

Dr. Szilágyi József

**E.ON AG Európai Üzemi Tanácsának munkaügyi
kapcsolatrendszere**

Budapest

2011. május

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék	2
A tanulmány célja, módszertana	4
A vállalat bemutatása	5
Az E.ON AG főbb gazdasági mutatói	5
A cégcsoport felépítése	8
Csoportszintű Menedzsment	8
Globális egységek.....	8
Regionális egységek.....	10
Támogatási funkciók	12
Az E-ON AG kihívásai.....	12
Az E.ON AG új stratégiája.....	13
A munkaügyi kapcsolatok rendszere	16
A 2009/38/EK irányelv	16
A német Üzemi Alkotmány Törvény (ÜAT)	17
Az Üzemi Tanácsok Németországban.....	18
A szakszervezetek jogállása Németországban	19
Az E.ON AG Európai Üzemi Tanácsa	20
A megállapodás személyi és szervei hatálya.....	20
Az E.ON EÜT tagsága	20
Az EÜT Elnöksége.....	23
Az EÜT működése	24
Ülések.....	25
Az EÜT bizottságai és informális egyeztetései	26
Az E.ON EÜT jövőképe.....	27
Az EÜT székhelye, finanszírozása és dologi ellátása.....	29
Az EÜT tagjainak védelme	29
Az EÜT és a munkavállalók kapcsolata.....	29
Az EÜT tagok beszámolási, titoktartási kötelezettsége és a továbbképzéshez való joga.....	29
A Konzern szintű Üzemi Megállapodás (KÜM) időbeli hatálya.....	29
Az E.ON EÜT kihívásai és céljai	29
A magyar delegáció tapasztalatai az E.ON EÜT-ben végzett munka során.....	32
Az EÜT tagok és a munkabizottsági tagok értékelése az EÜT működésének feltételeiről a kérdőíves felmérés és az interjúk alapján	33

Javaslatok az E.ON EÜT-ben folyó munka hatékonyságának növelésére, a tevékenységének továbbfejlesztésére.....	34
Vezetői összefoglaló	36
Irodalomjegyzék:.....	40
Melléklet.....	41

A tanulmány célja, módszertana

Jelen tanulmány alapvető célja, hogy bemutassa az E.ON. AG-nál működő Európai Üzemi Tanács szervezeti kereteit és tevékenységeit, továbbá, hogy feltárja azokat a továbblépési lehetőségeket, amelyeket az EÜT-kről szóló 2009/38/EK irányelv nyújt az EÜT státuszának megerősítésére. Célja a tanulmánynak az is, hogy a jelenlegi működésben mutatkozó hiányosságok mentén javaslatokat fogalmazzon meg a továbblépésre annak érdekében, hogy az EÜT a jövőben még hatékonyabban képviselhesse az E.ON AG transznacionális társaságnál a munkavállalói érdekeket.

A tanulmány elkészítéséhez rendelkezésre álltak az E.ON EÜT működéséről 2006. augusztus 17. napján aláírt megállapodás, az E.ON EÜT működése során készült dokumentumok, prezentációk, jegyzőkönyvek. Ezen dokumentumok tanulmányozása és elemzése lehetővé teszi, hogy pontos képet kapjunk az E.ON AG-nál működő EÜT szervezeti struktúrájáról, működési rendjéről, a tárgyalta jelentősebb kérdésekről, az EÜT jövőképeről, új működési modelljéről, új célkitűzéseiről.

Ugyancsak az elemzett dokumentumok tették lehetővé az E.ON AG szervezeti struktúrájának, új stratégiájának, új célkitűzésének megismerését, amelyhez az E.ON EÜT további működését és céljait igazítani kell.

Fontos volt a tanulmány elkészítéséhez a különböző helyszíneken megtartott munkaszemináriumokon elhangzott előadások, vélemények feldolgozása, a munkaszemináriumokon és azon kívül is a lehetőség szerint végzett interjúk, illetve azok tartalma. Az E.ON EÜT vonatkozásában fontos kiemelni e munkaszemináriumok közül a 2011. március 21-22. napján, Berlinben megtartott munkacsoport szemináriumot. Itt Eberhard Schomburg, az E.ON EÜT Elnöke és Sven Bergelin, a VER.DI szakszervezet energetikáért felelős vezetője, az Energia és Bányaiipari Szakszervezet (EPSU) Energetikai Bizottságának Elnöke tartott előadást az E.ON AG gazdasági helyzetéről, kihívásairól és az érdekképviseltek (EÜT-k, szakszervezetek) előtt álló feladatokról.

Végezetül segítették a tanulmány elkészültét, az EÜT működésével kapcsolatos helyzet felmérését és a javaslatok megfogalmazását az E.ON EÜT tagok által – egy kérdőíves felmérésben megfogalmazott kérdésekre – adott válaszok, azok kiértékelése.

Ezúton is szeretném megköszönni mindenkinek, aki tevékenységével, véleményével hozzájárult a tanulmány elkészüléséhez. Külön köszönöm Réffy Péternek az E.ON EÜT elnökhelyettesének értékes segítségét.

A vállalat bemutatása

Az E.ON 2000-ben két nagy német energiaellátó, a Preussen Elektra és a Bayernwerk AG összeolvadása által jött létre. Mindkét óriás vállalat már az összeolvadás előtt több európai leányvállalattal rendelkezett.

Az E.ON AG az európai energiaszektor legnagyobb magánbefektető cége, tekintettel arra, hogy az öt megelőző két francia mamutvállalat, a GDF SUEZ és az EDF állami tulajdonban lévő társaság. Az E.ON AG természetesen Németország legnagyobb energia cége is. Magyarországon az E.ON AG leányvállalata, az E.ON Hungaria Zrt. vállalatcsoport az első tíz vállalat között van. Magyarországon, a villamosenergia-elosztás piacán 44 %-os (2008), a gázpiacon 18 %-os (2008) piaci részesedéssel rendelkezik.

Az E.ON AG tipikus transznacionális vagy más néven multinacionális vállalat, olyan cég, amelynek több országban (jelenleg 13) vannak – többségében önálló jogi személyiséggel rendelkező – egységei, részlegei, leányvállalatai vagy tőkerészesedései helyi vállalatokban. Az E.ON AG rendelkezik mindazon ismérvekkel – közös döntéshozatali rendszer, közös stratégiai célok, központi tervezés, közös személyzeti stratégia, közös szervezeti döntések, közös foglalkoztatás politika, közös beruházási, fejlesztési döntések, profitoptimalizálás konzern szinten, konszolidált eredmény- és mérlegkimutatás – amelyek minden transznacionális társaság jellemzői.

Fontos kiemelni, hogy a konzernhez tartozó cégek esetében nem az adott társaság tényleges teljesítménye alapján történik az eredmény kimutatás, a javadalmazás, a foglalkoztatás, hanem ahogy azt a profitoptimalizálás szükségessé teszi. Témánk szempontjából lényeges, hogy minden fontos döntés – stratégiai, szervezeti, gazdasági, pénzügyi, befektetési, fejlesztési, személyzeti (bér és foglalkoztatási) – konzern szinten születik meg. Leányvállalati szinten – legalábbis eddig, mint később látni fogjuk ez is változni fog – csak a végrehajtással kapcsolatos döntéseket lehet meghozni, az unokavállalatok szintjén, pedig még ezeket sem.

Az E.ON AG főbb gazdasági mutatói

millió Euró	2010	2009	+/- %
villamos energia értékesítés (milliárd kWh)	1,030.4	785.5	+ 31
gáz értékesítés (milliárd kWh)	1,342.4	1,206.5	+ 11
értékesítés össz. árbevétele	92,863	79,974	+ 16
EBIT (adózás előtti eredmény)	9,454	9,291	+ 2
nettó nyereség	6,281	8,669	- 28

beruházások	8,286	8,655	- 4
tőzrstőke	45,585	43,986	+ 4
össz. eszköz érték	152,881	152,614	-
munkavállalók (fő)	85,105	85,108	-

Munkatársak térségek szerinti megoszlását az alábbi táblázat és térkép mutatja*

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

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



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

A külföldiek
aránya 58,6 %

Az E.ON AG szervezeti és irányítási struktúráját 2010-ig döntően területi, regionális szerveződés jellemezte, egy-két kivétellel (pl. IT)

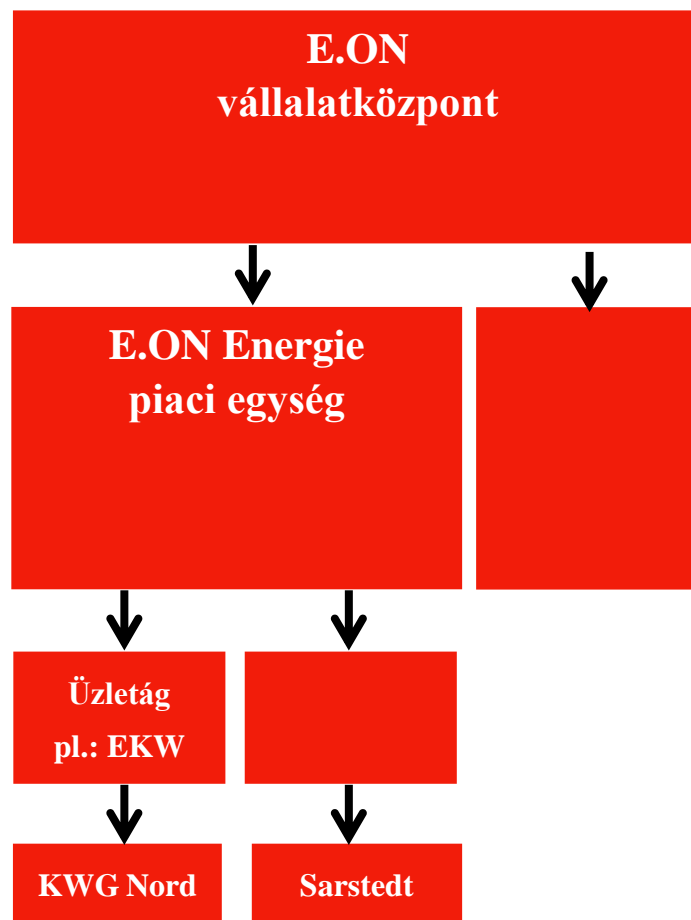
Az E.ON AG – megalakulását követően - **piaci egységekbe, ún. „Market Units”-ba (továbbiakban MU)** szerveződött az alábbiak szerint:

- „Central Europe” (az E.ON Energie Rt. vezetésével)
- „Nordic” (az E.ON Nordic vezetésével)
- „Pan-European Gas” (az E.ON Ruhrgas AG vezetésével)
- „UK” (az E.ON UK vezetésével)
- „Corporate Centerre” (az E.ON Rt. vezetésével)

A későbbiekben újabb MU-k is létrejöttek, úgy mint:

- „Energy Trading”
- „E.ON Climate & Renewables GmbH”
- „E.ON Russia Power”
- „E.ON Italia S.p.A.”
- „E.ON Espana S.L.”

Az E.ON AG szervezeti struktúráját az alábbi ábra szemlélteti:



A cégcsoport felépítése

Az E.ON AG speciális energetikai szolgáltatásokat nyújtó globális szolgáltató. Szervezeti felépítése biztosítja, hogy a feladatok és a felelősségi körök meghatározása a szervezeten belül egyértelmű és világos legyen, és így a lehető leghatékonyabb módon tudja megvalósítani a céljait.



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

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

Csoportszintű Menedzsment

A düsseldorfi csoportszintű vezetés fő feladata, hogy felügyelje és összehangolja az egész üzleti tevékenység munkáját. Feladatai közé tartozik az E.ON stratégiai pályájának megtervezése és iránymutatás kidolgozása a globális és regionális egységek számára. Emellett biztosítja a pénzügyi eszközöket, kezeli a kockázatokat, és folyamatosan optimalizálja a cégcsoport üzleti portfólióját.

Globális egységek

A globális egységek olyan üzletágakat fognak össze, amelyek az egységesülő európai piacokon működnek, és amelyek globális trendeket igyekeznek követni. Ezen üzletágak esetében, melyek közül néhány egyre aktívabb szerepet játszik Európán kívül is, az irányítás nemzeti határokon átívelve valósul meg. Az ilyen funkcionális szemlélet célja, hogy egyetlen egységbe kerüljön összevonásra a szakértelem, és hogy kiaknázzhatók legyenek a szinergiák.

Az öt globális egység a következő: Áramtermelés, Megújuló Energiaforrások, New Build & Technology, Globális Gázüzletág és Kereskedelem.

Áramtermelés

Az áramtermelésért felelős globális egység feladata, hogy felügyelje és koordinálja a cégcsoport európai áramtermelési portfólióját. A felhasznált tüzelőanyag alapján négy különböző erőműparkba osztja az erőműveket, és az erőműparkokat nemzeti határokon átívelve irányítja. Az ilyen funkcionális felépítés jelentősen növeli annak lehetőségét, hogy megosztható legyen egymással a legjobb gyakorlat, növekedjen a hatékonyság, és csökkenjenek a költségek.

Az E.ON Erőműparkja az egyik legnagyobb Európában. Jelentős érdekeltségei vannak Németországban, Nagy Britanniában, Svédországban, Olaszországban, Spanyolországban, Franciaországban és a Benelux Államokban. Az E.ON rendelkezik az egyik legszélesebb és legkiegyensúlyozottabb energiamix-szel is.

Megújuló energiaforrások

A megújuló energiaforrásokért felelős globális egység kulcsszerepet játszik abban, hogy növelni lehessen a megújuló energiákra alapuló termelési kapacitást Európában és Észak-Amerikában. A megújuló energiaforrások hasznosak a környezet szempontjából, és komoly üzleti lehetőségeket kínálnak. A szél-, a nap-, a biomassza, a biometán és a tengeri energiába történő beruházások révén az E.ON ezért folyamatosan növeli a megújuló energiaforrások részesedését az áramtermelési portfólióban. Célja, hogy globális vezető szerepre tegyen szert a megújuló energiaforrások területén.

