

# A HONVÉDSÉGI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE

## PROGRAMJA

### 2016-2020

A Honvédségi Dolgozók Szakszervezete (HODOSZ) megalakulása óta következetesen képviseli a honvédségi civil alkalmazottak (ideértve valamennyi jogviszonyt) érdekeit, elkötelezetten harcol a tisztességes munka-, és életfeltételeik megteremtéséért. A megelőző ciklusban a világban addig nem látott pénzügyi, gazdasági válság újfajta helyzeteket generált, olyan új kihívásokat teremtett, amelyekre azonnali, rugalmas válaszokat kellett adnunk. Tettük mindezt abban a környezetben, ahol az új Munka Törvénykönyve, valamint a Közalkalmazottak Jogállásáról szóló Törvény jelentősen csökkentette a szakszervezetek eddig elismert jogosultságait. Azzal kellett szembenéznünk, hogy tagjaink jelentős részének nettó jövedelme stagnált, reálkeresete pedig csökkent. Ehhez még hozzákapcsolódott a béren kívüli juttatások rendszerének adóváltozás miatti átalakítása is. Ennek kezelése a tárcával történő szoros együttműködésben részben kedvezően sikerült. A tárca létszáma lényegében nem változott, a szervezeti változások okozta személyzeti mozgások kezelésében segítő együttműködésben vettünk részt. Megjelent azonban egy eddig nem létező foglalkoztatási forma, az úgynevezett honvédségi munkavállalói státusz. Ennek értelmezésére, kezelésére tett erőfeszítéseink nagyrészt sikerrel jártak, a minta nem terjedt tovább, illetve a ciklus időszakában jelentősen csökkent létszámuk is. Eredményeink eléréséhez jelentős mértékben hozzájárult szakszervezetünk aktivitásának növekedése az érdekegyeztetés területén. Az új alapokra helyezett honvédségi érdekegyeztetésben megnövekedett szerepet játszó szakmai egyeztetések során csakúgy gyarapodott jelenlétünk, mint a megújítás alatt álló országos tárgyalásokon. A tapasztalatokat leszűrve, okulva hibáinkból és támaszkodva eredményeinkre a HODOSZ tovább kívánja folytatni eddigi működésének gyakorlatát, és ezek alapján határozza meg az elkövetkezendő évek programját. Ennek során – tekintettel a hazánkat és az Európai Uniót érintő, rohamosan változó társadalmi, politikai változásokra – olyan alapelveket fogalmazunk meg, amelyek szándékuk szerint helytállóak lehetnek ezen körülmények között is.

#### Foglalkoztatás:

Továbbra is prioritásként kezeljük a foglalkoztatás kérdését. Valljuk, hogy a társadalom működésének alapja a munka, a munkavégzés által létrehozott értékek összessége. Ehhez stabil, jól képzett, a honvédelem ügye iránt elkötelezett és megfelelő jövőképpel rendelkező munkavállalókra van szükség. Ennek biztosítására a munkáltató tervszerűen járuljon hozzá a munkavégzéshez szükséges új tudás megszerzéséhez, a modern eszközök kezelésének és az újfajta technológiák alkalmazásához elengedhetetlen ismeretek elsajátításához. Ezért is kívánatosnak tartjuk, hogy a közsféra egyes területein (egészségügy, közoktatás, fegyveres és rendvédelmi) már bevezetett, illetve bevezetésre tervezett életpályamodellek mintájára készüljön egy, a honvédségi közalkalmazottakra kiterjedő szabályozás.

Megkerülhetetlen feladat a megnövekedett nyugdíjkorhatár és ezzel egy időben a munkában töltött idő meghosszabbodása miatt kialakult problémák kezelése. Kerüljön összehangolásra a megemelt nyugdíjkorhatárral a közalkalmazotti illetményfokokozatok rendszere. Állítsuk vissza a fokozott pszichikai és fizikai terhelésnek kitett munkakörökben dolgozó kollégáink többlet teljesítményének elismerését, számukra teremtődjön meg a rugalmas nyugdíjba vonulás lehetősége!

