

VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség

Levél cím: 1068 Budapest, Benczúr u. 45. e-mail: mail@vdsz.hu

VDSZ Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség Titkári Tanácsa/Választói értekezlet
VDSZ Oktatási Központ, Balatonszemes, Petőfi u. 8.
2019. szeptember 19.

Gyógyszeripari Szakszervezeti Szövetség programja 2019-2024.

Maga a szakszervezeti stratégia kialakítása azt célozza, hogy határozzunk meg olyan súlyponti irányokat, feladatokat, amelyek megvalósítása pozitív irányú elmozdulást eredményez a munkavállalók, a szakszervezeti tagság élethelyzetében.

Amikor programot állítunk össze, ne feledjük az a régi igazságot: „Annyit ér egy ötlet, amennyi megvalósul belőle.” Visszanézve a 2014. évi vállalásainkat, igazolva látjuk ezt az állítást.

Törvények, jogszabályok megváltoztatását célzó programpontok:

A versenyszféra magyarországi munkavállalóinak nagyobbik fele olyan munkahelyen dolgozik, ahol nincs szakszervezet, ezért nincs kollektív szerződés sem, ami a munkavállalókra nézve különösen hátrányos jogszabályok rendelkezéseit módosítani tudná. A szakszervezetek szolidárisak az ilyen helyen dolgozókkal is, ezért is kell törekednünk a törvények megváltoztatására.

- Törekszünk arra, hogy kerüljön bevezetésre a szombati pótlék, melynek törvényben rögzített mértéke legyen a vasárnapi pótlék fele, azaz 25 %.
- Harcolunk a munkaerő-kölcsönzés maximális időtartamának 2 évre való leszállításáért.
- (Itt van lehetőség arra, hogy olyan pontokat is megfogalmazzunk, mely az ágazatunk más alapszervezetei különösen fontosnak tartanak.)

A gyógyszeripari munkavállalók helyzetét javító programpontok:

A gyógyszeriparban fontos kérdés, hogy miként lehet magas szakmai szinten lévő, elégedett munkaerőt biztosítani, továbbá, hogy miként lehet stabil munkahelyeket létrehozni, fenntartani. A magas szakmai színvonal a jövő záloga, ez képes jelentősen növelni a termékek hozzáadott értékét, ami országos érdek is. A munkahelyek stabilitása pedig az egyik legalapvetőbb munkavállalói elvárás. Programunk olyan elemekből áll, melyek esélyesek munkaadói elfogadásra. A kiemelten magas minőségi követelmények teljesítése ebben az iparágban a versenyképesség megtartásának a feltétele, ezért a munkáltatóknak is érdeke, az ehhez elengedhetetlen személyi feltételeket biztosítása.

Programunkkal szeretnénk elősegíteni, hogy Magyarországon a gyógyszerek kutatása-fejlesztése, termelése, értékesítése azonosan magas színvonalon történjen bármely vállalkozásnál, új szereplők egy, a munkáltatók és a munkavállalók által közösen meghatározott, stabil, kiszámítható normarendszerrel találkozzanak.

- A hazai gyógyszeriparban legyen általános a határozatlan idejű munkaviszonyban, saját állománnyal végzett munka.
- Célkitűzésünk, hogy a minőségbiztosításban érintett munkavállalók legalább 80 %-a rendelkezzen az őket alkalmazó cégnél megszerzett, 5 évet meghaladó releváns gyakorlattal.

- *A területeken olyan megállapodásra törekszünk a munkáltatókkal, melyek révén a munkavállalók munkaidőalapjuk legalább 3 %-át a minőségbiztosítással kapcsolatos ismereteik gyarapítására fordíthatják.*
- *Törekvésünk, hogy foglalkoztatási nehézségek esetén a munkáltatók speciális programokat indítsanak, melyeknek része az ágazaton belüli személyügyi egyeztetés is.*
- *A magyarországi gyógyszeripari vállalkozásoknál legyen rendszeres, szabályozott konzultációs eljárás a munkáltatók és a munkavállalók képviselői között, melyen lehessen érdemi konzultációt folytatni*
 - *A vállalkozások aktuális és jövőbeni várható helyzetéről;*
 - *Munkavédelem, munkaegészség, higiénia kérdésköréről;*
 - *A vállalatok jóléti tevékenységéről;*
 - *A jövedelmek és egyéb juttatások alakulásáról;*
 - *A vállalat tevékenységének azon részéről, melyek a munkavállalók sorsát jelentősen befolyásolják.*

Csatlakozás a konföderációs programokhoz:

Egyes, a gyógyszeripari munkavállalókra is jelentős kihatással lévő szabályok megváltoztatására már folynak magasabb szakszervezeti szinten előkészítő tárgyalások, ezeket deklaráltan támogatjuk.

- *A kordedvezményes nyugdíjazás szabályainak olyan változtatását szorgalmazzuk, mely segíti a hosszú éveken keresztül éjszakai munkát végzőket, hogy az egészségben eltöltött várható nyugdíjas éveik száma az országos átlaghoz hasonló legyen.*
- *Támogatjuk a munkáltatók teljes anyagi tehervállalása mellett történő, a tényleges nyugdíjazást megelőző időszakra vonatkozó munkaviszony megváltással kapcsolatos törekvéseket is.*
- *Elengedhetetlennek tartjuk az országos érdekegyeztetés reformját.*

Belső dolgaink:

- *A Gyógyszeripari Szakágazat sok vezető tisztségviselője 60 év feletti, ami miatt fokozott a felelősségünk az utánpótlás, a zökkenőmentes munkavégzés biztosítására.*
- *A Titkári Tanács 6 hónapon belül tekintse át az utánpótlással kapcsolatos teendőket és tegyen javaslatot az érdemi előre lépésre*

Visszatekintve, szinte nincs olyan pont, ami maradéktalanul teljesült. Sőt! Számos vállalásunk a körülmények kedvezőtlen alakulása miatt már érvényét veszítette. Ez elsősorban az országos választások után kialakult politikai térkép következménye. A munkavállalók és az őket képviselő szakszervezetek érdekérvényesítő lehetőségei tovább romlottak. Azonban hiba lenne csak ebben keresni a beteljesületlen vállalások okát.

