

**A Vasas Szakszervezeti Szövetség
2019-2024. közötti Programja**



Budapest, 2019. november 22.

Bevezető gondolatok

A Vasas Szakszervezeti Szövetség 2020-2024. közötti Programját az elmúlt évek tapasztalatainak és az előttünk álló időszak előrelátható változásainak mérlegelésével állítottuk össze.

A Program megalapozza szövetségünk érdekvédelmi, érdekképviseleti, szervezetpolitikai, képzési-oktatási, tájékoztatási és kommunikációs, gazdálkodási, nemzetközi tevékenységének fő célkitűzéseit és irányvonalait.

A Program végrehajtásának érdekében a továbbiakban is minden rendelkezésünkre álló törvényes eszközt felhasználunk, hogy megközelítsük a fejlett európai országokra jellemző életviszonyokat, a munkavállalók biztos megélhetése, tisztességes bérezése, szervezkedési szabadsága, biztonságos munkavégzése és egészségének megőrzése, a digitalizáció és a változások során a biztonságos átmenet érvényesüljön.

Jövőkép, irányvonalak

Fő célunk, hogy a szerveződési területünkön - a versenyszférában – foglalkoztatottak/nyugdíjasok élet- és munkakörülményei, foglalkoztatási és szociális biztonsága, bér- és jövedelmi helyzete javuljon.

Jövőképünk:

erős identitású, aktív tagság szervezése egy vonzó, fejlődésre kész Vasas által.

Szövetségünk érdeke és törekvése, hogy:

- ***a munka világára vonatkozó törvények és jogszabályok a munkavállalók számára kiszámíthatóbbak legyenek,***
- Magyarország Alaptörvényében deklarált jogok (a munkavállalók és a munkaadók együttműködése, tárgyalások folytatása, kollektív szerződés kötése, munkabeszüntetés joga, egészséges, biztonságos és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételek, napi és heti pihenőidő, fizetett szabadság) érvényesüljenek, a szervezkedés szabadsága biztosított legyen,
- ***a szakszervezetek megítélése javuljon,***
- a tagság ***bizalma erősödjön,***
- a ***szervezettség növekedjen, a tagok tudatosan válasszanak minket,*** (megnyerve az eddig „hagyományos” módszerekkel nem elérhető munkavállalókat is, illetve, hogy a munkahelyüket elhagyók is maradjanak szakszervezeti tagok),
- befolyásunk mind a társadalom felé, mind a kormányzat, a munkaadói szövetségek és a munkahelyi szinteken erősödjön,
- a nyomásgyakorlás eszközeinek alkalmazása szervezetten és egységesen kerüljön megvalósításra,
- a munkaügyi kapcsolatok eredményes működése a vállalati kultúra természetes része legyen,

- rugalmas megoldásokat kínálunk a munkaerő összetételének, létszámának változása során tagjainknak (legyen az pl. létszámleépítés, átképzés, átszervezés, vállalkozás megszűnése, tagjaink jogvédelmének biztosítása, stb.)
- a gazdaság erősödjön, a termelékenység növekedésével a reálbérek, reálkeresetek arányosan növekedjenek,
- a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés előfordulása minimalizálódjon, a pozitív diszkriminációt alkalmazzák,
- erősödjön a nemek közötti esélyegyenlőségi politika a munkahelyeken,
- a nyugdíjasok gazdasági növekedésből való részesülésének érdekében vegyék figyelembe a bérek emelkedését, az infláció növekedését, térjenek vissza az ún. vegyes indexálásra,
- munkaszervezetünk feladatokhoz kapcsolódó személyi állományának bővítése.

A Központi Statisztikai Hivatal adatbázisában jelen program készítésekor 4.518.000 fő munkavállaló van alkalmazásban, amiből a feldolgozóipar 74500 regisztrált vállalkozása 1.000.000 munkavállalót foglalkoztat.¹ Ebből a Vasas klasszikus szerveződési területén (kohászat-öntészet, gép-járműgyártás, elektronika) közel 598.000² munkavállaló áll alkalmazásban, közöttük 4 %-os szervezettséget tudunk felmutatni, ami jól jelzi, hogy nagyon sok tennivalónk van még és komoly fejlődési lehetőségeink vannak. A gazdasági változásokhoz igazodik a munkaerő összetétele

¹ Forrás: KSH 2019. VII.

