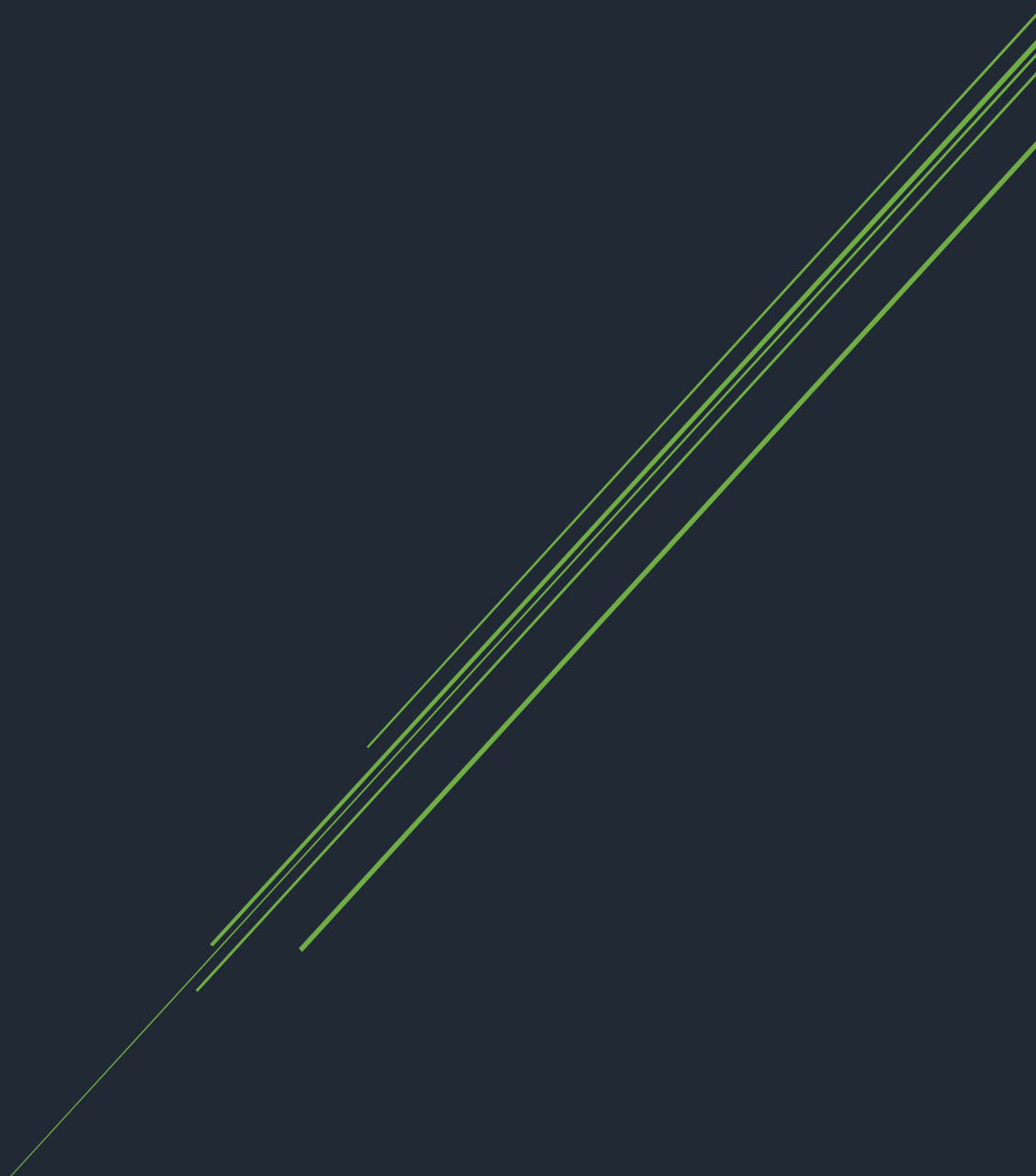




IPARI SZAKSZERVEZET

ÁTFOGÓ STRATÉGIÁJA



Az Ipari Szakszervezet átfogó stratégiája

Munkahelyvédelem – tárgyalási erő – jövőbiztosítás

1. Bevezetés

A jelen stratégia célja, hogy a szakszervezet olyan átfogó, proaktív és hosszútávon fenntartható programot valósítson meg, amely egyszerre védi a munkavállalók munkahelyét, bérét és munkakörülményeit, valamint támogatja a vállalat stabil működését. A stratégia három pillérre épül:

- **Munkahely- és bérvédelem**
- **Tárgyalási és érdekérvényesítési rendszer**
- **Hosszú távú foglalkoztatás és jövőbiztosítás**

E három terület összehangolt működése biztosítja, hogy a szakszervezet képes legyen reagálni a gazdasági kihívásokra, megelőzni a munkavállalókat érintő károkat, és aktív partnerként hozzájárulni a vállalat fejlődéséhez.

2. Stratégiai pillérek

2.1. Munkahely- és bérvédelem

Célok

- A meglévő munkahelyek megőrzése.
- A reálbérek fenntartása és növelése.
- A bércsökkentés, elbocsátás és kiszervezés megelőzése.

Eszközök és lépések

1. Kollektív bérgarancia-megállapodás

- Inflációkövető minimum bérfejlesztési ütem rögzítése.
- A termelékenység növekmény meghatározott részének beépítése a bérekbe.
- Bércsökkentés tilalma, kivéve dokumentált, közösen elfogadott krízishelyzetben.