Kiemelt figyelmet kell fordítanunk a honvédségi civil munkavállalókkal szemben támasztott, egyre növekvő munkáltatói elvárások, valamint a kétségtelenül meglévő létszámhiányok okozta többletterhelések kezelésére. A munkahelyi stressz és az egyéb munkahelyi egészségkárosító hatások csökkentésére olyan, a munkavédelmi törvényben előírt kockázatelemzésen alapuló tervet szükséges kidolgozni, amely erősítheti a munkavállalók ilyen irányú védettségét. Ennek során kiemelt hangsúlyt kell fordítani a kockázatokról szóló felvilágosításra, a prevencióra, ennek lehetséges formáira, továbbá a rendszeres szűrések fontosságára. A program fő célkitűzése a munkavállalók egészségének és munkavégző képességének megőrzése.

### Jövedelem

A HODOSZ következetesen kiáll az ágazatban dolgozók számára egy olyan bér- és jövedelempolitika folytatásáért, amellyel visszaállítható a honvédségi munkavállalók presztízse a társadalomban. A juttatások legyenek képesek a pályára vonzani, itt megtartani, és méltányos módon elismerni a munkavállalók munkateljesítményét! A honvédség civil dolgozói érzékelhető módon részesedjenek az ország folyamatosan javuló gazdasági eredményeiből, reálkeresetük növekedjék!

Az országos szakszervezeti konföderációk törekvésével összhangban el kell érni, hogy a legalacsonyabb keresetűek is biztos megélhetést tudhassanak maguknak jövedelmükből. Ez nemcsak a minimálbér körül keresők problémája, hanem mindannyiunkké, mivel bármelyikünk kerülhet hasonló kiszolgáltatott helyzetbe. Ez a szolidaritás az, ami összeköt minket, mint közösséget.

Ugyanakkor elengedhetetlen a jelenleg összetorlódott bérrendszerben a hosszú szolgálati idővel, illetve magasabb (szak)képzettséggel rendelkező kollégák jövedelmének megnyugtató rendezése is. Olyan hosszú távú bérmegállapodást kívánunk kötni, amely egyrészt kompenzálja az elmúlt évek reálkereset veszteségeit, másrészt pedig biztosítani képes az ágazatban foglalkoztatottak jól-létét. Ehhez olyan bér- és juttatáspolitikát kívánatos alkalmazni, amely komplex módon, az adórendszer elemeinek módosítása által is, képes javítani a jövedelmi viszonyokon.

Kezdeményező szerepben kívánunk fellépni a tárcánál működő szociális ellátórendszer további elemeinek bevezetéséért a civil munkavállalók részére.

### Szolgáltatások:

Szakszervezetünk tovább kíván haladni a szolgáltatások biztosítása területén megkezdett úton. Anyagi lehetőségeink függvényében, a már ismert és népszerű szolgáltatásaink mellett a tagságunk igényének megfelelően bővíteni is szándékozunk azokat. Kiemelt hangsúlyt helyezünk az érdekvédelem, érdekképviselés körében felmerülő ügyek, így a jogsegélyszolgálat, a társadalombiztosítási tanácsadás, valamint a kollektív szerződések kötése és terjesztése témakörében az elismert szakmai színvonal további emelésére. Ehhez át kívánjuk alakítani a jelenlegi, területi alapon szervezett ügyvivői rendszerünket. Az ügyvivők megbízatása a megfogalmazott célok megvalósítása érdekében egy-egy szakmai területre terjedjen ki!

A szolgáltató modell a klasszikus szakszervezeti tevékenység ellátása mellett arról szól, hogy erősítsük egy üzleties világban a tagsági összetartozást. Valósítsuk meg ezt olyan színvonalon, amely képes jelenlegi tagságunk elkötelezettségét megerősíteni, és egyben jelentsen kellő vonzerőt a nem szervezett munkavállalók számára is. Ehhez természetes módon támaszkodni kívánunk a Magyar Szakszervezeti Szövetség tagságának erejére, a közös fellépés nyújtotta lehetőségek kiaknázására.

Meg kell újítani információs rendszerünket, közvetlenebb kapcsolatot kell kialakítani tagságunkkal! Nem elég jól végezni feladatainkat, eredményeinkről hiteles, első kézből való információt kell közölnünk számukra. Ehhez a jelenleginél jobban kell támaszkodnunk a választott alapszervezeti tisztségviselők csapatára, valamint az elektronikus hírközlés lehetőségeire.

