

ZVDDSZ: Ne csak aláírói, alakítói is legyünk a Kollektív Szerződésnek!

Mint ismeretes a Volán szakmában sorsfordító idők járnak. A mintegy 18 ezer munkavállalóra újabb nagy ívű strukturális átalakulás vár.

A ZVDDSZ szerint az egy társaságba való összevonás egyik Achilles pontja lehet a Kollektív Szerződés (KSZ). Ami annyit tesz, hogy a mostani hét regionális közlekedési központ Kollektív Szerződését harmonizálni, egységesíteni kell! A művelet nehézségi fokát jelzi, hogy egymástól gyökeresen eltérő bérezési, foglalkoztatási rendszereket, más-más vállalati kultúrákat kellene összehangolni, egy struktúrába integrálni. A Volán portfólióban három alágazati szakszervezeti tömörülés – Közúti Közlekedési Szakszervezet (KKSZ), a Közlekedési Munkástanácsok Szövetsége (KMSZ) és a Szolidaritás Autóbusz-közlekedésben Dolgozók Szakszervezete (SZAKSZ) – működik.

Eddig az Alágazati Kollektív Szerződést munkavállalói oldalról a KKSZ és a KMSZ kötötte. A legnagyobb „tűzerővel” rendelkező SZAKSZ nem volt részese a folyamatnak.

Most nagy kérdés, hogy mely szakszervezetek lehetnek KSZ-aláírók. Nagy a sürgölődés. Az egyik szakszervezet már kijelentette, hogy jelenleg ők tesznek eleget egyedül a KSZ kötés feltételeinek. Egy 18 ezres nagyságrendű cég rendkívül összetett és bonyolult KSZ-ét egyedül aláírni irdatlan felelősség, ezért a józanság azt diktálná, hogy elkezdjenek szurkolni legalább még egy aláíróért.

Egy másik szakszervezet csak úgy lehet KSZ-tényező, ha átalakítja a szervezetét. A taglétszám kérdésében magabiztosan megugorja a lécet, ám a szakszervezet jelenlegi formájában nem

köthet KSZ-t. Ugyanis önálló tagszervezetek alkotta szövetség nem lehet KSZ-aláíró, ezért valamennyi tagszervezetnek egy közös szakszervezetbe kell beolvadnia. Mindenesetre nehezen magyarázható, hogy egy szövetség miért nem lehet KSZ-aláíró.

A harmadik szakszervezet egyelőre létszámgondokkal birkózik. Amennyiben az új társaság 18 ezer munkavállalót számlál, 1.800 tag szükséges a reprezentativitáshoz. A taglétszám azért számít, mert a munkavállalói összlétszám legalább 10%-át magáénak kell tudnia a KSZ-kötésre aspiráló szakszervezetnek, így válhat reprezentatívvá.

Mire a Kollektív Szerződés tárgyalása aktuálissá válik, valószínűleg mindhárom szakszervezet jogilag készen áll a tehertételre. Az átvevő cégnél, a Volánbusz Zrt.-nél (amelyikbe beolvadnak a közlekedési központok) is van egy viszonylag nagyobb létszámú szakszervezet, ám ők is csak 10%-os szervezettség esetén lehetnek a továbbiakban KSZ-aláírók. Most minden szakszervezet ezerrel szorgoskodik a feltételek megteremtésén, ám a felelősségről nem beszélnek.

Egy 18 ezres, stratégiai szerepet is magáénak mondható társaságnál KSZ-t kötni megkerülhetetlen felelősség. Mindezt tetézi, hogy ennyi munkavállaló munka- és életkörülményeit befolyásoló, nagyon eltérő rendszereket (pl. bérezési és foglalkoztatási rendszereket) integrálni képes Kollektív Szerződésre kell vállalkozni. Nem elég pusztán tárgyalóasztalhoz ülni és KSZ-aláíróként várni a fejleményeket. Az a kunszt, ha a tárgyalásokat befolyásolni képes szereplők vagyunk. A munkáltatói oldal elszánt, tudja, hogy mit akar és felkészült. Ha a munkavállalói képviselőt kellően nem felkészült és nem képes legalább részben alakítója lenni a folyamatoknak, komoly tagvesztés lehet a hozadék.

Nem lényegtelen: a munkavállalói oldalon bármennyi is lesz a KSZ-aláíró, a szakszervezetek közötti egyeztetés szükségessége megkerülhetetlen.

A tét nagy. Petőfi sorát érdemes idézni: „Ne fogjon senki könnyelműen a húrok pengetéséhez!”

Horváth László

elnök, ZVDDSZ