

BÁNYA-, ENERGIA- ÉS IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE
ORSZÁGOS TANÁCSA

PROGRAM

A XXXVI. KONGRESSZUS RÉSZÉRE
A BDSZ 2019-2024 KÖZÖTTI PROGRAMJÁRA

Szilvásvárad, 2019. november 7-8.

BEVEZETŐ

A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban: BDSZ) kongresszusi beszámolójában vázolt törvényhozási, kormányzási, államigazgatási és szociális partnerségre vonatkozó megállapítások érvényesülése várható a következő években is. A munkáltatók erőfölényét, a jogalkotási mechanizmusok befolyásolását a munkavállalók érdekében rendkívül nehéz lesz a meglévő szakszervezeti eszközökkel kompenzálni.

Az európai konvergencia folyamatok gyorsítása munkavállalói érdek. Az egységes uniós munkaerőpiac ma már kényszerítően veti fel az európai foglalkoztatásban a bér és szociális minimumok meghatározását, természetesen a tagállamok gazdasági teljesítménye függvényében. Ellenkező esetben a magyar munkavállalók és elsősorban a fiatalok külföldi munkavállalása folytatódik a fejlettebb gazdasággal és a magasabb bérszínvonallal, rendezettebb munkaügyi kapcsolatokkal rendelkező országok irányába. Az európai szociális minimumokról ma is rendelkeznek dokumentumok, nagyobb részt ajánlások formájában. Ezek egy részének kötelezővé tétele növelheti a magyar munkavállalók biztonságát.

A munkaerőpiacon erőteljesen jelent meg a foglalkoztatási cégeken keresztül történő - elsősorban külföldi munkavállalókra épülő - munkaerő kölcsönzés. Az erre vonatkozó európai és hazai törvények, jogszabályok betartása fontos feltétele a kiszámítható munkáltatói magatartásnak, kollektív szerződéseknak, bérmegállapodásoknak.

A kollektív szerződés szabályozhatja, szabályozza a hatálya alá tartozó munkavállalók munkakörülményeit, foglalkoztatásuk szabályait, bér- és munkaviszonyait, a munkafeltételeket. Legfontosabb célja a munkabéke fenntartása úgy, hogy a szakszervezet és a munkáltató egyetértésben szabályozzák az egymás közti viszonyukat, illetve a munkaviszonyra vonatkozó, Munka Törvénykönyvétől (továbbiakban: Mt.) eltérő szabályokat egyaránt.

A BDSZ az elmúlt öt esztendőben folytatta a szerveződési körébe tartozó munkahelyi szervezetek kollektív szerződéseinek áttekintését. Ennek során a kollektív szerződések túlnyomó többségénél megtörtént az új Mt. előírásainak megfelelő kiigazítás, módosítás. Bekapcsolódunk az IndustriAll Europe kollektív szerződés kampányába és a következő választási ciklusban elsődleges feladatnak tekintjük - a mai magyar gazdasági, foglalkoztatási körülmények indokolják is - az ágazati, alágazati, szakágazati kollektív szerződések megőrzését, újak megkötését. Az eljövendő időszak kiemelt feladatai közt tartjuk számon mind a bányaiipar egyes szakágazatainak, mind a könnyűipar egészét lefedő ágazati kollektív szerződés kötésére irányuló erőfeszítéseinek folytatását. A Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést meg kell őrizni.

Az átlalunk képviseltek életminőségének javításához, az európai bérfelzárkóztatáshoz elkerülhetetlen a vagyoni és ma már az egyre jelentősebbé váló, a bérrendszert is jelentősen torzító különbségek csökkentése. A legalsó és a legfelső decilisek közötti különbség már társadalmi igazságossági problémaként jelentkezik. A szakszervezetek, így a BDSZ is kell, hogy erőteljesen képviselje az igazságos társadalmi teherviselést, a leszakadók felzárkóztatását, a rászorulóknak szociális támogatását.

A munkavállalók egészségügyi ellátása, a foglalkozás-egészségügy minőségileg kell, hogy javuljon. A jobb megélhetés érdekében vállalt túlmunka, a műszakos munkarend és a

veszélyeket hordozó munkakörökben dolgozók egészségkárosodása, nem csak a betegség miatt kieső munkaidőben, hanem fiziológiailag mérhető egészségkárosodásban is jelentkezik, mert még mindig megoldatlan a korhatár előtti nyugdíjazás problémája és a prevenció. A következő öt évben ezt is, akárcsak a nyugdíjasokat foglalkoztató problémákat napirenden kell tartani, megoldásukra törekedni.

Szakszervezetünk támogatja az IndustriAll Europe jövő évi kongresszusára készült iparpolitikai akciótervet, amely Európában a minőségi munkahelyek megteremtésére irányul. Megerősítjük korábbi, öt évvel ezelőtti kongresszusi állásfoglalásunkat, hogy a „kutatás-fejlesztés és innováció, a magyar munka hozzáadott értékének növelése nélkül elképzelhetetlen a korábbi uniós tizenötökhöz (nyugat-európai országokhoz) történő felzárkózás, a konvergencia sikeressége”. Az ágazati szakpolitikák, ösztönző szabályozók szükségesek ahhoz, hogy a bányáipar és a könnyűipar cégei minél jobban ki tudják használni a gazdasági potenciáljaikat.

A szociális párbeszéd, a problémákra adott közös munkáltatói, munkavállalói álláspontok figyelembevétele, a szociális partnerek javaslatainak érdemi megvitatása, elfogadása hozzájárulhat a gazdasági teljesítmények növekedéséhez. Ez a feltétele a fenntartható fejlődésnek, a foglalkoztatás bővítésének, a bérek folyamatos növekedésének, a szociális juttatások biztosításának, a munkabéke megőrzésének.

A BDSZ céljai megvalósítása érdekében együttműködik – amennyiben erre lehetőség adódik – az államigazgatási döntéshozókkal, a munkáltatókkal, civil szervezetekkel és természetesen a társ szakszervezetekkel. Abban vagyunk érdekeltek, hogy a magyar országos szakszervezeti szövetségek, konföderációk együttműködése javuljon. Közösén tudjanak határozottan megjeleníteni munkavállalói érdekeket.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség tagszervezetei együttműködésének javítására, kohéziójának erősítésére törekszünk. Ez kiemelten kell, hogy igaz legyen az EVDSZ-re. A következő ciklusban is indokolt a szoros együttműködés az ágazati párbeszédben, a szakszervezeti akciókban.

A BDSZ megőrzi tagságát és az IndustriAll Europe és IndustriALL Globál nemzetközi szakszervezetekben, mert tudjuk, hogy a globális gazdaságban a döntések sok esetben tőlünk távolabb, esetleg kontinentális távolságban születnek. Befolyásolásukat vagy információ szerzést a tagságunk biztosíthatja.

