

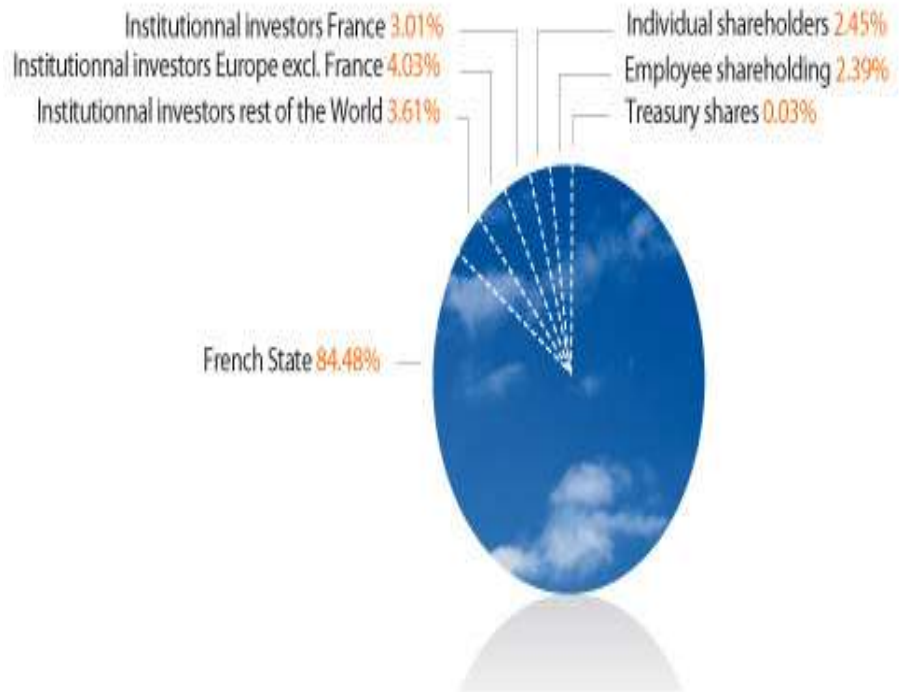
Az Électricité de France (EDF) Európai Üzemi Tanácsának munkaügyi kapcsolatrendszerre

Neumann László

2011. június 18.

A vállalt bemutatása: az EDF Csoport

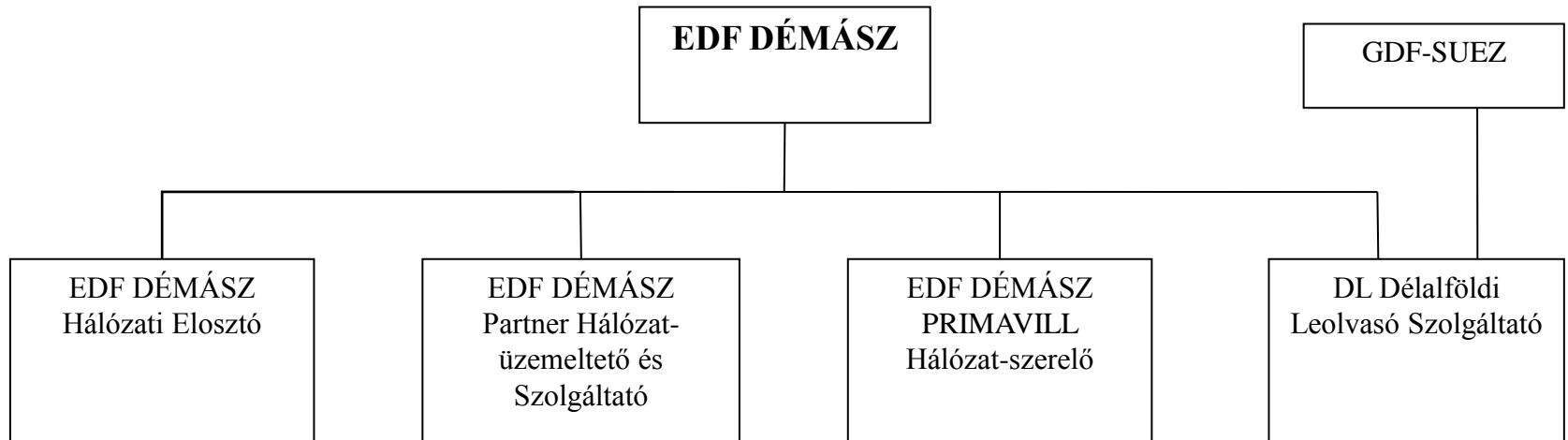
- EDF a világ egyik legnagyobb integrált villamosenergia-ipari vállalata
- Világszerte mintegy 160 ezer foglalkoztatott, ebből 80% Franciaországban
- 2004-ben részben privatizáltak, de még mindig az államé a részvények mintegy 85%-ával
- 2,4% munkavállalói részvény
- Folytonos vállalateladások és akvizíciók (EÜT téma)



