

Újrakezdés

a Magyar Szakszervezeti Szövetség programja 2015-2019.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség megalakításával új fejezet kezdődött a hazai szakszervezeti mozgalom történetében. Ez a történelmi pillanat megadja a mozgalom számára az újrakezdés lehetőségét. A Magyar Szakszervezeti Szövetség olyan politikát kíván folytatni, amely a hazai közélet megkerülhetetlen szereplőjévé teszi.

I. Alapértékeink és önképünk

Az új szervezet kiemelt feladata a teljes munkavállalói kör, beleértve a munkájukat elvesztők, a megváltozott munkaképességűek, a tanulók és a nyugdíjasok érdekének képviselésén túl a széthullóban lévő civil társadalom, a demokratikus Magyarország erősítése. Ennek során példát kell mutatnunk és a szervezeten belül minden szinten erősíteni kell a szolidaritást.

Összefogásunk olyan határozottan vállalt alapértékeken nyugszik, mint a szolidaritás, az esélyegyenlőség, a demokrácia, a hazafiság, az európaiság, a jogállamiság, a pártsemlegesség. A szövetség tagszervezetei vallják és vállalják ezeknek az értékeknek a betartását. Szövetségi politikánkat az Európai Uniót alkotó demokratikus országok közös értékrendjének és céljainak figyelembevételével alakítjuk, nem megfélemezve a nemzeti történelmi hagyományaink tiszteletéről. Olyan Magyarországot képzelünk el, amely a polgári demokratikus viszonyok között a magántulajdon és a vállalkozás szabadságát tiszteletben tartja, ahol a társadalom legszélesebb rétegei részesévé válnak az elért eredményeknek.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség kész minőségileg más kapcsolatrendszert létrehozni a hatalmi ágakkal, a kormánnyal, a munkáltatókkal és a civil Magyarországgal. Erre nemcsak szervezetünk nagysága, hanem társadalmi beágyazottságunk is feljogosít minket. Hisszük, nem állunk egyedül a világban, vannak partnereink, akiket együttműködést kérve szólítunk meg, és tagszervezeteinken keresztül készek vagyunk a kapcsolatrendszer folyamatos bővítésére, újabb és újabb korosztályok, társadalmi csoportok megszólítására.

Létrehozott szakszervezeti szövetségünk az önkéntesség elve alapján épül fel. Ennek kell érvényesülnie a munka világa körében és tagszakszervezeteink munkájában. Ennek érdekében

a Magyar Szakszervezeti Szövetség – a szerveződés szabadságát, a tagszervezetek, ágazatok önállóságát tiszteletben tartva – olyan belső együttműködést alakít ki, amely biztosítéka lesz a hatékony érdekérvényesítésnek. A Szövetség feladata az ágazati tagszervezetek belső integrációjának további erősítése, napi munkájának támogatása.

II. Válasz a kihívásokra: modern Magyar Szakszervezeti Szövetség

A Magyar Szakszervezeti Szövetség létrejötte egy válasz arra a helyzetre, amelynek hatásait 25 éve hordozza a szakszervezeti mozgalom. Természetesen helyzetünk nem egyedi sem nemzetközi, sem belpolitikai szempontból. A csökkenő taglétszám oka a gazdasági szerkezet változása, a csökkenő üzemméret, a hagyományos struktúrákon túli foglalkoztatási módok és formák. Ugyanakkor a szakszervezeti presztízs folyamatos kopásának oka az a kormányzati logika is, amely a párbeszédet felesleges időhúzásnak tartja. Mindezekre eddig a szakszervezeti mozgalom az érdemi választ nem találta meg.

Minőségileg új szakszervezeti konföderációt építünk

Az erre adott válasz az, hogy olyan szervezetté kell válni, amely a mindenkori kormányoktól függetlenül képes önálló karaktert mutatni. Állítsuk meg a munkáltatók előretörését, és a kormányok féktelen tombolását. Legyünk az az erő, amely ellen tart a munkahelyi kiszolgáltatottság erősödésének, amely ha kell partnere, ha kell kőkemény ellenfele a munkáltatónak.

Ez szervezeti reformot is jelent, amely nélkül nem lehetünk sikeresek, de amely példaként is kell, hogy szolgáljon tárgyaló partnereinknek. Az országgal kapcsolatos reformok szükségességét ágazati és konföderációs szinten is hangsúlyoztuk, és folyamatosan támogattuk. Ennek előfeltétele az érdemi egyeztetés, a kiforrott döntésekhez szükséges idő biztosítása.

A belső szervezeti reformunk végrehajtása során ugyanezzel a követelménnyel kell lennünk magunk felé. Ezért a folyamatot a tagszervezetek szoros ellenőrzése mellett kell végigvinni.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség programja az irányokat, és a célokat rögzíti. A megvalósítás a mindennapi munka során történhet meg, de ebben nem csak a választott vezetőknek van felelőssége, és teendője, hanem a mozgalom minden tisztségviselőjének.

