

MAGYAR KÖZSZOLGÁLAT EURÓPAI TÉRBEN

A Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEK) PROGRAMJA 2003 - 2007.

A SZEK tevékenységének középpontjában az elkövetkezendő években is a közszolgálati intézményrendszer működési feltételeinek jobbításáért, a közalkalmazottak, köztisztviselők, szolgálati viszonyban állók, a bíróságokon, az ügyészségeken dolgozók és valamennyi közszolgáltatást végző közszolgálati munkavállaló bér- és kereseti színvonalának növeléséért, foglalkoztatási biztonságuk erősítéséért végzendő munka áll. A konföderációnkba tömörült szakszervezetek érdekérvényesítő tevékenységének közös célja: **a közszolgálati munkavállalók és nyugdíjasok életminőségének érzékelhető javítása**, a munka- és életfeltételek tekintetében az Európai Unió átlagszínvonalának mielőbbi elérése.

A SZEK jelen programjában foglalt célok, indítványok megfogalmazásakor abból indul ki, hogy azok megvalósulása:

- érvényesítse a konföderációt alkotó szakszervezetek képviseleti körébe tartozó munkavállalók és nyugdíjasok érdekeit;
- segítse az egzisztenciális biztonság javítását, biztosítsa a képviseltek érdekeinek védelmét;
- járuljon hozzá a tisztességes megélhetést nyújtó javadalmazás, ellátás megvalósulásához, valamint
- szolgálja egy modern, szociális jogállam közszolgálatának kialakítását.

A SZEK - a munkavállalói érdekképviselő elsődlegessége mellett - **a jövőbeni tevékenységében nagyobb súlyt kíván helyezni az általános társadalompolitikai kérdésekkel való foglalkozásra.** Konföderációnk közéleti szerepe és befolyása szükségessé teszi, hogy vélemény-nyilvánítási és javaslattevési szerepe a munka világán kívüli társadalmi, gazdasági és szociális kérdések tekintetében is erősödjön.

A SZEK történelmi fordulópontnak tekinti az ország Európai Unióhoz történő csatlakozását, amellyel Magyarország a demokratikus és szociális Európa részévé vált.

A csatlakozással összefüggésben kiemelt jelentőséget tulajdonít a jóléti rendszerváltásnak és a társadalmi felzárkózásnak.

A tényleges csatlakozásig hátralévő időszakban a SZEK kiemelt feladatának tekinti közreműködését a közszolgálati munkavállalók felkészítésében, az uniós szabályok és normák átvételében és befogadásában, valamint a közszolgáltatást végző magyar munkaszervezetek uniós integrációjának elősegítését.

IA SZEK céljai a költségvetési intézményrendszer működési feltételeinek javítása érdekében

1. A SZEK több mint egy évtizedes működése során mindig támogatta a közszolgálat modernizációját. A korábbi időszakban sem vitatta az államháztartási reform azon célkitűzését, amely az állami újraelosztás mértékének ésszerű szabályozását, ebből eredően a hatékonyabb költségvetési ráfordítást, valamint a közszolgálat színvonalas működését jelölte meg.

A SZEFG a jövöbeni reform-intézkedésekkel kapcsolatban továbbra is azt a következetes álláspontot képviseli, hogy a konkrét változtatások előkészítése csak az ellátandó állami feladatok, a társadalmi hatások, a szakmai szempontok és a pénzügyi szükségyszerűség együttes, egyidejű figyelembevételével, az eltérő érdekek ésszerű kompromisszumával – lehetőleg társadalmi konszenzussal - történhet.

Sarkalatos kérdésnek tekinti, hogy **a változtatások az állampolgárok számára jobb alapellátást biztosítsanak, ne növeljék a lakosság anyagi terheit és ne járjanak a közszférában foglalkoztatási feszültségekkel.**

A SZEFG garanciákat követel annak érdekében, hogy a költségvetési intézményrendszert, azok munkavállalóit érintő reform elképzeléseket, a konkrét intézkedéseket megfelelő időben és érdemben egyeztessék az érintett munkavállalói érdekképviseléttel.

2. A SZEFG álláspontja szerint a közszoigálati intézményrendszer biztonságos működéséhez szükséges jogi garanciák nem elégségesek. A közszoigálati munkavállalók élet- és munkakörülményeit befolyásoló jogszabályok megalkotásában a szakszervezetek érdemi részvételének lehetőségét a SZEFG erősítendőnek tartja. Kezdeményezi, hogy teremtödjenek meg azok az alkotmányos alapnormák, amelyek hosszú távon is biztosítják az állampolgárok részére alanyi jogon járó oktatási, művelődési, egészségügyi, szociális, rendvédelmi és közigazgatási alapszoigálatások színvonalas működését, valamint az e területen dolgozó munkavállalók stabil egzisztenciáját. Ezen szolgálatásokkal kapcsolatban az állami szerepvállalás köre és mértéke pontosítandó, garanciái erősítendőek.