² az 50 fő és afeletti vállalkozások tekintetében (forrás: KSH) 2018. I-IV.

és létszáma, mely adatokat nekünk is naprakészen követnünk kell és – lehetőségeink mentén - rugalmas megoldásokat kell kínálnunk (legyen az például leépítés, átképzés, átszervezés, vállalkozás megszűnés).

A tag helyi érdekképviselőt, érdekvédelmét elsősorban a ***munkahelyi alapszervezetek*** (illetve a meglévő területi és nyugdíjas szervezetek) látják el, melyek választott tisztségviselőikkel rendelkeznek, működésüket az Alapszabállyal összhangban lévő helyi szervezeti és működési szabályzatuk tartalmazza. Ezeknek a szabályzatoknak az elkészítése az alapszervezetek döntéshozó szervének kötelessége, melyhez a Vasastól segítséget kap(hat)nak mintadokumentumokkal, illetve a regionális ügyvivőkön keresztül.

Regionális működés és szakmai szerveződés

A Vasas szakmai szerveződése és regionális működése hosszú évtizedekre tekint vissza.

Ennek egyik fontos elemét, a ***regionális képviseleteinket*** tovább erősítjük. Megfontolandó, hogy a regionális határok megállapításakor eltérjünk a földrajzi határoktól, követve és szem előtt tartva a gazdaság szerkezetét, a munkáltatók jelenlétét, ezáltal jobb perspektívát teremtve az új cégeknél alapszervezet létrehozására, illetve a meglévő szervezetek támogatására. Személyi állományukat (ennek egyik módja lehet a gyakornoki program, eseti megbízások, stb.) lehetőségeink figyelembevételével, külsős szakemberekkel is támogatjuk. Tekintettel arra, hogy az alapszervezetek egyre több szakértői és elsősorban jogi

támogatást igényelnek, az elkövetkezendő időszak feladatai közé tartozik, hogy munkajogászokat bízunk meg, akik a regionális és szakértői munkát támogatják. Ezek a team-ek arra is lehetőséget adnak, hogy alkotóműhelyként is funkcionáljanak.

A **szakmai bizottságok** feladata továbbra is a közel azonos szakmai körbe és az ehhez kapcsoló tevékenységet folytató munkáltatóknál működő alapszervezetek munkájának segítése a felmerülő érdekvédelmi kérdésekben. Mindezt kiegészíti a Vasas működési területén felmerülő ágazati, szakmai érdekek feltárása, elemzése, képviselete. Ezen a szinten folynak a tárgyalások és történik a képviselet hazai és nemzetközi munkaadói szervezetekkel, különböző fórumokon (pl. ágazati párbeszéd bizottságok). A különböző szakmákhoz tartozó alapszervezetek számának jelentős eltérése miatt – és a párhuzamosságok elkerülése, valamint a hatékonyság növelése érdekében – a meglévő szakértők bevonásával szükség lehet a feladatmegosztás átgondolására, csoportok létrehozására, akik egy-egy ügyön közösen dolgoznak.

A jövőben is működtetjük az alapszervezetek és a testületek munkáját támogató **munkaszervezetet**. Az apparátus létszámát bizonyos területeken növelni szükséges – pénzügy, szakértők, elnökségi irodavezető -, amely indoka egyrészt a megnövekedett feladatoknak megfelelően a működés biztosítása, a szervezetek támogatása, másrészt olyan tevékenységek ellátása (a teljesség igénye nélkül: pályázatfigyelés, projektmenedzsment és marketing, tagkártya és szolgáltatások, adatvédelem, stb.), melyre az elmúlt időszakban nem tudtunk kellő figyelmet

fordítani. A belső működésünk hatékonyságának növelése, digitalizálása rövidtávú feladat. Csak elkötelezett, a Vasas célkitűzéseivel azonosulni, azokat képviselni tudó, csapatszellemben gondolkodó kollégákkal lehetünk sikeresek érdekvédelmi, szervezetfejlesztési munkánkban.

