

Beszámoló az 1. munkacsoport szemináriumról

Budapest, 2011. 02. 20-22.

A találkozó célja volt, hogy a projektben résztvevő újonnan csatlakozott közép-kelet európai országok európai üzemi tanács tagjainak áttekintést adjon az új EÜT direktíváról, és az iparági európai szintű párbeszédéről, és az iparágban alkalmazott európai politikákról. Továbbá, hogy a résztvevőktől a munkavállalói szükségétek szempontjából értékeljék a törvényi és intézményi lehetőségeket és beszámoljanak saját tapasztalataikról a participáció megvalósításának gyakorlati lehetőségeiről.

A találkozó résztvevőit **Gál Rezső** köszöntötte, és reményét fejezte ki, hogy a közös munkálkodás végén a résztvevők hasznos tapasztalatokat szereznek. Ezt követően **Kozák László** előadására került sor, aki ismertette az új Európai Üzemi Tanácsokról szóló direktívát. Elmondta, a direktíva többletjogokat biztosít az információ, a konzultáció, a munkavállalók képviselői oktatása tekintetében. Új elem, hogy a Különleges Tárgyaló Testület a tárgyalásokba bevonhatja az európai szociális partner szakszervezeteket is, így ezen előírásra hivatkozva a szakszervezetek – az Európai Üzemi Tanács felkérésére – részt vehetnek az EÜT tárgyalásain. És új elem, hogy a direktívába bekerült a szankciók kérdése is.

Majd **Jan Willem Goudriaan** tartott előadást az európai szociális párbeszédéről. Elmondta, európai szinten a szociális partnerek, az EURELECTRIC és az EPSU autonóm szervezetek, együtt döntenek arról, mi legyen a tárgyalásaik napirendjén. Ha a munkáltatók nem szeretnék napirendre tűzni egy kérdést, akkor tovább egyeztetés történik. De néhány munkáltatói javaslatot – például a nyugdíjkorlát emeléséről – a szakszervezetek nem fogadják el. A szakszervezetek számára fontos az EU alapjogok európai chartája, amely 12. cikkelye a gyülekezési és szervezkedési szabadságot biztosítja, 28. cikkelye pedig a kollektív szerződések és akciók jogát. Ezt a szakszervezetek úgy értelmezik, hogy európai sztrájkot is szervezhetnek. Tehát ha a transznacionális megállapodásokat a vállalat megsérti, európai munkabeszüntetésre is sor kerülhet.

Ezt követően **Charlotte Renaud**, az EURELECTRIC képviselője elmondta, a szervezet a piac liberalizációját szorgalmazza, a környezetbarát energiatermelési módokat, a fenntartható fejlődést, a szén-mentes energiatermelést sürget Európában. Az energia alternatívákról tanulmányt készítettek. A széndioxid kibocsátások csökkentése begyorsulhat. A szociális partnerekkel folyó tárgyalásokat tekintve elmondta, a közös érdekeket meg kell határozni, majd beszélt a 2011-es munkaprogramról, amelyben szerepel a fenntarthatóság, demográfia témaköre, valamint a nemzeti és vállalati szinten is alkalmazható ajánlások. A szervezet hatástanulmányokat is készítet. Kérdés, hogy a szervezet véleménye mennyire lényeges a Bizottság számára pl. a kiküldetési irányelv, nyugdíj kérdésében. Elmondta, az új EU irányelv azért is fontos, mert megfelelő szinten kell reagálni a problémákra, hiszen nagyon gyorsan változik a világ.

