

A MAGYARORSZÁGI MENTŐDOLGOZÓK SZÖVETSÉGE
KÖZÉPTÁVÚ CSELEKVÉSI TERVE



MOMSZ
Magyarországi 
Mentődolgozók Szövetsége

Budapest, 2021. szeptember 25.

I. BEVEZETŐ GONDOLATOK

A Magyarországi Mentődolgozók Szövetsége (továbbiakban: Szövetség) Középtávú Cselekvési Programját (továbbiakban: Program) az elmúlt évek tapasztalatainak és az előttünk álló időszak előrelátható változásainak mérlegelésével állítottuk össze.

A Program megalapozza Szövetségünk érdekvédelmi, érdekképviselési, szervezetpolitikai, képzési-oktatási, tájékoztatói és kommunikációs, gazdálkodási, nemzetközi tevékenységének fő célkitűzéseit és irányvonalait.

A Program végrehajtásának érdekében a továbbiakban is minden rendelkezésünkre álló törvényes eszközt felhasználunk, hogy megközelítsük a fejlett európai országokra jellemző életviszonyokat, a munkavállalók biztos megélhetése, tisztességes bérezése, szervezkedési szabadsága, biztonságos munkavégzése és egészségének megőrzése érvényesüljön.

II. JÖVŐKÉP, IRÁNYVONALAK

Fő célunk, hogy úgy az aktív mentődolgozók, mint a nyugdíjasok élet- és munkakörülményei, foglalkoztatási és szociális biztonsága, bér- és jövedelmi helyzete javuljon.

1. Jövőképünk

Erős identitású, aktív tagság szervezése egy vonzó, fejlődésre kész szakszervezet által.

Szövetségünk érdeke és törekvése, hogy:

- a munka világára vonatkozó törvények és jogszabályok a munkavállalók számára kiszámíthatóbbak legyenek,
- Magyarország Alaptörvényében deklarált jogok (a munkavállalók és a munkaadók együttműködése, tárgyalások folytatása, kollektív szerződés kötése, munkabeszüntetés joga, egészséges, biztonságos és méltóságot tiszteletben tartó munkafeltételek, napi és heti pihenőidő, fizetett szabadság) érvényesüljenek, a szervezkedés szabadsága biztosított legyen,
- a szakszervezetek megítélése javuljon,
- a tagság **bizalma erősödjön**,
- a **szervezettség növekedjen, a tagok tudatosan válasszanak minket**, (megnyerve az eddig „hagyományos” módszerekkel nem elérhető munkavállalókat is, illetve, hogy a mentőket elhagyók is maradjanak szakszervezeti tagok),
- befolyásunk mind a társadalom felé, mind a kormányzat, a munkaadói szövetségek és a munkahelyi szinteken erősödjön,
- a nyomásgyakorlás eszközeinek alkalmazása szervezeten és egységesen kerüljön megvalósításra,
- a munkaügyi kapcsolatok eredményes működése a vállalati kultúra természetes része legyen,

- a gazdaság erősödésével, növekedésével a reálbérek, reálkeresetek arányosan növekedjenek,
- a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés előfordulása minimalizálódjon, a pozitív diszkriminációt alkalmazzák,
- erősödjön a nemek közötti esélyegyenlőségi politika a munkahelyeken,
- munkaszervezetünk feladatokhoz kapcsolódó személyi állományának bővítése.

A tag helyi érdekképviselőt, érdekvédelmét elsősorban a **megyei képviselők** lássák el, működésüket az Alapszabállyal összhangban lévő helyi szervezeti és működési szabályzatuk tartalmazza. Ezeknek a szabályzatoknak az elkészítése az Szövetség képviselői szervének (Elnökség) kötelessége, melyhez segítséget kell adnia a regionális képviselőkön keresztül.

2. Regionális működés és szakmai szerveződés

A Szövetség szakmai szerveződése és működése egy évtizedre tekint vissza. Ennek megerősítéseként megfontolandó a regionális képviselet létrehozása, a regionális határok megállapítása, követve és szem előtt tartva az OMSZ jelenlétét, ezáltal jobb perspektívát teremtve a döntésekben való hatékonyabb érdekképviselő létrehozására, illetve a helyi képviseletek támogatására.

