

# Az E.ON AG Európai Üzemi Tanácsának munkaügyi kapcsolatrendszerre

Konferencia: „Elektromos hálózat Európában”

Budapest, 2011. június 17-18.

dr. Szilágyi József

# A prezentáció tartalmi elemei

- I. A tanulmány célja, módszertana
- II. Az E.ON AG bemutatása
- III. A munkaügyi kapcsolatok rendszere Németországban
- IV. Az E.ON AG Európai Üzemi Tanács
- V. Az E.ON EÜT kihívásai és céljai
- VI. Javaslatok az E.ON EÜT-ben folyó munka hatékonyságának növelésére, a tevékenységének a továbbfejlesztésére
- VII. Összegzés

# I. A tanulmány célja, módszertana

Cél:

- Az E.ON AG-nál működő EÜT szervezeti kereteinek és működésének bemutatása
- Javaslatok megfogalmazása a tevékenység fejlesztésére

Módszertan:

- Dokumentumok, prezentációk, jegyzőkönyvek feldolgozása
- Munkaszemináriumokon elhangzottak feldolgozása
- Interjúk készítése, feldolgozása
- Kérdőíves felmérés, ennek feldolgozása

## II. Az E.ON AG bemutatása

1. Az E.ON AG főbb gazdasági mutatói
2. A cégcsoport felépítése
3. Az E.ON AG kihívásai
4. Az E.ON AG új stratégiája

# 1. Az E.ON AG főbb gazdasági mutatói

millió Euró	2010	2009	+/- %
villamos energia értékesítés (milliárd kWh)	1,030.4	785.5	+ 31
gáz értékesítés (milliárd kWh)	1,342.4	1,206.5	+ 11
értékesítés össz. árbevétele	92,863	79,974	+ 16
EBIT (adózás előtti eredmény)	9,454	9,291	+ 2
nettó nyereség	6,281	8,669	- 28
beruházások	8,286	8,655	- 4
tőzrstőke	45,585	43,986	+ 4
össz. eszköz érték	152,881	152,614	-
munkavállalók (fő)	85,105	85,108	-

# 1. Az E.ON AG főbb gazdasági mutatói

## /a munkatársak országonkénti megoszlása/

Ország	Létszám (fő)	Foglalkoztatottak aránya
Németország	39.329	41,4 %
Nagy-Britannia	17.695	18,7 %
Románia	7.954	8,4 %
Svédország	5.844	6,2 %
Oroszország	5.161	5,4 %
Magyarország	4.927	5,2 %
USA és Kanada	3.279	3,5 %
Cseh Köztársaság	2.733	2,9 %
Bulgária	2.117	2,2 %
további országok**	5.836	6,1 %

\* beleértve az igazgatókat/ ügyvezetőket és ipari tanulókat is – 2009. szeptemberi adatok

\*\* többek között Olaszország, Spanyolország, Franciaország, Hollandia és Lengyelország

A külföldiek aránya 58,6 %

# 1. Az E.ON AG főbb gazdasági mutatói /a munkatársak térségek szerinti megoszlása/



## 2. A cégcsoport felépítése



- Group Management – csoport szintű menedzsment
- Global Units – globális egységek
- Regional Units – regionális egységek
- Support Functions – támogatási funkciók

A düsseldorfi székhelyű E.ON AG látja el a **csoportszintű vezetés** feladatait. A teljes cégcsoport üzleti tevékenységeit irányítja és koordinálja. Az üzleti tevékenységek globális (funkció szerinti) és regionális (ország szerinti) egységekre tagozódnak. Öt **globális egység** van: Áramtermelés, Megújuló Energiaforrások, New Build & Technology, Globális Gázüzletág és Kereskedelem. Tizenkét európai **regionális egység** irányítja az értékesítési tevékenységeket, a regionális energiahálózatokat és a megosztott energiatermelést a saját országában. Oroszország kiemelt országnak számít. Az olyan **szakterületeket**, mint az informatika, a beszerzés és az üzleti folyamatok, cégcsoport szintű egységek irányítják.



