



Szakszervezeti érdekképviselet a munkáltatói jogutódlás során: a Volán társaságok közlekedési központokká alakítása

GALBÁCS Dóra Anna¹

1. Bevezetés

A Volán társaságoknál 2012 óta zajlik közlekedési központokba tömörülési folyamat, ami során az országban található közlekedési társaságok 6+1 közlekedési központba tömörültek. Ebben a tanulmányban azt vizsgálom, hogy ez a tömörülés hogyan érintette a közlekedési ágazat e területein dolgozó járművezetők szakszervezethez való csatlakozásának lehetőségeit, valamint a tömörülések milyen hatással voltak az érdekképviseletre, a kollektív szerződésekre és hogy a vállalatok dolgozói létszámának növekedése befolyásolta-e a szakszervezetek reprezentativitását.

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) részletesen szabályozza, hogy mely rendelkezéseitől lehetséges az eltérés (kógencia és diszpozitivitás) kollektív megállapodással vagy munkavállaló és munkáltató közti megállapodással (munkaszerződéssel).

Az Mt. az 1992. évi XXII. törvényt váltotta fel 2012. július 1-ei hatálybalépésével. A Volán társaságok átalakításának folyamata szintén 2012-re jutott el a 2009-es kezdeményezéstől a megvalósításig.² Ezáltal egy időre esett, amikor a szakszervezetek és a munkáltatók közt aktuálissá vált a kollektív szerződések módosításának kérdése az Mt. hatálybalépése és a közlekedési központok létrehozása miatt³ megváltozott munkáltatói viszonyok mellett. 2012 novemberében a régiós központi társaságok egalapítása és cégjegyzése is elkezdődött,⁴ majd a szakszervezetekkel való folyamatos egyeztetés mellett zajlott le a folyamat.⁵

¹ Közlekedésszervezési informatikai tanácsadó.

² Sajtóközlemény. MNV Zrt. Sajtószoba. Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt., 2009. szeptember 2. http://mnvzrt.hu/felso_menu/hireink/sajtoszoba/20090902.html

³ Folyamatban a Volán-társaságok átalakítása. MNV Zrt. Sajtószoba. Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt., 2012. október 18. http://www.mnvzrt.hu/felso_menu/hireink/sajtoszoba/20121018.html

⁴ Jó útemben halad a Volán-átalakítás. MNV Zrt. Sajtószoba. Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt., 2012. november 19. http://www.mnvzrt.hu/felso_menu/hireink/sajtoszoba/20121119_2.html

⁵ A Közlekedési Központok kialakításáról tartott újabb szakszervezeti egyeztető fórumot az MNV Zrt. MNV Zrt. Sajtószoba. Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt., 2014. október 22., http://mnvzrt.hu/felso_menu/hireink/sajtoszoba/20141022.html

Az átalakulás következtében a korábbi munkáltatók egyesülésének köszönhetően megváltozott a munkáltató személye, valamint a foglalkoztatottak létszáma is jelentősen megnövekedett. Az ágazatban működő szakszervezetek tagjai vegyesen kerültek ki a jogelőd társaságok munkavállalói közül. Ez a létszámváltozás egyes esetekben, a reprezentatívnek minősülő szakszervezetek tekintetében a kollektív szerződést kötő felek személyére is hatással volt.

Aktuálissá vált a kollektív szerződések megújítása is. A tárgyalásokat a Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt. (a továbbiakban: MNV Zrt.) és a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium kezdeményezték.⁶ Az egyeztetések pozitív eredménnyel zárultak, 2014 decemberére hatból öt társaságnál megállapodás született a munkáltatók és szakszervezetek közt.

A sikeres egyeztetések utáni következő lépés a kollektív szerződések részletes kidolgozása volt, amit már a fenntartó közreműködése nélkül a központok és az érintett szakszervezetek végeztek el. A kollektív szerződéseket a 2/2004. (I. 15.) FMM rendelet alapján be kell jelenteni a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszerbe. A bejelentések dátumából látható, hogy az új Mt. hatálybalépése után az érintett társaságok az Mt. változás miatt a meglévő kollektív szerződéseiket módosították, majd a közlekedési központok és a munkáltatók megállapodása után 2014-től kezdve folyamatos tárgyalások eredményeképpen megkötötték az új kollektív szerződéseket.

Rainer Girndt írja Lux Judit művének előszavában, hogy „a szakszervezetek érdekérvényesítési ereje attól függ, hogy lehetőleg minél nagyobb létszámú tagsággal rendelkezzenek és/vagy munkavállalókat tudjanak saját céljaik elérése érdekében mozgósítani”.⁷ Kérdés azonban számomra, hogy ez az érdekérvényesítési erő valóban arról szól-e, hogy munkáltató a munkavállalókat ne pusztán eszköznek tekintse a céljai elérése érdekében, mint például a profit maximalizálása, hanem vegye figyelembe az alapjogaikat és ne éljen vissza erőfölényével. Vagy előfordul-e, hogy éppen a szakszervezetek élnek vissza az érdekérvényesítő erejükkel annak érdekében, hogy a munkavállalók számára kényelmetlen vagy annak tűnő intézkedések, munkamódszer módosítások bevezetését ellehetetlenítsék, legyen az akár jogszabálymódosítás következménye, nemzetközi szerződések alapján a vállalatra kötelező erejű utasítás vagy akár a vállalat korszerűsítését célzó egyéb intézkedés. Tehát nem fordulnak-e elő olyan esetek, amikor a szakszervezet érdekvédelmi szerepét kihasználva olyan szervezeti módosítások bevezetését hátráltatja, amely piaci előnyhöz juttatná a munkáltatót vagy pozitívan érintené a vállalat szolgáltatását igénybe vevő személyeket, jelen esetben az utasokat.

⁶ A Volán társaságok átalakításáról tárgyalt az MNV Zrt., a Közlekedési Központok menedzsmentjével és a Volán szakszervezetek vezetésével. MNV Zrt. Sajtószoza. *Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt.*, 2014. július 31. http://www.mnvzrt.hu/felso_menu/hireink/sajtoszoba/20140731.html

⁷ Lux Judit: *A magyarországi szakszervezetek történetéből*. Budapest, Friedrich Ebert Alapítvány, 2008.

2. Szakszervezetek a közlekedési ágazatban dolgozók esetében

A Központi Statisztikai Hivatal 2015. évre szóló adatai szerint összesen 877 szakszervezet működött.⁸ A statisztikai adatok alapján 3 636 750 fő megkérdezett közül 9% tagja szakszervezetnek és ez az arány folyamatosan csökken. A közlekedési társaságok nemzetgazdasági ág szerinti besorolása szerint a „H – Szállítás, raktározás” kategóriába tartoznak. Ezen a területen a szakszervezeti tagok aránya magasabb, több mint duplája az összesített arálynak, hiszen a szállítás, raktározás ágazaton belül a munkavállalók 22%-a szakszervezeti tag. Sajnos ebből nem lehet egyértelműen kideríteni, hogy a személyszállítási tevékenységet végzők közül hány fő tagja szakszervezetnek, de az arányokból látható, hogy az országos átlagnál ezen a területen magasabb a tagsági arány. A kollektív szerződések aránya már magasabb, hiszen az országos arány 20,6%, a „H” nemzetgazdasági ágban pedig a munkavállalók 36,7%-a jelezte, hogy létezik kollektív szerződés munkahelyén.⁹ Ugyanakkor mind a szakszervezetek száma, mind a szakszervezeti tagok száma a statisztikai adatok szerint évek óta csökkenő tendenciát mutatnak.

A közlekedési vállalatoknál a kollektív szerződést megkötő szakszervezetek közt megtalálhatóak üzemi szakszervezetek, szakmai/ágazati szakszervezetek helyi szintű alapszervezetei, valamint országos érdekképviseleti szövetségek regionális és megyei alapszervezetei.