Ennek keretében a SZEFG támogatja a művészeti élet viszonyait szabályozó törvény megalkotását.

3. A SZEFG – a jelenlegi magyarországi adottságok mellett – a közszoigálatások és a közszoigálati intézményrendszer privatizálását nem tartja indokoltnak és elfogadhatónak, és veszélyesnek ítéli a közszoigálaton áruba bocsátását.

A SZEFG véleménye szerint nem adottak a feltételek ahhoz, hogy az állampolgárok alapellátását biztosító humán közszoigálatás intézményrendszerének közvetlen fenntartásából az állam (akár csak részlegesen is) kivonuljon. A mai magyar jövedelmi viszonyok következtében az állampolgári, lakossági öngondoskodás gazdasági-pénzügyi feltételei szűkösek vagy teljes körűen hiányoznak.

A SZEFG meggyöződése, hogy az állampolgárokat közvetlenül érintő reformfolyamatok keretében az állami szerepvállalás csökkentése csak olyan mértékben lehetséges, amilyen mértékben a jövedelmek emelkedése lehetővé teszi azok egyéni finanszírozását.

4. A SZEFG határozottan elutasítja a közszoigálati munkahelyek csökkentését, egyes közszoigálati feladatok részleges vagy teljes kiszervezését. Számos hazai és nemzetközi példa igazolja az ilyen lépések sikertelenségét és gazdaságtalanságát. A konföderáció meggyöződése, hogy a feladatokkal arányos létszámú közszoigálat széleskörű társadalmi érdek és az általános állampolgári biztonság része.

5. A közszoigálati intézményrendszer működésének alapvető feltétele a hosszú távra kiszámítható stabil finanszírozás. Az eddigi reform intézkedések mindegyike adós maradt e feltétel garantált megteremtésével. Változatlanul megoldatlan a finanszírozási biztonság, ellentmondásos a kormányzat és a települési önkormányzatok közötti munkamegosztás, ezzel összefüggésben a teherviselés aránya. Az ígéretek ellenére nincs megfelelő szinkron a törvényekben (jogszabályokban) megjelenő feladatmeghatározás és a feladatok költségvonzatainak biztosítása között. A jövöben a SZEFG alapvető követelménynek tekinti: végre valósuljon meg, hogy a többletfeladatokat tartalmazó törvények és más jogszabályok megalkotásakor a jogalkotó azzal egyidejűleg

határozza meg annak dologi, bér- és egyéb járulékos költségvonzatait is. Elengedhetetlen, hogy a többletfeladatok színvonalas végrehajtásához szükséges forrásokat az adott jogszabály hatálybalépésének időpontjától biztosítsák.

II.A SZEF indítványai, javaslatai a közszolgálati munkajoghoz

1. A közszolgálati munkavállalók nagyfokú kiszolgáltatottságának megszüntetése érdekében a SZEF már 1999-es programjában igényelte a munkajogi törvények átfogó felülvizsgálatát és azok módosítását. Ennek során alapvető célként azt jelölte meg, hogy: *“a közszolgálat és a gazdasági (magán-) szféra munkajoga – a sajátosságoknak megfelelő tartalommal – különüljön el. Ezért a köztisztviselők jogállásáról szóló és a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvények alapvető jogintézményeit - a foglalkoztatási különbségekre is figyelemmel – össze kell hangolni, és meg kell teremteni az általános közszolgálati munkajogi szabályok egységes érvényesülését.”*

Ez a célkitűzés nem valósult meg, ezért a SZEF változatlan álláspontja szerint **szükség van egy olyan egységes közszolgálati törvény** (vagy közszolgálati kerettörvény) **megalkotására, amely szabályozásnak kiindulópontja a munkaviszony tekintetében a közjog, magánjog felosztás következetes érvényesítése**, fenntartva a jelenlegi intézményi és személyi hatály egységét.

A SZEF álláspontja szerint az egységes közszolgálati szabályozásnak garantálnia kell:

kiszámítható életpálya kritériumrendszerét;

a közszolgálati munkavállalás stabilitását;

az európai uniós szabályokkal összhangban a munkaerő szabad áramlását;

a foglalkoztatási jogviszony meghatározásánál az intézményi hovatartozás elsőlegességét.

A SZEF azt várja, hogy - az egységesítő szabályozás eredményeként a közszolgálati javadalmazásban, a foglalkoztatási garanciákban, a munkavállalói védettségben – ma tapasztalható különbségek kiegyenlítésénél a jelenlegi kedvezőbb szintek lesznek irányadók.