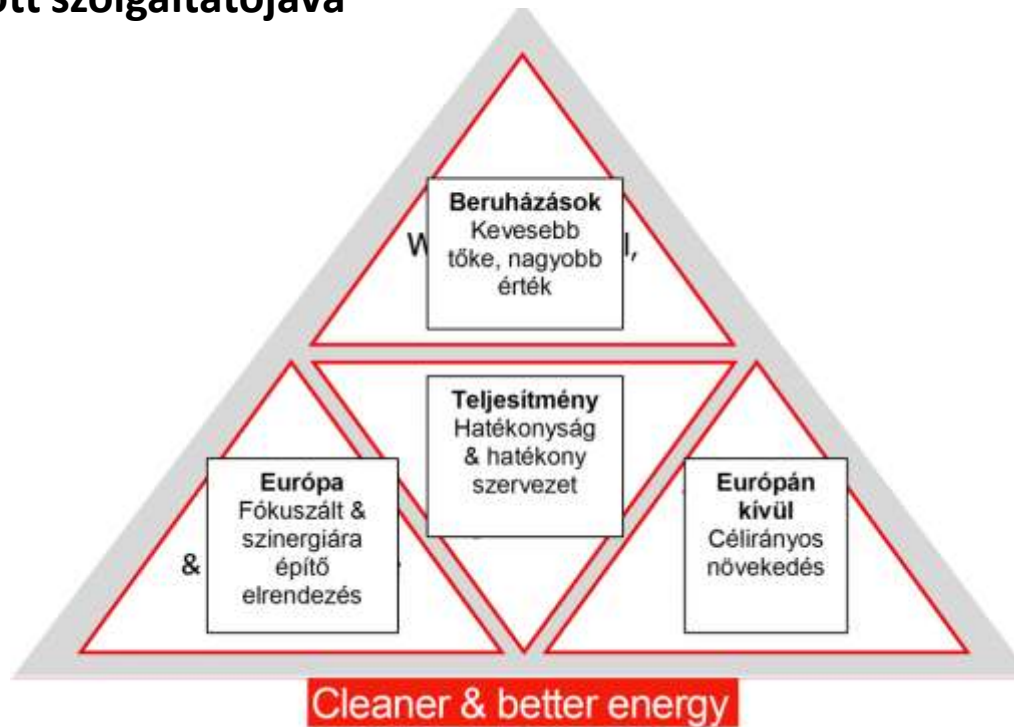
## 3. Az E.ON AG kihívásai

- az eddigi stratégia: felvásárlás „bármilyen áron” – eladósodás,
- új szabályozások az energia iparban (EU, Németország)
- értékesítés csökkenése
- a gáz szektor anomáliái

# 4. Az E.ON AG új stratégiája

/Az új stratégia modellje/

**Stratégia: Átalakulás európai energiaszolgáltatóból energia megoldások globális, szakosodott szolgáltatójává**



**Tisztább és jobb energia**

# 4. Az E.ON AG új stratégiája

/Az új stratégia modellje/

Eddig	Jövőben
Integráció hozzáadott érték alapján	Fokuszálás versenyalapú üzletekre
Európára összpontosítva	Célirányos növekedés Európán kívül
Egyedi hatékonysági programok	Fenntartható teljesítmény kultúra
Tőke intenzív	Kompetenciára épülő
Területi, regionális irányítás	Funkcionális irányítás
Stratégiai döntések: konzern	Stratégiai döntések: konzern
Végrehajtási döntések: üzleti egységek	Végrehajtási döntések: globális egységek

**„Cleaner & better energy“ ügyfeleink számára – kisebb tőkeáfordítással és beruházóink számára nagyobb értékkel**

# III. A munkaügyi kapcsolatok rendszere Németországban

1. a 2009/38/EK irányelv
2. a német Üzemi Alkotmány Törvény
3. az Üzemi Tanácsok Németországban
4. a szakszervezetek jogállása Németországban

# 1. A 2009/38/EK irányelv

- a 94/45/EK irányelv – 1994. szeptember 22. (Magyarországon a 2003. évi XXI. tv. Tette a jogrendszer részévé)
- Az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásáról illetve a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációs eljárás kialakításáról szóló új irányelv – 2009/38/ EK irányelv
- 2009. június 5. napján lépett hatályba – 2011. június 6. napjától közvetlenül és automatikusan alkalmazható

# 1. A 2009/38/EK irányelv

/fontos új elemek/

- definíciók: transznacionális, tájékoztatás, konzultáció
- a szakszervezetek bevonásának lehetősége az EÜT munkájába
- a különleges körülmények (pl. átszervezés) során alkalmazandó eljárást szabályozni kell
- az EÜT tagok képzéshez való jogának kötelezővé tétele, a megállapodásnak szabályoznia kell
- a tájékoztatási kötelezettség kimondása, ehhez a munkáltatónak feltételeket biztosítania kell

