

**Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók
Szakszervezeti Szövetsége
33. Kongresszusa**

**A VDSZ PROGRAMJA
a 2010-2014 évekre**



2009. november 19-20.

I.

Az összefogás és a megújulás programja

A Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének (VDSZ), olyan modern, nyitott szakszervezetnek kell lennie, amely pártoktól független a szolidaritás eszközt felhasználva az ipari, profitszféra vezető, meghatározó, szakszervezeteként működik.

Szakszervezetünk öt alappilléren álló erős érdekképviseleti szövetség

1. Alappillér: A MUNKA – „Szolidaritás”

Milyen a jó munka ?

Erre ad választ a VDSZ 2010 és 2014 közötti programja. Szakszervezetünk feladatai között elsődleges a munkahelyeken a munkavállalók érdekképviselete, kollektív és a tagok egyéni védelme. Erős szakszervezet csak határozott célokkal, cselekvőkész tagsággal és a kihívásokra gyorsan reagáló szervezetként működhet.

Programsorozatot indítunk hazai és nemzetközi partnerszervezeteinkkel, szövetségekkel „Jó munka” címmel. Konferenciákat, konzultációs lehetőséget, tanulmányutakat szervezünk. Célunk, hogy a szakszervezet bevonásával helyzetbe hozzuk a munkavállalókat a szociális partnerekkel közösen.

Milyen a jó szakszervezet ?

A VDSZ célkitűzései között mindig a *szociális és az igazságos társadalom* állt. Ennek továbbra is így kell maradnia. A munka világát érintő változások és a politikai környezet hatásai új feladatok elé állítanak bennünket, amelyek más szakszervezetekkel és civil szervezetekkel való szorosabb összefogásra és közös fellépésre ösztönöz. A VDSZ-nek ezzel párhuzamosan meg kell keresni azon partner szervezeteket, akikkel potenciális együttműködő, illetve közös szövetségi útra léphetünk azért, hogy tagságaink erejét és erőforrásainkat erősebb érdekérvényesítésre használhassuk.

Minden olyan eszközt alkalmaznunk kell, amely megvédi a szakszervezetek által kiharcolt juttatásokat, elért pozíciókat valamint, amellyel meg tudja védeni tisztségviselőit. A Munka Törvénykönyvének módosítása - esetlegesen egy új törvény liberalizált rendelkezései - kapcsán csak olyan javaslatokat tudunk elfogadni, melyek a munkavállalók számára hátrányos következménnyel nem járnak.

A VDSZ-nek ennek érdekében minden szakmai fórumon jelen kell lennie, ahol a munkavállalók érdekében felléphet, és tagságának egysége megteremthető.

Tekintettel a gazdasági világválságra, szükséges készíteni egy rövid távú munkaprogramot is, melynek célja az országos hálózat megőrzése, eredményes működtetése. Országos Titkári Értekezletnek legyen feladata a folyamatos értékelés és a program megvalósulásának figyelemmel kísérése, és az aktuális tennivalók meghatározása.

A VDSZ döntéshozatali szervét, az elnökséget – az ügyvezető elnökség hatékonyabb bevonásával – aktívabb szövetségi munkába kell bevonni. A munkavállalókat érintő országos törvény előkészítés mellett előtérbe helyezzük a VDSZ életét meghatározó intézkedéseket. Ezért van szükség egy rövid és középtávú stratégiára, figyelembe véve a szakszervezetünket érintő külső hatásokat.

Ad hoc bizottságok és a tagozatok munkájára kell támaszkodnunk a döntések előkészítés során.

A jó szakszervezet demokratikus és plurális, ezért a tagozatokra, szakmai csoportokra a VDSZ-nek szüksége van. Meghatározza a tagság csoportjainak/rétegeinek a szakszervezeten belüli értékeit, és képviseli speciális érdekeit. Elképzelhetetlen a VDSZ-t műszakos képviselő nélkül! A fiatal szakszervezeti tagok, lendületet adnak a VDSZ szervezeti életében, gondolkodásában. A nyugdíjas kollégák, érzelmileg és munkájukkal is kötődnek szakszervezetünkhöz. A nők speciális vegyipari érdekek képviselőjét nem háríthatjuk másra. A tagozatokon keresztüli munka a vállalati érdekképviselő egyik visszacsatolása is lehet. Ugyanis azok a jogszabályok, amelyek az egyes csoportokat érinthetik a munkahelyeken is szabályoznak.

2. Alappillér: A CSALÁD – „ember a középpontban”

A munka mellett a család a szakszervezeti érdekképviselői munka fő pillére. A szociális ellátórendszerek munkavállaló ellenes átalakítása miatt már korábban is harcolt a VDSZ. Ezt a küzdelmet tovább folytatjuk. Azokat a szakszervezeti eredményeket nem hagyjuk elveszni, amelyeket eddig sikerrel tudtunk megvédeni.

Szakszervezeti tagsághoz járó tagkártyánk kedvezményeinek körét és egyéb szolgáltatásainkat tovább bővítjük. Célunk, hogy a tag és családja erősebben kötődjön a VDSZ-hez.

Az atipikus és a flexibilis foglalkoztatás egyre inkább teret nyer Magyarországon is. Ebből fakadóan a családoknak is fokozatosan alkalmazkodniuk kell az új helyzethez.

A jogi környezet változásairól kialakítjuk a munkavállalók és családjaik érdekeit védő álláspontunkat, és azt határozottan képviseljük a megfelelő fórumokon a tagság tájékoztatása mellett.

A VDSZ működési területén folyamatosan emelkedik a nők foglalkoztatottsága. Sajátos problémáik, a munka és család viszonya olyan speciális érdekképviselőt igényel, amelyet a VDSZ működő tagozatán keresztül továbbra is felvállal és támogatja kezdeményezéseiket, a konföderációkban való képviselőtüket.

A VDSZ olyan akciókat, programokat is szervez, amely erősíti az emberi kapcsolatokat, a családokat, új, a szolidaritást is vállaló közösségek létrehozását segíti elő.

Megítélésünk szerint a család fontos része a nyugdíjas családtag. A VDSZ időskorú tagjai továbbra is segítsék a szakszervezethez kötődők közötti kapcsolattartást. Munkájukkal megőrizhetjük az elmúlt több, mint száz év tapasztalatait, és folyamatosságot biztosíthatunk a generációk között. Munkájukat a konföderációknál is támogatni kell. Információhoz való jutásukat elősegítjük. A tisztségviselők között nagy létszámban vannak a nagy tapasztalattal rendelkező kolléganők, kollégák, akik tudását mielőbb át kell venni és a fiatalok előrelépésének szolgálatába állítani

A fiatal munkavállalók, pályakezdők a családalapítás előtt álló generáció tagjai, egyben a szakszervezet jövőjét biztosító tagság. Aktivitásukat fokozni, véleményüket és munkájukat pedig integrálni kell a szövetség tevékenységébe. Olyan speciális érdekképviselőre szorulnak, amely horizontális képviselőt is igényel. Nemzetközi integrációs munkájukban elengedhetetlen a közreműködés.

A VDSZ Nyugdíjas és Ifjúsági Tagozata közötti Nemzedéki Szerződés példamutató lehet mások számára is.

3. Alappillér: A KÉPZÉS – „tapasztalat, szakértelem”

Szakszervezetünk egyik legfontosabb tevékenysége. A tisztségviselők oktatását tovább fejlesztjük, mert az érdekképviselői munka, speciális tudás (munkajogi, társadalombiztosítási, munkavédelmi, és sok más) nélkül nem végezhető el. Egyes munkáltatók - a szabályok ellenére – nem biztosítják a munkavállalóknak a szakszervezeti oktatásokon való részvételt. Ezért a képzési központunkban folytatott szemináriumok mellett távoktatási programokat indítunk a mai technikai lehetőségek szélesebb kihasználásával. A VDSZ egymásra épülő, saját képzési rendszert alakít ki, melyhez egy ösztönző vizsgasorozat is kapcsolódik. Az oktatási szisztéma területei átfogják a szakszervezeti tevékenység során felmerülő összes kérdéskört (munkajog, társasági jog, társadalombiztosítás, esélyegyenlőség, adatvédelem, munkavédelem, gazdasági ismeretek). Az előadók részben, az

oktatás területén már nagyobb tapasztalatokkal rendelkező saját munkatársaink, részben pedig az adott területen jártas külső szakértők. Célunk egy olyan képzési struktúra létrehozása, amely valóban biztos és naprakész tudást nyújt. Ez hozzásegíti a VDSZ szakszervezeti tisztségviselőit, hogy a mindennapok során kiemelkedő és eredményes munkát végezzenek. Ne felejtjük el, hogy ez a hatékony érdekképviselet alapvető feltétele!

