

Neumann László:

**Az Électricité de France (EDF) Európai Üzemi Tanácsának
munkaügyi kapcsolatrendszere**

**Készült az „Elektromos hálózat Európában” c. projekt keretében
(Projektazonosító: VS/2010/0776)**

Budapest

2011. május 15.

TARTALOM:

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	3
1. A vállalt bemutatása	5
2. A vállalatok munkaügyi kapcsolatai	12
a.) Munkaügyi kapcsolatok és HR politika az EDF magyarországi vállalatainál.....	12
b.) A francia munkaügyi kapcsolatokról és HR politikáról	16
c.) Az Európai Üzemi Tanács	18
d.) Keretmegállapodás az EDF csoport szociális-társadalmi felelősségvállalásáról	23
3. A helyi és európai szintű szociális párbeszéd kapcsolata	25
5. Következtetések, ajánlások	27
Hivatkozások:.....	29
Interjúalanyok:	30
Mellékletek.....	31
1. Mellélet. EDF leányvállalatainak tulajdonosi kapcsolatai (2010 december 31.-i állapot)	31
2. Melléklet Az EDF csoport vállalatainak létszáma	33
3. Melléklet Az EDF Európai Üzemi Tanácsának összetétele.....	34

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Az EDF a világ egyik legnagyobb integrált villamosenergia-ipari vállalata, világszerte mintegy 160,000 foglalkoztatottal. Bár a céget 2004-ben részben privatizálták, még mindig is az állam rendelkezik a részvények mintegy 85%-ával. A francia villamosenergia-ipar munkavállalói ma is sok szempontból privilegizált helyzetben vannak, ellentétben a versenyszektorral, itt még jelentékeny a cégnél működő öt nagy szakszervezet befolyása.

Az EDF Csoport magyarországi vállalatait a privatizáció során szerezte, a Budapesti Erőmű ZRt.-ben (BERT) 95.57%-os tulajdoni részesedéssel bír, míg az EDF-DÉMÁSZ Csoportnak 100%-ban tulajdonosa. Az EDF vállalatok átvétele óta mindkét cégnél jelentős fejlesztéseket hajtott végre, amelyek hatására mára a létszám töredékére esett vissza: jelenleg a BERT-nél 330 fő, a DÉMÁSZ-nál 1,430 fő dolgozik. Mindkét vállalat kiemelkedően nyereséges volt az elmúlt néhány évben, de a kapcsoltenergia-termelést folytató BERT nyereséges gazdálkodását alapjaiban veszélyezteti a Kötelező Átvételi Rendszer (KÁT) napirenden lévő megszüntetése. Mindkét hazai EDF vállalatnál a magyar munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere teljes egészében kiépült: az EVDSZ-hez tartozó vállalati szakszervezet mellett van üzemi tanács, munkavédelmi képviselő és munkavállalói küldött a Felügyelő Bizottságban. A különböző érdekképviselői és részvételi intézményekben a munkavállalókat képviselő személyek közötti átfedés, és a szakszervezet koordináló szerepe mindkét vállalatra jellemző. A szakszervezeti szervezettség mindkét cégnél 50% feletti, – magyarországi mércével – tehát jól szervezett, erős alkupozíciójú érdekképviselők működnek az EDF cégeknél.

Az EÜT felállításáról 2000 szeptemberében kezdődtek tárgyalások a vállalati központ és a Különleges Tárgyaló Testület (KTT) között, majd 2001. november 14.-én alakult meg az Európai Üzemi Tanács. A megállapodást 2005-ben felülvizsgálták, a módosítás elsősorban a tájékoztatás és konzultáció eljárását érintette, valamint a női küldöttek nagyobb arányú részvételét irányozta elő. Jelenleg a cég vezérigazgatója mellett 17 francia 6 angol, 4 lengyel, 3 magyar és 2 szlovák munkavállalói küldött tagja van az EÜT-nek, továbbá egy-egy állandó meghívott vesz részt a plenáris üléseken az EMCEF-től és az EPSU-tól. Az EÜT munkaszervezetéhez tartoznak titkárság és az ad hoc munkacsoportok, melyek jelenleg a következő témákban működnek: esélyegyenlőség, egészségvédelem-munkabiztonság, környezetvédelem, konszolidált mérlegbeszámoló, kollektív garanciák és adatharmonizáció.

Az alapszabály részletesen foglalkozik az EÜT tájékoztatási, konzultációs és véleménynyilvánítási jogaival, nevesítve az egyes jogosultságokhoz tartozó témaköröket és pontosan meghatározva az eljárásokat, beleértve a szükséges szakértők igénybevételét. A konzultációra egyetlen országban felmerülő probléma esetén is sort kell keríteni, ami jóval nagyobb hatáskört jelent, mint amit az EU irányelv előír.

A fenti közösen elfogadott alapszabály mellett eltérőek a menedzsment és a munkavállalói küldöttek elvárásai. A vállalati HR politika szempontjából 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 aktualitásokról. Az EÜT titkára jóval radikálisabb elvárásokat fogalmazott meg: szerinte az EÜT 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. Külön hangsúlyozta, hogy a globalizáció felgyorsulásával nagy szükség van a változások előrejelzésére, az azokra való felkészülésre. Mindkét oldal egybehangzó véleménye szerint azonban az új EÜT direktíva nem fog lényeges változásokat hozni az EDF EÜT életében, hiszen a jelenlegi alapszabály is több jogot biztosít a munkavállalói képviselőknek, mint az új direktíva.

Az EÜT munkájában a kezdetektől részt vesznek magyarországi munkavállalók képviselői, jelenleg három fő, egy a BERT-től, kettő az EDF-DÉMÁSZ-tól. A BERT képviselője a munkabiztonsági bizottságban vesz részt, az EDF-DÉMÁSZ egyik küldötte a titkár helyettese és a konszolidált mérleg munkacsoport tagja. A munkabiztonsági bizottság közvetlen segítséget jelentett a BERT-nél tapasztalt azbeszt probléma feltárásában és kezelésében. Ebben a kérdésben még további követeléseik is vannak a helyi szakszervezeteknek, az egyeztetések a tanulmány írásának idején is folyamatban vannak.

A dolgozók szociális helyzetét tekintve az EÜT mellett szintén nagy jelentőségű a 2005-ben aláírt „Megállapodás az EDF csoport szociális-társadalmi felelősségvállalására vonatkozóan”, c. dokumentum, amely az Európán kívüli földrészekre is kiterjedő nemzetközi keretegyezmény. Az egyezményt 3 évre kötötték és külön rendelkezéseket tartalmaz a végrehajtásra és annak ellenőrzésére. A végrehajtás alatt helyi egyezményeket kell értenünk, ilyen kötöttek az EDF-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. Ez az EÜT „világ-üzemi tanácsa” történő kiterjesztésére tett kísérletként értékelhető, bár természetesen a jogi háttérrel nyújtó ILO egyezmények ehhez kevesebb támogatást adnak, mint az EU irányelvei.

A magyar érdekképviseletek sikeresen integrálódtak az EDF Európai Üzemi Tanácsába, annak aktív résztvevői. Nyilvánvalóan integrálódásukat segítették az EVDSZ és a CGT, az EDF-nél legerősebb szakszervezet erős kapcsolatai. Talán az is segíthette a kölcsönös megértést, hogy ebben az ágazatban a két ország munkaügyi kapcsolatrendszere – a nyilvánvaló különbségek ellenére – jó néhány vonásában meglepően hasonló.

A magyarországi EDF érdekképviseletek hol az EÜT fórumain keresztül, hol azok mellett, informális csatornákat használva sokszor úgy oldják meg helyi problémáikat, hogy részben az EVDSZ segítségével „átnyúlnak a helyi menedzsment feje felett”. Különösen akkor nyúlnak ehhez az eszközökhöz, ha a helyi menedzsmenttel folytatott sorozatos tárgyalások nem hoznak eredményt. Ennek az a kézzelfogható magyarázata, hogy a vállalatközpont és helyi menedzsment döntési kompetenciáinak elhatárolása nem átlátható, vagy nem teljesen szabályozott. Szakszervezeti oldalról azt panaszolják, hogy a tárgyalások során a helyi menedzsment nem rendelkezik kellő felhatalmazottsággal, így egy sajátos, a központ és a helyi vezetés közötti „ping-pong játék” elszenvedőivé válnak.

Az EDF EÜT sikeres működésének legfőbb záloga a szakszervezetek koordináló szerepe, mind Franciaországban, mind Magyarországon. Ez a szakszervezeti szerep nem korlátozódik vállalati szintre, hiszen az EVDSZ mint ágazati szakszervezet aktívan támogatja mind az üzemi tanácsi hálózatot, mind pedig az EÜT-k működését. További „sikertényező” az állandó bizottságok rendszere, mely lehetővé teszi, hogy egy-egy témával elmélyültebben foglalkozzanak a tagok. Az EÜT munkafolyamatának belső strukturáltságához hozzájárulnak a külső szakértők (ideértve a vállalat által nagyvonalúan támogatott hivatalos konzulenseken kívül a szakszervezeti szakértőket is), továbbá a bizottsági munkához kapcsolódó képzések.

1. A vállalt bemutatása

Az **EDF Csoport** a világ egyik legnagyobb integrált villamosenergia-ipari vállalata, melynek tevékenysége felöleli az energia termelését, szállítását, kereskedelmét és szolgáltatását. 2003-ban Európa villamosenergia-termelésének 22%-át adta, háromnegyedében atomerőművekből. Franciaországon kívül leányvállalatai vannak Európában, Ázsiában, Afrikában, Észak- és Dél-Amerikában. A vállalat saját honlapján „küldetésének” ez a megfogalmazása olvasható: „Az EDF stratégiája partnervállalatok hálózatának kiépítésére irányul, amely az ügyfelek minél szélesebb körű igényeinek kiszolgálását célozza. Az EDF törekvése, hogy olyan nemzetközi csoporttá váljon, amely ügyfelei számára teljeskörű energetikai szolgáltatást nyújt többféle energiát és többféle szolgáltatást ötvöző ajánlataiban. Az EDF a közszolgáltatás és a fenntartható fejlődés értékei mellett elkötelezett szilárd vállalati kultúrát képviselő csoport, amely a világon mindenütt ötvözi a versenyt és a partnerek tiszteletét, a gazdasági hatékonyságot és a társadalmi felelősségvállalást.”

Az EDF leányvállalatainak tulajdonosi kapcsolatait az 1. melléklet organigrammja, a vállalatcsoport 2007-2009-es létszámadatait a 2. melléklet mutatja be.

A vállaltcsoport méretét tükrözik a 2009-es főbb gazdasági adatok: világszerte 169,139 főt foglalkoztatott (ennek kb. felét Európában), egy év alatt 12,362 új alkalmazottat vett fel, s összességében 37,9 millió ügyfelet szolgál ki. Éves összesített árbevétele 66,336 millió Euró volt, amelynek 49%-a származott Franciaországon kívülről. A vállalt 2010-es gyorsjelentésének adatai némi csökkenést mutatnak, amely részben a közben bekövetkezett vállalateladásnak is tulajdonítható: árbevétel: 65,170 millió Euró, nyereség: 1,020 millió Euró, beruházás: 12,2 milliárd Euró, foglalkoztatottak száma (teljes munkaidősre átszámítva) 158,760 fő. A jelentés szerint októberben az EDF eladta a nagy-britanniai elosztóhálózatát a CKI csoportnak 3.2 milliárd fontért, továbbá decemberben a német EnBW vállalatban szerzett részesedését Baden-Württemberg tartománynak 7,3 milliárd Euróért. További részvényügyleteket is figyelembe véve összességében 20 milliárddal sikerült csökkenteni a cég adósságállományát, amely így is jelentős: 34,4 milliárd Euró, az EBITDA (Earnings before interest, taxes, depreciation and amortization) mutatónak 1,9 szerese.

Az EDF villamosenergia-termelésében és egyben versenyképességében meghatározó az atomerőművek nagy száma, nukleáris erőműveket nemcsak Franciaországban, hanem külföldön (Egyesült Királyság, Egyesült Államok, Kína) is épít, üzemeltet. Ugyanakkor ennek környezeti veszélyei sérülékennyé is teszik a cég gazdasági helyzetét, így a 2011 márciusi japán atomkatasztrófa következtében az elmúlt három hónapban közel 15%-kal estek a részvényárak. A céget ugyancsak érzékenyen érinti az iparág szabályozási környezete: a liberalizált francia energiapiacra legerősebb konkurensei a GDF-Suez, amely az eredeti tevékenységének számító gáz- és vízszolgáltatás mellett szintén termel villamos-energiát, valamint a helyi önkormányzati áramszolgáltató cégek. A nemzeti szabályozások (mindenekelőtt a bevezetendő nukleáris adó) miatt a cég részvénycserével kivonult a német erőmű-vállalatából, s pénzügyi helyzetének javítása érdekében eladta az egyik angliai leányvállalatát. Újabban a cég nyitott a megújuló energiaforrások felé: a közelmúltban az ezen a területen működő saját leányvállalatának (EDF Energies Nouvelles) korábbi tulajdonos-társát vásárolta ki. (Financial Times) Mindemellert az EDF egy dinamikusan fejlődő vállalat képét nyújtja, amelyik jelentős fejlesztési beruházásokat hajt végre (2009-ben 12,4 milliárd Eurót), hatalmas kutatás-fejlesztési potenciállal rendelkezik (2,000 fő, 438 milliós éves ráfordítás) és – a nukleáris technológia révén – élen jár a CO₂ kibocsátás csökkentésében (117 g/kWó).

Az EDF-et 1946-ban alapították, amikor a francia villamosenergia-ipart – a helyi önkormányzatok tulajdonában álló cégeket kivéve – egészében államosították. Bár 2004-ben a cég részvénytársasággá alakult és a párizsi tőzsdén forgalmazzák a cég részvényeit, az állam így is a legnagyobb tulajdonos maradt, a részvények mintegy 85%-ával. A vállalat irányítása egyaránt tükrözi a privatizáció eredményét és a munkavállalói képviselet erejét: az igazgató tanácsba az állam, a részvényesek és a szakszervezetek egyaránt 6-6 tagot delegálnak. A francia anyavállalatban a következő szakszervezeteknek van igazgatótagsági képviselete: CGT, CFDT, FO, CGC. A felsorolás lényegében a szervezetek alkuerő szerinti sorrendjét is jelenti, amely többé-kevésbé tükröződik az igazgatótanácsi és – mint később bemutatjuk – Európai Üzemi Tanácsi képviseletükben is. Az igazgatótanács ülésein – szavazati jog nélkül – részt vesz a vállalat állami felügyeletének képviselője és az üzemi tanács elnöke is. Az állami befolyás erősségére jellemző, hogy az új elnök-vezérigazgató állítólag Sarkozy elnök „embere”.