- A francia villamosenergia-ipar munkavállalói ma is sok szempontból privilegizált helyzetben vannak (viszonyaikat külön törvény szabályozza)
- Ellentétben a francia versenyszektorral, itt még jelentékeny a cégnél működő öt nagy szakszervezet befolyása

A vállalt bemutatása: a magyar vállalatok

- Az EDF Csoport magyarországi vállalatait a privatizáció során szerezte:
 - a Budapesti Erőmű ZRt.-ben (BERT) 95.57%-os
 - Az EDF-DÉMÁSZ Csoportnak 100%-os tulajdonosa
- Privatizáció után jelentős fejlesztések, a létszám töredékére csökkent
 - a BERT-nél 330 fő, a DÉMÁSZ-nál 1,430 fő dolgozik jelenleg
- Kiemelkedően nyereségesek voltak az elmúlt néhány évben
 - de most a kapcsoltenergia-termelést folytató BERT gazdálkodását alapjaiban veszélyezteti a Kötelező Átvételi Rendszer (KÁT) megszüntetése.



Munkaügyi kapcsolatok az EDF magyarországi vállalatainál

- Mindkét hazai EDF vállalatnál a magyar munkaügyi kapcsolatok teljes intézményrendszere kiépült
 - Az EVDSZ-hez tartozó (egyetlen) vállalati szakszervezet mellett van üzemi tanácsi rendszer, munkavédelmi képviselő és munkavállalói küldött a Felügyelő Bizottságban. Továbbá EÜT...
- Mindkét vállalatra jellemző a képviselő személyek közötti átfedés, és a szakszervezet koordináló szerepe
- A szakszervezeti szervezettség 50% feletti
- Erős szakszervezetek, „felvállalnak ügyeket”
- Aktuális ügyek, tárgyalások a menedzsmenttel:
 - Bértárgyalás (mindkét helyen)
 - BERT azbeszt következményeinek felszámolása és különböző takarékosági intézkedések

A francia munkaügyi kapcsolatokról és HR politikáról

Munkaügyi kapcsolatok

- Külön törvények, intézmények az energiaszektorra
- Szakszervezeti pluralizmus
 - Az EDF-nél is jelen van az öt nagy: CGT, CFDT, CFTC, FO, CFE-CGC
- Üzemi tanács csak 2007-től
- Szerepe hasonló a magyarhoz:
 - a szakszervezeti reprezentativitás meghatározója
 - egyébként a szakszervezet árnyékában...
- Speciális ágazati bizottságok a nagyvonalú szociális alap felhasználására

