



Návrh prováděcího předpisu při outsourcingu

EURELECTRIC, EPSU a EMCEF podporují následující vykonávací předpis při outsourcingu a zdurazňují, aby jejich členské organizace, dodržovali předpis, když se zabývají touto otázkou na úrovni společnosti.

Za outsourcing je považován jakýkoliv proces, jehož výsledkem je činnost, která je převedena na novou organizaci, ať už zahrnuje pronajmutí činnosti jiné společnosti nebo prodej části společnosti jako samostatné ekonomické jednotky.

Zamestnavatelé by měli informovat a konzultovat s odbory/zamestnaneckými radami v co nejkratším termínu, pokud uvažují o outsourcingu jakékoliv obchodní činnosti. Měli by též poskytnout odborovým/zamestnaneckým radám kopie zpráv konzultantu nebo poradcu o procesu outsourcingu.

Zamestnavatelé by se měli pokusit zajistit, aby byl outsourcing považován jen za část dlouhodobé strategie na zabezpečení trvalé prosperity nebo přežití a neměl by být jen krátkodobou taktikou na snížení počtu pracovních míst a zhoršení platu, podmínek a práv na kolektivní vyjednávání jejich zaměstnanců.

Odborové/zamestnanecké rady uznávají, že za určitých okolností může být outsourcing legitimní součástí strategie zamestnavatele, aby dlouhodobě přežil nebo prosperoval a může být proto oprávněný s ohledem na jistotu zaměstnání.

Zamestnavatelé, kteří plánují outsourcing, by se měli snažit konzultovat s odborovou/zamestnaneckou radou v co nejkratším termínu důvody pro návrh, s tím, že to vloží do obsahu své celkové podnikové strategie.

Odborové/zamestnanecké rady by měli mít povolenou možnost klást managementu otázky k návrhu a možným alternativním strategiím. Zamestnavatelé by měli poskytnout odborovým/zamestnaneckým radám příslušné údaje o návrhu outsourcingu, včetně informací o společnosti nebo společnostech, které pravděpodobně převzou činnosti po outsourcingu.

Odborové/zamestnanecké rady by měli mít možnost vyžádat si nezávislý průzkum a rady, pokud jsou potřebné ke zhodnocení návrhu.

Pokud odborové/zamestnanecké rady verí, že outsourcing bude snižovat jistotu zaměstnání a povede ke zhoršení pracovních podmínek, potom by měl zamestnavatel v dobré víře prokonzultovat alternativní návrhy.

Pokud odborové/zamestnanecké rady souhlasí s tím, že outsourcing je za těchto okolností oprávněnou politikou, mělo by vzniknout další období konzultací se zamestnavatelem o aktuálním procesu outsourcingu.

Zamestnavatel a odborové/zamestnanecké rady by se měli dohodnout na harmonogramu, který povede k outsourcingu, a který umožní řádnou konzultaci a dá odborové/zamestnanecké radě především možnost porovnat současná práva a pracovní podmínky způsobilých zaměstnanců a jejich budoucí práva a podmínky, které vytváří potenciální outsourcingová společnost nebo společnosti.

Zamestnavatel a odborové/zamestnanecké rady by se měli snažit zajistit, aby byl chráněn plat a podmínky zaměstnanců, kteří mají být převedeni. Měli by též zajistit, aby byla zdravotní a bezpečnostní politika a postupy v outsourcingové společnosti alespoň tak dobré jako u původního zamestnavatele.

Jako úplné minimum zamestnavatel zajistí dodržování státní nebo evropské legislativy regulující převod zaměstnanců, ale bude se též snažit vykonat víc na ochranu práv a podmínek a především nároku převedených zaměstnanců do důchodu, pokud nejsou konkrétně upravené legislativou.

Pokud si po převodu odborová/zamestnanecká rada zastupující převedené zaměstnance stěžuje, že outsourcingová společnost nesplňuje svoje závazky, potom je převezme původní zamestnavatel a odborová/zamestnanecká rada spolu se zamestnavatelem podpoří využití



svého smluvního vztahu s outsourcingovou společností, aby ochránila práva a podmínky převedených zaměstnanců.

EPSU, EMCEF a EURELECTRIC se dohodnou na procesu a harmonogramu na kontrolu a vyhodnocení používání tohoto prováděcího předpisu..

RP/Outsourcing/outsourcing code of practice.doc