E.ON New Build & Technology

Ez a globális egység fogja össze a projektmenedzsment területén és a műszaki szakterületen felhalmozott szakértelmet, mely az egész cégcsoport szintjén irányítja az új erőművek építését és a meglévő erőművek üzemeltetését. Ez az egység látja el a teljes kutatási és fejlesztési tevékenység felügyeletét is.

Globális földgáz-üzletág

A földgáz-üzletágért felelős globális egység a földgáz-értéklánc teljes hosszában végzi a tevékenységét. A feltárással és a termeléssel foglalkozó tevékenységek egyre fontosabb szerepet játszanak a munkájában, és aktívan jelen van a globális cseppfolyósított földgázpiacon is. Az E.ON AG Európa egyik legnagyobb földgázvállalataként gázt szolgáltat viszonteladóknak (regionális és városi közművállalatoknak), nagy ipari fogyasztóknak és gáztüzelésű erőműveknek Németországban és sok más európai országban. A legfontosabb földgáztermelő országokkal megkötött szállítási szerződésekből álló, földrajzilag szerteágazó

portfólió a biztonságos földgázszolgáltatás egyik legfontosabb pillére Európában. Emellett Németországban, Ausztriában, Magyarországon és Nagy Britanniában is rendelkezik az E.ON AG érdekeltségekkel a gáztárolási üzletágban, valamint a földgázszállítás területén Németországban.

Kereskedelem

Az E.ON és a világ energia-nagykereskedelmi piaca közötti összekötő kapocsként a kereskedelemért felelős globális egység áramot, földgázt, olajat, szenet, szállítási kapacitást, biomasszát és kibocsátási kvótákat vásárol és ad el. Az E.ON AG globális egysége gondoskodik az európai erőműparkjának lehető legjobb kihasználtságáról, kereskedik az erőműpark üzemeltetéséhez szükséges tüzelőanyag- és kibocsátási kvótákkal a világpiacon, és biztosítja a termeléshez szükséges árrést a határidős piacokon.

Regionális egységek

Tizenkét európai regionális egység irányítja az egyes országokban folytatott értékesítési tevékenységeket, a regionális energiahálózatokat és a megosztott energiatermelést Európában. Szorosan együttműködnek az országukban működő globális egységekkel is, melyeknek fontos szolgáltatásokat nyújtanak például a HR menedzsment és a könyvelés területén. Emellett az összes többi egységgel megosztják alapos piaci ismereteiket, valamint a politikai és szabályozási környezetre vonatkozó szerteágazó tapasztalataikat is. Ők felelősek például az új erőmű-építési projektek kidolgozásáért a kezdeti tervezési fázistól egészen a beruházási döntés meghozataláig. Ugyancsak ők tartják a kapcsolatot a helyi és országos szervekkel, politikusokkal, kormányzati szervekkel, szakmai szervezetekkel és a médiával.

A tizenkét regionális egység a következő: Németország, Nagy Britannia, Svédország, Olaszország, Spanyolország, Franciaország, Hollandia, Cseh Köztársaság, Szlovákia, Magyarország, Románia és Bulgária.

Oroszország speciális, kiemelt országnak számít az E.ON AG-nál, ahol az áramtermelési portfóliót az ország földrajzi fekvése miatt külön (nem az áramtermelésért felelős globális egység részeként) irányítja, valamint azért, mert Oroszország nem része az egységes európai hálózatnak.

Németország

Az E.ON AG Németországi regionális egysége felelős az áram és a földgáz elosztásáért, az energia értékesítéséért és az elosztott termelésért Németországban. Ugyanakkor fontos partnere a globális egységeknek is, különösen a termelésért felelős egységnek.

Nagy-Britannia

A brit regionális egység Nagy Britannia vezető áram- és gázszolgáltatója. 5,3 millió háztartást

és üzleti vállalkozást lát el energiával az egész országban. Piacvezető a kapcsolt hő- és áramtermelő ágazatban is.

Svédország

A svéd regionális egység összesen közel egy millió ügyfelet lát el főként Svédország déli és közép-keleti térségében. Foglalkozik áram, gáz és hő értékesítésével az egész országban, valamint teljes körű energetikai szolgáltatásokat is nyújt. Emellett ez a regionális egység irányítja az E.ON üzleti tevékenységét Finnországban, Dániában és Norvégiában.

Olaszország

Az olasz regionális egység fő üzleti tevékenységét az energia értékesítése teszi ki. Közel egy millió háztartást és üzleti ügyfelet szolgál ki. Emellett mintegy 600.000 ügyfelet kiszolgáló elosztóhálózatot is üzemeltet, főként Észak-Olaszországban.

Spanyolország

Spanyol regionális egység fő tevékenységi területe az áramelosztás és a kiskereskedelem. Kiskereskedelmi üzletága 600.000 háztartást és üzleti vállalkozást lát el árammal szerte az országban. A cél az, hogy a meglévő piaci pozícióra építve az egység Spanyolország egyik vezető energiaszolgáltatójává váljon.

Franciaország

A francia regionális egység ipari és nagykereskedelmi ügyfeleknek ad el áramot és földgázt. Emellett az egység alapvető támogatást nyújt a megújuló energiaforrásokért és a termelésért felelős globális egységeknek a franciaországi hagyományos, szél-, nap- és vízerőművek építésében és üzemeltetésében.

Hollandia

A holland regionális egység háztartásoknak, üzleti vállalkozásoknak és ipari fogyasztóknak értékesít áramot és földgázt Hollandiában és Belgiumban.

CsehKöztársaság

Cseh regionális egység áram- és gázszolgáltatási tevékenységet folytat. 1,4 millió fogyasztóval az árampiacon és 110.000 ügyféllel a gázüzletágban az egység a legnagyobb egységes energiaszolgáltató az országban.

Szlovákia

Szlovákiai regionális egység aktív szerepet játszik a szlovák árampiacon. Az egység áramelosztó-hálózatot üzemeltet, és minden fogyasztói szegmensnek, lakossági és ipari fogyasztóknak egyaránt szolgáltat energiát.

Magyarország

A magyar regionális egység főként az áram-nagykereskedelemben, az áram- és gázelosztásban valamint a kiskereskedelemben végzi tevékenységét. Mintegy három millió ügyfelet lát el energiával (2,5 milliót árammal és 0,5 milliót földgázzal).

Románia

Romániai regionális egység a downstream áram- és gázüzletágban érdekelt, az elosztásban és a kiskereskedelemben egyaránt. Mintegy 2,7 millió ügyfelet lát el energiával (1,3 milliót földgázzal és 1,4 milliót árammal). 2011-ben ez az egység lesz Románia első integrált áram- és gázszolgáltatója.

Bulgária

Bulgáriai regionális egység 1,1 millió ügyfelet lát el árammal Észak- Kelet-Bulgáriában.

Oroszország

Az oroszországi üzleti tevékenység esetében minden az elektromos energiáról szól: áramtermelésről, ipari fogyasztóknak történő értékesítésről és nagykereskedelmi forgalmazásról. Az orosz erőműpark – a német és a brit után a harmadik legnagyobb a cégcsoportban – erős és regionálisan szerteágazó portfóliójába gáz- és széntüzelésű erőművek tartoznak, melyek teljes kapacitása 8,3 GW. Az erőművek az ország legfontosabb ipari térségeiben helyezkednek el: Közép-Oroszországban, az uráli térségben és Szibériában.

Támogatási funkciók

Számos egység nyújt értékes szolgáltatásokat az E.ON AG alaptevékenységeihez mindenhol, ahol az E.ON AG tevékenységet folytat. Ezeket a funkciókat (informatika, beszerzés, biztosítás, üzleti folyamatok) az E.ON AG központilag irányítja, hogy minél jobban kiaknázhassa a szakértelemben és a szinergiákban rejlő lehetőségeket.

Az E-ON AG kihívásai

Az E.ON AG eddigi stratégiáját a vállalati növekedés, a felvásárlás jellemezte 2010-ig. Hajlandó volt „bármilyen” árat megfizetni egy-egy felvásárlás során. Úgy tekintettek az akvizícióra, mint politikai befektetésre is, mivel így a versenytársak elől területeket foglalhattak el. Ennek a politikának az eredménye, hogy az E.ON AG eladósodott. Az eladósodás mértéke – bár jelentősen csökkent az amerikai érdekeltségek értékesítése által – 2010. december 31-én még mindig 37,7 milliárd eurót tett ki.

Ugyanakkor a gazdasági válság is komoly kihívások elé állította az E.ON AG gazdasági vezetését. Már 2009-ben – többek közt a várható energiafogyasztás kiesés miatt – az eredménytervet korrigálni kellett. Ennek okai az alábbiak voltak:

- új szabályozások az energiaiparban (EU, Németország)
- értékesítés csökkenés
- a gáz szektor anomáliái
- a beruházásokra fordított összegek és az idegen tőke felvétele nem térült meg
- komoly veszteséget jelentett az oroszországi befektetés

Ezek és a nagy összegű osztalék kifizetés (1,37 euró/ részvényről 1,5 euró/ részvényre emelték) komoly anyagi megterhelést jelentettek az E.ON AG-nak.

Ezen hatások kivédése érdekében az E.ON AG már 2008. szeptember 1-jén elindított egy költségoptimalizálási, az ún. „Perform to Win” projektet. A projekt célja 1,5 milliárd euró megtakarítás volt 2011. évig. Ez nagymértékű létszámcsökkentést (összességében több mint 4000 munkahely megszűnését, ebből Németországban 2500-3000, egyéb területeken 1000 munkahely megszűnését jelentette), vállalati átszervezést, munkafolyamatok kiszervezését, beruházások csökkentését jelentette. A „Perform to Win” projekt végrehajtása sem oldotta meg az E.ON problémáit és újabb kihívások is jelentkeztek.

Az EU energia stratégiájának célkitűzése szerint 2020-ig az energiatermelésen belül a megújuló energia részesedésének el kell érnie a 20 %-ot. Németországban ez jelenleg 17 %. A német konszernnek, így az E.ON is függ a szénerőművektől Németországban, az áramellátás 50 %-át barnaszén alapú erőművek biztosítják. A széndioxid kibocsátás kereskedelme 2013-tól teljes körűvé válik. A vállalatoknak tanúsítványokat kell vásárolnia. Ezzel a német energiatermelés 80 %-a veszélybe kerül. További kihívás az E.ON számára, hogy az önkormányzatok biomassza és biogáz berendezéseket vásárolnak. Az EU által megfogalmazott célok azt is jelentik, hogy új ellátási hálózatokat kell létrehozni. Például a Németország északi részén lévő szélerőművekből az energiát el kell juttatni Németország központi részére. A közeljövőben egy nagyszabású terv szerint 1,1 billiárd eurót kellene költeni az energiaipar fejlesztésére, fele-fele arányban a hálózatok illetve a fogyasztói helyek fejlesztésére.

A gázellátás területén is jelentős kihívások vannak. Túl sok a gázkinálat a piacon köszönhetően annak, hogy a szénrétegek közötti gázt is sikerül ma már kinyerni, illetve, hogy az USA gázimportáló országból gázexportórré vált.

Az E.ON AG új stratégiája

A kihívásokra válaszul az E.ON AG vezetése 2010. november 10-én nyilvánosságra hozta új stratégiáját. Johannes Teysen az E.ON AG elsőszámú vezetője erről az új stratégiáról először a munkavállalókat értesítette – 2010. november 10-én reggel az E.ON AG intranetes felületén - videó üzenetében. Az új stratégia szükségességét 5 pontban indokolta.

- Az energia évszázadunk legfontosabb kérdése és hosszan az is marad.
- Németországban, amelyet tartósan csökkenő népesség és a zöld technológiák felé történő elmozdulás jellemez fontos az ipárnak megújulnia, de növekedésre itt nem lehet számítani. Európán kívül azonban nő a népesség, az életszínvonal és az energiafelhasználás, így e térségben a növekedést kihasználva valósítható meg az energia- infrastruktúra megújítása és fejlesztése.
- Az E.ON jól ismeri, hogyan kell fontos kulstechnológiákat üzemeltetni és megépíteni.
- Nagy kihívások előtt áll az E.ON
 - A gazdasági válság hatásai 2011-ben válhat teljessé az energiaszektorban.

- A német atomerőművek élettartamának meghosszabbítása – ami a japán katasztrófa után újra nyitott kérdés (sic.) – 2011-től 6 éven át 1 milliárd euróba kerül az E.ON-nak.
- Dél-Európában az elhúzódó válság miatt euró milliárdokat kellett leírni a könyvekben az újonnan megvásárolt erőművekben.
- Nincs az E.ON-nak egyértelmű profilja.

Ezen okokra tekintettel készült el az E.ON új stratégiája, melynek kulcs üzenete

„Cleaner & better energy”

(Tisztább & jobb energia)

Az E.ON a jövőben csak azt teszi, amit jobban tud, mint a versenytársak tömege. Az E.ON nem kíván mindennel foglalkozni az energia területén, ha az általa felállított követelményeknek nem tud megfelelni, kivonul az adott területről.

Európában kívánja hosszú távon megtermelni bevételeinek 75 %-át az E.ON, de a további 25 %-át Európán kívül. (Ma ez az arány 91% és 9% (sic.).)

Új vezetési struktúrát és áttekinthetőbb szervezeti felépítést célzott meg az E.ON.

A növekedés alapja a jövőben nem a tőke és az újabb adóságok, hanem az emberi erőforrás, az ügyfelek jobb kiszolgálása. Az eladósodottságot az E.ON csökkenteni akarja.