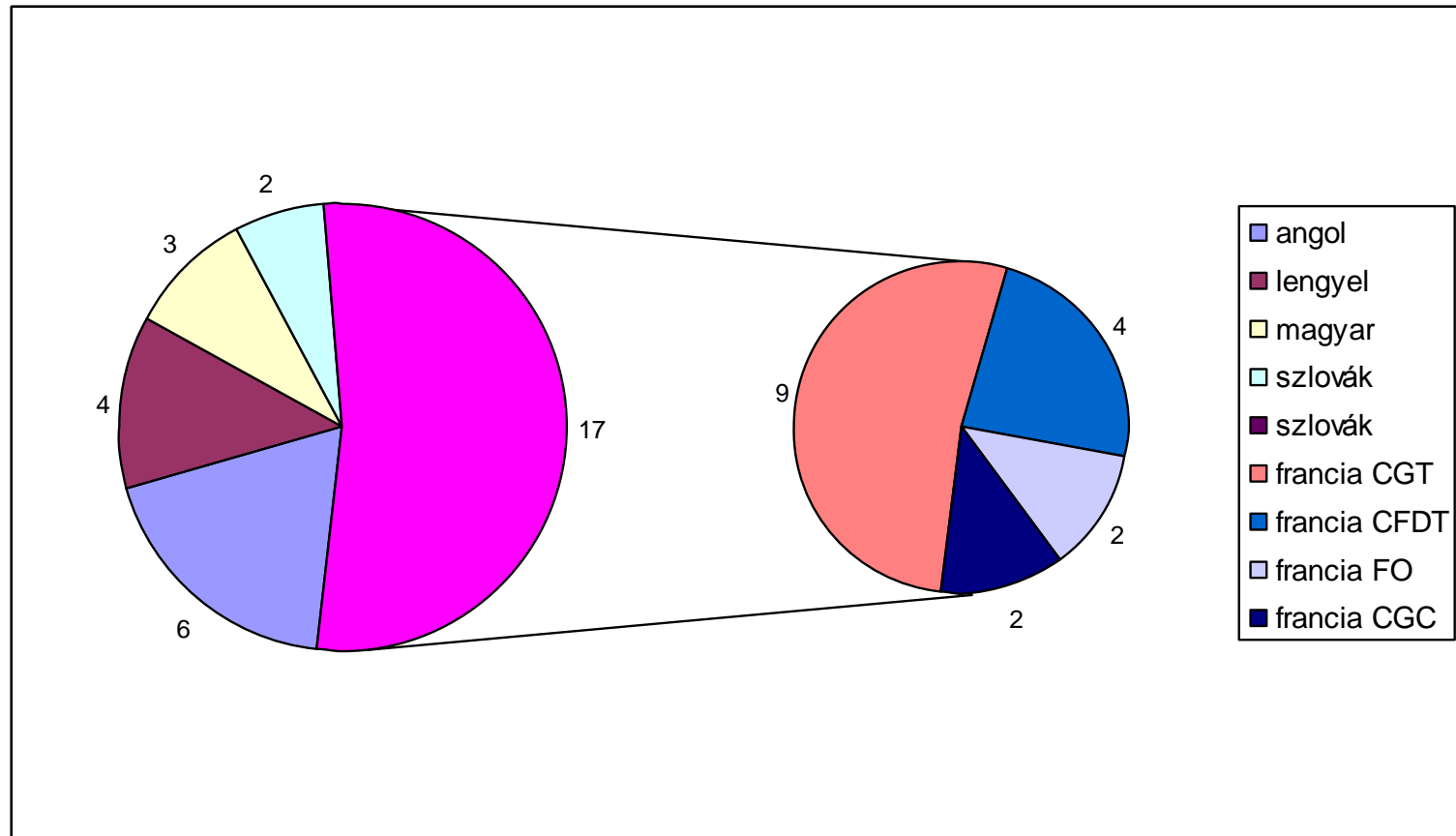
HR politika

- Fokozatos létszám racionalizálás, folyamatos létszámcsökkenés
- Öregedő munkaerő, fontos a szakemberek utánpótlása
- 2009-ben a francia munkavállalók 7,9 %-a kapott képzést, átlagosan 46 órát
- Esélyegyenlőségi politika
- Munkaegészségügy
- Világszerte azonos elvek munkabérek megállapításánál (felelősség szintje, egyéni teljesítmény, kedvezményes munkavállalói részvény, szociális ellátások)

Az Európai Üzemi Tanács struktúrája

- 2000 szeptemberében tárgyalások a vállalati központ és a Különleges Tárgyaló Testület (KTT) között
- 2001. november 14.-én alakult meg az Európai Üzemi Tanács
- Kelet-európaiak kezdettől fogva részt vesznek
- 2005-ben felülvizsgálat:
 - a betöltetlen helyek elosztása
 - tájékoztatás és konzultáció eljárása
 - női küldöttek nagyobb arányú részvétele
- Plenáris ülés (Vezérigazgató és munkavállalói küldöttek, EPSU és EMCEF meghívott)
- Titkárság
- Ad hoc munkacsoportok:
 - esélyegyenlőség
 - egészségvédelem-munkabiztonság
 - Környezetvédelem
 - konszolidált mérlegbeszámolók
 - kollektív garanciák
 - Adatharmonizáció
- Nagyvonalú költségvetés EÜT működésére (szakértőkre is)

Az EDF EÜT munkavállalói küldötteinek jelenlegi összetétele



- Az EÜT elnökét 2011 májusig a CGT adta, azóta a CFDT.

