

A Vasas Szakszervezeti Szövetség
2015-2019. közötti Programja



Budapest, 2014. november 29.

A Vasas Szakszervezeti Szövetség 2014-2019. közötti Programja az elmúlt évek tapasztalatainak és az előttünk álló évek előrelátható változásainak mérlegelésével kerül kidolgozásra.

Bevezető -
alapvetések

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

A Program végrehajtásának érdekében minden rendelkezésünkre álló törvényes eszközt felhasználunk annak érdekében, hogy megközelítsük a fejlett európai országokra jellemző életviszonyokat, a munkavállalók biztos megélhetése, tisztességes bérezése és szervezkedési szabadsága érvényesüljön.

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

Feladat – meghatározás, célkitűzések, működés, irányvonalak, elvárások

Szövetségünk érdeke, hogy:

- *a munka világára vonatkozó törvények és jogszabályok a munkavállalók számára kiszámíthatóbbak legyenek,*
- *a szakszervezetek megítélése javuljon,*
- a tagság *bizalma erősödjön,*
- a *szervezettség növekedjen,*
- szövetségünk befolyása mind a társadalom felé, mind a kormányzat, a munkaadói szövetségek és a munkahelyi szinteken erősödjön,
- a munkaügyi kapcsolatok eredményes működése a vállalati kultúra természetes része legyen,
- a gazdaság erősödjön, a termelékenység növekedésével a reálbérek, reálkeresetek arányosan növekedjenek,
- erősödjön a nemek közötti esélyegyenlőségi politika a munkahelyeken.

A tag helyi érdekképviseletét, érdekvédelmét a *munkahelyi alapszervezetek* látják el, melyek választott tisztségviselőkkel rendelkeznek, működésüket az Alapszabállyal összhangban lévő szervezeti és működési szabályzat tartalmazza.

Ezeknek a szabályzatoknak az elkészítése az alapszervezetek döntéshozó szervének kötelessége, melyhez a Vasastól segítséget kap(hat)nak mintadokumentumokkal, illetve a regionális ügyvivőkön keresztül.

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

Ennek egyik fontos elemét, a *regionális képviseleteinket* tovább erősítjük. Személyi állományukat (ennek egyik módja lehet a gyakornoki program, eseti megbízások, stb.) megerősítjük lehetőségeink figyelembevételével.

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).

Az alapszervezetek és a testületek munkáját támogató *munkaszervezetet működtetünk*.

A kongresszusi ciklusban figyelembe vesszük az egyes *rétegek* – ifjúság, nők¹, nyugdíjasok – eltérő sajátosságait és igényeit. Ezért továbbra is fontosnak tartjuk

¹ Rendelkezünk a Vasas Nemek közötti Egyenlőség Szövetségi Programjával.

a rétegszervezetek működését, érdekvédelmi, érdekképviselői munkájuk eredményességének növelését. 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 feladatának tekintjük, hogy a munkahelyeken az egyenlő bánásmód megvalósulása érdekében Esélyegyenlőségi Tervek készüljenek.

A nyugdíjasok társadalmi, gazdasági és szociális érdekeinek képviselőjét a Nyugdíjas Szervezet keretein belül látja el szövetségünk. Rendezvényeik hozzájárulnak az emberi kapcsolatok ápolásához, a közösséghez való tartozás érzésének erősítéséhez.

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 munkavállalók). Bővítjük, és további lehetőséget biztosítunk területi- városi szervezetek létrehozására, hogy a munkahelyi alapszervezettel nem rendelkező munkavállalók vagy munkanélküli személyek is tagjainkká válhassanak. A tanulók szervezésére, a velük való kapcsolattartásra is hangsúlyt helyezünk, igazodva a duális szakképzés gyakorlatához.



Szervezetpolitika

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

A tagmegtartási, tagszervezési munka mindennapos tevékenységgé kell váljon, nem lehet kampányszerű. Az ehhez szükséges anyagi források biztosításánál igénybe vesszük és felhasználjuk a pályázati lehetőségeket is, mely munkára pályázatfigyelő és a pályázatot elkészítő humánerőforrás szükséges.