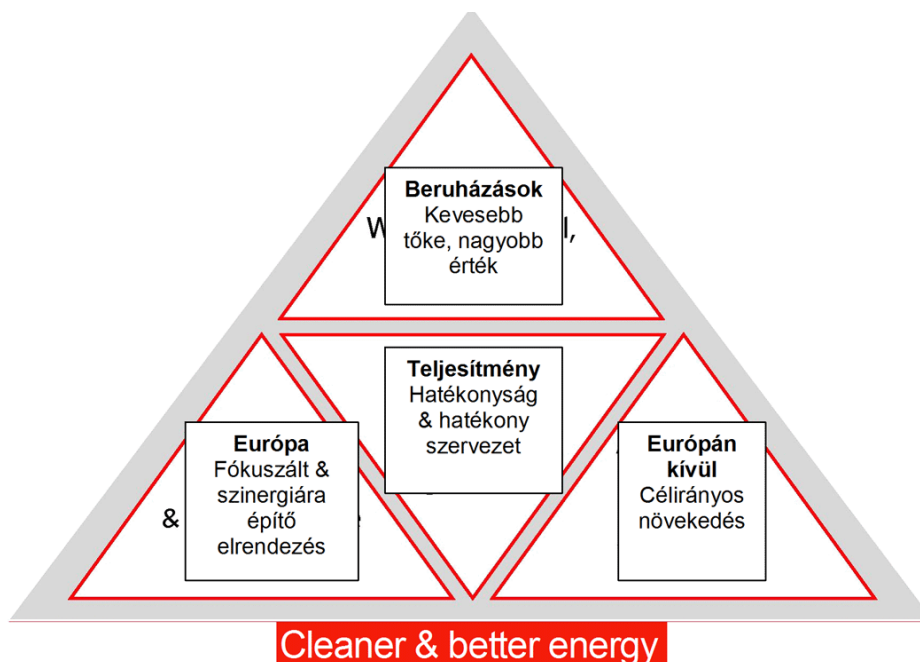
Konkrét célként fogalmazódott meg, hogy a fajlagos CO₂ kibocsátást 50 %-kal kívánják csökkenteni 2020-ig.

Válaszok a rövidtávú kihívásokra, melyek az alacsony energiaár, a negatív gáz-olaj árrés, a fűtőelem adó, teljes körű CO₂ aukció 2013-tól.

- Az eredmények az elkövetkezendő években valamelyest csökkennek, de csökken az adósság teher is.
- Az osztalék 15 %-kal csökkenni fog.
- A hitelezők kénytelenek lesznek szabad kezet adni a hitelek törlesztéséhez.
- 2013-tól további költségmegtakarításokat kell elérni, 600 millió eurós költségmegtakarítási célt tűztek ki, mely az összköltség 5 %-ának megtakarítását jelenti. A megtakarítások eléréséről egyeztetni kívánnak az érdekképviselőkkel.
- Az E.ON meg kívánja vizsgálni, hogy az üzletágak hogyan illeszkednek az új stratégiába, 15 milliárd euró deinvestíciót, társaságok, részesedések eladásából származó bevételt kívánnak elérni 2013-ig (2009-2010-ben – főként az amerikai érdekeltségek értékesítésével – 13 milliárd euró bevétel realizálódott). A célként kitűzött 15 milliárd euróból adóság törlesztésre a felét kívánják fordítani, míg a másik felét új beruházásokra.

Az új stratégia modellje:

Stratégia: Átalakulás európai energiaszolgáltatóból energia megoldások globális,



szakosodott szolgáltatójává

Tisztább és jobb energia

Eddig

Integráció hozzáadott érték alapján

Európára összpontosítva

Egyedi hatékonysági programok

Tőke intenzív

Jövőben

Fókuszálás versenyalapú üzletekre

Célirányos növekedés Európán kívül

Fenntartható teljesítmény kultúra

Kompetenciára épülő

„Cleaner & better energy“ ügyfeleink számára – kisebb tőkeráfordítással és

beruházóink számára nagyobb értékkel

Az új stratégia megvalósítása döntési centralizálást is jelent. Új „business centerek” jönnek létre a vállalati tevékenységek szerint, az áramtermelés, megújuló energiaforrások, „E.ON New Build & Technology”, globális földgáz üzletág, kereskedelem.

Az eddigi területi- régiós irányítás mellett létrejön a funkcionális irányítási rendszer. Az eddigi gyakorlattal szemben, melyben a stratégiai döntések a konszernben, míg a végrehajtási döntések országos szinten jöttek létre, az új struktúrában már a végrehajtási döntések is a konszernnél, a „business centerek”-ben születnek meg. Ugyancsak az eddigi gyakorlattal ellentétben, amelyben a MU-k is adtak ki tulajdonosi elvárásokat tartalmazó előírásokat, az új rendszerben ilyen előírásokat csak az E.ON AG, illetve a „business centerek” adhatnak ki. Végezetül érdemes még megemlíteni, hogy a HR, az emberi erőforrás területén is funkcionális irányítás és vezetés valósul meg.

Az új stratégia ismertetését azért tartottam fontosnak, mivel a konszernek „tanulnak” egymástól és a szervezeti, irányítási struktúra változásai jelentős mértékben befolyásolják a munkaügyi kapcsolatokat, ezen belül az Európai Üzemi Tanácsok működését, szerepét az E.ON AG-nál. A „tanulási folyamat” eredményeként könnyen lehet, hogy a megcélzott szervezeti, irányítási struktúra európai trendé, gyakorlattá válik (sic.).

A munkaügyi kapcsolatok rendszere

Az Európai Unió 1994. szeptember 22-én fogadta el az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásáról szóló 94/45/EK irányelvet. Ennek legfőbb oka az volt, hogy a nemzeti eljárások nem voltak összhangban a nemzetek feletti vállalkozások szerkezetével. Az irányelv célja az volt, hogy a multinacionális, illetve transznacionális vállalkozások munkavállalói akkor is megfelelő tájékoztatást kapjanak, ha a döntések nem abban az országban születnek, ahol őket foglalkoztatják.

Az Európai Üzemi Tanácsok biztosítják a munkavállalóknak a tájékoztatáshoz és véleménynyilvánításhoz fűződő jogait. Közvetlen kapcsolatot biztosítanak a társaság anyavállalatához, a felső vezetéshez. Hozzáférést biztosítanak a konszern piaci pozíciójával kapcsolatos adatokhoz. Közvetlen információáramlást biztosít a konszernnél más-más országokban dolgozó munkavállalók között és segíti az egységes vállalati kútura kialakulását.

Az Európai Üzemi Tanácsok működtetése révén nő a bizalom a vezetés és a dolgozók között, a dolgozók hatékonyan bekapcsolódnak a vállalat életébe, a munkavállalók jobban megértik a vezetés döntéseinek hátterét.

Magyarországon a 2003. évi XXI. tv. tette a jogrendszer részévé a hivatkozott irányelvet, annak szabályrendszerét gyakorlatilag átvéve.

A 2009/38/EK irányelv

Az EÜT-k működésének tapasztalatai alapján az európai szakszervezeti mozgalom kezdeményezte az EÜT-kre vonatkozó irányelv újragondolását. A tárgyalások eredményeként az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásáról illetve a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük

folytatott konzultációs eljárás kialakításáról szóló új 2009/38/EK irányelv 2009. június 5-én lépett hatályba. A tagállamoknak ettől számítva két év áll rendelkezésükre, hogy az EÜT-kről szóló új irányelvet a nemzeti jogba átültessék. Az új rendelkezések kizárólag a nemzeti jogba való átültetést követően lépnek hatályba az adott országban, vagyis az új irányelvek közvetlenül és automatikusan 2011. június 6-tól kezdve alkalmazhatók.

Az új irányelv hangsúlyozza, hogy a szakszervezeti képviselők támogathatják az EÜT-k létrehozására létrejövő különleges tárgyaló testületeket vagy az EÜT munkáját. Az új irányelv jobban meghatározza a konzultációhoz és a tájékoztatáshoz való jogokat is.

Az Európai Szakszervezeti Szövetség és a Szociális Fejlesztési Ügynökség közös kiadványa az „Útmutatás a nemzeti jogba való átültetés időszaka alatti tárgyaláshoz (2009. június 5. - 2011. június 5.)” hangsúlyozza, hogy a tárgyalat vagy újratárgyalás alatt lévő megállapodások tartalmazzák az irányelvben szereplő meghatározásokat, úgy mint például a „transznacionális kérdés”, a „tájékoztatás” és a „konzultáció” definícióit. Ugyancsak tartalmaznia kell a megállapodásoknak az útmutató szerint az ún. „különleges körülmények” – mint például telephelyek, vállalkozások bezárása, csoportos létszámcsökkentés – során alkalmazandó eljárásokat.

Az új irányelv rögzíti az EÜT tagoknak a képzéshez való jogát, így a megállapodásoknak is tartalmaznia kell a képzéssel kapcsolatos egyértelmű rendelkezéseket. A munkavállalók képviselőinek joguk van meghatározni a képzés tartalmát, a képzők kiválasztását és megszabni a képzési tanfolyamok szervezési módozatait egyéni, nemzeti vagy EÜT szinten.

Tekintettel arra, hogy az EÜT minden egyes tagjának feladata a nemzeti szinten való beszámolás, a központi irányítás kötelessége a megfelelő eszközök biztosítása a kommunikációhoz az EÜT minden egyes tagja részére.

Az EÜT megállapodásnak biztosítania kell a tájékoztatás és a konzultáció nemzeti és európai szint közötti összhangját. Az irányelv szerint az európai szintű tájékoztatási folyamatnak meg kell előznie a nemzetit, vagy legalább egy időben kell lezajlani mindkettőnek, a hatékonyság biztosítása érdekében.

A német Üzemi Alkotmány Törvény (ÜAT)

Az E.ON AG németországi székhelyű (Düsseldorf) transznacionális cég így a munkaügyi kapcsolatok megértése szempontjából fontos annak ismerete, hogy a német jogrendszer miként szabályozza a munkaügyi kapcsolatokat. Németországban az Üzemi Alkotmány Törvény (Betriebsverfassungsgesetz, a többször módosított, 1972. január 25-én elfogadott tv.) szabályozza a munkavállalók üzemben belüli érdekképviselőit. Lehetővé teszi, hogy a munkavállalók – érdekeik képviselője céljából – üzemi tanácsokat hozzanak létre. Az üzemi tanácsoknak bizalmi alapon kell együttműködni a munkaadókkal. Az üzemi tanácsok tájékoztatói, beleszólási, közreműködési és konzultációs joggal rendelkeznek, szociális, személyi és gazdasági ügyekben, így részt vesznek az üzemi döntéshozatali folyamatokban. Megilleti őket az önrendelkezési jog is.

A tájékoztatási joggal kapcsolatban az ÜAT kimondja, hogy a munkaadó köteles mindarról átfogóan tájékoztatni az üzemi tanácsot, ami a munkavállalói jogok gyakorlása szempontjából mérvado. Konzultációs joggal akkor rendelkezik az üzemi tanács, ha a munkaerő tervezési kérdésekről, új műszaki berendezésekről, munkamódszerekről, vagy munkafolyamatokról van szó. Egyéni személyi intézkedéseknél, mint például a felvétel, átcsoportosítás vagy áthelyezés joga van az üzemi tanácsnak a hozzájárulás megtagadásához. Vita estén a végső döntést a munkaügyi bíróságok hozzák meg. Minden felmondás előtt meg kell hallgatni az üzemi tanács véleményét. Ha ezt a munkáltató elmulasztja, a felmondás nem hatályos. rendes felmondás esetén az üzemi tanácsnak ellentmondási joga van. Tényleges beleszólási joggal rendelkezik az üzemi tanács szociális kérdésekben, például az üzemi rend, a napi munkaidő kezdete és vége, a munkaidő beosztása, valamint a szabadságolási alapelvek felállításának kérdéseiben.

Az Üzemi Alkotmány Törvényt 1972. január 25-én fogadták el, módosítására 1986-ban, 1995-ben és 2001-ben került sor. Az ÜAT szabályozza a jogokat és a kötelezettségeket. Üzemen belül a munkaadó és a munkavállaló kapcsolatát, az üzemi tanács és a munkaadó kapcsolatát, valamint az üzemi tanács és a munkavállaló kapcsolatát. A szakszervezetek az üzemen kívül látják el tevékenységüket.

Az Üzemi Tanácsok Németországban

Az üzemi tanács képviseli a munkavállalók érdekeit a munkaadókkal szemben. Hivatali ideje 4 év. Az üzemi tanácsok mérete a munkatársak számától függ, de mindig páratlan számú tagból áll. Az üzemi tanács tagjai számára az ÜAT lehetővé teszi a függetlenítést. Érdekesség, hogy az ipari tanulók Ifjúsági és Ipari tanulói Képviseletet választanak. Ebből a körből választható egy Ifjúsági és Ipari tanulói Összképviselet is.

Konzern szinten az egyes üzemi vagy összüzemi tanácsok határozata alapján Konzernszintű Üzemi Tanácsot (KÜT) lehet alakítani. Megalakításához a konzern vállalatok üzemi vagy összüzemi tanácsainak beleegyezésére van szükség. A konzern szintű üzemi tanácsba üzemi tanácsokként két tagot lehet delegálni. Követendő példa, hogy a nemek megoszlását ennek során megfelelő módon figyelembe kell venni.