2. A SZEF határozottan elutasít minden olyan törekvést, amely egyes tevékenységek jellegére hivatkozással nagy létszámú foglalkoztatotti kategóriák globális kizárását célozza a közszolgálati munkajogi szabályozásból.

A SZEF véleménye változatlanul az, hogy **a piaci viszonyokra épülő Munka Törvénykönyv nem alkalmas arra, hogy szabályait a közintézményi feladatellátásban dolgozók foglalkoztatási viszonyaira alkalmazzák.**

Szükséges, hogy a közszférában továbbra is egységesen hatályosuljanak a kötöttebb, ugyanakkor – a versenyszférához képest alacsonyabb fizetéseket ellensúlyozó - nagyobb védettséget nyújtó közjogi szabályok.

3. A SZEF a közszolgálati munkajogi szabályozás keretében továbbra is időszerűnek tekinti a **munkajogi deregulációt**. Az egységes (egységesebb) szabályozás hatálybaléptetése egyben a jogalkalmazás egyszerűsítését is szolgálja. A közjogi foglalkoztatás sajátosságának megfelelően a SZEF a törvényi szintű szabályozás

erősítését szorgalmazza, a kormány-rendeleteket és alsóbb szintű szabályokat csak kivételesen és speciális kérdésekben tartja elfogadhatónak.

4. A közszolgálati munkajog törvényi szabályozásának elsődlegessége mellett a **SZEF** – a helyi sajátosságok, a lokális munkaerőpiaci hatások, az egyéni teljesítmények megfelelő figyelembevételének biztosítása érdekében – **a helyi szintű szabályozás bővítését tartja indokoltnak.** Alapvető követelménynek tekintendő, hogy a működéshez szükséges, garantált állami finanszírozás egységes szintű javadalmazást biztosítson. Ezen túlmenő forrással rendelkező munkáltató (fenntartó) köthessen helyi kollektív szerződést. Erre alapozva indokolt megteremteni a közszolgálati ágazati (fenntartói) keret-kollektív szerződések rendszerét.

5. A SZEF tárgyalásokat kezdeményez a sztrájk törvény szabályozási tartalmának felülvizsgálatáért azzal a céllal, hogy a fegyveres és rendvédelmi szerveknél dolgozók – a vonatkozó jogszabályok figyelembe vételével – maradéktalanul gyakorolhassák alkotmányos és munkavállalói jogait.

III.A SZEF foglalkoztatáspolitikai igényei

1. A SZEF az Európai Unió célkitűzéseivel összhangban saját programjának is tekinti **az olyan teljes foglalkoztatottság megvalósítását, amely megfelel a gazdasági szükségszerűségnek, a társadalmi igényeknek és az egyének élethelyzetének.**

A SZEF tudatában van annak, hogy a teljes foglalkoztatottság feltételrendszerét elsősorban a gazdaság teremtheti meg. Ugyanakkor a foglalkoztatás - gazdaságpolitikai elsődlegessége mellett - kiemelkedő társadalompolitikai ügy is. A gazdaság növekedése, az új munkahelyek létesülése a közszolgálatot is érinti. A gazdaság fejlődésének – a munkaerőképzéssel, a munkaerő megőrzésével, a megfelelő közjogi feltételek megteremtésével, a közbiztonság szavatolásával – a közszolgálat maga is alapvető bázisa.

Magyarországon a költségvetési intézményekben **sem túlfoglalkoztatás, sem számottevő létszámtartalék nincs,** ezért a SZEF fellép minden olyan igénnyel vagy szándékkal szemben, amely a közszolgáltatást végző munkavállalók (közszolgálatban foglalkoztatottak) létszámának csökkentésére irányul.

Magyarországhoz hasonló nagyságrendű és fejlettségű országok közszolgálati helyzetének ismeretében a SZEF az ország Európai Unióhoz történő csatlakozását követően a közszférában foglalkoztatottak jelenlegi arányának és létszámának fenntartását tekinti kiindulópontnak. Bizonyos területeken (környezetvédelem, fogyasztóvédelem, területfejlesztés, stb) az EU-csatlakozás létszámbővítést tesz szükségessé, illetve egyes – főleg egészségügyi, szociális - intézményekben a törvényes, szakmai létszámnormák érvényesítése szükségszerűen a foglalkoztatottak számának növekedését eredményezi.