Az EDF Csoport magyarországi vállalatai a Budapesti Erőmű ZRt. (amelyben az EDF 95.57%-os tulajdoni részesedéssel bír) és az EDF-DÉMÁSZ Csoport (amelynek 100%-os tulajdonosa.) Az EDF-nek továbbá van egy magyarországi képviselete, az EDF Hungaria Tanácsadó és Befektetési Kft. Budapesten. (Ez egy négyfős cég, melynek funkciója nem terjed ki a leányvállalatok irányítására.) Az EDF a volt szocialista országok közül Lengyelországban és Szlovákiában van még jelen.

A Budapesti Erőmű (BERT) három CCGT (kombinált ciklusú gázturbinás) erőművet és egy fűtőművet üzemeltet, melyek a főváros különböző részein (Kelenföld, Újpest-Angyalföld, Kispest) helyezkednek el. Az erőművek a budapesti távfűtési energia 60%-át állítják elő a fővárosi távhő-szolgáltató társaság, a FŐTÁV részére. A BERT a hőtermeléssel kapcsolatosan a főváros villamosenergia-fogyasztásának 10%-át állítja elő, mintegy 40,000 lakás ellátását biztosítja, a magyar villamosenergia-termelésből pedig 3%-kal részesedik.

1997-ben került sor a Társaság privatizációjára, melynek során az új tulajdonosok, a finn IMATRAN VOIMA OY és a japán TOMEN kereskedőház együttes részesedése 73,76 % lett, mely egyenlő arányban oszlott meg a két fél között. 1997-ben kedvezményes munkavállalói tulajdonszerzésre nyílt lehetőség, melynek keretében 1,258 fő szerzett jogosultságot a részvényjegyzésre és mindannyian éltek is ezzel a lehetőséggel. A dolgozók közül 205 fő megtartotta részvényeit, 1,053 fő pedig értékesítette az IVO-TOMEN részére. A külföldi tulajdonosok a már 89,23%-os tulajdoni hányadot képező részvénycsomagjukat 2001-ban eladták az EDFI-nek, az EDF egyik teljes tulajdonú leányvállalatának. Az EDFI 2001. év végén vételi ajánlatot tett a kis befektetőknek, a tranzakció lebonyolítása után jöttek létre a jelenlegi tulajdoni arányok: EDFI 95,58%, önkormányzatok 3,93%, munkavállalók 0,03 %, kisbefektetők 0,46%.

Az EDF két gazdaságtalan erőművet (Angyalföldön és Kőbányán) leállított. A kőbányai telephelyen a Budapesti Erőmű Rt és a Prometheus Rt. új gázturbinás kiserőművet létesített. Erre a célra létrejött a Kőbányahő Kft., amelyben a BERT 25 %-os tulajdonrészrel rendelkezik. 2009-ban került bejegyzésre a Budapesti Erőmű ZRt. 100%-os tulajdonában álló BE-Optimum Kft, melynek tevékenysége a villamosenergia-termelés. A Kft működteti a Tornádó-projekt keretében elkészült első gázturbinás egységet, mely elsősorban a nyári időszakban biztosítja a Társaság termeléséhez szükséges villamos-energiát.

Az elmúlt 15 évben a BERT számos jelentős, hosszú távú beruházást valósított meg – a vállalat honlapja szerint – „annak érdekében, hogy a legjobb környezetvédelmi és gazdasági feltételek mellett garantálja a budapesti hőszolgáltatás biztonságát.” A régi eszközök korszerűsítése és a kapcsolóenergia-termelő technológia bevezetése következtében az üvegházhatású gázok és más füstgázok kibocsátása jelentősen csökkent. A hagyományos termelési megoldásokhoz képest átlagosan 10%-kal kevesebb tüzelőanyag felhasználással és CO₂ kibocsátással csökkenti a

környezetterhelést. A beruházások másik – nem kevésbé fontos – célja persze a technológia korszerűsítése, a működtetés gazdaságosságának javítása volt. A privatizáció körüli 1,500 fős létszám mára 340 főre apadt, a csoportos létszámleépítések lebonyolításáról egyezség született az érdekképviseltekkel: a végkielégítésnél plusz hónapokat is figyelembe vettek, képzéseket finanszíroztak, tartalék-állományt képeztek a kezelőkből, továbbá volt a munkáltató által biztosított előnyügdíj (a vállalati szlengben: „bébi-nyugdíj”) is. Az utóbbiban a munkavállalók határozott időre (a nyugdíjra való jogosultságig) állományban maradtak, számukra minimális 80,000/hó (kb. 300 Euró) segély-jellegű juttatást biztosítottak a végkielégítés rovására, ám a konstrukció mára működésképtelenné vált a nyugdíjkorhatár törvényi emelése, illetve a korengedményes nyugdíj szabályainak többszöri változása miatt. Akkor még működött a privatizációs bevételekből képzett ágazati alap a szakszervezet kezelésébe, amelyből külön juttatást is tudtak biztosítani.

Mindennek eredményeképpen a BERT kiemelkedő gazdasági eredményeket ért el az elmúlt három évben. 2009-ben például 56,390 milliós nettó árbevételért ért el (melyből 35,538 villamosenergia-eladás, 20,295 706 hő-értékesítés volt), a társaság a 2009. évi eredményéből 474 millió Ft osztalékot fizetett. A kapcsoltenergia-termeléshez tartozó Kötelező Átvételi Rendszer (KÁT) korábban támogatott áron biztosította a termelt villamos-energia átvételét, így keresztfinanszírozás révén támogatta az alacsonyabb lakossági hőenergia árak kialakítását. A jelenlegi kormány először a 25%-os támogatás 15%-ra való csökkentését jelentette be, majd a rendszert véglegesen megszüntette. Nyilvánvalóan a vállalat eredményei nagymértékben függenek az erre vonatkozó állami szabályozástól. Az interjúk készítése idején még bizonytalan volt az új KÁT szabályozás hatása, így a vállalat jövője körüli spekulációk is napvilágot láttak, mely szerint az EDF esetleg el is adhatja a céget, vagy annak valamelyik részegységét. Újsághírek szerint a cég leállította hatékonyságnövelő beruházását. Mindemellett a cég lobbierője nem tűnik erősnek, a francia tőke politikai kapcsolatai mára meggyengültek, különösen az előző kormányciklushoz képest, amikor az illetékes miniszter Hónig Péter volt, a cég korábbi gazdasági igazgatója. A lobbitevékenységtől függetlenül is kétségtelen, hogy az energiaszektor beruházásaihoz 10 évre kellene előre látni a megtérülést, amihez kiszámíthatóbb gazdasági környezetre lenne szükség.

1. táblázat A BERT létszám- és bérköltség szerkezete állomány-csoportonként (2008-2009)

	Átlagos létszám		Bérköltség (ezer Ft)	
	2008	2009	2008	2009
Fizikai	152	149	640 196	663 867
Szellemi	178	184	1 311 533	1 303 692
Összesen	330	333	1 951 729	1 967 559
Ebből részmunkaidős	4	3	n.a.	n.a.
Ebből nyugdíjas	16	1	3 692	3 738
Állományon kívüli	n.a.	n.a.	82 643	54 138
Mindösszesen	350	337	2 038 064	2 025 435

Forrás: a 2009. évi társasági mérleg tájékoztató adatai (www.opten.hu)

A munkavállalók bérszintje – köszönhetően a magas szakképzettségnek és a budapesti munkaerőpiacnak – viszonylag magas. Az 1. táblázat adatai alapján számolt fizikai bruttó átlagkereset havi 290 ezer Ft, a szellemi 460 ezer Ft körüli lehetett 2009-ben. (A mérleg nem tartalmaz adatot a vállalati átlagjövedelemről.) A BERT a fizetéseket tekintve, az iparág első 5 vállalata között van, amelyet erős szociális juttatások is kiegészítenek. Rendszeres személyi teljesítményértékelés van a cégnél, amihez bónusz-rendszer kapcsolódik. A bónusz két részből áll: egyrészt a cég gazdasági mutatóihoz kapcsolódik, másrészt a munkahelyi vezető által készített személyi értékeléshez. Mértéke az alapbér 4-25%, a beosztási hierarchiától függően.

A távhőszolgáltatás támogatott árrendszerének kialakítása a tanulmány írása idején még folyamatban volt. Bár a BERT időközben áremelést jelentett be, ez korántsem kompenzálja azt a veszteséget, amelyet a KÁT megszűnése okoz. A cég kommunikációs vezetője erről a következőket írta: „a növekvő gázárakat nem tükröző befagyasztott hőárak a BERT-et – más magyar kapcsolt energiatermelőkhöz hasonlóan – 2011. július elsejétől igen nehéz pénzügyi helyzetbe hozzák.... Következésképpen a társaság és valamennyi érdekelt fél – akik súlyos pénzügyi veszélyekkel néznek szembe – kénytelenek fennmaradásuk érdekében olyan intézkedéseket hozni, melyek célja többek között a működés fenntarthatósága és a munkahelyek jelenlegi nehéz helyzetben történő védelme. A részvényesek vállalták, hogy a következő 2 évben nem vesznek fel osztalékot, ami a BERT pénzügyi stabilizálásához szükséges. A maga részéről a vezetésnek – és a dolgozóknak is – olyan költségtakarékossági és átalakítási program végrehajtására kell törekedniük, amely nélkül a BERT nem tudna túljutni 2011 októberében és 2012 júniusában két kritikus ponton. A dolgozók megfelelő és részletes tájékoztatást kaptak a jelenlegi helyzetről és a költségmegtakarítási programról, amelyben fizetésük és társadalombiztosítási járulékaik más összetevőkhöz képest igen kis súlyt képviselnek.” (No Katcharov... Da Katcharov...)

A látványos műszaki fejlesztés ellenére a vállalt területén régebben működtetett azbeszt-technológia felszámolása még nem fejeződött be teljesen, az érdekképviselők követelik, hogy a vállalat ismerje el felelősségét a korábban keletkezett egészségkárosodások vonatkozásában is, és viselje a kártérítések összegét. A vállalat kommunikációs vezetőjének a szakszervezeti újságban közölt „helyreigazítása” szerint: „Az azbesztre vonatkozó 2000-ben és 2006-ban megjelent jogszabályok következetes és teljes körű alkalmazása mellett 2007-ben a Vállalati Munkavédelmi Bizottsággal egyetértésben a BERT elindított egy azbesztmentesítő programot, amelynek során először minden telephelyünkön megtörtént a technológiai terekben található kiporzás veszélyes azbeszt semlegesítése, ezt követően pedig a BERT megkezdte a munkavégzés elől már korábban lezárt területekről az azbeszt szigetelésű berendezések eltávolítását. Ez a folyamat 2012-ben teljesen befejeződik. A szakszervezet és a munkavédelmi bizottság ezeket az intézkedéseket elismeri, és jelenleg vita folyik arról, hogy a rendeletek megjelenése előtt dolgozhattak-e munkavállalóink azbesztes környezetben.” Ebben a témában egyeztetések a tanulmány írásakor is folyamatban voltak. (Munkavállalókat sújtó..., No-Katcharov..., No Katcharov... Da Katcharov...)

Az **EDF-DÉMÁSZ Zrt.** a Dél-Magyarországi Áramszolgáltató Vállalat átalakulásával és privatizációjával jött létre. Az állami vállalat 1991-ben Rt.-vé alakult át, majd az 1995-ös privatizáció során az EDF szerezte meg a részvények 50%-át plusz egy részvényt. Az akkori privatizációs politikának megfelelően a többi részvényt a tőzsdén értékesítették, illetve a munkavállalók juthattak kedvezményesen részvényhez. A szabályozás változásával 2006-ban a cég részvényeit kivették a tőzsdéről és az EDF felvásárolta az összes idegen kézben lévő részvényt, így 100%-os tulajdonos lett.

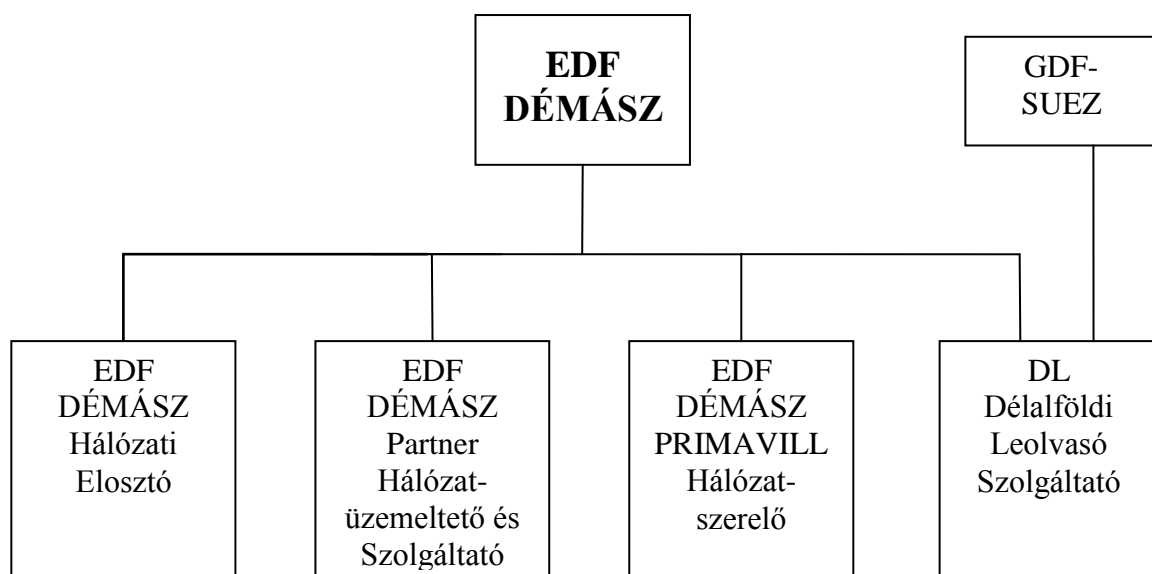
A vállalatcsoport jelenleg mintegy 755 ezer egyetemes és szabadpiacon vételező ügyfelet lát el villamos-energiával, 28,5 ezer kilométeres elosztóhálózatot üzemeltet.

Közvetlenül a privatizáció után azonnal nem csökkent az eredetileg 2,400 fő körüli létszám, A nagy létszámcsökkenés járó, jelentős szervezeti változások 2000-2002 között voltak, amikor a korábbi öt regionális igazgatóság funkcióit (HR, logisztika, IT, számvitel, beszerzés, épület és gépkocsi üzemeltetés) centralizálták Szegedre. Változott a munkaszervezés is, csökkentek a vezetői szintek, a műszaki területeken is folyamatos a változás. Később a mérőóra leolvasás változott, aminek szintén volt létszámhatása. Az utóbbi 3-4 évben már csak kisebb

hatékonyságnövelés volt, ami szerényebb létszámfogyással járt (évi 1-3%). Mindez folyamatos technológiaváltással járt együtt, például 2009-ben térinformatikailag támogatott munkairányítást vezettek be a karbantartás területén. A vállaltcsoport összlétszáma most kevesebb mint 1500 fő.