Az ÜAT 106-110 §-i előírják egy Gazdasági Bizottság (GB) alakítását. Ebbe azért delegálnak üzemi tanácstagokat, hogy az igazgató tanács tájékoztassa őket a vállalat gazdasági helyzetéről, és hogy erről konzultáljanak. A GB munkájáról és a rendelkezésére bocsátott információkról rendszeresen beszámol a KÜT-nek. Ezen túlmenően a GB tanácsot ad a KÜT tagjainak döntéseik meghozatala során. Az E.ON-nál több bizottság létezik, így például az Információ- és Kommunikációtechnikai Bizottság, a Munkabiztonsági, Egészségügyi és Környezetvédelmi Bizottság, a Politikai Kapcsolatok Bizottsága, az Öregkori Ellátási Bizottság, stb. A KÜT által létrehozott bizottságoknak az a feladata, hogy mélyrehatóbban foglalkozzon bizonyos szakkérdésekkel, annak érdekében, hogy így támogassa a KÜT munkáját. A törvénybeli megkötések, az ellátandó feladatok és azok mértéke függvényében ezek a bizottságok eltérő tagszámmal rendelkeznek. A bizottsági munka az ÜAT által előírt

háttérrel zajlik. A törvénynek az a célja, hogy széles alapokra helyezze az üzemi tanácsok tevékenységét, hogy így a munkavállalók érdekeit optimálisan tudja képviselni.

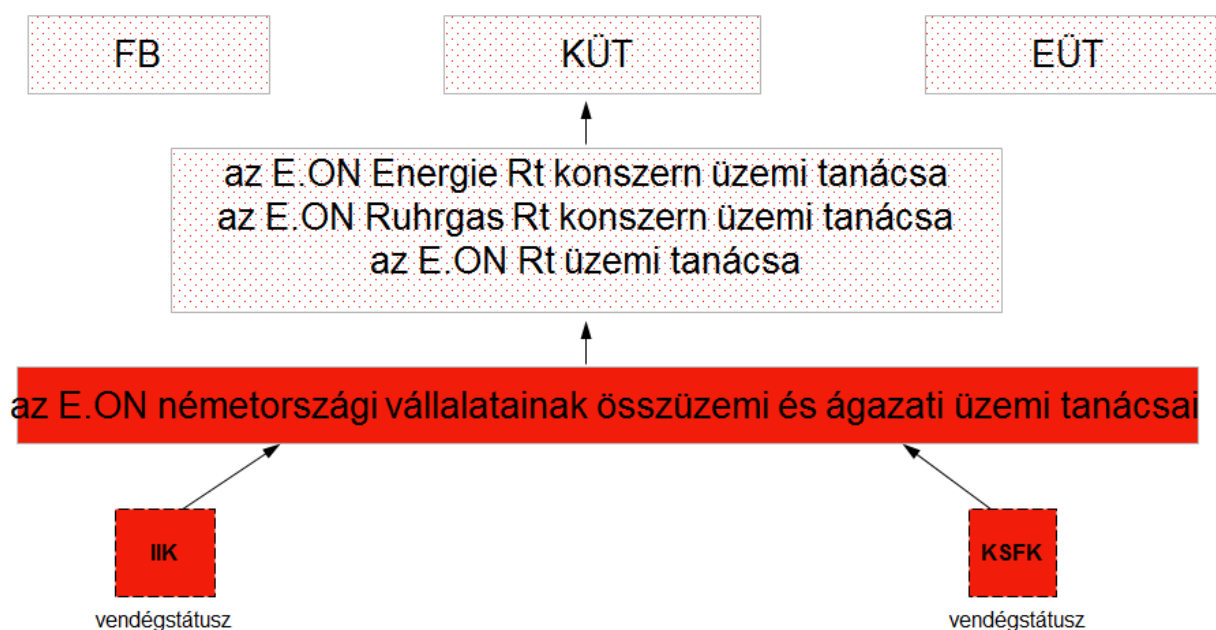
Általában az üzemi tanácsi munka a „rendes napi munka” mellett végezendő. Az ÜAT úgy rendelkezik, hogy a munkaadónak kell gondoskodni arról, hogy az üzemi tanácsi munkát megfelelő mértékben tudja elvégezni az üzemi tanács tagja. Az üzemi tanácsbeli munka kollektív tevékenység, melynek alapja a kölcsönös tájékoztatás és az együttműködés.

A szakszervezetek jogállása Németországban

A munkaadó érdekképviselői szövetségek és a szakszervezetek kötik a kollektív szerződéseket. A kollektív keretszerződés többéves futamidejű, általános munkafeltételeket szabályoz, mint például szabadságolás, a munkaidő, munka alóli felmentés, a pótlékok és a járulékos juttatások. A bér- és fizetésszerződések vagy más néven javadalmazási kollektív szerződések, tarifaszervezetek általában egy éves időtartamra szólnak, szabályozzák a béreket és a fizetéseket, a bércsoportokat, valamint a pótlékokat és járulékokat. A német alkotmány 9. cikkének 3. bekezdése biztosítja a „kollektív szerződési autonómiát”, azt a jogot, hogy a munkaadók és a munkavállalók az ágazatukban foglalkoztatottak számára a munkakörülményekben önállóan, tehát állami befolyás nélkül állapodjanak meg. A kollektív szerződés időtartama alatt a szerződő felek kötelesek fenntartani a munkáltató és a munkavállaló közötti békés viszonyt. Érdekesség, hogy az ipari tanulókra külön kollektív keretszerződés vonatkozik. Az üzemi tanács munkájáról szóban, írásban és elektronikus úton tájékoztatja a munkavállalókat, felhasználva az üzemi gyűléseket is.

Az E.ON AG együtt döntési struktúráját mutatja be az alábbi ábra:

Az E.ON AG együtt döntési struktúrája



Az E.ON AG Európai Üzemi Tanácsa

Az E.ON AG Európai Üzemi Tanácsának működését az E.ON Rt., mint konzernvezetőség és az E.ON Rt. konzern üzemi tanácsa (KÜT) között 2006. augusztus 17. napján létrejött 3. számú **Konzern szintű Üzemi Megállapodás (KÜM)** szabályozza. Ezen megállapodást a 94/45/EK számú irányelv 13. cikke alapján kötötték, mellyel módosították az ugyanezen irányelv és cikk alapján 2005. december 1-jén megkötött megállapodást.

A megállapodás személyi és szervi hatálya

A megállapodás személyi hatálya kiterjed az E.ON cégcsoport azon munkavállalóira, akik az Európai Unió tagállamaiban, vagy az Európai Gazdasági Térségről szóló szerződést elfogadó más szerződő állam területén vannak foglalkoztatva.

A megállapodás szervi hatálya a már hivatkozott MU-kra, valamint a „Corporate Centerre” terjed ki. A megállapodást követően újabb MU-k is alakultak, úgy mint a „E.ON Espana S.L.”, „E.ON Italia S.p.A.”, „E.ON Energy Trading SE” és a „E.ON Climate & Renewables GmbH”, „E.ON Russia Power”, mint már szó volt róla.

Az E.ON EÜT tagsága

Az E.ON EÜT tagságáról a megállapodás az alábbiak szerint rendelkezik. Az EÜT küldöttek számának megállapításakor az alkalmazási területén lévő országokban konszolidált vállalatok munkatársainak száma az irányadó. Az EÜT munkájában egyenjogú képvisellel vehetnek részt azon országok konszolidált vállalatai, melyek nem tagállamok, ha konzernpolitikai jelentőségük és a munkatársak száma ezt indokolja. Ezen országokra való kiterjesztésről azonban a megállapodást megkötő felek közösen döntenek.

Az EÜT létrehozásáról szóló egyes számú megállapodásban rögzített – a jelenlegivel megegyező – klauzula alapján került sor a magyarországi munkavállalók képviselőinek csatlakozására az E.ON EÜT-hez 2004. március 2-án, hiszen az EU-hoz Magyarország 2004. május 1. napjával csatlakozott.

Azon vállalatok, melyek nem tartoznak az E.ON konzern által konszolidált körhöz, de amelyekben a konzern jelentős részesedéssel bír, és amelyek olyan országban vannak, melynek egyébként nincs az EÜT-ben képvisellete vendégmandátummal képviselhetik magukat. Feltétel, hogy az országban legalább 500 fő foglalkoztatott legyen. Országonként legfeljebb egy vendégmandátum adható ki. A vendégmandátummal résztvevő küldöttek az EÜT-ben tanácskozási joggal vehetnek részt.

A megállapodás egyes számú melléklete tartalmazza azon országok felsorolását, amelyek az ismertetett szabályok szerint képviseltethetik magukat az EÜT-ben.

Az E.ON AG Európai Üzemi Tanácsának 2009-ben 13 ország volt a tagja, úgy mint Bulgária, Csehország, Franciaország, Hollandia, Lengyelország, Magyarország, Nagy-Britannia,

Németország, Olaszország, Románia, Spanyolország, Svédország, Szlovákia. Jelenleg Szlovákia „meghívott státuszban” van, mivel csak 50% feletti részesedés esetén van lehetőség az EÜT-be tagot delegálni és a ZSE-ben az E.ON AG részesedése ezt a szintet nem éri el.

A testület Európában több mint 85000 munkavállalót képvisel (az E.ON AG-nak világszinten kb. 90000 munkavállalója van, 2009. szeptemberi adat).

Az országokénti küldöttek számát minden az adott országban képviselt MU számára önállóan, a mindenkori konszolidált munkavállalók száma alapján állapítják meg MU-onként, az alábbiak szerint:

- legalább 500 és 2000 fő között 1 küldöttet,
- 2000 és 4000 fő között 2 küldöttet,
- több mint 4000 fő fölött 3 küldöttet lehet állítani.

Ez alól kivétel a „Corporate Center”, amely a munkatársak számától függetlenül 1 német küldöttet állít. Minden küldöttnek egy személyes helyettese is van. A küldöttek és helyetteseik delegálása az adott ország jogszabályainak és/vagy szokásainak megfelelően a jogosult munkavállalói érdekképviselők által történik.

Magyarországról 2007-ig a magyarországi E.ON társaságoknál működő szakszervezetek delegáltak EÜT tagokat, de 2008-tól a magyarországi E.ON társaságcsoportban működő Üzemi Tanácsok Társasági Szintű Együttműködési Fóruma delegál tagokat (3 főt) az E.ON Európai Üzemi Tanácsába.

Németország esetében az E.ON KÜT delegálja az EÜT elnökét és annak helyettesét. Az ő delegálásuk beszámít az egyes német MU-hoz rendelt mandátumok számába. A többi német küldöttet és helyetteseit is a KÜT delegálja úgy, hogy biztosítva legyen az, hogy minden MU-t az őt megillető német küldött képviselje. A konzern üzemi tanácsának elnöke, ha más módon nem tagja az EÜT-nek vendégmandátumot kap. Ha egy országban egy MU nem képes önállóan teljesíteni az egy fő delegáláshoz szükséges minimális munkavállalói létszámot (500 főt), de az országban található összes konszolidált vállalat együttesen több mint 500 főt foglalkoztat, akkor az a MU delegálhat képviselőt, ahol ebben az országban a legtöbb munkavállalót foglalkoztatják. Ha egy országban a foglalkoztatottak létszáma nem éri el az 500 főt, akkor az itt foglalkoztatott munkavállalókat a MU többi EÜT képviselője képviseli.

Lehetőség van arra is, hogy a mandátum átruházásra kerüljön azok számára, akik a létszám korlát miatt képviselőt nem tudnának delegálni. Erről egy MU országos Munkavállalói Képviselőlete dönthet. Az átruházás történhet egy azonos országbeli másik MU munkavállalóra, vagy egy saját MU-nak másik országbeli munkavállalóra. Az átruházásról a konzern vezetőségét tájékoztatni kell. Az átruházás bármikor visszavonható.

A szabályok részletezettsége mutatja, hogy az aláíró felek arra törekedtek, hogy lehetőséget biztosítsanak minden ország, minden munkavállalója számára arra, hogy képviselve legyen az EÜT-ben.

Mind a KÜT tagok, mind a helyetteseik, mind a vendégmandátummal rendelkezők csak a vállalat munkavállalói lehetnek.

A delegálás feltételeit minden évben felül kell vizsgálni az előző év december 31-i létszámadatok alapján.

Egy munkavállalói képviselő dönthet úgy is, hogy kevesebb küldöttet delegál, mint amennyit lehetne. Ebben az esetben, míg legalább egy küldöttet delegál az általa képviselt teljes munkavállalói létszámra vonatkozó szavazati súly illeti meg, ha viszont egyet sem, a rá eső munkavállalói létszámot figyelmen kívül kell hagyni, kivéve, ha él a mandátum átruházási jogával. Természetesen a delegálási jog ebben az esetben sem „vész el”, azzal bármikor újra lehet élni.

A küldött EÜT tagsága a vállalattól való kiválással, a munkavállalói képviselőben töltött hivatali idejének lejártával vagy a delegálók visszahívásával szűnhet meg. Megszűnés esetén abból az országból és abból a MU-ból kell egy másik tagot delegálni, amelyből a mandátumot elvesztő tag is kikerült.

Az EÜT struktúráját országonként és MU-kénti összetételét az alábbi táblázat tartalmazza:

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

* „Central Europe”, „Nordik”, „Pan-European Gas”, „U.K.”, „Energy Training”, „Corporate Center”, „New Markets”

** Az EÜT elnökét adja

***Az EÜT személyes elnökhelyettesét adja

****Az EÜT elnökhelyetteseit adja

*****A CC a KÜM 2§ (2) bekezdése szerint a munkavállalók létszámától függetlenül egy főt delegál.

Az E.ON EÜT 2009-ben 36 EÜT tagból állt. A jelenlegi 31 tagú EÜT tagjait a tanulmány melléklete tartalmazza.

A táblázatban nem szerepel az E.ON IT által delegált 1 fő európai üzemi tanács tag, tekintettel arra, hogy az IT nem Market Units.

A táblázat jól mutatja, hogy az EÜT tagjainak mintegy egyharmada Németországban dolgozik és közel 60 %-át a Central Europe MU delegálja.