A tudás mellett szükség van egyéb képességek és készségek fejlesztésére is.

A VDSZ tovább folytatja az európai uniós pályázatokon való részvételt partnerszervezeteivel, amelyek a szakmai tudás és konzultáció lehetőségeit biztosítják nemzetközi szinten.

Szakmai rendezvényekkel, tanulmányok írásával kell segíteni tisztségviselőink szakmai felkészülését.

Elengedhetetlennek tartjuk a szakmunkásképzés társadalmi elismertségének helyreállítását. A szociális partnerek segítségével célul tűzzük ki a VDSZ működési területén lévő hiányszakmák vonzerejének visszaállítását. Együtt kell működnünk a szakképzést érintő kérdésekben is, mert olyan kihívások előtt áll a rendszer, amelyben csak közösen érhetünk el eredményeket. Ezért a szakképző intézetekkel, felsőfokú iskolákkal együttműködési lehetőségeket keresünk, amely elősegítheti a pályakezdő fiatalok és a szakszervezetek közötti viszony kialakítását is.

De a szakszervezetnek az iskolában is meg kell jelenniük, akár helyi diákszervezetek alapításával.

Képviselőink részt vesznek a Regionális Fejlesztési és Képzési Bizottságokban, valamint a Regionális Munkaügyi Tanácsokban.

Az életen át való tanulás programokban felelős szakmai segítséget nyújtunk nem csak hazai, hanem az európai ágazati párbeszéd bizottságokon keresztül is. Részt veszünk a már korábban kialakított munkabizottságokban.

Speciális képzésekkel kell felkészíteni azokat a helyi tisztségviselőinket, akik a kampányaink szervezését és irányítását végzik.

4. Alappillér: AZ EGÉSZSÉG, MUNKAVÉDELEM, KÖRNYEZETVÉDELEM – „biztonság”

Az egészség a munkavállalók legértékesebb kincse, amelyet óvni, védelmezni kell! Az elmúlt évtizedekben sokat fejlődött a vegyipar ezen a területen. Ennek ellenére nap, mint nap rossz példák is tapasztalhatók.

A szakszervezetnek fontos szerepet kell szánni a munkavédelem és a munkaegészségügy kérdéseiben. Felelősségünk abban van, hogy következetesen jelezzük a problémákat, követeljük a határozottabb fellépést, a munkabiztonság és a munkaegészségügy követelményét, előírásait, vagy azokat elhanyagoló cégekkel szemben. A szakszervezeten belül meg kell teremteni a munkavédelem kellő szakmai háttérét.

Fel kell vállalni a REACH munkavállalókat érintő kérdéseinek képviselését. El kell végeztetni a foglalkozási megbetegedések teljes körű feltérképezését, bejelentését. A foglalkozási megbetegedések csökkentésére kezdeményezéseket kell tenni.

A VDSZ biztosítsa a munkavédelmi szakmai segítséget az érdekképviselői területén megválasztott munkavédelmi képviselők számára is.

A VDSZ-nek a munkavédelmi képviselők választására és képzésére és a velük való kapcsolattartásra nagyobb hangsúlyt kell fektetnie.

A VDSZ törekszik az egészséges munkahelyek, egészséges munkavállalók programjának megalkotására, ezért az egyes ágazati párbeszéd bizottságok tűzzék rendszeresen napirendre e kérdéskört. Részt kell venni az érdekképviselőeknek az egyes ellenőrzési folyamatokban.

Az Ágazati Párbeszéd Bizottságok tűzzék rendszeresen napirendre a munkavédelem, a munkaegészségügy kérdéskörét.

Kezdeményezzük a veszélyes anyagokkal dolgozó, valamint a műszakos munkarendben dolgozó munkavállalók korkedvezményes nyugdíjazását.

A nemzetközi és hazai tapasztalatok alapján minden olyan lehetőséget ki kell használnunk, amellyel a vegyiparban dolgozók munkabiztonsága fokozható.

A VDSZ a környezetvédelmi kérdésekben is állásfoglalásokat fog kialakítani. Egyre több hazai és nemzetközi bizottságban kerül előtérbe a klímaváltozás és a hozzá tartozó uniós energetika, illetve iparpolitika. A vállalatokat komolyan érintő CO2 kvóta is olyan kérdés, amelyben a VDSZ a munkavállalók érdekei mellett fog érvelni.

A környezetvédelem a szociális partnerek jövőformáló kérdései közé tartozik, ezért ezt nem hagyhatjuk szó nélkül.

5. Alappillér: A BÉRMEGÁLLAPODÁSOK, KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK, KAPCSOLAT AZ ÜZEMI TANÁCSOKKAL – „múlt és jövő”

Az 5. alappillér a szakszervezet erejének mércéje.

Jó megállapodásokat csak erős tagság mellett tudunk kötni.

A szakszervezeti tagságunk növelése érdekében több kampányra, akcióra van szükség. A meglévő vállalatainknál is jelentős potenciállal rendelkezünk csak nem fordítunk rá kellő figyelmet. Monitor rendszert alakítunk ki a zöldmezős beruházásokra, hogy a befektető megjelenését követően már a szervezés megkezdődhessen. Adatbázist hozunk létre, a nagy létszámú vállalatokról.

Az ágazati szerveződés a VDSZ működési feltételeit biztosítja, a szövetségek szakmai megerősítésére van szükség, vezető tisztségviselőiket az esetleges konfliktusoktól a VDSZ központi szervezetén keresztül kell megvédeni.

Problémát jelent a működésben a vállalattól kikerült szakszervezeti tag elvesztése. Ki kell alakítani annak a tagmegtartó struktúrának a rendszerét, amely a „szórványtagságot” illetve a korábbi helyi szakszervezeti tagokat összefogja. Törekedni kell az integrált regionális szervezeti struktúra mielőbbi kialakítására.

Át kell tekinteni annak lehetőségét, hogy a nagyobb szakszervezetek a környéken érdekképviseletre szoruló munkavállalókat is képviselni tudják.

A legalacsonyabb keresetek további növelése mellett szükséges az indokolatlan kereseti különbségek csökkentése. ***Azonos munkáért azonos béreket !*** Meg kell őrizni a minimálbér intézményét, és el kell érni, hogy ez a létminimum feletti értéken legyen. Ezért a VDSZ-nek részt kell venni az országos érdekegyeztetésben a konföderációs képviselők útján.

Több alkalom is bebizonyosodott, hogy a *bérgarancia alap* nem funkciójának megfelelően működik, a VDSZ-nek indítványozni kell a törvény **átgondolását**.

A kollektív szerződés kötési jog csak a szakszervezeté ! Ezt a jogot meg kell védeni. A gazdasági válságra hivatkozva és a hazai adórendszer változásai miatt kollektív szerződések számos pontja veszélybe kerülhet. Fel kell készülni a megállapodások megtartása érdekében teendő lépésekre.

A munkáltatói szövetségekkel folytatott kapcsolatunkat tovább kell fejleszteni, az ágazati megállapodásokat erősíteni kell.

Az ágazati párbeszéd bizottságokban ki kell használni azokat az előnyöket, amelyet a most már törvényi feltételekkel működő struktúra biztosíthat a számunkra. Offenzívnak kell lennünk abban, hogy az ágazati megállapodásokat terjesszék ki.

A VDSZ egyik legveszélyeztetettebb munkavállalói csoportja a több műszakban dolgozók. Speciális problémáikat szakszervezeti politikánkban meg kell jeleníteni, érdekeiket képviselni kell. *Korkedvezményes nyugdíj,*

korengedményes nyugdíj, a műszakos életvitel hátrányaiból adódó pótszabadságok elismertetése, rekreációs szabadság bevezetése – ezek mind olyan kérdések, amelyek képviselőjét nem engedhetjük más szervezetek számára át, megállapodásokban érvényesíthetjük érdekeiket.