Rétegtevékenység

A kongresszusi ciklusban figyelembe vesszük az egyes rétegek – ifjúság, nők³, nyugdíjasok – eltérő sajátosságait és igényeit. Ezért továbbra is fontosnak tartjuk a rétegszervezetek működését, érdekvédelmi, érdekképviselési munkájuk eredményességének növelését. Ehhez azonban szükség lehet egy „nyitottabb” struktúrára, ahol a bizottságok munkájában való részvétel lehetősége rugalmasabban van kialakítva, hogy egy aktív tagot se fosszunk meg a becsatlakozástól csak azért, mert a régióra jutó hely(ek) már fel vannak töltve. Arra törekszünk, hogy a munka világában az azonos munkát, az azonos tevékenységet és teljesítményt nyújtó nők és férfiak közötti bér- és jövedelemkülönbségek megszűnjenek. Az alapszervezetek kezdeményező fellépése szükséges a vállalkozások felé, hogy a munkahelyeken az egyenlő bánásmód megvalósulása érdekében Esélyegyenlőségi Tervek készüljenek.

A fiatalok szakszervezethez való szenzitivitásának, érdeklődésének felkeltése nem tűr halasztást. Ők a jövőnk letéteményesei, ezért értékeink megmutatása, elkötelezettségük növelése kiemelt feladatunk. Szerepvállalásunk már a pályaaorientációs támogatásban is megnyilvánulhat, mely során irányokat

³ Rendelkezünk a Vasas Nemek közötti Egyenlőség Szövetségi Programjával.

mutathatnánk az iskolaválasztás előtt álló fiataloknak miért érdemes szakmát választani, milyen a feldolgozóiparban a hazai és multinacionális szférában dolgozni, betekintést nyújtva és ezáltal csökkentve az iskolaelhagyó és pályát módosító fiatalok számát.

A tanulók szervezésére, a velük való kapcsolattartásra is hangsúlyt helyezünk, igazodva a duális szakképzés gyakorlatához, részükre osztályfőnöki órákon tartunk munkaerőpiaci ismereteket, illetve beszélünk nekik az összefogás fontosságáról, mindezt olyan fiatal, aktív tisztségviselők bevonásával, akiket meghallgatnak és akiktől elfogadják az információkat.

A nyugdíjasok társadalmi, gazdasági és szociális érdekeinek képviselőjét a Nyugdíjas Szervezet keretein belül látja el szövetségünk. Rendezvényeik hozzájárulnak az emberi kapcsolatok ápolásához, a szakszervezeti közösségekhez való tartozás érzésének erősítéséhez. Működésüket a jövőben is biztosítjuk, programjaikat SZMSZ-ük és üléstervük alapján valósítják meg. Munkájuk szerves részét képezi a Vasas Önkéntes Nyugdíjas Segélyezési Alapítvány és a Vasas Nyugdíjas Alapszervezeteket Támogató Alapítvány működtetése, valamint képvisellel bírnak a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MaSzSz) Nyugdíjas Tagozatának vezetésében és tevékenységében. A Nyugdíjas Szervezet fejlesztése, a taglétszámuk megtartása és növelése ugyanolyan kihívás számukra, mint a munkahelyi alapszervezeteinknek, ezért célkitűzés a települési, falusi, városi nyugdíjas szervezetek egyesítése, a nyugdíjas tagság folyamatos tájékoztatása, mely során a Vasas honlap és facebook hangsúlyosabb használatára is törekednek.

