

Beszámoló

Berlin, 2011. március 21-22.

A munkacsoport szeminárium célja volt, hogy az Európai Üzemi Tanácsok (EÜT) struktúráit, külső kapcsolatait, a szakszervezetekkel való együttműködését tanulmányozza. Továbbá, hogy a projektben résztvevő szervezetek elemezzék a gyors vállalati átalakulások belső döntési kompetenciákra gyakorolt hatását, azoknak a fórumoknak a kielégítőségét, amelyeket az európai szabályozás és a vállalati gyakorlat számukra biztosít. Végül, hogy feltárja a különböző döntési szintek, fórumok és szereplők közötti kommunikációs csatornák működését, és ezek továbbfejlesztésének lehetőségeit.

A munkaszemináriumon **Gál Rezső**, az EVDSZ elnökének üdvözlő szavai után **dr. Szilágyi József** korunk termelés-szerkezetében létrejött változásairól tartott előadást.

Ezt követően **Eberhard Schomburg** (VER.DI) az E.ON AG üzemi tanácsának elnöke beszélt a német üzemi tanácsok és az Európai Üzemi Tanácsok közötti kapcsolatrendszeréről. Elmondta, a szakszervezetek és az üzemi tanács kapcsolatrendszere a vállalatnál kiegyensúlyozott, a Felügyelő Bizottságban 50-50 százalékban vesznek részt a képviselőik. A vállalatcsoportnál az együttdöntési jogok mind üzemi, mind társasági szinten biztosítottak.

Ezt követően kiscsoportos munka következett. A résztvevők három fő kérdéscsoportra adtak választ.

- Hogyan kommunikál az EÜT a munkavállalókkal?
- Hogyan kommunikál az EÜT a szakszervezetekkel?
- Milyen kérdéseket tesznek fel a munkavállalók az EÜT-nek? (Mikor, milyen gyakran, milyen témákban?)

Elhangzott, hogy nem minden esetben jellemző a gyakori kommunikáció a munkavállalókkal, mert az információk háttérét is ismerni kellene, ez pedig meghaladná a szokásos információközlés kereteit.

Az E.ON-nál a szakszervezetek biztosítják a kommunikációt. Ugyanakkor társasági és a konzern szinten nem jó a kommunikáció, bár az ülésekre az EMCEF és VER.DI szakszervezeti képviselői állandó meghívottak. A munkavállalók megbíznak az EÜT képviselők munkájában. Ám nagy érdeklődés nincs. Azonban az aktív munkavállalók kérdéseit az EÜT-ok igyekeznek megválaszolni.

Javaslat

Fontos lenne, hogy a vállalatok minden egyes munkavállalónak biztosítsák az internet hozzáférést. Így kétirányú lehetne az információáramlás. Ezt egy megállapodás keretében lehetne rendezni.

A kiscsoportos munka tanulsága az volt, hogy van mit javítani a kommunikáción, és annak érdekében, hogy az EÜT képviselők a tanácsok tevékenységet megismertessék, szorosabb kommunikációt kell létrehozni a vállalatnál működő szakszervezetekkel.

A második nap nyitányaként **Sven Bergelin** VERDI Energia és Bányászati Szakszervezet EPSU szolgáltató vállalatok bizottságának elnöke előadása következett. Az előadó bevezetőjében szolidaritását fejezte ki a japán szakszervezeti kollégákkal. Elmondta, a japán atomerőmű baleset következtében vita indult Németországban az atomenergiáról. A fő kérdés az, meghosszabbítják-e az atomerőművek működési engedélyét Németországban. Megegyezés született, hogy stressz-tesztet rendeljen el az Európai Unió, amely választ ad az erőművek reagálására krízishelyzetben.

Ezt követően arról beszélt, milyen helyzetben van az energiaszektor. A német konszernekben vita folyik a követendő stratégiáról.

A délelőtt második részében az előző napi kérdéskör megtárgyalására került sor. A vitában elhangzott, hogy fontos erősíteni az üzemi tanácsok és a szakszervezetek közötti kommunikációt. Az energiaszektorban az utóbbi 10 évben a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között erősebb az együttműködés. Figyelembe kell venni, hogy az információs és konzultációs jogok az üzemi tanácsoknál vannak, és nem a szakszervezeteknél. Szintúgy az együttdöntési jogok is az üzemi tanácsoknál vannak – legalább is Németországban. Ezért az EÜT-okat is meg kell erősíteni. Az a jó, ha az EÜT-ok és a szakszervezetek együtt fejtenek ki nyomást.

A vita zárásaként **Gál Rezső** arra hívta fel a figyelmet, hogy meg kell ismerni a vállalatoknál lévő folyamatokat, a különböző szintek működését, hogy a júniusi záró konferencián világos képünk legyen, az új EÜT megállapodásokban mire kell odafigyelni. Figyelni kell arra is, hogy a döntési kompetenciákhoz kerüljenek az EÜT tárgyaló delegációjának jogosítványai.

Ezt követően **Kozák László** az EPSU felmérését ismertette, a vállalatok az európai energiapiac változásaira történő reagálásáról. A felmérés egybeesett a munkaszeminárium felkért előadóinak tapasztalataival: a magas adósság-szint, a válságból adódó túlkínálat, és a világgazdasági kilátások bizonytalanságot okoznak az európai energiapiacon. Emiatt az energiaipari vállalatok csökkentik költségeiket és átszervezésekbe fognak.

Nem véletlen, hogy szinte a szemináriummal egy időben, 2011. március 18-án az olasz szakszervezetek sztrájkot hirdettek az EON Olaszországban lévő valamennyi létesítményben. Az olasz szakszervezetek a sztrájk okaként a szociális párbeszéd hiányát, valamint az EON beruházási stratégiájának a hiányát jelölték meg. Beruházások nélkül (és a létező létesítmények megújítása nélkül), az olasz energiaipari dolgozók munkahelyei kerülnek veszélybe. Az EÜT több információt szeretne arról, hogy az EON hogyan kíván alkalmazkodni a speciális nemzeti energia-helyzetekhez. Ezért az EÜT létrehozott egy „generáció munkacsoportot”, hogy megvitassa a cég befektetési politikáját. Hasonló helyzet más országokban is előfordulhat a befektetési stratégia hiánya és a szociális párbeszéd elégtelensége miatt.

A zárszavában **Gál Rezső** utalt arra, hogy egy adott konszernnél jelenlévő szakszervezetek között is szükséges lenne az információcsere biztosítása és az együttműködés megteremtése, sőt el kellene gondolkodni egy határokon átívelő, új típusú szakszervezeti szövetség lehetőségén is.

Kozák László