

Az RWE AG Európai Üzemi Tanácsának munkaügyi kapcsolatrendszere



Felelős szerkesztő: Krén Ildikó
Szerzők: Dr. Lovász Gabriella, Krén Ildikó

Solution4.org

Andrássy út 76.
H-1062 Budapest
Tel./Fax.: ++ 36 1 301 9070
Mobil: + 36 20 330 5665
E-mail: info@solution4.org

Budapest, 2011.

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	1
Vezetői összefoglaló	3
1. Bevezetés. A kutatásról	4
2. A kutatás módszertana	5
1. A vállalat bemutatása	6
1.1. Profil.....	6
1.2. Főbb gazdasági mutatók.....	7
1.3. Leányvállalatok	9
1.4. Alkalmazottak száma	11
1.5. Földrajzi megoszlás.....	11
2. A munkaügyi kapcsolatok rendszere.....	12
2.1. Jogi háttér	12
2.1.1. Főbb szabályok.....	12
2.1.1.1. Az irányelv módosítása	13
2.2. Az RWE Európai Üzemi Tanácsa	14
2.2.1. Előzmények	14
2.2.2. Az új RWE-EÜT létrehozása	15
2.2.3. Az RWE-EÜT tagsága	16
2.2.3.1. Az RWE-EÜT-tagok jogosultságai	17
2.2.4. Munkaadói képviselők az RWE EÜT-ben	17
2.2.5. Az RWE-EÜT Bizottsága	18
2.2.6. Ülések.....	18
2.2.6.1. Rendes ülés.....	19
2.2.6.2. Bizottsági ülés	19
2.2.6.3. Rendkívüli ülés.....	20
2.2.7. Hivatalos és informális kapcsolattartás, kommunikáció	20
2.2.8. Megállapodások	20
2.2.8.1. Az RWE Viselkedéskódexe (Code of conduct) - 2005	20
2.2.8.2. A Sokszínűség Charta-ja (Charta of Diversity) - 2006	20
2.2.8.3. Minimális normák érvényesítése – 2007.....	21
2.2.8.4. Szociális Charta – 2010.....	22
2.3.1. Ausztria	23
2.3.1.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten.....	23
2.3.1.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten	24
2.3.1.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten.....	24
2.3.2. Csehország	24
2.3.2.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten.....	24
2.3.2.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten	25
2.3.2.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten.....	25
2.3.3. Lengyelország	25
2.3.3.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten.....	25
2.3.3.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten	25
2.3.3.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten.....	25
2.3.4. Magyarország	25
2.3.4.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten.....	25
2.3.4.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten	27



2.3.4.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten.....	27
2.3.5. Németország.....	27
2.3.5.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten.....	27
2.3.5.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten	28
2.3.5.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten.....	28
2.3.6. Szlovákia	28
2.3.6.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten.....	28
2.3.6.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten	29
2.3.6.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten.....	29
4. Szakértői észrevételek	30
Hivatkozási jegyzék	33

Vezetői összefoglaló

Az RWE AG német tulajdonú, számos európai és néhány Európán kívüli vállalattal rendelkező konszern. Kutatásunk során az RWE Európai Üzemi Tanács (EÜT) működésére koncentráltunk. Megvizsgáltuk az EÜT részvételével, vagy beleegyezésével, illetőleg valamilyen szintű érintettségével, a konszern részvételével kötött megállapodásokat. Külön figyeltünk az EÜT-n belüli kommunikációra. Mindezt azzal a céllal tettük, hogy megnézzük, hasznosítható-e az RWE EÜT „best practice”-ként. Kutatásunk fő megállapítása: az EÜT-n belüli kommunikáció erősen formális, azaz nagymértékben meghatározott keretek között zajlik. Ilyen értelemben beszélhetünk „jó gyakorlat”-ról. Ám a horizontális és letről felfelé irányuló kommunikáció terén még fejlesztésre ad lehetőséget, hogy még jobb eszköz legyen a szociális partnerségre vonatkozó ipari kapcsolat rendszerében.

1. Bevezetés. A kutatásról

Ez a tanulmány az „Elektromos hálózat Európában. Az EÜT-k struktúrájának megerősítése a villamosenergia-iparban a munkáltatók és a munkavállalók által megalakított önkéntes párbeszéd intézményei tanulmányozásával, az RWE az E.ON és az EDF gyakorlatára fókuszálva.” című projekt részeként az RWE AG konszern keretein belül működő európai szintű munkavállalói érdekképviselet tevékenységét vizsgálja.

A 38/2009-es EÜT direktíva bevezetőjében, a 11. bekezdésben szerepel, hogy „A tagállamokban a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló, a jogszabályokban vagy a gyakorlatban megállapított eljárások gyakran nem állnak összhangban annak a vállalkozásnak transznacionális szerkezetével, amely a munkavállalókat érintő döntéseket meghozza.”. A tanulmány egyik fő célkitűzése ezért annak elemzése is, vajon mennyire állnak összhangban a vállalati szerkezet és a döntési szintek a vállalatnál alkalmazott munkaügyi kapcsolatok eljárásaival. Ehhez szükség van a vállalat struktúrájának, a jogi környezet és az önkéntes megállapodások által a gyakorlatban alkalmazott eljárások bemutatására.

A tanulmánynak a fentiekén túl az is célja, hogy a létező gyakorlatok alapján javaslatokat tegyen az európai szabályozás bővítésére annak érdekében, hogy a munkavállalói participáció az EÜT direktívákban meghatározott szellemben, a vállalatok különböző szintjein is megvalósuljon.

A kutatás során nagyon sok segítséget kaptunk Kunzer Ferencről, Medveczki Zsoltról, Potápi Ritától, Kozák Lászlótól, Gál Rezsőtől, Árkovics Istvántól és Óvári Katalintól, akiknek a munkáját ezúton megköszönjük. A másik két vállalat kutatóival - Neumann László és Szilágyi József - értékes tapasztalatcserére került sor. Az ő közreműködésüket is köszönjük!

2. A kutatás módszertana

A kutatás módszerének megválasztása során tekintettel kellett lennünk arra, hogy a vizsgálat alapját képező személyek köre kis létszámú és várhatóan nem teszi lehetővé a reprezentatív mintavételt. Ennek értelmében kvalitatív elemzésnek volt helye.

A kutatás egyik módszere a rendelkezésre álló és begyűjtött háttéranyagok dokumentumelemzése volt. A személyes megkeresések telefonos interjúk, valamint informális beszélgetések keretében zajlottak. Az interjúalanyok kiválasztása hólabda módszerrel, illetve a magyar EÜT tagok javaslata alapján történt. Az interjúk és beszélgetések során kitöltésre kerültek az „Elektromos hálózat Európában” című projekt keretében a másik két vállalat érintettjei számára is készített, azokkal megegyező tartalmú, huszonnyolc kérdéses, helyenként alkérdéseket is tartalmazó kérdőívek. Döntő többségében zárt kérdések találhatók itt. Az interjúk során azonban nemcsak a nyitott kérdéseknél jutottunk többletinformációhoz. Számos helyen a válaszadók a kérdőív zárt kérdéseire adott válaszokhoz további magyarázatot fűztek vagy további válaszlehetőséget fogalmaztak meg. Például a képzésre vonatkozó egyik kérdésnél korábban nem szerepeltek „nem volt képzés”, illetve a „nincs rá igény” válaszok. Ezek több válaszadónál is előfordultak.

1. A vállalat bemutatása

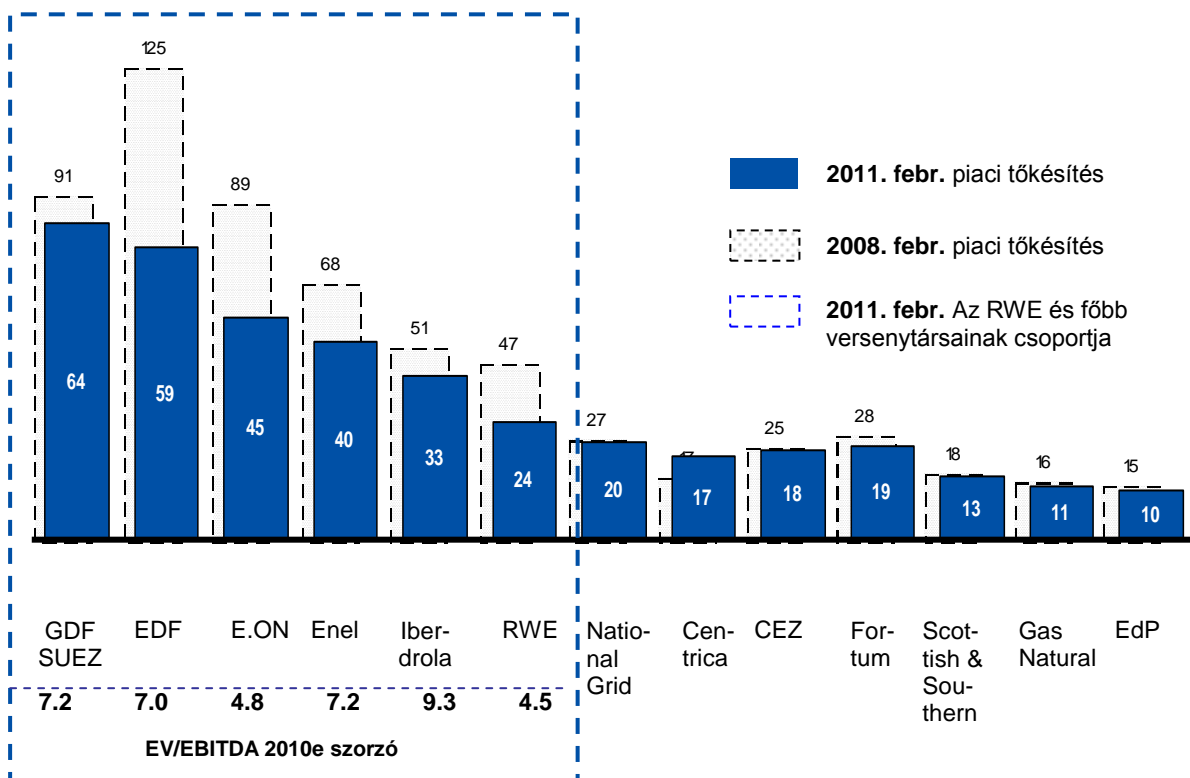
Az RWE konszern múltja több mint egy évszázadra vezethető vissza. Kezdetben, 1898-tól az essenai állami elektromos művekként, majd lassanként országos szintű vállalattá nőtte ki magát. A vállalatóriás jelenleg Európa öt vezető villamos energia- és gázszolgáltatója közé tartozik, és 70 ezer főnél is több alkalmazottja van.

1.1. Profil

A RWE AG szervezet tevékenységi köre kiterjed a villamosenergia-termeléstől és az energiakereskedelemtől kezdve a villamos energia, valamint gáz értékesítésén át a szállításra is. A szervezet Európa hat legnagyobb villamos energia és gázszolgáltató vállalata közé tartozik. Tőzsdei értéke szerint szintén a hatodik helyet foglalja el. A villamos-energia termelés alapján, európai szinten és Magyarországon is második. Gázszolgáltatóként szintén dobogós: a harmadik helyen van európai viszonylatban. Magyarországon viszont vezető pozíciót tölt be. (Facts and Figures 2010. RWE, 8.p.)

A tőzsdén jegyzett TOP ÁSZ-ok piaci tőkésítése (Mrd euró)

Jelentős versenycsoportok



Forrás: Reuters 08.02.2011.. In Dr. Jürgen Großman (17.03.2011.): Strategie der RWE Gruppe. Dortmund. Sitzung des Europäischen Betriebsrats, 3.p.

A villamos-energia termelés tekintetében Németországban és Hollandiában az előkelő második, Nagy-Britanniában a harmadik, a gázellátás szempontjából a fenti országokban a harmadik, első, illetve negyedik helyet foglalja el. Sikereihez hozzájárult egy a közelmúltban lezajlott akvizíció is. Az RWE a borselle-i atomerőműi blokkot vette át. Ez jelentette a hollandiai essenti integrációt.

A TOP ÁSZ-ok által végrehajtott nagyobb akvizíciók 2007 óta:

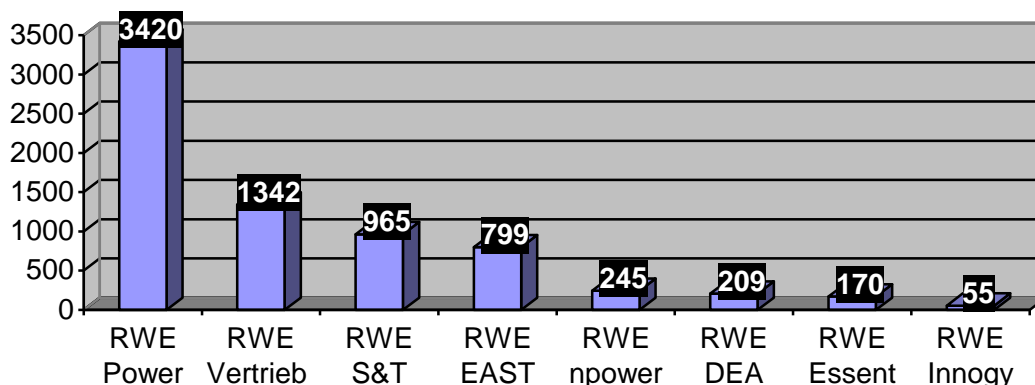


Forrás: Dr. Jürgen Großman (17.03.2011.):
Strategie der RWE Gruppe. Dortmund:
Sitzung des Europäischen Betriebsrats, 4.p.