Az európai megállapodások a flexibilitás, és a bérbesorolási rendszerek felé fejlődnek. Ezért törekednünk kell a besorolási bérek „tarifarendszerének” általánosítására azért, hogy munkavállalóink biztonságos jövedelemben részesülhessenek. Egyre több esetben fordul elő, hogy a vállalati tárgyalások konfliktusba torkollnak. Ezért ki kell alakítani egy olyan tárgyaló-teamet, amely a konfliktusokat nem a helyi tisztségviselőkre hárítja.

A szakszervezetek, az üzemi tanácsok, a munkavédelmi bizottságok kapcsolatán javítani kell. Csak együtt lehetnek eredményesek. A választásokat a helyi eszközökön kívül központi marketing és PR stratégiákkal támogatjuk.

II.

A VDSZ kapcsolatrendszere

A VDSZ önálló, független, demokratikus, nyitott, alapszabállyal rendelkező munkavállalói érdekképviseleti és érdekvédelmi szervezet.

A VDSZ pártoktól függetlenül működik, ugyanakkor az érdekképviseleti munka részének tekinti, hogy - elsősorban a parlamenti pártokkal - konkrét kérdésekről párbeszédet folytasson, véleményt mondjon, kezdeményező javaslatot tegyen.

A kormányval való kapcsolat elsősorban a konföderációk közvetítésével, a társadalmi párbeszéd keretében az Országos Érdekegyeztető Tanácson (OÉT) keresztül valósul meg.

A VDSZ kapcsolatot épít ki a kormányzati szervekkel a konkrét törvényi értelmezések, kormány és miniszteri rendeletek végrehajtásakor a felmerült problémák rendezése érdekében, ezzel is segítve a tagszervezetek munkáját.

A VDSZ a civil szervezeteken keresztül is hangot ad a munkavállalók, a nyugdíjasok, a szakszervezeti tagság érdekeinek.

III.

A VDSZ érdekképviseleti, érdekvédelmi feladatai

1. Az érdekegyeztetés rendszere

1.1 Országos szint:

A VDSZ szükségesnek tartja az érdekegyeztetés továbbfejlesztését, hogy az európai uniós normáknak megfelelő intézményi rendszerben működjön. A munka világában vissza kell állítani azt a helyzetet, hogy a kompromisszumokon nyugvó megállapodások biztosítsák a munkabékét. A politika teremtsen új közszellemet, és tekintse alapértéknek a kollektív tárgyalásokat, megállapodásokat.

Az országos érdekegyeztetés továbbfejlesztésében rendező elvnek kell lennie, hogy elsősorban azok vegyenek részt benne, akik a megkötött megállapodások megvalósításában, legfőképpen az ágazati és munkahelyi kollektív szerződések megkötése révén érdemi szerepet töltenek be. A képviseleti rend tükrözze a szervezetek valódi súlyát.

A VDSZ a Munka Törvénykönyve módosításakor fenntartja a 38 órás munkahétre vonatkozó igényét, valamint ragaszkodik ahhoz, hogy a 20 perces munkaközi szünet váljék a munkaidő részévé.

Lényeges feladat a szakági szakszervezeti és munkaadói szövetségeknek az ágazati párbeszéd bizottságoknál rendelkezésre álló anyagi források célorientált felhasználása. Ebben alapvető a VDSZ integráló szerepe.

1.2 Ágazati szint:

Fontos, hogy a következő években az ágazati, illetve kiterjesztett megállapodások számának emelkedése révén jelentősen növekedjen a kollektív szerződések hatálya alá tartozók aránya.

Célunk, hogy a VDSZ érdekeltségi szférájában minden szakágazatban legyen ágazati kollektív szerződés, és azok kerüljenek kiterjesztésre.

1.3 Vállalati szint:

A munkahelyi szintű kollektív szerződések rendszere a legfontosabb. Lényege, hogy ahol van szervezetünk, ott kollektív szerződés védje a munkavállalókat.

A VDSZ a kollektív szerződésekben a kiszámítható és kiegyensúlyozott munkaügyi kapcsolatok zálogát látja, amelyet kollektív munkavállalói érdekképviselő, érdekvédelem mással nem helyettesíthető módszerének tekint.

A VDSZ működési területén meg kell őrizni a jelenlegi, 90%-os kollektív szerződéssel való lefedettséget.

A VDSZ tisztségviselői és szakértői segítsék a munkahelyi szakszervezeteket a kollektív szerződések megkötésénél és a bértárgyalásoknál. Ezt szolgálja a VDSZ szakértői, információs és dokumentációs bázisa, oktatási-képzési rendszere, számos szakirányú kiadványa, és nemzetközi kapcsolatrendszere.

Szakszervezeti elvárás a kormánytól, hogy segítse elő a kollektív tárgyalásokat, különösen a kollektív szerződések kötését.

A VDSZ-nek törekednie kell a „potyautas” jelenség megszüntetésére.

A rendezett munkaügyi kapcsolatokban még jobban érdekeltté kell tenni a munkáltatókat.

2. A VDSZ bérkövetelései

A VDSZ bérkövetelésében továbbra is a joggal elvárható európai uniós bérfelzárkózási igényt tartja szem előtt. El kell érni, hogy szűnjön meg a bérek alulértékelése, legyen értékén megfizetve a valós teljesítmény.

A következő évek legfontosabb feladata a hazai bérek uniós felzárkóztatása.

Indokoltnak tartjuk, hogy a keresetek reálértéke növekedjen.

A VDSZ határozottan kiáll az Európai Szociális Karta 4. cikkelye mellett, amely kimondja, hogy minden munkavállalónak és családjának joga van a tisztességes megélhetést biztosító bérekhez. Elvárjuk, hogy a kormány ezen cikkely ratifikálásával is kötelezze el magát a magyarországi keresetek európai uniós szint elérése mellett.

A VDSZ továbbra is fontosnak tartja a minimálbérek dinamikus növelését. Célunk, hogy a minimálbér nettó értéke érje el legalább a hazai létminimumot és biztosítsa a családok megélhetését.

A legalacsonyabb keresetek további emelése mellett szükséges az indokolatlan kereseti különbségek csökkentése, különös tekintettel a régiók, a generációk és a nemek, valamint a vezető-beosztottak, a fizikai és a szellemi foglalkozások közötti egyenlőtlenségekre. Ennek egyik legfontosabb eszköze a mind szélesebb körben megkötött tarifa-megállapodás. Halaszthatatlan, hogy országos megállapodás szülessen a minimálbér tarifarendszerről, amely segítheti a legutóbbi években kialakult bértorlódások felszámolását is. A minimálbér kijátszását szolgáló visszaélések megakadályozása érdekében országosan olyan garantált bérnek kell érvényesülnie, ami nem kisebb a minimálbérnél. Meg kell állítani azt a folyamatot, hogy a munkáltatók a béremelést részmunkaidővel ellensúlyozzák sokszor csak költségtakarékossági szempontok miatt, s nem ritkán a tényleges munka csökkentése nélkül.

A kormány nem lehet csupán külső szemlélője a hazai bérhelyzet alakulásának. A bérek adó- és járulékterheinek csökkentésével nem csupán a bértárgyalásokat könnyítheti meg, de segítheti azt a közös célunkat is, hogy a folyamatos reálbér növekedés a lehető legalacsonyabb infláció mellett valósuljon meg.

Különösen fontos szerepe van az ágazati bérmegállapodásoknak és az ágazati kollektív szerződéseknek.

Szorgalmazni kell a bérgarancia intézményrendszerére vonatkozó európai uniós jogharmonizációs lépések folytatását, melynek eredményeként a jövőben a Bérgarancia Alap szolgáltatásai az Alap valamennyi befizetőjére kiterjedhetnek.

3. Foglalkoztatáspolitikai

Magyarország szempontjából kiemelt jelentőségű a munkahelyteremtés, ez minden munkavállaló érdeke. A gazdasági válság tovább csökkentette az európai uniós átlaghoz képest a foglalkoztatottsági szintet. Ezért a következő években szükség lesz az aktív eszközök bővítésére, a foglalkoztatási programok kidolgozására, a régiós prioritások támogatására, a munkaerő-piaci képzés szélesítésére.