A BDSZ akcióképességéhez szükséges a tagsággal történő tudatos párbeszéd, oktatás, képzés. Nem adjuk fel azt a szakszervezeti magatartásunkat, hogy a jövőben is párbeszédre törekszünk a munkáltatókkal, a mindenkori kormányzattal, a tagság érdekeit szolgáló megállapodások megkötéséért. Szükség esetén – a nyugdíjas tagtársak szolidaritását is kérve – képesek leszünk szakszervezeti akciókat szervezni, más szakszervezetek jogos követeléseivel szolidaritást vállalni, erre kötelez bennünket a szövetséget alkotó szervezetek több mint száz éves múltja is.

A szakszervezeti munkánk nyilvánosságának javításával, erős hagyományunkkal, a szolidaritással, tagjaink és tisztségviselőink megbecsülésével érhetjük el programunk gyakorlati, eredményes megvalósítását.

BÁNYÁSZAT - TERMÉSZETI ERŐFORRÁSAINK

Az egyetlen állandó a változás maga (Hérakleitosz görög filozófus kb. Kr.e 544 – 483). A filozófusi gondolat igaz a természeti erőforrások hasznosítására. A változás az elmúlt évtizedekben negatívan érintette a bányászatot. Sokszor hangzik el, hogy hazánk szegény ásványi nyersanyagokban. A valóság, hogy bár vannak olyan ásványi nyersanyagok, amelyek hazánkban nem találhatóak meg, de az biztosan kijelenthető, hogy a következő ásványi nyersanyagban relatív gazdag ország vagyunk, amit az alábbi táblázat is bizonyít.

Ásványi nyersanyag	Termelés 2017	Kitermelhető vagyon 2018.01.01.
SZÉNHIDROGÉNEK		
Kőolaj		
konvencionális	0,84 Mm ³	24,21 Mm ³
nem konvencionális	0,00 Mm ³	58,52 Mm ³
Földgáz		
konvencionális	1 879,54 Mm ³	76 196,49 Mm ³
nem konvencionális	5,17 Mm ³	1565 Mm ³
Széndioxid	112,30 Mm ³	28 798,2 Mm ³
SZÉNBÁNYÁSZAT		
Feketekőszén	0,789 kt	1 915 391 kt
Barnakőszén	83,341 kt	2 241 124 kt
Lignit	7 890,000 kt	4 240 870 kt
ÉRCEK		
Uránérc	0 kt	26 769,0 kt
Vasérc	0 kt	43 664,0 kt
Bauxit	1,3 kt	79 705,0 kt
Ólom – cinkérc	0 kt	100 817,0 kt
Rézérc	0 kt	726 459,0 kt
Nemesfémércek	0 kt	6 507,0 kt
Mangánérc	0 kt	51 982,0 kt
NEM FÉMES ÁSVÁNYI NYERSANYAGOK		
összesen	32,97 Mm³	6441,95 Mm³
ebből		
építő-és díszítőkö	5,07 Mm ³	1 360,22 Mm ³
kavics	14,44 Mm ³	2 340,00 Mm ³
homok	7,45 Mm ³	628,96 Mm ³

Forrás: Magyar Bányászati és Földtani Szolgálat legutolsó közzétett adatai. A 2018-as adatok még nem állnak rendelkezésre

Szénhidrogének

A kőolaj- és földgázkutatás és kitermelés a meghirdetett koncessziós pályázatok eredményeképpen növekedett. 2019 májusában ismét kiírásra került 8 szénhidrogén- és 1 geotermikus pályázat, aminek a beadási határideje: 2019. szeptember 26. Reményeink szerint sikeresen megindul a termelés, kedvezően befolyásolva a hazai ellátást, illetve csökken a magas import. (Az itt foglalkoztatottak zömében a MOL Bányászszakszervezet tagjai.)

A szén-dioxid termeléssel, az iparhoz szükséges gázok előállításával, patron és szifon gyártására szakosodott a Linde Gáz Magyarország Kft. és a LISS Patrongyártó Kft. Foglalkoztatottak létszáma 900 fő körül alakul. Reményeink szerint mindkét cég a jövőben is sikeresen tud működni.

Szénbányászat

A szénbányászat helyzetét döntően befolyásolja az Európai Unió és a Bizottság, valamint a magyar kormány által is vállalt Párizsi Klímamegállapodás elvárásainak teljesítése. A „TISZTA ENERGIA MINDEN EURÓPAINAK/2016/” csomag is a „3d”-nek (dekarbonizáció, digitalizáció, decentralizáció) érvényesülését várja el.

A feketekő-szénbányászat már az 1990-as években megszűnt.

A mélyművelésű **barnakőszén** bányászat utolsó (Vértesi Erőmű Zrt. Márkushegy) bányájának a termelése 2017-ben befejeződött. Ennek okozói elsősorban a környezetvédelmi elvárások voltak, szénvagyon még maradt. A termelést már korábban be akarták fejezni, de a BDSZ sikeres tárgyalásai eredményeként a „szénfíllérrel” sikerült a bezárás időpontját eltolni, a humánpolitikai kérdéseket is eredményesen megvalósítani. E területen a közeljövőben változás nem várható, hiszen egy közelmúltban Dubicsányra kiírt koncessziós pályázat is eredménytelen volt, Sajókápolna település melletti területre írtak ki új pályázatot.

Két-három ún. „bicskabánya” működik, az összes foglalkoztatotti létszám 40–50 fő. Sajnos a jelenlegi művelési technológia (maróhengeres jövesztés) miatt a kitermelt szén kb. 60%-a (apró-szemű), csak erőműben használható és szenes erőmű építésére – számos ismert ok miatt – nem kerül sor és ez azt jelentené, hogy a fennmaradó 40 % lakossági szén nem lenne megfizethető a lakosság számára. Vélhetően ez vezetett a fent említett koncessziós pályázat eredménytelenségére.

Bakonyoszlopon bauxitra és barnaszénre épülő utolsó termelő földalatti bánya sokszor szünetelteti termelését.

Fontos lenne a kutatások folytatása annak érdekében, hogy a hazai szenek milyen és mennyi ritkaföldfémeket tartalmaznak és azok vegyipari célra miként használhatók fel.

A lignitbányászat a szénbányászat egyetlen „zászlóshajó”-ja. A Mátrai Erőmű Zrt. visontai és bükkábrányi (ez utóbbi rendelkezik kedvezőbb földtani adottságokkal) lignitbányája jelentős, gazdaságosan kitermelhető ásványvagyonnal rendelkezik. Ez lehetőséget teremt arra, hogy a

termelés a következő években folytatódjon és biztosítson a hazai villamos energiában min. 14-15%-os arányt (ez 2017-ben 14,7 % volt). Mindkét bánya lakossági lignitet is biztosít.