1. táblázat: Kollektív szerződést kötő felek a közlekedési társaságoknál régiós átalakulás előtt és után¹⁰

Volán	Reprezentatív szakszervezet	Közlekedési központ	Reprezentatív szakszerv.
Kisalföld Volán	KKSZ Kisalföldi VOLÁN Zrt. Alapszervezete	Északnyugat-Magyarországi	KKSZ Északnyugat-magyarországi
Vasi Volán	Volán Közúti Közlekedési Szakszervezet	Közlekedési Központ (ÉMKK)	Régiós Szervezet
Zala Volán	KKSZ Zala Volán Zrt. Szakszervezete Zala Volán Zrt. Személyközlekedési Szakszervezet		Volán Közúti Közlekedési Szakszervezet
Somló Volán	KKSZ Somló Volán Zrt. Alapszervezet Somló Volán Zrt. Munkástanácsa		Zala Volán Dolgozóinak Demokratikus Szakszervezete
Bakony Volán	KKSZ Várpalotai Volán Személyforgalmi Kft Szakszervezeti Intéző Bizottsága		
Balaton Volán	BALATON VOLÁN Munkástanácsa Balaton Volán Rt. Alkalmazotti Szakszervezet BALATON VOLÁN Személyszállítási Zrt. KKSZ Balatonfüredi Szervezete		
Vértés Volán	Vértés Volán Zrt. KKSZ Alapszervezete	Középnnyugat-Magyarországi	Közúti Közlekedési Szakszervezet
Alba Volán	KKSZ Alba Volán Alapszervezete ALBA közlekedési Dolgozók Munkástanácsa	Közlekedési Központ Zrt (KNYKK)	
Volánbusz	VOLÁNBUSZ Közlekedési Szakszervezet	Volánbusz	VOLÁNBUSZ Közlekedési Szakszervezet

⁸ A nonprofit szervezetek száma és bevétele szervezeti forma szerint (2005–). Budapest, Központi Statisztikai Hivatal, 3.2.15. 1/2., http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qpg005a.html?down=1162

⁹ Táblák (STADAT) – Évközi adatok – Szakszervezetek, sztrájksemeny. Budapest, Központi Statisztikai Hivatal, 2015. http://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1

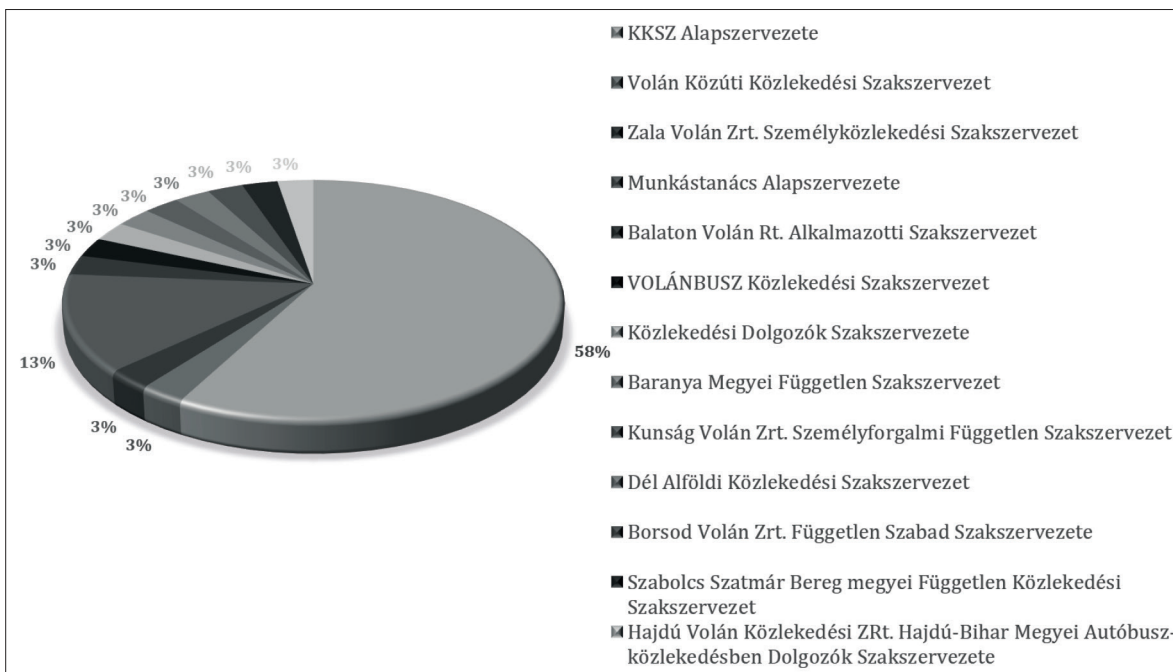
¹⁰ Saját összeállítás a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (<http://mkir.gov.hu>) Kollektív szerződések elektronikus nyilvántartókönyve alapján.

Volán	Reprezentatív szakszervezet	Közlekedési központ	Reprezentatív szak-szerv.
Kapos Volán	KKSZ Kapos Volán Alapszervezet	Dél-Dunántúli	Szolidaritás
Gemenc Volán	KKSZ Gemenc VOLÁN Autóbuszközlekedési Zrt. Alapszervezete Közlekedési Dolgozók Szakszervezete	Közlekedési Központ (DDKK)	Autóbusz-közlekedési Szakszervezet KKSZ DDKK Régiós Szervezete
Pannon Volán	Baranya Megyei Független Szakszervezet KKSZ Pannon Volán Autóbuszközlekedési Rt. Alapszervezete		
Bács Volán	Bács Volán Autóbuszközlekedési Rt. Baja KKSZ Alapszervezet	Dél-Alföldi Közlekedési Központ (DAKK)	Dél Alföldi Közlekedési Szakszervezet KKSZ DAKK Régiós Szervezete
Kunság Volán	Kunság Volán Zrt. KKSZ Alapszervezete Kunság Volán Zrt. Személyforgalmi Független Szakszervezet		
Tisza Volán	Tisza Volán Zrt. KKSZ Szakszervezete		
Körös Volán	KKSZ Békés megyei Szervezete Dél Alföldi Közlekedési Szakszervezet		
Nógrád Volán	KKSZ Nógrád Volán Autóközlekedési Zrt. Alapszervezet	Középkélet-Magyarországi Közlekedési Központ Zrt. (KMKK)	KKSZ KTI Alapszervezet
Agria Volán	KKSZ Agria Volán Zrt. Alapszervezete		
Mátra Volán	Mátra Volán Zrt. KKSZ Alapszervezete		
Hatvani Volán	KKSZ Hatvani Volán Zrt. Szakszervezete		
Jászkun Volán	Jászkun Volán Zrt. KKSZ Alapszervezete Jászkun Volán Rt. Munkástanácsa		
Borsod Volán	Borsod Volán Zrt. Független Szabad Szakszervezete Borsod Volán Rt. Munkástanácsa KKSZ Borsod Volán Zrt. Alapszervezete	Észak-Magyarországi Közlekedési Központ Zrt. (ÉMKK)	KKSZ Észak-magyarországi Régiós Szervezete Észak-Magyarországi Közlekedési Munkástanács
Szabolcs Volán	KKSZ SZABOLCS VOLÁN Zrt. Személyközlekedési Szakszervezet Szabolcs Szatmár Bereg megyei Független Közlekedési Szakszervezet		
Hajdú Volán	Hajdú Volán Zrt. KKSZ Szakszervezete Hajdú Volán Közlekedési Zrt. Hajdú-Bihar Megyei Autóbusz-közlekedésben Dolgozók Szakszervezete		

A Volán társaságoknál a közlekedési központok kialakítása előtt a Közúti Közlekedési Szakszervezet (KKSZ) vállalati alapszervezetei tudták a legtöbb esetben elérni a reprezentativitáshoz szükséges taglétszámot, a 24 társaságból 22-nél. A Munkástanácsok Országos Szövetségének helyi alapszervezetei öt alkalommal tudták ezt elérni. A társaságok felénél szakszervezeti koalíciók alakultak szakszervezeti oldalon, melyeknél jellemzően a koalícióban a másik fél a KKSZ mellett működő, üzemi szakszervezet volt, illetve egy alkalommal a Munkástanács helyi alapszervezete. Két alkalommal alakult ki hármas koalíció, a KKSZ és a Munkástanács mellett szintén az üzemi szakszervezet érte el a reprezentatív többséget. A régiósítás után a korábbi Volán társaságok független szakszervezetei az Északnyugat-Magyarországi Közlekedési Központ kivételével kiszorultak a szerződésalkötési pozíciójukból.