A szakszervezet minőségi változásához önmagában nem elegendő a szervezeti nagyság, mivel a konföderációk összeolvadása ezt biztosítja is. Fontos, hogy a kétszázézer fős tagság értse és érezze az átalakulás szükségességét, hogy ezáltal egy újfajta, modern szakszervezeti imázs jöjjön létre. olyan modern képet kell sugározni magunkról, amely merít az évszázados hagyományainkból, és a jelenkor trendjeiből.

A Szövetség feladatai

Kiemelt célnak tartjuk, hogy az ágazatokon belüli, és azok közötti együttműködéseket a szervezet keretein belül erősíteni tudjuk. Ehhez út a jelenlegi struktúra, de ezt anyagi és szellemi erőforrásokkal jobbra, és hatékonyabbá kell tenni.

A Szövetség előtt álló feladat, hogy olyan szervezetet hozzon létre, amely dinamikus, és gyors reagáló képességgel rendelkezik. Azaz éljünk, mint egy civil szervezet, a maga átláthatóságával, stabil demokratikus értékeivel, de működjünk, mint egy professzionális szervezet a magas szintű hatékonyságával. Ez a szervezeti változásunk fokmérője.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség országos szervezet. Ezért működésének feltétele, hogy dinamikus, de az anyagi erőforrásokat a lehető leghatékonyabban felhasználó területi jelenlétet tartson fenn. Ez biztosíthatja a helyi nyilvánosságban való megjelenést, megyei, települési szinten a szakszervezeti mozgalom erősödését, a közös akciókhoz szükséges szervezési képesség növekedését. Nem adminisztratív háttér kell, hanem valódi jelenlét.

Társadalmi tagozatok feladatai

A Szövetség erőssége nem csak abban rejlik, hogy a munka világa minden részéhez képes azonnal kapcsolatot teremteni, ezáltal információhoz jutni. Közös kincsünk az a társadalmi tagozati háttér, amely révén a nyugdíjasok, a nők és a fiatalok körében is képesek vagyunk megjelenni. Ezen a területen a szervezet feladata, hogy a társadalmi tagozatok szerepét növelni kell. Ezáltal megkerülhetetlen szakmai partnerré kell válniuk a női egyenjogúságot, az

időspolitikát, és az ifjúságot érintő kérdésekben, a bennük meglévő tudást intenzívebben be kell csatornázni a konföderáció életébe.

Nem csak arra kell képesnek lennünk, hogy megmondjuk másoknak mit kellene csinálniuk, hanem jó példát kell mutatnunk. Ennek érdekében a Magyar Szakszervezeti Szövetség Női tagozata, szükségesnek tartja, hogy az esélyegyenlőség fogalma beépüljön az össz-szakszervezeti munkába. A testületek összetételének tükrözni kell a tagsági összetételt. Az esélyteremtő munkavilága elvárásai kerüljenek megfogalmazásra. A programidőszak végére a női tagozat vezetésével meg kell születnie a Magyar Szakszervezeti Szövetség Esélyegyenlőségi Programjának, amelynek keretében meg kell azt is vizsgálni, hogy a női, és ifjúsági kvóta bevezetése hogyan valósítható meg a szervezet minél szélesebb rétegeiben

A nyugdíjas tagozat feladata a nyugdíjasok érdekképviselete. Ennek során olyan programot valósít meg, amely a nyugdíjasok élethelyzetének javítását, az őket ért hátrányos megkülönböztetések megszüntetését tűzi ki célul az idősügyi politika, a nyugdíjak értékállóságának megőrzése, annak növelése, az egészségügyi ellátások valamint a szociálpolitika területén.

Az ifjúsági tagozatnak olyan programot kell kidolgoznia (módszertannal, konkrét akciókkal), amely révén a Magyar Szakszervezeti Szövetség képes lesz megszólítani a pályakezdeket. Ennek érdekében jelen kell lenni az állásbörzéken, iskolai oktatásban, fiatalok rendezvényein (fesztiválokon), ahol aktív segítségnyújtással egy új szakszervezet képét kell mutatni.

A modern szakszervezet egyszerre képes a jelen és a jövő generációját integrálni. Hiszünk abban, hogy bármilyen gyorsan is változik a minket körülvevő világ, szükség van az évtizedes tapasztalatok, tudás átadására. Ezért a társadalmi tagozatok irányításával szükség van egy mentori program kidolgozására, ahol az idősebb szakszervezeti tisztségviselők tapasztalataikat átadva támogathatják fiatal tagtársaikat. A cél, hogy olyan program kerüljön kidolgozásra, amely az ágazati szervezetek számára is átadható.

Szakmai munka erősítése

A szakszervezeti mozgalom magyarországi válságának egyik oka, hogy szellemi erőforrásai, utánpótlás bázisa kimerült. A cselekvő működés feltétele, hogy intenzív szakmai munka folyjon a szervezeten belül. Ennek részesei a választott tisztségviselők mellett a tagszervezetek vezetői, munkahelyi szakszervezeti vezetők, a szakszervezeti mozgalmat körülvevő értelmiségi réteg.