## 2. A német Üzemi Alkotmány Törvény /ÜAT/

- 1972.január 25-én fogadták el jelenleg hatályos ÜAT-t
- a munkavállalók üzemen belüli érdekképviseletét szabályozza

# 3. Az Üzemi Tanácsok Németországban

- képviselik a munkavállalói érdekeket az üzemen belül
- négy éves mandátummal rendelkeznek
- a tagok függetlenítésének van lehetősége
- konzern szintű Üzemi Tanács alakítható
- Gazdasági Bizottság létrehozása kötelező (az ÜAT írja elő)



## 4. A szakszervezetek jogállása Németországban

- „kollektív szerződési autonómia” – a német alkotmány 9. cikkének 3. bekezdése biztosítja (állami befolyás nélküli szerződési lehetőség)
- két fajta kollektív szerződés van, az egyik több éves futamidejű, általános munkafeltételeket szabályoz, a másik egy éves időtartamú javadalmazási kollektív szerződés, tarifaszerződés

# IV. Az E.ON AG Európai Üzemi Tanácsa

1. A 3. Konzern szintű Üzemi Megállapodás (KÜM)
2. A KÜM megállapodás személyi és szervezeti hatálya
3. Az EÜT tagsága
4. Az EÜT elnöksége
5. Az EÜT működése
6. Az EÜT ülései
7. Az EÜT Bizottságai és informális egyeztetései
8. Az EÜT jövőképe
9. Az EÜT székhelye, finanszírozása és dologi ellátása
10. Az EÜT tagjainak védelme
11. Az EÜT és a munkavállalók kapcsolata
12. Az EÜT tagok beszámolási titok tartási kötelezettsége és a továbbképzéshez való joga
13. A KÜM időbeli hatálya

# 1. A 3. Konzern szintű Üzemi Megállapodás

Az E.ON Rt. ,mint konzern vezetőség és az E.ON Rt. Konzern szintű Üzemi Tanácsa (KÜT) között 2006.augusztus 17-én jött létre.

## 2. A KÜM megállapodás személyi és szervezeti hatálya

- személyi hatály: az EU területén foglalkoztatott munkavállalókra terjed ki
- szervezeti hatály: az üzleti egységekre (Market Units) és a „Corporate Center”-re terjed ki.

# 3. Az EÜT tagsága

- az EÜT tagságát üzleti egységenként határozzák meg:
  - legalább 500 és 2000 fő között 1 küldött
  - 2000 és 4000 fő között 2 küldött
  - több mint 4000 fő fölött 3 küldött
- a mandátumok átruházhatók
- a szabályozás nagyon részletes, arra irányul, hogy az aláíró felek biztosítsák minden ország, minden munkavállaló számára a képviseletet

# 3. Az EÜT tagsága

/az EÜT összetétele országonként és „Market Units”- onként/

Ország	Market Units*							Összesen
	C.E.	N.	P.E.G.	U.K.	E.T.	C.C.	N.M.	
Németo.	5**		2		1***	1*****		9
Nagy-Britannia				3****				3
Románia	3****							3
Magyaro.	3****							3
Svédó.		3****						3
Cseho.	2****							2
Bulgária	2							2
Olaszo.							1****	1
Spanyolo.							1	1
Franciaó.	1							1
Hollandia	1****							1
Lengyelo.	1							1
Összesen	18	3	2	3	1	1	2	30

\*„Central Europe”, „Nordik”, „Pan-European Gas”, „U.K.”, „Energy Training”, „Corporate Center”, „New Markets”  
 \*\* Az EÜT elnökét adja  
 \*\*\*Az EÜT személyes elnökhelyettesét adja  
 \*\*\*\*Az EÜT elnökhelyetteseit adja  
 \*\*\*\*\*A CC a KÜM 2§ (2) bekezdése szerint a munkavállalók létszámától függetlenül egy főt delegál.

# 3. Az EÜT tagsága

- az EÜT üléseinek (elnökség, plenáris) 2010-től állandó meghívottja Susanne Senica, az Energia és Bányaiipari Szakszervezet (EPSU) részéről
- ezzel az E.ON EÜT gyakorlata a 2009/36/EK irányelv kötelező hatályba lépése előtt átvette az EÜT-kre vonatkozó új irányelv arra vonatkozó szabályozását, miszerint a szakszervezetek az EÜT-eket létrehozó megállapodás tárgyalását, újratárgyalását támogathatják, ha azt a munkavállalói képviselők kérik, sőt túl is ment azon, hiszen az érintett szakszervezeti szövetségnek állandó meghívotti státuszt biztosítottak, tárgyalási témától függetlenül

# 4. Az EÜT elnöksége

Legutóbb 2010. július 19-én volt választás.