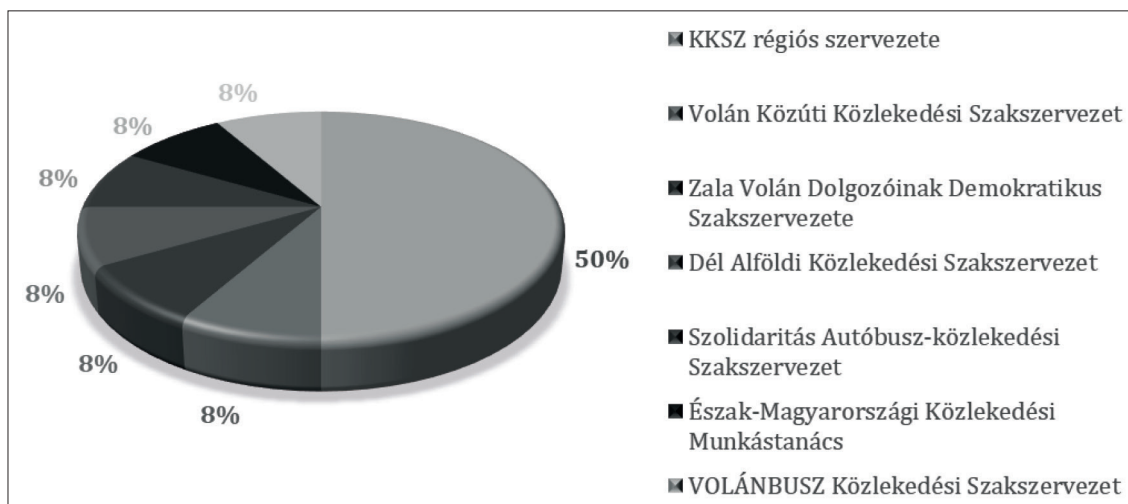
A koalícióknak köszönhetően összesen 38 alkalommal voltak aláíró felek a reprezentatív szakszervezetek. Az aláírások megoszlását a következő diagram szemlélteti.

1. ábra: Kollektív szerződés aláírására jogosult szakszervezetek megoszlása a régiósítás előtt



A közlekedési központok kialakulásával a szakszervezetek is átalakították alapszervezeti struktúrájukat, régiós szervezeteket alakítottak ki, melyek a régióba tartozó Volán társaságok szakszervezeteit rendezték. Így az aláíró felek száma is módosult mindkét oldalon. A 24 Volán társaság helyén hét vállalat maradt, melyeknél a legtöbb esetben továbbra is a KKSZ érte el a reprezentativitást jelentő taglétszámot. Ezen túl egy új szakszervezet jelent meg, a Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet. A Munkástanácsok régiós szervezete csak az észak-magyarországi régióban tudta megőrizni reprezentatív jellegét.

2. ábra Kollektív szerződés aláírására jogosult szakszervezetek megoszlása a régiósítás után



3. A szakszervezetek létszámadatai a közlekedési ágazatban dolgozók létszámadataival összevetve

A jelenleg elérhető nyilvántartások csupán arra térnek ki, hogy mennyi egyesület működik szakszervezeti formában, de arra vonatkozóan, hogy ebből mennyi tevékenykedik a közlekedési ágazatban, nincs statisztikai adat, ezek számát csak becsülni lehet.

A szakszervezetek taglétszámát a rendelkezésre álló nyilvános adatok alapján szintén csak becsülni lehetséges, arról naprakész nyilvános statisztika nem elérhető, aminek oka a szakszervezeti tagságra vonatkozó információ védettsége. Több szempontból is jelentősége van a szakszervezetek taglétszámának azon túl, hogy ez határozza meg, mely szakszervezetek lehetnek kollektív szerződést aláíró felek. A taglétszám határozza meg az érdekegyeztető fórumokon való részvétel lehetőségét is, valamint a munkaidő-kedvezmény mértékének is a szakszervezeti taglétszám az alapja. Hiteles taglétszámi adatot a szakszervezet tudna adni a tagok belépési nyilatkozatának vagy a tagnyilvántartás átadásával, de erre való kötelezettsége csak a munkáltatóval szemben van. Mivel a szakszervezeti tagság különleges adatnak minősül,¹¹ emiatt a szakszervezet alapesetben nem adhatná át a munkáltató részére tagnyilvántartását, illetve a belépési nyilatkozatokat. A tájékoztatási kötelezettség azonban levezethető az együttműködési kötelezettségből, melyet az Mt. szabályoz.¹² Kérdés azonban, hogy ha a szakszervezet kiad erre vonatkozó információt, akkor hogyan szerepeljenek azok a tagok, akik nem fizetik a tagdíjat, de ki sem léptek a szakszervezetből. A szakszervezetek számára is problémát jelent ezen tagoknak a nyilvántartása, hiszen arra is van példa, hogy a tagdíj fizetésével elmaradt tagok számára még jogsegélyt is nyújtott, mely összegek utólagos behajtására fizetési felszólítással vagy peres úton van lehetősége.¹³

A másik lehetséges módszer a létszám meghatározására a munkáltató általi tagdíjbefizetések alapján történő becslés. A tagdíj befizetésének azonban a munkáltató általi befizetésen felül több módja is rendelkezésre áll, a munkáltatónak így csak arról van tudomása, amely munkavállalók felhatalmazást adtak számára a tagdíj munkabérből való átutalására a szakszervezet részére.¹⁴

Az elérhető nyilvános statisztika a KSH honlapján¹⁵ különböző szempontok alapján vizsgálja a szakszervezeti tagságot, de ezekből nem vonható le megbízható következtetés arra vonatkozóan, hogy a szakszervezetek tagsága milyen létszámú. Az egyetlen információ, amit nyilvános adatokból tudhatunk, hogy mely szakszervezetek érték el a reprezentativitáshoz szükséges 10%-ot meghaladó taglétszámot az érintett munkáltatóknál, feltéve, hogy a kollektív szerződést az Mt. hatálya alatt kötötték.

¹¹ 2011. évi CXII. törvény az információs önrendelkezési jogról és az információszabadságról, 3. § (3) bekezdés a) pont.

¹² Mt. 6. § (4) bekezdés.

¹³ Egyedi érdemi határozat elmaradt szakszervezeti tagdíj fizetéséről, Győri Törvényszék P.20857/2014/19.

¹⁴ 1991. évi XXIX. törvény a munkavállalói érdekképviseleti tagdíjfizetés önkéntességéről.

¹⁵ Táblák (STADAT) – Évközi adatok – Szakszervezetek, sztrájksemeny. Budapest, Központi Statisztikai Hivatal, 2015. http://www.ksh.hu/stadat_evkozi_9_1

A közlekedési társaságok létszámadataira vonatkozóan azonban minden évben rendelkezésre állnak a vállalatok kötelezően nyilvánosságra hozandó beszámolók. A beszámoló kiegészítő mellékletében szerepelnek a létszám és bér adatokra vonatkozó információk is. A következő táblázat a társaságok létszámadatait mutatja Volán társaságokként, az egyesülés utáni létszám a közlekedési központokban, valamint a járművezetői létszám aránya a teljes munkavállalói létszámhoz viszonyítva.