A programidőszak során szellemi műhelyeket hozunk létre, amelyek révén önálló szakmai javaslatok kidolgozására leszünk alkalmasak. Ez biztosítja, hogy ne csak kövessük a világ eseményeit, hanem alakítsuk. Ezért a Magyar Szakszervezeti Szövetség legyen egyenrangú szellemi partnere, szövetségese, ellenfele azoknak, akik most kívülről feladatokat szabnak nekünk, és meg akarják mondani, hogy milyen szakszervezeti mozgalmat alakítsunk.

A szétaprózódott szakértői bázis egységesítése, és a szakmai anyagok közös elérésének biztosítása kicsi, de látványos lépést jelent ahhoz, hogy feltöltsük a szervezet szellemi akkumulátorait. De ezzel együtt dinamizálni kell az utánpótlás nevelést, és ebben meg kell találni azokat a szakmai partnereket, akik révén a szakszervezet iránt érdeklődő fiatalnak egyfajta életutat tudunk mutatni.

Ez nyilvánvalóan erős belső oktatási rendszert feltételez, amely képes akár a tagság számára is képzéseket nyújtani. A programidőszak végére meg kell teremteni annak a lehetőségét, hogy a Magyar Szakszervezeti Szövetség akár önállóan, vagy másokkal társulva létrehozza képzési központját.

Szolgáltató szakszervezet

A Magyar Szakszervezeti Szövetség a fejlődést abban látja, ha a hagyományos érdekképviseleti funkciókat megőrizve szemléletváltást hajt végre. Ennek során egy minden értelemben véve szolgáltató szakszervezetté válik. Hisszük, hogy a XXI. század szakszervezete nem csak a hagyományos érdekképviselétről szól, hanem egy közösségről, amelynek eltérő élethelyzetű, érdeklődésű, igényű tagjai vannak.

A szolgáltató szakszervezetté válásnak három eleme van:

- egységes szolgáltatások mindenkinek: a Magyar Szakszervezeti Szövetség tagszervezetei nagyságukból adódóan eltérő szolgáltatási rendszert működtetnek. Ebben a konföderációnak szakmai segítséget kell nyújtania, és a meglévő erőforrások segítségével a kisebb szervezetek által nyújtott kedvezményeket, jogsegélyszolgálathoz való hozzáférést közelíteni kell a nagyobb tagokéhoz;
- információt mindenkinek: meg kell újítani és a munkavállalóhoz a modern technikai eszközök segítségével közelebb kell vinni az információs rendszert, a mindennapi életüket érintő tudást. Ehhez élő, és közvetlen kapcsolat kell a tagsággal;
- tudatos pénzügyi gazdálkodás: a konföderáció gazdálkodásának alapja a tagdíjak és a vagyonelemek nyeresége. Ideális gazdálkodási körülmények között ennek biztosítani kellene a napi működést. Nyilvánvalóan rövidtávon ez nem lehetséges, de az időszak végére ki kell dolgozni azt a működési módot, amely nem teszi bevétele szempontjából kiszolgáltatottá a szervezetet a mindenkori kormányok döntésének, amely megragadja az egyedi projekteket, pályázati együttműködéseket, nemzetközi támogatásokat, és ebből képes fejlődni. Nem lehet cél a vagyon felélése, csak annak tudatos felhasználása.

Társadalmi párbeszéd új dimenziói

A társadalmi párbeszéd rendszerének megújítása régi, és jogos követelésünk. Ugyanakkor ebben a kérdésben nem hagyhatjuk kitenni magunkat a kormányzatok politikai széljárásának. A mai társadalmi párbeszéd rendszer azért jött létre, mert ezeket az érdekegyeztetési fórumokat engedi működni a hatalom. Ezzel szemben ne azt nézzük, hogy mit adnak nekünk alamizsnaként, hanem hogy mi mit tehetünk a tagjainkért – a munkavállalókért és a társadalomért. A makroszintű szociális párbeszéd teljes körűvé tételét elengedhetetlenül szükségesnek tartjuk. Ennek megvalósításáról – a reprezentativitás közösen kialakított kritériumait figyelembe véve – valamennyi munkáltatói-, munkavállalói érdekképviseleti szervezet és a kormány részvételével kívánunk egyeztetni. Állandó követelésünk az is, hogy a társadalmi párbeszéd rendszere törvényi szinten legyen szabályozva. Túl kell azonban lépünk azon, hogy mindezt csak követeljük.

Akkor tudunk megkerülhetetlenek lenni, ha magunk is minőségi változáson esünk át. Ez a szellemi erőforrások feltöltésével érhető el, amely révén cselekvővé válunk, és arra leszünk képesek, hogy tematizáljuk a közéletet. Ha kell, működtessünk mi alternatív érdekképviseleti fórumokat, amennyiben a kormány még a látszatra sem akar adni. Teremtsük meg az alternatív társadalmi párbeszéd rendszerét, ezáltal teremtsünk nyilvánosságot követeléseinknek, és javaslatainknak.