Az EÜT végrehajtó bizottságának összetétele

Elnök			Eberhard Schomburg
Elnökhelyettes	Németország		35.210
	(Lengyelország 741)		Norbert Kupfer
	Nagy-Britannia	17.104	
	Románia	6.266	
	(Bulgária 3.176)		
	Svédország	5.286	
	Magyarország	5.256	
	Csehország	3.166	(Szlovákia 2)
	Benelux	779 ?	
	Olaszország	1.523	
	Franciaország	1.069	
	Spanyolország	1.283	



# 4. Az EÜT elnöksége

## /az EÜT elnökhelyettesei/

- A helyettesek számát megkezdett 10.000 ezer nemzetközi dolgozónként állapítják meg.
- A legutóbb az alábbi személyek kerültek megválasztásra:
  - Norbert Kupfer, EET (elnökhelyettes), személyes helyettes: Pierre Caselles, E.ON France
  - Mario Arca, E.ON Italy, személyes helyettes: Feliciano Montes, E.ON Spain
  - Simone Gale, E.ON UK, személyes helyettes: Clive Broutta, E.ON UK
  - Eugen Luha, E.ON Romania, személyes helyettes: Illian Pavlov, E.ON Bulgaria
  - Miroslav Pelouch, E.ON Czech, személyes helyettes: Silvia Smatralova, ZSE
  - Réffi Péter, E.ON Hungária, személyes helyettes: Rajkó Vince, E.ON Hungária
  - Willem Vis, E.ON Benelux, személyes helyettes: Bogumilla Kappy, E.ON Poland
  - Hans Widgren, E.ON Sverige, személyes helyettes: Mats Ekblom, E.ON Sverige