2. táblázat: Közlekedési társaságok létszámadatai és járművezetői létszám aránya a teljes munkavállalói létszámhoz viszonyítva az egyesülés előtt és után¹⁶

Volán társaság	2014	Járművezető	Egyéb mv.	Arány	KK	2016	Járművezető	Egyéb mv.	Arány
Kisalföld Volán	1365	798	567	58%	ÉMKK	4221	2291	1930	54%
Vasi Volán	636	364	272	57%					
Zala Volán	949	487	462	51%					
Somló Volán	344	221	123	64%					
Bakony Volán	447	226	221	51%					
Balaton Volán	519	265	254	51%					
Vértess Volán	700	384	316	55%	KNYKK	1571	886	685	56%
Alba Volán	944	523	421	55%	Volánbusz	2563	1487	1076	58%
Volánbusz	2391	1472	919	62%					
Kapos Volán	615	352	263	57%					
Gemenc Volán	587	388	199	66%					
Pannon Volán	817	453	364	55%					
Bács Volán	262	179	83	68%					
Kunság Volán	587	370	217	63%	DAKK	2868	1421	1447	50%
Tisza Volán	1195	602	593	50%					
Körös Volán	592	312	280	53%					
Nógrád Volán	490	298	192	61%					
Agria Volán	560	298	262	53%					
Mátra Volán	278	152	126	55%					
Hatvani Volán	183	113	70	62%	KMKK	2020	1217	803	60%
Jászkun Volán	546	370	176	68%					
Borsod Volán	1680	809	871	48%					
Szabolcs Volán	913	524	389	57%					
Hajdú Volán	713	396	317	56%					

A diagramok a társaságokon belül az autóbusszvezetők és egyéb munkavállalók arányait mutatják a jogelőd társaságoknál és a kialakult közlekedési központoknál. Az érintett szakszervezetek esetén a

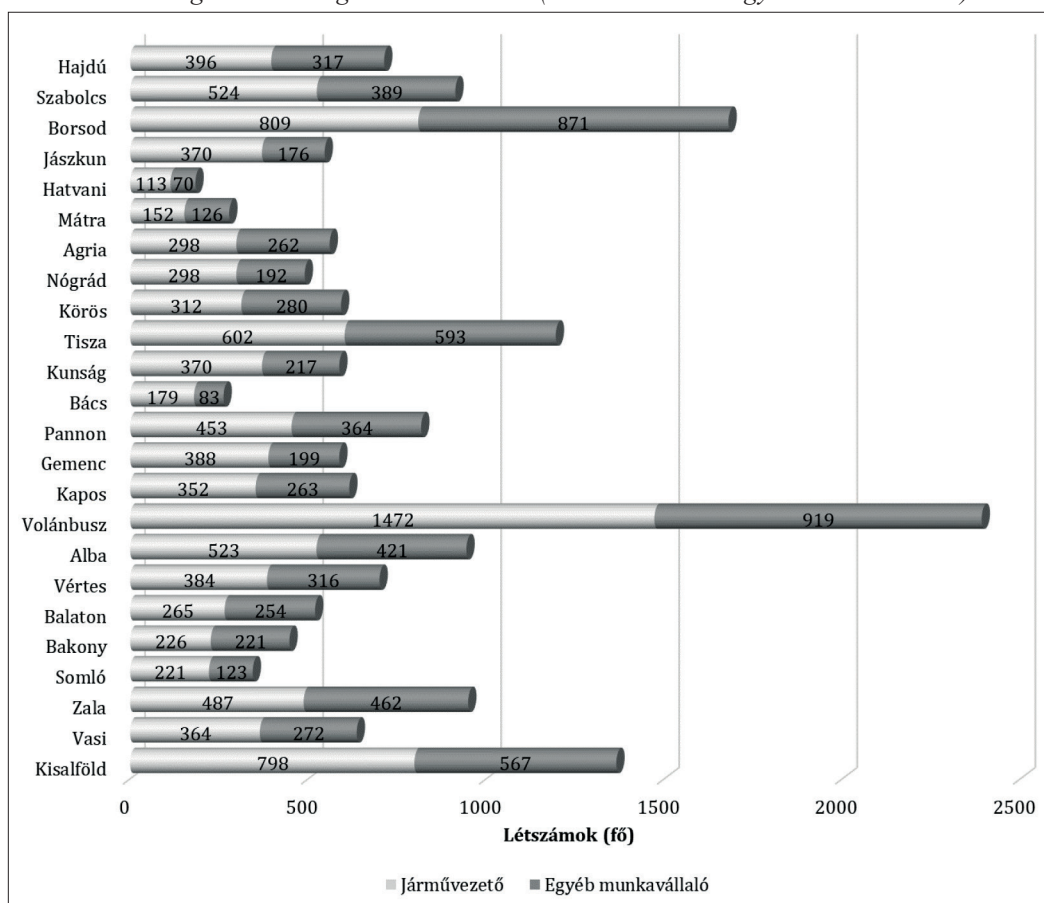
¹⁶ Saját összeállítás a társaságok Elektronikus Beszámoló Portálra (<http://e-beszamolokim.gov.hu/oldal/kezdolap>) feltöltött beszámoló alapján.

tagság az autóbusszvezetők közül kerül ki, de a reprezentativitáshoz szükséges 10%-os részvételi arányt a társaság teljes létszáma alapján kell elérniük.

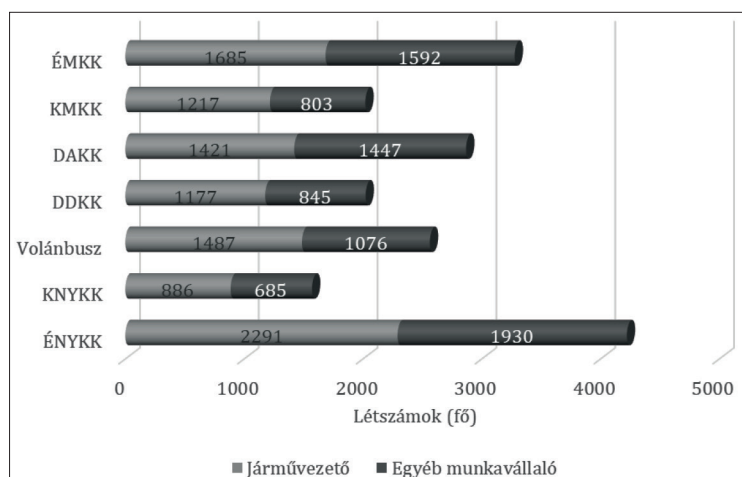
A százalékos arányok egyesülés előtt és után 50–60% közt alakultak a járművezetők javára az egyéb munkavállalókkal szemben.

A járművezetők, illetve egyéb munkavállalók létszamarányait ábrázolja a következő diagram a jogelőd társaságoknál, valamint a közlekedési központoknál.

3. ábra Jogelőd társaságok létszámadatai (Járművezetők és egyéb munkavállalók)¹⁷



4. ábra: A közlekedési központok létszámadatai (Járművezetők és egyéb munkavállalók)¹⁸

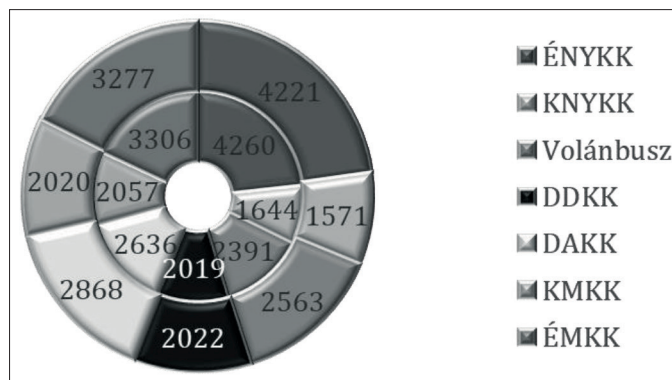


Az összesített létszámadatokat az egyesülés előtt és után az alábbi kördiagram szemlélteti. Összességében több mint 1000 fővel nőtt a társaságok össz-létszáma, de ennek ellenére mégis van-

¹⁷ Uo.

¹⁸ Uo.

nak olyan közlekedési központok, ahol az egyesülés után két évvel a létszám kisebb, mint a jogelőd társaságok összlétszáma volt.



5. ábra: A közlekedési központok létszámadatai (külső kör) a jogelőd társaságok összlétszámával (belső kör) összevetve¹⁹

A következőkben azt fogom elemezni, hogy ezek a változások milyen hatással voltak a szakszervezeti működésre, az érdekvédelemre, a kollektív szerződések megkötésére.