A foglalkoztatotti létszám: 1432 fő – a Központi Karbantartó Kft.-vel együtt. Ezen kívül az eróműben termelődő gipszre, hőre és egyéb mellékanyagokra települt vállalkozásokkal együtt a közvetlen és közvetett foglalkoztatotti létszám közel 7000 fő.

2019-ben a német RWE cég tulajdonát megvásárolták, a jelenlegi tulajdonosi hányad a következő:

Mátra Energy Holding Zrt.	72,6%
Magyar Villamos Művek Zrt.	26,2%
Egyéb	1,2%

Így megállapítható, hogy teljes egészében magyar tulajdonba került a Mátrai Erómű Zrt. A Felügyelő Bizottságban helyet kapott mind a BDSZ, mind az EVDSZ vezetője.

Vízbányászat

Az Északdunántúli Vízmű Zrt. regionálisan működő ivóvízellátási, szennyvízelvezetési és tisztítási feladatokkal foglalkozik. Komárom-Esztergom, Fejér és Pest megyékben 84 településen, több mint 310 ezer ember számára biztosítja az ivóvízellátást. A vállalat fő célkitűzése és kötelezettsége, hogy környezetének megóvása mellett egészséges ivóvizet szolgáltatson, valamint környezetkímélő megoldásokkal vezesse el és tisztítsa meg a szennyvizet. A fogyasztói igények teljes körű kielégítése mellett a vállalat fejlesztésekkel és beruházásokkal igyekszik hosszú távon is biztosítani a kiváló minőséget. 2015-ben a térség kiemelt fontosságú, sérülékeny földtani környezetben üzemelő vízbeszerző vízaknájának fejlesztése valósult meg.

A vízakna távlati, biztonságos működtetését minden körülmények között biztosítani kellett, ezért felújították a csővezetéseket, modernebb és energiatakarékosabb szivattyúzást alakítottak ki, továbbá korszerűsítették az irányítástechnikai rendszert és egy víztisztítási technológia (vastalanító) is kiépítésre került.

A fejlesztés keretében megtörtént a XV/C - XIV/A vízaknák közös víztermelési stratégia mentén történő fejlesztése, ami növeli a vízellátás biztonságát és kedvezőbb üzemeltetést tesz lehetővé. Újabb csapoló fúrások telepítésével hosszú távon is kiváló minőségű ivóvíz kerül az ivóvízvezetékbe.

Reményeink szerint ez a tevékenység hosszú ideig fenntartható, biztosítva a vállalatnál foglalkoztatott bányászok munkahelyeit.

Ércek

Sajnos e területen teljes leépülés történt, 2018-ban az utolsó ércbánya – Úrkúti mangánérc-ásványbánya – befejezte a termelést, miután az egyetlen megrendelő felmondta a több évtizedes szerződést.

A korábban kiírt recski - világviszonylatban is kiemelkedő – színesfémérc bányászatra két koncessziós pályázatra nem érkezett ajánlat. Bízunk abban, hogy talán kedvező világpiaci ár és új kedvezőbb feltételekkel kiírandó pályázat eredményes lehet.

A hazai uránérc-bányászat 1997-ben megszűnt, melynek oka nem az ásványvagyon kimerülése (maradt: 26,8 Mt, 31373 t urántartalom), hanem a magas önköltség volt. Ugyanis 100 dollár körüli kitermelési költség nem tudott versenyezni a világpiaci ár 30 dollár körüli értékével. Már 1989-ban is óriási veszteség volt. Az újraindításhoz eredménytelen kísérletek voltak.

Most a Mecsekérc Környezetvédelmi Zrt. foglalkozik bányabezárással, környezetvédelemmel, rekultivációval, a radioaktív hulladék tároló kutatással. A létszám 129 fő. A Nitrokémia Zrt. döntően kártalanítással, rekultivációval foglalkozik. A létszám 81 fő.

Nem fémes ásványi nyersanyagok

A bányászat jelenlegi sikeres ágazata. Ez döntően annak köszönhető, hogy az európai források igénybevételével is jelentős építőipari (elsősorban út-, vasút- és lakásépítés) beruházások valósultak meg, bízunk abban, hogy ez a következő években is folytatódni fog, igény lesz a termékekre.

Új munkahelyeket teremthet a 2019. május 28-án megjelent 6 pályázat homok- és kavics bányászati jog megszerzésére.

Fontos bányászati szervezeti egységeink:

- | | |
|--|------------------------|
| - COLAS – ÉSZAKKŐ BÁNYÁSZATI Kft.-t | Létszám: 160 fő |
| - Lasserberger Hungária Kft.-t /Nyékládháza/ | Létszám: 93 fő |
| - KŐ-KAVICS Kavicsbányászati Kft.-t | Létszám: 50 fő |
| - OMYA HUNGÁRIA MÉSZKŐFELDOLGOZÓ Kft.-t | Létszám: 55 fő |
| - PERLIT 92 Bányászati és Feldolgozó Kft.-t. | Létszám: 65 fő |
| - Üveg-Ásvány Kft. | Létszám: 51 fő |

Különösen az elmúlt évben kiváló eredményeket értek el. Kitermelhető ásványvagyonnal rendelkeznek, ami biztosíthatja a jövőben is a munkavállalók foglalkoztatását.

A nem fémes ásványi nyersanyag bányászatban a fentiekén kívül vélhetően még 3.000 – 3.500 fő dolgozik. A 20-30 főnél többet foglalkoztató cégeknél a szervezettség megteremtését célul kell kitűznünk.

2019. július 4-én a Magyar Közlöny 117. számában jelent meg az 1398/2019/VII.4 számú kormányhatározat „*az építésgazdaság általános fejlesztését, az építőanyagok hazai gyártását*”

és a hazai építőipari alapanyag-kitermelés támogatását célzó stratégiáról és a hazai építőipari vállalkozások hatékonyságnövelésére irányuló forrás biztosításáról” címmel, melynek

- 1.2 pontja kimondja, hogy „MODERN ÉPÍTÉSGAZDASÁG PLATFORM”-ot kell megalakítani és működésére 2019-ben és 2020-ban 100–100 millió forint áll rendelkezésre,
- a 2.1 és 2.2 pont a Közép-Magyarország kavics – sóder – homok területek jogszabály felülvizsgálatát írja elő,
- a 2.6 pont tartalmazza, hogy abban az esetben, ha a hazai igény nem elégíthető ki, külföldről honnan lehet a legkedvezőbb áron biztosítani.

Reményeink szerint a Kormányhatározat hozzájárul új munkahelyek teremtéséhez.

A kormányhatározat a Magyar Bányászati és Földtani Szolgálat (továbbiakban: MBFSZ) feladatát is tartalmazza.

Bányajáradék

A kitermelt ásványi nyersanyag után az állami részesedés, bányajáradék illeti meg (54/2008. (III.20) Korm. rendelet is).