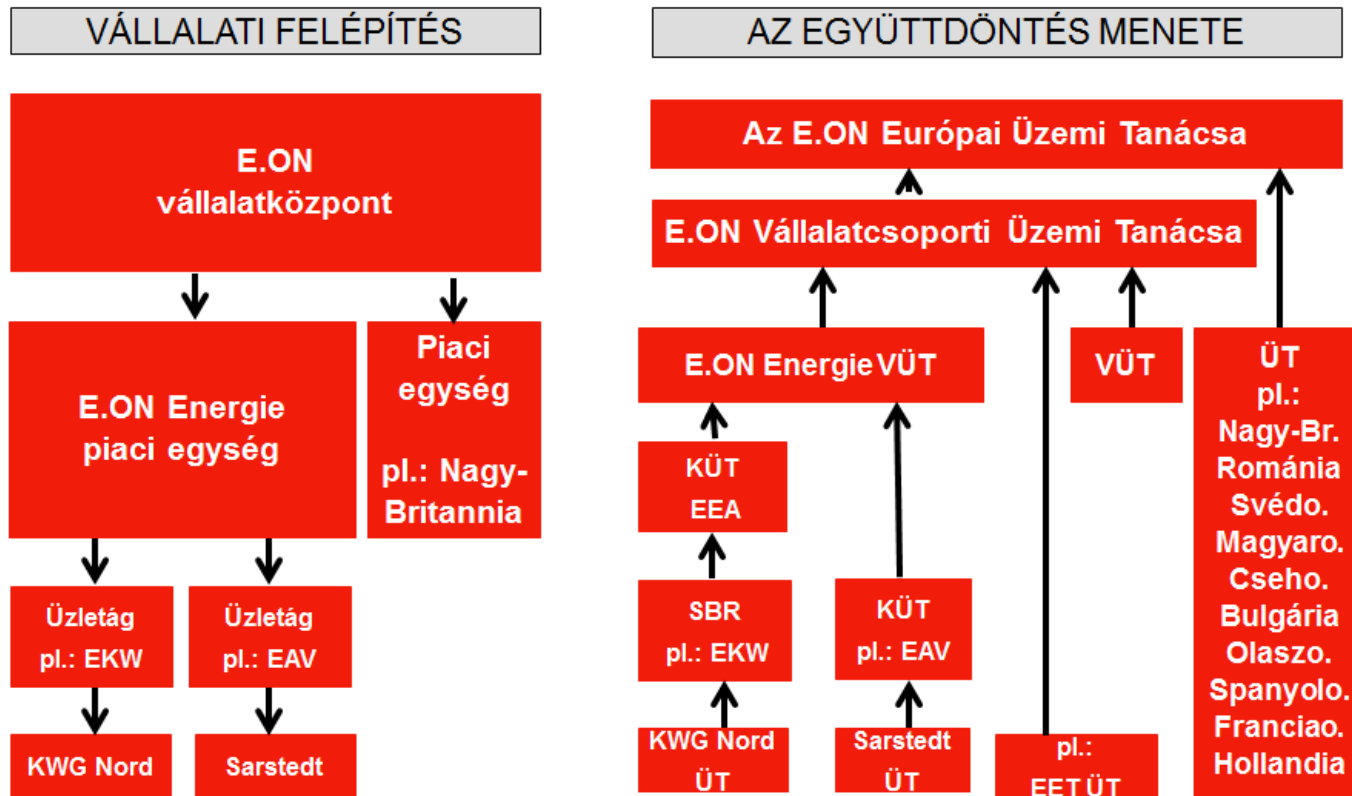
# 5. Az EÜT működése

- az EÜT állandó meghívottja az E.ON AG igazgatóságának személyzeti ügyekért felelős tagja és az E.ON Rt. személyzeti vezetője és az ők helyettesei
- az információs és meghallgatási jogosultság azokra az ügyekre terjed ki, melyek munkavállalói érdekekre jelentős következményekkel járhatnak, így különösen:
  - a konszern gazdasági és pénzügyi fejlődése,
  - az ágazatoknak a foglalkoztatási helyzetre is kiható a fejlődése,
  - a konszern szerkezetének és szervezetének lényeges módosítása,
  - a konszern súlyponti beruházásai, befektetései, fejlesztései

# 5. Az EÜT működése

/a konzern együttműködési struktúrája/

Vállalati felépítés és az együttdöntés menete



EA-KBR 4

Az E.ON AG szervezeti és irányítási átalakulása miatt ezt az együttműködési struktúrát kell újragondolni.

# 6. Az EÜT ülései

- Az EÜT évente legalább egyszer ülésezik
- Az EÜT üléseit az alábbi napirend pontjai szerint tartják:
  - A cég vezetésének beszámolója a gazdasági- és pénzügyi helyzetről, az előző időszak eredményeiről, az üzleti tevékenységről, a megvalósult befektetésekről, a fejlesztésekről, a foglalkoztatás alakulásáról, az esetleges szervezeti változásokról, a munkabalesetekről, a társadalmi felelősség vállalás kérdésköréről.
  - A delegációk beszámolója (ország jelentés, mely az alábbi információkból áll:
    - a vállalatcsoport bemutatása,
    - a munkatársak számának változása,
    - a munkabiztonság, az egészség, és a környezetvédelem helyzete
    - a befektetési projektek alakulása,
    - az átszervezési projektek alakulása,
    - a vállalatcsoport aktuális fejlődése.
  - Elnöki tájékoztató az előző ülés óta eltelt időszakról.
  - A munkabizottságok beszámolója.
  - Az egységes állásfoglalás kialakítása a munkavállalókat érintő kérdésekben.
- Az EÜT döntéseit határozatformájában hozza
- Az EÜT elnöksége legalább kétszer ülésezik évente

## 7. Az EÜT Bizottságai és informális egyeztetései /munkabizottságok/

- az EÜT adott feladatokra ideiglenes munkabizottságokat hozhat létre
- a bizottság felállítását mind a munkáltató, mind az EÜT kezdeményezheti
- a bizottságokban mind a munkáltató, mind az EÜT képviselteti magát
- az EÜT az elnök javaslatára tagjai közül választja meg a bizottság tagjait
- a bizottság vezetőjét a munkáltató adja
- a bizottságok tevékenységükről az EÜT elnökségének és a plenáris ülésnek is beszámolnak

## 7. Az EÜT Bizottságai és informális egyeztetései /informális egyeztetések/

- az EÜT elnök egyeztetése az E.ON AG gazdasági vezetőivel
- az EÜT elnöke és helyettese valamint az országonként EÜT tagok és a helyi szintű vezetők találkozója
- az EÜT tagok és a helyi szintű érdekképviseltek egyeztetései
- az Üzemi Tanácsok Nagygyűlése (az igazgatóság összes tagjának részvételével)