Az EDF-DÉMÁSZ holding vállalat, vagyis számos leányvállalattal rendelkező vállaltcsoport. A holding struktúráját részben az EU szabályozás indokolta, a természetes monopóliumot képező tevékenységek (lényegében az elosztóhálózat üzemeltetése) leválasztását a törvény írja elő. A leányvállalatok száma fokozatosan csökkent, utolsóként 2009. december 30-ával olvasztották be az EDF Energia Hungária Kft-t mely 81 fővel működött. A holding jelenleg négy részleget foglal magába:

1. ábra Az EDF-DÉMÁSZ vállaltcsoport tulajdonosi kapcsolatai



EDF DÉMÁSZ Zrt. a tulajdonképpeni anyavállalat, vállalati központ, és központi szolgáltatásokat nyújt a többi társaságnak. Átlagos állományi létszáma 2009. évben 523 fő volt, közülük – a központ funkciónak megfelelően – 506 szellemi foglalkozású. A Társaságnál a teljes munkaidőben foglalkoztatottak aránya 97.93 %. 2009-ben adózás előtti eredménye 12,160 millió Ft, amely az előző évi értékhez viszonyítva 19%-os növekedést mutatott. Mivel ez a vállaltcsoport, többet mondanak az eredményességről a holding konszolidált mérlegadatai: 2008-ban a működési eredmény 7,2 Mrd Ft, 2009-ben 15,6 Mrd Ft volt, tehát ez az EDF cég is kiemelkedően sikeres éveket tudhat maga mögött.

- *EDF DÉMÁSZ Hálózati Elosztó Kft.* 2007. január 1-jétől Csongrád, Bács-Kiskun és Békés megyében, valamint Pest megye egy részén villamosenergia-elosztói engedélyes tevékenységet végez, a 2001. évi CX. törvény a villamos energiáról (VET) előírásainak illetve a Magyar Energia Hivatal által kiadott működési engedélynek megfelelően. A KFT. Átvette a cég villamosenergia-hálózatát, valamint a mérési feladatokat, mérési adatszolgáltatást, hálózatfejlesztési és -létesítési tevékenységet, valamint fogyasztói igények szerint egyéb hálózati tevékenységeket (feszültségmentesítés, be- és kikapcsolások, stb.) Az anyavállalat személyi állományából 110 munkatárs került át a Kft.-be 2007. január 1-jei dátummal.

- *EDF DÉMÁSZ Partner Hálózatüzemeltető és Szolgáltató Kft.* fő tevékenységként teljeskörű üzemeltetési feladatokat végez a fogyasztókat ellátó kis- és középvezettségű villamos hálózaton, valamint felügyel a transzformátor-állomásokra. A társasághoz érkező energia fogadását biztosító közel 40 állomás működtetése és az ügyfelek igényeinek, panaszainak kezelése is a hatáskörébe tartozik. A feladatoknak megfelelően három szervezeti egységre bomlik: az Üzemeltetési Főmérnökségre, a Fogyasztói Kapcsolatok Osztályra és a Főelosztó-hálózati Osztályra. A társaság 500 fős szakembergárdája szétszórtnan dolgozik a bajai, békéscsabai, ceglédi, hódmezővásárhelyi, kecskeméti, kiskunhalasi, orosházi és szegedi központokban valamint ezek térségében.
- *EDF DÉMÁSZ PRIMAVILL Hálózatszerelő Ipari Kft.* A Társaság fő tevékenysége elektromos, híradás-technikai célú közmű építése, hálózatépítési projektmunkák az EDF DÉMÁSZ szolgáltatási területén, lényegében az anyavállalat megrendelésére. A társaság „elektromos fővállalkozás” megnevezése is utal arra, hogy ezen a területen számos alvállalkozót is foglalkoztatnak. A hálózatépítés volumenének mintegy negyedét végzik alvállalkozók, melyekkel rugalmasan lehet alkalmazkodni a fluktuáló igényekhez. A mérőhelyek kiépítésére partner-vállalkozói hálózatot hoztak létre, amely rugalmasabban tudja kiszolgálni a lakosságot. (A saját munkaerő „rugalmatlanságának” egyik oka a KSZ, amely korlátozza a hétfélig munkát.)
- *A DL Délalföldi Leolvasó Szolgáltató Kft-nek* Az EDF DÉMÁSZ Zrt. 60%-ban, a GDF SUEZ Energia Magyarország Zrt. 40%-ban tulajdonosa. (A menedzsmentjogokon 50-50%-ban osztoznak a tulajdonosok). A céget 2002-ben alapították, tevékenysége az a gáz-, villany és más fogyasztásmérők együttes leolvasása, számlanyomtatás és postázás. A közös leányvállalat célja az volt, hogy a két alapító 95%-ban közös szolgáltatási területéből eredően az a tevékenységeket racionalizálja. A DL Kft. dinamikus fejlődő vállalat, amely kezdetben 3 megyében, jelenleg az ország 13 megyéjében, 14 fióktelepén keresztül nyújt szolgáltatást. Tulajdonosai részére a Dél-Alföldön és az Észak-Dunántúli régiókban, s ezen túlmenően az ELMŰ, az ÉMÁSZ és a TIGÁZ részére végez szolgáltatást a Közép-Magyarországi, Észak-Magyarországi és Észak-Alföldi régiókban. A Kft. 85 munkatársa és további kb. 400 fő, akiket alvállalkozók foglalkoztatnak évente összesen 3,600,000 háztartással kerülnek kapcsolatba.

Az EDF DÉMÁSZ Zrt munkaügyi szempontból együtt kezeli a négy (korábban öt) 100 %-os tulajdonú egységét, mind a Humán Erőforrás politika, mind pedig a munkaügyi kapcsolatok terén, beleértve az utóbbiba a mindegyik cégre érvényes többmunkáltatós kollektív szerződést. Ugyanakkor a létszám- és béradatokat vizsgálva látható, hogy a munkaerő-állomány összetétele és ezzel együtt a bérszínvonal eléggé különböző az egyes cégeknél.

2. táblázat Az EDF DÉMÁSZ 100%-os tulajdonú cégeinek létszám és bérstruktúrája

	EDF DÉMÁSZ		EDF ENERGIA HUNGÁRIA		EDF DÉMÁSZ HÁLÓZATI		EDF DÉMÁSZ PARTNER		EDF PRIMAVILL	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Fizikai létszám	14	17	0	0	0	0	275	278	182	161
Szellemi létszám	522	506	62	81	108	125	188	179	105	100
Összes létszám	536	523	62	81	108	125	463	457	287	261
Havi átlagkereset (ezer Ft)	302	301	382	352	379	394	297	290	258	244

Forrás: a 2009. évi társasági mérlegek tájékoztató adatai (www.opten.hu)

A 2008-9 évi változások sok helyen az átlagkereset csökkenését mutatják, de ennek a mérlegek szerint technikai okai voltak: „2009. január 1-től új bérrendszer került bevezetésre, amelynek következményeként a bázis évben a havi jövedelmekben jelentkező bónusz százalékok tárgyévben teljes összegében elhatárolásra kerültek, ezzel csökkentve az átlagkereset számítás alapját képező bértömeget.” Magyarán a 2009-es teljesítmény értékelésére és a teljesítmény szerinti bónusz kifizetése áthúzódott a 2010. év első negyedévére. Az EDF Energia Kft.-nél a 13. havi fizetés cafeteria keret kiegészítéseként való felhasználása csökkentette a kifizetett bértömeget. Ugyanakkor több cég a nyugdíjpénztári tagdíj befizetés és az önkéntes pénztári költségek növekedéséről számolt be, az EDF DÉMÁSZ Partner Kft.-nél pedig a végkielégítés és a korengedményes nyugdíj költsége is jelentkezett. A cégek dolgozói részvényvásárlás munkáltatói támogatásaként is jelentős összegeket fizettek ki: az EDF DÉMÁSZ 122 millió Ft, az Energia Kft 18 millió Ft, a Hálózati Kft. 30 millió Ft, a Partner Kft 99 millió Ft, a Primavill Kft. pedig 56 millió Ft ilyen jellegű költséget számolt el 2009-ben.

Az EDF DÉMÁSZ cégek a munkavállalók 100%-ra kiterjedően alkalmaznak teljesítményértékelést, melynek eredménye tükröződik az éves bónuszban. A bónusz egyaránt függ a vállalat egészének, az adott szervezeti egységnek illetve az egyénnek a teljesítménytől. Nagysága bérkategóriánként változó, az alapbér 13-24%-a.

2. A vállalatok munkaügyi kapcsolatai

a.) Munkaügyi kapcsolatok és HR politika az EDF magyarországi vállalatainál

Mindkét hazai EDF vállalatnál a magyar munkaügyi kapcsolatok intézményrendszere teljes egészében kiépült: az EVDSZ-hez tartozó vállalati szakszervezet mellett van üzemi tanács, munkavédelmi képviselő és munkavállalói küldött a Felügyelő Bizottságban. Szakszervezeti pluralizmusról egyik esetben sem beszélhetünk. A különböző érdekképviselői és részvételi intézményekben a munkavállalókat képviselő személyek közötti átfedés mindkét vállalatra jellemző. Mégis, e közös vonások ellenére érdemes külön-külön tárgyalni a két vállalat munkaügyi kapcsolatait, mert azok eltérőek a vállalatok tevékenységére, munkaerő-állományára, sajátos munkaügyi problémáira, hagyományaira és a képviselők személyi kapcsolataira visszavezethető okok miatt.

A Budapesti Erőműnél – az ágazati szakszervezet iránymutatásának megfelelően – szintén szétválasztották az Üzemi Tanács és a szakszervezet működését, de a képviselők szoros együttműködését biztosítja az, hogy az Üzemi Tanács szakszervezeti jelöltekből áll.

A BERT-nél az Üzemi Tanács és a szakszervezet korábban egymástól független volt, viszonyuk konfliktusos volt, a szakszervezet jogait csorbító tényezőként értékelte az ÜT szerepét. A jelenlegi ciklusban viszont már a szakszervezet vezetői is Üzemi Tanács tagok. A jelenleg harmadik ciklusát töltő ÜT elnök elmondása szerint, amikor átvette pozícióját a munkavállalók nem tudtak különbséget tenni az ÜT és a szakszervezet között, gyakorlatilag nem volt kommunikáció a vezetés és az ÜT között. Ennek részben az volt az oka, hogy az ÜT a vállalattal pereskedésben állt a jóléti vagyon (munkásszálló és sporttelep) eladása miatt. Hasonlóképpen konfliktus alakult ki a vállalati üdülő eladása kapcsán is, amiben végül egyezség született: az üdülőt feláldozták, helyette egy nagyobb költségvetéssel működő, rugalmas káféteria rendszert vezettek be. Az üdülő eladásából származó pénz – pontosabban annak könyv szerinti értéke – egy elkülönített számlára került, amelynek kialakított kamatait használhatják fel jóléti célokra. A szerződést hamarosan meg kell megújítani az elkülönített alapról. Az ÜT feladata a munkavállalók összességének képviselője, illetve szociális ügyekben az együttdöntés. (Ezen túlmenően segélyezési bizottságot működtet, lakásvásárlás-támogatásról dönt a vezetőkkel együtt, kulturális eseményeket szervez, könyvtárat üzemeltet, az üzemi étkezde ügyét intézi, stb.) A menedzsmenttel visszatérő, rendszeres tárgyalások csak az éves szociális megállapodásról folynak, továbbá félévente egyszer van a vezetésnek beszámolási kötelezettsége. Egyébként aktuális ügyekben, szükség szerint tárgyalnak, pl. az azbeszt-ügyben, bérmegállapodásról, a korai nyugdíj-megállapodás sorsáról.

Az EVDSZ-hez tartozó egyetlen vállalati szakszervezetnek jelenleg 176 tagja van, ami 52%-os szervezettségnek felel meg. Minden szervezeti egységben működik bizalmi csoport.

A tagok között többségben vannak a három műszakos munkavállalók, a szakszervezet vezetői is jórészt onnan kerültek ki. (A vállalatnál hagyományosnak tekinthető a munkavállalók megosztottsága az egy műszakosok és a három műszakosok között, illetve területi ellentét, a kelenföldi- és pesti erőművek között.) Ugyanakkor a szakszervezeti szervezettség különösen gyenge az irodaházban dolgozók és a vezetők között. A jelenlegi szakszervezeti vezető megválasztása (2004) után módosították az alapszabályt, hogy biztosítsák a szervezet demokratikus belső működését: a vezetés négyévenkénti beszámolását, és újraválasztását. Az

elkülönült öt telephelyen a helyi problémákat jól ismerő főbizalmiakat választottak, akik részt vesznek a szakszervezet vezetésében és munkáltatóval folytatott tárgyalásaiban.

A jelenlegi Kollektív Szerződésben az 57%-os átalány műszakpótlék a legjelentősebb vívmány, másfelől pedig az 52 hetes munkaidő-keret a munkáltató számára nyújt jelentős rugalmasítási lehetőségeket. A bérmegállapodást illetően 2009-ben a kiemelkedő gazdasági eredmények alapján előnyös, kétéves bérmegállapodást kötöttek, melynek alapján két részletben történik a bérfejlesztés: az előző évi és a tárgyévi előjelzett infláció alapján. Az újabb bérmegállapodás megkötése napirenden van, de a tárgyalások a vezérigazgatóval nehezen haladnak. A szakszervezeti vezetők egyéb aktuális követeléseit: a munkáltató ismerje el felelősségét az azbesztózis kérdésében, a nyugdíj-törvényi változások miatt nem végrehajtható korábbi életpálya szerződéssel érintettek (köztük a szakszervezet vezetőjét) újra foglalkoztatassa, tárgyaljon a KÁT megszűnését követő egyoldalú, a munkavállalók nagy csoportját érintő munkáltatói intézkedésekről (pl. állásidő bevezetése a nyári időszakban.) (Kedves Christian Nickel úr! címzésű levél.)