Ma hazánkban 4.100.000 munkavállaló van alkalmazásban, amiből a feldolgozóipar 73.000 regisztrált vállalkozása 877.000 munkavállalót foglalkoztat.² Saját, szűkebb területünkre tekintve, a Vasas klasszikus szerveződési ágazataiban (kohászat-öntészet, gép-járműgyártás, elektronika) közel 240.000³ munkavállaló áll alkalmazásban, közöttük 9 %-os szervezettséget tudunk felmutatni, ami jól jelzi, hogy vannak még fejlődési lehetőségeink.

A tagszervezésnél meghatározó a személyes kontaktus – ahogy erre a következőkben kitér a Program -, ezt támogatjuk különböző PR és reklámanyagokkal, kiadványokkal, a szervezéshez szükséges oktatásokkal, a szervezetünket és szolgáltatásainkat bemutató egyéb segédletekkel.

² Forrás: KSH 2014. június

³ az 50 fő és afeletti vállalkozások tekintetében (forrás: KSH)

Szervezettségünk adta erőnkkel és a jog eszközeivel védjük és képviseljük tagjaink érdekeit. A tag először a helyi, alapszervezeti tevékenységen keresztül ismeri és ítéli meg a szakszervezetünket. A tagdíjáért cserébe gyors és érdemi segítséget, érdekeinek képviseletét, minél magasabb szintű szolgáltatásokat, anyagi segítséget és közösséget vár el. Ahhoz, hogy ennek megfeleljünk, egyrészt az alapszervezeteknek a törvényi és az Alapszabályunkba foglalt előírásoknak, másrészt a sikeres, hatékony szakmai és szervezési feladatoknak kell megfelelniük. Ehhez a munkához nélkülözhetetlen a külső segítség, melyet a központból és a régiókból irányított és szervezett képzési-oktatási tevékenységgel is támogatunk. Ezen túlmenően a szakértői bázist megerősítjük, mely a tisztségviselőink számára nyújt segítséget a munkáltatóval történő tárgyalásokra való felkészítéshez, tanácsadással, szakértői anyagokkal, ha kell személyes közreműködéssel is.

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 vállalt szerepünk, a jogi- és szakértői tanácsadás, a szakmai ajánlások és kiadványok, a felkészítők – a továbbiakban is fontos feladatunk, és ehhez a szakértői háttérrel bővítjük. Célunk, hogy az alapszervezeti



Érdekvédelem

tisztségviselőink felkészült tárgyalópartnerei legyenek a HR generalistákkal, céges jogászokkal rendelkező munkáltatóknak. Szorgalmazzuk a partneri kapcsolat kialakítását annak érdekében, hogy megismerjük egymás munkáját, gondolkodásmódját, elősegítsük a munkavállalók érdekét szolgáló megállapodások megszületését.

A tagság igényeit szem előtt tartva érdekvédelmi tevékenységünkön túlmenően fontosak a tag számára elérhető **szolgáltatások**. Rövid távú célkitűzésünk, hogy a meglévő lehetőségeinket (a Vasas Önszegélyező Pénztár, a kedvezményes banki szolgáltatások, a Vodafone-flotta, az üdülési kedvezmények, a kereskedelmi szolgáltatók kedvezményei, az idényjellegű akciók, a helyi kezdeményezések) bővítsük és egységesítsük, mindezt egy újonnan bevezetésre kerülő, tag- és kedvezménykártya formájában. Természetesen ehhez (és a tagdíjak könyveléséhez is) szükséges a szervezet- és tagdíjnyilvántartó rendszerünk adatbázisának folyamatos kezelése, mely az alapszervezetek és a regionális képviseletek ügyvivőinek feladata.




Szolgáltatások

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 tisztségviselőinket nem hagyjuk magukra, a napi egzisztenciális gondjaiban segíteni szándékozunk. Létrehozunk egy, a tisztségviselőket segítő pénzügyi alapot. A Vasas által nyújtott jogi segítségnyújtás és bírósági képviselet mellett – indokolt esetben - , gondoskodunk a havi rendszeres anyagi támogatásról a bírósági eljárás végéig, meghatározott feltételek mellett.