Szervezetépítés - fejlesztés

Szervezetpolitikai tevékenységünk állandó és meghatározó feladata egyrészt a meglévő alapszervezeteink működési területén még nem tag munkavállalók megnyerése, szervezése (függetlenül attól, hogy milyen munkajogviszonyban foglalkoztatják őket, például kölcsönzött, külföldi munkavállalók). Azon tagjaink számára is biztosítjuk az egyéni jogvédelmet, akik nem tartoznak alapszervezetekhez (vagy megszűnt a cég vagy olyan helyről kerestek minket, ahol még nem alakult alapszervezetünk, vagy átmenetileg munkanélküli valaki).

Folyamatos feladatunk egyrészt a tagokkal való kapcsolattartás, másrészt új „zöldmezős” beruházások, illetve azon munkáltatók feltérképezése, kapcsolatkeresés, ahol még nem rendelkezünk szakszervezeti tagokkal.

A szervezetfejlesztési munka mindennapos tevékenységgé kell váljon, ugyanakkor nem zárhatóak ki a kampányszerű aktivitások sem. Az ehhez szükséges anyagi források biztosításánál igénybe vesszük és felhasználjuk a pályázati lehetőségeket is, mely munkára pályázatfigyelő és a pályázatot elkészítő humánerőforrás szükséges a jövőben

A tagszervezésnél meghatározó szerep jut a személyes kontaktusnak, a közös programoknak, a közösségek építésének, ezt támogatjuk különböző PR és reklámanyagokkal, kiadványokkal, a szervezéshez szükséges oktatásokkal, a

szervezetünket és szolgáltatásainkat bemutató egyéb segédletekkel (honlap, facebook, videók, applikáció, stb.).

Érdekvédelem

Szervezettségünk adta erőnkkel, a szolidaritás megteremtésével és a jogeszközeivel védjük és képviseljük tagjaink érdekeit. Minden tagunkat munkajogi jogvédelemmel biztosítjuk, ami lehetővé teszi, hogy a munkaviszonyukkal kapcsolatos vitás kérdésekben jogi segítséget kapjanak. A tag először a helyi, alapszervezeti tevékenységen keresztül ismeri és ítéli meg szakszervezetünket. A tagdíjáért cserébe gyors és érdemi segítséget, érdekeinek képviseletét, minél magasabb szintű szolgáltatásokat, anyagi segítséget és közösséget vár el. Ahhoz, hogy ennek megfeleljünk, az alapszervezeteknek a törvényi és az Alapszabályunkba foglalt előírásoknak, illetve a hatékony szakmai és szervezési feladatoknak kell megfelelniük. Ehhez a munkához nélkülözhetetlen a Vasas segítsége, melyet a központból és a régiókból irányított és szervezett képzési-oktatási tevékenységgel is támogatunk. Tovább folytatjuk – a projektidőszak zárásáig erre döntéssel rendelkezünk – a Transznacionális Partnerségi Irodával közös projektünket, mely keretében egyrészt megerősítjük a résztvevő szervezeteinket, illetve új munkahelyi alapszervezetek létrehozásán dolgozunk. Ezen túlmenően a szakértői bázisunk megerősítésével a tisztségviselőink számára nyújtunk segítséget a munkáltatóval történő tárgyalásokra való felkészüléshez tanácsadással, szakértői anyagokkal, részvétellel.

Érdekvédelmi tevékenységünk alappilléreinek biztosítása – a kollektív szerződések, a bérmegállapodások, a jóléti és szociális juttatások, a munka törvénykönyve és a kapcsolódó jogszabályok értelmezése, módosítási kezdeményezések, a foglalkoztatás, az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek figyelemmel kísérése, az üzemi tanácsokban és a felügyelőbizottságokban vállalt szerepünk, a jogi- és szakértői tanácsadás, a szakmai ajánlások és kiadványok, a felkészítők – a továbbiakban is fontos feladatunk. Célunk, hogy az alapszervezeti tisztségviselőink felkészült tárgyalópartnerei legyenek a munkáltatóknak. Szorgalmazzuk a partneri kapcsolatok kialakítását annak érdekében, hogy megismerjük egymás munkáját, gondolkodásmódját, elősegítsük a munkavállalók érdekét szolgáló megállapodások megszületését.