A passzív eszközök szolgálják a munkanélküliek lehetőleg teljes körének megbízható ellátását, különösen az elhelyezkedni nem tudó, tartós munkanélküliek ellátását, a munkanélküli járadék összege felső határának felemelését.

Kiemelt fontosságú, hogy a szakképzést a munkaerőpiac igényeihez kell igazítani, a képzésbe be kell építeni az EU-s munkavállalói ismereteket, a nyelvi és – ahol szükséges – az informatikai képzést.

Fontosnak tartjuk a munka világát alapvetően befolyásoló szakmunkásképzés és szakképzés rendszerének további átalakítását. A piacgazdaság kihívásának megfelelően a jövő nemzedék képzési programját úgy kell tervezni, hogy megfelelő számú fiatal részesüljön szakmunkásképzésben, és ezt követően emelt szintű szakmai képzésben.

A VDSZ érdekképviseleti területén a foglalkoztatási feszültségek továbbra sem enyhültek. A globalizáció hatása következtében újabb és újabb létszámleépítések történnek a szakágazatoknál.

Ezért a VDSZ tennivalója a következő időszakban továbbra is az, hogy:

- az elkerülhetetlen és a csoportos létszámleépítéseknel a törvényi, illetve a kollektív szerződésen túli külön pluszjuttatásokat kell elérni;
- gondoskodó típusú leépítéssel kell enyhíteni az érintettek gondjait az új munkahely megtalálásáig;
- szükség esetén biztosítsa a munkaerő-szolgálati irodák működését a Vegyész Kassza Alapítványon keresztül;
- szakértői segítséget nyújtson a létrehozott munkaerő-szolgálati irodáknak;
- a vegyipari nagy foglalkoztatók a fejlesztéseknél kapjanak kedvezményeket, ezzel is növelve az új munkahelyek számát;
- fontosnak tartja a fiatalok első munkahelyhez való jutását;
- ahol erre lehetőség van, a fejlett piacgazdaságban jól bevált atipikus foglalkoztatási formákat a foglalkoztatás bővítéseként tudja elfogadni;
- meg kell drágítani a tömeges létszámleépítéseket a magasabb végkielégítéssel, hogy ne ez legyen a hatékonyságnövelés egyetlen eszköze;

- indokoltnak tartja a foglalkoztatásra rakódó közterhek további csökkentését;
- szorgalmazza a rugalmas nyugdíjba vonulás lehetőségét;
- támogatja az egész életen át tartó tanulást a munkavállalók mobilitása érdekében állami, illetve munkaadói segítséggel;
- az Országos Érdekegyeztető Tanácsban és munkabizottságaiban továbbra is szorgalmazni kell az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök bővítését a munkanélküliek, a pályakezdekők elhelyezkedési esélyeinek növelése érdekében;
- továbbra is törekedni kell a tulajdonosváltásoknál az új tulajdonosokról történő információszerzésre a hazai és nemzetközi kapcsolatainkon keresztül;
- a munkahelyi szintű foglalkoztatás-politikai megállapodások jelentősége felértékelődik, és ebben a VDSZ nyújtson szakértői segítséget;
- felül kell vizsgálni a munkaerő kölcsönzés jelenlegi szabályait, hogy csökkenjen az így foglalkoztatott munkavállalók kiszolgáltatottsága;
- a másod-, a harmadlagos privatizációhoz, a szerkezetátalakításhoz kapcsolódóan a munkavállalók tovább-foglalkoztatásának törvényi garanciáit meg kell teremteni.

4. Társadalombiztosítás

A VDSZ alapvetőnek tartja, hogy a társadalombiztosítási ellátások stabilak, a magyar lakosság számára kiszámíthatóak legyenek. Fontos, hogy az ellátások garantálják minden járulékfizetőnek az egyenlő esélyű nyugdíjazást és az egészségügyi ellátásra jogosultságot.

A társadalombiztosítási ellátások fedezetét maguk a biztosítottak az általuk megtermelt jövedelemből teremtették meg. E nagy rendszerben érvényesül az egyéni felelősség, az öngondoskodás, a társadalmi szolidaritás elve. Nem érvényesül viszont a rendszerek átalakításának és az egyes alapok felhasználásának társadalmi kontrollja. A VDSZ követeli a társadalmi kontroll intézményes megteremtését.

a) Nyugdíjrendszer

A VDSZ:

- elkötelezett a nyugdíjasok életminőségének javítása, a nyugdíjak reálértékének növelése mellett. Nem csak a béreket, hanem a nyugdíjakat is az uniós átlaghoz kell felzárkóztatni. Meg kell teremteni a biztonságos, nyugodt időskor feltételeit.;
- továbbra is fenntartja, hogy a 40 év szolgálati időt követően a munkavállaló rugalmasan választhassa a nyugdíjba menetelt és csökkentés nélküli teljes nyugdíjban részesüljön;

- kezdeményezi a gazdasági struktúra átalakulása során a munkaerő-piacról kiszorult és hátrányos helyzetbe került munkavállalók nyugellátási problémáinak megoldását;
- figyelemmel kíséri – a munkavállalók érdekeit szem előtt tartva - az önkéntes nyugdíjkiegészítő és magánnyugdíjpénztári rendszer működését;
- elutasítja a korkedvezményes nyugdíj megszüntetését. Ugyanakkor javasolja a nyugdíjreform továbbvitelét, a korkedvezmény rendszerét is befogadó önálló balesetbiztosítási ágazat létrehozását, amely az egészségkárosító kockázatok elemzésén alapuló megelőzési politika mellett a korhatár előtti nyugdíjak egységes kezelésére válik alkalmassá;
- szorgalmazza, hogy kerüljön be a korkedvezményes nyugdíjra jogosító tevékenységek körébe a megszakítás nélküli három, vagy több műszakos munkát végzők csoportja az egész nemzetgazdaság területén;
- fontosnak tartja a korengedményes nyugdíjazási lehetőség fenntartását, kezdeményezi és élére áll az ehhez kapcsolódó akcióknak.

b) Egészségbiztosítás

Magyarországon az egészségügyi ellátás során javítani kell a minden biztosított részére elérhető szolgáltatások színvonalát. Folytatni kell a megkezdett szűrővizsgálati programokat minél szélesebb körben.

A foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásokat érdekeltté kell tenni a munkavállalók egészségének megőrzésében, a foglalkozási betegségek és a munkahelyi balesetek megelőzésében.

A VDSZ elfogadhatatlannak tartja a munkavállalók táppénz folyósításának csökkentését.

A VDSZ továbbra is szükségesnek tartja az egészségügyi alap működtetésének, a befizetők általi ellenőrzését.

c) Szociális ellátórendszer

A VDSZ szükségesnek tartja az EU szociális biztonságát-védelmét előíró direktívák alapján, hogy a kormány minél előbb terjessze az országgyűlés elé jóváhagyásra a kibővített Szociális Karta eddig nem ratifikált cikkelyeit, amelyek a munkavállalók életnívóját közvetlenül vagy közvetve érintik

A VDSZ elvárja, hogy ezek a cikkelyek a magyar jogrendben helyet kapjanak.

Az országos és ágazati érdekegyeztetésben továbbra is azt képviseljük, hogy a munkavállalók, a bérből és fizetésből élők, valamint a nyugdíjasok életkörülményei a gazdaság növekedésével arányosan javuljanak.

- Továbbra is biztosítani kell az egyes szociális támogatási formák rászorultság alapján történő megítélését.
- Az állami és önkormányzati szociális háló szélesítésével meg kell akadályozni egyes társadalmi rétegek további lecsúszását és a gyermeket nevelő középrétegek elszegényedését.
- A szociális helyzetre kiható – az európai csatlakozásból bekövetkező – hatásokat, különösen a hátrányos helyzetű rétegeknél figyelemmel kell kísérni, és segíteni kell azok megoldását.
- Támogatjuk a fiatalok és a gyermekes családok kedvezményes első lakáshoz jutását, és a megfizethető árú bérlakás építési programjának elindítását.

Az állam által biztosított hitelezési, és lakás elő-takarékosság kedvezményeket vissza kell állítani.