A vállalkozók által befizetett bányajáradék a teljes bontás nélkül:

Ásványi nyersanyag	2017	2018
	ezer forintban	
Szén	372	525
Lignit	700 173	687 417
Homok, kavics	1 142 850	1 345 651
Kövek	543 307	666 941
összesen	28 609 981	43 716 100
ebből		
szénhidrogének (kőolaj, földgáz)	92,8 %	90,0 %

Miben bízhatunk?

Az MBFSZ folyamatosan készíti a koncessziós pályázatokat, amelyek sikeresen segíthetik az adott ágazatot. Külön ki kell emelni az 1345/2018/VII.26/ Kormányhatározatot az „ENERGETIKAI ÁSVÁNYHASZNOSÍTÁSI ÉS KÉSZLETGAZ-DÁLKODÁSI CSELEKVÉSI TERV”- et, mely 10 pontban minden esetben miniszteri felelőst jelöl meg.

A cselekvési terv azt jelentheti, hogy

- javítható az ország külkereskedelmi mérlege 1 446,3 Mrd Ft-tal a szakértők számítása szerint, a KSH adatai alapján
- hazai munkahelyek, beszállítók köre jöhet létre
- adó bevételeket eredményezhet
- leszakadó egykori ipar – és bányavidékek szociális és gazdasági helyzete javítható.

Sokat várunk az Innovációs és Technológiai Minisztérium által létrehozott „Energetikai Információs Tanács” munkájától is és a meghirdetett koncessziós pályázatoktól.

A Nemzeti Klíma- és Energiastratégia év végi elfogadása után az abban foglaltak meghatározóak lesznek az energetikai bányászat számára, mert az Európai Bizottságnak is benyújtásra kerül és a következő EU-s költségvetési ciklusban meghatározhatja az igényelt támogatásokat.

Fontos az EU dekarbonizációs törekvése és az üvegház hatású gázok kibocsátásának csökkentése, de ehhez kapcsolódnak a szakszervezeti törekvéseink is:

- Szükséges a hazai erőforrások energiahordozók, beépített kapacitások, humán erőforrások felhasználását biztosító megoldások figyelembevétele. Az energia-mix meghatározásakor számolni kell az egyetlen jelentősebb mennyiségű magyar energiahordozóval, a lignittel. Modernizálni kell az erőműveket, támogatni kell a tisztaszén technológiákat. Legalább a jelenlegi mértékben, 10-15% meg kell őrizni az energiamixben a szenet.
- Magyarország lehetőségeinek figyelembevételével, a hosszútávon fenntartható ellátásbiztonságot és a versenyképes ár garanciáit meg kell teremteni.
- A tisztaenergia-termelésben a technológiai semlegesség elvét biztosító átalakulás kell.
- Az Európán kívülről érkező „piszkos áram” behozatala ne teremtse tisztességtelen piaci versenyt.
- A bányászatot és az energiaipart érintő gyökeres átalakulás terheinek a munkavállalókra történő áthárítását elutasítjuk.
- A szociális partnerek közötti rendszeres egyeztetéseket (vállalati, regionális, nemzeti, európai szinten egyaránt) nélkülözhetetlennek tartjuk az európai és a nemzeti energiapolitikai döntések hatásainak vizsgálatához.
- Az európai energia-unió megvalósítása igazságos gazdasági és társadalmi átmenetet kell, hogy jelentsen, szinergiát teremtve az európai ambíciók között a versenyképesség, az ellátásbiztonság, a globális felmelegedés mérséklése és a minőségi foglalkoztatás területén.
- Felvetődik az európai szintű kollektív szabályozás rendszerének kialakítása, s gazdasági és környezeti érdekek mellett kellő súllyal figyelembe kell venni a munkavállalói érdekeket (jövedelemcsökkenés ne legyen, a szükséges átképzéseket biztosítani kell, azokat tervezve, megszervezve és finanszírozva).
- Az európai szénplatform lehetőségeit ki kell használni, egy olyan támogatási rendszert kell kialakítani, amely segíti az átmenetet, az új piaci megoldások bevezetését.

- Az ellátásbiztonságot, az energiához történő hozzáférést a környezeti célokkal egyenrangúan kell kezelni.
- Koherens, jól összehangolt politikákra van szükség európai és tagállami szinten egyaránt.
- VÁLJON A VÍZHEZ HASONLÓAN A MEGFIZETHETŐ VILLAMOS-ENERGIA HOZZÁFÉRÉS IS EMBERI JOGGÁ.

A KÖNNYŰIPAR PERSPEKTÍVÁI

Bőr-, ruha- és textilipar

Az előző beszámolási időszakban a Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület (TMTE), a Könyvüipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (KÁPB, melynek a BDSZ is tagja) a Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatallal létrejött szerződés alapján alakította ki a „Nemzeti Technológiai Platform a textil- és ruhaipar megújításáért” című előterjesztést. Ebben határozta meg, dolgozta ki a magyar textil- és ruhaipar kutatás-fejlesztési és innovációs stratégiáját.

A stratégiai cél elérése több cikluson is átívelő feladatot jelent, melynek keretében kiemelt szerepe van a 2020-2024-ig terjedő időszakra meghatározott célkitűzések minél eredményesebb megvalósításának.

Célkitűzések:

- ágazataink technikai, technológiai, munkaszervezési feladatainak javítása
- fokozott figyelmet kell fordítani a marketing tevékenységre, piackutatásra
- termékfejlesztésre
- környezetvédelemre
- ágazataink jövedelem teremtő képességének javítására

Céljaink elérésének elengedhetetlen feltétele, hogy az ágazat működőképességéhez a szakképzett munkavállalók, a munkaerő is biztosítva legyen.

Az előző ciklusban is hatalmas gondot jelentett a munkaerő, elsősorban a szakképzett munkaerő hiánya. Nehezítette országosan is - így ágazatunkban is - a friss, szakképzett munkaerő bevonását, hogy a kormány folyamatosan átszervezte a szakképzés rendszerét. Fontos számunkra az iskolarendszerű szakképzés, a szakképesítések, a felsőfokú szakirányú képzés és az iskolarendszeren kívüli szakmai felnőttképzés. Nagy jelentőséggel bír a gazdálkodó szervezetek igényeinek megfelelő egymásra épülő képzés. Biztosítanunk kell a munkaerő utánpótlást és azt, hogy a hazánkban és Európában is fontos témakörök, képzések jelentsék az iskolából kikerülő fiatal munkavállalók ismeret anyagát. Hangsúlyos és kiemelt feladat az ágazataink presztízsének javítása az ágazatban foglalkoztatottak megélhetési színvonalának folyamatos emelése és nemzeti szttenderdekhez való közelítése. A magyar könnyűipar életben tartásának egyik elengedhetetlen feltétele, hogy a jelenlegi, többségében bér munka konstrukciót felváltva a vállalkozások magas szellemi hozzáadott értékkel részben, vagy egészben saját fejlesztésű termékekkel jelenjenek meg a piacon.