A KÁT megszűnése miatti költségcsökkentő intézkedésekről úgy tűnik viszonylag hamar kompromisszum születik a munkáltató és a szakszervezet között. A vezetés eredetileg azt tervezte, hogy nyáron, amikor hőszolgáltatási igény nincs, és főleg karbantartások vannak, akkor az üzemeltető személyzet egy részét állásidőre küldi. Ez jelentős keresetvesztést okozott volna az érintetteknek (főként a szervezett műszakos munkavállalóknak), ugyanis elveszítették volna a KSZ-ben rögzített 57%-os átalány műszakpótlékot. A tiltakozás eljutott a szakszervezethez, amely egy ügyvédi állásfoglalást segítségével kimutatta, hogy a tervezett munkarend jogilag nem tekinthető állásidőnek, illetve a biztonsági és minőségi előírások ezt sem teszik lehetővé az üzemeltető személyzet csökkentését. A kérdésben rendezett szakszervezeti gyűléseken az érintett munkavállalók csak a szabadság és pótszabadság nyári kivételét fogadták volna el. Végül a cég helyzetét figyelembe véve más megoldást kerestek: körvonalazódik a megegyezés az cég által fizetett önkéntes nyugdíjpénztári befizetés nyolc hónapon át tartó ideiglenes csökkentéséről (6%-ról az ágazati KSZ-ben rögzített 4,5%-os szintre), továbbá más munkaszervezési intézkedésekről, amelyek összességükben kiteszik azt az összeget, amelyet a cég meg akart takarítani az állásidő révén.

A munkavállalói képviselők nem függetlenítték, ehhez kevés a taglétszám, illetve a munkavállalói létszám. Munkaidő-kedvezményt kapnak, de pl. az ÜT elnök 15%-os kedvezménye formális, gyakorlatilag a szabadidejében látja el feladatait.

Az ÜT-hez hasonlóan a paritásos Munkavédelmi Bizottságban is szakszervezeti jelöltek ülnek. Ugyanakkor az ÜT és a Munkavédelmi Bizottság közötti együttműködésnek köszönhető, hogy jelentős eredményeket értek el az azbesztügyben: a veszélyes technológia leállítása megtörtént, elbontása megkezdődött, a veszélyeztetett területet lezárták, stb. (A kérdésre még visszatérünk az EÜT kapcsán is.) Szintén közös tárgyalás eredménye a munkaegészségügyi szolgálat fejlesztése. Fontos kérdés a munkahelyi stressz, amelyet az ÜT elnöke ma a legnagyobb veszélyforrásnak tart, ennek kapcsán a cégnél „BERT-es halálról” beszélnek.

A Felügyelő Bizottságban két munkavállalói küldött van, az ÜT elnöke az egyikük, szakszervezeti vezetőség egy tagja a másik. Ez a csatorna ugyan közvetlenül nem érdekvédelmi fórum, de fontos információ-forrás, amely biztosítja a cég helyzetének alapos ismeretét. Az itt szerzett személyes kapcsolatok és információk – titkosságuk ellenére – felhasználhatók a cég vezetőivel folytatott közvetlen tárgyalások során.

Az érdekképviselők helyzetét nehezíti, hogy új francia elnök-vezérigazgató, Nicolas Katcharov sok döntést centralizált, nem hajlandó tárgyalni a munkavállalói képviselőkkel, kilátásba helyezte a KSZ újratárgyalását. Az érdekképviselők szerint az igazgató vezetési stílusa, „indulatból hozott döntései” is akadályozzák a kommunikációt, a romló gazdasági kilátásokat a vezérigazgató „le akarja verni a dolgozókon.” Ezért a szakszervezet az EVDSZ bevonásával a párizsi vállalatközpontban indított támadást az igazgató intézkedései ellen. Egyébként az érdekképviselők közvetlenül a HR igazgatóval tárgyalnak, aki eldönti, hogy illetékes-e az ügyben, vagy magasabb szinten kell az adott kérdést tárgyalni.

A személyes beszélgetések alapján – a személyi átfedések ellenére – ma sem tűnik felhőtlennek a szakszervezet és az ÜT viszonya. A vezetők személyiségének, habitusának különbségei mellett ebben szerepet játszhat az is, hogy az ÜT elnöke a többség képviselőjének igényével lép fel, ellentétben a szerinte „csak tagjait” képviselő szakszervezettel. Ílymódon a az ÜT és a szakszervezet által képviselt érdekek nem azonosak, de mára megértették, hogy a belső viták ellenére kifelé egységesen kell fellépniük.

Az **EDF-DÉMÁSZ** vállaltcsoportnak egységes szakszervezete van, a privatizációt követő szervezeti decentralizáció ellenére a korábbi egységes állami vállalati keretben működik. A társaságoknál működő „helyi” ÜT-k mellett működik holding-szintű Üzemi Tanács is, amelynek létrehozása és elfogadása „önkéntes jellegűnek” tekinthető, hiszen a Munka Törvénykönyve csak az egy bejegyzett cégen belüli központi üzemi tanács megalakításáról szól. A vállalatvezetéssel folytatott legfontosabb tárgyalások (kollektív szerződés, bérmegállapodás) szintén holding-szinten folynak. A két csatorna személyi összefonódása nyilvánvaló: a jelenlegi szakszervezeti elnök korábban ÜT elnök volt, s ma is elnökhelyettese az ÜT-nek. Mindkét vezető függetlenítettként látja el tisztségét, sőt újabban egy harmadik képviselőt is függetlenítettek.

A DÉMÁSZ-nál az ÜT és a szakszervezet között napi szinten van egyeztetés. Van, hogy együttesen tárgyalnak a vezetéssel, van, hogy külön-külön. A KSZ-kötés formálisan szakszervezeti hatáskör, de annak tárgyalása során döntenek a jóléti kiadások volumenéről, ezért egyeztetnek az ÜT-vel, hogy mit szeretne, mit képviseljenek a tárgyalásokon. Ugyanakkor a szakszervezet vezetője ÜT elnökhelyettesként ott van, amikor az ÜT dönt a jóléti költségvetés felhasználásáról.

Az éves bértárgyalásokon első a bér, utána jönnek a jóléti kérdések. Az idei tárgyalásokon az nettó reálbérmegőrzés volt a szakszervezeti követelés, míg a vezetés csak nominálértéken akarta biztosítani az inflációkövetést. Ennek megfelelően az inflációkezelés és az adókompenzáció volt a fő konfliktusforrás. A tárgyalások során a vállalatvezetés visszalépett a korábbi ajánlatától. A szakszervezet képviselője ezt elmondta az EÜT ülésén, és néhány óra múlva a vállalat szakszervezetét újra tárgyalásra hívták, létrejött az egyezség. E szerint az éves béremelés két részből áll, a differenciált emelésből és a bérvésztéséget kompenzáló rész. Ez utóbbi a 2010-es nem rendszeres bérelemek nélküli kifizetésre vonatkozik, annak kell 3,5%-kal nőnie nominális szinten, amit külön soron kapnak meg a munkavállalók, mindaddig, amíg erre az adóváltozások miatt szükség lesz. Van olyan dolgozó, akinél a vezetés ajánlatához képest ez akinél havi 7,000 Ft-os különbséget jelent. A megállapodás emellett kitér a foglalkoztatás szintjének megőrzésére és a béren kívüli juttatások szintjére.

A szakszervezet tagsága egészen 2009-ig csökkent, de azután megfordult a trend, ma már növekszik. A jelenlegi 1,426 fős létszámból 800 fő körüli a tagság (ez 56%-os szervezettséget jelent.) A szakszervezet legerősebben szervezett a fizikai állományban (üzemeltető és építő kft), ugyanakkor a leggyengébb a fiatal diplomások között és a központi irodaházban. A sok, szétszórótt telephely a szervezés és a mindennapi munka során egyaránt gondot okoz. Az elért

eredményekről ugyanis nem elég az írásos tájékoztatás, még ha annak megfogalmazása köznyelvi is, szükség van a személyes kommunikációra. A szakszervezet sikerének, népszerűségének okát az elnök abban látja, hogy számos konfliktust felvállalnak, s nem egyeznek meg egykönnyen.

Kevésbé volt sikeres a DÉMÁSZ szakszervezet a DL Délalföldi Leolvasó Szolgáltató Kft.-nél. A kollektív szerződéses tárgyalások megindultak, de az ügyvezető nem akart megállapodni róla. A szakszervezet ekkor meghívta az EÜT titkárságát Szegedre, s a nyomásgyakorlás hatására kitűztek egy újabb tárgyalási fordulót és 2 hónap múlva megegyeztek. Létrejött a KSZ, igaz, rosszabb feltételekkel, mint a DÉMÁSZ-nál, de azért az Mt.-nél többet adott a munkavállalóknak. Végül egy új szakszervezetet hoztak létre a cégnél, a menedzsmenttel kevésbé szembenállót, s a DÉMÁSZ szakszervezete gyakorlatilag kiszorult a Kft.-ből.

A Felügyelő Bizottságban munkavállalói küldött az ÜT elnöke és a szakszervezet vezetője. Korábban független jelöltek is voltak, de a legutolsó ciklusnál összehangolt jelölés volt, és elsőprő többséggel nyertek. Bár a társasági törvény nem kívánja meg, mégis minden dolgozót megszavaztattak, majd az eredményt tudomásul véve formálisan az ÜT delegálta a tagokat. A független jelöltek indulását motiválhatta a tiszteletdíj, a pozícióval járó presztízs, de a szakszervezet szerint nem engedhető meg, hogy az érdekképviseléstől függetlenül működjenek. Nem csak információforrás a FEB, hanem közvetve érdekérvényesítési lehetőség is, hiszen, ahogy a szakszervezet vezetője fogalmazott „ott a főnököm főnökével tárgyalunk.” Ha a munkavállalói küldötteknek ellenvéleményünk van, azt jegyzőkönyvbe vetetik, továbbá hangsúlyozzák, hogy az FEB tagok vagyonukkal felelnek a törvényteleniségekért, a cég vagyonáért. Akkor jobban megfontolják a döntést, közgyűlési témává válik a kisebbségi vélemény, ami a magyarországi vezérkarnak kellemetlen. Volt rá példa, hogy ennek nyomán le is állították azt az intézkedést.

A DÉMÁSZ érdekképviselési rendszerében a szakszervezet a „kapocs”, ami a különböző érdekképviselési csatornák (EÜT, FEB képviselő, munkavédeleми képviselő, helyi és társasági ÜT) munkáját összehangolja. Többen hangsúlyozták, hogy a szakszervezet az összefogó erő, ez előfeltétele az eredményes munkának.

Az EDF magyarországi vállalatának szintjén csak az ágazati szakszervezet fogja össze a két vállalat érdekképviselőit. Mivel az EDF Magyarországon nem működtet a két vállalatot irányító központi szervezetet, ezért ezen a szinten nem folynak tárgyalások. A szakszervezetek szempontjából sincs értelme közösen tárgyalni, mert más-más a munkaerő összetétele, a bérszínvonal, a nyugdíjrendszer, stb. A Humán Erőforrás funkció összevonásának, a vállalatok közötti esetleges keresztámogatásnak az eredményei előre nem láthatók át, nem lehet tudni, kinek használna, s kinek ártana. A két vállalat kilátásai kiszámíthatatlanok a gazdasági környezet bizonytalansága miatt.

Ágazati szinten az EVDSZ-ben mindkét vállalat szakszervezetei igen aktívak, s az ágazati szakszervezet is aktív támogatója, résztvevője a vállalati problémák megoldásának. Külföldi tulajdonú vállalatokról lévén szó különösen nemzetközi kapcsolataival segíti a helyi konfliktusok megoldását. (Ld. később az EÜT kapcsán) Emellett működteti a Villamosenergia-ipari Üzemi Tanácsok Fórumát, amely rendszeres képzést, kapcsolatépítést tesz lehetővé az üzemi tanácsi képviselőknek.

b.) A francia munkaügyi kapcsolatokról és HR politikáról

Az 1946-os államosításkor született törvényi szabályozás különleges, a köztisztviselőkéhez hasonló jogi státuszt (Industries Électriques et Gazières, rövidítve: IEG) biztosított a munkavállalóknak a villamos-energia- és gázszolgáltatásban, ami mindmáig kiterjed az EDF-re és a legtöbb francia leányvállalatára. (A kivételeket lásd a létszámmegoszlást bemutató táblázatban.) A különleges státusz alatt különleges egészségbiztosítást, anyasági ellátást, fogyatékosági ellátást és nyugdíjrendszert kell érteni, bár 2009-ban ezek jó részét kormányrendeletekkel megreformálták. A különleges státus korábban a munkaügyi kapcsolatokban is megmutatkozott. Egészen 2000-ig nem engedélyezték az ágazati kollektív szerződéskötést (2002-ben kötötték meg először a villamosenergia-iparban) és az IEG státushoz speciális részvételi intézmények kapcsolódtak, amelyeket 2004-től megszüntettek. Felváltotta őket a francia Munka törvénykönyvének általános szabályozása szerinti telephelyi, vállalati üzemi tanács (comité d'établissement, comité d'entreprise – 50 fő felett kötelező választani, információs és konzultációs jogai vannak), illetve munkavállalói delegáció (délégués du personnel – 10 fő fölött kötelező, elsősorban munkavállalói panaszokkal, jogsérelmekkel foglalkozik.) (Benoît, 2009)

Egy 2004-es irodalmi forrás (Rechfeld, 2004) szerint a fenti szabályozás ellenére az EDF-nél akkor még nem jött létre sem üzemi tanács, sem munkavállalói delegáció, a munkavállalók képviselőit alapvetően a szakszervezetek és a speciális bizottságok látták el. A cég saját, 2009-es dokumentuma szerint, miután a 2004-es törvény kötelezővé tette, végül 2007. november 29.-én megtartották az üzemi tanácsi választásokat, és létrejöttek a helyi és központi üzemi tanácsok, melyek mandátuma három évre szól. Időközben a 2008-as törvényhozás alapvetően megváltoztatta az üzemi tanácsi választások szerepét: hasonlóan a magyar Mt.-hez a választási eredményekhez köti a szakszervezeti reprezentativitást, az első fordulón legalább a 10%-ot elérő szervezeteket ismeri el reprezentatívként. Az első választás első fordulójának résztvevői egyébként a már elismert szakszervezetek voltak, az EDF-nél ezek: a CGT, CFDT, CFTC, FO és a CFE-CGC. A későbbiekben bármely bejegyzett szakszervezet indulhat, s ebben a reményben számos új, független szakszervezet is alakult a cégnél.

A speciális bizottságok közül a legfontosabb a Szociális Tevékenységek Központi Alapjának (Caisse centrale d'activités sociales", CCAS) bizottsága, ami azonban inkább ágazati mintsem vállalati bizottságnak tekinthető. Hasonló bizottságok működnek azonban vállalati és helyi szinteken is. Ezek a bizottságok jogi személyek, tagjaikat a szakszervezetek delegálják, a menedzsment képviselői nem vesznek részt bennük, törvényességi felügyeletüket állami szervek látják el. Az utóbbi években a központi és helyi bizottságok számát csökkentették, de ez nem változtatott a – francia viszonylatban is – nagyvonalú támogatáson. A CCAS az áramszolgáltató vállalatok (EDF, GDF SUEZ, helyi áramszolgáltatók) működési bevételének 1%-át kapja meg, melynek EDF vállaltokra eső összege 2009-ben 307 millió Euró volt, s további 115 milliót költöttek az EDF cégek a munkavállalók utaztatására, étkezésére és elszállásolására.

