

Ajánlások az EÜT-ok működésének továbbfejlesztéséhez

*Az „Elektromos hálózat Európában” projektben résztvevő
szakszervezetek és Európai Üzemi Tanácsok (EÜT) ajánlásai
2011. június*

A projektben résztvevő partnerek üdvözlik a 2009/38/EK irányelvet, mint olyat, amely az európai szintű szociális dialógust nagy mértékben elősegíti. Ugyanakkor úgy látják, hogy az irányelv preambulumban megfogalmazott probléma továbbra is aktuális, miszerint „a nemzeti eljárások nem mindig állnak összhangban a nemzetek feletti vállalkozások szerkezetével”. Ezért az Elektromos hálózat Európában projektben részt vevő szakszervezetek és üzemi tanácsok az EÜT megállapodások, az EÜT irányelv továbbfejlesztése és a jó gyakorlatok kialakítása érdekében a következő ajánlásokat fogalmazzák meg:

1. (általános ajánlások)

- Fontos 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 megállapodások fejlesztésével.
- Az EÜT-oknak a belső menetrendre, a folyó ügyekre, a megbeszélésekre és az ülések napirendjére komoly befolyásuk van, ugyanakkor fejlesztetni kell a párbeszédet annak érdekében, hogy a vállalati döntéseket is befolyásolhassa a testület. Ha az EÜT nem vehet részt a menedzsment bizonyos döntéseinek előkészítésében, akkor legyen kötelező ennek megindokolása.
- Az EÜT megállapodások szabályozzák a minimális követelményeket. Szülessen megállapodás a minimális foglalkoztatási feltételekről, az átszervezések során alkalmazandó minimális követelményekről, a szociális minimumról. Lehetőség szerint kapjanak vétőjogot az EÜT-ok abban az esetben, ha ez sérül.
- Az EÜT-ok törekedjenek társadalmi felelősségvállalásról szóló megállapodás megkötésére is. 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.
- Az EÜT tagok számára megszabott titoktartási kötelezettség témaköreit a konszernnek határolják körül, azok ne terjedhessenek a tervezett vásárlások, eladások, a költségvetés ilyen tételei, és általában azokon a témákon túl, amelyek nyilvánosságra hozása a konszern számára anyagi hátrányt jelenthetnek. Az üzleti titkok fogalma ne szolgáljon ürügyül a munkavállalók számára elsődleges információk megtagadására.
- Az EÜT tagjai egyes munkabizottságokban, illetve a munkavállalók alapvetően érintő kérdések rendezését szolgáló döntések esetén kapjanak együtt döntési jogosítványokat.

De legalább a megállapodásokban legyen szabályozva, hogy bizonyos intézkedéseket a vezetőség ne hajthasson végre, amíg nem konzultál az EÜT-vel.