Tekintettel arra, hogy a Szövetség tagjai közül egyre többen jogi támogatást igényelnek, az elkövetkezendő időszak feladatai közé tartozik, hogy további munkajogászokat bízunk meg, akik a regionális munkát támogatják. Ezek a team-ek arra is lehetőséget adnak, hogy alkotóműhelyként is funkcionáljanak.

Az azonos szakmai körbe a tagság munkájának segítése érdekében **szakmai bizottságok felállítása javasolt**, feladatuk a felmerülő ágazati, szakmai érdekek feltárása, elemzése, képviselete.

Fel kell állítani a Szövetség munkáját támogató **munkaszervezetet**. Az apparátus létszámát bizonyos területeken növelni szükséges – szakértők, elnökségi irodavezető -, amely indoka egyrészt a megnövekedett feladatoknak megfelelően a működés biztosítása, a regionális képviseletek felállítását követően azok támogatása, másrészt olyan tevékenységek ellátása - a teljesség igénye nélkül: pályázatfigyelés, projektmenedzsment és marketing, tagkártya és szolgáltatások, adatvédelem, stb. -, melyre az elmúlt időszakban nem tudtunk kellő figyelmet fordítani. A belső működésünk hatékonyságának növelése, digitalizálása rövidtávú feladat (tagnyilvántartó bevezetése).

Csak elkötelezett, a Szövetség célkitűzéseivel azonosulni, azokat képviselni tudó, csapatszellemben gondolkodó kollégákkal lehetünk sikeresek érdekvédelmi, szervezetfejlesztési munkánkban.

3. Rétegtevékenység

Figyelembe kell vennünk az egyes rétegek – fiatal mentődolgozók (30 év alattiak), nők, nyugdíjasok – eltérő sajátosságait és igényeit. Ezért fontosnak tartjuk a rétegszervezetek működését, érdekvédelmi, érdekképviselői munkájuk eredményességének növelése érdekében ezen belső szervezetek létrehozását. Arra kell törekednünk, hogy a munka világában az azonos munkát, az azonos tevékenységet és teljesítményt nyújtó nők és férfiak közötti bér- és jövedelmkülönbségek megszűnjenek.

A regionális képviseletek kezdeményező fellépése szükséges a munkáltató felé, hogy a munkahelyeken (mentőállomásokon) az egyenlő bánásmód a munkáltató által kiadott Esélyegyenlőségi Terv szerint megvalósuljon.

A fiatalok szakszervezethez való szenszitivitásának, érdeklődésének felkeltése nem tűr halasztást. Ők a jövőnk letéteményesei, ezért értékeink megmutatása, elkötelezettségük növelése kiemelt feladatunk. Szerepvállalásunk már a pályaaorientációs támogatásban is megnyilvánulhat, mely során irányokat mutathatnánk az iskolaválasztás előtt álló fiataloknak miért érdemes a mentőmunkát választani, betekintést nyújtva a mentőmunkába, és ezáltal csökkentve az iskolaelhagyó és pályát módosító fiatalok számát.

A tanulók szervezésére, a velük való kapcsolattartásra is hangsúlyt helyezünk, igazodva a duális szakképzés gyakorlatához, részükre osztályfőnöki órákon tartunk a mentők munkájáról ismereteket, illetve beszélünk nekik az összefogás fontosságáról, mindezt olyan fiatal, aktív tisztségviselők bevonásával, akiket meghallgatnak és akiktől elfogadják az információkat.

A nyugdíjasok társadalmi, gazdasági és szociális érdekeinek képviseletét ki kell építeni, hogy rendezvényeik hozzájárulnak az emberi kapcsolatok ápolásához, a szakszervezeti közösségekhez való tartozás érzésének erősítéséhez

4. Szervezetépítés - fejlesztés

Szervezetpolitikai tevékenységünk állandó és meghatározó feladata továbbra is a még nem tag munkavállalók megnyerése, szervezése.

Folyamatos feladatunk egyrészt a tagokkal való kapcsolattartás, másrészt az, hogy szervezetfejlesztési munka mindennapos tevékenységgé váljon, azonban nem zárhatjuk ki a kampányszerű aktivitást sem. Az ehhez szükséges anyagi források biztosításához a jövőben igénybe vesszük és felhasználjuk a pályázati lehetőségeket is, mely munkára pályázatfigyelő és a pályázatot elkészítő humánerőforrás szükséges a jövőben.