Mindezek ellenére a legfontosabb munkavállalókat képviselő szervezetek a szakszervezetek, amelyek kollektív szerződéseket kötnek. A francia szakszervezeti mozgalom gyökerüket tekintve ideológiailag különböző szervezetekből áll, bár mindennapi működésükben a pártkötődések, ideológiák nem játszanak fontos szerepet. A 2008 júliusában két évre kötött, az EDF szociális párbeszédéről szóló megállapodás aláírói a következők voltak:

- CGT (Confédération générale du travail), kommunista eredetű, alapítva 1895-ben
- CFDT (Confédération française démocratique du travail), kereszténydemokrata eredetű, reformista, alapítva 1919-ben

- CFTC, (Confédération française des travailleurs chrétiens), a CFDT-ből kivált, a keresztény gyökerekkel szakító szervezet, alapítva 1964-ben
- FO (Force Ouvrière), a CGT-ből kivált, reformista, később radikalizálódott, alapítva 1948-ban
- CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement – confederation générale des cadres) szakmai szakszervezet, amely a diplomásokat és menedzsereket képviseli, alapítva 1944-ben.

Az EDF-nél tehát mind az öt nagy országos konföderáció jelen van, de a 2010-es választások során a CFTC elveszítette reprezentativitását, s így kikerül a különböző testületekből. A vállalat szociális párbeszédet is elsősorban a szakszervezetekkel folytat, a 2008-ban kötött kétéves megállapodás szerint a következő főbb területeken:

- Karrierlehetőségek, képzés, rehabilitáció (további egyezmények születtek résztémákban 2009-ben és 2010-ben)
- Béren kívüli juttatások, nyugdíj, gyermekellátás, káféteria (egyezmény 2009-ben)
- Munkaegészségügy, munkafeltételek, 55 év feletti munkavállalók foglalkoztatása (a szakszervezetekkel nem jött létre megállapodás, ezért a menedzsment egy akcióttervet terjesztett a Központi Üzemi Tanács elé)

Az EDF Humán Erőforrás politikájában meghatározó a létszám-racionalizálás, bár a csoport egészének összlétszáma az akvizíciók és vállalateladások miatt ingadozik. Mintegy 20 éve az EDF és legnagyobb leányvállalatainak (ERDF és RTE) franciaországi létszáma évről-évre csökken, kivéve a 2000-es évet, amikor a munkaidő-csökkentés bevezetése miatt került sor munkahelyteremtésre. Az EDF munkaerő-állományának korfája szerint a 45-55 év közötti generáció a legnépesebb a cégnél. Az öregedő munkaerő miatt a HR politika legfontosabb célkitűzése a szakemberek utánpótlása, a megfelelő készségek és speciális szaktudás átadása a fiatalabb generációnak. 2009-ben a francia munkavállalók 7,9 %-a kapott képzést, átlagosan 46 óra tartamban.

A vállalat esélyegyenlőségi politikája külön foglalkozik a szakmunkástanulókkal, az idősebb munkavállalókkal és diszkrimináció-megelőzésével (férfiak-nők, fogyatékosok), ezekben a kérdésekben a cég számos megállapodást kötött, illetve etikai kódexet adott ki. A külföldi leányvállalatoknál azonban csak azok a vállalati politikák érvényesülnek, amelyeket átvettek az EÜT munkabizottságok, illetve beépültek az EDF csoport szociális-társadalmi felelősségvállalásáról szóló Keret-megállapodásba. (Ld. alább.)

Az iparág sajátosságaiból adódóan a HR politika fontos területe a munkaegészségügy (balesetek megelőzése, azbesztózis, munkaidő szervezése.)

A munkabérek megállapításánál az EDF világszerte a következő elveket alkalmazza: a bérben el kell ismerni a felelősség szintjét és az egyéni teljesítményt; a vállalat egészének eredményét nyereségrészesedéssel kell honorálni; a munkavállalóknak megtakarítási lehetőséget kell felkínálni, melyhez a cég is hozzájárul; kedvezményes munkavállalói részvényeket kell biztosítani; s végül előnyös helyzetet teremteni a szociális ellátások területén. A francia vállalatoknál 2009-ben a következő 13 havi átlagbérekről számoltak be: alacsony képzettségű beosztottak: 24,051 Euró, műszaki személyzet: €32,574, mérnökök és menedzserek: 53,922 Euró. A korábban bemutatott magas szintű szociális ellátást vállalati nyugdíjrendszer és – csak az IEG státusú munkavállalóknak – kiegészítő egészségbiztosítás egészíti ki.

c.) Az Európai Üzemi Tanács

Az EÜT felállításáról 2000 szeptemberében kezdődtek tárgyalások a vállalati központ és a Különleges Tárgyaló Testület (KTT) között, amelyben szakszervezeti delegáltak voltak. Az első egyezményt 2001. november 14.-én írták alá az alapszabályról, s ezzel megalakult az Európai Üzemi Tanács. (Az EÜT-t francia nevének – Comité d'Entreprise Européen, rövidítve: CEE – tükörfordításaként gyakran Európai Üzemi Bizottságként emlegetik a cégnél.) A megállapodás idején 151,000 munkavállalója volt az EDF-nek Európában, a munkavállalói küldöttek országonkénti megoszlása a következő volt: 17 francia, 5 angol, 3 lengyel, 2 magyar, 2 szlovák, 2 olasz és 1 német, továbbá 2 állandó meghívott az EMCEF-től és az EPSU-tól. A megállapodást 2005-ben felülvizsgálták, a módosítás elsősorban a tájékoztatás és konzultáció eljárását érintette, valamint a női küldöttek nagyobb arányú részvételét. Pontosabban azt irányozta elő, hogy a nők EÜT-n belüli aránya érje el a munkavállalók összességén belüli arányukat. A módosítás továbbá bevezette az „ideiglenes tag” fogalmát, ezzel átmeneti időre az EÜT munkából távolmaradó olasz és német küldöttek helyeit osztották szét, lehetővé téve, hogy további egy-egy tag érkezzen Lengyelországból, Magyarországról és Nagy-Britanniából.

Az elfogadott alapszabály 2. cikkelye foglalkozik „az EDF vállalatcsoport működési övezetével”, vagyis, hogy az EU és az Európai Gazdasági Övezet területén mely vállalatokra vonatkozik a megállapodás. Mindazokra, amelyekben az EDF a vállalati részvényeinek legalább 10 %-át kezében tartja, illetve azokra a leányvállalatokra, amelyekben az ilyen vállalatok döntő befolyást gyakorolnak. Ugyancsak lehetőséget teremt az alapszabály arra, hogy az EÜT a vállalatcsoport működési övezetébe nem tartozó vállalatra is vonatkozzon az egyezmény, ha ott jelentős (10 és 50 % közötti) a vállalatcsoport részesedése. Ezen rendelkezés alapján a 2001-ben az EU csatlakozásukra váró országok (Lengyelország, Magyarország és Szlovákia) küldötteit is meghívták már az EÜT megalakulásakor. A csatlakozásig (2004. május 1.) azonban ezeknek az országoknak a küldöttei megfigyelői státuszt kaptak.

Az EÜT összetételét a 6. cikkely szabályozza. A teljes létszámot (ami egyébként jelenleg 33 fő) nem rögzíti tételesen a 2001-es alapszabály, de egy az igazgatóság képviselőiből és az EÜB tagjaiból álló külön munkacsoport feladatává teszi, hogy az éves mérleg alapján erre javaslatot tegyen, úgy, hogy az ésszerű határok között maradjon, és egyúttal biztosítsa az országok közötti megfelelő egyensúlyt a létszámmegoszlásban. Az EÜT kinevezett tagjai: a vállalatcsoport elnöke, valamint a csoporthoz tartozó vállalatoknál dolgozó munkavállalók képviselői, akiknek maguknak is munkaviszonyban kell állniuk a képviselt vállalatok valamelyikénél. Minden országból minimum egy teljes jogú tagot lehet delegálni, ha ott a munkavállalók száma meghaladja az 50-et. Ezen felül a dolgozói létszám arányában az egyes országok további tagokat is delegálhatnak a következő sávos szabályozás szerint:

- 1 000-től 1 999-ig: 1 tag
- 2 000-től 2 999-ig: 2 tag
- 3 000-től 4 999-ig: 3 tag
- 5 000-től 6 999-ig: 4 tag
- 7 000-től 9 999-ig: 5 tag
- 10 000 fölött: 6 tag, és minden további 10 000 fő után egy-egy tag

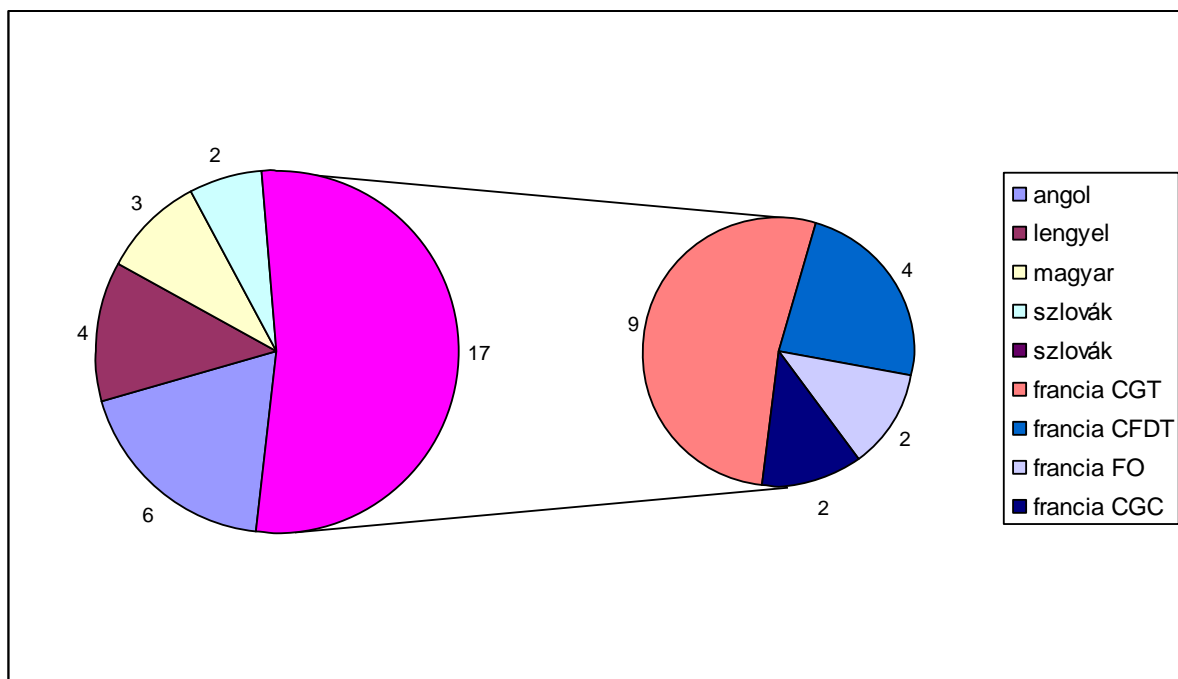
Az EÜB minden kinevezett tagja mellett egy –azonos jogokkal bíró – póttagot is kijelölnek. Az EÜT tagok kijelölése Franciaországban működő vállalatok esetében az országos szinten reprezentatív érdekvédelmi szervezetek jogköre, a mandátumok megosztása a francia szakszervezetek között annak arányában történik, hogy a legutóbbi szakszervezeti választásokon az milyen eredményt értek el. A Franciaországon kívüli küldöttek kijelölése vagy megválasztása

az egyes országok törvényei szerint történik. Az ülésekre mind a vállalat elnöke, mind a munkavállalói küldöttek további személyeket hívhatnak meg.

Az EÜT működését és a rendelkezésére álló eszközöket a 7. cikkely szabályozza. Az EÜB ülések elnökségét a vállalat elnöke látja el, aki kisebb jelentőségű ügyeknél megbízottja helyettesíthet. A titkárság 9 tagból áll: egy titkárból és 8 helyettes titkárból, akiket az EÜT munkavállalói képviselői maguk közül többségi szavazattal választanak meg 3 évre. A titkár feladata az információáramlás megszervezése, a különböző országoktól, konföderációktól jövő munkavállalói küldöttek közötti összhang megteremtése. Az EÜT évente minimum 2 alkalommal tart plenáris ülést, melyet a titkár hív össze, az elnök beleegyezésével. Hasonlóképpen rendkívüli ülést is össze lehet hívni, ilyenre került sor például akkor, amikor az EDF angol leányvállalatát eladták. A gyakorlatban a plenáris ülés előtt és után a munkavállalói küldöttek külön is tanácskoznak.

Az EÜT jelenlegi összetételét a tanulmány 3. melléklete tartalmazza részletesen. A legutóbbi francia választás miatt 2011 májusától a szakszervezeti küldöttek összetétele változni fog: a 17 francia küldöttből 9 a CGT, 4 a CFDT, 2 az FO, 2 pedig a CGC küldötte lesz. Az EÜT titkára francia, a CGT küldötte, helyettesei Angliából, Magyarországról, Szlovákiából, Lengyelországból, Belgiumból jöttek, illetve szintén franciák: a CFDT, FO, CGC és a már nem reprezentatív CFTC delegáltjai. A szavazati joggal bíró munkavállalói küldöttek között tehát 17:15 arányban többségben vannak a franciák.

2. ábra Az EDF EÜT szavazati joggal bíró munkavállalói küldötteinek összetétele



Az ülések napirendjét az elnök és a titkár közösen állítja össze. A plenáris ülésekről jegyzőkönyv készül, melynek egyeztetett, végleges változatát a vállalatcsoport összes szervezeti egységéhez eljuttatnak. Az ülésekkel kapcsolatos összes költséget a vállalatcsoport fedezi, az alapszabály nagyvonalú keretet határoz meg szakértők igénybevételére. Az alapszabály tartalmaz az EÜT tag munkavállalói képviselők munkajogi védelmére, számítástechnikai és telekommunikációs eszközökkel való ellátásukra, munkaidő-kedvezményükre (az üléseken való részvétel hivatalos elfoglaltságnak, kiküldetésnek számít) és továbbképzésükre vonatkozó rendelkezéseket. Egy további alapszabályban biztosított lehetőség az üzemlátogatási jog, az EÜT tagjai szabad

bejárással rendelkeznek a vállalatcsoport működési övezetéhez tartozó vállalatokhoz, hogy ott találkozhatnak a munkavállalók választott képviselőivel illetve a szakszervezeti megbízottakkal. (A gyakorlatban ez a munkafeltételek, biztonsági- és környezeti feltételek megismerését is jelenti, ezzel a lehetőséggel élve az EÜT tavaly meglátogatott egy francia atomerőművet, most egy hasonló skóciai látogatását terveznek. Ez is jelzi, hogy az EÜT nagy jelentőséget tulajdonít az atombiztonság kérdésének, különösen a japán fejlemények óta.)