1.2. Főbb gazdasági mutatók

Az RWE AG villamos energia fogyasztóinak száma 16 millió, a gázfogyasztóké 8 millió, a vízé (ivóvíz és szennyvíz összesen; az európai kontinens lakosságából) 15 millió fő. A vállalatóriás éves bevétele 47,7 milliárd euró volt 2009-ben. Éves, üzleti eredménye ágazati bontásban látható az alábbiakban.

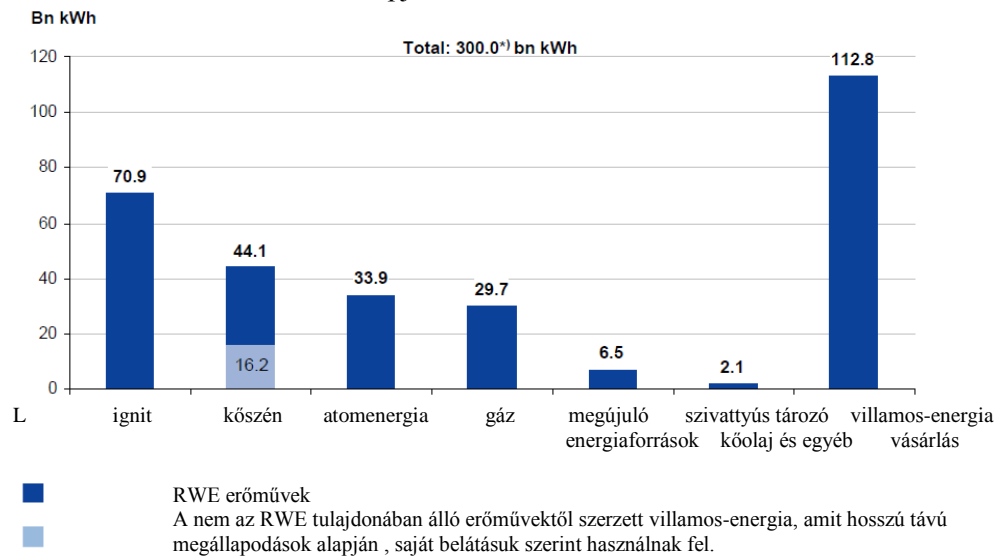
Az RWE 2009. évi üzleti eredménye (m€)



Forrás: Material RWE 2011

A cégcsoport 2009-es fiskális évben körülbelül 48 Mrd euró értékesítést realizált. Az óriás vállalat egyes energiaforrások szerinti termelése az alábbiak szerint alakult 2009-ben (primer tüzelőanyag és villamosenergia-vásárlás alapján):

Az RWE csoport villamos-energia termelése primer tüzelőanyag és villamos-energia vásárlás alapján 2010



*) A 300.0 bn kWh energia termelés és a 282,2 kWh villamos-energia értékesítés közötti eltérést a hálózati veszteségek és a saját használat okozzák.

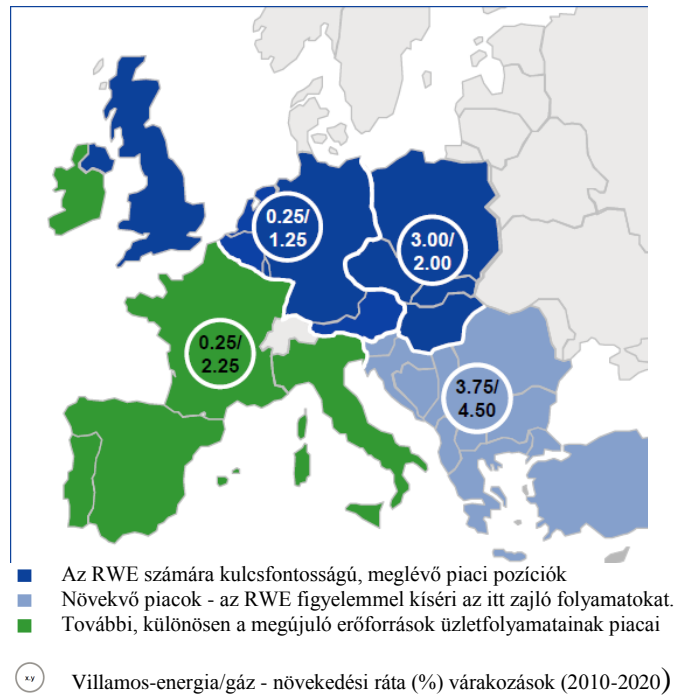
Forrás: Facts and Figures 2010. RWE.140.p.

A német konszernnek, így az RWE is függ a szénerőművektől. Németországban a hazai barnakőszén-erőművek biztosítják az áramellátás 50 százalékát. A 2013-tól megvalósuló széndioxid kibocsátás-kereskedelem kapcsán a vállalatoknak tanúsítványokat kell vásárolnia. Ennek következménye, hogy a német energiatermelés 80 százaléka veszélybe kerül. A konszerneknek az EU céljai miatt új ellátási hálózatokat is létre kell hoznia, a szélenergiát északról el kell juttatni az ország közepébe stb. (EVDSZ 2011.03. 21-22., 5.p.)

Az új környezetbarát és rugalmas termelési kapacitás kiépítéséhez az RWE évi 7 Mrd eurót tervez befektetni az erőművekbe, az ellátó hálózatokba és a külszíni bányászatba, ebből több mint 1 Mrd eurót a megújuló energiaforrásokba (pl.: szélenergia és biomassza). A konszern csökkenéssel számol a kereskedelemről és a hagyományos termelésből származó, és növekedésre a hálózati értékesítésből és a megújuló energiaforrások felhasználásából származó bevételről. (uo.)

Egyre több probléma van a gázellátási rendszerekkel is. Részben az új termelési módszereknek köszönhetően (amelyekkel sikerül kinyerni a szénrétegek közötti gázt) ma túl sok gáz van a piacon, de ez valószínűleg csak időleges. Megváltozik a gázellátási struktúra: Észak-Európában az Északi Áramvonal, Dél-Európában a Nabukko és a Déli Áramvonal rendezheti át a piacot. A német cégek számára követendő stratégia az adósságok leépítése, a kisebb cégek értékesítése, és új befektetések megvalósítása. (uo.)

Az RWE piaci stratégiája



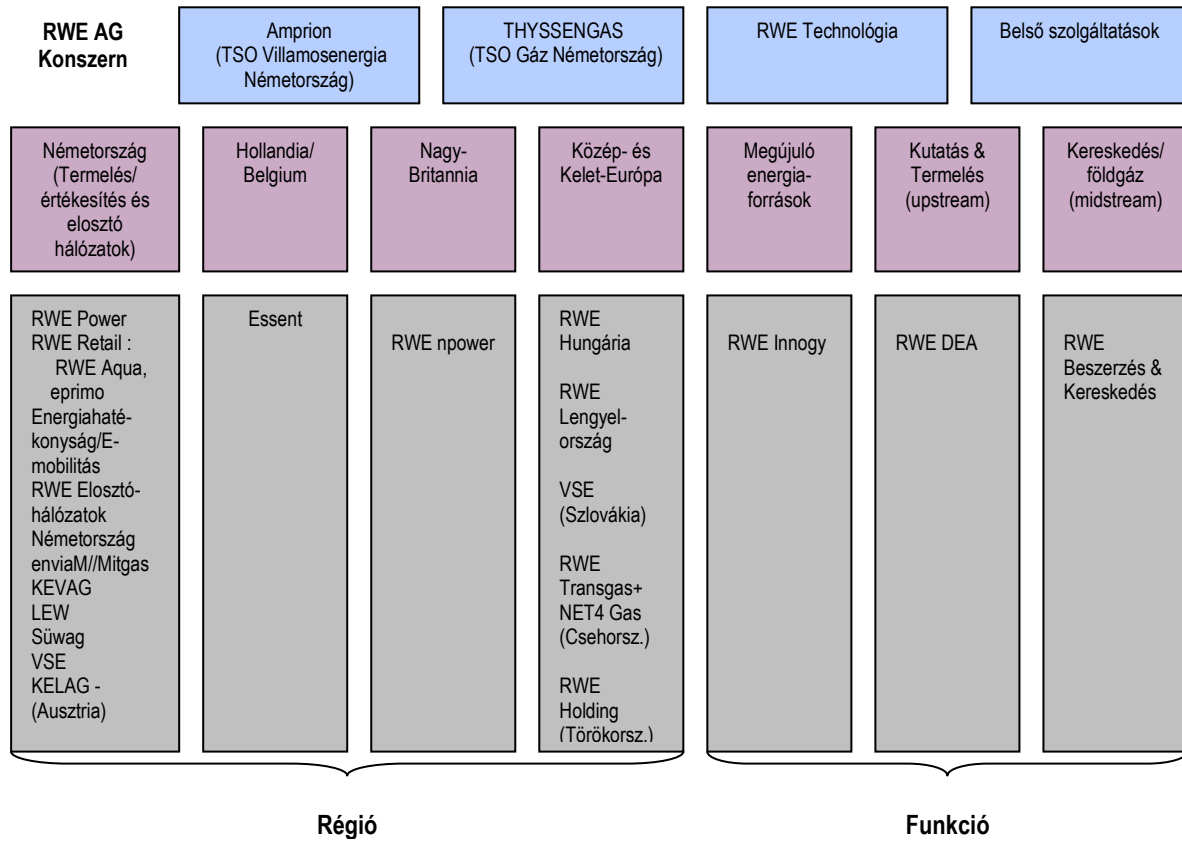
Forrás: Dr. Jürgen Großman: Az RWE csoport stratégiája (2011 márc. 17.); Facts and Figures 2010. RWE 103.p.

A konszern stratégiája alapján például az átlagon felüli növekedést mutató piacokat (Törökország) is figyelemmel kíséri. Dél-Nyugat-Európát pedig a megújuló energiaforrások szempontjából tartja fontosnak. A fent megjelölt területek támpontot jelentenek a munkavállalói érdekképviseltek számára arra nézve, hol tervezi az RWE a munkahelyek hosszú távú megőrzését, és hol várható a közeljövőben létszámbővítés. (Facts and Figures 2010)

1.3. Leányvállalatok

Az RWE vállalati struktúrája alapján holding szervezet, aminek egy speciális típusát, a konszernt képviseli A szertágazó vállalatcsoportnak vannak leányvállalatai az anyaországban, azaz Németországban, továbbá Hollandiában, Ausztriában, Lengyelországban, Szlovákiában, Csehországban, Olaszországban és Magyarországon is. További létesítmények találhatóak többek között Spanyolországban, Svájcban, Törökországban, Egyiptomban és Líbiában.

Az RWE 2009-ben



Forrás: Szilágyi József (2011): Az RWE aktuális szervezeti struktúrája. Előadás. Budapest: Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége; RWE (2009.11.17.): Participation on the European level in RWE group – history and experiences. Presentation. Budapest.

Regionális és funkcionális megosztás egyszerre érvényesül a cégcsoportnál. Ez egyrészt az átszervezéseknek köszönhető. Az RWE Energy AG 2009. szeptember elsejével megszűnt. Ugyanebben az időben két társaság jött létre (RWE Rheinland-Westfalen-Netz AG és RWE Vertrieb AG). A korábbi alkalmazottak az RWE AG-hoz, és az új, illetve más, már meglévő társaságokhoz kerültek át. Az átszervezés révén az RWE konzern immáron országos társaságokból épül fel (pl.: RWE Magyarország Kft.). Emellett léteznek az országos társaságokat összefogó szervezetek is (pl.: RWE EAST: Lengyelország, Csehország, Szlovákia, Magyarország és Törökország részvételével). Másrészt az RWE tevékenységek külön-külön is összevonásra kerültek (pl.: kereskedelmi üzletág: RWE Supply & Trading), ami egy funkcionális felosztásnak felel meg. (Jegyzőkönyv, Essen, 2009. 11. 05-06., 4.p.).

1.4. Alkalmazottak száma

A 2009-ben lezajlott essenti (Hollandia) integráció révén 5000 fővel nőtt az RWE AG munkavállalóinak száma, így lett az állomány több mint 70 ezer fős.

RWE Jelentés 2010			
A teljes munkaidőben foglalkoztatottak. regionális megoszlása	2010	2009	2008
Németország	34.184	33.605	39.220
Nagy-Britannia	11.711	12.224	13.847
Hollandia/Belgium	3.899	4.695	429
Ausztria	1.054*	1.336	1.240
Közép- és Kelet-Európa	11.163	11.289	12.083
Magyarország	5.158	5.434	na.
Lengyelország	1.427	1.442	na.
Csehország	4.928	5.091	na.
Szlovákia	218	167	na.
Egyéb	na.	432	329
RWE Csoport	70.856	70.726	65.908

*: becsült adat

** : nemcsak a teljes munkaidőben foglalkoztatottak

Forrás: RWE (2009): CR Key figures CRB; RWE Personalbericht 2010. 80., 85.p.