2. A SZEF vizsgálандónak tartja a közszolgálat területén az atipikus foglalkoztatási formák bevezethetőségét. A részmunkaidő vagy a távmunka olyan foglalkoztatási forma, amely a közszolgálattól sem idegen, feltéve, ha az annak keretében foglalkoztatottak keresete megfelelő megélhetést biztosít, illetve a munkaviszonyok sajátos jellegéhez igazodóan garantáltak a munkavállalói jogok.

3. A SZEF a kormány célkitűzéseivel összhangban - mind társadalompolitikai, mind foglalkoztatási szempontból indokoltnak tartja az általános munkaidő-csökkentést. Annak bevezetése - a jelenlegi kereseti arányokat nem érintve – közérzetjavító hatásán túlmenően a foglalkoztatásra is kedvező hatást gyakorolhat. **A SZEF elvárja, hogy a kormány és az önkormányzatok -mint legnagyobb munkáltatók - elsőként érvényesítsék a heti munkaidő 2 órás csökkentését, 2006-tól általánossá téve a heti 38 órás munkahetet.**

4. A SZEF arra számít, hogy Magyarország az Európai Unió tagállamként depolitizálja a közszolgálatot. A jelenleg is hatályos törvényi szabályozás következetes érvényesítése és a politika önmérsékletének következtében a közszolgálati karrier-állások és a politikai érdekű beosztások közötti határvonal egyértelmű és átléphetetlen lesz.

A SZEF elvárja, hogy a közszolgálati állásokra (különösen a vezetői beosztásokra) a kiválasztás elsődlegesen nyilvános pályázatok útján történjen, az alkalmazás kizárólagos szempontja pedig a szakmai és felkészültségbeli megfelelés legyen.

IV.A SZEF törekvései a közszolgálati keresetek növelése, a közszolgálati keresetpolitika stabilitásának, garanciáinak erősítése érdekében

1. A SZEF a közszolgálati munkavállalók érdekében alapvető fordulatot kezdeményez a közszolgálati keresetpolitikában. Az ország Európai Unióhoz történő csatlakozási feltételeinek megteremtésében a közszolgálati munkavállalók nem kevés egyéni áldozatot is vállalva kimagasló teljesítményt nyújtottak. Tudatában annak, hogy “a béрharmonizációra nincs EU-s jogi kényszer”, a SZEF és tagszervezetei a közszolgálati keresetek fokozatos és dinamikus emelkedésére számítanak.

A kormánynak, mint a közszféra tényleges munkáltatójának számítani kell arra, hogy a közszolgálati munkavállalók jelentős része olyan egységes (európai) munkaerőpiacon jelenik meg, ahol a megszerezhető jövedelem jelentősen meghaladja a magyar közszolgálatban elérhetőket. A csatlakozást követően – fokozatosan bár, de - a magyar munkaerőpiac is része lesz az Európai Unió munkaerőpiacának. Magyarország és a magyar lakosság érdeke, hogy az Európai Unió munkaerőpiaca a felkészült magyar szakembereket (azok között is a konvertálható tudású fiatal munkaerőt) “ne szívja ki” az országból.

Valutaparitáson számolva a jelenlegi magyar közszolgálati havi átlagkereset az európai uniós átlagszint felét sem éri el. Nem irreális törekvés tehát az, ha **a magyarországi közszolgálati bérfelzárkóztatás programja célként jelöli meg az uniós átlagszint alsó határának egy kormányzati ciklus alatt történő elérését.**

2. A SZEF az átfogó béрreform keretében indokoltnak tartja az egységes alapelveken nyugvó közszolgálati béрrendszer kidolgozását. Olyan béрrendszert tart támogathatónak, amely egyaránt kifejezi a közszféра egyetemlegességét, az egyes szakterületek különbözőségét, valamint megteremti az egyéni teljesítmények differenciált díjazhatóságát. A SZEF határozottan fellép annak érdekében, hogy mielőbb megtörténjen – lehetőleg már a kormánnyal kötendő megállapodás keretében – a köztisztviselői illetményrendszer felülvizsgálata.

3. A SZEF a közszolgálati keresetpolitika garanciális elemének tekinti, hogy a jelenlegi közszolgálati béрrendszerek alaptételeinek évenkénti emelkedése az inflációt automatikusan kompenzálja. Ezzel együtt a béрrendszerek kezdő bértételei – törvényben rögzített szabály szerint - feleljenek meg a mindenkori minimálbérnek.