# 8. Az EÜT jövőképe

- az EÜT elnöksége 2010. július 5-6-án, míg az EÜT 2010. július 19-én tárgyalta
- Két tárgykört határoztak meg: a mindenkit érintő témakörök és az országos szintű problémák
- Meghatározták a mindenkit érintő kérdések körét:
  - Vállalati felelősségvállalás (CR)
  - A meglévő telephelyek, munkahelyek védelme
  - Esélyegyenlőség, nők előléptetése
  - Családok mobilitása, határokon átnyúló munkavállalói csereprogram
  - Szakképzés és továbbképzés
  - Adatvédelem
  - PtW, termelés, informatika, Globe (kiszervezési és off-shore- szabályozás)
  - Kollektív megállapodások szabványosítása
  - Egészségpolitika – munka- és egészségvédelem
  - Környezetvédelmi szabványok, környezetpolitika
  - Vállalati juttatások, profitmegosztás
  - Demográfia, munkaidő, munkaidő-nyilvántartások
  - Munkavégzési előírások beszállítók számára
  - Együttdöntés

# 8. Az EÜT jövőképe

/célok/

- Európai szintű szabványok meghatározása az E.ON AG-nél
- Együttműködés az európai szakszervezetekkel (iroda)
- Az EÜT megállapodás megkötése 2011 végére, 2012 januárjára



## 9. Az EÜT székhelye, finanszírozása

- székhely: Düsseldorf
- finanszírozás: a Konzern viseli a szükséges költségeket (tolmácsolás, szállás, tartózkodás és utazás költségei)

# 10. Az EÜT tagjainak védelme

- a tagokat tevékenységük ellátása során akadályozni nem szabad
- a tagokat nem érheti hátrány tevékenységük miatt, de előnyt sem élvezhetnek
- a tagoknak felmondani megbízatásuk alatt és az azt követő két évben csak az EÜT hozzájárulásával lehet

## 11. Az EÜT és a munkavállalók kapcsolata

- az EÜT képviseli a megállapodás hatálya alá tartozó valamennyi munkavállalót
- a munkavállalók bármikor az EÜT tagjaihoz fordulhatnak azokban az ügyekben, amelyek az EÜT hatáskörébe tartoznak

## 12. Az EÜT tagok beszámolási, titoktartási kötelezettsége és a továbbképzéshez való joga

- az EÜT tagok beszámolási kötelezettséggel tartoznak az üzleti egységek felé
- a tagokat titoktartási kötelezettség köti harmadik személy irányában
- a tagok jogosultak továbbképzésre, különösen idegen nyelv tanulására (a jog magába foglalja a továbbképzés költségeit és a képzés idejére biztosított szabadságot)

## 13. A KÜM időbeli hatálya

- határozatlan időre szól
- bármelyik fél által hat hónapos határidővel felmondható
- felmondás esetén is érvényben marad mindaddig, amíg egy új megállapodás nem lép a helyébe

# V. Az E.ON EÜT kihívásai és céljai

1. Kihívások és célok
2. A magyar delegáció tapasztalatai az E.ON EÜT- ben végzett munka során
3. Az EÜT tagok és a munkabizottsági tagok értékelése az EÜT működésének feltételeiről a kérdőíves felmérés és az interjúk alapján

# 1. Kihívások és célok

/kihívások/

- az E.ON új stratégiája,
- az új szervezeti és irányítási rendszer,
- az új döntési mechanizmus (a jövőben a funkcionális központokban fogják meghozni a stratégiai és a végrehajtással kapcsolatos döntéseket is)
- megtakarítási projekt

# 1. Kihívások és célok

/célok/

- a KÜM módosítása
- bizottságok létrehozása, melyekben együttdöntési jogosultságot kívánnak szerezni
- a szakszervezetekkel való együttműködés erősítése, új szervezeti keretek kialakítása
- megállapodások megkötése a megtakarítási projekt végrehajtása vonatkozásában
- társadalmi felelősségvállalásról szóló megállapodás megkötése
- az átszervezések kapcsán alkalmazandó minimális követelményekről szóló megállapodás megkötése
- szociális minimál követelmények meghatározása
- az információáramlás, a kommunikáció javítása