A tagszervezésnél meghatározó szerep jut a személyes kontaktusnak, a közös programoknak, a közösségek építésének, ezt támogatjuk különböző PR és reklámanyagokkal, kiadványokkal, a szervezéshez szükséges oktatásokkal, a szervezetünket és szolgáltatásainkat bemutató egyéb segédletekkel (honlap, facebook, videók, applikáció, stb.).

5. Érdekvédelem

Szervezettségünk adta erőnkkel, a szolidaritás megteremtésével és a jog eszközeivel védjük és képviseljük tagjaink érdekeit. Minden tagunkat elsődlegesen munkajogi jogvédelemmel biztosítjuk, ami lehetővé teszi, hogy a munkaviszonyukkal kapcsolatos vitás kérdésekben jogi segítséget kapjanak.

A tag először a helyi képviselő tevékenységen keresztül ismeri és ítéli meg szakszervezetünket. A tagdíjáért cserébe gyors és érdemi segítséget, érdekeinek képviseletét, minél magasabb szintű szolgáltatásokat, anyagi segítséget és közösséget vár el. Ahhoz, hogy ennek megfeleljünk, a helyi képviselőknek és a regionális képviseleteknek a törvényi és az Alapszabályunkba foglalt előírásoknak, illetve a hatékony szakmai és szervezési feladatoknak kell megfelelniük.

Ehhez a munkához nélkülözhetetlen az Elnökség segítsége, melyet irányított és szervezett képzési-oktatási tevékenységgel is támogatunk a jövőben. Ezen túlmenően ki kell építeni szakértői bázisunkat, hogy a tisztségviselőink számára megfelelő segítséget tudjunk nyújtani; a munkáltatóval történő tárgyalásokra való felkészüléshez tanácsadással, szakértői anyagokkal, részvétellel.

Érdekvédelmi tevékenységünk alappilléreinek biztosítása – kollektív szerződés, bérmegállapodások, jóléti és szociális juttatások, a munka törvénykönyve és a kapcsolódó jogszabályok értelmezése, módosítási kezdeményezések, a foglalkoztatás, az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeinek figyelemmel kísérése, az üzemi tanácsban szerepvállalás, a jogi- és szakértői tanácsadás, szakmai ajánlások és kiadványok, felkészítők – fontos feladatunkat kell, hogy képezze. Célunk, hogy Szövetség tisztségviselőink felkészült tárgyalópartnerei legyenek a munkáltatóknak.

Szorgalmazzuk a partneri kapcsolatok kialakítását a munkáltatóval annak érdekében, hogy megismerjük egymás munkáját, gondolkodásmódját, elősegítsük a mentődolgozók érdekét szolgáló megállapodások megszületését.

6. Szolgáltatási tevékenység

A tagság igényeit szem előtt tartva érdekvédelmi tevékenységen túlmenően fontos a tag számára az elérhető szolgáltatások. A meglévő kedvezmény- és szolgáltatói rendszer bővítése be kell, hogy épüljön a vezető tisztségviselőink tevékenységei közé, ezt egészíti ki az általunk felkutatásra és bevezetésre kerülő újabb és újabb kedvezmények. A tagok tagsági jogviszonyukat és a kedvezmények igénybevételét a jövőben a Szövetség által bevezetésre és kibocsátásra kerülő tagkártyával igazolják, amely a közösséghez tartozás érzését is erősít(het)i. Természetesen a bevezetésre kerülő tagkártya biztosításához (és a tagdíjak könnyeléséhez is) szükséges a szervezet- és tagdíjnyilvántartó rendszerünk adatbázisának folyamatos kezelése, a szükséges fejlesztési munkák elvégzése.

A Szövetség által nyújtott jogi segítségnyújtás és bírósági képviselő mellett – indokolt esetben – továbbra is gondoskodunk anyagi támogatásról a bírósági eljárás végéig, meghatározott feltételek mellett.