Tény, hogy 25 évvel ezelőtt az országos átlagbérhez képest, a könnyűipar átlagbére 85-90%-os volt, jelenleg ez az arány visszacsúszott kb. 60-65%-ra. Ebből adódó feladatunk a további csökkenő tendencia megállítása, visszaszorítása, folyamatos közelítés az országos átlagbérhez. Törekedni kell a megélhetési bér elérésére. Amennyiben ezt nem tudjuk megvalósítani, még kritikusabb helyzetbe kerül az ágazat működőképessége, munkaerő helyzete, valamint az elvárt, szükséges szakképzési szint biztosítása.

Könnyűipar, mint gazdasági szereplő

A textil-, ruha-, bőr- és cipőgyártás társadalmi szerepe kiemelt fontossággal bír. Ennek tudatosítása különösen a döntéshozók körében rendkívül fontos.

A könnyűipari ágazatok tevékenységében, a termelésében, és termékeikben óriási változást jelentett az informatika, a számítógépek, a digitalizáció, robotizáció megjelenése, elterjedése, ezek egyre szélesebb körű használata.

A rohamos fejlődés a XXI. század első harmadába folytatódik, erősödik. Mindezt figyelembe véve joggal feltételezhető, hogy az ágazatban működő cégek, érdekvédelmi szervezetek, munkavállalók akkor lesznek képesek boldogulni a jelen kihívásaival szemben, ha a technika-, technológiaismeret szintjének fejlődésével, változásával, a kor követelményeivel képesek lesznek lépést tartani.

Nem csak az újonnan megjelenő technikai eszközök, de a könnyűipar területén hagyományosan használt vegyszerek, mosó-, és festőanyagok, keletkezett hulladékok, környezetre ártalmas anyagok kezelése is kiemelt odafigyelést igényel, ezek csökkentése, a környezet védelme a feladatok fontos része. Ennek érdekében van szükség megfelelő munkaadói, munkavállalói felkészültségre, munkavédelemre, környezetvédelemre.

Mivel a női munkaerő aránya a nemzetgazdasági átlagtól jelentősen eltérő arányban 75-80% között mozog a könnyűiparban, ezért a társadalomnak erre az ágazatra kiemelt figyelmet kell fordítania. A nők társadalomban betöltött szerepe, élethelyzete speciális figyelmet, gondoskodást és szabályokat igényel, mind a vállalkozások, mind a munkavállalók körében.

A könnyűipar élőlombos ágazat, ezért különösen jelentős foglalkoztató az egyes régiókban. A nők helyzete speciális foglalkoztatáspolitikai eszközöket, szabályokat igényel.

A könnyűipari ágazat jelenlegi helyzetéből kiindulva, a jövőbeni feladataink közül az egyik legfontosabb, hogy megmaradjanak, fejlődjenek az ágazat munkahelyei, melyek gyakran a hátrányos helyzetű térségekben, illetve olyan településeken működnek, ahol kiemelten fontos szerepük van a foglalkoztatásban. Sok esetben a könnyűipari munkahelyeken foglalkoztatottak a családok fenntartói is.

Tudatosság - Humán tőke - Érdekvédelem fejlesztése

Tovább kell erősíteni a vállalkozásokon belül a fejlesztés centrikus gondolkodásmódot a cégvezetési módszereket, informatikai ismereteket, nyelvtudást. Szorgalmazni kell a

vállalkozásokban és szakszervezetünkben is a hazai és Európai pályázatokon való részvételi hajlandóságot. Ehhez együtt kell dolgozni, működni mind a munkaadói, mind a munkavállalói szervezeteknek, munkavállalóknak.

A könnyűipari vállalatok egyik legnagyobb problémája a közöttük lévő összefogás és együttműködés hiánya. Meg kell értetnünk az egyéni túlélési lehetőségek gyengeségeit, kiszolgáltatottságát, az összefogás, együttműködés stratégiaiilag, taktikailag fontos szerepével szemben. Ez igaz a vállalkozásokra, szakszervezetekre, és a dolgozókra egyaránt.

Szakszervezetünk számára kiemelt fontossággal bír a szervezettség erősítése, növelése. A már működő alapszervezetek létszámának növelése, valamint a „szakszervezetmentes“ vállalkozások számának, arányának csökkentése, új alapszervezetek létrehozása a BDSZ területén működő munkahelyi, nyugdíjas alapszervezetek közreműködésével.

Fontosnak tartjuk, hogy a bányász kollégák - meghívás esetén - vegyenek részt a könnyűipari rendezvényeken.

FOGLALKOZTATÁS, BÉREK

A bányáiparban a gazdaságossági kritériumokon túlmenően a környezetvédelemben lejátszódott folyamatok, a megkötött és kötelezően betartandó (nemzetközi) megállapodások befolyásolják leginkább a munkaerőpiaci-keresletet. Az Európai Parlament (EP) által 2018. április 17-én elfogadott minden uniós tagállamra nézve kötelező jellegű környezetvédelmi előírás különösen nehéz helyzetbe hozta a kb. 300 európai szénérőművet.

A Mátrai Erőmű Zrt. a térség második legnagyobb foglalkoztatója, a 2019. augusztusi statisztikai létszáma - az erőműben és a két külszíni bányában (Visontán és Bükkábrányban) – 2176 fő volt. A cég 2007 óta működő Ipari parkjában (Visonta és Halmajugra község területén) egymásra épülő vállalokozási lánc több mint 3000 további munkahelyet érint, amelyek a bányászati és erőművi mellékanyagokat hasznosítják.

Számukra és az ipari parkban működő vállalkozásokra az esetleges szerkezetváltás komoly gazdasági-társadalmi hatásokkal jár, energetikai, foglalkoztatási, munkaerőpiaci kihívást jelent. Az egyik verzió, hogy az uniós és a hazai szabályozás miatt leállítják a jelenlegi gyakorlat szerinti termelést, vagy rendkívül költséges beruházásokkal próbálnak megfelelni az új feltételeknek, elvárásoknak. Amennyiben a „tisztaszén” technológia nem valósul meg, a szénenergia kivezetésére a Mátrai Erőműnél is szükség lesz. Ez az erőmű és a két bánya foglalkoztatási szerkezetének átalakulását is jelentheti. Ez esetben sürgős intézkedésekre van szükség az ott dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének, a korszerű gazdaság által megkövetelt új készségek és képességek elnyerésének erősítésére. (A BDSZ az igazságos átmenet biztosítása érdekében pályázatot készített a GINOP felhívásra.)

A BDSZ a kollektív szerződésekből rögzítettek betartását az esetleges szerkezetváltási folyamatban is kiemelten fontosnak tarja.