## 2. A magyar delegáció tapasztalatai az E.ON EÜT-ben végzett munka során

- eredmények születtek:
  - az EÜT kezdeményezésére, 2006-ban rendkívüli jutalom kifizetésére került sor, az E.ON AG összes munkavállalója részére
  - a Düsseldorfban működő kereskedő cég írásos anyagainak átadása a magyar munkavállalóknak és a munkáltatónak
  - az E.ON EÜT 2010-ben elősegítette azt, hogy a magyarországi ágazati bértárgyalások sikeresen lezáruljanak
  - bérbizottság felállítása
  - kommunikációs bizottság létrehozása
  - helyi konfliktusok kezelése
- hozzá tudtak jutni más országok érdekegyeztetése során megkötött megállapodásokhoz, nemzetközi összehasonlító adatokhoz
- meg tudtak ismerni más munkakultúrákat
- kapcsolatokat tudtak kiépíteni más régiókban dolgozó munkavállalók képviselőivel
- sajnálatosnak tartják, hogy a közép- kelet európai országokat még mindig külön kezelik az EÜT-ben

### 3. Az EÜT tagok és a munkabizottsági tagok értékelése az EÜT működésének feltételeiről a kérdőíves felmérés és az interjúk alapján

- a válaszoló tagok többsége elégedett az E.ON EÜT működési feltételeivel és az EÜT jelenlegi működésével
- a tagokat döntően az Üzemi Tanácsok delegálják szakszervezeti támogatással
- a tagok rendelkeznek egymás elérhetőségeivel és rendelkezésükre áll egy vállalattól független kommunikációs csatorna is, az egymás közötti kapcsolat folyamatosnak tekinthető
- a válaszadók bíznak egymásban, bizalmas információkat is átadnak egymásnak
- a nyelvi korlátok nehézséget okoznak az egymás közötti kommunikációban, ugyan akkor az információk, dokumentumok fordítása a saját nemzeti nyelven biztosított.
- az EÜT Elnökségével (Végrehajtó Bizottságával) való kommunikációval a válaszadók elégedettek
- az EÜT tevékenységéhez rendelkezik irodával, titkársággal, technikai eszközökkel, a munkaidő kedvezmény biztosított a tagok részére, a fordítás, tolmácsolás szintén biztosított
- van külön költségvetése az EÜT-nek és lehetőség van külső szakértők bevonására is.
- a képzések folyamatosak (tartanak nyelvi, számítástechnikai képzéseket, folynak képzések az EÜT működésének jogi normarendszeréről, képzés volt a 2009/38/EC Irányelv tartalmáról, pénzügyi alapismeretekről, biztosítják az EÜT-ben résztvevő országok, azok kultúrájának megismerését is.

### 3. Az EÜT tagok és a munkabizottsági tagok értékelése az EÜT működésének feltételeiről a kérdőíves felmérés és az interjúk alapján

- a válaszolók rendszeresen tájékoztatják a helyi Üzemi Tanácsokat (szakszervezeteket) az EÜT-ben folyó munkáról, részben verbális, részben írásos formában, vannak megkeresések az ÜT-k (szakszervezetek) részéről is az EÜT tagok felé egy-egy téma EÜT elé való vitelére.
- A válaszolók aktívan alakítják az EÜT életét, befolyásolni tudják a megtárgyalandó témákat, az EÜT napirendi pontjait.
- A válaszolók megítélése szerint a menedzsment által biztosított információk tartalma kiváló, az információ átadásának időbelisége megfelelő, bár az időbeliségen még van mit javítani
- a válaszolók véleménye szerint a menedzsment nem mindig, de gyakran figyelembe veszi döntései során az EÜT által megfogalmazott véleményt, álláspontot.
- a válaszolók szerint az EÜT tevékenysége által javult a helyi szintű tájékoztatási és konzultációs eljárás, az EÜT tevékenységének ez irányú visszahatása erősnek mondható.
- a válaszolók többségének előzetes várakozásai teljesültek az EÜT tevékenysége révén.
- általános vélemény, hogy az EÜT jogosítványait- az új direktívában foglaltakon túl is – erősíteni kell.
- problémaként a kétirányú kommunikáció jelenlegi szintje fogalmazódott meg, ezt mind a tagok, mind a szakszervezetek vonatkozásában erősíteni szükséges.
- a válaszolók véleménye szerint szükséges továbbá a szakszervezetek erőteljesebb bevonása az EÜT munkájába az érdekegyeztetés teljes spektrumában, a nemzetközi szintet és a nemzeti szintet egyaránt be kell vonni az E.ON AG szintű érdekegyeztetés folyamatába.