1.5. Földrajzi megoszlás

Az RWE Németország egyik legnagyobb áramfejlesztője, Hollandiában a második (a BeNeLux államokban erős piaci pozícióval rendelkezik, az essenti akvizíciónak köszönhetően), Nagy-Britanniában pedig a harmadik helyet foglalja el. Közép- és Délkelet-Európában folyamatosan bővíti pozícióját. Prágai központtal működik az RWE EAST társaság, amely a kelet-közép-európai és törökországi érdekeltségeket fogja össze. A közelmúltban pedig létrehozták az RWE Magyarország Kft-t, ahol közös irányítás alatt az összes magyar érdekeltség megtalálható. Az RWE DEA 3 térségben: Európában, Észak-Afrikában és a Kaszpi-tenger térségében jelzi a konzern kőolajjal és gázzal kapcsolatos tevékenységét. Végül, de nem utolsósorban az RWE Supply & Trading egyike Európa legnagyobb energiakereskedőinek.

2. A munkaügyi kapcsolatok rendszere

2.1. Jogi háttér

A munkavállalói részvétel Európai Unió szintű megvalósításának és kiterjesztésének jelentős mérföldköve az EU által 1994. szeptember 22-én elfogadott, az Európai Üzemi Tanács (EÜT) létrehozásáról szóló irányelv (**94/45/EK**). Mivel a létező nemzeti eljárások a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra gyakran nem állnak összhangban a vállalkozások nemzetek feletti szerkezetével, igény merült fel a közösségi szintű fellépésre. Éppen ezért az irányelv az Európai Unió közösségi szintjén működő vállalkozások/vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatásáról, a velük folytatott konzultációról, valamint ennek biztosítását szolgáló eljárásokról szól. Az Unió célja az irányelv elfogadásával annak biztosítása, hogy a közösségi szintű vállalkozások munkavállalói akkor is megfelelő tájékoztatást kapjanak, amikor az őket érintő döntés nem abban a tagállamban születik, amelyben őket foglalkoztatják. Létezik az ún. különleges tárgyaló testület is, amely a tagállamokban érvényesülő szabályok, ill. gyakorlat szerint megválasztott képviselőikből álló szerv, és a központi vezetéssel tárgyal az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultációt szolgáló más eljárásokról. A tárgyalásokon érintendő témák, pl.: a vállalat foglalkoztatási, gazdasági, illetve pénzügyi helyzete, valamint új munkamódszerek és termelési eljárások bevezetése.

2.1.1. Főbb szabályok

A vonatkozó irányelv értelmében Európai Üzemi Tanácsot kell létrehozni közösségi szintű vállalkozásban, vállalkozáscsoportban és közösségi szinten működő vállalkozáscsoportban, ha a:

- vállalkozáscsoport a vállalkozások azon csoportja, amely ellenőrző és ennek alárendelt, ellenőrzött vállalkozásokból (leányvállalatokból) áll. A közösségi szinten működő vállalkozáscsoport olyan vállalkozáscsoport, amelynek a tagállamokon belül legalább ezer munkavállalója van, továbbá különböző tagállamokban legalább két, a vállalkozáscsoporthoz tartozó és legalább 150 főt foglalkoztató vállalkozással rendelkezik.

Az Európai Üzemi Tanácsra vonatkozó szabályok:

- Legalább három és legfeljebb harminc tagból áll, s minden tagállamban működő vállalkozást vagy telephelyet legalább egy munkavállaló képviselheti.
- A tanács évente legalább egyszer összeül, amikor a központi vezetés köteles tájékoztatni a tanácsot a vállalkozás legfontosabb határokon átnyúló ügyeiről.
- A tanács működésének költségeit a központi vezetés viseli, beleértve ebbe a fordítás és tolmácsolás költségeit is, s a központi vezetésnek kell gondoskodnia az ülés lebonyolításának körülményeiről is.
- Az európai üzemi tanács tagja a feladatai ellátásához szükséges időtartamra mentesül a munkavégzési kötelezettség alól és erre az időre távolléti díj illeti meg.

- Az európai üzemi tanács tagját is megilleti a munkajogi védelem, a megismert információkkal kapcsolatban ugyanakkor titoktartási kötelezettség terheli.

Az Európai Üzemi Tanács alapítására vonatkozó szabályok nemcsak az Európai Unióban, hanem az Európai Gazdasági Térségben is érvényesek. 2009-ben kb. **930 működő** Európai Üzemi Tanács létezett, munkájuk több mint 15 millió munkáltatóra volt kihatással. A jelenlegi szabályozás hatásköre **2200 vállalatra terjed** ki, melyek összesen 24 millió embert foglalkoztatnak. Ezen cégek többségének székhelye Németországban, az Egyesült Államokban, Franciaországban és Nagy-Britanniában található, ám tevékenységük egész Európára kiterjed. Kevés olyan vállalatnál működik EÜT, amelynek székhelye egy új európai tagállamból származik.

2.1.1.1. Az irányelv módosítása

Az irányelv 15. cikkelye rendelkezik az időszakonkénti felülvizsgálatról. Felülvizsgálat történt 2004. áprilisában, ami az irányelv két kulcs-szabályára irányult: a maximális rugalmasságra, valamint arra, hogy minden tagállam önállóan alakítsa ki az EÜT-be delegálás szabályait. Noha a korábbi (94/45/EK) irányelvnek köszönhetően Európa-szerte gomba módra szaporodtak az EÜT-k, a jogosultságaik gyakorlati átültetése nem volt túl sikeres. Az EÜT-k időben történő és részletes tájékoztatása, valamint a menedzsment döntéshozatalába történő bevonása ritkán valósult meg. A menedzsment rendszerint csak a döntések meghozatala után tartotta szükségesnek az üzemi tanácsokkal való konzultációt. Végül újabb módosítás lépett életbe 2009. július 5-én. Ennek eredménye lett a **2009/38/EK** új direktíva. A korábbi irányelv felülvizsgálatának célja, hogy biztosítsa a munkavállalók határokon átnyúló, tájékoztatáshoz és konzultációhoz fűződő jogainak hatékony érvényesülését, valamint hogy növeljék az európai üzemi tanácsok arányát. Biztosítani kívánja, hogy az üzemi tanácsok jobban legyenek szerelkezve azokkal az eszközökkel, amelyek a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való erőteljesebb jogokhoz szükségesek. A fenti dátumtól számítva az EU tagállamoknak két év áll rendelkezésére az EÜT irányelvnek a nemzeti jogba való átültetésére. A tagállamok részéről történő elfogadásig továbbra is a jelenlegi (az 1994-es irányelvre épülő) jogszabályok érvényesek. Az új rendelkezések kizárólag a nemzeti jogba való átültetést követően lépnek életbe. Vagyis az EÜT irányelv által bevezetett javítások közvetlenül és automatikusan 2011. június 6-tól kezdve alkalmazhatók.

Fontosabb változások:

- A szakszervezetek jelentős szerep betöltésére hívatottak a munkavállalók EÜT képviselőinek támogatásában és képzésében. Az új irányelv hangsúlyozza, hogy az újratárgyalási folyamatban résztvevő különleges tárgyaló testület vagy az EÜT munkáját a szakszervezeti képviselők támogathatják. Fontos, hogy a szakszervezetek bevonását a megállapodást tárgyaló vagy újratárgyaló munkavállalói képviselők egyértelműen igényeljék. A tárgyalások megindításáról tájékoztatni kell a szakszervezeteket és munkáltatókat.
- Definiálja a tájékoztatás, konzultáció és transznacionalitás elvét.
- Különleges, a munkavállalók érdekeit jelentős mértékben érintő körülmények vagy döntések – főképpen a vállalkozások vagy telephelyeik áthelyezése vagy bezárása, illetve csoportos létszámleépítések – esetében a különbizottság, illetve ilyen bizottság hiányában az európai Üzemi Tanács jogosult arra, hogy mindezekről tájékoztatást kapjon.
- Az új EÜT irányelv leszögezi az EÜT tagoknak a képzéshez való jogát, akiknek biztosítani kell, hogy a képzés végzése érdekében a munkájuk alól felmentést kapjanak. A képzés és ennek költségei a központi irányítást terhelik.

- Meg lehet állapodni pl. közös képzésekről, külön bizottságok létrehozataláról és működéséről, és állandó külső szakértő igénybevételéről, illetve irányító testület létrehozataláról.
- A különböző munkavállalói kategóriák kiegyensúlyozott képvisellete az EÜT-ben.
- Megállapodás nélkül is létrehozható EÜT, amelynek vannak jogosítványai és kifejezheti véleményét, tájékozódhat a vállalatcsoport helyzetéről.
- Az EÜT véleményére indoklással kell válaszolni.

A többi tagállamhoz hasonlóan a magyar szabályozás (2003. évi XXI. tv. az európai üzemi tanácsok létrehozásáról) is követi az irányelv előírásait az EÜT-k létrehozása, működése, jogosítványai tekintetében. A különleges tárgyaló testület, ill. az EÜT tagok delegálásánál (milyen testület dönt a delegálásról, kiket delegálnak stb.) Magyarországon a magyar munkajog meglévő megoldásait veszi figyelembe, ami biztosítja ezt a jogot az ÜT-k számára. Ha ilyen intézmény nincs az adott vállalatnál, akkor a dolgozók maguk közül választhatják képviselőiket. Tehát, mint a többi országban, itt is nemzeti törvényhozás szerint zajlik a különleges tárgyaló testület működése és a delegálási folyamat. (Csabai -Kisgyörgy 2010. 03. 7-9. p.)

2.2. Az RWE Európai Üzemi Tanácsa

Az RWE új Európai Üzemi Tanácsának 2009-ben történt létrehozatala a 94/45/EK és a 2009/38/EK irányelvek figyelembevételével történt.

2.2.1. Előzmények

Az RWE konszernnél 1995-ben hozták létre az első Európai Üzemi Tanácsot (a mindenkori Európai Konzernfórumot). Az RWE AG nemzeti és nemzetközi munkavállalói képviselati szerveivel, alkalmazottai számára az Európai Unió országaiban közös tájékoztató és egyeztető munkavállalói képviselést alkotott a 94/45/EK európai keretirányelv értelmében.

A következő, a tanulmány szempontjából meghatározó jelentőségű testületet, az Európai Konzernfórumot, 2007. 11. 16-án hozták létre. Ez a szerv a korábbi testülethez hasonló célokat átfogó módon kívánta megvalósítani. Az Európai Konzernfórum az RWE alábbi európai ágazati fórumaiból állt össze: Európai Energia Fórum (EEF; European Energy Forum – alapítás éve: 2005) és Európai Villamos Energia Fórum (European Power Forum – alapítás éve: 2006; jelenleg csak Németországban működik). Korábban létezett az Európai Vízfórum (European Water Forum – 2002) is, de 2006-ban, a Thames Water eladása miatt, még a fenti, Európai Konzernfórum létrehozása előtt, megszűnt. A Konzernfórumnak hét országból (Németország, Hollandia, Ausztria, Lengyelország, Csehország, Szlovákia és Magyarország) tizenegy tagja volt. A testület célja volt a munkavállalói érdekképviselések és a konszern vezetése közötti globális párbeszéd biztosítása. Aláíró felek voltak az RWE AG, az RWE Energie AG, továbbá a német, magyar, osztrák, lengyel, cseh, szlovák, holland munkavállalói érdekképviselők.

A fenti konszernfórum egyik ágazati fóruma erőteljes részvételre törekedett. Az Európai Energia Fórum (2005. 05. 01.) célja a munkavállalói képviseltek, a konszern-, részkonzern- és vállalatvezetőségek közötti párbeszéd elősegítése volt az Európai Unión belül. Az Európai Energia Fórum olyan tájékoztató és egyeztető testület volt, ami az Európai Unióban az RWE Energia Csoport munkavállaló-képviselőinek és az érintett vállalatok érdekeit igyekezett szolgálni. A szerződő felek elfogadták a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1998-ban a 86. Nemzetközi Munkakonferencián megerősített alapvető munkanormáit, különösen a

szabad szakszervezetek létrehozási és azon jogát, hogy kollektív megállapodásokról tárgyaljanak, és ilyen megállapodásokat kössenek az alkalmazottak érdekében.

Az Európai Konzernfórum helyébe 2009-ben az új RWE Európai Üzemi Tanács lépett. Az új EÜT létrejöttével egyidejűleg megszűnt az Európai Áram Fórum és az Európai Energia Fórum is. A korábbi Európai Konzernfórumban ágazati felosztás szerint szerepeltek tagként az egyes vállalatok (pl.: a magyar erőművek a Power Fórumban képviselték magukat). Idővel azonban sor került a vállalati struktúra tagországonkénti átszervezésére. Ekkor már a magyarok az EÜT-be közvetlenül delegálhattak képviselőket. (EÜT megállapodás 2009. 09. 14.)

Az új EÜT működésének bemutatásával a következő fejezetben rátérünk a bennünket foglalkoztató jelen állapot vizsgálatára.