Ez azt is jelenti, hogy a meglévő fórumokban részt veszünk, de minden alkalmat megragadunk arra, hogy a közvélemény felé elmondjuk követeléseinket. Ugyanakkor a részvétel soha sem legitimáció, azaz az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanácsban, a Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsban, és a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumában meglévő tagságunk nem jelenti azt, hogy egyetértünk azoknak a működtetésével, tagsági delegálási rendszerével. Ugyanúgy nem fogadjuk el a Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács működését, kiüresítését, mert ez nem a társadalmi párbeszéd rendszere, hanem a kormány hatalomtechnikájának része.

Új partnerséget ajánlunk a szakmai civil szervezeteknek, kapcsolati hálónkat a velük való együttműködésben kívánjuk bővíteni.

Természetesen megőrizzük nemzetközi kapcsolatainkat, regionális együttműködések. Amellett, hogy ezek biztosítják, főleg az Európai Unió munka világa bizonyos területeit érintő jogalkotási kérdésekben a beleszólás jogát, alkalmasak a jó gyakorlatok megszerzésére. Erősíteni kell konkrét akciókra, szakmai programokra szóló együttműködéseinket, és ezekben szerzett ismereteket a szervezet egésze számára biztosítani kell. A nemzetközi szervezetekben meglévő tagságainkat arra is fel kell használni, hogy felkészülhessünk az Európai Unió szabályozási körében hozott jogszabályváltozásokra, így a munkavállalók számára kedvező változások magyar jogrendszerbe való átültetést gyorsíthassuk. Ehhez a korábbi gyakorlatnál intenzívebb belső monitoring rendszert hozunk létre.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség közvetlen politikai tevékenységet nem folytat, szervezete pártoktól független, azoknak anyagi támogatást nem nyújt és tőlük nem fogad el.

III. Milyen Magyarországot akarunk?

A Magyar Szakszervezeti Szövetség törekvéseinek középpontjában a dolgozó ember szükségletei állnak, ennek érdekében a munka világának befolyásolása alapvető feladatunk. Ugyanakkor az aktív dolgozók érdekeinek képviselésén túlmenően a szakszervezeti politikának ki kell terjednie a társadalom más, kapcsolódó területeire, így a gazdaság, az oktatás, az egészségügy, a szociális biztonság kérdéseire. Hitet teszünk a társadalmi haladás, a demokratikus jogállam, az állampolgári jogok garantálása és fejlesztése, az esélyek egyenlősége, a társadalmi szolidaritás, az átlátható, tiszta közélet követelményei mellett. Olyan Magyarországot akarunk, amely elutasít minden diszkriminációt, alapuljon az származási, nemi, vallási vagy szexuális preferencián alapuló előítéleteken.

A megnövekedett nyugdíjkorhatár és ezzel egy időben a munkaélettartam meghosszabbodás, újszerű kihívások elé állítja mind a munkavállalót, mind a munkáltatót, amire egyik fél sem készült fel. Ezzel egy időben megszűntek a korhatár előtti nyugdíjazási lehetőségek. A nyugdíjas korra való átmenet megkönnyítésére és a helyzetből adódó kihívásokra, komplex a munka világa minden szegmensét érintő program kidolgozását határozzuk el.

A program integráns része a törvényi környezet szükséges átalakításán túl, a munkavállalók egészségének és munkavégző képességének megőrzése, a rizikó-faktorok meghatározása, a kialakult munkahelyi kockázatok áttekintése, az átmenetileg vagy véglegesen megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásának feltételrendszere.

A programidőszak során legfőbb célkitűzésünk, a dolgozói szegénység felszámolása. Ez ugyanis aláássa a munkába vetett hitet, csökkenti az emberek demokrácia iránti elköteleződését, radikalizmushoz vezet, és legfőképpen növeli a lecsúszást, elszegényedést, kilátástalanságot.

Követeljük, hogy a kormány és a munkaadók egy középtávú megállapodásra jussanak a szakszervezetekkel, amely alapján 2018-ra olyan bérpolitikai intézkedések történnek, amelyek biztosítják, hogy minden teljes munkaidőben dolgozó legalább a létminimumnak megfelelő összeget vihesse haza. Ennek érdekében:

- egységesíteni kell a minimálbér és a közfoglalkoztatotti bér összegét;
- meg kell őrizni a minimálbér és a garantált bérminimum közötti arányt;

- jelenleg a nettó minimálbér összege (gyermek után járó adókedvezmény nélkül) a létminimum értéknek a 76%-a. Ennek a távolságnak a fokozatos közelítésére van szükség, hogy 2018-ban a két összeg közötti távolság nullára csökkenjen;
- a minimálbér emelésének hatását végig kell vezetni a közalkalmazotti rendszeren. Természetesen ágazati életpálya modellek ezen felül további emeléseket kell, hogy eredményezzenek főképpen a munkaerőhiánnyal küszködő területeken;
- ezzel együtt az államnak vállalnia kell, hogy minden évben legalább a minimálbér emelésének megfelelő mértékű általános béremelést hajt végre az állami vállalatoknál.

