

## Draft outsourcing checklist

### Проект контрольных определений аутсорсинга

- **Исключенные услуги** – договор на аутсорсинг должен содержать определение услуг, которые не могут быть переданы работодателем на выполнение сторонней организации ни при каких обстоятельствах
- **Возврат привлеченных услуг** – любой договор на аутсорсинг должен также содержать обязательство работодателя пересматривать его условия, включая возврат переданных на аутсорсинг услуг обратно, на выполнение их внутрихозяйственными ресурсами
- **Обучение и квалификация** – работодатель и профсоюзы должны регулярно обсуждать вопросы, касающиеся уровня подготовки персонала и его квалификации для обеспечения гарантии того, что собственные работники имеют лучшее профессиональное обучение из имеемых в распоряжении – это должно уменьшить вероятность того, что услуги, полученные посредством аутсорсинга окажутся более качественными, а также то, что аутсорсинговая компания должна будет поручить работу по предоставляемым услугам персоналу, имеющему такой же уровень подготовки и квалификации
- **Повышение производительности** – работодатель и профсоюзы должны регулярно обсуждать вопросы повышения производительности труда и то, как данный процесс наилучшим образом должен влиять на поддержание хорошо оплачиваемых и высококвалифицированных сотрудников, тем самым гарантируя, что собственные трудовые ресурсы должны быть сопоставимыми или более качественными, чем любая потенциальная конкурентная угроза со стороны аутсорсинга
- **Предварительное уведомление** – работодатель должен предоставить профсоюзам предварительную информацию о любых планах, касающихся передачи на аутсорсинг любой работы
- **Стратегическое решение** – работодатель (будь то государственная, муниципальная или частная компания) должен признавать аутсорсинг, как часть его генеральной стратегии, а не просто как краткосрочные меры по снижению издержек
- **Нет сокращениям штатов** – работодатель должен предоставить гарантии того, что сокращений штатов производиться не будет и согласовать проведение широких консультаций относительно реорганизации рабочих и служащих, которые не перемещены в результате аутсорсинга
- **Альтернативы** – профсоюзы должны иметь возможность выдвигать и обсуждать альтернативные предложения, касающиеся планов по аутсорсингу, а также фактически представлять ресурсы и давать по ним заключение
- **Рабочий график** – если профсоюзы признают стратегическую обоснованность аутсорсинга, тогда работодатель должен согласовать надлежащий график для проведения широких консультаций и переговоров относительно процесса аутсорсинга
- **Информация** – работодатель должен обеспечить профсоюзы настолько полной информацией об потенциальных аутсорсерах, насколько это необходимо для их оценки

- **Правовой трансфер** – несмотря на общее признание того, что Директива по закреплённым правам обеспечивает ряд протекционистских мер в отношении профсоюзов и работников, тем не менее, они являются ограниченными и целью любого договора на аутсорсинг должно быть закрытие любых потенциальных лазеек
- **Права профсоюзов** – отношение потенциальных аутсорсеров к официальному признанию профсоюзов и коллективных договоров должно быть прояснено на возможно более ранних стадиях и профсоюзы должны иметь право на отказ им в случае проявления неадекватной ответственности
- **Оплата и условия** – влияние аутсорсинга на оплату и условия труда, пенсионное обеспечение, обучение и развитие карьеры подлежит детальному обсуждению
- **Охрана здоровья и безопасность труда** – процедуры по охране здоровья и безопасности труда должны быть организованы и прописаны таким образом, чтобы ответственность аутсорсинговой компании была ясна и очевидна и являлась обязательным элементом отчетности перед основной компанией (принципалом), которая в свою очередь также должна иметь внутренние процедуры мониторинга аутсорсинговой компании.
- **Право на сохранение в штатах и возврат** – персонал должен иметь право остаться в штате основного работодателя или, в случае передачи аутсорсеру, должен иметь право вернуться в штат основного работодателя в течение определенного периода.
- **Непрерывный мониторинг** – основной работодатель должен согласовать непрерывный мониторинг трудовых отношений у аутсорсера, предоставлять профсоюзам информацию и использовать договорные условия для обеспечения гарантий по выполнению обязательств в отношении переданного персонала.