2. Munkaidő-rövidítés elbocsátás helyett

- Átmeneti 4 napos munkahét bevezetésének lehetősége.
- Részmunkaidős áthidaló megoldások kidolgozása.
- Állami foglalkoztatás védelmi támogatások bevonása.

3. Kiszervezés elleni védelmi protokoll

- Kötelező előzetes tárgyalás minden kiszervezési szándékról.
- Hatástanulmány készítése a munkahelyekre, bérekre és munkakörülményekre gyakorolt következményekről.
- A szakszervezet vétőjoga aránytalan vagy indokolatlan kiszervezési lépések esetén.

4. Képviselet erősítése a vállalati döntéshozatalban

- Szakszervezeti delegált bevonása a létszám- és bértervezési folyamatokba.
- Rendszeres konzultáció az üzemi tanáccsal és a HR-rel.
- A döntések előkészítésének átláthatóvá tétele.

2.2. Tárgyalási és érdekvérvényesítési stratégia

Célok

- Kiszámítható, intézményesített kapcsolat a munkáltatóval.
- Erős, adat-alapú tárgyalási pozíció kialakítása.
- A munkavállalók érdekeinek hatékony és következetes képviselése.

Eszközök és lépések

1. Éves tárgyalási menetrend

- Bérmegállapodások, juttatási csomagok, munkaidőkeretek és létszámtervek előzetes egyeztetése.
- Negyedéves konzultációk a vállalat aktuális helyzetéről.

2. Transzparens vállalati adatok bekérése

- Termelékenység mutatók, pénzügyi eredmények, fluktuációs adatok, megrendelés állomány.
- Ezek alapján objektív, fenntartható javaslatok kidolgozása.
- A vállalat gazdasági helyzetének közös értékelése.

3. Szakszervezeti „Válságterv”

- Előre meghatározott lépések gazdasági visszaesés esetére.
- Alternatívák: átképzés, átirányítás, rugalmas munkaidő, átmeneti munkamegosztás.
- A munkavállalók védelmét szolgáló gyors reagálási protokoll.

4. Partneri kapcsolat az állammal és hatóságokkal

- Foglalkoztatás védelmi támogatások igénybevétele.
- Felnőttképzési programok bevonása.
- A szakszervezet szerepének erősítése a regionális munkaerő-piaci együttműködésekben.

5. Kommunikációs stratégia

- Rendszeres, érthető és átlátható tájékoztatás a tagság felé.
- Válsághelyzetben gyors, egységes, hiteles kommunikáció.
- Digitális csatornák (hírlevél, közösségi média) aktív használata.

2.3. Hosszú távú foglalkoztatás és jövőbiztosítás

Célok

- A vállalat működőképességének és versenyképességének fenntartása.
- A munkavállalók felkészítése a technológiai és gazdasági változásokra.
- A munkahelyek hosszú távú stabilitásának biztosítása.

Eszközök és lépések

1. Átképzési és továbbképzési programok

- Digitális kompetenciafejlesztés.
- Új munkafolyamatokra való felkészítés.
- Államilag támogatott tanfolyamok és szakmai modulok bevonása.

2. Pályaválasztási-tervezés a vállalatban belül

- Előmeneteli utak kidolgozása.
- Belső mobilitás támogatása.
- Munkakörváltási lehetőségek biztosítása.

3. Egészséges és biztonságos munkakörnyezet

- Rendszeres egészségvédelmi és munkavédelmi auditok.
- Fizikai és mentális egészség támogatása (szűrések, tanácsadás, prevenció).
- A munkaterhelés és munkaszervezés folyamatos felülvizsgálata.

4. Technológiai átállás védelmi mechanizmusai

- Automatizáció esetén új pozíciók létrehozása vagy átképzés biztosítása.
- Digitális eszközök bevezetésének előzetes egyeztetése a szakszervezettel.
- A technológiai fejlesztések társadalmi hatásainak vizsgálata.

5. Hosszú távú vállalati stabilitási megállapodás

- A vállalat vállalja a tömeges leépítések elkerülését.
- A szakszervezet konstruktív partnerséget biztosít a működés optimalizálásában.
- Közös cél: fenntartható foglalkoztatás és versenyképes működés.

3. Monitoring és értékelés

A stratégia hatékonyságának biztosítása érdekében éves felülvizsgálati rendszer működtetése.

Éves értékelési területek

- Bérek alakulása
- Létszámváltozás
- Fluktuáció
- Képzési programok eredményessége
- Munkavállalói elégedettség
- Munkabiztonsági mutatók

Kulcsindikátorok

- Elkerült elbocsátások száma
- Reálbér-növekedés mértéke
- Belső áthelyezések és átképzések száma
- Tárgyalások sikerességi aránya

Az indikátorok alapján a stratégia évente módosítható, finom hangolható.

4. Összegzés

A stratégia olyan egyensúlyt teremt, amely egyszerre védi a munkavállalók érdekeit és támogatja a vállalat hosszú távú működőképességét. A munkahelyek stabilitása, a bérek reálértékének megőrzése és a dolgozók jövőre való felkészítése együttesen biztosítja, hogy a szakszervezet erős, hiteles és megkerülhetetlen szereplő maradjon a vállalati döntéshozatalban.