7. Jövőnk záloga a képzett tisztségviselő

Képzési-tájékoztató tevékenységünkkel igényt kell ébreszteni minden szakszervezeti tisztségviselőben a felkészültségre, a naprakész információkra, a tudás átadására, a Szövetséghez való kötődés erősítésére, a kommunikációs készségeik és kompetenciáik fejlesztésére. Mindezt lehetőleg a tisztségviselőkhöz közeli helyszíneken és a képzési szintekhez rendelt korszerű módszerek által. Megteremtjük a keretfeltételeit az online videók és képzések rendszerének – kezdetben - tisztségviselőink részére.

Elvárás, hogy a megválasztott tisztségviselőink rendelkezzenek megfelelő tudással, a feladathoz szükséges képességekkel és készségekkel. Ezen célkitűzések megvalósításához tematizált képzési programokat dolgozunk ki és kínálunk tisztségviselőinknek.

Fontosnak tartjuk, hogy a képzéseket szervező és megtartó szakértők, külsős trénerek kellő figyelmet fordítsanak a kiemelkedő teljesítményt nyújtó tisztségviselőkre, ezekből a tapasztalatokból készüljön adatbázis – mely egy folyamatosan bővülő, esetleges utánpótlási lehetőséget jelenthet az egyes szinteken.

Az utánpótlási, előmeneteli programok kidolgozásának lényege, hogy felismerjük és folyamatosan fejlesszük a tehetséges kollégák tudását, megtartásukra garanciális elemeket dolgozzunk ki. Ehhez szükséges, hogy a programbarésztvevők önkéntesen vagy ajánlással jelentkezhesse nek és egy kiválasztási folyamaton menjenek át annak érdekében, hogy a fejlesztendő ismereteik alapján léphessenek be a képzési programokba (legyen az belső képzési, esetleg szakirányú továbbképzés, felsőfokú végzettséget adó oklevél megszerzésében való támogatás).

Képzési stratégiánk részét kell képezze, a munkaszervezetben dolgozó kollégáink megszerzett ismereteinek frissítése és rendszeres továbbképzésük, a bekövetkező változásoknak való megfelelés.

Elengedhetetlenül fontos annak a szemléletnek az átadása, hogy csak az a szakszervezet tud jól működni, ahol a tagok aktívak, cselekednek, felismerik, hogy a szakszervezet ők maguk, csak közös cselekvéssel tudnak segíteni magukon, mely cselekvéshez a Szövetség a jövőben pályázat útján anyagi és szakmai segítséget is nyújt.

A civil szervezetekre – így ránk is – vonatkozó jogszabályoknak való megfelelés folyamatos feladat, legyen szó a tag be/kilépésének folyamatáról, a védett tisztségviselők megnevezéséről, a tagdíjfizetés rendjének megtartásáról, az ellenőrzési tevékenységről, stb. Mindezek megismertetése a képzési tematikánk részét képezi.

8. Kommunikációs munka

Célunk a profibb kommunikáció, a tisztségviselőkkel és a tagokkal való új szemléletű kapcsolattartás (szóvivő), melynek egyik felülete a már most is jól működő facebook oldalunk. Elengedhetetlen a tagok, tisztségviselők bevonása a mindennapokba, elkötelezetté kell őket tenni annak érdekében, hogy lássák tevékenységünket és szükség esetén csatlakozzanak akcióinkhoz. Mindazonáltal a helyi ügyek felkarolása és publicitásának segítése is tevékenységünk része kell legyen (pl. panaszláda).

A meglévő honlapot, az e-hírlevelet, a levelezőlistákat, a különböző kiadványokat, a szóróanyagokat, az országos és helyi médiakapcsolatokat, a kommunikációs eszköztárunkat felülvizsgáljuk és bővítjük. A jövőre nézve tudatosabb online jelenlétre van szükség egyrészt a lojalitás, másrészt a közösségi érzés erősítésére, mely során a média megjelenések, fizetett facebook posztok, Youtube és egyéb közösségi portálok használatára, mobilalkalmazások, imázsvideók készítésére gondolunk. Azt tapasztaljuk, hogy a tisztségviselők szívesen megosztják egymással jó gyakorlataikat, de akár kudarcaikat, nehézségeiket is. Ennek tematizált, közös zárt felületet biztosítunk a jövőben.

Kommunikációnk nonverbális eszköztárunkban is megnyilvánul, ilyen a külsőre utaló szignálok közül az öltözködés is. Annak érdekében, hogy hovatartozásunkat kifejezzük, szervezeti logós ruhákat, termékeket biztosítunk, melyeknek az elmúlt időszakban is nagy sikerük volt a tisztségviselők körében.