Az E.ON EÜT állandó meghívottait szintén tartalmazza a tanulmány melléklete. Fontos kiemelni, hogy az EÜT üléseinek (elnökség, plenáris) 2010-től állandó meghívottja Susanne Senica, az Energia és Bányaiipari Szakszervezet (EPSU) részéről.

Ezzel az E.ON EÜT gyakorlata a 2009/36/EK irányelv kötelező hatályba lépése előtt átvette az EÜT-kre vonatkozó új irányelv arra vonatkozó szabályozását, miszerint a szakszervezetek az EÜT-eket létrehozó megállapodás tárgyalását, újratárgyalását támogathatják, ha azt a munkavállalói képviselők kérik, sőt túl is ment azon, hiszen az érintett szakszervezeti szövetségnek állandó meghívotti státuszt biztosítottak, tárgyalási témától függetlenül.

Az Elnökön és az Elnökhelyettesen túl – akiket a KÜT delegál – további helyetteseket is választ az EÜT soraiból. A helyettesek számát megkezdett 10000 nemzetközi dolgozónként állapítják meg.

Az E.ON AG-ban a magyar delegáció 2007. óta tölt be egy elnökhelyettes pozíciót.

Az EÜT elnökének javaslatára ügyvivőt is kijelölhet. Az ügyvivő, ha nem tagja az EÜT-nek tartós vendégstátuszban van, részt vesz az EÜT illetve az EÜT Elnökség ülésein, tanácskozási joggal.

Az EÜT Elnöksége

Az EÜT Elnöksége az elnökből, az elnökhelyettesekből és az ügyvivőkből áll. Az EÜT ügyrendje határozza meg az ügyvivő részletes feladatkörét, a helyettesítés szabályait, valamint az EÜT Elnökségének feladatait és hatáskörét.

Az E.ON EÜT legutóbb 2010. július 19-én tartott választást. A KÜT 2010. június 9-10. napján tartott ülésén Eberhard Schomburgot választotta az EÜT elnökének, még az EÜT elnökhelyettesének Norbert Kupfert. Az EÜT 2010. június 19-én az alábbi táblázatban foglalt létszámokat tekintetbe véve az alábbi személyeket választotta meg elnökhelyettesnek/elnökségi tagnak és személyes helyettesnek.

Az EÜT végrehajtó bizottságának összetétele

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

EA-KBR 11

Norbert Kupfer, EET (elnökhelyettes), személyes helyettes: Pierre Caselles, E.ON France

Mario Arca, E.ON Italy, személyes helyettes: Feliciano Montes, E.ON Spain

Simone Gale, E.ON UK, személyes helyettes: Clive Broutta, E.ON UK

Eugen Luha, E.ON Romania, személyes helyettes: Illian Pavlov, E.ON Bulgaria

Miroslav Pelouch, E.ON Czech, személyes helyettes: Silvia Smatralova, ZSE

Réffi Péter, E.ON Hungária, személyes helyettes: Rajkó Vince, E.ON Hungária

Willem Vis, E.ON Benelux, személyes helyettes: Bogumilla Kappy, E.ON Poland

Hans Widgren, E.ON Sverige, személyes helyettes: Mats Ekblom, E.ON Sverige

Az EÜT működése

A konszern vezetőség és az EÜT partnerként működik együtt. Az EÜT állandó meghívottja az E.ON AG Igazgatóságának személyzeti ügyekért felelős tagja és az E.ON Rt. személyzeti vezetője (Leiter „Personal”) és az ők helyettesei. Az ülésekre szakértőket is meg lehet hívni, bár ez nem gyakorlat.

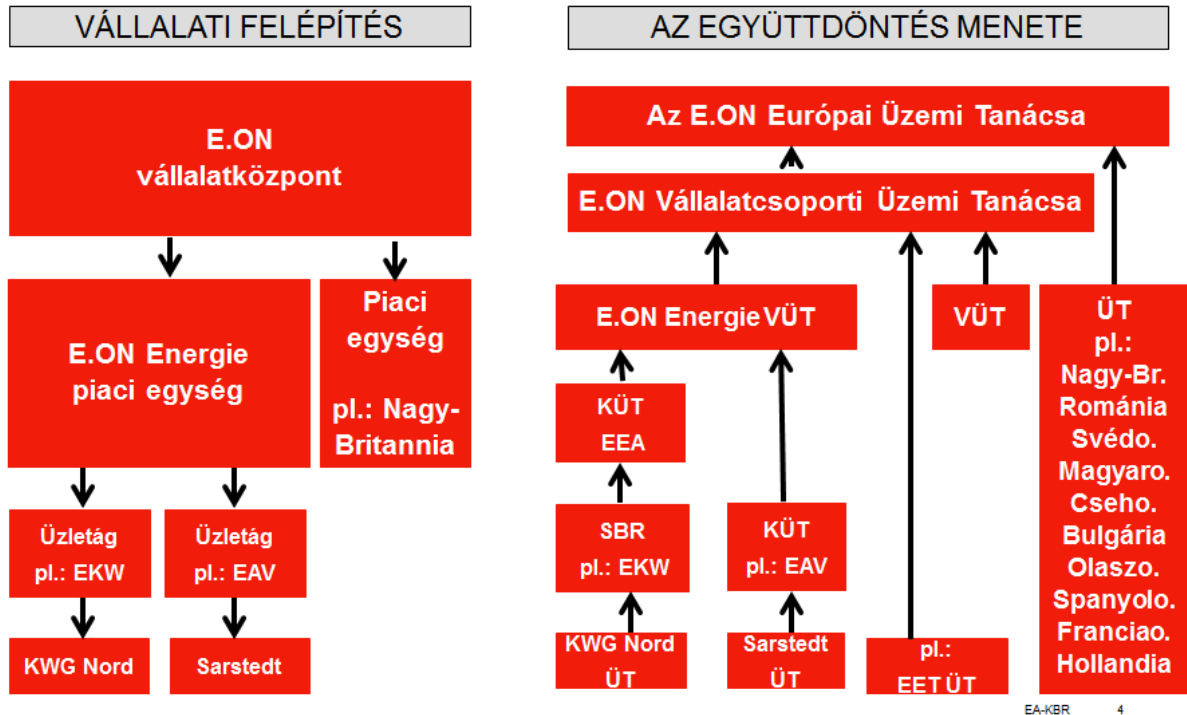
Az EÜT információs és meghallgatási jogosultsága mindazon ügyekre kiterjed, melyek a munkavállalói érdekekre nézve jelentős következményekkel járhatnak, így különösen:

- a konszern gazdasági és pénzügyi fejlődésére,
- az ágazatoknak a foglalkoztatási helyzetre is kiható fejlődésére,
- a konszern szerkezetének és szervezetének lényeges módosításaira,

- a konszern súlyponti beruházásaira, befektetéseire, fejlesztéseire.

A konszern együttműködési strukturáját az alábbi ábra szemlélteti.

Vállalati felépítés és az együttdöntés menete



A konszernvezetőség az EÜT Elnöksége részére átadja a negyedéves és az évváró üzleti jelentéseket. Az EÜT minden rendes ülésének része a konszern helyzetéről tartott beszámoló.

Ülések

Az EÜT működéséről szóló már hivatkozott megállapodás szerint az EÜT legalább évente egyszer ülésezik, de a gyakorlatban legalább két ülés van. Tavaly, 2010-ben négy ülést tartott az EÜT.

Az EÜT Elnöksége a megállapodás szerint legalább évente kétszer ülésezik, de a gyakorlatban ez 3-5 alkalom szokott lenni. Tavaly, 2010-ben 7-8 ülése volt az Elnökségnek. A plenáris ülést kb. egy hónappal megelőzően, elnökségi ülésre kerül sor, melynek fő napirendi pontja a plenáris ülés előkészítése.

Az EÜT üléseit az alábbi általános napirend szerint tartják:

- A cég vezetésének beszámolója a gazdasági- és pénzügyi helyzetről, az előző időszak eredményeiről, az üzleti tevékenységről, a megvalósult befektetésekről, a fejlesztésekről, a foglalkoztatás alakulásáról, az esetleges szervezeti változásokról, a munkabalesetokról, a társadalmi felelősség vállalás kérdésköréről.
- A delegációk beszámolója (ország jelentés, mely az alábbi információkból áll:
 - a vállalatcsoport bemutatása,
 - a munkatársak számának változása,

- a munkabiztonság, az egészség, és a környezetvédelem helyzete
- a befektetési projektek alakulása,
- az átszervezési projektek alakulása,
- a vállalatcsoport aktuális fejlődése.
- Elnöki tájékoztató az előző ülés óta eltelt időszakról.
- A munkabizottságok beszámolója.
- Az egységes állásfoglalás kialakítása a munkavállalókat érintő kérdésekben.

Az EÜT döntéseit határozat formájában hozza. A határozatok során minden küldött annyi szavazattal rendelkezik, ahány munkavállaló az őt delegáló ország saját MU-jában előző év december 31-én foglalkoztatva volt. Több küldött esetén a küldöttek a szavazatok megfelelő arányát képviselik.

Az EÜT valamint az EÜT Elnökségének üléséről jegyzőkönyv készül.

Az EÜT bizottságai és informális egyeztetései

Az EÜT adott feladatokra ideiglenes munkabizottságokat hozhat létre. Ilyen bizottság felállítását mind a munkáltató, mind az EÜT kezdeményezheti, a gyakorlatban azonban többnyire a munkáltatói oldal a kezdeményező fél. Ezen bizottságokban mind a munkáltató, mind az EÜT képviselteti magát. Az EÜT az elnök javaslatára tagjai közül választja meg a bizottság tagjait. A bizottság vezetőjét a munkáltató adja. A bizottságok tevékenységükről az EÜT elnökségének és a plenáris ülésnek is beszámolnak.

Ilyen bizottság volt a 2008-2009-ben működő Bérbizottság, amely a kelet-európai bérek felzárkóztatásának lehetőségét volt hivatva vizsgálni. Sajnos a munkavállalói oldal egyet nem értése miatt a bizottság működése nem vezetett eredményre.

Új kezdeményezés a román magyar szekció, amely EÜT elnöki megerősítéssel működik 2011-től. Ennek a szekciónak a célja az együttműködés erősítése a román és a magyar EÜT tagok között, a közös álláspont kialakítása az EÜT-ben tárgyalt témakörökről, közös célok meghatározása, például a bérfelzárkóztatás.

Az informális működés körébe tartozik egyrészt az EÜT elnök folyamatos egyeztetése az E.ON AG gazdasági vezetőivel. Ezen egyeztetésekről az elnök tájékoztatja mind az elnökséget, mind az EÜT plenáris ülését.

Az informális egyeztetések másik új formája az újonnan megválasztott EÜT elnök, helyettese és az országonkénti EÜT tagok, valamint a helyi szintű gazdasági vezetők találkozója. A szándék szerint ezen találkozók a jövőben rendszeresek lesznek.

A helyi szintű érdekképviselői szervekkel való együttműködés és a munkavállalók informálása az EÜT tagok feladata. Ez nem szabályozott, minden EÜT tag saját belátása szerint végzi ezen feladatát. A helyi szakszervezetekkel és az ÜT-ekkel való kapcsolattartást nagyban elősegíti az, hogy általában az EÜT tagok egyben a helyi szakszervezetek vezető tisztségviselői, illetve a helyi Üzemi Tanácsok tagjai is.

Az E.ON EÜT jövőképe

Az EÜT 2010. július 19-i ülését előkészítő elnökségi (végrehajtó bizottsági) ülés, amelyre 2010. július 5-6-án került sor tárgyalta az EÜT jövőjéről.

Megállapodtak, hogy az EÜT egyeztetéseit az EÜT Elnöksége (Végrehajtó Bizottsága) tervezi meg, szervezi és készíti elő. Két témakört különböztettek meg:

- a mindenkit érintő témaköröket és a
- sajátos, országos szintű problémákat.

A mindenkit érintő kérdéseket az alábbiak szerint fogják kezelni. Az elnökségi ülésen

- meghatározzák a pontos kérdést,
- meghatározzák a kérdéssel érintett országokat,
- meghatározzák az elérni kívánt célt,
- döntést hoznak.

Ezt követően tájékoztatják e-mailben az EÜT tagokat. Az E.ON EÜT plenáris ülése

- Tárgyalja az Elnökség (Végrehajtó Bizottság) opcióit,
- döntést hoz.

Meghatározták a mindenkit érintő kérdések körét is:

- Vállalati felelősségvállalás (CR)
- A meglévő telephelyek, munkahelyek védelme
- Esélyegyenlőség, nők előléptetése
- Családok mobilitása, határokon átnyúló munkavállalói csereprogram
- Szakképzés és továbbképzés
- Adatvédelem
- PtW, termelés, informatika, Globe (kiszervezési és off-shore- szabályozás)
- Kollektív megállapodások szabványosítása
- Egészségpolitika – munka- és egészségvédelem
- Környezetvédelmi szabványok, környezetpolitika
- Vállalati juttatások, profitmegosztás
- Demográfia, munkaidő, munkaidő-nyilvántartások
- Munkavégzési előírások beszállítók számára

- Együttdöntés

Lefektették a működés módjait, a stratégiát, célkitűzéseket és az aktuális témaköröket:

- Működési mód

Rendszeres információcsere e-mail-en

Találkozók, egyeztetések a Vállalattal

Európai szintű szabályok kialakítása, meghatározása

- Stratégia

Az összhang és kohézió erősítése

Egyeztetés az Igazgatósággal a szabványok kérdésében

Az egyszerűbb európai ügyektől az összetettebbek felé kell haladni

- Célkitűzések

Európai szintű szabványok meghatározása (E.ON szociális intézkedések vagy E.ON munkavállalói kapcsolati megállapodások); két kiemelt téma a 2010-2011. (vagy azt követő) évekre

Együttműködés az európai szakszervezetekkel (iroda)

Az EÜT megállapodás közös megszövegezése 2011 végére, 2012 januárjára

- Témakörök

A CR témakörökben eredmény elérése és írásos rögzítése

Nők előléptetése

Családok mobilitása

Nemzetközi csereprogramok ⇒ előléptetési kompetenciák

Munkavédelem

Munkavállalói közvélemény-kutatás

PR folyóirat

OneE.ON

Termelésirányítás

Az EÜT 2010. július 19-i ülésén döntés született arról, hogy évente kétszer ülésezik a plenáris ülés Düsseldorfban és Brüsszelben. Egy-egy rendes elnökségi ülést, az EÜT plenáris ülése előtt hat héttel, és négy további elnökségi ülést kívánnak tartani a tagállamokban.