Bár az alapszabály 5. cikkelye (Vélemény-nyilvánítás az EDF-EÜT-n belül és a munkavállalók tájékoztatása) szabályozza, mégis az EÜT szervezetéhez tartoznak az ad hoc munkacsoportok, melyek az elnök és a munkavállalói képviselők közös kezdeményezésére jöhetnek létre az EÜT tagjaiból. A munkacsoportok külső és belső szakértőket vehetnek igénybe. Jelenleg a következő témákban működnek munkacsoportok:

- Esélyegyenlőség
- Egészségvédelem-munkabiztonság
- Környezetvédelem
- Konszolidált mérlegbeszámolók
- Kollektív garanciák
- Adatharmonizáció

A Kollektív garanciák bizottság alapvetően a kollektív szerződésekkel és más megállapodásokkal foglalkozik. Bérpolitikai kérdésekben az EÜT ugyan csak javaslatot tehet, de most elkezdte a különböző országok bérezési rendszereinek összehasonlító vizsgálatát. A munka még kezdeti, módszertani fázisában tart, az eltérő bónusz-rendszerek miatt megállapodtak abban, hogy az alapbérekre koncentrálnak és figyelembe veszik az egyes országok vásárlóerő-paritását.

Az alapszabály 3., 4., 5. cikkelye foglalkozik az EÜT jogaival, a tájékoztatási, konzultációs és véleménynyilvánítási lehetőségekkel, illetve az ehhez szükséges szakértők igénybevételével. A tájékoztatási kötelezettség terén az alapszabály a következő témákat nevesíti:

- a vállalatcsoport szerkezeti felépítése és ennek alakulása;
- a vállalatcsoport és a francia állam között létrejött szerződés tartalma – ez nem létezik a gyakorlatban;
- a vállalatcsoport gazdasági és pénzügyi helyzete (beleértve a vállalatcsoport konszolidált mérlegét, a beruházásokról és a költségvetésről készült kimutatást) – fontos a stratégiai perspektíva, a befektetések értékelése szempontjából;
- az összes tevékenység alakulása, illetve ennek kihatása a munkavállalók helyzetére a vállalatcsoporton belül;
- a vállalatcsoport egészére vonatkozó szociális jellemzők

A felsoroltakon kívül két plenáris ülés között tájékoztatni kell az EÜB titkárságát a vállalatcsoport stratégiai irányvonalának alakulásáról illetve az ezekkel kapcsolatos strukturális változásokról. Ugyanakkor a tájékoztatás teljeskörűségét korlátozza, hogy az anyavállalatnak lehetősége van bizonyos információk átadásának elhalasztására, amennyiben az a vállalat stratégiai érdekeit súlyosan sértené. Emellett természetesen az EÜT tagokra vonatkozik az általános titoktartási kötelezettség minden bizalmas jellegű, illetve az Igazgatóság által bizalmasnak nyilvánított információt illetően (8. cikkely, 6. pont.) A menedzsment képviselője szerint fontos a bizalom, hiszen átszervezés, vállalateladás során azok nyilvánossága sértheti a cég érdekeit. Ilyenkor a teljes bizalom egyben felelősség-megosztást is jelent.

Az intézkedések bevezetését megelőzően kötelezően konzultálni kell az EÜT-vel a következő területeken:

- kutatási és fejlesztési politika

- új ipari eljárások és technológiák, munkamódszerek
- környezetvédelmi politika
- közérdekű feladatok
- szakmai egyenlőség
- képzési politika
- biztonsági és megelőzési politika, a munkakörülményekre, higiéniaira és egészségvédelemre vonatkozó politika
- a csoport szociális politikája átszervezések esetén
- a munkavállalók mobilitásával kapcsolatos politika

A felsorolásban ugyan explicit módon nem szerepel a vállaltátvételek, vállalateladások, átszervezések kérdése, de a 4. cikkely 3. pontja kiemeli, hogy „olyan országos szintű vagy transznacionális jellegű események alkalmával (ezeknek meghatározását lásd az 1. cikkelyben), melyeknek kihatása a munkavállalói érdekek szempontjából jelentős lehet (például tevékenységek áthelyezése, vállalatok vagy létesítmények összeolvadása vagy bezárása, tömeges elbocsátások...), az EÜT titkára kérésére rendhagyó ülést kell összehívni.” A hivatkozott 1. cikkely szerint: „Azokat a kérdéseket tekintjük transznacionális kérdéseknek, amelyek két különböző országban működő két létesítményt vagy vállalatot egyszerre érintenek, illetve azokat, amelyek egy Franciaországon kívüli vállalatot érintenek, amennyiben ennek átszervezése a domináns vállalat döntésétől függ vagy pedig a vállalatcsoport által meghatározott irányvonalak valamelyikének közvetlen következménye.” *A konzultációra tehát egyetlen országban felmerülő probléma esetén is sort kell keríteni, ami jóval nagyobb hatáskört jelent, mint amit akár az EU irányelv előír a transznacionális ügyek definíciójaként.* Az alapszabály azonban korlátozza is ezt a lehetőséget, amikor kimondja: „A vertikális irányú hatalommegosztás (szubszidiaritás) elvének értelmében az EÜT nem helyettesítheti az egyes vállalatok és az egyes országok szintjén működő munkavállalói képviselői szerveket, melyek továbbra is megőrzik teljes hatáskörüket.” (1. cikkely 3. bekezdés)

Az alapszabály pontosan meghatározza a konzultáció fogalmát és eljárását: „Az EÜT-vel való konzultáció egyeztetést jelent, a fórum hatáskörébe tartozó területeken. Az egyeztetés során kialakult vita vélemény megfogalmazásához vezethet: „...kellő idővel a döntéshozatal előtt szükséges egyeztetni az EÜT-vel, úgy, hogy a vita egyes elemeit illetve a fórum véleményét érvényesíteni lehessen a döntési folyamatban. Az EÜB felvetéseire az igazgatóság indoklással ellátott választ köteles adni.” *Az EDF EÜT gyakorlatában nagyon gondosan ügyelnek arra, hogy azokban a kérdésekben, ahol az alapszabály konzultációt ír elő, ott az eljárást pontosan betartsák és dokumentálják.* Ennek részben az az oka, hogy az iparágban már volt arra precedens, hogy az eljárás hiányosságai miatt bírósághoz fordultak a szakszervezetek. Az GDF-Suez összeolvadása során az EÜT tájékoztatásának hiánya miatt a francia bíróság 2006-ban arra kötelezte az igazgatótanácsot, hogy halassa el az összeolvadásról szóló határozathozatalát, így azt csak a következő évben lehetett végrehajtani. (EPSU)

A fenti közösen elfogadott, kialakított alapszabály mellett persze eltérőek a menedzsment és a munkavállalói küldöttek elvárásai. Az áprilisi párizsi workshop-on¹ a menedzsment képviselője azt hangsúlyozta, hogy konzultációkat folytatnak a csoport stratégiai politikájáról, átszervezésekről, akvizíciókról, elbocsátásokról. A vállalati HR politika szempontjából fontos egy ilyen több kultúrát felölelő kommunikációs fórum. Emellett a vezetés számára fontos a visszajelzés külföldről, részben a 'best practice' eljárások miatt, részben pedig mert közvetlen információkhoz jutnak a helyi aktualitásokról (pl. azbeszt-ügy Magyarországon.) Ugyanakkor hangsúlyozta, hogy az EÜT nem alkufórum, az a helyi grémiumok feladata. A szubszidiaritás

¹ „Elektromos hálózat Európában” Projektazonosító: VS/2010/0776

elvére hivatkozva, nem foglalkoznak azzal, amiben a vállalatközpont nem érintett, az ilyen megkereséseket csak továbbítják az illetékes, helyi igazgatóságokhoz.

Az EÜT titkára, a CGT képviselője jóval radikálisabb elvárásokat hangoztatott: szerinte az EÜT nem csak a vállalati kultúra része, hanem ellenhatalmat képez a menedzsmenttel szemben, szociális garanciáért 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. Külön hangsúlyozta, hogy a globalizáció felgyorsulásával nagy szükség van a változások előrejelzésére, az azokra való felkészülésre. Ehhez jó alapot biztosítanak az EÜT információs jogai, a konzultáció előírt, kötelező témakörei. Az EÜT sikerei között említette, hogy egy-egy ország problémáját sikerült az EÜT keretében tárgyalni, például a lengyelországi vállalat-összevonások nem csak csoportos létszámleépítéssel jártak, hanem az átszervezések a munkavállalókat régiók közötti mobilitásra kényszerítették, s az egyéni problémákra (lakásvásárlás, stb.) sikerült megoldást találni a csoportszintű szolidaritás segítségével.

Mindkét oldal egybehangzó véleménye szerint az új EÜT direktíva nem fog lényeges változásokat hozni az EDG-EÜT életében, hiszen a jelenlegi alapszabály is több jogot biztosít a munkavállalói képviselőknek, mint az új direktíva. Ez a kijelentés nem elsősorban az új irányelv és az EDF EÜT Alapszabály tételes összevetésének eredménye, inkább annak elismerése, hogy az új irányelvben megjelenő pontosítások és többlet-jogosultságok körében (a transznacionális ügyek meghatározása, a konzultációhoz és tájékoztatáshoz definíciója és eljárási szabályai, a tagok képzésének lehetősége a munkavállalók és munkavállalói képviselők tájékoztatása, a nemzeti és európai szint integrációja a tájékoztatási és konzultációs folyamatokban) az Alapszabály nem szorul módosításra.

Az EÜT munkájában három magyarországi képviselő vesz részt, egy a BERT-től, kettő az EDF-DÉMÁSZ-tól. Az EÜT tagok mindegyikének munkáját támogatja a vállalat, hivatalos kiküldetesként utaznak ki az ülésekre. Kisebb konfliktus csak a továbbképzés terén volt a DÉMÁSZ-nál, ahol egy nyelvi képzést nem engedélyeztek. Ez egyébként a válság idején volt, amikor az általános költségtakarékosság jegyében a menedzsment képzéseit sem támogatták. Mivel az EÜT képviselők mindegyike szakszervezeti és/vagy ÜT tisztséget is visel, a helyi ÜT, illetve szakszervezet tájékoztatása az EÜT munkáról nem okozhat gondot. Ugyanakkor a munkavállalók tájékoztatása már kevésbé megoldott, igaz azok sem mutatnak érdeklődést a nemzetközi fórumok munkája iránt. A magyarországi menedzsment sem nagyon tud az EÜT munkájáról, legfeljebb a menedzsment beszámolókhöz járul hozzá adatszolgáltatással.

A BERT képviselője – az azbesztózis probléma okán – a munkabiztonsági bizottságban vesz részt, az EDF-DÉMÁSZ egyik küldötte a titkár helyettese és a konszolidált mérleg munkacsoport tagja. A munkabiztonsági bizottság közvetlen segítséget jelentett a BERT-nél tapasztalt azbeszt probléma feltárásában és kezelésében, bár ebben a kérdésben – mint láttuk – még további követeléseik is vannak a helyi szakszervezeteknek. Az azbeszt ügyben egyébként a hivatalos EÜT munkabizottsági munka mellett közvetlen szakszervezet-közi együttműködés is kialakult: a tanulmány írásának ideje alatt a BERT ÜT elnöke és a szakszervezet vezetője Párizsban konzultált a CGT szakértőjével. Ugyanez a bizottság segítette abban, hogy a DÉMÁSZ-nál (társaságcsoport szinten) megfelelő számú munkavédelmi képviselőt válasszanak. A Konszolidált mérlegbeszámoló bizottságtól származó információk (az egyes vállalatok és a csoport egésze eredményeinek elemzése) a helyi bértárgyalásokhoz nyújt értékes háttér-információt. Összességében tehát pozitív a magyar küldöttek véleménye, noha elégedetlenséggel is lehet találkozni. Ezek elsősorban a jövőbeni vállalati tervek átláthatatlanságával kapcsolatosak, nemcsak a BERT esetében került szóba vállalateladás, hanem hasonló problémákról számolt be a

szlovák EDF vállalat képviselője is. Más vélemények szerint az EÜT munkavállalói oldalának francia túlsúlya, a francia érdekképviselők eltérő prioritásai alkalmasint megakadályozhatják, hogy a magyarországi, helyi problémák a napirendre kerüljenek.

Az EÜT képviselő hatáskörét javítandó az EDF közép-kelet-európai képviselői (lengyelek, szlovákok, magyarok) között külön megbeszélésekre is sor került.

d.) Keretmegállapodás az EDF csoport szociális-társadalmi felelősségvállalásáról

A dolgozók szociális helyzetét tekintve az EÜT mellett szintén nagy jelentőségű a 2005-ben megkötött „Megállapodás az EDF csoport szociális-társadalmi felelősségvállalására vonatkozóan”, c. dokumentum, amely az Európán kívüli földrészekre is kiterjedő nemzetközi keretegyezmény (International Framework Agreement). Ezt megelőzően, 2003-ban a vállalat hasonló tartalmú Etikai Kódexet adott ki. A 2005-ös egyezmény a vállalat felelősségvállalását fogalmazza meg a munkavállalók, a helyi közösségek és a természeti környezet iránt, kiterjesztve hatáskörét a cég alvállalkozóira és beszállítóira is. Mind a menedzsment, mind pedig a munkavállalói képviselők szerint az egyezmény innovatív, ambiciózus és reális célokat vázol fel. A keretegyezmény létrehozására és alkalmazására külön konzultációs bizottságot állítottak fel, amely évente ülésezik. Az EÜT-vel való együttműködést biztosítandó a két bizottság titkárai kölcsönösen részt vesznek egymás ülésein. Az egyezményt a vállalat 5 franciaországi, 8 külföldi szakszervezettel és 4 nemzetközi ágazati szövetséggel kötötte meg. (Sobczak – Havard, 2008)

Az egyezmény célja, hogy a következő területeken „egyetemes szabványokat” léptessen életbe a vállaltcsoport minden országában:

- Az emberi jogok tiszteletben tartása. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) egyezményei
- Munkavédelem
- Szakmai karrier: a munkavállalók szakmai fejlődése, és a továbbképzés, mobilitás
- Társadalombiztosítás, kiemelten a munkahelyi balesetek, betegségbiztosítási rendszerek és a nyugdíjak vonatkozásában
- Küzdelem a hátrányos megkülönböztetés ellen
- Az ipari átszervezések előkészítése és szociális intézkedésekkel való végigkísérése
- A munkavállalók vállalatuk eredményeiben való érdekeltiségének elve
- A villamos áramhoz való hozzáférés elősegítése érdekében alkalmazott lépések
- A szegény ügyfelek irányában alkalmazott lépések
- A csoport alvállalkozóinak gyakorlata a törvények betartása, az egészség- és munkavédelem, az ügyfelekkel szembeni etikus viselkedés és a környezetvédelem tekintetében
- Az ipari létesítményeink, berendezéseink és folyamataink ökológiai biztonsága
- Az EDF Csoport vállalatainak és munkavállalóinak példaértékű akciói a környezetvédelem terén
- Az energetikai hatékonyság elősegítése az ügyfelek körében, illetve a Csoport vállalatain belül.
- A csökkent munkaképességű személyek beilleszkedésének támogatása
- Részvétel a gazdasági és szociális fejlesztési programokban
- A vállalat és a munkavállalók részvétele a közérdekű programokban

- A Csoport és a munkavállalók szolidaritása a tevékenységi területeinken kívül eső villamos hálózatokat érintő természeti katasztrófák esetén
- Az információk közzététele
- A munkavállalók és a menedzserek közötti párbeszéd
- A szociális párbeszéd

Az egyezményt 3 évre kötötték és külön rendelkezéseket tartalmaz a végrehajtásra és annak ellenőrzésére. A végrehajtás alatt helyi egyezményeket kell értenünk, ilyet kötöttek az EDF-DÉMÁSZ-nál, de az azbeszt-probléma miatt nem sikerült még megkötni a BERT-nél. Ez is mutatja, hogy az egyezményben foglaltak betartása nem csak a Harmadik Világ országaiban lehet probléma. Természetesen Magyarországon a felsorolt pontok jórésztében nincs számottevő teendő, de az egyezmény és az EDF Humán Erőforrás politikájának hatása olyan – fejlett országokban is szabályozást igénylő – területeken is érvényesül, mint az egyéni teljesítményértékelés és annak kommunikációja vagy a kedvezményes vállalati részvényjuttatás.