2.2.2. Az új RWE-EÜT létrehozása

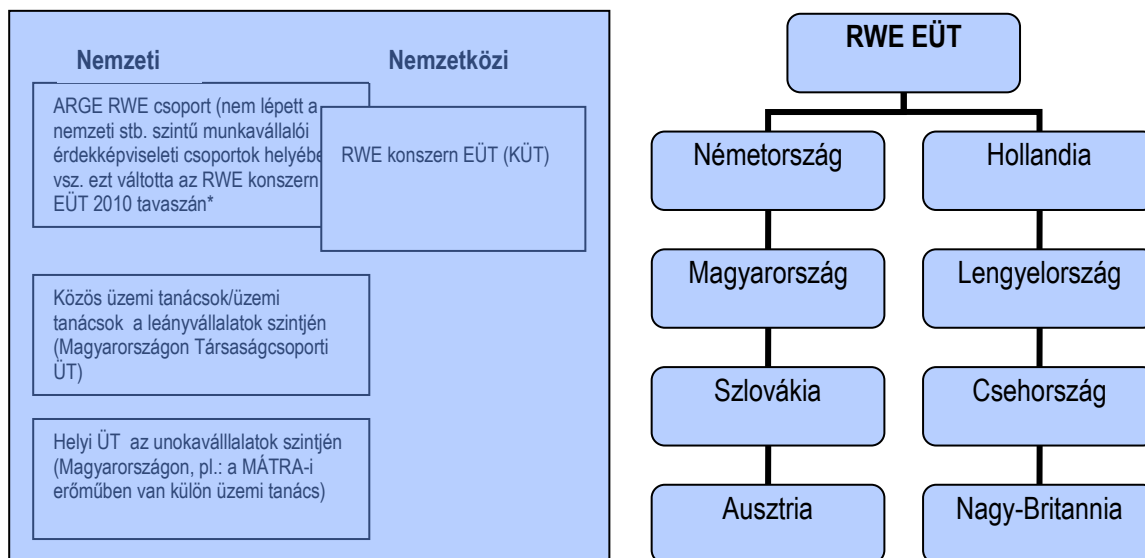
Az RWE új Európai Üzemi Tanácsát a 2009/38/EB irányelv és az Európai Üzemi Tanácsról szóló német törvény (Europäisches Betriebsräte-Gesetz - EBRG) rendelkezéseinek figyelembevételével hozták létre. Az RWE Európai Üzemi Tanács létrehozásáról szóló és a tevékenységének szabályozását is tartalmazó megállapodást 2009. szeptember 10-én írta alá az RWE igazgatósági tagja, aki többek között a munkajog, illetve IT területek irányításáért is felelős. Munkavállalói oldalon a németek nevében Uwe Tigges, Günter Reppien, Dieter Faust és Manfred Holz; a lengyel munkavállalók képviselőiben Marek Zochowski, a csehek nevében Šárka Vojíková, a magyar munkavállalók részéről: Kunzer Ferenc és Papis László voltak az aláírók. A szlovákokat Ladislav Perun, a holland munkavállalókat Wim Kruyt, az osztrákokat pedig Gerald Loidl képviselte az aláírásnál. Végül, de nem utolsósorban a brit munkavállalók nevében Kevan Parker képviselő írta alá a megállapodást.

További határokon átnyúló, a szociális párbeszéd intézményeként funkcionáló szervezet létrehozását 2009-ben nem tervezte a konzern.

A regionális szemléletet tükröző, de a vállalatok tagjai számára csoporttagként történő jelenlétet is biztosító RWE AG a nemzeti és a nemzetközi munkavállalói képviselői szervekkel együtt az Európai Unió tagországaiban foglalkoztatott alkalmazottai számára hozta létre a fenti munkavállalói érdekképviselőt, amelynek taglétszáma jelenleg 30 fő, és csaknem ugyanennyi helyettes képviselője van: 29 fő. Az RWE EÜT nyolc ország képviselőiből áll, mivel ott az RWE-nek több mint 150 munkavállalója van. Létrehoztak egy ún. „EÜT Bizottságot”, ami a következő országok képviselőiből áll: Ausztria, Csehország, Hollandia, Lengyelország, Magyarország, Nagy-Britannia, Németország és Szlovákia.

Az RWE AG egyetértése esetén a lényeges stratégiai jelentőséggel bíró vállalati érdekeltségek munkavállalói küldöttei is részt vehetnek az üléseken, de kizárólag megfigyelőként. A vonatkozó törvény alapján az EÜT vezető tisztségei az alábbiak: elnök, elnök-helyettes, bizottsági tag, a bizottsági tag távolléte esetén személyes helyettesítő tag. Jogi ügyekben az elnök képviseli a szervezetet. Az elnök munkáját két főállású munkatárs támogatja, akik nem tagjai az EÜT-nek. Ők végzik a titkári teendőket is (ülések szervezése, jegyzőkönyvvezetés, Internetes felületek gondozása) (EÜT megállapodás 2009. 09. 14.)

Az RWE AG Üzemi Tanács rendszerének felépítése (30+29 fő)



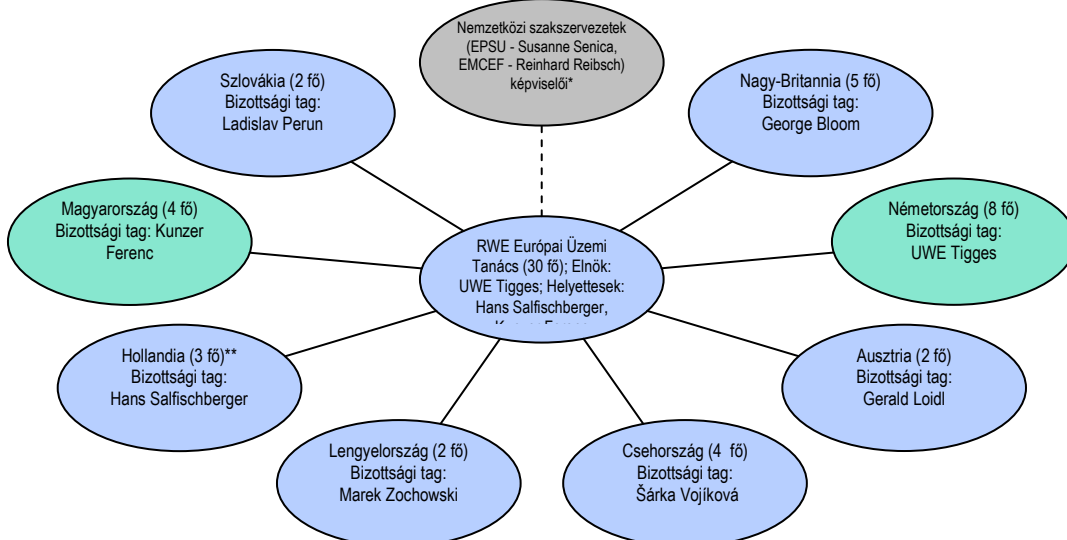
*Az RWE Energy ARGE Európa (az RWE Energy Üzemi Tanácsok munkaközössége)célja az volt, hogy a munkavállalói képviselők olyan információs és konzultációs fóruma legyen, ahol az Európai Unió, a csatlakozó országokon és az európai gazdasági térségen belül, a részkonzernt érintő (konzern irányító társaságok és leányvállalatok) kérdéseket tárgyaljanak meg. A szubsidiaritás elvének megfelelően az ARGE Európa nem lépett az egyes vállalatok és országok üzemi tanácsainak és munkavállalói képviseleteinek (szakszervezetek) helyébe, ezek felelősségi köre a nemzeti törvényeknek és megegyezéseknek megfelelően továbbra is érvényben maradt. (ARGE Energy)

Forrás: EVDSZ (2011.03.20-21.): Munkacsoport szeminárium. A multinacionális vállalatok működési modellje. Érdekképviseleti kapcsolatrendszer a multinacionális társaságokban. Előadás. Berlin. 16, 21.p.; Szilágyi József (2011): Az Európai Üzemi Tanács új struktúrája az RWE AG-ban 2009 novemberétől. Előadás. Budapest: Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége.

2.2.3. Az RWE-EÜT tagsága

Az RWE EÜT taglétszámát a megelőző Konzernfórumhoz képest magasabb számban, 35 főben maximálták, Nagy-Britanniával együtt most már nyolc, képviselettel rendelkező ország tekintetében. Országoként létszamarányosan, de minimum 2 főt kell delegálni. Németország esetében nem érvényesül ez az elv, hiszen 8 fő képviseli az országot. Ezzel szándékozták ellensúlyozni a német képviselet „túlsúlyát” az EÜT-ben.

Az RWE EÜT 30 fős tagságának létszamarányos összetétele



*nem képezik a tagság részét (a korábbi Konzernfórumban is csupán rendszeres meghívottak voltak) **az esseni integrációval együtt

Minden olyan ország tehát, ahol az RWE AG társaságonkénti foglalkoztatottjainak száma eléri az 500 főt, munkavállalói érdekképviselőket delegálhat az Európai Üzemi Tanácsba. Amennyiben egy országban több érintett társaság van, az érintett munkavállalói képviselőknek kell megállapodniuk abban, hogy mely társaság(ok)ból delegálnak tagokat az Európai Üzemi Tanácsba.

A társaságoknak rendszeresen (minimum évente egyszer) felül kell vizsgálni, hogy arányos-e az országonkénti érdekképviselési részvétel az alkalmazottak folyamatosan változó létszámához képest. Abban az esetben, ha a taglétszám eléri a 35 főt, azonnali tárgyalásokat (társaságonként a vállalatvezetéssel együtt) kell kezdeményezni az arányos elosztás megtartása érdekében.

Létszámarányos érdekképviselési részvétel az EÜT-ben

Az országban foglalkoztatott munkavállalók száma	Tagok száma az EÜT-ben
500 munkavállaló felett	1 tag
1 000 munkavállaló felett	2 tag
3 000 munkavállaló felett	3 tag
5 000 munkavállaló felett	4 tag
10 000 munkavállaló felett	5 tag
minden további (teljes) 10.000 fő után	egy-egy további tag

Forrás: Vereinbarung zur Bildung eines europäischen Betriebsrats für den RWE Konzern. 10.09.2009., 4.p.

Alapesetben négy évre **választják** a tagokat (részletes taglistát lásd az I. sz. mellékletben). Az EÜT tagsága azonnal megszűnik annak a képviselőnek, aki elveszti a vonatkozó nemzeti szabályozások szerinti választott mandátumát.

2.2.3.1. Az RWE-EÜT-tagok jogosultságai

Az Európai Üzemi Tanács tagok (hacsak a nemzeti szabályozás másképpen nem rendelkezik) a 2009/38/EK európai irányelv értelmében vett tájékoztatási és a konzultációs jogosultsággal rendelkeznek. Az EÜT tagjai tevékenységük védelmét illetően a munkavállalói képviselőkével azonos **jogokkal** rendelkeznek, amelyek őket a nemzeti törvények és megfelelő megállapodások szerinti tevékenységük során munkavállalói képviselőként végzett munkájukért illetik meg. Az Európai Üzemi Tanács lehetőséget ad tagjainak arra, hogy szabadon kinyilvánítsák és megvitassák nézeteiket és véleményüket illetékességük minden területével kapcsolatosan. Tevékenységük gyakorlásához az Európai Üzemi Tanács tagjainak hozzáférést kell biztosítani az adott vállalatnál használatos tájékoztató eszközökhöz és telekommunikációs infrastruktúrához. Ez a jogosultság összhangban van a 2009/38/EK európai irányelv kapcsán megfogalmazott munkáltatói tájékoztatási kötelezettséggel kapcsolatban megfogalmazott ajánlással. (SDA-ETUC 2009)

2.2.4. Munkaadói képviselők az RWE EÜT-ben

Az RWE AG-t az RWE AG humánerőforrás-igazgatósága képviseli (pl.: dr. Peter Gentges a vállalat személyzeti igazgatója és Alwin Fitting az RWE AG személyügyi igazgatósági tagja). A HR igazgatóság vezetője és az RWE AG munkajogi szakértője tartós kapcsolattartó partnerként (munkaadói képviselőként) áll az Európai Üzemi Tanács rendelkezésére. Az

RWE AG tájékoztatja az Európai Üzemi Tanácsot a konszern helyzetéről, üzleti kilátásairól, az európai konszernterület szempontjából lényeges, hasonló témákról, mint a 2007-2009 között működő Konzernforum esetében (az 1-5. téma teljes egészében megegyezik):

1. a konszern szervezeti felépítése, valamint gazdasági és pénzügyi helyzete,
2. az üzleti, termelési és értékesítési helyzet várható alakulása,
3. a foglalkoztatási helyzet és annak várható alakulása,
4. beruházások (beruházási programok),
5. a szervezet alapvető változásai,
6. új munkamódszerek és gyártási eljárások bevezetése,
7. vállalatok, üzemek vagy lényeges üzemrészek áthelyezése, valamint gyártás-áttelepítések,
8. vállalatok vagy üzemek összevonása ill. szétválasztása,
9. vállalatok, üzemek vagy lényeges üzemrészek termelés-korlátozása ill. bezárása,
10. tömeges elbocsátások,
11. azonos elbánás a foglalkoztatás körében,
12. szakképzés és továbbképzés.