- Az EÜT megállapodások tartalmazzanak eljárásokat az európai szakszervezetekkel történő együttműködésre és a szociális párbeszéd fejlesztésére. Elő kell segíteni a munkáltatók és európai szervezeteik, illetve a munkavállalói szervezetek és európai szervezeteik közötti stratégiai és gyakorlati együttműködést. Ahogy ez már gyakorlat néhány konzern esetében, az EÜT kérésére, az EÜT üléseinek legyenek állandó meghívottjai az európai ágazati szakszervezeti szövetségek képviselői, valamint – az őket érintő témák tárgyalása okán – a tagállamok érintett szakszervezetei képviselői. A tagállami szakszervezeteknek legyen lehetőségük képviselőikkel egyeztetni az EÜT tárgyalások előtt.
- Az EÜT információs és konzultációs jogosultságát pontosítsák a megállapodások. A megállapodások terjedjenek ki különösen: a konzern gazdasági és pénzügyi fejlődésére; az ágazatoknak a foglalkoztatási helyzetre is kiható a fejlődésére; a konzern szerkezetének és szervezetének lényeges módosításaira; a konzern súlyponti beruházásaira, befektetéseire, fejlesztéseire. A konzernvezetőség adja át a negyedéves és az évről-évre üzleti jelentéseit az EÜT-nak.
- Tekintettel arra, hogy mind a stratégiai, mind a végrehajtási döntések a vállalat központjában történnek, mindenképpen elvárható, hogy ezen döntések során megállapodások szülessenek azon sztenderdekről, amelyeket követni kell a döntések végrehajtása során, függetlenül attól, hogy melyik országban kerül a döntés végrehajtásra.
- Az EÜT-oknak – megőrizve szerepüket, amely szerint több kultúrát felölelő kommunikációs fórumok, a vállalati kultúra részei – erősíteni kell a jogosítványait, hogy a munkavállalók foglalkoztatási biztonságát és szociális érdekeit illetően ellenerőt képezzenek a menedzsmenttel szemben. A sikeres Európai Üzemi Tanácsok mintája azt mutatja, elvékonyodik az a határvonal, amely a törvényi és konzernszintű megállapodás, illetve a kollektív szerződés között húzódik, hiszen az EÜT mögött lényeges támogató szerepet játszó szakszervezetek elemi érdeke, hogy a konzultációs tárgyalások eredményeképpen nemzetközi hatókörű kollektív megállapodások jöjjenek létre. A nemzetközi szintet és a nemzeti szintet egyaránt be kell vonni a konzernszintű érdekegyeztetés folyamatába.
- Lépéseket kell tenni a nemzetközi szakszervezeti szövetségekkel együtt egy EÜT Konzultációs Fórum létrehozásáért, ahol az adott nemzetközi szakszervezethez érdekeltiségebe tartozó összes működő EÜT képviseltethetné magát. A Fórum lehetőséget biztosítana az egymás tevékenységének, eredményeinek megismerésére, a jó gyakorlatok átvételére.
- Ugyan ilyen fontos lenne a helyi – az EÜT-k működési területén működő szakszervezetek részvételével egy Szakszervezeti Kerekasztal létrehozása. A Szakszervezeti Kerekasztal ülésén cserélhetnének véleményt a szakszervezetek képviselői és a EÜT tagjai az EÜT által tárgyalt kérdésekről.
- A szakszervezetek tegyenek lépéseket a szakszervezeti koordinátor funkciójának kihalkítása és továbbfejlesztése érdekében. 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.

- Az eddigi területi- régiós irányítás mellett több konzernnél funkcionális irányítási rendszer jött létre. Ezért a stratégiai döntések és a végrehajtási döntések is a konzernnél születnek meg. A vállalatok határozzák meg pontosan a különböző döntések az irányítás melyik szintjén születnek, és biztosítsanak lehetőséget tárgyalásra az Európai Üzemi Tanáccsal, vagy azon belül létrejött munkacsoportokkal vagy bizottságokkal. Problémát okoz, hogy az EÜT-ok számára a vállalaton belüli döntési kompetenciák azonosítása. Mindez aláaknázza a munkavállalók részvételét a döntésekben. Az üzemi tanácsok számára kihívás, hogy azonosítsák azt a személyt, vagy döntési testületet, akinek az adott döntési hatásköre van.
- Az EÜT-okon belül a vállalat működési területén lévő nem-EU országok képviselői is kaphassanak megfigyelői vagy állandó meghívotti státuszt.
- Ez az Európai üzemi tanácsok „világ szintű üzemi tanácsá” történő kiterjesztésére a munkavállaló képviselők tegyenek lépéseket az ezt támogató ILO egyezmények kiszélesítésére.

2. (működési kérdések)

- Az EÜT rendelkezzen irodával, titkársággal, technikai eszközökkel, legyen külön költségvetése és legyen lehetősége külső szakértők bevonására is.
- Az EÜT megállapodások tartalmazzák a tagok mind az igazgatósággal, mind a szakszervezetekkel kialakítandó kapcsolatrendszerét.
- Az EÜT Elnöksége a rendszeresen, lehetőleg havi rendszerességgel ülésezzen.
- Az EÜT adott feladatokra munkabizottságokat hozzon létre. Ilyen bizottság felállítását mind a munkáltató, mind az EÜT kezdeményezhesse. A bizottságok tevékenységükről az EÜT elnökségének és a plenáris ülésnek számoljanak be. Az EÜT alakítson ki állandó bizottságokat is, melyek lehetővé teszik, hogy egy-egy témával elmélyültebben foglalkozzanak a tagok.
- Az EÜT elnöke vagy állandó bizottsága folyamatosan egyeztessen a konzern gazdasági vezetőivel. Ezen egyeztetésekről az elnök tájékoztassa mind az elnökséget, mind az EÜT plenáris ülését. Tegye lehetővé, hogy az informális egyeztetések – a témáktól függően – az országonkénti EÜT tagok, valamint a helyi szintű gazdasági vezetők is részt vehessenek.
- Az EÜT működését biztosító vállalkozáscsoport segítse elő az EÜT tagjainak továbbképzését, különösen az idegen nyelv ismeretének megszerzését, de egyben az ülések alatti tolmácsolás biztosítását is. A tolmácsolás lehetőleg ne csak az ülések idejére, hanem az azt megelőző és azt követő egyeztetésekre is terjedjen ki.
- Az EÜT-ok dolgozzanak ki problémamegoldó struktúrákat. Legyenek szankciók, illetve eljárásrendek a megállapodásban foglaltak részleges vagy hiányos teljesülése esetén.