3. A helyi és európai szintű szociális párbeszéd kapcsolata

Az eddigi leírás alapján állítható, hogy a magyar érdekképviseltek sikeresen integrálódtak az EDF Európai Üzemi Tanácsába, annak aktív résztvevői. Nyilvánvalóan integrálódásukat segítették az EVDSZ és a CGT erős kapcsolatai. Szerencsére mindkét szervezet jól szervezett, kellően reprezentatív a saját országában. Talán az is segíthette a kölcsönös megértést, hogy ebben az ágazatban a két ország munkaügyi kapcsolatrendszere – a nyilvánvaló különbségek ellenére – jó néhány vonásában meglepően hasonló. Így például: kétszorosítás a munkahelyi érdekképviselő, szakszervezeti dominanciával és megméretést jelentő üzemi tanácsi választásokkal, történelmileg kialakult szakszervezeti pluralizmus, az ágazat privilegizált munkavállalói alkupozíciót és juttatási rendszert örökölt a privatizáció előtti időkből, kimagasló az ágazati szervezettség az igen alacsony országos szervezettség ellenére, stb. Ráadásul manapság hasonló – jórészt az EU szabályozásból adódó – problémákkal kell megküzdeniük, így az eltérő nemzeti sajtóságok, hagyományok ellenére militáns érdekképviselői stílusukban is sok párhuzamosság fedezhető fel.

Hol az EÜT fórumain keresztül, hol azok mellett, informális csatornákat használva 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 eszközökhöz, ha a helyi menedzsmenttel folytatott sorozatos tárgyalások sem hoznak eredményt. (Erre a tanulmány számos példát mutatott be mindkét vállalatnál: a DÉMÁSZ bértárgyalása, a DL kollektív szerződéskötése, a BERT azbeszt problémája, megoldás a nyugdíjrendszer okozta problémákra, stb.) Erre a célra egyébként nem csak az EÜT ad alkalmat, hanem – mint láttuk a DÉMÁSZ-nál – a felügyelőbizottsági képviselőt is.

A példák közül érdekes kiemelni az azbeszt-ügyet, amelyben az EÜT francia munkavállalói küldöttei nyújtottak hathatós segítséget. A nemzetközi szolidaritás azon alapult, hogy korábban a franciák is hasonló problémákkal szembesültek, s sikerült kiharcolniuk a vállalat felelősségvállalását pl. próbaperek indításával. (Itt megjegyzendő, hogy a franciaországi törvényi szabályozás is korábbi – 1997-es a magyar 2000-es és 2006-os szabályozással –, és a tárgyalásokhoz lényegesen jobb feltételeket biztosít azáltal, hogy a francia törvények szerint a hőerőmű eleve azbeszt-veszélyes munkahelynek számít és az ilyen munkakörökben 53 év a kedvezményes nyugdíjkorhatár.)

Önmagában ez nem számít újdonságnak a kelet-európai szakszervezeteknél: a lengyel Szolidaritás (Solidarność) is pontosan ugyanígy érvényesíti a munkavállalói érdekeket az ottani multinacionális vállalatoknál. (Meardi 2004). A kérdés inkább az, hogy a helyi konfliktusok magasabb szintű megoldásának rutinját mi indokolja: a szakszervezet korlátozott helyi alkuerője, egyes helyi menedzserek autokratikus stílusa, vagy a vállalati szervezet döntési hierarchiájának zavarai?

A válaszlehetőségek közül inkább az utóbbi tűnik kézzelfoghatónak: a vállalatközpont és helyi menedzsment döntési kompetenciáinak elhatárolása nem átlátható, vagy nem teljesen szabályozott. Ez összefügghet az irányítási struktúra folyamatban lévő változásával, részben az új elnök-vezérigazgatóhoz köthető személycserékkel, részben pedig azzal, hogy korábban a magyarországi cégek egy regionális (kelet-európai) központhoz tartoztak, most ezt felváltja a divizionális irányítás. A kompetenciák elhatárolása világos a struktúraváltás, a több vállalatot érintő átszervezések, a pénzügyi politika és eredményelvárás, valamint a technológiai, fejlesztési döntések esetén, ezek egyértelműen a vállalatközpont kezében vannak. Ezzel szemben a humán erőforrás ügyek kezelése elméletileg helyi kompetenciának számítanak, mint láttuk a vállalat az

EÜT-t sem tekinti alkufórumnak, a szubszidiaritás elve alapján legfeljebb közvetíti az ezzel kapcsolatos panaszokat. Mégis, a bértárgyalásoknál azt tapasztalják a szakszervezetek, hogy a helyi megegyezést a központ keresztülhúzza, vagy kiderül, hogy nincs kellő tárgyalási felhatalmazása a helyi vezetésnek. Szakszervezeti oldalról azt panaszolják, hogy egy a központ és a helyi vezetés közötti sajátos „ping-pong játék” elszenvedői. Mások úgy vélik: „végül is minden Párizsban dől el”. Ebben a szituációban a szervezet maga kínálja „a helyi menedzsment feje felett átnyúlás” lehetőségét, amit a szakszervezet – francia kapcsolattal rásegítve – sikeresen kamatoztat. Kétségtelen, hogy az ügyek egy része előre nem látható kötelezettségvállalást jelent a cégre nézve (ilyen az ominózus azbesztügy), amikor feltehetően éppen a bizonytalan kimenet miatt „feljebb csúsznak” az ügyek a menedzsment hierarchiában”. Emellett a stratégiai döntések (struktúraváltás, vállalateladások) előrejelzésének hiánya tűnik olyan tényezőnek, amiben a szakszervezetek igyekeznek informálisan a vállalatközpont szintjén információhoz jutni, feltehetően azért, mert a helyi menedzsment sincs a megfelelő információ birtokában.

5. Következtetések, ajánlások

Az EDF vállalatoknál – magyarországi mércével mérve – jól szervezett, erős alkupozíciójú érdekképviselők működnek. A törvény által nyújtott intézményi lehetőségeket sikerült maximálisan kihasználni, mindkét vállalatban van a helyi szakszervezet mellett üzemi tanács, felügyelőbizottsági képviselő és választott munkavédelmi képviselő, kollektív szerződés, továbbá az Európai Üzemi Tanácsba delegált küldött. Ágazati szinten szintén létrejött az egységes szakszervezet, amely ágazati kollektív szerződést köt és sikeresen kezdeményezi annak kiterjesztését.

Az intézményi csatornák gazdagságát azonban csak úgy lehet kamatoztatni, ha közöttük megfelelő a koordináció. Ezt a koordináló szerepet mindkét vállalatnál a szakszervezet tölti be, mondhatni „a szakszervezet a kovász”, amely összehangolja a különböző képviselői helyek betöltését és működtetését. Ez a szakszervezeti szerep nem korlátozódik vállalati szintre, hiszen az ágazati szakszervezet is aktívan támogatja mind az üzemi tanácsi hálózatot, mind pedig az EÜT-k működését nemzetközi kapcsolatai révén. Az EDF esetében külön szerencse, hogy a francia szakszervezetek, s különösen a CGT hasonlóképpen fogja fel szerepét, s megfelelő partnernek bizonyult az EVDSZ kezdeményezéséhez. Mint ahogy a jól működő német Üzemi Tanácsok háttérben ott találjuk az ágazati szakszervezetet, itt is, mind Franciaországban, mind Magyarországon a szakszervezet biztosítja a megfelelő koordinációt. Érthető tehát az EU direktíva módosításakor követett európai szakszervezeti stratégia, mely szerint az európai föderációk (az EDF-nél az EPSU és az EMCEF) mellett az országos ágazati szakszervezetek is meghívhatók legyenek az EÜT üléseire. Bár ezt a 2009-es módosítás során nem sikerült érvényesíteni, aktualitása aligha vonható kétségbe. Az EÜT kapcsolatrendszerét (FB, ÜT, szakszervezet, stb.) jelenleg nem szabályozza az EU irányelv és az azt átvevő nemzeti törvények, a nemzeti intézményeknek legfeljebb a küldöttek kiválasztásában van szerepük. Megfontolandó, hogy a koordináció intézményes biztosítékként a nemzeti munkavállalói képviselői intézményeket milyen jogi eszközzel lehetne erősebb – a működést is befolyásoló – hatáskörrel felruházni.

Már a Különleges Tárgyaló Testület által kitárgyalt Alapszabály értelmében is az EDF EÜT kétségtelenül erősebb jogosítványokkal rendelkezik, mint amire az EU irányelv feljogosítaná. (Így pl. egyetlen országban felmerülő problémákat is tárgyalnak, ha azok a vállalatközpont döntésének eredményeképpen áll elő.) Az erős információs, konzultációs és véleménynyilvánítási jogok mellett azonban a munkavállalói oldalon helyet foglaló szakszervezeti küldöttek – egyébként a konzultáció európai értelmezésének megfelelően² – számos témában egyezséget kötöttek a vállalattal. Sőt, céljaikat illetően kifejezetten úgy fogalmazzák, hogy az EÜT nem csak a vállalati kultúra része, hanem ellenhatalmat képez a menedzsmenttel szemben, szociális garanciákért küzd. Az ennek érdekében készített független mérlegvizsgálatok azt mutatták, hogy a javak elosztásában túl erősek a részvényesek és az állam pozíciói, tehát a munkavállalók nagyobb részesedéséhez kollektív garanciákra lenne szükség. A kollektív garanciák munkabizottság pedig elkezdte különböző országok bérezési rendszereinek összehasonlító vizsgálatát. Mindezek a törekvések egy kialakuló transznacionális kollektív alku stratégiájára utalnak, amely nyilvánvalóan illeszkedik az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) stratégiájába is. Mint más sikeres Európai Üzemi Tanácsok mintája mutatja (így például a GM-

² Ld: Az Európai Parlament és a Tanács 2002/14/EK irányelve (2002. március 11.) az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról: 4. cikkely, (4) bekezdés

Európa EÜT válság előtti működése ³), nem érdemes éles határvonalat húzni a törvényi és KTT megállapodás alapján biztosított konzultáció (ha tetszik participáció) és a kollektív alku közé, hiszen az EÜT mögött lényeges támogató szerepet játszó szakszervezetek elemi érdeke, hogy a konzultációs tárgyalások eredményeképpen nemzetközi hatókörű kollektív megállapodások jöjjenek létre.

Az EDF EÜT sikeres működése természetesen nem független az anyavállalatnál Franciaországban meglévő munkaügyi kapcsolatoktól és vállalati kultúrától. Mind az EÜT, mind a szociális felelősségvállalási keretegyezmény azokra az eredményekre épül, amelyek az anyavállalatnál kialakultak. Szerencsére alkalmazásuk a kelet-európai országokban nem ütközik a francia munkavállalói érdekekkel, így a nemzetközi szolidaritás erejét a kelet-európai vállalatok is megtapasztalhatták (ld. a BERT azbeszt-ügye, a lengyel munkavállalók országon belüli mobilitásának kérdése, stb.) Természetesen ebben az iparági sajátságok is szerepet játszanak, mert egy a termelés országok közötti áthelyezésében érdekelt feldolgozóipari vállalatnál például kevésbé valószínű, hogy a különböző országok munkavállalói képesek ilyen mértékben összefogni.

Az EDF EÜT sikeres működésének egyik záloga az állandó bizottságok rendszere, mely lehetővé teszi, hogy egy-egy témával elmélyültebben foglalkozzanak a tagok. Az EÜT munkafolyamatának belső strukturáltságához hozzájárulnak a külső szakértők (ideértve a vállalat által nagyvonalúan támogatott, formálisan az EÜT által felkért konzulenseken kívül a szakszervezeti szakértőket is – ld. azbeszt-ügy), továbbá a bizottsági munkához kapcsolódó képzések.

A keret-megállapodás az EDF csoport szociális-társadalmi felelősségvállalásáról tartalmában gazdagabb, mint általában az ilyen nemzetközi keretegyezmények. Nem csak a végrehajtásról, monitorozásról és felülvizsgálatról rendelkezik, hanem erre a célra egy állandó, az EÜT-vel szorosan együttműködő bizottságot is létrehozott. Úgy is fogalmazhatnánk, hogy ez egy kísérlet az EÜT „világ-üzemi tanácsá” történő kiterjesztésére, bár természetesen a jogi háttérrel nyújtó ILO egyezmények ehhez kevesebb támogatást adnak, mint az EU irányelvei.

³ Ld. pl.: Fetzer, Thomas (2008): European Works Councils as Risk Communities: The Case of General Motors. *European Journal of Industrial Relations*, Volume 14 Number 3 pp 289–308. és Banyuls, Josep – Thomas Haipeter and László Neumann (2008): European Works Council at GM Europe. Bargaining efficiency in regime competition? *Industrial Relations Journal* Volume 39 Number 6, pp. 532–547.

Hivatkozások:

EDF Document de Référence 2009, Employees/Human resources.

<http://press.edf.com/publications/all-publications-43251.html&page=83975>

EDF Group 2009 at a glance.

http://www.edf.com/html/RA2009/uk/pdf/EDF2009_Essentiel_va.pdf

EDF Press Release: 2010 Full-year Results.

http://www.edf.com/fichiers/fckeditor/Commun/Finance/Publications/Annee/2010/ddr/EDF_DD_R2009_17_va.pdf

EPSU: European Works Council wins legal battle in merger Suez-Gaz de France.