A családtámogatási rendszer, a családi pótlék és az iskoláztatási támogatás összegét tovább kell emelni. Az oktatási intézményekben a gyermekek számára adott étkeztetés és tankönyvellátás ingyenességét fent kell tartani.

Bővíteni kell a méltányossági nyugdíjmelés pénzügyi lehetőségeit, amíg ezt az élethelyzetek miatti indokolt esetek és kérelmek alátámasztják.

Növelni kell a foglalkoztatáshoz kapcsolódó munkahelyi szociálpolitikai juttatásokat.

További lehetőségeket kell teremteni a munkahelyeken (a munkaidő részeként) arra, hogy az üzemem belüli térítésmentes nyelvi és számítógépes képzésben minél nagyobb számban vehessenek részt a munkavállalók.

Vissza kell állítani:

- az étkeztetéshez adómentesen nyújtható támogatásokat és növelni kell arra a szintre, amely fedezi a 20-22 munkanap – napi egyszeri – munkahelyi étkezést;
- a munkáltatók által a munkavállalók számára nyújtható üdülési támogatások körét, így pl. a bérelt üdülőben adott szolgáltatás bevonásával. Lehetőséget kell teremteni a munkavállalók által vásárolható kedvezményes üdülés számlával történő elszámolására, mert a munkáltatók nagy része nem vásárol üdülési csekket dolgozói részére;

- az önkéntes nyugdíjpénztári és egészségpénztári támogatásokhoz nyújtott kedvezményeket, és ezek bevezetésére ösztönözni kell a ma még ezt nem nyújtó munkáltatókat.

Kollektív szerződésben kell rögzíteni a munkahelyi szociális és béren kívüli juttatásokra jogosultak körét, a juttatások fajtáit és százalékos mértékét. Ennek elérésében a munkahelyi szervezeteket segíteni kell.

5. Munkavédelem

A hagyományosan fontos szakszervezeti törekvések és jogosítványok az uniós követelményeknek megfelelően kiegészültek a munkáltatóknak a munkavállalókkal, vagy képviselőikkel való tanácskozás kötelezettségével. Ez kiterjed minden olyan kérdésre, amely érintheti az egészséges és biztonságos munkavégzést.

A VDSZ valamennyi próbálkozása ellenére a heti 36 órás munkaidőre vonatkozó rendelet megszűnt. El kell érni azt, hogy minden érintett területen az illetékes miniszter által kiterjesztett ágazati kollektív szerződések vegyék át a vonatkozó rendelet hatályát.

A VDSZ továbbra is az emberi egészség védelmét, a munkakörülmények biztonságosságát a legalapvetőbb munkavállalói érdekek közé sorolja, és a megelőzésre helyezi a fő hangsúlyt.

El kell érni, hogy a munkaadóknál a paritásos munkavédelmi testületek a törvénynek megfelelően működjenek, a munkavállalók biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkakörülményeinek megvalósítása érdekében.

Folyamatosan vizsgáljuk és értékeljük a munkavédelmi, munkabiztonsági és munkaegészségügyi helyzetet. Szakmai figyelemfelhívásokkal, a tapasztalatok közreadásával hozzájárulunk a biztonságosabb munkahelyek megvalósulásához.

A szakszervezetnek is részt kell vállalnia a munkahelyi foglalkozás-egészségügyi szempontok érvényre juttatásában. Egyre inkább bővül, szélesedik az orvosi-szakmai vélemények beépülése a munkatevékenységek, technológiák megszervezésében.

A szakszervezet tevékenységének meghatározó színtere a munkahely, ahol a környezetvédelem, valamint az egészség és biztonság (munkavédelem) szorosan kapcsolódik egymáshoz.

Összegezni kell a REACH bevezetésével kapcsolatos tapasztalatokat országos és európai szinten.

6. A rétegek érdekképviselete, érdekvédelme

Az átfogó érdekvédelemtől elválaszthatatlan a rétegérdekek megjelenítése és képviselete. A VDSZ tagozatainak aktív szerepet kell vállalniuk a konföderációk horizontális érdekképviseletében is, és ahol nincs hasonló tagozódás ott kezdeményező szerepet kell vállalni.

A VDSZ munkájában, hasonlóan az eddigiekhez, a jövőben is kiemelt szerepet szán a rétegérdekek képviseletének, védelmének.

a) *Női Tagozat*

A Női Tagozat működését a VDSZ a következő időszakban is biztosítani kívánja, kiindulva abból a tényből, hogy a VDSZ érdekképviseleti területén már közel 50%-ban dolgoznak nők. A javulás ellenére a nők esélyei társadalmunkban kedvezőtlenek. A VDSZ feladata közreműködni abban, hogy az esélyegyenlőségi politika még szélesebb körben beépüljön a szakszervezeti tevékenységbe. A cél, hogy a munka világát érintő törvények a nők helyzetét pozitívan befolyásolva módosuljanak. Vagyis: a munkahelyeken megteremtődhet a nők számára az esély a foglalkoztatásban, az előmenetelben, a bérezésben. El kell érni, hogy az Esélyegyenlőségi törvényben foglaltak betartása és betartatása a munkahelyeken a női munkavállalók életminőségjavulását eredményezze. Szükséges minden lehetőség felhasználása arra, hogy egyre több nő kapjon bizalmat a munkahelyi, a közép- és a felső szintű testületekben egyaránt. Prioritást kell élveznie annak, hogy a kollektív szerződések módosításához tett, nőket érintő javaslatok épüljenek be a helyi szerződésekbe, így többek között:

- egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének megvalósulása,
- a kisgyermekes szülők jogvédelmének szabályai,
- a GYES-ről, GYED-ről visszatérők foglalkoztatása, fokozott munkajogi védelme.

Arra kell törekedni, hogy a 2003. évi CXXV. számú esélyegyenlőségről szóló törvényben megfogalmazottak szerint az esélyegyenlőségi tervet ne csak az állami cégeknél készítsék el, hanem a magánszférában is váljon általánossá.

Szükséges, hogy az érdekvédelmi munka hatékonyságának növelése érdekében a szakszervezeti oktatások részét képezze az egyenlő bánásmód és a nemek

közötti esélyegyenlőség ismerete. Az oktatások tematikáját ezzel ki kell bővíteni.

b) Ifjúsági Tagozat

Az Ifjúsági Tagozat szerepe a jövőben felértékelődik, mert szakszervezeti tisztségviselőink korösszetétele komoly gondot okozhat. Ezért a tisztségviselői kör fiatalítása fontos szempont.

Közre kell működni a fiatalok élethelyzetének, életkörülményeinek feltárásában, javításában, a kitörési pontok bemutatásában, a fiatalokat érdeklő, vonzó programok rendezésében. A 2009-ben megújított Nemzedéki Szerződés mintája alapján továbbra is hatékony együttműködésre van szükség az ifjúsági és egyéb tagozatok között. Az ifjúsági szakszervezeti munka végzéséhez a munkahelyeken – ahol még nem működnek - ifjúsági tagozatokat kell létrehozni.

A VDSZ elnöksége kezdeményezze a fiatalok bevonását a vállalati kollektív szerződés és bértárgyalásokba, hogy minél többen váljanak szakszervezeti tisztségviselővé.

A VDSZ oktatási rendszerében helyet kell biztosítani a fiatal munkavállalók szakszervezeti alapképzésének.

Az új belépő fiatalokat meg kell ismertetni a szakszervezet munkájával, céljaival és eredményeivel, hogy mielőbb szakszervezeti taggá váljanak

A VDSZ információs csatornáit felhasználva folytatni kell a szakszervezet népszerűsítését a fiatal munkavállalók körében.

Tovább szorgalmazzuk az európai szintű ifjúsági szakszervezeti munka koordinálását, az Európai Szakszervezeti Ifjúsági Klub működését. Az EMCEF prágai kongresszusának határozata alapján kezdeményezzük az európai szövetség végrehajtó bizottságának cselekvési programjának megalkotását.

Nagy előrelépés a VDSZ részéről, hogy 2009-ben megalakult a Pán-európai Szakszervezeti Regionális Tömörülés Ifjúsági Bizottsága, amely az ifjúsági munkának még nagyobb nemzetközi szerepvállalást biztosít.