A SZEF igényli, hogy a **diplomás minimálbér** jogintézményét törvény teremtsen meg úgy, hogy az **a mindenkori általános minimálbér kétszeresének megfelelő összeg legyen.**

4. A SZEF a közszolgálati keresetek általános emelkedésével összefüggésben – a bérfelzárkóztatás elsődlegessége mellett – a béрjellegű juttatások (béрkiegészítések, béрpótlékok) és a béren kívüli ellátások egységes rendszerének és azonos arányának kialakításában érdekelt. Ennek keretében rövid távon megvalósítandónak tartja, hogy a közszolgálat valamennyi munkavállalója számára alanyi jogon legyen biztosítva:

- a 14. havi bér
- a ruházati költségtérítés,
- az étkezési hozzájárulás,
- a nyugdíj- és/vagy egészségpénztári tagdíjhoz történő munkáltatói hozzájárulás,
- az állami kezességvállalás mellett igényelhető lakáshitel.

V.A SZEF elvárásai a közszolgálati szociálpolitikával összefüggésben

1. A SZEF azt a tényt, hogy Magyarország az Európai Unió tagállama lesz, a szociális Európához történő csatlakozásnak tekinti. Ezzel összefüggésben alapvető elvárása, hogy a magyarországi szociális körülmények közeledjenek az Európai Unió átlagához. Erre figyelemmel **igényli, hogy az országgyűlés** a csatlakozással egyidőben teljeskörűen **ratifikálja az Európai Szociális Chartát.**

2. A SZEF a színvonalas és az esélyegyenlőségen alapuló egészségügyi ellátórendszer kialakításában érdekelt. Az intézmények szolgáltatásai – a lakóhelyi és jövedelmi viszonyoktól függetlenül - valamennyi jogosult számára elérhetőek legyenek.

A SZEF elégtelennek tartja a közszolgálati munkahelyek **foglalkoztatás-egészségügyi ellátottságát**, az ilyen célú szolgáltatások hozzáférhetőségét. Kezdeményezi, hogy a közszolgálati foglalkozások sajátosságából eredő egészségkárosodások feltárása, megelőzése és gyógyítása érdekében készüljön a kormánnyal (önkormányzatokkal) közös program.

Foglalkoztatás-egészségügyi szempontból is szükségesnek tartja a nyugdíjba-vonulás rugalmasabb szabályainak alkalmazhatóságát.

A fentiekre is figyelemmel kezdeményezi, hogy a kormány - mint a közszolgálat munkáltatója – alanyi jogon járó személyi juttatás fizetésével teremtse meg a közszolgálatban a kiegészítő egészségpénztárak teljes körű működését.

3. A SZEF követeli a közszolgálatban is **a munkavédelmi és munkabiztonsági előírások következetes érvényesítését és betartásuk szigorú ellenőrzését.** Elengedhetetlennek tekinti, hogy a védőfelszereléseket az egészségügyi előírások szerint alkalmazzák, a munkaidő szervezésénél az egészségkárosító tényezőket vegyék figyelembe és az egészségre veszélyes munkakörökben a pótlékokat minden esetben fizessék ki.

Ennek kapcsán a SZEF felhívja a kormány, mint a legnagyobb munkáltató figyelmét munkáltatói felelősségének mintáértékké, következetes betartására.

4. A SZEF szerint megteremtődtek a feltételek ahhoz, hogy **a közszolgálati munkavállalók és nyugdíjasok üdülése, az aktív dolgozók rekreációja ismét biztosítható legyen.** Ennek első lépéseként a közszektor valamennyi intézményénél be kell vezetni a rekreációs szabadság intézményét. A következő intézkedés az üdülési támogatás egységes rendjének érvényesítése legyen.

5. A SZEF továbbra is **határozottan kiáll az egységes, kötelező, szolidaritáson alapuló társadalombiztosítás megőrzése mellett.** Az 1999-es programjában foglaltakat változatlanul időszerűnek tartja, és azok megvalósítására szólítja fel a

kormányt.

A SZEF indokoltnak tartja, hogy valósuljon meg a társadalombiztosítási alapok társadalmi ellenőrzése a munkáltatók, a biztosítottak és a volt biztosítottak (nyugdíjasok) részvételével.

VIA SZEF álláspontja és kezdeményezései az idősügyi politikával és a nyugdíjrendszerrel kapcsolatban

1. Az idősödés folyamata világjelenség. E tendencia kihívásokat jelent a kormányoknak és a civil szervezeteknek egyaránt. Hazánkban a népesség 30 %-a időskorú. A kormánynak az Idősügyi Charta alapján el kell készítenie az *“Idősekért Nemzeti Intézkedési Terv”*-et, az Országgyűlésnek pedig meg kell alkotnia az idősügyi törvényt.

A társadalomnak az időskorúakat és a nyugdíjasokat azon értékek alapján szükséges megítélnie, amelyeket egész életük során aktív munkavállalóként megteremtettek. Hátrányos megkülönböztetés e réteget a társadalom eltartottjaként minősíteni. Az idős korosztály kapjon arra lehetőséget, hogy tudásával, élettapasztalatával szűkebb családját segíthesse, és közéleti tevékenységével a nemzedékek kézfogását, a közjó gyarapodását szolgálhassa.