<http://www.epsu.org/a/2551>

Financial Times: EDF raises its renewable energy profile. 2011 április 9-10.

Kedves Christian Nickel úr! (A BERT szakszervezetének levele)

Meardi, G. „Short Circuits in Multinational Plants. The Extension of European Works Councils to Poland.” European Journal of Industrial Relations 10 (2004): 161-178.

Munkavállalókat sújtó intézkedések a Budapesti Erőműben? Forró Drót. 2011. április

No Katcharov - Felfüggesztett tüntetés Párizsban. <http://www.vd.hu/hirekszakszervezet/no-katcharov-cikkhez-8786.html>

No Katcharov... Da Katcharov. Helyreigazítás. <http://www.vd.hu/hirekszakszervezet/no-katcharov-da-katcharov-8924.html>

Raphel, Dominique: Social Dialogue in European Workers Council and Restructurings
PowerPoint prezentáció

Rehfeldt, Udo: Questionnaire for EIRO comparative study on industrial relations in the public sector, focusing on the public utilities – Case of France. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

Robin, Benoît: France: Industrial relations profile. EIRO
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france.htm>

Robin, Benoît: GDF Suez merger achieved amidst controversy.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/08/articles/fr0808029i.htm>

Sobczak, André; Havard, Christelle: Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level - Case study: EDF. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008.
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07921.htm>

Interjúalanyok:

Kapitány András, EDF-DÉMÁSZ humánpolitikai szolgáltató központ vezető

Dr. Kurunczi Ágnes, EDF-DÉMÁSZ Szakszervezet

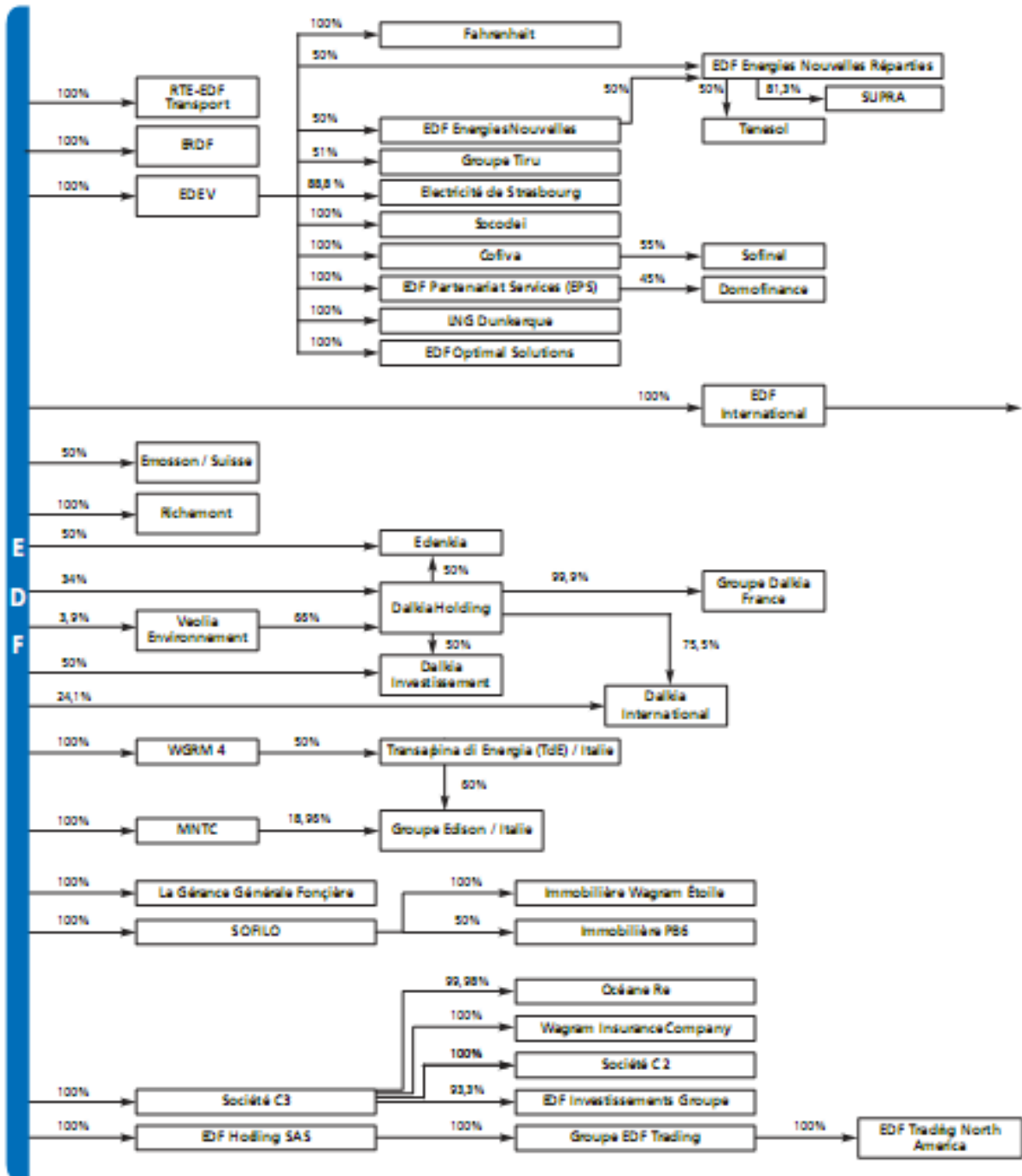
Nagy László, BERT Üzemi Tanács

Nagy Sándor, EDF-DÉMÁSZ Szakszervezet

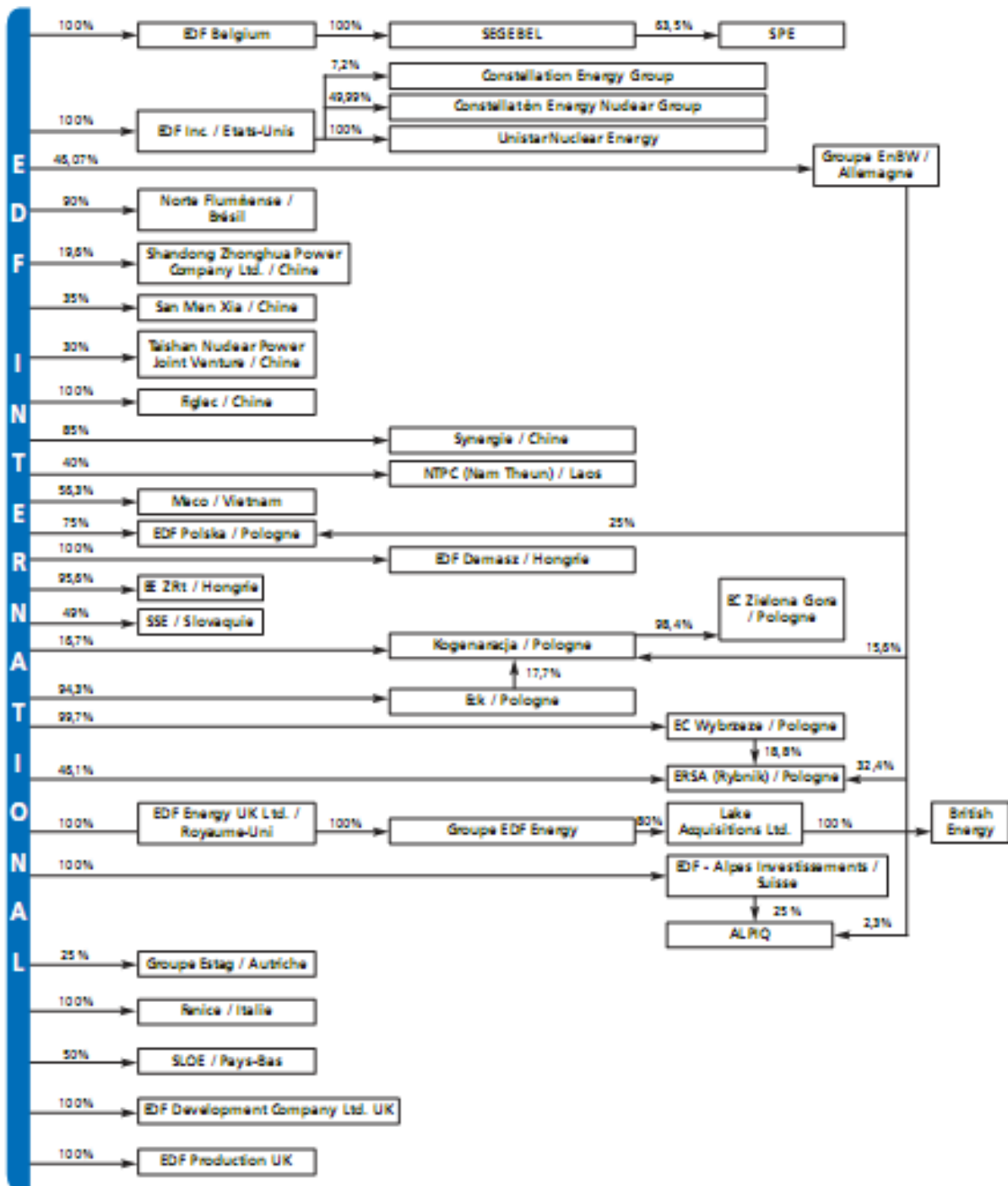
Nagy Zoltán, BERT Szakszervezet

Mellékletek

1. Mellélet. EDF leányvállalatainak tulajdonosi kapcsolatai (2010 december 31.-i állapot)



1. Melléklet (folytatás)



2. Melléklet Az EDF csoport vállalatainak létszáma

Az EDF csoport Franciaországban:

	Munkavállalók (ezer fő)		
	2007	2008	2009
<i>Szabályozott tevékenységek:</i>			
ERDF	36,448	35,156	34,781
RTE (nem IEG státusú munkavállalók)	8,550	8,782	8,909
<i>Deregulált tevékenységek:</i>			
Energiatermelés és műszaki területek	35,609	36,109	33,976
Kereskedelem	12,337	12,226	11,858
Vállalatközpont	8,432	8,713	11,537
CDI és CDD (nem IEG státusú munkavállalók)	694	709	844
Island Electricity Systems (SEI)	3,252	3,234	3,224
ÖSSZESEN	105,322	104,929	105,129

Leányvállalatok Franciaországban és azon kívül:

	Munkavállalók (ezer fő)		
	2007	2008	2009
<i>Franciaországi leányvállalatok:</i>			
(Électricité de Strasbourg, Tiru, EDF EN, SOCODEI, Fahrenheit)	3,708	4,599	5,526
EDF Energy (Nagy Britannia – British Energy-vel együtt)	13,158	13,406	20,077
EDF Trading (Nagy Britannia)	426	563	822
EnBW (Németország)	9,336	9,445	9,732
Edison (Olaszország)	1,449	1,45	1,921
Dalkia International	16,07	17,822	17,397
<i>Egyéb külföldi leányvállalatok:</i>	9,17	8,699	8,535
<i>Kelet-Európa</i>	6,818	6,585	6,491
<i>Nyugat. És Dél-Európa, Afrika</i>	1,946	1,95	1,878
<i>Ázsia, Csendes Óceán</i>	321	74	76
<i>Amerika</i>	85	90	90
ÖSSZESEN	53,318	55,984	64,010

3. Melléklet Az EDF Európai Üzemi Tanácsának összetétele

Ország	Vezetéknév	Keresztnév	Szak-szervezet	Munkabizottság	Vállalat
Franciaország	BICKEL	Noemie	CGT	Környezetvédelem	DCPP
	CHARNAY	Eric	CFDT	Munkavédelem Konzolidált mérleg	EDF - division entreprises
	COUDOUR	Fabrice	CGT		EDF-DPIH GRENOBLE
	DAUBEUF	Jean-Marc	CGT	Kollektív garanciák	ERDF - URE BOURGOGNE
	DAVY	Jacques	CGT		RTE Transport Electricité Ouest
	DUBOIS DEBORDE	Hubert	FO	Környezetvédelem	RTE SESO SDOP Toulouse
	FERRON **	Marc	CFDT		EDF DPI-DOAAT Saint-Denis
	FREYMANN *	Patricia	CGT		ES énergies STRASBOURG
	FRITSCH *	Frederic	CFDT	Kollektív garanciák Környezetvédelem	Electricité de STRASBOURG
	HINSKY	Christophe	CGT	Konzolidált mérleg	EDF CNPE Tricastin
	HOEFFLING	Laurence	CGT		ERDF DORAB Bourgogne
	LEBRUN	Cecilia	CFE-CGC	Munkavédelem Környezetvédelem	ERDF GRDF USL Manche Mer du Nord
	MASCHINOT	Celine	CGT		EDF branche commerce LYON
	MAYIMA	Flore	CFDT		ES énergies Strasbourg
	PERNIOLA *	Francois	CFE-CGC	Konzolidált mérleg	
	PRAT *	Philippe	FO	Kollektív garanciák Konzolidált mérleg	ERDF-GRDF
Nagy-Britannia	M. BACK	Philip	Prospect	Konzolidált mérleg	EDF Energy
	JONES	Brian	Prospect	Környezetvédelem	Existing Nuclear, Dungeness B
	Mc GHIE	Stuart	Unite	Munkavédelem	EDF Energy
	PHILLIPS	Steve	Prospect	Esélyegyenlőség	EDF Energy
	CARLE *	Glen	Unite		EDF Energy
	ROSEAMAN	David William	Unite	Kollektív garanciák Esélyegyenlőség	EDF Energy
	WAINWRIGHT	Tracey	Unison		EDF Energy
Lengyelország	DUSZA	Mirosław	ZZPRC		Kogeneracja (Wrocław)
	MAKOWSKI *	Jan	Solidarność		Elektrownia Rybnik
	GAJEWSKI	Ryszard	Solidarność		Elektrociepłownia Wybrzeże (Gdańsk)
	SKOROCHOD- PRZYJEMSKI	Roman	ZZPRC		EC Krakow

3. Melléklet (folytatás)

Ország	Vezetéknév	Keresztnév	Szak-szervezet	Munkabizottság	Vállalat
Magyarország	FARAGÓ	Ferenc	EVDSZ		DÉMÁSZ
	KURUNCZI dr. *	Ágnes	EVDSZ	Esélyegyenlőség Környezetvédelem.	DÉMÁSZ
	NAGY	László	EVDSZ	Konzolidált mérleg	BERT
Szlovákia	MARTONÍK	Miroslav	ECHOZ		SSE - D, a.s.
	PIŠTÍK *	Igor	ECHOZ	Kollektív garanciák	SSE, a.s.
Belgium	MEURIS *	John	ACV-CSC-CNE		

** Az EÜT titkára

* A titkár helyettesei (a titkárság tagjai)

(2011. májusi állapot)