Szülessenek munkahelyi megállapodások, hogy a fiatalok részt vehessenek a különböző szakszervezeti rendezvényeken.

A VDSZ - figyelemmel arra, hogy a pályakezdő fiatalok kevés ismerettel rendelkeznek a munka világáról - kezdeményezi, hogy az ezzel kapcsolatos

ismeretek oktatása épüljön be az állami oktatási rendszerbe, mind a középiskolai, mind a felsőfokú képzés tematikájába.

A VDSZ a fiatalítást komolyan gondolja, ezért a demokrácia alapelveinek figyelembevételével és a törvényesség betartásával szorgalmazni fogja, hogy jelentős fiatalítás történjen a VDSZ vezető testületeiben, a munkaszervezetben és a VDSZ-t alkotó struktúrákban egyaránt. Határozott célunk, hogy az érdekvédelmi munkára alkalmas, képzett és nyelveket beszélő fiatalok aránya lényegesen emelkedjen.

c) Nyugdíjas Tagozat

A VDSZ igényli a Nyugdíjas Tagozat tevékenységét és biztosítja a működés anyagi lehetőségeit. Felhívja a munkahelyi szervezetek figyelmét, hogy munkahelyi szinten is támogassák a helyi nyugdíjas szervezetek működését anyagi erőforrásaikkal összhangban.

Társadalmi súlyához képest nem megoldott az időskorúak, a nyugdíjasok érdekképviselése és annak lehetősége. Ezért fontos feladat kezdeményezni a mozgalmon belül a civil szervezetekkel közösen, illetve az önkormányzatokkal és az állami szervezetekkel együttműködve az új formák, új módszerek kialakítását a hatékonyság növelése érdekében.

Folytatni kell az együttműködést az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége és a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége nyugdíjas bizottságaival. Fontos, hogy a nyugdíjas szakszervezeti tagság nagyobb súlyt kapjon az OÉT-ben a munkavállalói oldalt képviselő szakszervezeti konföderációkban, ezzel is biztosítva az érdekképviselést a nyugdíjasok számára. Továbbra is kapcsolatot kell tartani a működő nyugdíjas klubokkal, ahol a feltételek adottak ott újakat kell létrehozni.

Kezdeményező és közreműködő szerepet kell vállalni a nyugdíjasok életminőségét érzékelhetően javító kormányzati programok, reformok, fejlesztések előkészítésében és megvalósításában.

Mozgalmi eszközeinkkel közre kell működni abban, hogy a stabil lét- és szociális biztonság minden idős ember számára biztosítva legyen. A nyugdíjbiztosítás adjon megfelelő biztosítékot az egy élet munkájával kiérdemelt, méltóságteljes öregkorra.

A VDSZ közreműködik abban, hogy színvonalas és esélyegyenlőségen alapuló egészségügyi ellátórendszer alakuljon ki, illetve szűnjön meg a több évtizedes elmaradás, amely fokozottan sújtja a zömmel egészségügyi problémákkal küszködő idős embereket.

Szükséges, hogy csökkenjen az idős korúak kiszolgáltatottsága, ezért a jogbiztonság erősítését kell kezdeményezni.

A nyugdíjasok helyzetét elemezve kitűnik, hogy ez a legjobban és leggyorsabban elszegényedő réteg, akiknek életkörülményeit kormány szinten kell javítani. A mintegy hárommilliós réteg nehéz helyzetén csak a nyugdíjak értékállóságával lehet javítani. Ezért a régen megállapított nyugdíjakat korrigálni szükséges.

Mindenképpen kívánatos egy politikai kurzusokon átnyúló rendszer kialakítása, amely a nyugdíjasokat a helyükön kezeli és nem a választási harc eszközének tekinti.

d) Műszaki Értelmiségi Tagozat

A Műszaki Értelmiségi Tagozat tevékenysége továbbra is az értelmiségiek sajátos helyzetéből adódó érdekképviselőre irányuljon.

Értelmiségi munka egyik veszélye, hogy időben sokszor nem korlátos, azaz többnyire otthon, szabadidőben is végezhető. Már-már otthon is munkavégzés folyik, így az elvárások indokolatlan, túlzott növekedéséhez vezethetnek. Általános követelmény lett helyenként a napi 10-12 órai, sőt a hétvégi munka is. Meg kell őrizni a magyar munkavállalói kreativitást, védeni kell a szabadalmi kezdeményezéseket.

A szakszervezet töltsön be híd szerepet a fizikai és szellemi munkavállalók között, annak érdekében, hogy ne fordítsák a munkáltatók egymás ellen a két munkavállalói csoportot. Szakszervezetpártivá kell fordítani a vállalatok középvezetőit, mert nélkülük a felső vezetéssel nehezebb megállapodni.

A szakszervezet kezdeményezze és támogassa a munkáltatóknál azokat a képzési programokat, amelyekkel a munkavállalók szélesebb körében tudja a nyelvképzést, és a karrierépítést biztosítani.

A tagozatnak nagyobb szerepet kell vállalnia a VDSZ értelmiségi munkavállalóinak erőteljesebb érdekképviselője terén. Meg kell teremteni a jogi és anyagi körülményeket – vállalaton kívül és belül - egy innováció-barát szakmai környezet működtetésére.

A VDSZ feladata, hogy az értelmiségiek körében bővítse a szakszervezeti információ szolgáltatását.

e) Műszakos Tagozat

A Műszakos Tagozat működését továbbra is biztosítani szükséges, mert ezt indokolja a vegyipari technológiákból adódó sajátosság, a megszakítás nélküli munkarendben foglalkoztatott munkavállalók helyzete.

A VDSZ felhívja minden érintett figyelmét, hogy az ágazati és helyi kollektív szerződések kötésekor hangsúlyosan figyeljenek a műszakos munka anyagi és szociális megbecsülésére.

Mindenhol el kell érni, hogy a jövedelemben jelenjen meg az, hogy a műszakos munka nagyobb pszichikai és fizikai terhet ró az ott dolgozó munkavállalókra.

A Tagozat igényének megfelelően, a VDSZ hangsúlyosan lépjen fel a korkedvezmény elfogadása, az alapbér jelentősebb emelése, a műszakpótlék törvényi növelése, a műszakban töltött évekkel arányos pótszabadság bevezetése érdekében, a Munka Törvénykönyve módosításának kezdeményezésével.

IV.

A VDSZ tevékenységének fejlesztése, szervezeti erejének folyamatos erősítése

A VDSZ szakértői és szolgáltatási tevékenységét a jövőben is biztosítani szükséges, meg kell felelni a kihívásoknak, a szakágazati szakszervezetek, a tagszervezetek és a tagság igényeinek, mert csak így lehetséges a konkrét érdekképviselés és érdekvédelem.

1. A tisztségviselők képzése

A folyamatos változások következtében új kihívásoknak kell megfelelni az érdekképviselés, az érdekvédelem terén. Fontos, hogy felkészült, megfelelő ismeretekkel, képességekkel és készségekkel rendelkező tisztségviselők képviseljék szakszervezeti tagjaink érdekeit. A VDSZ a szakszervezeti oktatást az érdekképviselési, érdekvédelmi feladatok eredményes ellátásához nélkülözhetetlen stratégiai eszköznek tekinti.

Az alapképzés, a továbbképzés, a felső szintű vezetők képzésének egymásra épülő rendszere kialakult, de technikai és tartalmi megújítása szükséges.

Tisztségviselőink egyre nagyobb körét kell bevonni a képzésbe, és továbbra is oda kell figyelni üzemi tanácsstagjaink és a munkavédelmi képviselők képzésére, tájékoztatására.

A képzési tematikában a tagszervezés, a gazdasági-, jogi-, társadalombiztosítási alapismeretek, a tárgyalástechnika, a szakszervezet-politika továbbra is kiemelt szerepet kell kapjon. Nagy figyelmet kell fordítani a munka világával kapcsolatos törvények élet közeli ismertetésére, feldolgozására.

A VDSZ szerint a képzés terén is elengedhetetlen a szakszervezetek együttműködése az anyagi, személyi, tárgyi eszközök koncentrálása, különös tekintettel a nyelvi képzés jelentőségére.