9. Pénzügy - gazdálkodás

Pénzügyi-gazdálkodási tevékenységünk eredményessége nagyban meghatározza a megvalósítani tervezett rövid-, közép- és hosszú távú célkitűzéseinket. A továbbiakban is arra törekszünk, hogy működésünk anyagi feltételeit a tagdíjbevétel biztosítja. Anyagi erőforrásaink bővítésére európai uniós és hazai pályázati forrásokat vonunk be, amelyek során hasznosítjuk meglévő tapasztalatainkat és partneri kapcsolatainkat.

Alapvető követelmény, hogy a tagdíjlevonásra vonatkozó szabálynak érvényt szerezzünk, a tagdíjbefizetések az Alapszabály rendelkezéseinek megfelelően történjenek.

Vagyonelemeink működtetése és hasznosítása is feladatunkat képezi, mely során szükség esetén külső szakértők, pénzügyi tanácsadók bevonásával az ésszerű, hatékony gazdálkodásra kell tekintettel lenni.

10. Nemzetközi tevékenység

Nemzetközi munkánk folytatásában, kapcsolatrendszerünk kiépítésében keresünk és támogatunk minden olyan kapcsolatot, amely erősíti az összefogást, és ezáltal javítja érdekvédelmi erőnket. A tőke és a munkáltatás globalizációja miatt szükséges az összehangoltabb munkavállalói érdekképviselési munka.

Továbbra sem mondtunk le arról, hogy nemzetközi szinten ki kell építenünk és ki kell használnunk a **Kárpát-medencei** és más, velünk együttműködést kereső szakszervezetekkel a kapcsolatot. Elsődlegesnek és kiemelt fontosságúnak tarjuk a **Visegrádi országok** – Magyarország, Csehország, Szlovákia és Lengyelország - mentő szakszervezeteinek együttműködését.

11. Együttműködések

Az országos érdekegyeztetés mai rendszere nem segíti mindenben, és nem támogatja a helyi érdekvédelmi szintet, ezért alágazati szakszervezetként közép- és mikro szinten kell kezdeményeznünk és megoldásokat kidolgoznunk a munkáltatóval a mentődolgozók munkaviszonyát érintő kérdésekre.

Jó ötletek születtek és a jövőben is lesznek, azonban a projektszemlélet még sokszor hiányzik. Ahhoz, hogy sikeresek lehessünk a kitűzött célok megvalósítását rendszerbe kell foglalni (költségek, határidők, felelősök, munkamódszerek) a végrehajtását ellenőrizni, elmaradását számon kell kérni.

III. ZÁRÓGONDOLATOK

Az értékeink és az elmúlt tíz évben elért eredményeik megőrzésével, munkamódszereink fejlesztésével és a professzionalizmusra törekvéssel kívánunk eleget tenni annak, hogy megítélésünk javuljon, a szervezetünk iránti bizalom erősödjön, a társadalomban vállalt felelősségünk és a betöltött szerepünk világossá váljon mindenki előtt. A szolidaritás, az egymásért érzett felelősség a jövőben is legfontosabb alapértékeink között szerepel.



MOMSZ
Magyarországi
Mentődolgozók Szövetsége

Tisztában vagyunk vele, hogy a globalizációt nem lehet megállítani, az alkalmazkodáshoz változtatásra van szükség, oly módon, hogy egyrészt a jól működő mechanizmusokat megtartjuk, másrészt nem zárkózunk el új típusú megközelítésektől, így akár az üzleti világban bevált ismeretek alkalmazásától sem.

Demokratikus felépítésünknek megfelelően a tagi szinttől a helyi képviselőkön át, a kialakításra kerülő regionális képviseletek, szakmai bizottságok, rétegszervezetek, a megválasztásra kerülő vezetők számára is világos, betartható és betartandó működési rendet kell kialakítanunk, melyek egy jogszerűen működő, fejlődésre kész és képes, a tagság számára vonzó szervezetet és közösséget eredményeznek az elkövetkezendő időszakban is.

Kelt Budapesten, 2020. évi augusztus hónap 21. napján

Dr. Kusper Zsolt s.k.

elnök

Illés István s.k.

alelnök