Az elmúlt években a munkaerőpiaci kihívások miatt is elindult béremelkedési tendencia a versenyszférában a munkaerőhiány miatt erőteljesebben jelentkezett. A béregyenlőtlenségek növekedtek (a munkaviszonnal rendelkező alkalmazottak, alsó 52%-a keres együtt annyit, mint a társadalom felső 10%-a. A felső 5%-a a dolgozóknak keres együtt annyit, mint a társadalom alsó 40%-a.) Ezt a bérelasztlást az egykulcsos adórendszer csak konzerválja, hiszen a teteje és az alja is ugyanúgy adózik. Ezért továbbra is szükségesnek tartjuk a többkulcsos személyi jövedelemadó rendszer bevezetését, valamint a minimálbér és az alsóbb bérkategóriák kisebb adókulcsát.

Sajnos a nők és férfiak közötti bérkülönbségek csökkentése, folyamatos megszüntetése továbbra is feladatunk, fel kell számolni azokat a tényezőket, amelyek miatt egy férfi magasabb bért kap, mint ugyanabban a munkakörben dolgozó nő.

Magyarországon a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán (VKF) évenként országos érvényű bérmegállapodás születik. (Sajátosság, hogy a VKF-ben a szakszervezeti konföderációk meghívásos alapon vesznek részt a testület működésében.) Ez a bérmegállapodás jellemzően három összetevőből áll:

- a) a minimálbér megállapodás
- b) garantált bérminimum megállapodás
- c) keresetnövelési ajánlás.

Általánosságban véve az országos bérmegállapodások a következő naptári évre vonatkoznak, de előfordul, hogy több évre előre kerülnek meghatározásra (pl. a 2016-ban kötött megállapodás a következő két évre szólt). Jellemzően fogva a minimálbér és a garantált bérminimum kötelező érvényű.

A kötelező minimálbér elsősorban a könnyűiparban bír jelentőséggel, mert az ágazat tradicionálisan alacsony jövedelmezőségű. Ebben az ágazatban „megszokott jelenség” a „dolgozói szegénység”. A könnyűipari ágazatok havi bruttó átlagkeresete a nemzetgazdasági átlag mindössze 65%-át teszi ki. Ez azt is jelenti, hogy az ezekben az ágazatokban foglalkoztatottak többségének keresete nem éri el a létminimumot. (A Központi Statisztikai Hivatal – KSH - 2015 végén beszüntette a létminimum-számítást. A civil szervezetek és szakszervezetek felkérésére a Friedrich Ebert Alapítvány támogatásával a Policy Agenda kutatóintézet számolja ki és teszi közzé azóta a létminimum-adatokat. A számítláshoz szükséges országos adatokat a KSH pénz ellenében szolgáltatja és az idő múlásával egyre később bocsátja rendelkezésre. Míg 2016-ban áprilisban, 2019-ben már csak június közepén tudták publikálni a létminimum-számítási eredményeit.)

A magyar könnyűipar döntő többségében a bérmunkára épül és ennek keretében nem képes magasabb bérmunkadíjakat érvényesíteni, mert a cégek attól tartanak, hogy a megrendelők tovább állnak azokba a régiókba, ahol alacsonyabb költségekkel – elsősorban alacsonyabb bérköltségekkel – dolgoztathatnak. Hasonló a helyzet azoknál a gyáraknál, amelyek külföldi vállalatok magyarországi leányvállalatai. A gyakorlatban előfordul, hogy a kötelező bérminimumokat sem tudják kitermelni, ezért megszüntetik, felszámolják a céget. Fenti okok

miatt az elmúlt öt évben a szerveződési körünkbe tartozó cégek közül négy fejezte be a termelést. Számos esetben előfordul, hogy a kötelező minimálbért csak úgy tudják biztosítani, hogy bérpótlékokat, béren kívüli juttatásokat alapbéresítenek, aminek következtében az alapbér növekedése nem jár együtt a keresetek növekedésével.

A bértárgyalásokon törekednünk kell a bérfelzárkóztatásra a környező országokhoz és az európai átlaghoz. Ennek egyik eszköze a minimálbér- és a garantált bérminimum emelése. Ez nyomást gyakorol az egyéb bércategóriákra is. A BDSZ-nek nem célja, hogy a munkáltató vállalatok „belerokkanjanak” egy-egy kiharcolt béremelésbe, de azt fontosnak tarjuk, hogy a munkavállalók részesülhessenek a megtermelt profitból (a tulajdonosok bármelyik profitcentrumában keletkezzen is), a megfelelő, biztonságos munkakörülmények mellett.

Továbbra is támogatjuk a konföderációk azon követeléseit, amelyek a munkaidőkerettel (400 óra plusz), túlmunkával kapcsolatos feltételek visszaállítását követelik legalább a 2018. december 31-ei szabályoknak megfelelően.

KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK

A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete szerveződési területe három gazdasági ágat – bányaiipar, energiaipar, könnyűipar (ezen belül bőr-, cipő-, ruházat- és textilipar) - fed le.

Alaphelyzet, hogy a bánya- és energiaipar jellemzően férfiakat, míg a könnyűipar túlnyomó többségében nőket foglalkoztat. Sajátosság az is, hogy az energiaszektor döntően állami tulajdonú, közszolgáltató cégekből áll.

A nemek közötti béregyenlőtlenség a foglalkoztatás szakma-specifikus volta miatt nehezen tetten érhető. Nagyon kevés azon munkakörök száma, amelyben összehasonlítható lenne a női, illetve férfi munkaerő bére. Ráadásul elmondható, hogy a kollektív szerződések döntő többségében – a bérmegállapodásokon túl – bértarifa és teljesítmény-követelmények is rögzítésre kerülnek, melyek abba az irányba hatnak, hogy a nemek közötti esetleges bérkülönbségek kiegyenlítődjenek, megszűnjenek.

A piacgazdaságokban a munkavállalók és a munkáltatók közötti együttműködés kialakításának, fenntartásának, a konfliktusok megelőzésének, kezelésének és megoldásának intézményesült, hagyományos formája a szakszervezetek és a munkaadók közötti kollektív tárgyalás, melynek eredményeképpen megállapodás, kollektív szerződés jöhet létre. A kollektív szerződés szabályozhatja, szabályozza a hatálya alá tartozó munkavállalók munkakörülményeit, foglalkoztatásuk szabályait, bér- és munkaviszonyait, a munkafeltételeket. Legfontosabb célja a munkabéke fenntartása úgy, hogy a szakszervezet és a munkáltató egyetértésben szabályozzák az egymás közti viszonyukat, illetve a munkaviszonyra vonatkozó, Munka Törvénykönyvétől (továbbiakban: Mt.) eltérő szabályokat egyaránt.