Szolgáltatási tevékenység

A tagság igényeit szem előtt tartva érdekvédelmi tevékenységünkön túlmenően fontosak a tag számára elérhető szolgáltatások. A meglévő kedvezmény- és szolgáltatói rendszer (a teljesség igénye nélkül: Vasas Önszegélyező Pénztár, kedvezményes banki szolgáltatások, a Vodafone-flotta, Libri, Praktiker, az üdülési kedvezmények, kiemelve a Ganz Mérőgyár balatonalmádi üdülőjét, a kereskedelmi szolgáltatók kedvezményei, az idényjellegű akciók, a helyi kezdeményezések, alapítványok) bővítése több alapszervezeti tisztségviselőnk számára beépült a tevékenységei közé, ezt egészíti ki az általunk, illetve a MaSzSZ által bevezetésre kerülő újabb és újabb kedvezmények. A tagok tagsági jogviszonyukat és a kedvezmények igénybevételét a Vasas által kibocsátott tagkártyával igazolják, mely

a közösséghez tartozás érzését is erősít(het)i. Természetesen a 2019-ben bevezetett tagkártya biztosításához (és a tagdíjak könyveléséhez is) szükséges a szervezet- és tagdíjnyilvántartó rendszerünk adatbázisának folyamatos kezelése, a szükséges fejlesztési munkák elvégzése.

A tagságukat fenntartó és munkanélkülivé váló tagjainkat erkölcsi támogatásunkon túl anyagi támogatásban részesítjük a már meglévő – és a tevékenységi körét bővítendő – alapítványunkon keresztül. A vállalt szakszervezeti tevékenységre visszavezethető ok miatt elbocsájtásra kerülő tisztségvelőinket nem hagyjuk magukra, a napi egzisztenciális gondjaiban segíteni szándékozunk. A Vasas által nyújtott jogi segítségnyújtás és bírósági képviselet mellett – indokolt esetben - , gondoskodunk tisztségviselőink havi rendszeres anyagi támogatásáról a bírósági eljárás végéig, meghatározott feltételek mellett.

Jövők záloga a képzett tisztségviselő

Képzési-tájékoztatási tevékenységünkkel igényt kell ébreszteni minden szakszervezeti tisztségviselőben a felkészültségre, a naprakész információkra, a tudás átadására, a Vasashoz való kötődés erősítésére, a kommunikációs készségeik és kompetenciáik fejlesztésére. Mindezt lehetőleg a tisztségviselőkhöz közeli helyszíneken és a képzési szintekhez rendelt korszerű módszerek által. Megteremtjük a keretfeltételeit az online videók és képzések rendszerének – kezdetben - tisztségviselőink és tagjaink részére.

Elvárás, hogy a megválasztott tisztségviselőink rendelkezzenek megfelelő tudással, a feladathoz szükséges képességekkel és készségekkel. Ezen célkitűzések

megvalósításához tematizált képzési programokat kínálunk a munkahelyi szervezeteknél megválasztott új és tapasztalatokkal már rendelkező tisztségviselőinknek. Fontosnak tartjuk, hogy a képzéseket szervező és megtartó szakértők, külsős trénerek kellő figyelmet fordítsanak a csoportokban kiemelkedő teljesítményt nyújtó tisztségviselőkre, ezekből a tapasztalatokból készüljön adatbázis – mely egy folyamatosan bővülő, esetleges utánpótlási lehetőséget jelenthet az egyes szinteken.

Az utánpótlási, előmeneteli programok kidolgozásának lényege, hogy felismerjük és folyamatosan fejlesszük a tehetséges kollégák tudását, megtartásukra garanciális elemeket dolgozzunk ki. Ehhez szükséges, hogy a programba résztvevők önkéntesen vagy ajánlással jelentkezessenek és egy kiválasztási folyamaton menjenek át annak érdekében, hogy a fejlesztendő ismereteik alapján léphessenek be a képzési programokba (legyen az belső képzési, esetleg szakirányú továbbképzés, felsőfokú végzettséget adó oklevél megszerzésében való támogatás). Ugyanígy hangsúlyt helyezünk, illetve megoldásokat keresünk a választott tisztségviselők életpályájának lezárására is.