Több jogot a dolgozóknak!

A új Munka Törvénykönyve bevezetése stabilizálta, és az állami cinkosság szintjéről a jogszabályok világába rögzítette a munkaadói dominanciát, a munkavállalói kiszolgáltatottságot és az olcsó foglalkoztatást. A sztrájkjog korlátozása lehetetlenné tette adminisztratív eszközökkel, hogy a közszolgáltatás területén érdemi nyomásgyakorlási eszköz legyen a tagság kezében.

A szakszervezetek kiszorítása a munkahelyekről, a bújtatott jogi szabályozás segítségével, elveszi annak az esélyét, hogy a dolgozó megvédhesse jogait. Nem fogadjuk el, hogy olyan törvényeink legyenek, amelyek kevesebb védelmet biztosítanak.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség szerint szükséges a munka világát érintő szabályozás teljes áttekintése, és a súlyos egyensúlytalanságot okozó problémák azonnali kezelése. Ezzel kapcsolatosan a részletes javaslatokat megfogalmazta a szervezet, és a tárgyalópartnerek rendelkezésére bocsátotta.

Azt is elfogadhatatlannak tartjuk, hogy a munkavállalók biztonságát, munkakörülményeit ellenőrző szervezetek leépítésre kerültek. A szervezeti széttagoltság, és az alacsony létszám azt eredményezte a munkavédelem, a munkaügyi ellenőrzés területén, hogy a munkaadók kevéssé tartanak a szankcióktól, visszaélnek helyzetükkel.

Minőségi közszférát – elégedett munkavállalókat!

A társadalom működésében, fejlődésében nélkülözhetetlen funkciót tölt be a közszféra. Az elmúlt évtizedben, de különösen a válság időszaka óta drámai folyamatok zajlottak le az egészségügyi ellátás, az oktatás, a kultúra és a közművelődés területén, a szociális szférában és a közigazgatásban egyaránt. E területek dolgozói az elmúlt évtized legnagyobb vesztesei.

A rendszerváltást megelőzően a közszféra finanszírozása maradványelven történt. Az eltelt negyedszázadban a helyzet érdemben nem változott; minden gazdaságpolitikai tévedés, pénzügyi egyensúlytalanság korrekciójaként a közszférát érte kormányzati megszorítás.

A közszféra ágazati nem váltak stratégiai fontosságúvá, amelyek biztosítanák az állampolgárok, dolgozók megfelelő egészségi állapotát, magas képzettségi színvonalát, a társadalom harmonikus működéséhez elengedhetetlen kulturális javakat. Ezek nélkül a gazdaság fejlődése sem valósulhat meg, leszakadásunk a régióban és a világban tovább erősödik.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség célkitűzése, hogy a közszféra betölthesse hivatását, hozzájáruljon a magyar lakosság jólétéhez, szociális biztonságához, kulturális igényeinek kielégítéséhez. Ehhez a közszféra részarányát a közkiadásokban az Európai Unió tagállamainak átlagos szintjére kell emelni. Halaszthatatlan a bérkérdés megoldása, amelynek elodázása kérdésessé teszi a közszféra további működőképességét, és Magyarország jövőbeli fejlődését kockáztatja.

Új, valódi, tartós munkahelyteremtést!

A magyar gazdaság fellendítése nemcsak a saját elszántságunk kérdése, külső gazdasági partnereink teljesítményének is függvénye. Ugyanakkor mi is sokat tehetünk érte. Ehhez olyan kormányzati politika kell, amely hagyja a gazdaságot működni, ugyanakkor képes a dolgozókat megvédeni.

Annak érdekében, hogy a Magyarország kitörjön jelenlegi csapdahelyzetéből, és ne csak a társadalom 40%-a dolgozzon a gazdaság- és foglalkoztatáspolitikának a következő szempontokat kell figyelembe vennie:

