

## Beszámoló

2011. április 11-12. Párizs

A találkozó célja volt, hogy a projektben résztvevő szervezetek elemezzék az EÜT-k és más participációs szervezetek (nemzeti vagy csoport szintű fórumok, üzemi tanácsok, munkabizottságok) működését, és meghatározzák, hogyan alakítsanak ki hálózatokat szakszervezetek által fenntartott nemzeti szintű EÜT koordinátorok megbízásával.

Az első előadó **Christian Nickel**, az EDF HR igazgatója hangsúlyozta, a szociális dialógus a vállalat szociális politikájának része. Az EDF prioritásai: kompetenciafejlesztés, a munkavégzés feltételei, fenntartható fejlődés, és a közös vállalati kultúrában való szerepvállalás. A siker faktorai közül kulcselem a szociális párbeszéd.

Az EÜT szerepe, hogy a csoport belső információs hálózatát segítse elő. Nem csak a szűkebb értelemben vett munkavégzéshez kapcsolódó kérdéseket, például a konszolidált mérleg beszámolót vizsgálja meg, de pl. a japán katasztrófa hatását is. Így például átszervezések vagy akvizíciók esetében, az EÜT lehetővé teszi, hogy a menedzsment és a munkavállalói képviselők együtt dolgozzanak még súlyos problémákon is, mint amilyen az azbeszt, vagy a stressz kérdése.

Ugyanakkor az EÜT nem szolgál egyéb funkciókat, figyelmeztetett. Nem szabad, hogy az európai üzemi tanács tárgyalásokon szociális alku folyjon! A szociális tárgyalások, alkuk a helyi grémiumokra tartoznak. Létre lehet hozni különleges tárgyalócsoportokat, de ezt el kell választani az EÜT-től. Az EÜT ne foglalkozzon azzal, ami nem a vállalat vezetésével kapcsolatos. Továbbá ne vállalja át a helyi igazgatóság és egyéb fórumok szerepkörét. Fontos még megemlíteni, hogy sok esetben az EÜT-ban elmondott információ bizalmas, foglalta össze Nickel az EDF elvárásait.

**Laurence Hoeffling** az EDF EÜT titkára, a CGT szakszervezet képviselője kifejtette, az EÜT feladata a fejlődés, vagy a restrukturáció előrejelzése. A szakszervezet feladata viszont az, hogy reagáljon, illetve elfogadtassa a vállalatcsoporttal a szociális értékeket. Fontos fejleszteni a vállalati kultúrát, adaptálódni kell a változásokhoz, de emellett ellenerőt kell kifejteni, és garantálni a munkavállalók szociális jogait.

A délutánt **Neumann László** szakértői előadása nyitotta meg. Arról beszélt, hogy sok európai ország a struktúraváltást használja a versenyképessége növelésére. Ez hatással van a szociális dialógusra és a munkakörülményekre. Mára nem csak a gazdasági változások kezelése lett fontos, de azok : 1. előrejelzése, 2. felkészülés a változások kezelésére 3. és a változáskezelés-menedzsment. Ebben a folyamatban az Európai Unió is kiemeli a munkavállalók részvételét. Ezt követően kérdéseket vitattak meg a résztvevők.

A nap végén **Kozák László** ismertetett két kutatást, amelyek az EÜT-k információs rendszerét voltak hivatottak feltárni. Az egyik a dublini Élet és Munkakörülmények Fejlődését vizsgáló alapítvány, a másik a magyarországi ÉTOSZ végezte. Majd elmondta, hogy a projekt keretében a szakértők kérik, hogy az EÜT tagok töltsenek ki kérdőíveket, amelyek az európai üzemi tanácsban megvalósuló együttműködésről szólnak.

Másnap délelőtt **Catherine Calmettes** (FO) tartott előadást a megújult direktíváról. Elmondta, Franciaország késlekedik az átültetéssel. Két lehetőség nyílik az átültetésre: a törvényben vagy a rendeletben való elfogadás, vagyis vagy a kamarák bevonásával a parlamenten kívül, vagy a parlament felhatalmazásával a kormány ki tudja hirdetni. A munkaügyi miniszterrel folyik a párbeszéd, de a munkáltatók (MEDEF) is erősen lobbiznak, hogy rugalmasabb szabályozást fogadjanak el. A direktívák bevezetője a direktíva szellemét mutatja be. A preambulumban szereplő

pontok közül a 14. az adaptációval kapcsolatos és a 13-as, az alkalmazásával kapcsolatos pontok szerepéről beszélt. A direktívában a konzultáció nem formalitás, hanem a dolgozók bevonását jelenti.

Ez után az előadó az ESZSZ útmutatóját ismertette, az új direktíva alkalmazhatóságáról, majd kitért a szakértők és az európai föderációk szerepére. Be lehet vonni őket a tárgyalásokba, mondta. A nemzeti törvények az EÜT működésének pénzügyi kérdéseit behatárolhatják. A működésnél a multinacionális cég számára fontos a titkosság kérdése: ugyanakkor, ha el lehet menni a tárgyalásra, de mindent titokban kell tartani: mi az értelme?

Ezt követően **Didier Baur** az ágazati bizottságok munkájáról beszélt, az európai párbeszéd fórumairól. Fontos, mondta, hogy a bizottságok az energetikai területen dolgozó csoportnál legyenek jelen a teljes vertikumban.

A vitában elhangzott, máig megoldatlan a szakszervezeti válaszok, reagálások kérdése mind európai, mind multinacionális, mind nemzeti, vállalati szinten. Az információk birtokosa csak egy szűkebb csoport, akik jól közvetítik az EÜT-kal kapcsolatos szabályozás megvalósulását, vagy az EMCEF politikáját, de a szakszervezetek véleményét nem tudják bevinni az EÜT munkájába. Nemzeti szinten jó néhány EÜT-ben a bizottsági tagok saját munkájukat végzik. Ráadásul általános tapasztalt, hogy a döntés-előkészítésbe nem vonják be a munkavállalói képviselőket. Ezért az EÜT tagok nem képviselik, csak tájékoztatják a munkavállalókat. Így csak a szakszervezeti hálózat működtetésén múlik, hogy ezek az információk a megfelelő szintre jussanak. Az EÜT üléseken a szakértői részvétel fontos, de arra is megvan a lehetőség, hogy az EÜT megállapodásokban a szakszervezetek bevonását is vállalja a vállalatcsoport.

Ne csak nyomon-követés legyen, hanem aktív részvétel is. El kell érni, hogy holding szinten a szakszervezetek összetartsanak. Meg kell szervezni, hogy az EPSU koordinátor véleménye hogyan jut vissza az 5 ország szakszervezetéhez.

A munkaszeminárium zárásaként Kozák László elmondta, hogy az eltelt időszakban sok információ gyűlt össze a projekt keretében, ami alapot ad arra, hogy valóban szakmai munka folyjon a projekt konferenciáján, Budapesten.

Kozák László