Az új Mt. 2012-es bevezetésének az volt az egyik kiemelt célja, hogy - a rugalmas szabályozás eredményeként - minél több kollektív szerződést kössenek meg a munkáltatók a szakszervezetekkel. A „rugalmas szabályozás” kifejezés alatt elsősorban azt a jelentős változást

kell érteni, hogy a 2012-t megelőző időszak gyakorlatához képest a kollektív szerződésben a munkavállalóra nézve pozitív eltérés mellett, már nagy számban negatív irányú eltérést is megenged a törvényi előírásokhoz viszonyítva. Ez a változás azt jelenti, hogy a kollektív szerződések – több mint ötven esetben – kifejezetten a munkavállalók hátrányára is eltérhetnek (pl. a munkavégzéshez szükséges feltételek biztosításánál, a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás, a leltárhányért fennálló felelősség mértéke, részmunkaidőben való megállapodás, az osztott napi munkaidő megállapítása esetében, a bérpótlékok megállapításánál, a határozott idejű munkaviszony létesítésénél vagy akár a versenytilalmi megállapodásnál). Mindezek ellenére mindeddig nem történt érezhető áttörés a kollektív szerződések számát illetően.

Ez a jelenség azonban nem kizárólag magyar sajátosság, ugyanis Európa szerte tapasztalható a kollektív tárgyalások rendszerében, a megkötött kollektív megállapodások számában és a kollektív megállapodások által lefedett foglalkoztatottak nagyságrendjében egyfajta stagnálás. Helyenként a kollektív tárgyalásokra való hajlandóság, megállapodási készség csökkenése is tetten érhető.

Ezt a tendenciát felismerve 2018. november 21-én az IndustriAll Europe Végrehajtó Bizottsága elfogadta azt a dokumentumot, amely felvázolja a kollektív tárgyalások előmozdítására irányuló - általa kezdeményezett - kampány indokait és kulcselemeit.

Az elfogadott dokumentum szerint: „A kampány célja a szakszervezeti erőfeszítések támogatása, összehangolása és láthatóságának biztosítása a nemzeti kollektív tárgyalási struktúrák kiépítése/újraépítése/megerősítése céljából.

A kampány kiemeli a kollektív tárgyalások hozzáadott értékét a munkavállalók, a vállalatok, a gazdaság és a társadalom egésze számára. Szintén foglalkozni fog a kollektív tárgyalások akadályaival és az ezek leküzdését szolgáló megoldásokkal. Célja továbbá a határokon átnyúló szolidaritás előmozdítása a több kollektív tárgyalásért.”

A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete a szerveződési körébe tartozó tagság érdekeinek védelmében betöltött szerepéből kiindulva a 2019. április 12-i OT ülésén elfogadta az IndustriAll Europe kampányához való csatlakozásának dokumentumát.

Mindezek fényében az eljövendő időszak kiemelt feladatai közt kell napirenden tartani:

- a szociális partnerek kollektív tárgyalási és megállapodási rendszerének szerveződési területünkön való erősítését,
- kollektív szerződések kötésének kezdeményezését azon alapszervezeteinknél, ahol még nem sikerült megállapodást kötni,
- mind a bányai, mind a könnyűipar egészét lefedő ágazati kollektív szerződés kötésére irányuló erőfeszítéseink folytatását,
- a meglévő kollektív szerződések áttekintésének, felülvizsgálatának folyamatos figyelemmel kísérését.

- A szerveződési területünkhöz tartozó kollektív szerződésekben a jövőben a digitalizáció és a környezetvédelemre vonatkozó szabályokat is érdemes különböző szinteken áttekinteni.
- A béren kívüli juttatások adókedvezményeit újra kell tárgyalni országos szinten és az ellentmondásokat megszüntetni a társadalmi célok és a gyakorlati szabályozás anomáliáinak feloldásával.
- Az éves bérmegállapodások a kollektív szerződések mellékletét képezik.

Összességében véve megállapítható, hogy azoknál a cégeknél, ahol kollektív szerződéseket kötnek kiegyensúlyozottabbak a munkaügyi kapcsolatok és általában magasabbak a bérek, ezért a BDSZ következő kongresszusi ciklusában tovább kell erősítenie a bértárgyalási gyakorlatát, eredményességét.

TÁRSADALOMBIZTOSÍTÁSI KEDVEZMÉNYEK

A BDSZ kiemelten fontosnak tartja a több mint tízezer nyugdíjas tagjának és a későbbiekben nyugdíjba vonulók ellátásának helyzetét. Nem fogadjuk el, hogy társadalmi szolidaritás kikerült a nyugdíjrendszerből!

Az aktív szakszervezeti tagok többségét nem is elsősorban a kor előrehaladtával szükségszerűen romló egészségi állapot aggasztja, hanem a megélhetési lehetőségeik. Az elmúlt évtizedben a kormány alaposan átalakította a nyugdíjrendszert, gazdasági, költségvetési megfontolásokon nyugvó merev szisztémát alakítottak ki.

Programunk szerint olyan rugalmas nyugdíjba vonulási lehetőségre van szükség, amely csökkenteni tudja a nyugdíj előtt álló munkavállalók foglalkoztatásukból és egyéb élethelyzetükből (betegség stb.) eredő kiszolgáltatottságukat.

A nők 40 éves jogosultsági idővel, korhatártól függetlenül teljes jogú öregségi nyugdíjat vehetnek igénybe most is és a jelek szerint a jövőben is, akár már 53 éves korban is. Ezzel szemben a férfiak legnagyobb százaléka csak az öregségi nyugdíjkorhatár betöltésével tud öregségi nyugdíjba vonulni.

Ugyanakkor a korkedvezmény területén nem történtek meg a szükséges reformok. A hatályos törvényi előírások szerint 2015. január 1-jétől megszűnt a korkedvezmény intézménye, s ezt követően a szervezet fokozott igénybevételével járó, továbbá az egészségre különösen ártalmas munkát végző dolgozók már nem szerezhetnek további korkedvezményre jogosító időt.

Kiemelten fontos cél a korkedvezmény 2014. december 31-i állapotának és a bányászkezdvezmények **2011. december 31-i állapotának visszaállítása.**

Ezzel meg kívánjuk őrizni és védeni a szervezet fokozott igénybevételével járó nehéz fizikai munka korkedvezményre való jogosultságát, a korábban korkedvezményt biztosító munkaterületeken dolgozók (fűrőtoronynál végzett munka, szövő, fonó), illetve a

szénkölfejtéses bányatárségben dolgozók bányásznyugdíjra vagy átmeneti bányászjáradéokra történő jogosultságát.