Ezt követően a résztvevők munkacsoportokba váltak szét. Külön foglalkoztak egy-egy témával, majd plenáris üléseken számoltak be. Az első kérdés az EÜT tárgyalási tapasztalataira vonatkozott. A munkacsoportüléseken elhangzott, rossz tapasztalat, hogy a tárgyalások menetében az információk késve érkeznek, és vagy nem teljes körűek, vagy olyan mennyiségűek, hogy nem lehet rendesen feldolgozni őket. (Többször hivatkoznak a munkáltatók az információk bizalmas jellegére is.) A vállalatok kevés esetben támogatják a nyelvi képzést. Ugyanakkor létezik pozitív példa is, miszerint a cég a tárgyalások egész menetére, még az esti beszélgetésekhez is biztosítja a tolmácsolást! Problémát okoz, hogy a létrejött bizottságok működése nem mindig tartalmas. A munkabizottságokban a következő témákkal foglalkoznak: a cég átszervezése, gazdasági beszámolók. összeolvadás, termelési szervezés, gazdasági-pénzügyi helyzet, strukturális változások, bérezés, gazdasági hatások. Esélyegyenlőség, szerkezetátalakítás minimum standard, a

munkahelyi stressz. Vannak egyéb megállapodások, amelyek kötő erejűek, de vannak olyanok, amelyek ajánlásokként funkcionálnak. Ugyanakkor nincs megoldva, hogy mi történik, ha a felek nem tartjuk be a megállapodásokat.

A második kérdés az EÜT képviselők szerepére kérdezett rá. A résztvevők elmondták, a szerephez hozzá tartozik a tájékoztatás az alkalmazottak felé és a szakszervezeti tisztségviselők felé is. Jó példák: publikálják az EÜT ülésekről készült beszámolókat. Negatívum, hogy nincs visszacsatolás, nincsenek visszajelzések. Ha a menedzsmenttel különböznek a vélemények, bizonyos információk, nem jutnak tovább. A munkavállalók irányában probléma, ha olyan információ megy tovább, amit az érintettek a sajtóból is megtudhattak. Az is probléma, hogy a vállalati különböző döntési szintek egymásra mutogatnak, ha információt kell adni.

A harmadik kérdéskör az új direktíva átvételével kapcsolatos tapasztalatokra kérdezett rá. Itt a tapasztalatok – legalábbis vállalati szinten – pozitívak. Magyarországon még nem indult el a folyamat, a Cseh Köztársaságban már módosításokat fogadtak el, de félő, lobbi csoportok eltérítik a folyamatot. 38/2009-es direktívát, a Szlovák parlament már áttemelte, új paragrafusokat is alkottak, ám a szankciók kérdését nem rendezték.

Másnap **Gál Rezső** ismertette az EP harmadik energia-csomagját, valamint elemezte ennek a villamosenergia-ipar dolgozóira tett hatásait. Elmondta, az Európai Unió megalakulásától számítva évtizedekig háttérbe szorultak az energiaproblémák. A 2006 márciusában kiadott energiapolitikai „Zöld könyv” volt az első mértékadó vitaanyag. 2007. év elején a bizottság egy integrált energiaügyi és éghajlati dokumentumcsomagot bocsátott ki, az energiaigények növekedéséről, a klímaváltozásról és a megújult energia felhasználásáról. 2009 év elején az EU kibontotta korábbi célkitűzéseit és konkrét projekteket határozott meg, amely a 3. számú liberalizációs csomag alapja.

Ezt követően kerekasztal beszélgetésre került sor a munkaügyi kapcsolatok átalakulásáról, a jó gyakorlatokról. Részletes elemzés történt az EDF, RWE és az E.ON tapasztalatokról. Elhangzott, hogy nincsenek szankciók a törvényekben. Jelentős az eltérés a képzésben és a kommunikációban, valamint a szakértők foglalkoztatásának kérdésében. A közös nyelv hiánya jelentős korlát. Az információk rendkívül fontosak az EÜT működéséhez. Elhangzott, az EÜT koordinátorain keresztül indítványozni kell adatbázis létrehozását az EÜT képviselők elérhetőségéről, a megállapodásokról.

Végezetül a résztvevők kifejezték, hasznos információkat kaptak az EÜT vonatkozásában. Úgy látták, hogy a találkozón módszertani, megoldáskereső lehetőségek feltárása zajlott, a feladat, hogy az elméleteket megvalósítsuk a gyakorlatban. A vállalati szinten is elengedhetetlen a két szervezet (EÜT és szakszervezetek) együttműködése, és európai szinten is. Olyan feladat, amik mögé célokat lehet kijelölni, és ezek mögé kell állítani az érdekvédelmet.

Kozák László