Rögzítésre került az is, hogy a szakszervezetek feladata nemzetközi szinten növekszik és mivel a szakszervezetek az érdekképviselet szerves részét képezik, az általuk nyújtott lehetőségeket az EÜT-nek ki kell használnia. Fontos feladatként határozták meg egy

EÜT megállapodás létrehozását, mely szabályozza a minimális követelményeket az E.ON AG-nál.

Az EÜT székhelye, finanszírozása és dologi ellátása

Az E.ON EÜT székhelye Düsseldorf. Irodája az E.ON Rt. székházában található. A Konzern vezetősége viseli mindazon költségeket, melyek az EÜT és tagjai részéről feladatok ellátása során felmerülnek. Ezek az ülések megrendezése során felmerülő költségeket, a tolmácsolás, a szállás, a tartózkodás és az utazás költségeit jelentik.

Az EÜT tagjainak védelme

A hivatkozott megállapodásban rögzítésre került, hogy az EÜT tagjait tevékenységük ellátásában akadályozni nem szabad. Nem érheti hátrány őket a tevékenységük miatt, de előnyt sem élvezhetnek - például előléptetésnél - tevékenységükért.

Az EÜT képviselőket az EÜT ülések idejére szabadság illeti meg. Munkaviszonyukat a megbízatás alatt vagy az azt követő két évben csak az EÜT hozzájárulásával lehet felmondani akkor is, ha ezt nemzeti jogszabályok lehetővé teszik.

Az EÜT és a munkavállalók kapcsolata

Az EÜT képviseli a megállapodás hatálya alá tartozó valamennyi tagállambeli munkavállalót. A munkavállalók bármikor az EÜT tagjaihoz fordulhatnak minden olyan ügyben, ami az EÜT illetékességébe tartozik. Ez nagyon ritkán fordul elő.

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

Az EÜT tagok a „Market Units” felé beszámolási kötelezettséggel tartoznak. Az EÜT tagokat titoktartási kötelezettség köti a tevékenységük során tudomásukra jutott üzleti titkok vonatkozásában, harmadik személy irányába. Az EÜT tagjai jogosultak továbbképzésre, ez különösen vonatkozik az idegen nyelv ismeretének megszerzésére. Ez a jog magába foglalja a továbbképzés költségeit és a képzés idejére biztosított szabadságot.

A Konzern szintű Üzemi Megállapodás (KÜM) időbeli hatálya

A megállapodás határozatlan időre szól. Bármelyik fél által hat hónapos határidővel, az év végével felmondható. Fontos kiemelni, hogy felmondás esetén is érvényben marad a megállapodás mindaddig, amíg egy új megállapodás nem lép a helyébe. Ez azt jelenti, hogy nem lehet olyan időszak, amely alatt a munkavállalók érdekképviselője nem biztosított.

Az E.ON EÜT kihívásai és céljai

Az EÜT tavaly megválasztott vezetősége úgy értékeli, hogy az EÜT megítélése, az E.ON gazdasági vezetése részéről kedvező, a kapcsolat jónak mondható.

Az EÜT új vezetősége megválasztása után rögtön szembetalálta magát az E.ON új stratégiájával, amely komoly kihívást jelent az érdekegyeztetés számára. Az EÜT vezetősége felismerte, hogyha a vállalat stratégiája változott, akkor az érdekképviselőknek is változniuk kell.

Az EÜT-nek viszonyulnia kell az eddigi területi- régiós irányítási rendszert részben felváltó funkcionális irányítási rendszerhez. Az EÜT felismerte, hogy a jövőben a funkcionális központokban fogják meghatározni a stratégiai és a végrehajtással kapcsolatos döntéseket is, vagyis már a végrehajtással kapcsolatos döntések sem országos szinten fognak megszületni, mint eddig. Ennek a következménye, hogy azoknak a vezetőknek, akikkel az üzemi tanácsok korábban együtt dolgoztak, nincsenek többé döntési jogosítványaik. Mindez aláaknázza a munkavállalók részvételét a döntésekben. Az üzemi tanácsok számára kihívás, hogy azonosítsák azt a személyt, akinek az adott döntéshez hatásköre van. Ugyanakkor az is nyilvánvaló, hogy amennyiben a nemzeti döntési rendszereket aláaknázzák, akkor az EÜT-kre egyre nagyobb szerep és felelősség hárul a munkavállalók érdekének képviseletében.

Erre tekintettel is az E.ON EÜT-nek az együttműködési folyamatokat el kell mélyítenie, bizalmi viszonyt kell kialakítania az E.ON AG gazdasági vezetésével. Ugyanakkor ki kell dolgoznia problémamegoldó struktúrákat is. A konszern irányításának operatív jellege miatt nemzeti szinteken a beleszólási jog gyakorlása ellehetetlenül. Az új struktúrában a „vállalat” fogalmi határa elmosódik, például egy befektetésről nem az adott országban döntenek, hanem esetleg az országhatáron kívül, de mindenképp a flotta menedzser. Bizakodásra adhat okot, az E.ON igazgatóságának az a kijelentése, miszerint hajlandó a munkavállalói érdekképviselőket az új stratégia megvalósításába bevonni.

Az EÜT a „business centerek” létrehozására és az előbb jelzett problémák kezelésére – élve az ÜAT-ben rögzített lehetőséggel – válaszul minden olyan területre bizottságot kíván felállítani, amely területen „business center” működik.

Az egyik ilyen bizottság a **Termelési Bizottság**, amely az erőművekkel kapcsolatosan vizsgálja a befektetéseket és az országok közötti eltéréseket. Ez a bizottság 2010. november 24-25-én tartotta első ülését. A bizottság munkájában részt vesz a gazdasági vezetés is. Az első ülésén Dr. Bernhard Fischer, az E.ON termelési szektor ügyvezető igazgatója tájékoztatta a bizottság tagjait a termelési szektorban folyó munkáról. Úgy mint a nukleáris, szén, gáz, víz, nap erőművek információinak begyűjtéséről, a központi költséggazdálkodás módjáról, az erőművel a gazdasági életgörbéjének vizsgálatáról, a karbantartási tevékenység vizsgálatáról. Elmondása szerint flotta projekt feladatok kerülnek meghatározásra, majd ezt követően végrehajtásra.

A változó gazdasági környezet és az E.ON szervezeti és irányítási struktúrájának változása teszi sürgetővé, hogy az EÜT a közeljövőben módosítsa a működésére vonatkozó megállapodást az E.ON-nal, tekintettel arra is – mint már erről szó volt -, hogy a vonatkozó új EU direktíva 2011. június 6-án hatályba lép.

Az EÜT az újratárgyalás során szeretné elérni, hogy az E.ON átszervezése kapcsán létrejövő munkabizottságokban együttdöntési jogot kapjon. Fontosnak tartják annak elérését is, hogy addig a vezetőség ne hajthassa végre az intézkedéseket, amíg nem konzultál az EÜT-vel. Felmerült az a lehetőség is, hogy transznacionális megállapodásokat is kössön az EÜT az E.ON AG gazdasági vezetésével. Az általános vélemény az, hogy az új megállapodásnak tartalmaznia kellene mind az igazgatósággal, mind a szakszervezetekkel a kapcsolatrendszerrel. Ugyancsak általános vélemény, hogy a szakszervezeteket be kell vonni a folyamatokba. Erre tekintettel is az EÜT arra **törekszik, hogy a szakszervezetekkel való együttműködésben új szervezeti kereteket alakítson ki és kapcsolatba lépjen a nemzeti szakszervezetekkel is.** Az EÜT fontosnak tartja azt is, hogy az Európai Szakszervezeti Szövetségekkel is jó kapcsolatot ápoljon, hiszen az EÜT csak a szakszervezetekkel együttműködve tud nyomást gyakorolni az E.ON AG gazdasági vezetésére a munkavállalói érdekek érvényesítése érdekében.

Az EÜT szembesült azzal, hogy az Üzemi Tanácsok Nagygyűlésén (amely egy informális találkozó volt), ahol az igazgató tanács összes tagja részt vett, hogy a résztvevők elbizonytalanodása kézzel fogható volt, sokszor gúnyos reakciók hallatszottak, ami a számos folyamatban lévő változással magyarázható. **Ez is arra sarkallja az EÜT-t, hogy az új stratégia részeként – 2013-ig – megfogalmazott 600 millió eurós megtakarítás kapcsán megállapodások szülessenek a munkavállalók érdekében az Európai Üzemi Tanács és az E.ON AG gazdasági vezetése között, hasonlóan, mint az IT átszervezése kapcsán, többek közt a foglalkoztatás kérdéskörében.** Ez annál is fontosabb lenne, mert a központilag hozott döntések komoly nehézségeket okozhatnak, különösen akkor, ha a döntéshozók nem veszik figyelembe a helyi adottságokat.

Fontos feladatként határozta meg az EÜT a társadalmi felelősségvállalásról szóló megállapodás megkötése is az E.ON AG-nál. Az EDF-nél, az RWE-nél már létrejöttek ilyen megállapodások. A társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó egyezmény lényege, hogy a gazdasági társaság – bár értelemszerűen a termelésre és a profitra koncentrálnak – meghatározza azokat az elveket, amelyeket követni kíván a munkavállalók tekintetében és természetesen ezen egyezményben felelősséget is vállal ezen elvek betartására. Például az RWE-nél ez a megállapodás tartalmazza, hogy mikor kell bevonni az EÜT-t a döntéshozatalba és hogyan kell eljárni átszervezési intézkedések esetén.

Ugyanilyen fontos feladatként fogalmazódott meg az EÜT részéről az átszervezések során alkalmazandó minimális követelményekről szóló megállapodás megkötése is. Ilyen megállapodás is van az RWE-nél. Egy ilyen megállapodás, illetve e minimumok meghatározása annál is inkább fontos lenne, mert a nemzeti szintű érdekegyeztetés ellehetetlenülése miatt a konszernek által elfogadott illetve meghatározott minimális szttenderdek egyre nagyobb jelentőséggel bírnak globalizált világunkban.

Egy példa volt az E.ON EÜT működése során erre, amikor az informatikai tevékenység kiszervezése megtörtént. Ekkor sikerült elérni, hogy országonként azonos elvek mentén kerüljön sok a juttatások megállapítására és volt egyfajta minimális szintre való értékiegyenlítés is, az EÜT-ben folyó munka eredményeként.

Fontos lenne az EÜT szerint a szociális minimál követelmények meghatározása is, hiszen európai szinten nincsen olyan norma, amely például vétójogot biztosítani az EÜT-nek bizonyos kérdésekben, mint például az üzemi tanácsoknak Hollandiában vagy Németországban.

Végezetül fontos feladatként került meghatározásra az információáramlás, a kommunikáció javítása. Az EÜT véleménye szerint egységesíteni kell az információáramlást, az információk kezelését az egyes országokban. Ennek érdekében egy kommunikációs tervezetet fog az E.ON EÜT kidolgozni.

Jelenleg nem jellemző a gyakori kommunikáció a munkavállalókkal, többnyire a szakszervezeti információs csatornák biztosítják az információk eljuttatását a munkavállalóhoz. Erre tekintettel is javítani kell a vállalatoknál lévő szakszervezetekkel a kommunikációt. Ezen túl a véleményalkotás folyamatába be kell építeni az internetet, hiszen ezen eszközzel sok munkavállaló elérhető. A kommunikációnak kiemelkedő szerepe van napjainkban és még inkább kiemelkedő szerepe lesz a jövőben. Ezt ismerte fel az új EU irányelv is, amikor kötelezettségként határozta meg a munkavállalók és más munkavállalói képviseletek tájékoztatását.

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

Az E.ON Európai Üzemi Tanácsában folyó munka eredményeit az alábbiakban látják a magyar E.ON EÜT tagok, a magyar munkavállalók szemszögéből.

Az EÜT kezdeményezésére, 2006-ban rendkívüli jutalom kifizetésére került sor, az E.ON AG összes munkavállalója részére, a kiemelkedően jó gazdálkodási eredmények alapján. Érdekesség, hogy a Magyarországon dolgozó munkavállalók kifizetésének ütemezése - egy sajnálatos baleset miatt – eltért az E.ON többi munkavállalójának kifizetési ütemezésétől.

Ugyancsak eredmény volt a Düsseldorfban működő kereskedő cég írásos anyagainak átadása a magyar munkavállalóknak és a munkáltatónak.

Az E.ON EÜT 2010-ben elősegítette azt, hogy a magyarországi ágazati bértárgyalások sikeresen lezáruljanak. Az Európai Üzemi Tanács munkája révén folyamatos párbeszéd alakult ki a munkáltatóval, az E.ON AG legfelső vezetésével.

Ugyancsak sikerként élték meg az E.ON EÜT magyar tagjai egy bérbizottság felállítását az EÜT által. Ez a bizottság vizsgálta az újonnan csatlakozó kelet- és közép európai országok bérhelyzetét a fejlettebb nyugati régióhoz képest. Sajnos a bérbizottság feladatát nem túl sikeresen tudta elvégezni, mert az elérni kívánt cél tekintetében a közép- és kelet európai országok nem voltak egységesek.