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.

Elvárás, hogy a tisztséget vállaló tagjaink rendelkezzenek megfelelő tudással, a feladathoz szükséges munícióval. Ezen célkitűzések megvalósításához – a háttérbe szorult – tematizált képzési programokat és szinteket újra kidolgozzuk, majd kiadjuk a munkahelyi szervezeteknél megválasztott új és tapasztalatokkal már rendelkező tisztségviselőinknek. Az oktatások szervezését és kivitelezését felelős munkatárs(ak) irányításával – közép- és hosszútávon létrehozandó képzési intézmény keretén belül – már meglévő és akkreditációval rendelkező intézmények igénybevételevel is valósítjuk meg.



Képzés-
tájékoztatás

Fontosnak tartjuk, hogy a képzéseket szervező és megtartó szakértők 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 jelentkezhessenek 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.

Célunk a profibb kommunikáció, a tagokkal való új szemléletű kapcsolattartás kialakítása, melyhez külső tanácsadók támogatását is igénybe vesszük. Tematikusan felmérjük ezt a tevékenységünket, rendszerbe foglaljuk,



Kommunikáció

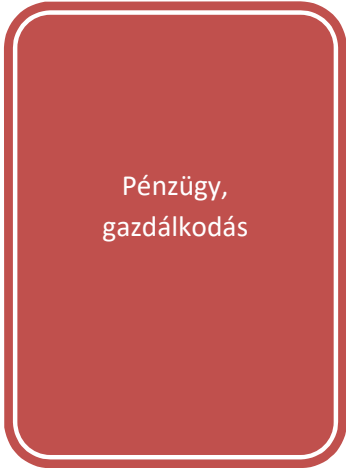
megoldási javaslatokat dolgozunk ki, valamint a kivitelezésbe szükség esetén bevonunk külső segítséget. Mindezek megvalósításához a Vasas költségvetéséből biztosítani kell a személyi és tárgyi feltételeket.

A meglévő honlapot, a nyomtatott sajtótermékeket, a levelezőlistákat, a különböző kiadványokat, a szóróanyagokat, az országos és helyi médiakapcsolatokat, a **kommunikációs eszköztárunkat** felülvizsgáljuk és bővítjük (média megjelenések, facebook, egyéb közösségi portálok, mobilalkalmazások, imázsfilmek, web2, stb.).

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.

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 bevonásával az ésszerű, hatékony gazdálkodásra kell tekintettel lenni.



Pénzügy,
gazdálkodás

A megváltozott, civil szervezetekre – így ránk is – vonatkozó jogszabályoknak való megfelelés alapján az új Alapszabály elfogadását követően megválasztásra kerülő Felügyelő Bizottság látja el az ellenőrzési tevékenységet. A számviteli fegyelem javítása (az elszámolásra felvett előlegekkel való 30 napon belüli elszámolás, a bizonylati fegyelem) minden alapszervezet számára kötelezettség. Az új Alapszabálynak megfelelően – fő szabályként az alapszervezetek nem jogi személyek – új pénzgazdálkodási rendszer kerül kidolgozásra, mely alapján mindenki számára világos lesz a tagdíjfizetés útja, a tagdíj megosztásának mértéke és a felhasználás feltételei. Mindezek megismertetése az alapszervezetekkel a képzési tematikánk részét képezi.

Az Alapszabály rendelkezésének megfelelően rendezni szükséges az alapszervezetek törvényszéki, adójogi státuszát, mely folyamat végigviteléhez elengedhetetlen az alapszervezetek együttműködése.

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. A hatékony együttműködésekhez hangsúlyt kell helyezni a megfelelő nyelvtudásra is.