Az elnök, a munkaadói képviselőkkel történt egyeztetés után az RWE AG menedzsmentjének más képviselőit is meghívhatja - az eseti napirend függvényében - az Európai Üzemi Tanács üléseire. (RWE EÜT 2009)

2.2.5. Az RWE-EÜT Bizottsága

Állandó testületről van szó. A tagság összetétele: az EÜT-ben képviselt országonként 1-1 fő munkavállalói képviselő. Az EÜT elnöke és helyettese saját országa esetében automatikusan bizottsági tag is lesz. Ha pl.: az elnök német, akkor egyben bizottsági tag is lesz, nem választanak külön másik német RWE alkalmazottat bizottsági tagnak. Létezik ún. személyes helyettes (Németországban pl.: Dieter Faust), aki az adott országot képviselő személy távollétében helyettesít. A Bizottság intézi a folyó ügyeket és biztosítja az együttműködést a tagok és az RWE AG között. Az adminisztratív támogatást ugyanazok a személyek végzik, mint az EÜT üléseivel kapcsolatban. A testület működésének költségeit az RWE viseli.

2.2.6. Ülések

Az ülésekről jegyzőkönyv készül (a fentebb említett 2 fő készíti). A tájékoztatást szolgáló dokumentumoknak az érintettek nyelvére történő lefordításáért, illetve elmagyarázásáért az RWE AG és leányvállalatai felelősek. Az EÜT megállapodásban a felek vállalták, hogy az RWE konszernen belüli nemzeti vállalatok és ezek munkavállalói képviselői egy alkalmas információ-továbbadási eljárásban egyeztek meg (lásd: a kapcsolattartás fejezetet). Ez szintén összhangban áll a 2009/38/EK európai irányelv kapcsán megfogalmazott, a munkáltatói oldal és az EÜT tagok tájékoztatási kötelezettségével kapcsolatban megfogalmazott ajánlással, valamint azzal, ami a konszernen belüli európai és tagországi szintek közötti megfelelő kapcsolattartást, időben történő információ-továbbítást és konzultációt javasolja. (SDA-ETUC 2009) Az ülések napirendjét és az ülés előkészítésére vonatkozó további információkat minden tag és helyettes tag meg kell küldeni, legkésőbb 14 nappal a rendes ülések előtt. Az egyes ülések időtartamáról az elnök határoz, miután egyeztetett a munkaadói képviselőkkel.

2.2.6.1. Rendes ülés

Évente kétszer tart plenáris ülést az Európai Üzemi Tanács. Az üléseken belső és közös ülésrészekre kerül sor. Az előbbin csak az EÜT tagok vesznek részt, míg a közös ülésrészeken a munkaadói oldal (és esetleges meghívottaik) is jelen van. A belső ülések tárgyalási témáit képezik pl.: kultúraközi kompetenciafejlesztés, továbbképzési lehetőségek megvitatása, nyelvtanfolyamok szervezése az EÜT-tagok részére, munkavállalói oldalnak közös stratégia kialakítása, tapasztalatcsere minden munkavállalót érintő témában. A közös ülésrészeken a következő témák fordulnak elő (részben átfedésben a munkaadói oldal tájékoztatási kötelezettségi körében már felsorolt témákkal):

- a beruházások és elképzelések ismertetése (pl.: az essenti integráció),
- a CO₂ kibocsátás problematikája (az RWE Európa legnagyobb szén-dioxid kibocsátója),
- a vállalat pénzügyi helyzete,
- a TSO (átirányítási rendszerüzemeltetők) kérdés,
- az atomerőművek működtetésének-meghosszabbítása,
- piaci kilátások,
- gazdasági mutatószámok,
- szakmai találkozók (pl.: demográfiai változás és kompetenciák az európai gáz szektorban c. konferencia),
- vállalati felelősségvállalás,
- minimum követelmények,
- szociális charta,
- üzemegészségügy,
- munkaerőpiac az egyes országokban,
- a szakszervezetekkel történő együttműködés megtárgyalása,
- demográfiai változások,
- munkavédelem.

Minden ülés után egy ún. „nyitott pontok” lista készül, ahová a következő EÜT ülésen megvitatásra kerülő lehetséges témákat jegyzik fel. (RWE EÜT 2009)

Az ülések összehívására mindig Németországon belül, különböző helyszíneken (pl.: Essenben, Dortmundban, Kölnben) kerül sor. A munkavállalói oldal távlati elképzelése, hogy más országokban is lehessen üléseket tartani. Erről viszont még nem állapodtak meg a munkaadói oldallal. (RWE EÜT 2009)

2.2.6.2. Bizottsági ülés

A rendes ülések között az RWE AG-nek az Európai Üzemi Tanács helyett a Bizottságot kell kellő időben, a szükséges dokumentumok bemutatásával tájékoztatnia az olyan rendkívüli körülményekről, amelyek a 2009/38/EK európai irányelv I. mellékletének 3. pontja értelmében vett jelentős kihatással vannak a munkavállalók érdekeire, és kérésre konzultálni a Bizottsággal. A Bizottság üléseire az Európai Üzemi Tanács azon tagjait is meghívja, akiket a tervezett intézkedések által közvetlenül érintett társaságok delegáltak. Rendkívüli körülményeknek minősülnek többek közt az alábbiak (úm.):

- társaságok, lényeges társaság-részek áthelyezése,
- társaságok, lényeges társaság-részek leállítása,
- tömeges elbocsátások,
- vállalat-eladások.

2.2.6.3. Rendkívüli ülés

Kivételes esetekben, az elnök és a munkaadói képviselő közötti egyetértés alapján össze lehet hívni a Bizottság helyett, az Európai Üzemi Tanács rendkívüli ülését is, ha az RWE konzern számára különleges jelentőségű eseményről van szó, és ha az Európai Üzemi Tanács következő rendes üléséhez kapcsolódó tájékoztatást és konzultációt nem lehetne időben lebonyolítani.

2.2.7. Hivatalos és informális kapcsolattartás, kommunikáció

Az elnöknek előzetes tájékoztatási kötelezettsége van a személyes helyettes irányában. A Team-újságon keresztül (nyomtatott formában megjelenő újság) az elnökség tagjai továbbítanak információkat a tagok felé, többek között az ülések eredményeiről. A hivatalos közlés másik bevált módja az intranet. Interneten keresztül az elektronikus levelezés is megoldott. Az elnökség és a tagok között közvetlen a kapcsolat. Kölcsonösen tudják informálni egymást. Tehát az EÜT szerződésben megfogalmazottaknak és az irányelv kapcsán az ETUC ajánlásainak megfelelően zajlik az információtovábbítás az alsóbb döntési szintek irányában. De az ülések után általában kevésbé, vagy nem jellemző az egymásnak alárendelt döntési szintek közötti élő kommunikáció.

Az elektronikus levelezés informális csatornaként is szolgál. Az ülések a kapcsolattartás formális és informális módjait is lehetővé teszik. (EÜT megállapodás 2009; SDA - ETUC 2009)

2.2.8. Megállapodások

Az RWE csapat- és teljesítményorientált vállalati kultúra kiépítésére törekszik. Ennek részei az olyan megállapodások, mint az RWE Viselkedéskódexe, a Szociális Charta, illetve a munkavállalói érdekképviselőkkel (európai üzemi tanács, helyi üzemi tanácsok, illetve szakszervezetek) történő együttműködés.

2.2.8.1. Az RWE Viselkedéskódexe (Code of conduct) - 2005

„Ügyelj a munkahelyed biztonságára és óvd a környezetet!” Ez a jelmondat fejezi ki a RWE Viselkedéskódexének az egyik lényegi mondanivalóját. Szintén sarkalatos pontja a kódexnek a vezetők példamutatása. Példát kell mutatniuk a kölcsönös tisztelet, a tisztesség, a csapatmunka a professzionalizmus, a nyitottság terén, és fontos, hogy megfelelő összekötő kapocsként működjenek, különösen akkor, ha konfliktus alakul ki a környezetükben. Az egyoldalú megállapodás elemei többségének beemelése megtörtént a Szociális Charta-ba. (RWE 2005., 22-23. p.)

2.2.8.2. A Sokszínűség Charta-ja (Charta of Diversity) - 2006¹

A Sokszínűség Charta-ja vállalati szintű kezdeményezés Németországban, amelyet állami szintre emeltek. A kezdeményezés védnöke Angela Merkel kancellár. A kezdeményezés elő szeretné mozdítani a sokszínűség megteremtését, elismerését, az értékek megőrzését, és az

¹ Charta der Vielfalt. <http://www.rwe.com/web/cms/de/577236/rwe/rwe-konzern/ueber-rwe/diversity-management/charta-der-vielfalt/>

előítélet-mentes² munkakörnyezet megteremtését a német vállalati kultúrában. A Sokszínűség Charta-ját több német nagyvállalat hívta életre még 2006-ban (pl.: Deutsche Bank, Deutsche Telekom). Idővel több, mint 1000 vállalat csatlakozott hozzá. A németországi vállalkozásokra érvényes Charta egyik aláírója az RWE AG is. Az egyoldalú dokumentum értelmében a Szociális Charta egyes pontjaival összhangban álló intézkedések betartására vállalt kötelezettséget az RWE AG (pl.: olyan vállalati kultúra kiépítése, ahol mindenkire jellemző a kölcsönös tisztelet és értékmegőrzés, a vezetők példamutatása alapján). Tehát ezeket a vállalásokat a későbbi kétoldalú megállapodásokba (pl.: Szociális Charta) beemelték, és ezáltal érvényes minden RWE-hez tartozó vállalatra Európában. Tudomásunk szerint az RWE-hez tartozó, de nem németországi, hanem az egyes tagországokban található vállalatok megerősíthettek volna ezt még külön nemzeti rendelkezéssel ugyanebben a szellemben. De erre eddig még nem került sor. Információnk szerint nem történt meg továbbá, hogy az egyes országokban a szociális partnerek kétoldalú megállapodás keretében állapodtak volna meg erről.

2.2.8.3. Minimális normák érvényesítése – 2007³

Az RWE Energy AG-nél történő átszervezések kapcsán kötelezettséget vállalt a szervezet az ún. minimális normák érvényesítésére, az Európában meglévő és elfogadott elvekből (lásd lentebb) kiindulva. Az RWE Energy AG az EEF-fel kötött megállapodást Dortmundban 2007. 03. 14-én, a vállalati átszervezések munkavállalókra gyakorolt esetleges negatív hatásait kiküszöbölendő. A felek rögzítették, hogy amennyiben legalább két országot érintenek az átszervezések, az EEF a létrehozásáról szóló keret-megállapodás 7. cikkelyében foglalt tájékoztatási és meghallgatási jogok felsorolásában definiált részvételi jogokkal rendelkezik.

E megállapodás értelmében átszervezések alatt a következőket kell érteni az RWE Energy csoportban: telephelybezárások, telephely-áthelyezések, munkaszervezetek alapvető megváltoztatása (pl. új technológiák bevezetése), lényeges üzemszervezetek kiszervezése, tömeges elbocsátások és gyárleállítások, fontos üzemszervezetek eladása és leválasztása. Ez akkor is érvényes, ha az előbb ismertetett intézkedések fúziók, vállalatfelvásárlások és azok beolvasztása következményeként történnek meg. Az RWE Energy AG-nél meghozandó intézkedések alapjait képező európai elvek:

- a) a munkával kapcsolatos alapvető elvek és jogok, és az ezekből következő intézkedések a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 1998. 06. 18-i nyilatkozatának megfelelően,
- b) az ILO munkaviszonyok megszüntetését érintő szabályozásai, különösen a munkaviszony megszüntetéséről szóló egyezmény (158-as sz. egyezmény) és a hozzáfűzött 166-os ajánlás,
- c) az Európai Unió munkaviszonyok megszüntetését vagy átalakulását érintő irányelvei, különösen a 01/23 EK sz. irányelv (üzemátalakulás), 98/59 EK sz. irányelv (tömeges elbocsátások), 91/383 EGK sz. irányelv (határozott időre szóló munkaszerződések), 91/533/EGK sz. irányelv (tájékoztatás a munkafeltételekről), 02/14 sz. EK sz. irányelv (munkavállalók tájékoztatása és meghallgatása).

Ezek helyébe mindenkor az erre vonatkozó nemzeti átalakulási rendelkezések lépnek. A szerkezetátalakítási döntéseknél a mindenkori vállalatirányítás által figyelembe veendő minimális normák:

² (világnézet, vallás, etnikum, nemzetiség, nem, kor, szexuális irányultság, identitás és fogyatékoság szempontjából)

³ Megállapodás a minimális normák érvényesítéséről az RWE Energy csoportnál történő átszervezéseknél az az elnök és helyettese által képviselt Európai Energiaforum, és az igazgatóság által képviselt, egyúttal az Európai Energiaforumban képviseltetett társaságok nevében eljáró RWE Energy AG között Dortmund. 2007.03.01.