Fontos eredménynek tartják egy kommunikációs bizottság létrehozását és a helyi konfliktusok kezelését.

Fontosnak vélik, hogy az EÜT-ben folyó munka során hozzá tudtak jutni más országok érdekegyeztetése során megkötött megállapodásokhoz, nemzetközi összehasonlító adatokhoz,

valamint, hogy meg tudtak ismerni más munkakultúrákat, kapcsolatokat tudtak kiépíteni más régiókban dolgozó munkavállalók képviselőivel. Sajnálatosnak tartják, hogy a közép- kelet európai országokat még mindig külön kezelik az EÜT-ben.

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

A válaszoló tagok többsége elégedett az E.ON EÜT működési feltételeivel és az EÜT jelenlegi működésével. A tagokat döntően az Üzemi Tanácsok delegálják szakszervezeti támogatással.

A tagok rendelkeznek egymás elérhetőségeivel és rendelkezésükre áll egy vállalattól független kommunikációs csatorna is. az egymás közötti kapcsolat folyamatosnak tekinthető, bár a válaszokból az tűnik ki, hogy a kapott információk száma meghaladja az adott információk számát.

Elégedetten állapítható meg, hogy a válaszadó EÜT tagok bíznak egymásban, bizalmas információkat is átadnak egymásnak, ha az EÜT-ben folyó munka megkívánja.

Egyértelmű vélemény, hogy a nyelvi korlátok nehézséget okoznak az egymás közötti kommunikációban, ugyan akkor az információk, dokumentumok fordítása a saját nemzeti nyelven biztosított.

Az EÜT Elnökségével (Végrehajtó Bizottságával) való kommunikációval a válaszadó tagok elégedettek, legalább olyan gyakoriságú az információadás az Elnökség részére, mint amilyen gyakoriságú az Elnökség információ adása a tagok felé.

Az EÜT tevékenységéhez rendelkezik irodával, titkársággal, technikai eszközökkel. A munkaidő kedvezmény biztosított a tagok részére, a fordítás, tolmácsolás szintén biztosított. Van külön költségvetése az EÜT-nek és lehetőség van külső szakértők bevonására is.

A képzések folyamatosak. Tartanak nyelvi, számítástechnikai képzéseket. Folynak képzések az EÜT működésének jogi normarendszeréről, képzés volt a 2009/38/EC Irányelv tartalmáról, pénzügyi alapismeretekről. Ezen túl biztosítják az EÜT-ben résztvevő országok, azok kultúrájának megismerését is.

A válaszoló EÜT tagok rendszeresen tájékoztatják a helyi Üzemi Tanácsokat (szakszervezeteket) az EÜT-ben folyó munkáról, részben verbális, részben írásos formában. Vannak megkeresések az ÜT-k (szakszervezetek) részéről is az EÜT tagok felé egy-egy téma EÜT elé való vitelére.

A válaszoló EÜT tagok aktívan alakítják az EÜT életét, befolyásolni tudják a megtárgyalandó témákat, az EÜT napirendi pontjait.

A válaszoló EÜT tagok megítélése szerint a menedzsment által biztosított információk tartalma kiváló, az információ átadásának időbelisége megfelelő, bár az időbeliségen még van mit javítani. A válaszoló EÜT tagok véleménye szerint a menedzsment nem mindig, de gyakran figyelembe veszi döntései során az EÜT által megfogalmazott véleményt, álláspontot.

A válaszoló EÜT tagok szerint az EÜT tevékenysége által javult a helyi szintű tájékoztatási és konzultációs eljárás, az EÜT tevékenységének ez irányú visszahatása erősnek mondható.

A válaszoló EÜT tagok többségének előzetes várakozásai teljesültek az EÜT tevékenysége révén.

Általános vélemény ugyanakkor, hogy az EÜT jogosítványait- az új direktívában foglaltakon túl is – erősíteni kell.

Problémaként a kétirányú kommunikáció jelenlegi szintje fogalmazódott meg, ezt mind a tagok, mind a szakszervezetek vonatkozásában erősíteni szükséges.

Szükséges továbbá a szakszervezetek erőteljesebb bevonása az EÜT munkájába az érdekegyeztetés teljes spektrumában. A nemzetközi szintet és a nemzeti szintet egyaránt be kell vonni az E.ON AG szintű érdekegyeztetés folyamatába.

Javaslatok az E.ON EÜT-ben folyó munka hatékonyságának növelésére, a tevékenységének továbbfejlesztésére

Összességében megállapítható, hogy az E.ON AG-nál működő EÜT jól látja el feladatát. Biztosítva van számára a működéséhez szükséges infrastruktúra, működése szabályozott, a menedzsmenttel jó kapcsolatokat ápol és a lehetőségei keretei között, meglévő jogosítványi felhasználásával eredményesen képviseli az EON AG-nál foglalkoztatott munkavállalók érdekeit. Fontos, a munkavállalók számára kézzelfogható eredményeket is fel tud mutatni, mint pl. a 2006 évben kifizetett többletjuttatás a munkavállalók részére. Ami hiányosságként megemlíthető, az írott megállapodások hiány pl. az E.ON AG társadalmi felelősségvállalásáról, vagy éppen az átszervezések során alkalmazandó általános minimális követelményekről.

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

Fontos kérdés **a szakszervezetekkel való kapcsolat erősítése minden szinten**, amit az EÜT felismert és célul tűzött ki.

Nemzetközi szinten - azzal, hogy a nemzetközi szakszervezeti szövetségek képviselőjének állandó meghívotti státuszt biztosított - már tettek lépéseket a szakszervezetekkel való szorosabb együttműködés felé. **Megfontolandó lenne ugyanakkor a nemzetközi szakszervezeti szövetségekkel együtt egy EÜT Konzultációs Fórum létrehozásának**

kezdeményezése, ahol az adott nemzetközi szakszervezethez érdekeltségébe tartozó összes működő EÜT képviseltethetné magát. A Fórum lehetőséget biztosítana az egymás tevékenységének, eredményeinek megismerésére, a jó gyakorlatok átvételére.

Ugyan ilyen fontos lehet a helyi – az EÜT-k működési területén működő szakszervezetek részvételével egy Szakszervezeti Kerekasztal létrehozása. A Szakszervezeti Kerekasztal ülésén cserélhetnének véleményt a szakszervezetek képviselői és az EÜT tagjai, az EÜT által tárgyalt kérdésekről.

Megfontolandó országonként egy úgynevezett **szakszervezeti koordinátor funkció létrehozása** is. Ez a koordinátor hangolhatná össze a nemzeti EÜT tagok tevékenységét. Természetesen ezen nem elsősorban az azonos társasághoz tartozó EÜT tagokat kell érteni, hanem a különböző EÜT-kben működő, az adott helyi szakszervezet érdekeltségébe tartozó EÜT tagokat. Ezen koordinátorok információs bázisként is funkcionálhatnak, átadva a különböző EÜT-kben folyó munkáról az aktuális információkat, jó gyakorlatokat.

A szakszervezetekkel való együttműködés terepe lehetne a szakértők foglalkoztatása is. A szakszervezetek tevékenységük során sok szakértőt foglalkoztatnak, ugyanúgy, mint ahogy az EÜT-k. Valószínűleg a munkát hatékonyabbá tehetné, **az azonos szakértői bázis alkalmazása.**

Fontos **strukturális és tartalmi kérdés az EÜT-k mellett működő bizottságok tevékenysége.** Megfontolandó lenne az E.ON EÜT mellett – a már működő bizottságok mellett – **Információ- és Kommunikációtechnikai Bizottság, Munkabiztonsági, Egészségügyi és Környezetvédelmi Bizottság felállítása is, hasonlóan az E.ON Konzern szintű Üzemi Tanácshoz.**

A strukturális változások mellett fontos tartalmi kérdés a **kommunikáció javítása.** A kommunikációt minden az érdekegyeztetésben érintett fél irányában erősíteni lehetne. Törekedni lehetne, hogy az **információáramlás kétirányú legyen annak érdekében, hogy az Európai Üzemi Tanács tagok a munkavállalók minél szélesebb körének véleményét megismerve dönthessenek az általuk tárgyalt kérdésekben illetve, hogy ezeket a véleményeket közvetíteni tudják az E.ON AG gazdasági vezetése felé.** Ugyancsak fontos lehet a **szakszervezetekkel való információs csatorna kialakítása és az információáramlás rendszeressé tétele,** annak érdekében, hogy a szakszervezeti információs hálózat révén megismert vélemények is eljussanak az EÜT tagokhoz. Az is nagyon fontos lehet, hogy az **EÜT tevékenységét a munkavállalók megismerjék, tisztában legyenek az EÜT-ben folyó munka tartalmával,** az ott tárgyalt kérdésekkel. Fontos szempont lehet az is, hogy a **gazdasági vezetéssel való tárgyalásokon az EÜT tudomására jutott információk eljussanak a munkavállalókhoz,** hiszen ez az EÜT-k egyik fő feladata, mint ahogy arra az EÜT-kre vonatkozó új irányelv is utal.

Megfontolandó **az EÜT-k jogosítványainak további erősítése,** egyrészt a nemzetközi szakszervezeti szövetségekkel közösen fellépve újabb európai uniós irányelv kidolgozása révén, másrészt az Üzemi Tanácsok működésére vonatkozó megállapodásban rögzítettek révén.

Törekedni lehetne arra, hogy az E.ON AG gazdasági vezetése megállapodásokat kössön az EÜT-vel a munkavállalókat érintő kérdésekben. Erre annál inkább nagyobb szükség lehet, minél inkább centralizálódik az irányítás és a döntéshozatal, hiszen ezáltal szűkül a helyi szint megállapodási lehetősége. **Érdekegyeztetés érdemben csak ott folytatható, ahol a döntések születnek. Érdemes lenne végig gondolni, vajon a centralizáció növekedésével nő-e az Európai Üzemi Tanácsok szerepe, bizonyos értelemben át kell-e vállalniuk az érdekegyeztetés feladatát, azon kérdésekben is, amiről eddig helyi szinten folyt az érdekegyeztetés. Ha a kérdésekre a válasz igen, az EÜT ezt csak úgy teheti meg, ha olyan erős jogosítványokkal rendelkezik, mint amilyen a helyi érdekegyeztetésben résztvevőknek jelenleg van. Ha ez nem valósul meg fenn áll annak a veszélye, hogy a munkavállalók érdekérvényesítési lehetőség nélkül maradnak.**

Ugyancsak tartalmi kérdés **a nemzetközi sztenderdek kialakítása** az E.ON AG-nál. Tekintettel arra, hogy mind a stratégiai, mind a végrehajtási döntések a vállalat központjában történnek, mindenképpen törekedni lehetne arra, hogy ezen döntések során megállapodások szülessenek azon sztenderdekről, amelyeket követni kell a döntések végrehajtása során, függetlenül attól, hogy melyik országban kerül a döntés végrehajtásra.

Véleményem szerint a vázolt strukturális és tartalmi változások képessé tennék az EÜT-eket arra, hogy érdemben befolyásolni tudják a vállalati döntéseket, e döntésekben megjelenjenek a munkavállalói érdekek is. Természetesen e változtatásokat keresztül vinni nem lesz egyszerű. Az EÜT-nek ki kell használnia azt a lehetőséget, ami az EÜT-re vonatkozó megállapodás felülvizsgálatából adódik. Kemény tárgyalásokat kell folytatnia, annak érdekében, hogy a munkáltatóval elismertessék a fentebb vázolt strukturális és tartalmi változásokat, esetleg együttdöntést csikarjanak ki bizonyos a munkavállalók munkakörülményeit leginkább érintő kérdésekben. Biztosítani kellene a megállapodásban azt is, hogy a menedzsment addig nem hajt végre semmilyen döntést, ha az a munkavállalókat érinti, amíg az EÜT-vel nem fejeződött be a konzultáció az adott kérdésben. **Meggondolandó, hogy vajon érdemes e küzdeni azért, hogy az Európai Üzemi Tanácsoknak, a szakszervezetekkel közösen az E.ON AG egészére érvényes „kollektív szerződés” kötési jogosultsága legyen.** Ebben lehetne rögzíteni azokat a sztenderdeket, amely minden az E.ON AG által foglalkoztatott munkavállalóra érvényesek.

Vezetői összefoglaló

A tanulmány bemutatja az E.ON AG-t, annak szervezeti struktúráját, jelenlegi gazdasági helyzetét, rövid és hosszú távú kihívásait és a menedzsment ezekre adott válaszát az E.ON AG új stratégiáját.

Az E.ON AG az európai és a német energiaszektor legnagyobb magánbefektető cége. Az E.ON AG tipikus transznacionális vagy más néven multinacionális vállalat, olyan cég, amelynek több országban (jelenleg 13) vannak – többségében önálló jogi személyiséggel rendelkező – egységei, részlegei, leányvállalatai vagy tőkerészesedései helyi vállalatokban.

Az E.ON AG rendelkezik mindazon ismérvekkel, amelyek minden transznacionális társaság jellemzői. Minden fontos döntés – stratégiai, szervezeti, gazdasági, pénzügyi, befektetési, fejlesztési, személyzeti (bér és foglalkoztatási) – konzern szinten születik meg, amelyek mindegyike érinti az E.ON AG által közvetlenül vagy közvetve foglalkoztatott mintegy 90.000 fő munkavállalót.

Az E.ON AG speciális energetikai szolgáltatásokat nyújtó globális szolgáltató. Szervezeti felépítése biztosítja, hogy a feladatok és a felelősségi körök meghatározása a szervezeten belül egyértelmű és világos legyen, és így a lehető leghatékonyabb módon tudja megvalósítani a céljait.