4. Az átalakulás hatása a járművezetők munkaviszonyára, szakszervezeti tagságára

A közlekedési központok kialakulásának jogszabályi hátterét a Ptk. tartalmazza. A Ptk. 3:44. §-a szerint az egyesülésnek két formája lehet, összeolvadás vagy beolvadás. A központok kialakulása beolvadással történt, vagyis a jogelőd gazdasági társaságok mint beolvadó jogi személyek megszűnnek és általános jogutóda a másik jogi személy, melybe beolvadt. Az összeolvadás munkajogi következményeit az Mt. VI. fejezete, „A munkáltató személyében bekövetkező változás” címmel tartalmazza. Az Európai Unió Tanácsa 2001. március 12-én kelt irányelve rendelkezik a gazdasági fejlődés következtében bekövetkező társasági átalakulások során a munkavállalói védelem biztosításának szükségességéről.²⁰

Az összeolvadás során a társaságok által alakított munkabizottságok dolgozták ki az átalakulás folyamatát, amelyekben részt vettek a Volán társaságok, a minisztériumok és a vagyonkezelő munkatársai.²¹ A beolvadás során első lépésben a holding társaságok megalakítása történt meg, 2012. év végéig. A társaságok formája zártkörű részvénytársaság lett. A Volán társaságok ebbe a holding társaságba olvadnak be az egyesülési folyamat során. A fúzió megvalósítása és koordinálása az MNV Zrt. feladata volt, aminek során a részvények apportálása történt meg. A folyamat felügyeletét a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium látta el, a koordinációt az MNV Zrt. végezte. Az integrációs folyamatot a szakszervezetek folyamatos tájékoztatása, illetve egyeztetésekbe való bevonása mellett hajtották végre, a 2001/23/EK irányelv III. fejezetében foglalt tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeknek megfelelően.

¹⁹ Uo.

²⁰ A Tanács 2001/23/EK irányelve (2001. március 12) a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről.

²¹ Folyamatban a Volán-társaságok átalakítása. MNV Zrt. Sajtószoba. Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt., 2012. október 18. http://www.mnvzrt.hu/felso_menu/hireink/sajtoszoba/20121018.html

A munkavállalók munkaviszonyára a fúzióknak eltérő hatásai voltak, az egyetlen közös vonatkozás, a munkáltató megváltozott személye, ami a közlekedési központ lett. A járművezetők tekintetében a változás a munkáltató személye volt, de a feladataikban, munkaköri besorolásukban számottevő változás nem történt. Az átalakulást követően a közlekedési központok a jogelőd társaságokkal megkötött kollektív szerződéseket alkalmazták továbbra is, míg a közlekedési központokkal nem jönnek létre az új kollektív szerződések.²²

A munkavállalók szakszervezeti tagságára sem volt hatással az átalakulás, abban az értelemben legalábbis, hogy nem kellett szükségszerűen másik szakszervezethez csatlakozniuk, a korábbi szakszervezetek továbbra is elérhetőek voltak. Ennek ellenére a járművezetők juthattak olyan döntésre, hogy másik szakszervezethez csatlakoznak, mert az összevont munkavállalói létszám mellett a saját szakszervezetük nem érte el a reprezentatív többséget, így gondolhatták azt, hogy a megváltozott erőviszonyok miatt a munkáltatóval szemben nem tudják megfelelő módon képviselni az érdekeiket. A korábban üzemi szinten működő, kis létszámú volán társaságok esetén lehetséges, hogy egy társaságon belül a szakszervezet elérte a kollektív szerződés aláírásához szükséges többséget, de az egyesülés után ez a többség a nagyobb, esetleg országos szakszervezetek mellett nem volt számottevő. Ilyen volt az Észak-Magyarországi Közlekedési Központ esetében a Hajdú Volán dolgozóit tömörítő Hajdú Volán Közlekedési Zrt. Hajdú-Bihar Megyei Autóbusz-közlekedésben Dolgozók Szakszervezete, mely elérte a reprezentatív többséget a jogelőd társaságnál. Az egyesülés után azonban a Hajdú Volán csak akkor érhetné el a 10%-os részarányt, ha a 351 fős munkavállalói állománya teljes egészében csatlakozik e szakszervezethez. Ezzel szemben a Zala Volán dolgozói közt a Zala Volán Dolgozóinak Demokratikus Szakszervezete el tudta érni a 10%-os többséget az egyesülés után is, hogy jogosult legyen kollektív szerződés megkötésére.

5. Az elérhető szakszervezetekben történt változás

A szakszervezeti képviselőket a társaságok átalakulása során folyamatosan bevonták az egyeztetésekbe, így volt lehetőségük felkészülni az átalakulás utáni helyzetre, valamint a munkavállalók érdekeit képviselni a konzultációs fórumokon. A szakszervezetek beavatkozási lehetőségei jelentősen függtek attól, hogy a szakszervezeti szerveződésnek mely szintjén alakultak meg.

Országos lefedettségű ágazati szakszervezetek esetén a korábbi megyei szervezetrendszer helyett kialakították a régiós szintű szervezeteiket. A jogelőd társaságoknál található tagszervezetek az érdekképviselő érdekében a közlekedési központokhoz hasonlóan regionális tagszervezetekké alakultak. Ez a régiós átalakulás figyelhető meg a Munkástanácsok Országos Szövetségénél, valamint a KKSZ-nél is.

²² Mt. 282. §.

Az Mt. szerint a reprezentativitáshoz szükséges 10%-ot elérő szakszervezeteknek koalíciós kötelezettségük van, de annak érdekében nem léphetnek koalícióra, hogy elérjék 10%-os létszamarányt.²³ Ebből következően a kisebb szervezetek, ha meg akarták őrizni a kollektív alkuban a részvételi lehetőséget, a régióban tagokkal rendelkező további szakszervezetekkel való egyesüléssel vagy szövetségre lépéssel érhettek el ilyen jellegű céljukat. Természetesen a szakszervezetek létét nem befolyásolta az átalakulás, annak hatása csak arra vonatkozik, hogy a tagjaik érdekképviselete során a tárgyalásokon a kisebb létszámú, üzemi szakszervezeteknek milyen alkuereje van a nagy taglétszámú, országos szervezetekkel összevetve. Ezen az alkupozíción javítani pedig csak a taglétszám növelésével van lehetősége, amit további tagok belépésével vagy – ahogy fenn írtam – más szervezetekkel való szövetséggel, együttműködéssel érhetnek el.

A KKSZ regionális szervezetei a közlekedési központok mindegyikénél elérték a reprezentatív többséget. A Munkástanácsok Országos Szövetségénél is megtörténtek a képviselők átalakításai a regionális társaságokhoz igazodva, de a reprezentatív szintet a régiós egyesülés ellenére a korábbi öt jogelőd társaság helyett is csak egy közlekedési központnál tudta megőrizni.

A Volánbusznál sajátos volt az átalakulás, ugyanis míg a közlekedési központoknál jelen lévő szakszervezetek számára a magasabb taglétszám elérése érdekében a szolgáltatási területük kiterjesztése volt a fő célkitűzés, addig a Volánbusznál reprezentatív többséggel rendelkező KKSZ helyi alapszervezete 2015-ben kivált a KKSZ-ből, így létrejött önálló, üzemi szintű szakszervezetként a Volánbusz Közlekedési Szakszervezet.

A dél-alföldi régióban a Dél-Alföldi Közlekedési Szakszervezet az egyesülés előtt Békés Megyei Közlekedési Szakszervezetként működött, majd a Volán társaságok átalakulásának tervezésénél átalakult, működési területét Békés megyéről kiterjesztette a dél-alföldi régióra, ezzel elsőként alakult át régiós szakszervezetté.²⁴ Hasonló változtatás mellett döntött a Kapos Volán Autóbusz-közlekedési Szakszervezet is, amikor 2011. november 26. napjával nevét Szolidaritás Autóbuszközlekedési Szakszervezetre változtatta és döntött az érdekvédelmi tevékenységének bővítéséről.²⁵

A szakszervezetek számára tehát nem jelentett a régiós közlekedési központok kialakítása kötelező átalakulási feladatokat. Az átalakulásokra, a szervezeti felépítések módosítására a szakszervezetek saját hatáskörükben hozták meg a döntéseiket és igazodtak a közlekedési társaságok regionális felépítéséhez annak érdekében, hogy a megújult helyzetben is megőrizhessék reprezentatív jellegüket, valamint kellő erővel tudják képviselni és védeni tagjaik érdekeit.

²³ Mt. 276. § (2) és (4) bekezdés.

²⁴ Bemutakozás. Dél Alföldi Közlekedési Szakszervezet. *daksz.hu*, 2015. október 15. <http://www.daksz.hu/bemutakozas>.

²⁵ Civil szervezetek névjegyzéke, <http://birosag.hu/allampolgaroknak/civil-szervezetek/civil-szervezetek-nevjegyzeke-kereses>; Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet feltöltött 2011. évi beszámolója.