- a) A munkavállalók képviselőivel, ill. a szakszervezetekkel való tanácskozás idejében és mindenre kiterjedően történik, a döntés szempontjából mértékadó dokumentumok szerkezetátalakítási intézkedések végleges lefektetése előtt történő beterjesztésével.
- b) Ezzel az idejében történő és mindenre kiterjedő konzultációval lehetővé kell tenni a munkavállalók képviselői számára a saját állásfoglalások kidolgozását, hogy figyelembe vegyék a saját pozíciót a döntési folyamatban.
- c) Ez a szabályozás nem érinti a mindenkor nemzeti normákban definiált jogi utat.

Az aláíró felek hét ország (Németország, Hollandia, Ausztria, Lengyelország, Csehország, Szlovákia és Magyarország) munkavállalóinak képviselőjét ellátó munkavállalói képviselők megbízásából választott aláírók voltak.

2.2.8.4. Szociális Charta – 2010⁴

A másik egyezmény a Szociális Charta, amit 2010. szeptember 16-án írtak alá a felek: munkaadói oldalról Dr. Jürgen Großmann, az RWE AG vezérigazgatója és Alwin Fitting, a személyügyi igazgatóság tagja, valamint az EÜT részéről 3 főből (Uwe Tigges, Kunzer Ferenc, Hans Salfishberger) álló EÜT elnökség. A Charta alapján, amellyel, hogy az RWE a termelésre és a gazdasági profitra koncentrál, a munkavállalók iránti társadalmi felelősségvállalást célozza meg: a gazdasági sikeresség és a munkavállalók iránti társadalmi felelősségvállalás közötti egyensúlyt kívánja biztosítani. Ennek érdekében az alábbi területeken vállal felelősséget:

1. a diszkrimináció (nem, családi állapot, etnikum, származás, vallás, kor, vagy szexuális irányultság szerinti megkülönböztetés) elutasítása és előítélet-mentes munkakörnyezet létrehozása (pl.: a Sokszínűség Charta-ja);
2. az egyesülési alapjog valamint a kollektív tárgyalások jogának elismerése a nemzeti szabályozások és fennálló megállapodások keretében;
3. a legitim munkavállalói és szakszervezeti képviselőkkel való együttműködés;
4. annak vállalása, hogy a munkavállalói és szakszervezeti képviselők tevékenységük miatt nem részesülhetnek hátrányos vagy előnyös megkülönböztetésben;
5. „nulla baleset” célkitűzés vállalása hosszú távon;
6. proaktív egészség-menedzsment biztosítása – a munkavállalók egészségének és biztonságának van a legmagasabb prioritása;
7. egész életen át tartó tanulás támogatása szakképzési és továbbképzési intézkedésekkel;
8. az RWE sikeres piaci és versenybeli pozicionálásához szükséges monitorozásból fakadó, a vállalati struktúrát esetlegesen érintő változások esetén a munkavállalói és szakszervezeti képviselők bevonása a változási folyamatba, a mindenkor nemzeti szabályozások és megállapodások szem előtt tartásával;
9. a munkatársak teljesítményéhez kötött és elkötelezettségének figyelembevételével kialakított, megfelelő életvitelt biztosító, a vállalat gazdasági szempontjait is figyelembevevő díjazás kialakítása;
10. család és hivatás összeegyeztethetősége érdekében garancia vállalása a munkaidőre és a rendszeres fizetett szabadságra vonatkozó nemzeti szabályozások betartására;
11. a fogyatékkal élők részére megfelelően kialakított munkahelyek kialakítása;
12. a munkavállalók nemzetközi mobilitásának támogatása;
13. a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) alapvető munkanormái melletti kiállás, és UN Global Compact-hoz alapul szolgáló elvek tiszteletben tartása;

⁴ A Szociális Charta-ról szóló megállapodás 2010 (Sozialcharta für den RWE Konzern. Essen 16.09.2011. 1-3.p.); RWE (2009. 01. 14.): Az RWE-konzernben megvalósítandó szociális charta megközelítési pontjai. Előadás. Essen, 5-14.p.

14. a Charta vállalaton belüli kommunikálása és betartatása.

A minimális normákról szóló megállapodást és a Szociális Charta-ban foglaltakat is be kell tartani a nyolc, EÜT képvisellel rendelkező országban. Ezek a megállapodások azonban nem helyettesítik a nemzeti szintű rendelkezést. A Szociális Charta aláírása mérföldkövet jelentett az RWE munkaügyi kapcsolatában. Ez a Charta jó példája a kölcsönös bizalomnak, a magas szintű tárgyalási kultúrának, melyek szükség esetén kompromisszumokra épültek.

2.3. Az RWE-EÜT tagországok általános munkaügyi kapcsolatrendszere

2.3.1. Ausztria

Törvényi háttér: Munkaügyi törvény 1974.

2.4.1.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten

Üzemi tanács: vállalati szinten az Üzemi Tanács (Betriebsrat) az elsődleges érdekképviselői szerv. Tagjait a munkavállalók jelölik és választják. Működhet Központi Üzemi Tanács is akár cég akár cégcsoport szinten is.

Megalakulás: Legalább 5 fizetett munkavállaló
Csak munkavállalókból áll
A tagok száma a munkavállalók számához igazodik
A tagok védelmet élveznek
A tanácsban a férfiak és nők aránya, a munkavállalók közötti arányhoz igazodik

Választás: Választó és választható az a munkavállaló, aki a 19. évét betöltötte és legalább 6 hónapos munkaviszonya van a vállalatnál
Titkos választás
Mandátumot 4 évre szól

Működés: Elnököt, bizottságot választ
A vállalat vezetése csak meghívással vehet részt az üléseken
Legalább havonta ülésezik

Jogosítványok: Információhoz való jog: *Szociális jellegű információk pl.:* megváltozott munkaképességű munkavállalók alkalmazása, előléptetések, munkavédelem, munkaegészségügy, új technika és munkakörülmények bemutatása. *Gazdasági jellegű információk pl.:* a vállalat gazdasági pénzügyi helyzete, a termelés mértéke, befektetések.

Konzultációhoz való jog:

Szociális jogosítványok pl.: előléptetés, új szervezeti egység alakítása, új technológia bevezetése, munkavédelem, munkaegészségügy.
Gazdasági jogosítványok pl.: javaslat a fejlődés irányára, befektetések, jogszabály változások, terjeszkedés.

Részvétel: tárgyalás útján valósul meg.

Szakszervezet: A munkavállalók érdekképviselőiben szakszervezeteknek is lehet szerepe, de ez a jelöltállítási képességüktől függ. A vállalat irányításában, mind a közszférában, mind pedig a magánszférában megoldott a munkavállalók képviselete, de befolyásuk nem nevezhető jelentősnek.

2.3.1.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten

Ezen a szinten a szövetségek rendelkeznek a legnagyobb erővel a tárgyalásokon. Az ágazati megállapodásokat nemzeti szinten kötik. A működéshez szükséges forrást elsősorban törvény biztosítja, de a tagdíjból származó bevételnek is jelentősége van.

2.3.1.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten

A szakszervezetek országos szinten keret megállapodásokat kötnek, melyeket törvényekkel vagy külön megállapodásokkal egészíthetnek ki.

2.3.2. Csehország

Törvényi háttér: Munkaügyi törvény

2.3.2.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten

Az elsődleges érdekképviselői szerv a szakszervezet.

Üzemi tanács: A szakszervezeteknek különböző számú képviselője van az üzemi tanácsban, így az üzemi tanács az információcsere és az együttműködés szerve is. Központi Üzemi Tanács nem működik.

Megalakulás: Több, mint 25 munkavállaló
A munkavállalók legalább egyharmad része kéri a megalakítását
Csak munkavállalókból áll
Tagok száma a munkavállalók számához igazodik (3-15)
A tagok védelmet élveznek

Választás: Minden munkavállaló választhat és választható

Működés: Nincs törvényileg szabályozva

Szakszervezet: A vállalat irányításában, mind a közszférában, mind pedig a magánszférában megoldott a munkavállalók képviselője, de befolyásuk nem nevezhető jelentősnek.

Jogosítványok: Információhoz való jog: Csak a szakszervezeteket illeti meg a bértárgyaláshoz, bérfejlesztésre vonatkozó információk. Minden érdekképviselői szervet megillet: a munkaegészségügy és munkavédelem kérdésében való információhoz való jog.

Konzultációhoz való jog: Csak a szakszervezeteket illeti meg a következő kérdésekben: a munkáltató gazdasági helyzete, helyi szabályzatok, szervezeti struktúra változása, munkavállalók értékelése és jutalmazása, nagyobb számú munkavállalókat érintő döntések, áthelyezés (évi 22 munkanapot meghaladóan, ha a munkavállaló nem ért vele egyet), munkáltatói rendkívüli felmondás, munkaidő kezdete és vége. Minden érdekképviselői szervet megillet a következő kérdésekben: munkáltató változás, csoportos létszámleépítés, munkavédelem és munkaegészségügy.

Részvétel: Ez a jogosítvány csak a szakszervezeteket illeti meg. Szakszervezeti tag munkavállaló munkaviszonyának megszüntetése, keresetcsökkenést eredményező gazdasági okok meghatározása, munkavédelemmel és munkaegészségüggyel kapcsolatos szabályok alkotása.

2.3.2.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten

Ezen a szinten a szövetségek rendelkeznek a legnagyobb erővel a tárgyalásokon. Az ágazati megállapodásokat nemzeti szinten kötik. A működéshez szükséges forrást elsősorban tárgyalások útján próbálják biztosítani.

2.3.2.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten

A szakszervezetek országos szinten keret megállapodásokat kötnek, melyeket törvényekkel vagy külön megállapodásokkal egészíthetnek ki.

2.3.3. Lengyelország

Törvényi háttér: Szakszervezetekről szóló törvény

2.3.3.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten

Lengyelországban a szakszervezetek mellett nem működik más érdekképviselő.

Szakszervezet: A szakszervezet jogosítványait több tényező befolyásolja:

- milyen a tagjainak aránya a cég összes munkavállalójához viszonyítva,
- milyen a vállalat nagysága,
- állami vagy magántulajdonban van,
- honnan származik a tőke (helyi vagy külföldi).

Információhoz való jog: A szakszervezet kérésére nyújt tájékoztatást a munkáltató többek között a munkakörülményeket, valamint a gazdasági helyzetet érintő kérdésekben.

Konzultációhoz való jog: Amennyiben – megkérdőjelezhető módon – kívánnak elbocsátani egy munkavállalót és ő nem ért egyet a döntéssel, a munkáltató köteles konzultációt kezdeményezni a szakszervezettel. Kollektív szerződéskötés előtt a szakszervezet kötelessége konzultációt kezdeményezni a vállalattal.

Részvételhez való jog: Amennyiben szakszervezeti tagot kívánnak elbocsátani, a szakszervezet egyetértése szükséges hozzá. Szükséges még a szakszervezet részvétele, belső szabályzatváltozás, kifizetés, szociális juttatás, szabadságolási terv kérdésében is. Csoportos létszámleépítés csak a szakszervezet egyetértésével valósulhat meg.

2.3.3.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten

Ezen a szinten a szövetségek rendelkeznek a legnagyobb erővel a tárgyalásokon. Az ágazati megállapodásokat nemzeti szinten kötik. A működéshez szükséges forrást elsősorban tárgyalások útján próbálják biztosítani.

2.3.3.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten

A szakszervezetek országos szinten keret megállapodásokat kötnek, melyeket törvényekkel vagy külön megállapodásokkal egészíthetnek ki.

2.3.4. Magyarország

Törvényi háttér: 1992. évi XXII. Törvény a Munka Törvénykönyvéről

2.3.4.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten

Üzemi tanács: Magyarországon az üzemi tanács, a szakszervezetek mellett párhuzamosan működő, önálló funkciókkal és jogosítványokkal rendelkező érdekképviselői szerv. A szakszervezetek azonban jelöltállítási joguk révén befolyással vannak az üzemi

tanácsválasztásra. Központi üzemi tanács elsősorban vállalati, de bizonyos esetekben vállalatszoport szinten is működhet.

Megalakulás: 50 munkavállaló fölött kötelezően kell alakítani

Ahol a munkavállalók száma meghaladja a 15 főt, de nem éri el az 51-et, ott üzemi megbízottat kell választani

Tagjai csak munkavállalók lehetnek

A tagok létszáma a munkavállalók számához igazodik

A tagokat védelem illeti meg

Választás: Választhat minden munkaviszonyban álló munkavállaló

Választható minden cselekvőképes, legalább 6 hónapja munkaviszonyban álló munkavállaló

Jelöltet a szakszervezet és a munkavállalók 10%-a állíthat

Érvényes a választás, ha a jogosultak több mint fele részt vett a szavazáson

Eredményes, ha a 30%-os támogatottságot legalább annyi jelölt megkapta ahány tagú tanácsot a törvény szerint, választani kell.

Mandátumot 3 évre szerez

Működés: Első ülésén elnököt választ

Határozatait szótöbbséggel hozza, szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt (kivéve, ha az együttdöntési jogát gyakorolja, ilyenkor a jelen levő tagok 2/3-os többsége szükséges)

Üléseit szükség szerint tartja, melyet az elnök hív össze

Az üléseken a tagok csak személyesen vehetnek részt

Jogosítványok

Információhoz való jog: Ha nem működik üzemi tanács, akkor a szakszervezeteket köteles tájékoztatni a munkáltató az alábbiakról: a munkáltató gazdasági helyzete, tevékenységi köre, beruházásai, bérek, keresetek alakulása, munkaidő felhasználása, távmunkát végző munkavállalók száma, tevékenysége.