# VI. Javaslatok az E.ON EÜT-ben folyó munka hatékonyságának továbbfejlesztésére

Összességében megállapítható, hogy az E.ON AG-nál működő EÜT jól látja el feladatát.

Az EON EÜT azonban komoly kihívások előtt áll, különös tekintettel az E.ON AG komoly gazdasági problémáira és a cég új stratégiájában foglaltakra - ezen kihívásnak csak úgy tud megfelelni, ha megújul strukturálisan is és tartalmilag is!

Javaslatok:

- a szakszervezetekkel való kapcsolat erősítése minden szinten
- megfontolandó lenne a nemzetközi szakszervezeti szövetségekkel együtt egy EÜT Konzultációs Fórum létrehozásának kezdeményezése, ahol az adott nemzetközi szakszervezet érdekeltségébe tartozó összes működő EÜT képviseltethetné magát
- a helyi – az EÜT-k működési területén működő - szakszervezetek részvételével egy Szakszervezeti Kerekasztal létrehozása
- szakszervezeti koordinátor funkció létrehozása, a nemzeti EÜT tagok tevékenységének összehangolására
- a szakszervezetekkel való együttműködés terepe lehetne az azonos szakértői bázis alkalmazása is

# VI. Javaslatok az E.ON EÜT-ben folyó munka hatékonyságának továbbfejlesztésére

További javaslatok:

- megfontolandó lenne az E.ON EÜT mellett – a már működő bizottságok mellett – Információ– és Kommunikációtechnikai Bizottság, Munkabiztonsági, Egészségügyi és Környezetvédelmi Bizottság felállítása
- a kommunikáció javítása, törekedni lehetne, hogy az információáramlás kétirányú legyen, hogy az EÜT tevékenységét a munkavállalók megismerjék, hogy a gazdasági vezetéssel való tárgyalásokon az EÜT tudomására jutott információk eljussanak a munkavállalókhoz
- az EÜT-k jogosítványainak további erősítése;  
**Érdekegyeztetés érdemben csak ott folytatható, ahol a döntések születnek. Érdemes lenne végig gondolni, vajon a centralizáció növekedésével nő-e az Európai Üzemi Tanácsok szerepe, bizonyos értelemben át kell-e vállalniuk az érdekegyeztetés feladatát, azon kérdésekben is, amiről eddig helyi szinten folyt az érdekegyeztetés. Ha a kérdésekre a válasz igen, az EÜT ezt csak úgy teheti meg, ha olyan erős jogosítványokkal rendelkezik, mint amilyen a helyi érdekegyeztetésben résztvevőknek jelenleg van. Ha ez nem valósul meg fenn áll annak a veszélye, hogy a munkavállalók érdekérvényesítési lehetőség nélkül maradnak.**
- nemzetközi sztenderdek kialakítása
- **meggondolandó, hogy vajon érdemes e küzdeni azért, hogy az Európai Üzemi Tanácsoknak, a szakszervezetekkel közösen az E.ON AG egészére érvényes „kollektív szerződés” kötési jogosultsága legyen?!** Ebben az esetben rögzíteni lehetne azokat a sztenderdeket, amely minden az E.ON AG által foglalkoztatott munkavállalóra érvényesek.

## VII. Összegzés

- Összességében megállapítható, hogy az E.ON AG-nál működő EÜT jól látja el feladatát. Biztosítva van számára a működéséhez szükséges infrastruktúra, működése szabályozott, a menedzsmenttel jó kapcsolatokat ápol és a lehetőségei keretei között, meglévő jogosítványi felhasználásával eredményesen képviseli az E.ON AG-nál foglalkoztatott munkavállalók érdekeit. Fontos, a munkavállalók számára kézzelfogható eredményeket is fel tud mutatni, mint pl. a 2006 évben kifizetett többletjuttatás a munkavállalók részére. Ami hiányosságként megemlíthető, az írott megállapodások hiány pl. az E.ON AG társadalmi felelősségvállalásáról, vagy éppen az átszervezések során alkalmazandó általános minimális követelményekről.
- **Az E.ON EÜT azonban komoly kihívások előtt áll, különös tekintettel az E.ON AG komoly gazdasági problémáira és a cég új stratégiájában foglaltakra. Ezen kihívásnak csak úgy tud megfelelni, ha megújul strukturálisan is és tartalmilag is!**

Köszönöm a figyelmet!