Képzési stratégiánk részét kell képezze, a munkaszervezetben dolgozó kollégáink megszerzett ismereteinek frissítése és rendszeres továbbképzésük, a bekövetkező változásoknak való megfelelés.

Elengedhetetlenül fontos annak a szemléletnek az átadása, hogy csak az a szakszervezet tud jól működni, ahol a tagok aktívak, cselekednek, felismerik, hogy

a szakszervezet ők maguk, csak közös cselekvéssel tudnak segíteni magukon, mely cselekvéshez a Vasas természetesen anyagi és szakmai segítséget is nyújt.

A civil szervezetekre – így ránk is – vonatkozó jogszabályoknak való megfelelés folyamatos feladat, legyen szó a tag be/kilépésének folyamatáról, az új alapszervezet jóváhagyásáról, a védett tisztségviselők megnevezéséről, a tagdíjfizetés rendjének megtartásáról, az ellenőrzési tevékenységről, stb. Mindezek megismertetése az alapszervezetekkel a képzési tematikánk részét képezi.

Kommunikációs munka

Célunk a profibb kommunikáció, a tisztségviselőkkel és a tagokkal való új szemléletű kapcsolattartás, melynek egyik felülete a már most is jól működő facebook oldalunk. Elengedhetetlen a tagok, tisztségviselők bevonása a mindennapokba, elkötelezetté kell őket tenni annak érdekében, hogy lássák tevékenységünket és szükség esetén csatlakozzanak akcióinkhoz. Mindazonáltal a helyi, alapszervezeti ügyek felkarolása és publicitásának segítése is tevékenységünk része kell legyen.

A meglévő honlapot, az e-hírlevelet, a levelezőlistákat, a különböző kiadványokat, a szóróanyagokat, az országos és helyi médiakapcsolatokat, a kommunikációs eszköztárunkat felülvizsgáljuk és bővítjük. A jövőre nézve tudatosabb online jelenlétre van szükség egyrészt a lojalitás, másrészt a közösségi érzés erősítésére, mely során a média megjelenések, fizetett facebook posztok, Youtube és egyéb közösségi portálok használatára, mobilalkalmazások, imázsvideók készítésére gondolunk. Azt tapasztaljuk, hogy a tisztségviselők szívesen megosztják egymással

jó gyakorlataikat (best practice), de akár kudarcaikat, nehézségeiket is. Ennek tematizált, közös zárt felületet biztosítunk a jövőben. Kommunikációnk nonverbális eszköztárunkban is megnyilvánul, ilyen a külsőre utaló szignálok közül az öltözködés is. Annak érdekében, hogy hovatartozásunkat kifejezzük, folytatjuk a szervezeti logós ruhák, termékek biztosítását, melyeknek az elmúlt időszakban is nagy sikerük volt a tisztségviselők és tagjaink körében.

Pénzügy - gazdálkodás

Pénzügyi-gazdálkodási tevékenységünk eredményessége nagyban meghatározza a megvalósítani tervezett rövid-, közép- és hosszú távú célkitűzéseinket. A továbbiakban is arra törekszünk, hogy működésünk anyagi feltételeit elsősorban a tagdíjbevétel és a vagyonelemek bevételei biztosítsák. Anyagi erőforrásaink bővítésére – ahogy ezt eddig is tettük – európai uniós és hazai pályázati forrásokat vonunk be, amelyek során hasznosítjuk meglévő tapasztalatainkat és partneri kapcsolatainkat

Alapvető követelmény, hogy a tagdíjlevonásra vonatkozó szabálynak érvényt szerezzünk, a tagdíjbefizetések az Alapszabály rendelkezéseinek megfelelően történjenek.