Konzultációhoz (véleményezéshez) való jog: Többek között a munkavállalók nagyobb csoportját érintő intézkedések tervezete, (átszervezés, átalakítás, szervezeti egység önálló szervezetté alakulása, privatizálás, korszerűsítés), személyügyi nyilvántartás, képzés, foglalkoztatást elősegítő támogatások igénybevétele, korengedményes nyugdíjazás, megváltozott munkaképességű munkavállalók rehabilitációja, éves szabadságolási terv tekintetében illeti meg a tanácsot.

Részvétel (együttdöntési jog): A kollektív szerződésben meghatározott jóléti célú pénzeszközök felhasználása, intézmények és ingatlanok hasznosítása tekintetében illeti meg a tanácsot.

Az RWE magyar Társaságcsoporthi Üzemi Tanácsa (TÜT) hat társaságot foglal magában. A testület két szakszervezettel közösen, akik az EVDSZ-hez tartoznak (az egyik az elektromos szakszervezet, a másik az ÉMÁSZ szakszervezet) együttműködési megállapodást kötött az RWE-vel. Az RWE EÜT és más megállapodásokból nem a szöveg szerinti tartalmat, hanem a gyakorlati elveket veszik át. Gyakori beszédtema, milyen módon tárgyaljanak, hogyan egyezzenek meg. Korábban a MÁTRA-nak külön megállapodása volt az RWE egyik társaságával, az ELMÜ-ÉMÁSZ-nak a RWE-Energie-vel, de ez ma már nincs, csak a fenti közös megállapodás. A MÁTRA-nak önálló üzemi tanácsa van, valamint Bányász- és Villamos szakszervezete.

Szakszervezet: A vállalat irányításában, mind a közsférában, mind pedig a magánszférában megoldott a munkavállalók képvisellete, de befolyásuk nem nevezhető jelentősnek.

Jogosítványok: Információhoz való jog: A szakszervezet a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkavisztonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatos. A tájékoztatást és az intézkedések indokolását a munkáltató nem tagadhatja meg.

Konzultációhoz való jog: A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel (döntéssel) kapcsolatos álláspontját a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni.

További jogosítványok: Képviselot, jogi képviselot (a munkavállalóit akár a munkáltató, akár állami szervek előtt is), kollektív szerződéskötés (kizárólagos szakszervezeti jogosítvány), kifogás (a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviseloti szerveit közvetlenül érintő jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen), sztrájk kezdeményezése, helységhasználat, tagdíj.

2.3.4.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten

Ezen a szinten a szövetségek rendelkeznek a legnagyobb erővel a tárgyalásokon. Az ágazati megállapodásokat nemzeti szinten kötik. A működéshez szükséges forrást elsősorban tárgyalások útján teremtik elő.

2.3.4.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten

A szakszervezetek országos szinten keret megállapodásokat kötnek, melyeket törvényekkel vagy külön megállapodásokkal egészíthetnek ki.

2.3.5. Németország

Törvényi háttér: Üzemi alkotmány (Betriebsverfassungsgesetz) 11/10/1952 (a hatályba lépése óta többször módosították)

2.3.5.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten

Üzemi tanács: vállalati szinten az Üzemi Tanács (Betriebsrat) az elsődleges érdekképviseloti szerv. Tagjait a munkavállalók jelölik és választják. Működhet Központi Üzemi Tanács is akár cég akár cégcsoport szinten is.

Megalakulás: Legalább 5 munkavállaló esetén kell választani

Tagjai csak munkavállalók

A tagok száma a munkavállalók számához igazodik

A tagok védettséget élveznek

Választás: Választhat minden 18. évét betöltött munkavállaló (3 hónap munkaviszony is szükséges, ha más jogviszonyban dolgozik a vállalatnál)

Választható a választójoggal rendelkező legalább 6 hónapja munkaviszonyban álló munkavállaló)

A szakszervezetek és a munkavállalók is állíthatnak jelölteket

Mandátumot 4 évre szerez

Működés: Elnököt, alelnököt választanak

Az üléseket az elnök (alelnök) hívja össze

A vállalat vezetését értesítik az ülésről, de azon csak meghívás esetén vehetnek részt

Jogosítványok: Információhoz való jog: Széleskörű információszolgáltatási kötelezettség terheli a munkáltatót, melyet külön törvény (Betriebsverfassungsgesetz) tesz kötelezővé számára. Ahol működik Gazdasági Bizottság, ott azt kell tájékoztatni, majd ez a szerv továbbítja az információkat (melyek általában gazdasági, pénzügyi helyzettel, tulajdonosváltással kapcsolatosak) az üzemi tanács irányába.

Konzultációhoz és információhoz való jog: Építészeti változások, technológiai újítások, munkahely teremtés kérdésében. 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató cégnél az üzemi tanácsnak szavazati joga van szétválás, egyesülés, „downsizing” esetén.

Részvételhez és tárgyaláshoz való jog: Szociális gondoskodás, alkalmassági szabályok, belső szabályzat, munkaidő, bérkifizetés ideje, munkaszüneti napok.

Szakszervezet: A munkavállalók érdekképviselőiben szakszervezeteknek lehet szerepe, de ez a jelöltállítási képességüktől függ. A vállalat irányításában, csak a közszférában megoldott a munkavállalók képviselője, de befolyásuk nem nevezhető jelentősnek.

2.3.5.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten

Ezen a szinten a szövetségek rendelkeznek a legnagyobb erővel a tárgyalásokon. Az ágazati megállapodásokat regionális és nemzeti szinten kötik. A működéshez szükséges forrást törvények és tagdíj biztosítják.

2.3.5.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten

A szakszervezetek országos szinten keret megállapodásokat kötnek, melyeket törvényekkel vagy külön megállapodásokkal egészíthetnek ki.

2.3.6. Szlovákia

2.3.6.1. A munkaügyi kapcsolatok vállalati szinten

Az elsődleges érdekképviselői szerv a szakszervezet. Amennyiben nem működik szakszervezet, Üzemi bizalmas vagy üzemi tanács képviseli a munkavállalók érdekeit.

Üzemi tanács: Az üzemi tanács a szakszervezeteket képviseli oly módon, hogy a szakszervezeteknek különböző számú képviselője van az üzemi tanácsban, így az üzemi tanács az információcsere és az együttműködés szerve is. Központi Üzemi Tanács nem működik.

Megalakulás: 20 munkavállaló fölött választható

A tagok védettséget élveznek

Választás: Minden munkavállaló választhat, aki több mint 3 hónapja munkaviszonyban áll

A tanácsot minősített többséggel választják

Mandátumot 4 évre szerez

Működés: Nincs elnöke

Szakszervezet: A vállalat irányításában, mind a közszférában, mind pedig a magánszférában megoldott a munkavállalók képviselője, de befolyásuk nem nevezhető jelentősnek.

Jogosítványok: Információhoz való jog: A Munka Törvénykönyve vagy kollektív szerződés határozza meg mely esetekben gyakorolható, pl.: munkáltató gazdasági helyzete, fizetéseképtelenség, tulajdonosváltás.

Konzultációhoz való jog: csoportos létszámleépítés, munkáltatói rendkívüli felmondás, munkavállalók számának változása, pihenőnapon történő munkavégzés, túlóra (amennyiben meghaladja az évi 150 órát) esetén.

Részvétel: Ez a jogosítvány csak a szakszervezeteket illeti meg, az üzemi bizalmas és az üzemi tanácsot a következő kérdésekben csak konzultációs jog illeti meg, pl.: munkaviszony megszüntetése szakszervezet tagjával szemben, munkaidő, rugalmas munkaidő, túlóra szabályok, vállalati ünnepek, munkavédelem, munkaegészségügy.

Tárgyalás: Csak a szakszervezetet illeti meg a kollektív tárgyalás joga. Ezen jognak nagyobb a hatása a magánszektorban, mint a közszektorban.

2.3.6.2. A munkaügyi kapcsolatok ágazati szinten

Ezen a szinten a szövetségek rendelkeznek a legnagyobb erővel a tárgyalásokon. Az ágazati megállapodásokat nemzeti szinten kötik. A működéshez szükséges forrást elsősorban tárgyalások útján próbálják biztosítani.

2.3.6.3. A munkaügyi kapcsolatok országos szinten

A szakszervezetek országos szinten keret megállapodásokat kötnek, melyeket törvényekkel vagy külön megállapodásokkal egészíthetnek ki.

4. Szakértői észrevételek

A vizsgálatok alapján elmondható, hogy az RWE EÜT jól szolgálja a munkavállalók tájékoztatását és a velük való konzultáció feltételeit. Ennek alapját a 2009-ben megkötött megállapodás rögzíti, amely szabályozza az EÜT működését, rendes, rendkívüli és soron kívüli üléseinek összehívását, az ülések napirendjét, az EÜT jogosítványait, és ezek eljárási rendjét. Az átadott dokumentumok és interjúk tartalma alapján elmondható, hogy az EÜT teljes körű és részletes tájékoztatást kap az RWE központi vezetésétől, illetve egy-egy témában a megfelelő szakmai szintű vezetéstől mindazon témakörökben, amelyeket a megállapodás részletez. Ezen kívül még kiegészítő megállapodásokat is kötöttek, részben EÜT kezdeményezésre, részben a menedzsment által javasoltak alapján. A megkérdezettek többsége megjegyezte, úgy érzékeli, hogy sok esetben már a konzultáció előtt megszületnek a menedzsment döntései.

Most következzenek az RWE EÜT-vel kapcsolatos, a kutatás eredményei alapján megfogalmazott, pontokba szedett megállapításaink.

1. Az RWE EÜT egy kölcsönös bizalomra épülő érdekegyeztetési fórumnak mondható. Láthatóan a menedzsment és a munkavállalói képviselők nagyon ügyelnek a jó kapcsolatra. A munkaadó tesz is érte, hogy a munkavállalói érdekképviselők elfogadottnak érezzék magukat.
2. Vizsgálatunk során azt tapasztaltuk, hogy az EÜT ügyvezetése rendkívül aktívan szervezte a testület tevékenységét, melynek során jó kapcsolatokat épített ki a munkavállalói érdekképviselőkkel. Az EÜT-n belüli kommunikáció gyakorlata, (nem kevéssé a koordinátor tevékenységének köszönhetően) tartalmi és technikai szempontból is példamutatónak értékelhető.
3. Nem egyedi eset, hogy amikor egy nemzeti vállalat multinacionálissá válik, a külföldi leányvállalataiba is viszi magával a munkaügyi kapcsolatokra jellemző eredeti szemléletet, ami a helyi, illetve az európai munkaügyi kapcsolatokban is megjelenik. Az RWE AG jelen pillanatban is érezteti a német munkaügyi kapcsolatok rendszerére jellemző szemléletet. Jellemző az EÜT-re, hogy nagyon németközpontú és vertikális az onnan kiinduló kapcsolattartás és kommunikáció. Az EÜT-t a német munkaügyi kapcsolatok szemlélete jellemzi, nem alakítottak ki közös szemléletet. Pozitívum, hogy a német rendszer fejlettnak mondható. A még jobb vállalati integráció szempontjából mégis megfontolandó, hogyan jeleníthetők meg az egyes országok munkaügyi kapcsolatrendszerének legelőnyösebb tulajdonságai az EÜT-ben. Javasolnánk, hogy az EÜT-n belül ezt a gondolatot kritikus módon vitassák meg a munkavállalói oldalon.
4. Azokban az esetekben, amikor az RWE országos jelentőségű vállalatokat vásárol fel, nehéz a kezdeti integráció, de sokat tesznek ennek megvalósításáért.
5. A helyi szakszervezetek (ahol vannak) esetenként kissé távol állnak az üzemi tanácsoktól. Az ágazati szakszervezetek esetében még inkább igaz ez. Pedig éppen az ágazati szakszervezetek lennének alkalmasak arra, hogy az üzemi tanácsok számára kellő rendszerességgel és a formalitásokat mellőzve megfelelő párbeszéd fórumot biztosítsanak. Az EÜT és az Európai ágazati szakszervezetek (EMCEF, UNI-Europe) viszonya relatíve formálisnak mondható. Elvileg van nekik képviselői tanácskozási joguk, de ritkán foglalkoznak közvetlenül az RWE ügyeivel. A német ágazati szakszervezet (Ver.di) viszont fontos szakmai háttérrel biztosít az EÜT-nek, akár a

német delegáltakon keresztül, akár közvetlen ágazati szakértelmével. Magyarországon, Ausztriában és Hollandiában is hasonló a helyzet. Feltételezzük, hogy ahol erős az érdekvédelmi rendszer, ott ez a jellemző. Mivel ez a kutatás nem tette lehetővé, hogy minden egyes ország képviselőivel beszéljünk, nem tudunk arról nyilatkozni, hogy más országban mindez hogyan nézhet ki.