Az Európai Üzemi Tanács jogosítványai

- Tájékoztatási, (egyezség létrejöttének céljával) konzultációs és véleménynyilvánítási jogok
 - az alapszabály nevesíti az egyes jogosultságokhoz tartozó témaköröket
 - pontosan meghatározza az eljárásokat, beleértve a szükséges szakértők igénybevételét
- Konzultációra egyetlen országban felmerülő probléma esetén is sort kell keríteni, ami jóval nagyobb hatáskört jelent, mint amit az EU irányelv előír
- A konzultációt komolyan veszik
 - Részben azért, mert korábban a GDF-Suez összeolvadáskor bírósági ügy lett belőle

Az Európai Üzemi Tanács működése

- Szakszervezeti felfogásban:
 - nem csak a vállalati kultúra része, hanem ellenhatalmat képez a menedzsmenttel szemben, szociális garanciákért küzd.
 - Ennek érdekében például az EÜT évente független mérlegvizsgálatot készített, amelyek azt mutatják, hogy a javak elosztásában túl erősek a részvényesek és az állam pozíciói, a munkavállalók nagyobb részesedéséhez kollektív garanciákra lenne szükség.
 - A globalizáció felgyorsulásával nagy szükség van a változások előrejelzésére, az azokra való felkészülésre.
- A menedzsment szerint:
 - fontos egy ilyen több kultúrát felölelő kommunikációs fórum
 - A vezetés számára értékes visszajelzést ad külföldről, részben a 'best practice' eljárások miatt, részben pedig mert közvetlen információkhoz jutnak a helyi aktualításokról

Keret-megállapodás a szociális-társadalmi felelősségvállalásáról

- 2005-ben 3 évre megkötött globális (Európán kívül is érvényes) „Megállapodás”
 - Külön rendelkezéseket tartalmaz a végrehajtásra és annak ellenőrzésére.
 - A végrehajtás alatt helyi egyezményeket kell értenünk, ilyet kötöttek a DÉMÁSZ-nál, de az azbeszt-probléma miatt nem sikerült még megkötni a BERT-nél
 - A keretegyezmény egy az EÜT-vel szorosan együttműködő bizottságot is létrehozott
- A keret-megállapodás az EÜT-t „világ-üzemi tanácsá” kiterjesztő kísérletként értékelhető

A helyi és európai szintű szociális párbeszéd kapcsolata

- A magyar érdekképviseltek sikeresen integrálódtak az EDF Európai Üzemi Tanácsába, annak aktív résztvevői
- Integrálódásukat segítették az EVDSZ és a CGT, az EDF-nél legerősebb szakszervezet erős kapcsolatai
- A magyarországi EDF érdekképviseltek sokszor úgy oldják meg helyi problémáikat, hogy részben az EVDSZ segítségével „átnyúlnak a helyi menedzsment feje felett”
 - Különösen akkor nyúlnak ehhez az eszközhöz, ha a helyi menedzsmenttel folytatott sorozatos tárgyalások nem hoznak eredményt.
 - Hol az EÜT fórumain keresztül, hol azok mellett, informális csatornákat használva, vagy az EVDSZ közreműködésével
 - Ennek az a kézzelfogható magyarázata, hogy a vállalatközpont és helyi menedzsment döntési kompetenciáinak elhatárolása nem átlátható, vagy nem teljesen szabályozott.

Következtetések

- Az EDF EÜT sikeres működésének legfőbb záloga a szakszervezetek koordináló szerepe, mind Franciaországban, mind Magyarországon
- További „sikertényezők”
 - Alapszabály: egy országban felmerülő kérdés is tárgyalható
 - Az állandó bizottságok rendszere
 - Külső szakértők (a vállalat által felkért konzulensek és szakszervezeti szakértők)
 - A bizottsági munkához kapcsolódó képzések
 - A CGT és az EVDSZ hasonlóképpen fogja fel szerepét, egymás megfelelő partnereinek bizonyultak
 - Szerencsére az EÜT és a szociális felelősségvállalási keretegyezmény vívmányainak kelet-európai alkalmazása nem ütközik a francia munkavállalói érdekekkel (ld. a BERT azbeszt-ügye, a lengyel munkavállalók országon belüli mobilitásának kérdése, stb.)

Tanulságok, ajánlások

- „A szakszervezet a kovász” → az európai föderációk mellett az országos ágazati szakszervezetek is meghívhatók legyenek az EÜT üléseire
- A szakszervezeti küldöttek – egyébként a konzultáció európai értelmezésének megfelelően – számos témában egyezséget kötöttek a vállalattal → kialakuló transznacionális kollektív alku stratégia, amelynek jogi támogatása még hiányzik
- A keret-megállapodás a csoport szociális-társadalmi felelősségvállalásáról egy kísérlet az EÜT „világ-üzemi tanácsá” történő kiterjesztésére. → a jogi háttérrel nyújtó ILO egyezmények fejlesztendők, hiszen kevesebb támogatást adnak, mint az EU irányelvei