1. Kiszámíthatóságot a gazdasági szereplők számára, hogy megérje befektetni Magyarországon. Ezzel szemben most azt látjuk, hogy bizonytalanság van a vállalkozók körében, és fenyegetve érzik saját tőkéjüket. Ez a bizonytalan hangulatot érzik a dolgozók is, akik nem tudják, holnap is lesz e munkahelyük.
2. Az EU-s források elköltésének első számú prioritása legyen az új munkahelyek létrehozása. Ezzel szemben azt látjuk, hogy a rosszul működő intézményrendszer hibái miatt olyan pályázati kiírások születtek, amelyeknél nem számított, hogy azáltal újabb munkahelyek jönnek e létre. A 2014-2020 közötti időszakban minden gazdasági fejlesztésnél első számú szempont legyen a munkahelybővítés, a munkahelyi biztonság növelése.
3. A költségvetési foglalkoztatási pénzek legalább 40% munkahelyek bővítésére kelljen költeni. Ezzel szemben azt látjuk, hogy százmilliárdok mennek el közmunkára, amely kizsákmányolás és a könyöradomány szinonimája lett, míg tizede megy munkahelyteremtésre.
4. A munkahelyteremtés szempontjából elfogadhatónak tartjuk, hogy járulékkedvezményekkel célzott segítséget adjon az állam hátrányos helyzetű dolgozók után, vagy akár térségek számára az új munkahelyek létrehozásában, de csak és kizárólag akkor, ha ennek eredménye a munkahely megtartása középtávon is.
5. A jó foglalkoztatáspolitikai nem csak azokon segít, akiknek már van munkájuk, hanem azokon is, akik szeretnének dolgozni. Ezért olyan akciótervet várunk a megváltozott munkaképességűek, hátrányos helyzetű térségekben élők, kisgyermekes anyukák, szakképzetlenek foglalkoztatása érdekében, amely számon kérhető célokat és hozzárendelt forrásokat tartalmaz. Ezzel együtt elvárjuk, hogy a mostani álláskeresői támogatás ideje legalább 6 hónapra emelkedjen.
6. Nem lehet a köz alkalmazottja a válság folyamatos vesztese. Ezzel szemben azt látjuk, hogy miközben presztízsberruházásokra telik, és növekszik az államosítási kedv, a közszféra dolgozói kiszolgáltatottabbak, mint a rendszerváltás óta bármikor. Le kell állítani a közszféra politikai célú einstandolását.
7. A munkáltatóktól, legyenek azok külföldi tulajdonban, vagy hazai nagytőkéseké, kis- és középvállalkozások azt várjuk el, hogy ne csak rövidtávon, az azonnali profit

megszerzését tekintve gondolkozzanak. A dolgozó nem árucikk, és kizsákmányolandó, hanem a sikeres vállalkozás legfontosabb eleme. Azaz a bérek, juttatások, megfelelő munkahelyi körülmények, vagy egyáltalán az emberséges bánásmód, nem a gyengeség jele, vagy felesleges költségelem, hanem a fenntartható működés minimuma.

Adórendszert a közös teherviselés jegyében!

Alapelvünk, hogy a gazdasági teljesítményből megfelelően részesüljenek a munkavállalók. Tiltakozunk az ellen a gyakorlat ellen, hogy gazdasági nehézségek esetén a dolgozók viselik a terheket az elbocsátások és bércsökkentések révén, fellendüléskor azonban nem vagy alig kapnak az általuk is létrehozott teljesítményből, a korábbi áldozatok kompenzációja elmarad. Mindez nemcsak igazságtalan, de a nemzetgazdaság érdekeivel ellentétes is. Nem tud versenyképes lenni az a gazdaság, ahol a munkát végzők nincsenek érdekeltté téve a növekedésben!

1. Olyan adórendszer kell, amely társadalmi szempontból szolidáris az alacsonyabb keresetűekkel szemben. Ezért vissza kell állítani többkulcsos adótáblát, és a kiskeresetű alkalmazottaknak járó adójóváírást. A terhek viseléséből azok vegyék ki nagyobb arányban a részüket, akiknek a jövedelmi helyzete ezt lehetővé teszi.

A béren kívüli juttatások fontos részei a jövedelemnek és meg kell tartani ezt a rendszert, azzal a változtatással, hogy az adótartalmát csökkenteni kell. Ezzel is elősegítve a kisebb keresetűek jövedelmének növekedését, hiszen a béren kívüli juttatások számukra adják a legnagyobb segítséget a megélhetéshez.

1. A bérek meghatározása a többszintű érdekegyeztetés (országos, ágazati, vállalati bértárgyalásnak és megállapodásnak) keretében belül kell, megvalósuljon. A bérekre gyakorolt munkaerő-piaci hatásokat a kollektív bérmegállapodásoknak kell befolyásolniuk, illetve társadalmilag elfogadhatóvá tenni. Ezért is elfogadhatatlan, hogy az új Munka Törvénykönyve kapcsán, a pótlékrendszer átalakításával a kormány biztosított a lehetőségét a bérek egyoldalú csökkentésének.

2. Fontos intézmény a minimálbér és a szakmai bérminimum rendszere, amely hosszú vitában alakult ki. Vissza kell állítani a minimálbér és a szakmai bérminimum közötti eredeti arányt.
3. A területileg differenciált minimálbér nem fogadható el. Nem csak annak politikailag kényes volta miatt, hanem a bér európai összehasonlításban alacsony szintje miatt sem.
4. A közsférában új bérrendszerre van szükség, mert a mai érzéketlen a tényleges teljesítményekre, illetve nem fejezi ki az adott szakma sajátosságait, értékeit. Azokban az ágazatokban, ahol veszélyes helyzeteket okozott az alacsony bérek miatt elvándorlás azonnali és látványos béremelést kell megvalósítani.

Tényleges szociálpolitikát, hogy senki se maradjon az út szélén!