6. A szakszervezetek és a közlekedési központok közötti erőviszony alakulása

A munkáltatóval szembeni alkupozíció annál erősebb egy szakszervezet esetén, minél több munkavállalót tud a tagjai közt. A jogelőd Volán társaságok létszáma változatos képet mutat, a legkisebb társaság a Bács Volán Zrt. volt 262 fővel, a legnagyobb pedig a Borsod Volán Zrt. 1680 fővel. Az egyesülés után egyértelműen jobb helyzetbe kerültek a nagyobb létszámú jogelőd Volán társaságoknál a reprezentatív szakszervezetek.

A következő ábra a jogelőd társaságok létszámaival összevetve ábrázolja a közlekedési központok létszámaival és mutatja a közlekedési központok létszámainak egymáshoz viszonyított arányát, valamint a központokon belül a jogelőd társaságok egymáshoz viszonyított arányát is.

6. ábra: Jogelőd társaságok létszámaival összevetve a közlekedési központok létszámaival²⁶

ÉNYKK, 4221	VASI, 636		DAKK, 2868	VOLÁNBUSZ, 2391	
KISALFÖLD, 1365			TISZA, 1195	KÖRÖS, 592	
ZALA, 949	BALATON, 519	BAKONY, 447	KUNSÁG, 587	BÁCS, 262	VOLÁNBUSZ, 2563
ÉMKK, 3277	SOMLÓ, 344		KMKK, 2020	DDKK, 2022	KNYKK, 1571
BORSOD, 1680	SZABOLCS, 913		AGRIA, 560	JÁSZKUN, 546	PANNON, 817
	HAJDÚ, 713		NÓGRÁD, 490	MÁTRA, 278	ALBA, 944
			HATVANI, 183	KAPOS, 615	GEMENC, 587
					VÉRTES, 700

Az egyesülés után a kisebb Volán társaságok üzemi szakszervezeteinek továbbra is önállóan működve – a tagjai érdekképviselésén túl – tulajdonképpen esélye sem volt a kollektív tárgyalásokban részt venni, ha nem csatlakoztak szakszervezeti szövetségekhez vagy – működési területüket kiterjesztve a teljes régióra – nem alkottak szakszervezeti szövetséget további szakszervezetekkel. Ha az egyesülés után kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezeteket nézzük, akkor a KKSZ került egyértelmű alkupozícióba az összes közlekedési központnál. A KKSZ mellett egy-egy közlekedési társaságnál reprezentatív még a Volán Közúti Közlekedési Szakszervezet, ami korábban a Vasi Volán

²⁶ Saját összeállítás a társaságok Elektronikus Beszámoló Portálra (<http://e-beszamolo.im.gov.hu/oldal/kezdolap>) feltöltött évenkénti beszámoló alapján.

Zrt.-nél egyedüli szerződéskötő szakszervezet volt, valamint a Zala Volán Dolgozóinak Demokratikus Szakszervezete, mely a korábbi Zala Volán Zrt.-nél szerződéskötő Zala Volán Zrt. Személyközlekedési Szakszervezet helyett tett szert reprezentatív többségre (ÉNYKK Zrt.). A DDKK-nál a Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet tudta megtartani reprezentativitását, szintén a KKSZ regionális szervezete mellett, miután az egész országra kiterjesztette addigi üzemi szintű érdekképviseleti tevékenységét. A DAKK-nál a Dél-Alföldi Közlekedési Szakszervezet is úgy tudott kollektív szerződést kötni, hogy működését kiterjesztette, de nem az egész országra, csupán a dél-alföldi régióra. Az ÉMKK egyik jogelőd társaságánál, a Borsod Volánnál a Munkástanács alapszervezete is – szakszervezeti koalícióban – aláíró fél volt. A jogelőd társaságok közt a Borsod Volán munkavállalói teszik ki a közlekedési központ állományának több mint felét, így vélhetően ez segítette hozzá a Munkástanácsok regionális szervezetét ahhoz, hogy megőrizze alkupozícióját az egyesülés után is ebben a régióban.

Arra vonatkozóan nincsen rendelkezésre álló adat, hogy a szakszervezetek hány százalékos aránnyal lettek jogosultak kollektív szerződés megkötésére, csak az aláírás tényéből tudható, hogy több mint 10%-ot értek el. A reprezentativitást tehát a szakszervezetek elérhették a minimális 10%-kal, de ettől akár jóval magasabb aránnyal is. Az alapján, hogy az egyes közlekedési központoknál mennyi reprezentatív szakszervezet található, az becsülhető meg legfeljebb, hogy legalább hány fő tagja a munkavállalók közül a reprezentatív szakszervezet(ek)nek. Ez alapján a ÉNYKK-nál a dolgozók legalább 30%-a tagja a három reprezentatív szakszervezetnek, valamint ezen felül lehetnek további szakszervezeti tagok olyan szakszervezeteknél, melyek nem érték el a reprezentatív többséget. Az ÉNYKK esetében ez a létszám a társaság létszámához viszonyítva mintegy 1260 főt jelent.

Ahogy az eddigiekből látható, az országos lefedettségű KKSZ alkupozíciója a legerősebb a közlekedési központoknál. A további aláíró felek – a Volánbusztól eltekintve – csak a KKSZ mellett, azzal koalícióra lépve tudták egy-egy társaságnál elérni a reprezentativitáshoz szükséges 10%-os taglétszámot a közlekedési központok munkavállalói összlétszámához viszonyítva.

A KKSZ mellett erre azok a szakszervezetek voltak képesek, melyek a jogelőd társaságok közül a nagyobb taglétszámúaknál is el tudták érni korábban a szükséges taglétszámot a munkavállalók számához viszonyítva. Ahogy a következő ábrán látható, a nagyobb létszámú közlekedési társaságoknál alakult ki leginkább a szakszervezetek közt koalíció. A legnagyobb közlekedési központnál, az ÉNYKK-nál három szakszervezet alkotott koalíciót, míg a két legkisebbségnél, a KMKK-nál és KNYKK-nál, csak a KKSZ tudta elérni a 10%-os arány feletti taglétszámot.

7. ábra: Közlekedési központoknál reprezentatív többséget elérő szakszervezetek, illetve szakszervezeti koalíciók²⁷

Északnyugat-Magyarországi Közlekedési Központ	Észak-Magyarországi Közlekedési Központ	Dél-Alföldi Közlekedési Központ	Dél-Dunántúli Közlekedési Központ
KKSZ Északnyugat-Magyarországi Régiós Szervezet	KKSZ Észak-Magyarországi Régiós Szervezete	Dél Alföldi Közlekedési Szakszervezet	Szolidaritás Autóbusz-közlekedési Szakszervezet
Volán Közúti Közlekedési Szakszervezet		KKSZ DAKK Régiós Szervezete	KKSZ DDKK Régiós Szervezete
Zala Volán Dolgozóinak Demokratikus Szakszervezete	Észak-Magyarországi Közlekedési Munkástanács	Volánbusz	Középkelet-Magyarországi Közlekedési Központ
		VOLÁNBUSZ Közlekedési Szakszervezet	Középnyugat-Magyarországi Közlekedési Központ
			KKSZ KTYK Régiós Szervezet
			KKSZ KTI Alapszervezet

7. A kollektív szerződések megújításának folyamata, eredménye

A szakszervezetek bevonása már a közlekedési központok kialakításának tervezésekor megtörtént, az MNV Zrt. szakszervezeti egyeztető fórumokon tájékoztatta a feleket. A négyoldalú egyeztetéseken jelen voltak az MNV Zrt. és a Nemzeti Fejlesztési Minisztérium képviselői, a Közlekedési Központok vezetői, valamint a Volán társaságoknál működő szakszervezetek vezetői. A fórumokon az átalakítás státuszáról, az átalakítás hátralévő feladatairól, valamint – amiben a szakszervezetek érdekvédelmi szerepük miatt érintettek – a bérezési rendszerről, a juttatások egységesítéséről és a kollektív szerződések alakulásáról volt szó. Továbbá a járműmodernizációs program is napirendre került, ami szintén minden közlekedési központot érint, ugyanis a járműállomány magas átlagéletkora miatt sürgető kérdés új vagy legalábbis a jelenlegiektől újabb járművek beszerzése. A közös fórumok a közlekedési központok fenntartója, az MNV Zrt. szerint eredményesek voltak, 2014 decemberére öt régióban konszenzus alakult ki a kollektív szerződések fő feltételeiben.²⁸ A közös fórumokon az egyeztetések a további működésnek csupán a kereteire terjedtek ki, a kollektív szerződés tényleges pontjainak, a szerződés konkrét tartalmának egyeztetése már a reprezentatív szakszervezetek és a munkáltatók, azaz a közlekedési központok között történt.