6. Az EÜT között és a helyi érdekképviselő között formalizált a kommunikáció. Ennek van előnye (pl.: rendszeresen is kapnak információkat), de hátránya is, mivel jellemzően vertikális, ezen belül is elsősorban lefelé irányuló. A kevés felfelé irányuló kommunikáció részben a horizontális helyét vette át. A tagországi érdekképviselők tagjai kérdéseikkel és észrevételeikkel a csúcsszervhez fordulnak, és nem egymással egyeztetnek. A felülről érkező információt várják. Ettől kevésbé kifejtett a mindkét irányú kommunikáció. Ezeket a jelenségeket tovább erősítik a nyelvi akadályok (pl.: az egyes tagoknál eltérő szintű a közvetítő nyelv – az angol - ismerete), annak ellenére, hogy az üléseken általában tolmácsot biztosítanak, az anyagok lefordításra kerülnek, illetve a tagok angol nyelvtanfolyamon vesznek részt. Mindez odavezet, hogy a helyi üzemi tanácsok és a munkavállalók „távol” érzik magukat az érdekegyeztetés folyamatától és annak eredményeitől. Nem tekintik feltétlenül sajátjukénak az eredményeket, ami adott esetben súrlódásokhoz vezethet az integrációnál.
7. Nehézséget jelent több EÜT tag számára, hogy bizonytalanok abban, időben megkapják-e az információt ahhoz, hogy befolyásolni tudják a menedzsmentet. Ezzel kapcsolatban elhangzott egy megoldási javaslat, hogy előzetes (az ülések előtti) írásos tájékoztatót kellene kapni az ülés előkészítése végett. (Questionnaires 2011)
8. Az egyes üzemi tanács szintek közötti viszony, illetve az eljárások formalizáltak. Ez abból látszik, hogy a megkérdezettek válaszai alapján mindig az EÜT üléseket követően kerül sor az információk továbbítására. Általában nem jellemző az élő, organikus, az ülésektől független kommunikáció (az Európát érintő kérdésekben).
9. A kutatás során kapott visszajelzések szerint az EÜT elnök erős tárgyalási pozícióval bír, amit informális kapcsolathálójának tulajdonítottak a megkérdezettek. Az EÜT elnök napi kapcsolatban áll a menedzsment legfelsőbb tagjaival. Feltételezhető, hogy rövid úton is tisztázhatók így az esetleg felmerülő konfliktusok és érdekellentétek. Az RWE EÜT viszonylag merev, formalizált működése emiatt rugalmasabbá válik.
10. Az EÜT elnök hiteles személyiség a tagok számára is. Ez óhatatlanul azt eredményezi többek között, hogy a tagországi döntési szintek közötti kommunikáció kevésbé fejlett a vertikálisan lefelé irányuló kommunikációhoz képest.
11. A megkérdezettek nem számoltak be arról, hogy az egyes ÜT tagok javaslatokat indítványoztak volna az EÜT felé. Valószínű, hogy nem volt ilyen. A nemzetközi szintű munka mellékhatásaként mégis némileg elkülönül az EÜT a vállalati szinttől. Nagy a tudásbeli és információ jellegű távolság a helyi ÜT és az EÜT között. Ez könnyen fejleszthető a rendszeresebb és kevésbé formális kommunikációval.
12. A megkérdezettek inkább gyengének ítélték a helyi döntési szintek információs és konzultációs eljárására gyakorolt pozitív hatását. (SDA-ETUC 2009; Questionnaires 2011)
13. Az EÜT-re jellemző, hogy a belső menetrendre, a folyó ügyekre, a megbeszélésekre és az ülések napirendjére komoly befolyásuk van, de nem mondható el ugyanez az RWE működésével kapcsolatban. Az EÜT által a vállalaton kívülre irányuló kommunikáció alapján úgy tűnhet, hatást gyakorolnak az RWE működésére, de nincsenek illúzióink azzal kapcsolatban, hogy a vállalati döntéseket komolyan befolyásolhatná ez a testület.
14. Noha mindig a helyi munkaügyi kapcsolatrendszerek függvénye, általánosságban elmondható, nem jellemző, hogy tagországi szinten érdeklődnének arról a

szakszervezetek, hogyan működik az EÜT, és miről tárgyalnak. Eddig csak az egyik holland szakszervezet részéről történt ez ügyben megkeresés az EÜT irányában. Kivétel esetleg még a Ver.di szakszervezet és a németországi üzemi tanács tagok közötti viszony.

15. Az EÜT létrehozásáról szóló, 2009-ben kötött megállapodás tartalmazza csaknem az összes elemet, amit a 2009-es irányelv megjelenését követő két éves átmeneti időszakban zajló tárgyalások, esetleges újabb megállapodások számára ajánlásként megfogalmazott az ETUC. Ez azt jelenti, hogy az RWE AG és az EÜT későbbi közös megállapodása (pl.: Szociális Charta 2010) maximálisan figyelembe veszi az EÜT megállapodásban rögzítetteket, és a fentiekben említett ajánlások közül csak egy-kettő vonatkozásában tartalmaz többletinformációt (pl.: az egész életen át tartó tanulás támogatása szakképzési és továbbképzési intézkedésekkel; proaktív egészségmenedzsment biztosítása – a munkavállalók egészségének és biztonságának van a legmagasabb prioritása).
16. Csaknem minden válaszadó szükségesnek tartaná az EÜT jogkörének, hatáskörének további bővítését az új direktívában megfogalmazottakon túl, pl.:
 - szorosabb kapcsolat az EÜT tagok és az egyes döntési szintek között,
 - nagyobb rendszeresség az ülések, találkozók tekintetében,
 - komoly mértékű részvételi jog a döntések előkészítésében,
 - ha nem vehetnek részt a menedzsment bizonyos döntéseinek előkészítésében akkor legyen kötelező ennek megindokolása. (Questionnaires 2011)
17. A fenti visszajelzések valamelyest eltérnek attól a szemlélettől, miszerint:
 - a társaságcsoport szinten működő szervezet képviselői révén a magyar munkavállalók megismerhetik az egységes európai szemléletet és normarendszert
 - Az egymás iránti szolidaritás olyan eredményeket hoz, mint a kollektív szerződés szükségességének elismertetése a tulajdonossal a határokon túl is.(Kunzer Ferenc, 2009.12. Európai Üzemi Tanács Konferencia. Minden eredmény csak közös munkával érhető el.).

Hivatkozási jegyzék

- RWE EÜT (2009): Az új RWE-EÜT létrehozásáról szóló megállapodás 2009.09.14.
- Csabai Sándor - Kisgyörgy Sándor (2010.03.): A kommunikáció fejlesztésének lehetőségei a MOL vállalatcsoport Európai Üzemi Tanácsánál. Budapest. 7-9.p.)
- Diversity Management of RWE (2006): Charta of Diversity keretében történő csatlakozás a „Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland” alapelveihez. <http://www.rwe.com/web/cms/de/577236/rwe/rwe-konzern/ueber-rwe/diversity-management/charta-der-vielfalt/>
- Dr. Jürgen Großman (17.03.2011.): Strategie der RWE Gruppe. Dortmund. Sitzung des Europäischen Betriebsrats, 3-4.p.
- Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ) (2011. március 21-22.): Beszámoló az Elektromos Hálózat Európában projekt berlini szemináriumáról; Berlin, 5.p.
- EVDSZ (2011.03.20-21.): Munkacsoport szeminárium. A multinacionális vállalatok működési modellje. Érdekképviseleti kapcsolatrendszer a multinacionális társaságokban. Előadás. Berlin. 16, 21.p
- Facts and Figures 2010. RWE.103, 140.p
- Jegyzőkönyv az RWE Európai Üzemi Tanács 1. üléséről. Essen, 2009.11.05-06., 4.p
- Material RWE 2011
- RWE (2007.03.14.): Megállapodás a minimális normák érvényesüléséről az RWE Energy csoportnál történő átszervezéseknél az az elnök és helyettese által képviselt Európai Energiaforum, és az igazgatóság által képviselt, egyúttal az Európai Energiaforumban képviseltetett társaságok nevében eljáró RWE Energy AG között Dortmund, 2-3.p.
- Solution 4.org (2011): RWE Questionnaires Table
- RWE (2005.09.): RWE Code of conduct, Essen, 22-23.p.
- RWE Personalbericht (2010). 80., 85.p.
- RWE (2009): CR Key figures CRB
- RWE (2009. 01. 14.): Az RWE-konzernben megvalósítandó szociális charta megközelítési pontjai. Előadás. Essen, 5-14.p.
- RWE (2009.11.17.): Participation on the European level in RWE group – history and experiences. Presentation. Budapest. 3-4.p.
- Szilágyi József (2011): Az RWE aktuális szervezeti struktúrája. Előadás. Budapest: Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ).
- Social Development Agency (SDA) – European Trade Union Confederation (ETUC) (2009): The new directive. Recommendations on negotiating during the transposition period (5 June 2009 to 5 June 2011). Infopoint project 2008-2009. Supported by the European Commission.
- Sozialcharta für den RWE Konzern. Essen 2010.09.16., 1-3.p.

I. sz. Melléklet

Az RWE-EÜT tagsága (30 fő – 2011.)

	Tagok	Ország	Társaság	Helyettes képviselő	Ország	Társaság
1.	Böhle, Reiner	Németország	RWE Rheinland Westfalen Netz	Büchel, Heinz	Németország	RWE Rheinland Westfalen Netz
2.	Faust, Dieter	Németország	RWE Power	Zubrowski, Leonhard	Németország	RWE Power
3.	Henning, Jasmin	Németország	RWE Innogy	Bossemeyer, Sandra	Németország	RWE AG
4.	Reppien, Günter	Németország	RWE Power	Holz, Manfred	Németország	RWE Power
5.	Schmeer, Dagmar	Németország	VSE	Frankemölle, Josef	Németország	Amprion
6.	Siprak, Thomas	Németország	LEW	Rauch, Monika	Németország	Süwag
7.	Tigges, Uwe	Németország	RWE Vertrieb	Schmale, Axel	Németország	RWE Service
8.	Weber, Manfred	Németország	RWE DEA	Johnen, Wilfried	Németország	RWE IT
1.	Allsopp, Steve	Nagy-Britannia	RWE IT UK BRF and the npower Renewables BRF	Zedlewski, Stan	Nagy-Britannia	RWE IT UK BRF and the npower Renewables BRF
2.	Bloom, George	Nagy-Britannia	RWE npower Retail and Corporate BRF	Horberry, Ian	Nagy-Britannia	RWE npower Retail and Corporate BRF
3.	McDonnell, Colin	Nagy-Britannia	RWE npower Generation BRF	Brown, Michael	Nagy-Britannia	RWE npower Generation BRF
4.	Pierce, Karen	Nagy-Britannia	RWE npower Retail and Corporate BRF	Howell, Rebecca	Nagy-Britannia	RWE npower Retail and Corporate BRF
5.	Tarelli, Gillian	Nagy-Britannia	RWE npower Retail and Corporate BRF	Neilsen, Laura	Nagy-Britannia	RWE npower Retail and Corporate BRF
1.	Hromek, Radek	Csehország	RWE Transgas Net	Svoboda, Karel	Csehország	RWE Transgas Net
2.	Kordik, Zdeněk	Csehország	VČP Net	Roller, Marek	Csehország	RWE Distribuční služby
3.	Severová, Hana	Csehország	RWE Distribuční služby	Dilhof, Martin	Csehország	JMP Net
4.	Vojtková, Šárka	Csehország	RWE Transgas	Kamberská, Jana	Csehország	RWE Transgas
1.	Kunzer, Ferenc	Magyarország	ELMÜ	Király, Miklós	Magyarország	ELMÜ
2.	Medveczki, Zsolt	Magyarország	Mátra	Lőrinc, Mihály	Magyarország	Mátra
3.	Pápis, László	Magyarország	Mátra	Csató, László	Magyarország	Mátra
4.	Takács, János	Magyarország	EMASZ	Gembiczki, Tibor	Magyarország	EMASZ
1.	Hendrickx, Eric	Hollandia	Essent	van de Clundert, Rinus	Hollandia	Essent
2.	Meindersma, Ernst	Hollandia	Essent	van de Griendt, Willem	Hollandia	Essent
3.	Salfischberger, Hans	Hollandia	Essent	Rijks, Wim	Hollandia	Essent

1.	Kircher, Herwig	Ausztria	Kelag	Waldner, Gerd	Ausztria	Kelag
2.	Loidl, Gerald	Ausztria	Kelag	Altersberger, Gerd	Ausztria	Kelag
1.	Biegaj, Krzysztof	Lengyelország	RWE Polska	Żuczkowski, Wojciech	Lengyelország	RWE Polska
2.	Zochowski, Marek	Lengyelország	RWE Polska	Ostrowska, Anna	Lengyelország	RWE Polska
1.	Holindakova, Melania	Szlovákia	VSE	-		
2.	Perun, Ladislav	Szlovákia	VSE	Sykora, Peter	Szlovákia	VSE
<u>Tagok száma kb. = 30</u>						
	Állandó meghívottak					
	Név	Szakszervezet				
	Senica, Susanne	EGÖD				
	Reibsch, Reinhard	EMCEF				