

Förslag till checklista för utläggning av verksamhet

- **Uteslutna tjänster** – ett avtal om utläggning av verksamhet kan ange tjänster som arbetsgivaren åtar sig att inte lägga ut på entreprenad under några omständigheter
- **Återgå till att tillhandahålla tjänster i egen regi** – ett avtal om utläggning av verksamhet bör även omfatta ett åtagande från arbetsgivaren om att övervaka utvecklingen och eventuellt återgå till att tillhandahålla tjänster i egen regi
- **Utbildning och kvalifikationer** – arbetsgivaren och facket bör regelbundet förhandla om utbildnings- och kvalifikationsnivåer för att se till att anställda har bästa möjliga tillgängliga utbildning – detta minskar sannolikheten att utlagda tjänster skulle vara bättre, och medför även att företaget måste förbinda sig att tillhandahålla tjänster med anställda som har samma utbildnings- och kvalifikationsnivå
- **Förbättra produktiviteten** – arbetsgivaren och facket bör regelbundet diskutera produktivetsförbättringar och hur dessa bäst kan uppnås, med grundtanken att personal ska vara välbetald och välutbildad och att man därigenom säkerställer att den egna personalen matchar eller är bättre vid eventuella hot om utläggning
- **Förvarning** – arbetsgivaren måste i god tid ge facket information om alla eventuella planer på att lägga ut någon verksamhet
- **Strategiskt beslut** – arbetsgivaren (vare sig det rör sig om en offentlig myndighet, allmännyttigt eller privat företag) måste motivera utläggningen av verksamhet som en del av en övergripande strategi och inte bara en kortsiktig åtgärd för att minska kostnader
- **Inga uppsägningar** – arbetsgivaren måste garantera att det inte kommer att ske några uppsägningar – samt samtycka till fullständiga samråd om eventuella omplaceringar av anställda som inte överförs till följd av att verksamheten läggs ut
- **Alternativ** – facket måste ges tillfälle att föreslå och diskutera alternativ till planerna på utläggning av verksamhet samt få resurser och expertis att göra det på ett effektivt sätt
- **Tidsplan** – om facket erkänner de strategiska motiven för en utläggning av verksamhet måste arbetsgivaren samtycka till en korrekt tidsplan för samråd och förhandlingar om processen för utläggning av verksamhet
- **Information** – arbetsgivaren måste ge facket all den information som krävs om eventuella entreprenörer för att kunna bedöma dem
- **Rättigheter vid överlåtelse** – direktivet om förvärvade rättigheter skyddar visserligen fackliga och anställdas rättigheter, men skyddet är begränsat, och syftet med ett avtal om utläggning av verksamhet bör vara att avlägsna eventuella kryphål
- **Fackliga rättigheter** – potentiella entreprenörers inställning till erkännande av fackliga rättigheter och kollektivavtal måste klargöras så tidigt som möjligt, och facket måste ha rätt att förkasta dem om olämpliga svar erhålles
- **Lön och villkor** – därefter bör ingående förhandlingar följa om utläggningens konsekvenser för lön och villkor, pensioner, utbildning och karriärutveckling.
- **Arbetsmiljö** – arbetsmiljöförfaranden måste fastställas så att entreprenörens ansvar tydligt framgår och det ställs krav på rapportering till huvudföretaget, som även bör ha egna interna förfaranden för övervakning av entreprenören

- **Rätt att vara kvar och komma tillbaka** – anställda bör ha rätt att vara kvar hos ursprungsarbetsgivaren eller, i händelse av övergång till en entreprenör, rätt att komma tillbaka till ursprungsarbetsgivaren inom en viss angiven period
- **Fortsatt uppföljning – ursprungsarbetsgivaren måste samtycka till att fortsätta att övervaka** relationerna till personalen i det företag som tar över verksamheten och ge information till facket, samt använda sig av sin roll som avtalspart för att se till att företaget som tar över verksamheten uppfyller sina åtaganden gentemot överförda arbetstagare.