Valódi és sikeres szociálpolitika az lenne, ha az állam biztosítani tudná a stabil és kiszámítható munkahelyet! Amíg ez nem lehetséges, addig segítséget kell adni a nehéz helyzetben lévőknek, hogy senki se vesszen el a társadalom számára. Olyan szociálpolitikát szeretnénk, amelynek

1. legfőbb célja az emberhez méltó életkörülmények biztosítása a legnehezebb helyzetűek számára, ezáltal annak a képességnek a megőrzése, hogy munkát kaphassanak.
2. amely segít a dolgozó szegényeken is. Olyan krízis támogatásokat akarunk, amelyek a dolgozó szegények számára is átmeneti segítséget adhatnak. Számukra tehát másfajta segítséget kell adni, és azt is inkább időszakosan (amíg képesek kezelni azt a krízist, amibe kerültek), és nem hosszabb távon, mint a munka nélkül lévőknek.
3. amely visszaadja a megváltozott munkaképességűek jogait. A jelenlegi kormány méltatlan helyzetbe hozta a megváltozott munkaképességűeket. Megszüntette a rokkantnyugdíj rendszerét. Elvette ehhez kapcsolódó jogait, és csökkentette havi juttatásukat. Eközben a megváltozott munkaképességűek számára munkahelyhez jutási lehetőséget érdemben nem teremtett.

4. amely mentes a szegények megbélyegzésétől, kiszolgáltatottságuk növelésétől. Nem fogadjuk el, hogy a társadalompolitika állami eszméje egyenlő legyen a szociális temetések gondolatával. Ez nem a szolidaritás, hanem a felsőbbrendűség hitének társadalompolitikája.

Nem fogadjuk el a munkaerő-piaci programnak álcázott, és jogi eszközökkel körbebástyázott kizsákmányolásra épülő közfoglalkoztatási program jelenlegi formáját.

Szakszervezetként hiszünk abban, hogy a szociális kilátástalanságból kivezető út a munka világán keresztül vezet. Ugyanakkor látjuk, hogy a fejlődés legkésőbb azokba a körzetekbe jut el, ahol már most társadalmi katasztrófák vannak. Támogatjuk, hogy ezekben a térségekben az Európai Unió fejlesztési források segítségével szociális gazdaság kiépítése valósuljon meg.

Szolidaritást a nyugdíjrendszerben!

Nem fogadjuk el, hogy társadalmi szolidaritást ki kell ölni a nyugdíjrendszerből! Elutasítjuk, hogy a politika úgy kezelje a nyugdíjas társadalmat, mint akiken azért lehet megszorításokat végrehajtani, mert nem tudják megvédeni magukat. A mai nyugdíjrendszer nem alkalmas arra, hogy kezelje azt az évek múlva igazán jelentős társadalmi problémát, amely a minimálbéres foglalkoztatás tömegessé válása miatt fog kialakulni. Az alacsony bejelentett bérek miatt egyértelmű, hogy alacsony nyugdíjat fognak kapni az emberek. Ez pedig szociális katasztrófát okoz. Mindezek miatt a következőket várjuk el:

1. Induljon meg az érdemi szakmai vita arról, hogy milyen nyugdíjrendszer legyen Magyarországon. Elvárjuk, hogy ebbe vonják be a szakértők mellett a civil szervezeteket, a munkavállalókat képviselő szervezeteket. Jogunk van tudni, hogy mi vár ránk, hogyan tervezhetjük nyugdíjas éveinket.
2. Szolidaritási elemeket tartalmazó nyugdíjrendszernek figyelembe kell vennie egyes munkakörök esetében a ledolgozott szolgálati időt, egészségi állapotot, és munkaerő-piaci szempontból hátrányos korosztályok számára visszavonulási utakat is kell nyitni.

3. A nyugdíjak évenkénti emelés a nettó átlagkereset növekedésével azonos arányú legyen, bevezetéséig az un. nyugdíjas fogyasztói kosarat vegyék figyelembe, tartalmát évenként vizsgálják felül.
4. Emelkedjenek a méltányossági nyugdíjra és egyszeri segélyre fordítható források. Elfogadhatatlannak tartjuk, hogy az 1944 előtt született korosztályok, ide tartozik 1,3 millió nyugdíjas, nem érik el az öregségi nyugdíj átlagos mértékét. Annak ellenére, hogy ők vannak a legnehezebb helyzetben, mivel sem kiegészítő keresetre nem tudnak számítani, illetve koruk miatt a gyógyszerkiadásuk is nagyobbak, mint a fiatalabb korosztályban lévők. Számukra az általános nyugdíjemelés mellett egyetlen érdemi megoldás van, az egyedi élethelyzeteket is figyelembe vevő méltányossági nyugdíjemelések mértékének bővítése.
5. Az egészségkárosító munkakörökben dolgozók helyzetét rendezni kell. Tudomásul kell vennie a döntéshozóknak, hogy egyes munkakörök nem alkalmasak arra, hogy évtizedekig dolgozzanak abban az emberek. Ennek érdekében lehetőséget kell adni számukra a még időben, és jelentős egészségkárosodások nélküli visszavonulásra. Az MaSZSZ nyitott minden javaslatra, amely véglegesen rendezi az egészségkárosító munkakörökben dolgozók helyzetét, de nem fogad el olyan megoldást, amely végképp kiszolgáltatottá teszi a dolgozókat.