Mivel a korábban elfogadott program számos eleme ma is aktuális, ezért a ma is aktuálisakat érdemes megőrizni a következő ciklus vállalásai között.

Mi az, ami elsősorban rajtunk múlik, ami a szakszervezeti sikerek záloga?

Ebben a helyzetben az érdekképviselési, érdekérvényesítési és érdekvédelmi munka eredményes ellátása szempontjából meghatározó jelentőségű, a szakszervezetek tagszervező és tagmegtartó tevékenysége, a működőképesség megőrzése, az akcióképesség erősítése. Folyamatosan tudatosítani kell, hogy minden egyes szakszervezeti taggal többen vagyunk, hogy minden egyes szakszervezeti taggal nő a szakszervezet ereje.

Ébren kell tartanunk a szolidaritás érzését! Szomorúan tapasztaljuk, hogy a képzett, magasabb bérű munkavállalók, akik elsősorban a mi bérharcunk következtében érték el a kiemelt juttatást, magasnak tartva a 0,8 %-ot, kilépnek a szakszervezetből. Közvetlen párbeszéddel, az igények felméréssel, az országos, az ágazati és a helyi bérharc eredményeinek folyamatos ismertetésével, ez a negatív folyamat megállítható, sőt visszafordítható.

Ezzel párhuzamosan az egymás iránti bizalmat erősítené, a VDSZ-en belüli egységes tagdíjfizetés és annak folyamatos nyomon követése. A tagdíjak mértékében is, ahogyan a bérekben is nagy a különbség a legalacsonyabb és a legmagasabb összegek között. Még vállalati szinten is nehéz az egyensúly megtalálása a bértárgyalások során a munkavállalók csoportjai között. A tagdíj kérdéséről nyíltan és őszintén kell beszélnünk.

A gyógyszeripari szakszervezetek évtizedek óta kiemelten járulnak hozzá a szövetség zavartalan működéséhez. Ezt a felelős magatartást várjuk el a többi szakág képviselőitől.

Elengedhetetlen a folyamatos, kölcsönös bizalomra épülő együttműködés a VDSZ vezetésével, a központ munkájának a segítése. A VDSZ szakértőitől csak akkor várhatunk pontos és gyors információt, ha hiteles, határidőre eljuttatott adatokkal segítjük a szakmai anyagok elkészítését.

A VDSZ értelmiségi tagozata sajnos nem tölti be azt a szerepet, amelyet például a Nőtagozat. A következő 5 év feladata lehet, hogy a Gyógyszeriparon belül erősítsük meg a tagozatot. Keressük meg iparágon belül előbb a közös pontokat.

Szervezzünk közös rendezvényeket akár kirándulásokat aktívainknak, ahol szorosabbra fűzhetik a kapcsolatot. Ennek érdekében, emelni szükséges a gyógyszeripari tagdíj mértékét.

A szakszervezeti tevékenységhez hozzá tartozik a helyi jó propagandamunka. Kiemelten fontos annak megvalósítása, hogy milyen formában, milyen módon jelenünk meg a tagjaink, a munkavállalók és a közvélemény előtt. Rendszeresen jelenjünk meg a Vegyipari Dolgozóban a gyógyszeripari szakszervezetek híreivel. Legyen felelőse a VDSZ honlapnak, aki segít a szakágak felületeit működtetni. Hiába dolgozunk sokat, ha a küzdelmekről, az eredményeinkről, az esetleges kudarcainkról nem rendelkeznek naprakész információval. Ezt segíthetik a szakszervezet eredményeit bemutató tájékoztató anyagok. Ezekhez kapcsolhatunk olyan kérdőíveket, melyek aktuális témákban szólítják meg a munkavállalókat. Például, a családok számára ilyen súlyponti kérdés a munkavállalók munkaideje, a túlóra, a műszakpótlékok mértéke.

Javítani kell a gyógyszeripari titkárok és testületeik együttműködését közös képzéssel, közös rendezvényekkel. Kérjük meg a VDSZ tanácsadóit, a szakértői anyagok készítőit (pl. ÉTOSZ), hogy konkrét ügyekben segítsék az alapszervezeteket. Közösén kell fellépni a multinacionális nagyvállalatok taktikái ellen. Sok a közös probléma, amelyeket hatékonyabban tudunk kezelni, ha összefogunk. Javítani kell a szolidaritást a gyógyszeriparban dolgozó munkavállalók között.

A szakszervezeti mozgalom döntéshozói testületeibe jelen kell lennie a fiatalabb és idősebb korosztálynak egyaránt! A fiatalok lendületét és az új trendekhez való alkalmazkodás képességét ötvözni kell az idősebbek tapasztalatával és hagyni, hogy közösen új utakat keressenek. Fontosak a gyökerek, de még fontosabb a jövőbe nézni!