Az új, **ipari szakszervezet** létrehozásával az érdekérvényesítő, a tagság érdekeinek védelmét, élet- és munkakörülményeit javító, az iparra vonatkozó stratégia kialakítását célzó fellépésünk eredményesebbé válhat. A fúziós folyamat során érdekelt vagyunk a szakértői állományok és anyagi erőforrások koncentrálásában, a

szakszervezeti tagok érdekeinek hatékonyabb védelmében, a munkavállalói érdekek eredményesebb képviseletében. Együttműködést kell kialakítani a munkahelyeken, a régiókban, a területeken való jelenlét erősítésében, a munkahelyi szervezetek magasabb színvonalú segítésében, a szakma specifikus és rétegérdekek eddigieknél erőteljesebb megjelenítésében és képviseletében, a közös képzésekben, a szervezettség javításában, a taglétszám, a lefedettség bővítésében, az akcióképesség erősítésében.

A három szakszervezeti konföderáció integrációjával létrejött **Magyar Szakszervezeti Szövetség** (a továbbiakban: MaSzSz) munkájában, döntéshozó mechanizmusában, rétegszervezeteinek munkájában részt veszünk, képviselve



Együttműködések

tagságunk érdekeit. Ennek során megköveteljük a MaSzSz-tól, hogy felelősségteljesen járuljon hozzá a szakszervezetek társadalomban elfoglalt szerepének, súlyának javításához, országos szinten képviselje, legyen kezdeményezője és megjelenítője a munka világát érintő problémák kezelésének (a teljesség igénye nélkül: foglalkoztatáspolitikai, bér-, szociál- és nyugdíjpolitikai, munkavédelem területen), illetve tevékenységében hangsúlyosan megjelenjen a területi képviselet munkájának fenntartása és megerősítése. A már meglévő jogsegélyszolgálatok működéséhez ragaszkodunk és alapvetőnek tartjuk, hogy a továbbiakban az alapszervezetek és a tagok jogi természetű problémáinak megoldásában működjenek közre.

A Programban megfogalmazott célok megvalósításához a jövőben is **kiszámítható partneri viszonyra** törekszünk a mindenkori kormányokkal és a munkáltatói szervezetekkel. A munkavállalók érdekeit képviselve szakmai kérdésekben készek vagyunk konzultációt folytatni, javaslatokat megfogalmazni a demokratikus elveket valló parlamenti pártokkal, az egyes szakszervezetekkel, a civil szervezetekkel, önkormányzatokkal, a társadalom legszélesebb rétegeivel.

Továbbra is érdekünk a **középszintű szociális párbeszéd** keretében működő ágazati párbeszéd bizottságok munkájában való részvétel. Ezen fórumok lényege a középszintű ajánlások, a kollektív megállapodások kidolgozása, közös

kezdeményezések megtétele, melyek elérését - azok feltételeinek alakítását - elősegítjük és ennek támogatását várjuk a MaSzSz-től, mint konföderációtól is. Amíg középszinten nem sikerül a meglévő keretek között megállapodásokat kötni, addig az ágazati munkaadói szövetségekkel való közvetlen együttműködéseket alakítunk ki.

Az **országos érdekegyeztetés** mai rendszere nem segíti, és nem támogatja a helyi érdekvédelmi szintet, ezért ágazati szakszervezetként sok kérdést közép- és mikro szinten kell kezdeményeznünk és megoldásokat kidolgoznunk a munkáltatókkal.

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.

Az értékeink és tradícióink megőrzésével, munkamódszereink fejlesztésével kívánunk eleget tenni annak, hogy megítélésünk javuljon, a szervezetünk iránti bizalom erősödjön, a társadalomban vállalt felelősségünk és a betöltött szerepünk világossá váljon mindenki előtt.



Összefoglaló

Tisztában vagyunk vele, hogy változtatásra van szükség, oly módon, hogy egyrészt *a jól működő mechanizmusokat megtartjuk*, másrészt *nem zárkózunk el új típusú megközelítésektől*, így akár az üzleti világban bevált ismeretek alkalmazásától sem. Tesszük ezt olyan *alapvető működési szabályok kidolgozásával*, melyek megfelelnek a hatályos jogszabályi, pénzügyi, gazdálkodási előírásoknak.

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

Budapest, 2014. november 29.

Elfogadta a Vasas Szakszervezeti Szövetség XXXVI. Kongresszusa.