Vagyonelemeink működtetése és hasznosítása is feladatunkat képezi, mely során – csak úgy mint egész pénzügyi tevékenységünkben – szükség esetén külső szakértők, pénzügyi tanácsadók bevonásával az ésszerű, hatékony gazdálkodásra kell tekintettel lenni. Ingatlanportfóliónk áttekintését ingatlanfejlesztéssel és

kezeléssel foglalkozó szakemberek bevonásával kell elvégeznünk, mely birtokában lehet a jövőben működtetni ezeket a vagyonelemeket.

Nemzetközi tevékenység

Nemzetközi munkánk folytatásában, kapcsolatrendszerünk fenntartásában és továbbfejlesztésében érdekeltek vagyunk, hiszen a különböző európai testvérszakszervezetek (pl. Pro-Ge, IG Metall, ún. Bécsi Memorandum csoport fémipari szakszervezetei) közötti gyakorlati együttműködés lehetőségeiből, a jó tapasztalatokból profitálhatunk, legyen az közös toborzási stratégia, bérpolitikai törekvés, az anya- és leányvállalatok, beszállítók közötti információcsere, vagy az európai üzemi tanácsokban való részvétel. Ezen túlmenően részt veszünk, és véleményt formálunk az IndustriAll Europe és Global testületeinek, munkabizottságainak tevékenységében. Az itt megszerezhető tudás, kapcsolatok, illetve információk mellett fontos az a támogatás is, amit ezektől a szervezetektől kaphatunk a cégekkel vagy az állammal fennálló vita esetén, valamint számunkra elengedhetetlen, hogy a munkavállalói érdekek megjelenjenek EU-s szinten is. A hatékony együttműködésekhez hangsúlyt kell helyezni a megfelelő nyelvtudásra is, mind tisztségviselői, mind munkaszervezeti szinteken.

Együttműködések

Az Ipari- és Energiaipari Szakszervezet létrehozásával a jogi keret biztosított ahhoz, hogy az érdekérvényesítő, a tagság érdekeinek védelmét, élet- és

munkakörülményeit javító, az iparra vonatkozó stratégia kialakítását célzó fellépésünk eredményesebbé válhasson. A fúziós folyamatokat – melyek az elmúlt időszakban sajnálatosan nem vezettek eredményre – újradefiniáljuk. Integráló szerepet töltünk be azon szervezetek irányába, kik a fúziót valós szándéknak és szükségnek tekintik és erre kötelezettséget is vállalnak. Együttműködést kell kialakítani a munkahelyeken, a régiókban, a területeken való jelenlét erősítésében, a munkahelyi szervezetek magasabb színvonalú segítségével, a szakma specifikus és rétegérdekek eddigieknél erőteljesebb megjelenítésében és képviselésében, a közös képzésekben, a szervezettség javításában, a taglétszám, a lefedettség bővítésében, az akcióképesség erősítésében.

Az elmúlt időszak tapasztalatai azt mutatják, hogy sokszor lehet közös platformokat felfedezni a civilekkel való együttműködésben. Ez a ma még eseti, egy-egy témát vagy akciót felölelő tevékenységet kell rendszerbe foglalni és az együttműködés kezdeményezőivé válni mind helyi, mind pedig országos szinteken (a teljesség igénye nélkül például az idősgondozás, a lakhatás, a gyermekek bölcsődei, óvodai elhelyezése kapcsán).

A Magyar Szakszervezeti Szövetség (a továbbiakban: MaSzSz) munkájában, döntéshozó mechanizmusában, rétegszervezeteinek munkájában részt veszünk, képviselve tagságunk érdekeit. A MaSzSz 2019. februárjában elfogadott „Társadalmi nyitás programjában” foglalt, négy évre meghatározott, ágazatokat is érintő vállalásokat jelen programban nem kívánjuk megismételni, azok végrehajtásában aktív és kezdeményező szerepet vállalunk.

Világosan el kell határolni a konföderáció országos szintű kezdeményező szerepét a munka világát érintő problémák kezelésében az ágazathoz és a munkahelyi szervezetek hatáskörébe tartozó tevékenységektől. Ennek megfelelő képzési, szervezetfejlesztési, kommunikációs és egyéb tervek kidolgozása szükséges.

