

ĀRPAKALPOJUMI PĀRCELŠANĀS

Outsourcing

Organizācija(-as): Eurofound

Veids: Tīmekļa vietne

Kategorija: Pētniecība

Valoda: Angļu valodā

Piekļuve: Publiski

ĀRPAKALPOJUMI PĀRCELŠANĀS

Eurofound Restructuring Events Database: Factsheet Outsourcing

Organizācija(-as): Eurofound

Kategorija: Fakti un dati

Transnational Restructuring Navigator

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