### Szövetségi kapcsolatok:

A HODOSZ elkötelezett a szövetségi alapelvek fenntartása mellett. Igazolva látjuk, hogy az országos egyeztetéseken történő megjelenésünkhöz elengedhetetlen a stabil, elismert partnerségen nyugvó együttműködés. A törvényi és kormányzati szintű szabályozásokra eredményesen hatást gyakorolni csak közös fellépéssel, egységes szakszervezeti kiállással lehet. Tovább dolgozunk az ütőképes, országos szinten a munkavállalók ügyeiért sikeresen fellépni képes Magyar Szakszervezeti Szövetség megerősítéséért. El kívánjuk érni, hogy a munkavállalók és a közszféra alkalmazottai ne ellenfélként, hanem nélkülözhetetlen társként tekintsenek egymásra a mindennapokban.

Személyes jelenléttel vagy képviselőink útján aktívan részt veszünk az országos érdekegyeztetés valamennyi fórumán. Emellett a tárca területén erős stratégiai együttműködést folytatunk a Honvédelmi Érdekegyeztető Fórum munkavállalói oldalán résztvevő szervezetekkel. Közös akciókkal, kölcsönösen előnyös megállapodásokkal el kívánjuk érni, hogy a tárca valamennyi jogviszonyában foglalkoztatott tagok kölcsönösen részesülhessenek az együttműködő szakszervezetek eredményeiből.

Ezen túlmenően a tárca keretein kívül is meglévő kapcsolataink további erősítésére van szükség annak érdekében, hogy érdekvédelmi tevékenységünk eredményességét és

hatékonyágát javítani tudjuk. A HODOSZ készen áll minden olyan szakszervezeti szerveződéssel szorosabb együttműködés kialakítására mellyel, összeegyeztethetők a közös érdekek, értékek és célok!

#### Társadalmi csoportok, rétegek:

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, és tudás átadására. Valljuk, hogy az egyes rétegek, szakmai csoportok problémáinak felkarolásával, kezelésével az egész közösség erősödik. Ezért is vesz részt a HODOSZ minden olyan országos vagy ágazati fórum munkájában, ahol ezen közösségek egyedi kérdéseinek kezelésére sor kerülhet.

#### Érdekegyeztetés:

A megelőző időszak érdekegyeztetési tapasztalatai, amelyek az országos szintre történő hangsúly eltolódásban jelentkeztek, arra ösztönöznek bennünket, hogy ezeken a fórumokon tovább erősítsük jelenlétünket. Az érdekegyeztetés rendszerének kormányzati átalakítása, a Versenyszféra Konzultációs Fórumának létrehozása, valamint az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács működésének módosulása az ebbe az irányba történő elmozdulás felé készítette szakszervezetünket. Ugyanakkor a Honvédelmi Érdekegyeztető Fórum továbbra is kiemelt, elsődleges terepe a honvédségi civil alkalmazottak érdekeinek megjelenítésére. Szakszervezetünk 25 éves töretlen gyakorlatát folytatva az érdekkülönbségek megoldását elsődlegesen tárgyalások útján, a korrekt partnerség megvalósításával kívánja elérni. Meg kell valósítanunk, hogy a civil munkavállalókat érintő valamennyi szak-kérdés kerüljön az érdekegyeztető fórum napirendjére! Elengedhetetlen az érdekegyeztetés harmadik pillérének, az alapszervezeti szintnek a megerősítése. A választott szakszervezeti tisztségviselők felkészítéséhez a HODOSZ forrásain túlmenően támaszkodni kell szakszervezeti szövetségeseink szakértői bázisára éppúgy, mint a társadalmi szervezetek számára megnyíló pályázati lehetőségekre.

A HODOSZ VII. Kongresszusa – értékelve a jelen körülményeket – a Program elfogadása során olyan rugalmas kereteket felállító dokumentumot készített, amely biztosítja a ma előre nem látható kihívások hatékony kezelését. Kérjük valamennyi tagunkat, tisztségviselőnket, szövetségeseinket és céljainkkal szimpátiát érzőket, hogy tevékenységükkel segítsék elő Programunk megvalósítását!

Elfogadta a HODOSZ VII. Kongresszusa 2015. november 09-én.