A tárgyalás lefolytatása már a közlekedési központoknál, a delegált tagok közt zajlott. A kollektív szerződések konkrét pontjait ezen a fórumon vitatták meg és állították össze a szerződés végleges tartalmát. A tárgyalás több, egymást követő egyeztetés folyamata, ahol a felek megvitatják álláspontjaikat és igyekeznek a közös álláspontra helyezkedni. Az egyeztetésen delegációk vesznek részt,

²⁷ Saját összeállítás a társaságok Elektronikus Beszámoló Portálra (<http://e-beszamolo.im.gov.hu/oldal/kezdolap>) feltöltött évenkénti beszámolóit, illetve a Munkaügyi Kapcsolatok Információs Rendszer (<http://mkir.gov.hu>) Kollektív szerződések elektronikus nyilvántartókönyve alapján.

²⁸ Híreink. MNV Zrt. Sajtószoba. Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt., 2014. december 12. http://www.mnvzrt.hu/felso_menu/hireink/felso_menu/hireink/sajtoszoba/20141212.html

előfordulhatnak olyan ellentétes nézőpontok, amelyekkel kapcsolatban mindkét félnek további munkáltatói, illetve munkavállalói egyeztetéseket kell lefolytatnia, majd ennek függvényében folyhatnak tovább a tárgyalások.

Ha minden pontban megszületett a konszenzus, amit mindkét fél elfogad, akkor ezeket belefoglalják a kollektív szerződésbe, majd minden aláírásra jogosult fél aláírásával látja el a kész dokumentumot. Az aláírt, elfogadott kollektív szerződést ezek után kihirdetik a munkavállalók közt, valamint gondoskodnak annak hozzáférhetőségéről minden érintett fél számára. Érintett félnek számít ebben az esetben minden munkavállaló, hiszen a kollektív szerződés hatálya minden olyan munkavállalóra kiterjed, akit a munkáltató foglalkoztat. Az MNV Zrt. honlapján olvasható közlemény szerint „ezek a szerződések mind a munkáltatók, mind a munkavállalók érdekeit szem előtt tartják. Kitérnek többek között a munkahelyek megőrzésére, a munkavállalók béren kívüli juttatásaira, valamint a foglalkoztatási feltételekre, a munkaidő beosztásokra is”.²⁹

A kollektív szerződések aláírása után sem záródtak le az egyeztetések. A 2015. évre vonatkozó bértárgyalások során a munkáltatói oldalról a KKSZ és a Munkástanácsok Országos Szövetsége vett részt mint reprezentatív szakszervezet, a munkáltatói oldalt pedig a Közúti Közlekedési Vállalkozások Szövetsége képviselte.³⁰ A sajtóközlemény szerint a megállapodással a tárgyalásokon folyamatosan jelenlévő további érdekképviselők is egyetértettek, tehát az egyeztetésekről nem zárták ki a kisebb szakszervezetek képviselőit sem.

8. A szakszervezeti tisztségviselők helyzetének változása a közlekedési központokban

Az Mt. 232. §-a alapján a munkáltató, az üzemi tanács és a szakszervezet is köteles tájékoztatni egymást a képviselőre jogosult és a munkajogi védelemben részesülő tisztségviselő személyéről. A megjelölt tisztségviselő munkaviszonyának munkáltató általi felmondással történő megszüntetéséhez, valamint a megnevezett tisztségviselő munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatásához szükséges a közvetlen felsőbb szakszervezeti szerv egyetértése. A védelemben részesülő tisztségviselők száma önállónak minősülő telephelyenként maximum öt fő lehet a naptári év első napján a megelőző naptári évre számított átlagos statisztikai létszám alapján. Ezen felül a szakszervezet legfelsőbb szerve megjelölhet még egy tisztségviselőt, akit megillet a fenti védelem.³¹

A jogelőd társaságok létszáma alapján nyolc társaság sorolható az 500 fő alatti munkavállalóval rendelkező kategóriába, amelynél egy fő tisztségviselőt jelölhetnek meg a munkajogi védelem igénybevételére. 4000 fő munkavállaló feletti társaság pedig nem volt, így a legnagyobb jogelőd társaságok

²⁹ Uo.

³⁰ Híreink: MNV Zrt. Sajtószoa. Magyar Nemzeti Vagyonkezelő Zrt., 2015. április 2. http://www.mnvzrt.hu/felso_menu/hireink/sajtoszoba/20150402.html

³¹ Mt. 273. §.

is maximum csak négy főt jelölhetnek ki. Az egyesülés után minden közlekedési központ 1000 fő feletti létszámmal rendelkezett, tehát legalább három tisztségviselőt jelölhetnek, valamint egy társaság létszáma nőtt 4000 fő fölé, tehát öt fő tisztségviselőt jelölhet ki. Feltéve persze, hogy a közlekedési központoknál nem jelölnek ki további, önállóan minősülő telephelyeket, melyek esetén tovább növelhetik a védelemben részesíthető tisztségviselői létszámot. A következő táblázat arra az esetre tartalmazza a védelemben részesíthető tisztségviselői létszámok alakulását, ha a társaságok nem rendelkeznek további, önállóan minősülő telephelyekkel.

3. táblázat: A munkajogi védelemben részesíthető szakszervezeti tisztségviselők száma és a havonta igénybe vehető munkaidő-kedvezmény a jogelőd társaságoknál és a közlekedési központoknál³²

VT	KK	Statistikai létszám	RSZSZ (db)	TV (fő)	TV min. (fő)		MK (óra)	MK min. (óra)	
					VT	KK		VT	KK
Kisalföld Volán		1365	1	3	3		68,25	68,25	
Vasi Volán		636	1	2	2		31,80	31,80	
Zala Volán		949	2	2	4		47,45	94,90	
Somló Volán		344	2	1	2		17,20	34,40	
Bakony Volán		447	1	1	1		22,35	22,35	
Balaton Volán		519	3	2	6		25,95	77,85	
Összesen				11	18		213,00	329,55	
	ÉNYKK	4221	3	5		15	211,05		633,15
Vértes Volán		700	1	2	2		35,00	35,00	
Alba Volán		944	2	2	4		47,20	94,40	
Összesen				4	6		82,20	129,40	
	KNYKK	1571	1	3		3	78,55		78,55
Volánbusz	Volánbusz	2391	1	4	4	4	119,55	119,55	119,55
Kapos Volán		615	1	2	2		30,75	30,75	
Gemenc Volán		587	2	2	4		29,35	58,70	
Pannon Volán		817	2	2	4		40,85	81,70	
Összesen				6	10		100,95	171,15	
	DDKK	2022	2	4		8	101,10		202,20
Bács Volán		262	1	1	1		13,10	13,10	
Kunság Volán		587	2	2	4		29,35	58,70	
Tisza Volán		1195	1	3	3		59,75	59,75	
Körös Volán		592	2	2	4		29,60	59,20	
Összesen				8	12		131,80	190,75	
	DAKK	2868	2	4		8	143,40		286,80
Nógrád Volán		490	1	1	1		24,50	24,50	
Agria Volán		560	1	2	2		28,00	28,00	
Mátra Volán		278	1	1	1		13,90	13,90	
Hatvani Volán		183	1	1	1		9,15	9,15	
Jászkun Volán		546	2	2	4		27,30	54,60	
Összesen				7	9		102,85	130,15	
	KMKK	2020	1	4		4	101,00		101,00
Borsod Volán		1680	3	3	9		84,00	252,00	

³² VT – jogelőd Volán társaság; KK – közlekedési központ; RSZSZ – reprezentatív szakszervezetek száma; TV (fő) – munkajogi védelemben részesíthető tisztségviselők lehetséges száma; TV min. (fő) – reprezentatív szakszervezetek által minimálisan munkajogi védelemre jelölhető tisztségviselők száma (VT – Volán társaságnál; KK – Közlekedési központnál); MK (óra) – munkaidő-kedvezmény 10%-os létszámarány esetén; MK min. (óra) – reprezentatív szakszervezetek által minimálisan igénybe vehető munkaidő-kedvezmény 10%-os létszámarányt feltételezve (VT – Volán társaságnál; KK – Közlekedési központnál).