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

Az E.ON AG eddigi stratégiáját a vállalati növekedés, a felvásárlás jellemezte 2010-ig. Ennek a politikának az eredménye, hogy az E.ON AG eladósodott és újabb kihívások is jelentkeztek.

A széndioxid kibocsátás kereskedelme 2013-tól teljes körűvé válik. A vállalatoknak tanúsítványokat kell vásárolnia. Ezzel a német energiatermelés 80 %-a veszélybe kerül. A gázellátás területén is jelentős kihívások vannak. Túl sok a gáz kínálat a piacon köszönhetően annak, hogy a szénrétegek közötti gázt is sikerül ma már kinyerni, illetve, hogy az USA gázimportáló országból gázexportórré vált.

A kihívásokra válaszul az E.ON AG vezetése 2010. november 10-én nyilvánosságra hozta új stratégiáját, melynek kulcs üzenete „Cleaner & better energy” (Tisztább és jobb energia).

Ennek részeként az E.ON AG Európában kívánja hosszú távon megtermelni bevételeinek 75 %-át, de a további 25 %-át Európán kívül. (Ma ez az arány 91% és 9% (sic.)) Új vezetési struktúrát és áttekinthetőbb szervezeti felépítést célzott meg az E.ON. Az eladósodottságot csökkenteni akarja. A fajlagos CO₂ kibocsátást 50 %-kal kívánják csökkenteni 2020-ig.

A kihívásokra az E.ON AG többek közt a következő lépéseket tervezi. Az osztalék 15 %-kal csökkenni fog. A hitelezők kénytelenek lesznek szabad kezét adni a hitelek törlesztéséhez. További költségmegtakarításokat kell elérni 2013-tól, 600 millió eurós költségmegtakarítási célt tűztek ki. A társaságok, részesedések eladásából 15 milliárd euró bevételt kívánnak elérni 2013-ig.

Az új stratégia szerint az E.ON AG európai energiaszolgáltatóból az energia megoldások globális, szakosodott szolgáltatójává kíván válni.

Az új stratégia megvalósítása döntési centralizálást is jelent. Az eddigi területi- régiós irányítás mellett létrejön a funkcionális irányítási rendszer. Az eddigi gyakorlattal szemben, melyben a stratégiai döntések a konszernben, míg a végrehajtási döntések országos szinten jöttek létre, az új struktúrában már a végrehajtási döntések is a konszernnél, a „business centerek”-ben születnek meg. A HR, az emberi erőforrás területén is funkcionális irányítás és vezetés valósul meg.

A tanulmány ezt követően az EÜT-k normarendszeréről, kiemelten a 2009/38/EK új irányelvről szól. Az Európai Üzemi Tanácsok létrehozásáról illetve a munkavállalók tájékoztatásáról és a velük folytatott konzultációs eljárás kialakításáról szóló új 2009/38/EK irányelv 2009. június 5-én lépett hatályba.

Az új irányelv hangsúlyozza, hogy a szakszervezeti képviselők támogathatják az EÜT-k létrehozására létrejövő különleges tárgyaló testületeket vagy az EÜT munkáját. Az új irányelv jobban meghatározza a konzultációhoz és a tájékoztatáshoz való jogokat is.

A tanulmány ismerteti a német Üzemi Alkotmány Törvény alapvető rendelkezéseit is.

A tanulmány törzsanyagát képezi az E.ON AG-nál működő Európai Üzemi Tanács tevékenységének bemutatása. A 2006. augusztus 17. napján létrejött 3. számú Konzern szintű Üzemi Megállapodásban (KÜM) foglaltak alapján részletesen ismerteti a KÜM személyi és szervei hatályát, az E.ON EÜT tagságára vonatkozó szabályozását, az E.ON EÜT összetételét. Az EÜT üléseinek (elnökség, plenáris) 2010-től állandó meghívottja Senica Susanne, az Energia és Bányai Szakszervezet (EPSU) részéről.

A tanulmány bemutatja az EÜT elnökségének (végrehajtó bizottságának) összetételét, az EÜT működésének szabályait, az ülések rendjét. Szól a tanulmány az EÜT bizottságairól és az informális egyeztetésekről, valamint az EÜT finanszírozási módjáról, az EÜT tagok védelméről, továbbá az EÜT és a munkavállalók kapcsolatáról, az EÜT tagok beszámolási, titoktartási kötelezettségeiről és a továbbképzéshez való jogról, valamint a KÜM időbeli hatályáról. Fontos kiemelni, hogy felmondás esetén is érvényben marad a megállapodás mindaddig, amíg egy új megállapodás nem lép a helyébe.

Az anyag ismerteti az E.ON EÜT elnökségének 2010 július 5-6-i, valamint az EÜT július 19-i ülésének döntéseit, melyek meghatározzák az E.ON EÜT jövőképét, céljait, működési módját. Többek közt rögzítésre került, hogy a szakszervezetek feladata nemzetközi szinten növekszik és mivel a szakszervezetek az érdekképviselőt szerves részét képezik, az általuk nyújtott lehetőségeket az EÜT-nek ki kell használnia. Fontos feladatként határozták meg egy EÜT megállapodás létrehozását, mely szabályozza a minimális követelményeket az E.ON AG-nál.

Az EÜT-nek viszonyulnia kell az eddigi területi- régiós irányítási rendszert részben felváltó funkcionális irányítási rendszerhez. Az EÜT felismerte, hogy a jövőben a funkcionális központokban fogják meghatározni a stratégiai és a végrehajtással kapcsolatos döntéseket is, vagyis már a végrehajtással kapcsolatos döntések sem országos szinten fognak megszületni, mint eddig. Amennyiben a nemzeti döntési rendszereket aláaknázzák, akkor az EÜT-kre egyre nagyobb szerep és felelősség hárul a munkavállalók érdekének képviselésében.

Az EÜT az újratárgyalás során szeretné elérni, hogy az E.ON átszervezése kapcsán létrejövő munkabizottságokban együttdöntési jogot kapjon, törekszik, hogy a szakszervezetekkel való együttműködésben új szervezeti kereteket alakítson ki és kapcsolatba lépjen a nemzeti szakszervezetekkel is.

Az EÜT célja, hogy az új stratégia részeként – 2013-ig – megfogalmazott 600 millió eurós megtakarítás kapcsán megállapodások szülessenek a munkavállalók érdekében az Európai Üzemi Tanács és az E.ON AG gazdasági vezetése között.

Fontos feladatként határozta meg az EÜT a társadalmi felelősségvállalásról szóló megállapodás megkötését az E.ON AG-nál. Ugyanilyen fontos feladatként fogalmazódott meg az EÜT részéről az átszervezések során alkalmazandó minimális követelményekről szóló megállapodás megkötése is.

Fontos lenne az EÜT szerint a szociális minimál követelmények meghatározása is.

Fontos feladatként került meghatározásra az információáramlás, a kommunikáció javítása.

A tanulmány tartalmazza az E.ON EÜT magyar tagjainak véleményét az E.ON EÜT tevékenységéről és - kérdőívek illetve interjúk alapján - ugyanerről más nemzetiségű Európai Üzemi Tanács tagok vélekedéseit.

A tanulmány végén javaslatok kerültek megfogalmazásra, melyek remélhetőleg segíthetik az EÜT tárgyalásait a Konzern szintű Üzemi Megállapodás újratárgyalása során.

A javaslatok az E.ON EÜT strukturális és tartalmi megújulásával kapcsolatosak. A szervezeti változások kulcsmomentuma a szakszervezetekkel való kapcsolat szorosabbá tétele, ennek szervezeti keretei. A másik lényeges szervezeti kérdés lehet az azonos szakértői bázis biztosítása illetve az, hogy az EÜT mellett milyen bizottságokat kellene még felállítani a meglévők mellett és ezek milyen jogkörrel rendelkezzenek. A strukturális változások mellett fontos tartalmi kérdés a kommunikáció javítása. Ez az EÜT-ben folyó munka javításának szükséges, de nem elégséges feltétele. A centralizáció következményeként újra kell értékelni az EÜT munkáját, ennek tükrében végig kell gondolni az EÜT jog és hatáskörét, a nemzetközi sztenderdek kialakításának szükségességét - mondja ki a tanulmány. Az EÜT-knek ki kell használni azt a lehetőséget, ami az EÜT-kre vonatkozó megállapodás felülvizsgálatából adódik. Lehetőség szerint együttdöntést kellene elérnie bizonyos a munkavállalók munkakörülményeit leginkább érintő kérdésekben.

Jelen vezetői összefoglalóval zárul a tanulmány, amelynek melléklete tartalmazza az EÜT tagjainak és meghívottainak jegyzékét.

Irodalomjegyzék:

1. E.ON Rt. 3. számú Konzern szintű üzemi megállapodás (KÜM), 2006. augusztus 17-i szövegváltozat
2. Útmutatás a nemzeti jogba való átültetés időszaka alatti tárgyalásokhoz (2009. június 5.- 2011. június 5.) Az Európai Szakszervezeti Szövetség és a Szociális Fejlesztési ügynökség kiadványa, 2009.
3. Európai Üzemi Tanács ülés 2009. 02. 23-25. Düsseldorf
4. Hans Prüfer előadása az EÜT ülésén, 2009. április 16-17. Pozsony
5. E.ON AG Európai Üzemi Tanács, Budapest, 2009. november 17. Gabriele Gratz
6. EHU Report 2009. Országjelentés 2009.
7. Az EÜT jövője, 2010. július 5-6. Stratégiai egyeztetés
8. Jegyzőkönyv az E.ON AG Európai Üzemi Tanácsának ülésén, 2010. július 19-21.
9. Johannes Teysen videó üzenete 2010. november 10.
10. Központi Német Irányelvek bevezetése az EHU csoportnál, 2010. november 11-i tájékoztató
11. Jegyzőkönyv az E.ON AG Európai Üzemi Tanács elnökségének klauzúra ülésén, 2010. november 24-25.
12. 2010 Annual Report
13. EÜT- VB ülése 2011. február 9-10-én Rómában Hermann Ikemann előadása
14. Az E.ON új stratégiai irányultsága EÜT- VB ülése 2011. február 10-én Rómában Regine Stachelhaus előadása
15. E.On Európai Üzemi Tanács Generation Group (Termelés munkacsoport) első ülésének beszámolója, Hannover 2011. február 22.
16. Magyarországi képviselő az E.ON AG Európai Üzemi Tanácsában Európai Üzemi Tanácsok Konferenciája 2009. Budapest, 2009. november 17. Rajkó Vince előadása
17. Európai Üzemi Tanács tevékenysége a magyar szakszervezetek szemszögéből 2009. november 16. Réffy Péter előadása
18. Beszámoló az elektromos hálózat Európában projekt berlini szemináriumáról Berlin 2011. március 21-22.

Melléklet

Európai üzemi tanácsstagok

85.111 E.ON Group

Bartoschek, Werner	E.ON-Ruhrigas AG	DE	PEG	tag
Gratz, Gabriele	E.ON-Ruhrigas AG	DE	PEG	tag
Hansen, Thies	E.ON Hanse AG	DE	CE	tag
Spandöck, Stefan	E.ON AG	DE	CC	tag
Krimphove, Martin	New Build & Technology GmbH	DE	CE	tag
Kupfer, Norbert	Energy Trading SE	DE	MU	személyes elnökhelyettes
Mittmann, Dr. Michael	E.ON IT	DE	IS	tag
Prüfer, Hans	E.ON Avacon AG	DE	CE	
Schomburg, Eberhard	E.ON Kraftwerke GmbH	DE	CE	elnök
Tomkó, Ines	E.ON Kernkraft GmbH	DE	CE	tag
Broutta, Clive	Privat	UK	MU	tag
Gale, Simon	E.ON UK plc.	GB	MU	elnökhelyettes
Philip McGrath	E.ON Energy Ltd.	GB	MU	tag
Luha, Eugen Gheorghe	E.ON Gaz Distributie S. A.	RO	CE	elnökhelyettes
Toda, Daniel	E.ON Gaz Distributie S. A.	RO	CE	tag
Munteanu, Cristian	E.ON Moldova Distributie S.A.	RO	CE	tag
Rajko, Vince	E.ON Hungaria Rt.	HU	CE	tag
Réffi, Péter	E.ON Hungaria Rt.	HU	CE	elnökhelyettes
Takács, Tünde	E.ON Partner Szervezet	HU	CE	tag
Ekblom, Mats	E.ON Sverige AB	SE	MU	tag
Svensson, Per-Anders	E.ON Sverige AB	SE	MU	tag
Widgren, Hans	E.ON Sverige AB	SE	MU	elnökhelyettes
Pelouch, Miroslav	E.ON Česká republika, a.s.	CZ	CE	elnökhelyettes
Picmaus, Martin	E.ON Česká republika, a.s.	CZ	CE	tag
Asenova, Nikolinka	E.ON Bulgaria EAD	BU	CE	tag
Pavlov, Ilian	E.ON Bulgaria Grid	BU	CE	tag
Arca, Mario	E.ON Italy	IT	MU	tag
Montes, Feliciano	E.ON Espana	ES	MU	tag
Caselles, Pierre	E.ON France	FR	CE	tag
Vis, Willem	E.ON Benelux	NL	CE	elnökhelyettes
Kappy, Bogumila	E.ON Poland SEC	PL	CE	tag

Állandó meghívottak:

Senica, Susanne	ver.di Bundesverwaltung		DE	
Stachelhaus, Regine	E.ON AG	DE	CC	
Heberger, Frank	E.ON AG	DE		
Ikemann, Hermann	E.ON AG	DE	CC	
Lübken, Renate	E.ON AG	DE	CC	
Maloney, Patrick	E.ON AG	DE	CC	
Smatralova, Silvia	ZSE	SK	CE	