2. A nyugdíjasok aránya a SZEF tagszervezeteiben is jelentősen gyarapszik, ezért érdekvédelmük, képviseletük — a munkavállalóktól eltérő — differenciált törődést igényel.

Életminőségük javítása érdekében szükséges teendők:

a) A nyugdíjas életmódba való beilleszkedés megrázkódtatás nélkül történjen. Hasznosuljon az idős szakemberek tudása, tapasztalata. Legyen lehetőség az arra megfelelőknek a nyugdíj melletti foglalkoztatásra, a *“nagyszülői gyes”* igénybevitelére.

b) Elsősorban a tisztességes megélhetést biztosító nyugdíjjal, a megfelelő szociális és egészségügyi ellátással kell megteremteni számukra a stabil szociális és létbiztonságot. Megfelelő biztosítékot kell adni az egy élet munkájával elért életnívó fenntartására, a méltóságteljes öregkorra. A létminimum alatti nyugdíjak, nyugdíjszerű ellátások felzárkóztatása állami, költségvetési feladat.

c) A nyugdíjas érdekvédelmi szervezetek bevonásával erősödjön e korosztály érdekvédelme, a megfelelő fórumok biztosításával az érdekek érvényesítése. A SZEF egész tevékenységében érvényesüljön érdekvédelmük, akaratuk érvényesítésének segítése. Kezdeményezzük, hogy tagszervezeteinkben tekintsék át a nyugdíjasok helyzetét, jelöljék meg érdekekben a tennivalókat. Célszerű, ha a SZEF megyei koordinációi nyugdíjas összekötőket bíznak meg e teendőkkel, bevonják őket a megyei feladatokba és delegálják a Nyugdíjas Választmányba.

d) Az élethelyzet reális számbavételéhez készüljön megélhetési minimumszámítás. Az egészségügyi ellátórendszer garantálja az idős korúaknak a teljes körű hozzáférést. A gyógyszeres és a gyógyászati segédeszközöket sorsszerűen fogyasztó idősök kapjanak méltányos támogatást.

3. A SZEF - a nyugdíjasok és az aktív munkavállalók érdekében egyaránt - **“társadalmi szerződésnek”** tekinti a **stabil nyugdíjrendszert**. Kiemelt feladatnak tartja a nyugdíjreform hatásainak elemzését, a nyugdíjrendszer ismételt – az EU-s felzárkóztatás igényét is figyelembe vevő – felülvizsgálatát.

4. A SZEF szerint a nyugdíjak reálértékének megőrzése, illetve fokozatos emelése kiemelt fontosságú társadalompolitikai ügy. A mindenkori nyugdíjemelés a nettókereset-kiáramlással arányosan a biztosítási elvek betartásával valósuljon meg. A jelenlegi svájci indexálás gátja a nyugdíjak felzárkóztatásának.

A SZEF kezdeményezi, hogy ebben a parlamenti ciklusban kerüljön sor egyszeri 10-12 %-os nyugdíjemelésre, amely felzárkózást jelent a bérekhez, és mérsékli a jelentős különbségeket. Költségvetési támogatással emelni kell az özvegyi ellátás mértékét 20-ról 50 %-ra.

A SZEF számít arra, hogy a kormány ígéretének megfelelően a közeljövőben fokozatosan **bevezetésre kerül a 13. havi nyugdíj.**

5. A SZEF igényli, hogy a közszférában valamennyi költségvetési intézménynél törvényi szabályozás rendelkezzen a nyugdíjasokkal való munkáltatói törődésről, a munkahelyi szociális bizottságok működéséről.

6. Indokolt, hogy a SZEF tagszervezeteinek képviseleti körébe tartozó nyugdíjasok érdekérvényesítésében nagyobb szerepet kapjon a SZEF Nyugdíjas Választmánya. Erősítendő a Nyugdíjasok Országos Képviseletében és az Idősügyi Tanács munkájában a SZEF képvisellete.

VII.A SZEF szervezetének és működésének, nemzetközi és hazai kapcsolatainak fejlesztése

1. A SZEF a magyar szakszervezeti mozgalomban kiemelkedő szervezeti erővel és magas akcióképességgel rendelkezik. A közszféra egészéért felelősséget érez, de nem kívánja kisajátítani sem hazai, sem nemzetközi viszonylatban a közszféra teljes körű érdekképviselétét. A korábbiakban is és a jövőben is **együttes fellépést és közös cselekvést ajánl mindazon munkavállalói érdekképviseléseknek, amelyek egyetértének céljaival.**

A SZEF továbbra is az egységes magyar közszolgálati konföderáció létrehozását tekinti szervezeti célnak. Ennek alapindítéka változatlanul az, hogy a munkavállalói érdekvédelem hatásossága a közszférában az állammal, mint a legnagyobb munkáltatóval szemben csak egységes fellépés esetén lehet sikeres.