Nagyon fontos, hogy a szakszervezeti képzés méltó helyet kapjon a felnőttképzés rendszerében is. A munkahelyek képzési tervében szereplő különböző szakmai, tréning jellegű képzésekkel egyenrangú elbírálást (a részvétel, a munkaidő-kedvezmény biztosítása, stb.) kapjanak a szakszervezet által szervezett képzések.

2. A VDSZ információs, tájékoztatási rendszerének fejlesztése

A VDSZ tagszervezeteinek, tisztségviselőinek, a szakszervezeti tagságnak információkkal való ellátása a szervezetszerű működés, a cselekvőképesség alapja.

A VDSZ-nek a szakszervezeti tisztségviselők információhoz való jutásának biztosítására minden eszközt ki kell használni (írott forma, sajtó, VDSZ Infó, elektronikus csatornák) az internethez való hozzáférés érdekében folytassa a tárgyalásokat a munkáltatókkal ott, ahol még mindig nem biztosították a tisztségviselő számára az internetes csatlakozást.

Egyre égetőbb gondot jelent a tagszervezetek közötti elektronikus kommunikáció lehetőségének eltérése. Sok helyen még a mai napig nem tudnak e-mailen keresztül kommunikálni. A növekvő információigény előtérbe helyezi az elektronikus levelezést. Ez a kommunikációs forma takarékos, gyors és hatékony. Törekedni kell, hogy a tagszervezetek elérése mellett a tagságot is ezen a módon közvetlenebbül tájékoztathassuk.

A **Hírlevél** már elektronikus úton jut el azokhoz a tagszervezetekhez, amelyek rendelkeznek internet címmel, a célnak megfelelően aktuális gyorsinformációkkal.

A **Vegyipari Dolgozó** munkavállalókról, a vállalati problémákról, eseményekről szól. Ennek része az Ifjúsági Tagozat Más-Kor rovata. A kiadvány terjesztésre és példányszámára folyamatosan figyelmet kell fordítani.

A **VDSZ Infó** feladata a tisztségviselőknek történő információnyújtás, amelyet elektronikus úton történő terjesztésre is alkalmassá kell tenni.

3. Együttműködés az üzemi tanácsokkal, a munkavédelmi bizottságokkal

A VDSZ továbbra is fontosnak tartja szerepvállalását az üzemi tanácsok működésében. Meggyőződése, hogy a befolyásolás, az együttműködés, a megfelelő információcsere legjobb módja az, ha tisztségviselőink ott vannak az üzemi tanácsokban. A jelenlegi szabályozási rendszerben ez biztosítja szervezeteink számára a szélesebb értelmű joggyakorlás feltételeit, ezért ösztönözzük tisztségviselőinket arra, hogy aktívan vegyenek részt az üzemi tanácsok munkájában. A megszerzett bizalmat, valamint a munkavállalókkal meglévő közvetlen kapcsolatot használják fel arra, hogy növekedjen a szakszervezeti munkájuk iránti megbecsülés, az érdekvédelmi tevékenységük eredményessége.

A VDSZ rendszeres képzéssel, kapcsolattartással, az érdekvédelem aktuális problémáinak elemzésével segítse az üzemi tanácsokat. Közös érdek, hogy az üzemi tanácstagok a szakszervezeti tisztségviselőkkel együtt felkészült partnerei legyenek a vállalat vezetésének.

A VDSZ számára a reprezentativitáshoz kapcsolt jogosítványok megtartása nem lehetett közömbös, ezért erkölcsi kötelesség volt az üzemi tanácsválasztások minél nagyobb arányú megnyerése. Érdekeltek vagyunk abban, hogy minél több VDSZ jelölt kerüljön be az üzemi tanácsokba. Ennek különösen nagy jelentősége van a Vegyipari, a Gázipari Ágazati Párbeszéd Bizottság és a szakágazati ágazati párbeszéd bizottságok megalakulása miatt, mivel a reprezentativitás határozza meg az ágazati párbeszéd bizottságokban való részvétel lehetőségét és a kompetenciákat.

Célunk, hogy valamennyi munkahelyen együttműködési megállapodás legyen a szakszervezetek, az üzemi tanács és a munkavédelmi bizottság között.

Az EU csatlakozással, a határokon átnyúló, globalizálódó munkáltatói szervezeteknél dolgozók érdekében felértékelődött az Európai Üzemi Tanácsok tevékenységében való részvétel, a külföldi tulajdonos és a multinacionális vállalatok szintjén. A meglévő kapcsolatokon belüli kooperációval, valamint különböző pályázati lehetőségek kihasználásával biztosítani kell az EÜT-be delegált tisztségviselőink felkészültségének javítását.

4. A VDSZ szervezetének modernizálása, bővítése

Elsődleges stratégiai feladat a szervezetfejlesztés, új alapszervezetek létrehozása, a tagmegtartás, a szervezettség növelése. Ezek a teendők a következő időszakban is fokozottan időszerűek.

A piactudományi viszonyok között a VDSZ-nek erőteljesen felmutatva lehet és kell eredményes érdekképviseleti, érdekvédelmi munkát végezni.

A VDSZ folyamatos, intenzív növelését kell megvalósítani. A szakszervezetek mozgalmi jellegének erősítése érdekében évente egy országos közös rendezvényt kell szervezni.

Folytatni kell struktúránk korszerűsítését. A VDSZ szervezeti és szakmai munkáját a társadalomban és a vállalatoknál bekövetkezett változásokhoz kell igazítani. E tevékenységeknek egymásra épülve, egymást segítve, átfedésektől mentesen kell működniük. Szervezeti felépítésünkben kifejezésre kell jutnia tagságunk területi elhelyezkedésének, a szakmai feladatok ellátásának, illetve az európai uniós tagságból adódó lehetőségek kihasználásának. A vállalati, körzeti, területi és térségi szakszervezeti kapcsolatokat továbbra is a nagyvállalati szakszervezetek éltetik.

A VDSZ elnöksége részére készüljön előterjesztés a VDSZ területi (regionális) működése kialakítására, a személyi és tárgyi feltételeinek biztosítására, hogy mielőbb legyen olyan VDSZ struktúra, ami jobban igazodik a mai, szétaprózódott gazdasági szerkezethez.

Elsődleges stratégiai cél az, hogy a szakágazati szakszervezetek erősödjenek. Mindez a folyamatos, szervezetszerű működés során valósul meg. A pénzügyi és működési feltételeket itt is a VDSZ anyagi bázisából és más forrásokból kell megteremteni.

Az ágazati párbeszéd bizottságok megalakulása lehetővé teszi és teszi a szakágazati partneri kapcsolatok fennmaradását és fejlesztését, ezért figyelemmel kísérjük a munkáltatói szövetségek strukturális változásait.

5. A munkavállalók megnyerése, tagszervezés

A szakszervezeti tagság és a munkavállalók eredményes érdekvédelme, érdekképviselete a VDSZ erejének és szakmai felkészültségének függvénye. Tovább kell erősíteni – új módszerek és eszközök alkalmazásával – a tagszervező és tagmegtartó tevékenységünket. A már megszerzett pozitív tapasztalatokra támaszkodva be kell jutnunk azokra a területekre is, ahol még nincs tagszervezetünk. Eredményeink bemutatásával, tagságunk bevonásával növelni kell szervezettségünket a már meglévő szervezeteinknél.

Csak akkor lehet eredményes a tagszervezés, ha tagjaink a szervezet minden szintjén – VDSZ, szakágazati szakszervezetek, tagszervezetek, munkahelyi szakszervezetek – részt vesznek benne.

A VDSZ elnöksége hangsúlyosabban kezelje a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelmét, figyelembe véve a munkahelyi szakszervezetek kérését. Ugyanakkor az állami szervek, hatóságok felé jelezni kell a különböző munkahelyeken előforduló visszaéléseket, retorziókat, törvénytelenégeket.

A VDSZ adjon hatékony munkajogi segítséget a szakszervezeti tisztségviselők munkajogi védelméhez.

A taglétszám növelésének potenciális lehetőségét mutatják az üzemi tanácsválasztások eredményei. A nem szervezett munkavállalói réteget mindenképpen meg kell szólítani, és meg kell nyerni a szakszervezet számára. Ennek érdekében szakágazati, területi konzultációkat kell szervezni a tapasztalatok, a bevált módszerek átadására. A VDSZ szervezőmunkával, kiadványok készítésével, a tagszervezeti információk, hírek közreadásával, tagszervezési programok, országos kampányok megszervezésével, speciális képzéssel segítse a munkahelyi tagszervezést, kihasználva az internet adta lehetőséget is.

