



## **Utkast till uppförandekod för utläggning av verksamhet**

EURELECTRIC, EPSU och EMCEF stödjer följande uppförandekod för utläggning av verksamhet och uppmanar sina medlemsorganisationer att följa koden när denna fråga tas upp på företagsnivå.

Utläggning av verksamhet anses täcka samtliga förfaranden som leder till att en verksamhet överförs till en ny organisation, oberoende av om en verksamhet läggs ut på entreprenad till ett annat företag eller om en del av företaget omvandlas till en separat ekonomisk enhet.

Arbetsgivare bör informera och samråda med fackförbund/företagsråd så tidigt som möjligt om man överväger att lägga ut någon del av verksamheten. De bör också låta fackförbund/företagsråd ta del av rapporter från konsulter och rådgivare om processen för utläggning av verksamhet.

Arbetsgivare bör eftersträva att utläggning av verksamhet endast utgör en del av en långsiktig strategi för att säkerställa fortsatt lönsamhet eller överlevnad och inte en kortsiktig taktik i syfte att minska antalet anställda och underminera arbetstagarnas lön, villkor och rätt till avtalsförhandlingar.

Fackförbunden/företagsråden medger att under vissa omständigheter kan utläggning av verksamhet vara en legitim del av en arbetsgivares strategi för att överleva eller vara lönsamt på längre sikt och kan därför vara motiverat för att trygga arbetstillfällena.

Arbetsgivare som överväger ett förslag om att lägga ut verksamhet bör eftersträva att så tidigt som möjligt samråda med fackförbund/ företagsråd om skälen till förslaget, med hänsyn till företagets övergripande strategi.

Fackförbund/företagsråd bör få tillfälle att ställa frågor till ledningen om förslaget och eventuella alternativa strategier. Arbetsgivare bör låta fackförbund/företagsråd ta del av relevanta uppgifter om förslaget om utläggning av verksamhet, inklusive information om det eller de företag som sannolikt kommer att ta över verksamheten.

Fackförbund/företagsråd bör ges tillfälle att begära oberoende undersökningar och råd om man behöver det för att bedöma förslaget.

Om fackförbunden/företagsråden anser att utläggning av verksamhet undergräver anställningstryggheten och medför sämre anställningsförhållanden bör arbetsgivarna, med goda föresatser, samråda om alternativa förslag.

Om fackförbunden/företagsråden delar åsikten att utläggning av verksamhet är en försvarbar politik under omständigheterna, inleds ytterligare en samrådsperiod med arbetsgivaren om själva processen för utläggning av verksamhet.

Arbetsgivare och fackförbund/företagsråd enas om en tidsplan för överföringen av verksamheten som möjliggör verkligt samråd och framför allt en jämförelse av fackförbunden/företagsråden av berörda arbetstagares befintliga rättigheter och arbetsvillkor och deras framtida rättigheter och villkor, enligt uppgifter från det eller de företag som eventuellt kommer att ta över verksamheten.

Arbetsgivare och fackförbund/företagsråd strävar efter att skydda lön och villkor för de arbetstagare som överförs. De skall också se till att policyn och procedurer för arbetsmiljöfrågor är minst lika bra i det företag som tar över verksamheten som hos den ursprungliga arbetsgivaren.

Arbetsgivaren måste som ett minimum säkerställa att man följer nationell eller europeisk lagstiftning som reglerar överföring av arbetstagare, men eftersträvar att göra mer för att skydda överförda arbetstagares rättigheter och villkor, i synnerhet pensionsrättigheter, om inte dessa specifikt täcks av lagstiftningen.

Om fackförbundet/företagsrådet som företräder de överförda arbetstagarna efter överföringen påtalar att entreprenören inte uppfyller sina åtaganden, tas detta upp av den ursprungliga arbetsgivaren och fackförbunden/företagsrådet, och arbetsgivaren uppmanas att använda sina kontraktsmässiga förbindelser med entreprenören för att skydda de överförda arbetstagarnas rättigheter och villkor.

EPSU, EMCEF och EURELECTRIC kommer att enas om ett förfarande och en tidsplan för översyn och utvärdering av hur denna uppförandekod tillämpas.