Ebben a szellemben fejleszti tovább az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörüléssel (ÉSZT) a SZEF-ÉSZT Unió keretében kibontakozó együttműködését.

2. A SZEF az elmúlt több mint tíz év során olyan országos szakszervezeti szövetséggé alakult, amely kormányzati szinten megkerülhetetlen stratégiai tárgyalópartner. Tagszervezetei, területi koordinációi révén az önkormányzatoknál (területi és helyi szinten) jelenléte (csaknem) teljes körű, munkahelyi képvisellete megfelelő.

Mindezen körülmények különösen indokoltá teszik, hogy erősödjön a SZEF szakmai szakértői bázisa, alakuljon ki érdekképviseleti tevékenységének tudományos, elméleti háttere.

3. A SZEF-szintű tájékoztató munka továbbfejlesztése a szakszervezeti összetevékenység nyilvánosságának és a szervezeti élet demokratizmusának növelése érdekében is indokolt. Alapkövetelménynek tekintendő, hogy a képviselt munkavállalók - kiemelten a szakszervezetek tisztségviselői és tagjai - legyenek tájékozottak a SZEF terveiről, érdekképviseleti kezdeményezéseiről, indítványairól.

Továbbra is fenn kell tartani a SZEZ rendszeres jelenlétét a sajtóban. Az országos elérhetőségű nyomtatott és elektronikus médiumokban való megjelenésen túl – a SZEZ területi szervezettségének bázisán – a kiemelkedő nézettségű, olvasottságú megyei (helyi) tömegkommunikációban való megjelenés erősítheti tovább a SZEZ munkájának nyilvánosságát.

A SZEZ internetes honlapja tartalmának bővítése, a tartalom frissítése mind a belső tájékoztatás, mind a társadalmi nyilvánosság tekintetében elengedhetetlen. Ezzel egyidejűleg (témához vagy eseményhez kötötten) a nyomtatott SZEZ-Hírlevél megjelentetése is szükséges.

4. A SZEZ-ben tömörült szakszervezetek tagságának évtizedes elvárása, hogy a munkavállalók egészét érintő érdekvédelmi és érdekérvényesítő tevékenység mellett a konföderáció és/vagy annak tagszervezetei széles körben nyújtsanak kizárólag a tagság számára elérhető szakszervezeti szolgáltatásokat. E szolgáltató funkció kialakítása során SZEZ-szintű szolgáltatásként a munkahelyi szervezetek tisztségviselőinek felkészítését kell elsősorban megoldani. A helyi érdekvédelmi munka aktuális tartalmának megismertetése, a tárgyalási, érdekérvényesítési technikák elsajátítása, a szakszervezeti gazdálkodás követelményeinek ismertetése olyan kérdések, amelyek nem egy-egy ágazati szakmai szakszervezet, hanem a munkavállalói érdekképviselet valamennyi tisztségviselőjét egyaránt érinti.

5. A SZEZ igényli, hogy a szakszervezetek:

- a munkavállalók (szakmai, nyelvi, stb) oktatásában,
- a tájékoztatásban,
- a szociális párbeszéd intézményeinek működtetésében,
- a foglalkoztatással és a munkaviszonnyal összefüggő szabályok ellenőrzésében,
- az ország nemzetközi kapcsolatainak erősítésében

való közreműködésükért – amelyek megvalósításával közérdekű feladatot látnak el – **rendszeres költségvetési támogatásban részesüljenek.**

6. A SZEZ adós maradt ifjúsági szervezetének (tagozatának) létrehozásával. Ismételten hangsúlyozandó az a felismerés, hogy **a szakszervezet jövője, az érdekképviselet folytonossága is függ a fiatalok érdekvédelmi szerepvállalásától.** A konföderációnak indokolt kezdeményező szerepet vállalnia, hogy országos és munkahelyi szinten egyaránt teremthetők meg a szervezeti feltételek a fiatal munkavállalókkal való találkozásra, szervezetek létrehozására és sajátos korosztályi érdekek megjelenítésére és azok érvényesítésére.

7. A SZEZ kötelességének tekinti, hogy – a közszolgálati munkavállalók általános érdekképviselete keretében – a női munkavállalók sajátos érdekeinek feltárása és érvényesítése szervezett keretek között is biztosított legyen.