- A konszernnek menedzsmentje a menedzsment által biztosított információk tartalma mellett azok időben történő átadására is fordítson gondot.
- Az Európai Üzemi Tanácsok – anélkül, hogy átvinnék a helyi szintű érdekképviseltek felelősségét – segítsék elő az egyenlő bánásmód érvényre juttatását a tagállamokban működő vállalatoknál is, azt hogy a megállapodások ne csak az anyaországban legyenek betartva.
- Az ágazati szakszervezetek támogassák mind az üzemi tanácsi hálózatot, mind pedig az EÜT-k működését. Az intézményi csatornák gazdagságát azonban csak úgy lehet kamatoztatni, ha közöttük megfelelő a koordináció. Ezt a koordináló szerepet mindkét vállalatnál a szakszervezet tölti be, amely összehangolja a különböző képviselői helyek betöltését és működtetését. Ez a szakszervezeti szerep nem korlátozódhat vállalati szintre, hiszen az ágazati szakszervezet is aktívan támogatja mind az üzemi tanácsi hálózatot, mind pedig az EÜT-k működését nemzetközi kapcsolatain révén. Az európai föderációk mellett az országos ágazati szakszervezetek is vegyenek részt az EÜT ülésein.

3. (kommunikáció)

- Az EÜT-ok számára fontos feladat az információáramlás, a kommunikáció javítása. Mivel nagy a tudásbeli és információs távolság a helyi ÜT-ok és az EÜT között, ezt csökkenteni szükséges rendszeresebb tájékoztatással, az információ áramlás fejlesztésével. Ennek érdekében konszern szinten kerüljön kidolgozásra egy kommunikációs protokoll.
- Tekintettel arra, hogy az EÜT minden egyes tagjának feladata a nemzeti szinten való beszámolás, a központi irányítás biztosítsa a megfelelő eszközöket a kommunikációhoz az EÜT minden egyes tagja részére.
- Az EÜT kommunikációját minden az érdekegyeztetésben érintett fél irányában erősíteni kell. Törekedni kell, 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 a konszern gazdasági vezetése felé. Fontos 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. Elengedhetetlen, hogy az EÜT tevékenységét a munkavállalók megismerjék, tisztában legyenek az EÜT-ben folyó munka tartalmával, az ott tárgyalt kérdésekkel.
- Ezen tájékoztatási folyamatba, illetve a véleményalkotás folyamatába be kell építeni az internetet, hiszen ezen eszközzel sok munkavállaló elérhető.
- Biztosítani kell az EÜT tagok számára, hogy időben megkapják az információkat annak érdekében, hogy befolyásolni tudják a menedzsmentet. Biztosítani kell, hogy megfelelő időben, előzetes írásos tájékoztatót kapjanak az ülés előkészítése érdekében.
- Tovább kell lépni azon a gyakorlaton, hogy az EÜT között és a helyi érdekképviselő között formalizált a kommunikáció jellemzően vertikális, ezen belül is elsősorban lefelé irányuló. A tagországi érdekképviseltek tagjai kérdéseikkel és észrevételeikkel a csúcsszervhez fordulnak, és nem egymással egyeztetnek. A szakszervezetek számára

feladat, hogy ne csak az EÜT üléseket követően kerüljön sor az információk továbbítására, hanem alakítsanak ki organikus, az ülésektől független kommunikációt.

- A szakszervezetek számára megfontolásra érdemes az együttműködés fejlesztése mellett a konszernszintű szakszervezeti szövetségek életre hívása is a jövőben.