VT	KK	Statistikai létszám	RSZSZ (db)	TV (fő)	TV min. (fő)		MK (óra)	MK min. (óra)	
					VT	KK		VT	KK
Szabolcs Volán		913	2	2	4		45,65	91,30	
Hajdú Volán		713	2	2	4		35,65	71,30	
Összesen				7	17		165,30	414,60	
	ÉMKK	3277	2	4		8	163,85		327,70

Látható, hogy az egyesülés után azok a közlekedési központok, melyek több, kisebb létszámú volán társaságból alakultak, jelentősen kevesebb tisztségviselőt tudnak védelemben részesíteni az egyesülés után abban az esetben, ha csak egy-egy szakszervezet működik az érintett társaságnál. Az ÉNYKK esetén a jogelőd társaságok 11 fő tisztségviselője helyett már csak öt fő tisztségviselőt nevezhetnének meg. A DAKK-nál a korábbi összesen nyolc fő helyett már csak négy fő védett tisztségviselő volna lehetséges. A Volánbusz kivételével tehát minden közlekedési központnál csökkenne a védelemben részesíthető tisztségviselői létszám a régiósítás után ahhoz képest, amennyi a jogelőd társaságoknál a tisztségviselők számának összege volt.

Ha viszont azt vizsgáljuk, hogy a reprezentatív szakszervezetek összesen hány fő védelemben részesített tisztségviselőt nevezhetnek ki, már árnyaltabb a kép. Látható, hogy a megnövekedett létszám miatt, ha a szakszervezet rendelkezik tagokkal az adott közlekedési központnál, akkor megjelölhet a törvény alapján engedélyezett számú tisztségviselőt, ami az egyesülés után akár sokkal kedvezőbb is lehet számára. Hiszen egy alig párszáz fős jogelőd társaságnál tevékenykedő szakszervezet korábban egy főt nevezhetett ki a jogelőd társaságoknál, az egyesülés után azonban akár négy főt is kinevezhet, ha az egyesülés után a tagjai nem választanak maguknak egy másik szakszervezetet. Ezzel, ha a reprezentativitáshoz szükséges létszámot nem is érte el, de több tisztségviselőjét tudja védelemben részesíteni.

További kedvezmény, melyet a szakszervezeti tagok az Mt.-ben meghatározott feltételekkel igénybe vehetnek, a munkaidő-kedvezmény. Az évente igénybe vehető munkaidő-kedvezmény mértékét a szakszervezet január elsejei taglétszáma alapján határozzák meg: minden két szakszervezeti tag után havi egy óra kedvezményre jogosultak a szakszervezetek tagjai közül a szakszervezet által megjelölt munkavállalók. Ezen felül a védett tisztségviselő a munkáltatóval való konzultáció idejére mentesül a munkavégzés alól. A munkaidő-kedvezményt a tárgyévben vehetik igénybe, a ki nem használt kedvezmény nem vihető át a következő évekre és megváltani sem lehetséges, minden esetben természetben kell kiadni.³³

A munkaidő-kedvezmény Mt. által megszabott mértékétől a kollektív szerződésben a felek eltérhetnek. A közlekedési központok az ágazati kollektív szerződésben úgy rendelkeztek, hogy az Mt. rendelkezéseitől nem térnek el, így – ha a közlekedési központok másként nem rendelkeznek a társasági kollektív szerződésekben, akkor – a munkaidő-kedvezmény mértékére az Mt. rendelkezései

³³ Mt. 274. §.

vonatkoznak.³⁴ A táblázat az igénybe vehető munkaidő-kedvezmények mértékét is tartalmazza arra az esetre, ha a szakszervezet a reprezentativitáshoz minimálisan szükséges 10%-ot éri el tagjai létszámával a társaság összlétszámához viszonyítva. Látható a munkaidő-kedvezmény létszamarányos meghatározásának eredményéből, hogy a régiósítás utáni eltérés a közlekedési központnál igénybe vehető kedvezmény és a jogelőd társaságoknál összesen igénybe vehető munkaidő-kedvezmény közt csupán abból adódik, hogy a közlekedési központok létszáma is eltér a jogelőd közlekedési társaságok összlétszámától.

Ha ezt az értéket szintén megvizsgáljuk az alapján, hogy mennyi reprezentatív szakszervezet van a társaságoknál és feltételezzük, hogy ezen szakszervezetek a minimális 10%-os küszöböt érték el a reprezentativitást, akkor azt látjuk, hogy a munkaidő-kedvezmény lehető legmagasabb mértékének eléréséhez a szakszervezeteknek a lehető legmagasabb taglétszámot kell elérniük. Annak, hogy ezt a létszámot milyen méretű társaságban érik el, nincs jelentősége.

Összességében tehát a védelemben részesíthető tisztségviselők számának tekintetében a régiósítás kedvezőbb feltételeket teremtett, mely főleg a kisebb méretű jogelőd társaságoknál tevékenykedő szakszervezeteinek kedvezett, azonban az igénybe vehető munkaidő-kedvezmény mértékét továbbra is csupán a tagok létszámának növelésével tudják növelni, arra a közlekedési központok kialakulásának nincs hatása.

9. Összefoglalás

Az átalakulás véglegesítése óta stabilizálódni látszik a régiósítás során kialakult struktúra a szakszervezeteknél, nem mutatkozik jele annak, hogy új szakszervezeteket szeretnének alakítani vagy a kialakult szakszervezetek további átalakulásokat terveznének, esetleg változtatni szeretnének a működésükön. Időközben a közlekedési központok átalakulásában is megtörtént a teljes szervezeti integráció és kialakulni látszik a végleges működési struktúra is, valamint a vállalatirányítási rendszerek is elnyerték végleges állapotukat. A szakszervezetek szerepe ebben a folyamatban az, hogy a teljesen megváltozott környezetben is képviseljék a munkavállalók érdekeit. Mostanra a szakszervezetek elsősorban ismét az aktív érdekvédelmi szerepkörüket gyakorolják. Ennek körében ellenőrzik a munkavállalók esetén a munkaügyi szabályok teljesülését, a munkavállalók megfelelő tájékoztatását a bérük alakulásáról, a vezénlyessel, a beosztással kapcsolatos módosításokról stb.

A változás okozta hullámok elülte után a felek igyekeznek visszatalálni az átalakulás előtti folyamatokba és a feladataikat ellátni úgy, ahogyan azt előtte is tették, mintha az átalakulás meg sem történt volna. Ez részben érthető hozzáállás, részben viszont a korábbi feladatoknak egy újabb struktúrába beleerőszakolásának tűnik, amelyek nem biztos, hogy illenek egymásba. Ezt az illesztést azonban

³⁴ A Közúti Közlekedési Alágazatban Megkötött Kollektív Szerződés, II. rész 5. cikk.

a felek csak együttműködéssel, intenzív kommunikációval tudnák elvégezni, ami azonban továbbra sem látszik. Az utóbbi időszak inkább arról szólt minden fél részéről, hogy hogyan tudnák a feladataikat pontosan ugyanúgy végezni az új struktúrában is, mint korábban, holott már a korábbi struktúra is több helyen szorította a feleket és a köztük lévő kapcsolatot jelentő járművezetőket is.

Véleményem szerint emiatt a hozzáállás miatt a felek bebetonozzák magukat ugyanabba a problémakörbe, ami már évek óta gondot okoz mindenki számára, mint a járművezetők túlterheltsége, a nagymértékű fluktuáció, a mind mennyiségben, mind minőségben egyre csökkenő emberi erőforrás utánpótlásának problémája. Paradigmaváltás nélkül ezeket a problémákat mind nehezebb és nehezebb lesz kezelni, hiszen, ahogy Henry Ford is mondta: *„Ha mindig ugyanazt teszed, amit mindig is tettél, akkor mindig ugyanazt az eredményt kapod, amit mindig is kaptál.”*