Ennek érdekében a SZEZ létrehozza nőszervezetét (nő-tagozatát, női választmányát).

A szakszervezeti tevékenységen belül a nőszervezet alapvető feladata lehet különösen:

- az esélyegyenlőség érvényesítése a nők foglalkoztatási helyzetének, bérezési színvonalának javításában, szakmai és közéleti pályáútkon történő előrelépésben,

a gyermeket nevelő családok életminőségét meghatározó feltételrendszer javítása;

munkahelyeken nőket érő sérelmek kivédése, orvoslása;

családbarát munkahelyek létesítésének szorgalmazása.

8. A SZEZ további működésének alapkövetelménye a belső demokratizmus erősítése, a döntésekben a konszenzusra való törekvés elsődlegességének megőrzése és a társult szakszervezetek egyenjogúságának érvényesítése. A SZEZ 1995-ben alkotott és 1999-ben részlegesen módosított alapszabálya biztosította a működés törvényességét és önkéntesen elfogadott belső szabályainak betartását.

Az alapszabály alapelveinek változatlanul hagyása mellett **megvizsgálandó azon szabályozások esetleges változtatásának előkészítése, amelyeket az elmúlt évek működési gyakorlata alakított ki.** (Ilyen lehet például: a testületekben a képviselő és a személyes részvétel szinkronizálásának biztosítása; a testületi tisztségviselői hatáskörök önállóságának és egymásra épülésének biztosítása, a közösen elhatározott döntések végrehajtásának elemzése; a különböző testületekben, fórumokon, szervezetekben résztvevő SZEZ-képviselők beszámolási kötelezettsége.)

9. A SZEZ folytatni kívánja a szakszervezeti vagyoni megőrzésén alapuló, ésszerűen takarékos gazdálkodását.

Határozottan igényli azon törvényi feltételek megteremtését, amelyek biztosítják a szakszervezetek vagyonával való szabad rendelkezést.

10. A SZEZ megyei koordinációi az elmúlt években működésükkel igazolták meghatározó szerepüket. Területi szinten a SZEZ működését és egységét a megyei koordinációk jelenítik meg, ezért a jövőben biztosítani kell, hogy aktívabban bekapcsolódhassanak a konföderációs szintű döntés-előkészítésbe és rendelkezzenek képviselővel a SZEZ valamennyi testületében.

11. A SZEZ megalakulása óta részt vesz a nemzetközi, elsősorban az európai szakszervezeti mozgalom munkájában, 1998 óta pedig teljes jogú tagja az Európai Szakszervezeti Szövetségnek (ETUC). A SZEZ Nyugdíjas Választmánya az ETUC nyugdíjas szervezetének, a FERPA-nak tagja.

Az ország Európai Unióhoz történő csatlakozása azt jelenti, hogy a SZEZ azt követően formalizáltan is részese lesz az európai szintű szociális párbeszéd minden intézményének.

A nemzetközi kapcsolatokból származó előnyök a konföderáció teljes körében hasznosíthatóak, ezért - az ágazati sajátosságok lehetséges figyelembevételével - azok bővítése indokolt.

12. A SZEZ a szakszervezeti mozgalom történelmi értékeit magáénak tekintve határozott és egyértelmű értékrend választása mellett a jövőben is **párt-semleges konföderációként kíván működni.** Tevékenységében azonban változatlanul az együttműködési készség jellemző mindazon szervezetek irányában, amelyek felvállalják a közszolgálati dolgozók érdekvédelmét. A jövőben is tárgyyszerű kapcsolatokra törekszik azon politikai pártokkal, amelyek közszolgálati politikája összeegyeztethető a SZEZ törekvéseivel.

A kormányzati kapcsolatok mellett a SZEF erősíteni kívánja munkakapcsolatát a parlamenti pártok frakcióival és az országgyűlési bizottságokkal. Szükségesnek látszik, hogy a törvényhozás tagjai egyes kérdésekben közvetlenül is megismerhessék a munkavállalók álláspontját.

13. A SZEF a jövőben is kölcsönös előnyökkel járó, kiegyensúlyozott kapcsolatot kíván tartani a civil szféra valós támogatottságot élvező, a SZEF céljaival szolidaritást vállaló szervezeteivel. Az együttműködés alapja a szakszervezeti hatáskörök és a munkavállalói érdekképviseletek törvényekben garantált jogainak tiszteletben tartása, a közös érdeklődésre számot tartó kérdésekben pedig véleménycsere és azonos álláspontok esetén azok megállapodásban történő rögzítése és együttes képviselete.

Budapest, 2003. április 22.

Készítette:a Szakszervezetek
KongresszusProgramszerkesztő Bizottság

Együttműködési

FórumaIII.