Változatlanul stratégiai cél a szakszervezeti szervezetek alakítása ott, ahol ilyen szervezetek nem működnek. Ennek érdekében monitoring rendszert kell működtetni a zöldmezős beruházások figyelésére. Szervezettebben, a célterületek jobb meghatározásával és nagy erőáfordítással lehet csak eredményeket elérni. A szervezetfejlesztés ezen formájáról nem mondhatunk le, sőt más szakszervezetekkel is együtt kell működünk, mivel a szakszervezetmentes munkahelyek, területek létrejötte a legnagyobb támadás a munkavállalók és érdekvédelmi szervezeteik ellen.

Célunk: szakszervezetünk erejének fokozása, más szakszervezetekkel történő szorosabb együttműködés, egyesülés révén is.

V.

A VDSZ kapcsolatai

1. Nemzetközi kapcsolatok

A VDSZ nemzetközi kapcsolatai elsősorban tagjaink, valamint a hozzánk tartozó munkavállalók helyzetének javítását, érdekeinek képviseletét szolgálják.

Ennek érdekében:

- Részt veszünk a Vegyipari, Energiaipari, Bányászati és Ipari Munkások Szakszervezeti Szövetsége (ICEM) és a Bányaiipari, Vegyipari, Energiaipari Szakszervezetek Európai Szövetsége (EMCEF) testületeinek szakszervezetünk számára különösen fontos döntéshozó szerveinek és munkabizottságainak tevékenységében. A hasznosítható dokumentumokat szervezeteink rendelkezésére bocsátjuk. Érdekeltek vagyunk mindazon együttműködés fenntartásában és fejlesztésében, amely hozzájárul a munkavállalók bérhelyzetének és munkakörülményeinek javításához, a felzárkóztatás sikeréhez.
- Az európai uniós tagságunk adta lehetőségeink kihasználásával erőteljesebben kívánunk bekapcsolódni:
 - az európai döntéshozók (EU Parlament, EU Bizottság) elé kerülő témák szakszervezeti véleményezésébe;
 - az európai munkáltatói szervezetekkel történt tárgyalásokba (Európai ÁPB-k);
 - a munkavállalók helyzetét, részvételi jogait érintő kérdések megvitatásába;
 - az európai szakszervezeti munkát érintő lényeges tevékenységekbe, akcióprogramok kialakításába.
- Kihhasználva földrajzi helyzetünket, a kölcsönös érdekek és előnyök alapján továbbra is ápoljuk kétoldalú kapcsolatainkat a közép- és kelet-európai országok vegyipari szakszervezeteivel. Ebből a szempontból különösen fontosnak és erősítendőnek ítéljük meg a „Visegrádi országok” vegyipari szakszervezetei, valamint az új EU-s országok szakszervezetei közötti együttműködés fejlesztését.
- Feladatunknak tekintjük a külföldi és vegyes tulajdonú vállalatok üzemi tanácsai és szakszervezeti testületei kapcsolatainak elősegítését a magyar és az anyaországi érdekvédelmi szervezetek között. Szervezeteink támogassák a tisztségviselők idegen nyelv ismeretének megszerzését, fejlesztését.
- Törekszünk arra, hogy minél több – elsősorban vállalati szintű – tisztségviselőnk vegyen részt a nemzetközi szervezetek, valamint különféle pályázatokon keresztül biztosított képzéseken.

2. Konföderációs kapcsolatok

A VDSZ a magyar szakszervezeti mozgalom meghatározó része. Jelentős szerepe van a hazai szakszervezeti mozgalomban. Az Autonóm Szakszervezetek

Szövetsége (ASZSZ), illetve a Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége (MSZOSZ) tagszervezeteként aktívan részt vesz a szövetségek munkájában.

A VDSZ érdekelt abban, hogy a társadalmi párbeszéd, az érdekegyeztetés fórumain a konföderációk egymást támogatva, közös álláspontok kialakításával, egységes munkavállalói, szakszervezeti képviselőként jelenjenek meg.

A VDSZ kezdeményezi a versenyszférát összefogó új, ágazati szakszervezetekből álló országos szakszervezeti szövetség kialakítását, mert az itt dolgozó munkavállalók kiszolgáltatottsága fokozatosan nő. Ez az összefogás egyetlen eredményt hozó megoldása.

A VDSZ továbbra is elvárja a szakszervezeti konföderációk közötti minőségileg új kapcsolatok kiépítését, beleértve az anyagi, szellemi és szervezeti erők koncentrációját is. Ennek érdekében a VDSZ támogatja a konföderációs határokat átlépő ágazati integrációs törekvéseket is. A kongresszus fontosnak tartja, hogy a konföderációk együttműködésével összefüggő kérdések egyeztetése a munkahelyi szervezetek és a konföderációk meghatározó tagszervezetei bevonásával folytatódjanak.

A VDSZ továbbra is kezdeményezi az országos szakszervezeti szövetségek közötti kapcsolatok erősítését, amelyet a kölcsönös bizalom építésével, a szakszervezeti tagság közös érdekeinek felismerésével, céltudatos munkával lehet és kell erősíteni.

3. Föderációs kapcsolatok

A VDSZ és a rokon ágazati szakszervezetek elemi érdeke, fejlődésük egyik útja, hogy kapcsolataikat erősítik, együttes cselekvésük szervezeti kereteit kialakítják és működtetik. Ennek egyik formája az MSZOSZ-ben megalakult részszövetség, amelynek tagja a VDSZ MSZOSZ Össz-szövetségi alapító tagozata.

A VDSZ az együttműködési, egységesülési folyamatban érdekelt. Mi nyitottak vagyunk, az európai szakszervezeti szerveződési formák is alátámasztják ez irányú törekvéseinket és programunk egyik legfontosabb eleme.

4. A VDSZ és a munkáltatói szervezetek

Az EU csatlakozással összefüggésben a VDSZ számára alapvető fontosságú a munkáltatói szövetségekkel való intézményesített, rendszeres és folyamatos együttműködést biztosító kapcsolatok kiépítése, a meglévők továbbfejlesztése.

A létrejött Vegyipari Ágazati, Gázipari Alágazati és Gyógyszeripari Alágazati Párbeszéd Bizottságnak az együttműködés magasabb szintre való emelésében kiemelkedő jelentősége van. Ezért a VDSZ aktívan segíti a szakágazati szakszervezeti szövetségek és a partner munkáltatói szövetségek együttműködését. A szakágazati párbeszéd bizottságok megalakulása új feltételek közé helyezi a szakágazati kollektív szerződések, bérmegállapodások megkötésének lehetőségeit.

VI.

A VDSZ gazdálkodása, működésének, anyagi feltételeinek biztosítása

A VDSZ működésének anyagi feltételeit a tagdíjbevételnek és a vagyoni-működtetés bevételeinek kell biztosítani. Anyagi lehetőségeink bővítésére a tevékenységünkbe illeszkedő uniós és hazai pályázati források igénybevétele folyamatos feladat.

A tagdíjbevétel ütemessége stabil, de a tagdíjfizetési fegyelem erősítése mindig fontos feladat.

A VDSZ kiemelt feladatának tekinti vagyonának megőrzését, a vagyonelemek gondos működtetését.

A VDSZ gazdálkodásában a takarékos, ésszerű, hatékony gazdálkodás követelményeit továbbra is érvényesíteni kell.

A VDSZ anyagi szolgáltatásait fenn kell tartani, a lehetőségek függvényében fejleszteni:

- tagjaink élet- és balesetbiztosítása a szabadság ideje alatt,
- üdültetés saját üdülőinkben,
- tisztségviselők ingyenes oktatása,
- alapítványok működtetése a tagság szolgálatában,
- kedvezményes szolgáltatások bővítése.

A VDSZ 2010-2014. évekre szóló Programja, s az abból évente meghatározott feladatok képezik a VDSZ 34. Kongresszusáig terjedő és távolabbra is mutató fő tennivalóit.

Budapest, 2009. november 19.

VDSZ 33. Kongresszusa