A Vasas által minden tagjára megkötött munkajogi jogvédelmi biztosításon túl a már meglévő jogsegélyszolgálatok fontos tényezők a kollektív jogvédelem és a tagok jogi természetű problémáinak megoldásában való közreműködésben.

A Programban megfogalmazott célok megvalósításához a jövőben is kiszámítható partneri viszonyra törekszünk a mindenkori kormányokkal és a munkáltatói szervezetekkel. Alapszabályunk kimondja, hogy pártoktól függetlenek vagyunk, azonban a munkavállalók érdekeit képviselve szakmai/szakmapolitikai kérdésekben készek vagyunk konzultációt folytatni, javaslatokat megfogalmazni a demokratikus elveket valló parlamenti pártokkal, az egyes szakszervezetekkel, országgyűlési képviselőkkel, a civil szervezetekkel, önkormányzatokkal, a társadalom legszélesebb rétegeivel.

Továbbra is érdekünk – az európai összerendeződés miatt is - a középszintű szociális párbeszéd keretében működő ágazati párbeszéd bizottságok munkájában való részvétel. Ez a fórum ma nem tölti be megfelelően a szerepét, mely feladata a középszintű ajánlások, a kollektív megállapodások kidolgozása, közös kezdeményezések megtétele lenne.

Amíg középszinten nem sikerül a meglévő keretek között megállapodásokat kötni, addig az ágazati munkaadói szövetségekkel való közvetlen együttműködéseket tovább folytatjuk. A jó gyakorlat már megmutatkozott a különböző hazai és EU-s pályázatokban való közös munkában (munkavédelmi tudatosságot célzó oktatóvideók, tematikus útmutatók, gyakorlatorientált workshopok, kutatások), mely a jövőben is irányadó lehet.

Az országos érdekegyeztetés mai rendszere nem segíti mindenben, és nem támogatja a helyi érdekvédelmi szintet, ezért ágazati szakszervezetként közép- és mikro szinten kell kezdeményeznünk és megoldásokat kidolgoznunk a munkáltatókkal a munkavállalók munkaviszonyát érintő kérdésekre.

Jó ötletek születtek és a jövőben is lesznek, azonban a projektszemlélet még sokszor hiányzik. Ahhoz, hogy sikeresek lehessünk a kitűzött célok megvalósítását rendszerbe kell foglalni (költségek, határidők, felelősök, munkamódszerek) a végrehajtását ellenőrizni, elmaradását számon kell kérni.

Zárógondolatok

Az értékeink és tradícióink megőrzésével, munkamódszereink fejlesztésével és a professzionalizmusra törekvéssel kívánunk eleget tenni annak érdekében, hogy megítélésünk javuljon, a szervezetünk iránti bizalom erősödjön, a társadalomban vállalt felelősségünk és a betöltött szerepünk világossá váljon mindenki előtt. A szolidaritás, az egymásért érzett felelősség a jövőben is legfontosabb alapértékeink között szerepel.

Tisztában vagyunk vele, hogy a globalizációt nem lehet megállítani, az alkalmazkodáshoz változtatásra van szükség, oly módon, hogy egyrészt a jól működő mechanizmusokat megtartjuk, másrészt nem zárkozunk el új típusú megközelítésektől, így akár az üzleti világban bevált ismeretek alkalmazásától sem.

Demokratikus felépítésünknek megfelelően a tagi szinttől az alapszervezeteken át, a regionális képviselők, szakmai bizottságok, rétegszervezetek, a megválasztásra kerülő testületek és vezetők számára is világos, betartható és betartandó működési renddel bírnak, melyek egy jogszerűen működő, fejlődésre kész és képes, a tagság számára vonzó szervezetet és közösséget eredményeznek az elkövetkezendő időszakban is.

Budapest, 2019. november 22.

Elfogadta a Vasas Szakszervezeti Szövetség XLII. Kongresszusa.