Újra létre kell hozni a korengedményes nyugdíjazás rendszerét. Szükség van ehhez egy intézményes keretre, ahol a nyugdíjrendszer helyett a foglalkoztatás rendszerében, a nyugdíjkassza helyett a foglalkoztatási alap kezelésében - így ténylegesen is a foglalkoztatáspolitikai eszközöként alkalmazva - működtetnénk tovább a korengedményt. Ezzel együtt az irányadó nyugdíjkorhatár elérése előtt – 3 év helyett 5 évvel lenne kívánatos a munkáltatóval megállapodni a korengedményben.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség szakpolitikai javaslatai alapján két évente elkészíti saját országjelentését, amely valós, a tényeken alapuló helyzetképet ad Magyarországról. Ezáltal fórumot teremtünk arra, hogy szembenézzünk a változásokkal, a kívánalmaink, követeléseink teljesülésével.

Újrakezdés
a Magyar Szakszervezeti Szövetség programja (2015-2019)
/Részlet/

A Magyar Szakszervezeti Szövetség megalakításával új fejezet kezdődött a hazai szakszervezeti mozgalom történetében. Ez a történelmi pillanat megadja a mozgalom számára az újrakezdés lehetőségét.

Összefogásunk olyan határozottan vállalt alapértékeken nyugszik, mint a szolidaritás, az esélyegyenlőség, a demokrácia, a hazafiság, az európaiság, a jogállamiság, a pártsemlegesség.

A Szövetség előtt álló kihívás, hogy olyan szervezetet hozzon létre, amely dinamikus, és gyors reagáló képességgel rendelkezik. Ennek érdekében a programidőszak végére a következő feladatokat kell megvalósítanunk:

- kiemelt célnak tartjuk, hogy az ágazatokon belüli, és azok közötti együttműködéseket a szervezet keretein belül erősíteni tudjuk;
- a Magyar Szakszervezeti Szövetség minden értelemben véve szolgáltató szakszervezetté válik, amely révén elősegíti, hogy ágazatai tagszervezetei egységes szolgáltatások nyújtására legyenek képesek, egy új információs rendszer kiépítésével közvetlenül a szakszervezeti tagokkal tudjon kapcsolatot tartani, és tudatos pénzügyi gazdálkodással megteremtse a kormányoktól független működés feltételeit;
- a kormány által életben tartott, sokszor korlátozott jogkörű társadalmi párbeszéd fórumok mellett célunk, hogy megteremtjük az alternatív társadalmi párbeszéd rendszerét, ezáltal teremtünk nyilvánosságot követeléseinknek, és javaslatainknak;
- jelen leszünk az állásbörzéken, iskolai oktatásban, fiatalok rendezvényein (fesztiválokon), ahol aktív segítségnyújtással egy új szakszervezet képét kell mutatni;
- kidolgozunk egy mentori programot, amely keretében az idősebb szakszervezeti tisztségviselők tapasztalataikat átadva támogathatják fiatal tagtársaikat;
- kidolgozzuk a Magyar Szakszervezeti Szövetség Esélyegyenlőségi Programját, amelynek keretében meg kell azt is vizsgálni, hogy a női, és ifjúsági kvóta bevezetése hogyan valósítható meg a szervezet minél szélesebb rétegeiben;
- szellemi műhelyeket hozunk létre, amelyek révén önálló szakmai javaslatok kidolgozására leszünk alkalmasak. A szétaprózódott szakértői bázist és a szakmai anyagok elérését egységesítjük;

- a szakszervezeti tisztségviselői utánpótlás nevelés, valamint a meglévő tisztviselői kör képzése érdekében a Magyar Szakszervezeti Szövetség akár önállóan, vagy másokkal társulva létrehozza képzési központját.

A programidőszak során legfőbb célkitűzésünk a dolgozói szegénység felszámolása. Ez ugyanis aláássa a munkába vetett hitet, csökkenti az emberek demokrácia iránti elköteleződését, radikalizmushoz vezet, és legfőképpen növeli a lecsúszást, elszegényedést, kilátástalanságot. A belső működésben is meg kell jelennie a dolgozói szegénység elleni küzdelemnek (civil szervezetekkel való együttműködések, belső önsegélyező alapítványok, pénztárak). Példát kell mutatunk a tagság, a kormányzat és a társadalom felé.

A MASZSZ programjában megfogalmaztuk részletes szakpolitikai célkitűzéseinket, elvárásainkat. Ezek megvalósulásának figyelemmel kísérése érdekében két évente elkészítjük ország jelentésünket, amely valós, a tényeken alapuló helyzetképet ad Magyarországról. Ezáltal fórumot teremtünk arra, hogy szembenézzünk a változásokkal, a kívánalmaink, követeléseink teljesülésével.