Fenntartható gazdasági növekedés esetén el kell érní a nyugdíjak évenkénti egyszeri emelésénél, hogy a folyamatosan növekvő nettó átlagkeresetek mellett a nyugdíjak reálérték pozíciója is megfelelően növekedjen. **Ezen cél eléréséhez elengedhetetlen egy olyan nyugdíjnövelés bevezetése, amely a nettó átlagkereset növekedést és a fogyasztói árnövekedést is figyelembe veszi.**

Amikor a nyugdíjrendszerről beszélünk, nem szabad megfeledkezni a rendkívül alacsony összegű ellátások problémájáról sem. Ez nemcsak a ma nyugdíjasainak a gondja, hanem a holnap és holnapután nyugdíjba vonulóké is. Végtelenül cinikus ugyanis a magyar rendszer, mert miközben kevés szolgálati időt – csupán 20 esztendő – követel meg ahhoz, hogy a dolgozó a nyugdíjminimumot megkapja, ez az összeg mindössze 28 és fél ezer forint 2008. január 1-től. Törekednünk kell arra, hogy a következő ciklusban növekedjen, tekintettel arra, hogy nagyon sok szociális ellátásnak is ez az alapja.

Ebben a kérdésben is előre kell lépni, és a minimális nyugdíj összegét – az egyéb szociális támogatások mértékétől függetlenül – célszerű lenne a nyugdíjas létminimumhoz kötni. Ezzel elérhetnénk, hogy aki ledolgozott 20-30 évet, semmiképpen ne kerülhessen idős korára méltatlan helyzetbe, mert a nyugellátás legkisebb összege ma már az elemi szükségletek kielégítésére, így az élelmiszerek megvásárlására sem elég.

Jelenleg egy nyugdíjellátást megszerző nő 16%-kal kevesebb induló öregségi nyugdíjat kap, mint egy férfi. Természetesen nem az az elvárás, hogy legyen „női szorzó” a nyugdíjak megállapításánál, sokkal inkább arra van szükség, hogy kerüljenek felszámolásra azok a tényezők, amely miatt egy férfi magasabb bért kap, vagy alkudhat ki magának, mint ugyanarra a munkára egy nő.

A folyamatosan jelentkező foglalkoztatási gondok mérséklése tekintetében elengedhetetlen, hogy az öregségi nyugdíjasokhoz hasonlóan az un. korhatár alatti ellátásoknál is megszüntetésre kerüljön az éves keresetkorlátozás szabályozása.

Kiszámítható, átlátható nyugdíjpolitikára van szükség a nyugdíjasok és az őket követő fiatal generációk számára.

NYUGDÍJASOK TEVÉKENYSÉGE

A BDSZ Nyugdíjas Tagozata tízezer tagot képvisel, akik nyugdíjuk 0,2%-át fizetik tagsági díjként. Elsősorban a volt és jelentősebb bányászati központokban található 78 alapszervezetünk. A Tagozat önálló működésének feltételeit a jövőben is biztosítani kell, szervezeti, működéséi felépítésének megváltoztatására javaslat nem érkezett. A Nyugdíjas Választmány Intéző Bizottságának ülései munkaterv szerint történjenek. A MASZSZ Nyugdíjas Tagozatával történő együttműködés legfontosabb célja a nyugdíjasok méltó időskori megélhetésének biztosítása.

A magyar társadalom előregedése, a munkaerőhiány nehéz helyzetet teremt a gazdaságban. Ahhoz, hogy az emberi méltóságnak megfelelő anyagi, szociális és egészségügyi körülmények között éljen az idős ember, a nyugdíjak vásárló értékének karbantartásán és a jelenleg biztosított juttatásokon felül lényeges az idősödő emberek betegségmegelőzése, a betegségek gyógyításának, a rehabilitálásának és ápolásának az újra gondolása, fejlesztése.

A nyugdíjasok jogosan elvárják, hogy az őket tartósan hátrányosan érintő törvények helyett olyan szabályok lépjenek életbe, amelyek lehetővé teszik, hogy a nyugdíjasok jövedelem növekedése a társadalom más rétegeihez hasonló mértékű legyen. Ennek konkrét követeléseit a társadalombiztosítási fejezetben fejtettük ki.

A jelenlegi infláció mértékű nyugdíjmelés az alacsony nyugdíjjal rendelkezőknél abszolút, a többieknél jelentős jövedelemcsökkenéshez vezet, ezért annak megváltoztatása szükséges.

A relatív jövedelmi szegénység (azon személyek tartoznak a relatív jövedelmi szegények csoportjába, akik olyan háztartásban élnek, ahol a háztartás jövedelme nem éri el a medián ekvivalens jövedelem 60%-át) is jelentősen emelkedett az elmúlt években: 2017-ben a nyugdíjasok körében elérte a 10 százalékot - a korábbi évben még 9,1 százalék volt - miközben 2010-ben a nyugdíjasoknak csak 4,6 százaléka volt ide sorolható. A jövedelmi szegénység 2010-ben még nagyjából 124 ezer nyugdíjast érintett, 2017-re már 210 ezerre emelkedett a számuk. Ennek mérséklése érdekében erősíteni kell a társadalmi szolidaritást, bővíteni kell az elesettek felemelkedését, a rászorulókat támogató formáinak szélesítését szolgáló szociális rendszert.

Folyamatos képzés szükséges azért, hogy az idősek ismét minőségi munkahelyeken dolgozhassanak. Olyan munkakörülményeket kell teremteni, amelyek alkalmazkodnak az idősödő munkavállalók készségeihez, képességeihez és lehetővé teszik a felhalmozódott tudás és tapasztalat tovább adását a fiatalabbaknak. A nyugdíjas tagozata nagyon fontosnak tartja, hogy az időskorúak, a nyugdíjasok részt vegyenek a társadalmi élet minden területén koruknak és érdeklődésüknek megfelelően. Ennek érdekében be kell őket vonni a tagozat munkájába, lehetőséget biztosítani a széleskörű tájékozódásra, ismeretszerzésre.

A Sikondai Bányász Utókezelő és Éjjeli Szanatórium szolgáltatásait szélesebb körben ismertté kell tenni.

Támogatjuk a nyugdíjas szervezetek pályázatokon való részvételi lehetőségének biztosítását, a nemzetközi tapasztalatok megismerését. Figyelmet fordítunk a bányász- és iparági hagyományok, emlékhelyek, kulturális értékek megőrzésére, ápolására a nyugdíjas szervezeteinken keresztül is.

A jövőben is biztosítjuk a bányásztelepülések önkormányzatainak, polgármestereinek elismerését, elsősorban azokat, akik erőfeszítéseket tesznek a bányász közösségeink érdekében, a hagyományörzésben. Igény esetén továbbra is biztosítjuk a székhelyet a Magyarországi Bányásztelepülések Országos Szövetségének.

A BDSZ költségvetésének biztosítania kell – lehetőleg a kialakult gyakorlat szerint – a nyugdíjas szervezetek működési feltételeit.

MUNKAVÉDELEM, FOGLALKOZTATÁS-EGÉSZSÉGÜGY

A BDSZ már évek óta kiemelt feladatként kezeli a munka- és egészségvédelmet.

Érdekérvényesítési lehetőségeink felhasználásával tovább kell erősíteni azt az akaratot, hogy a fokozott egészségkárosító munkakörökben foglalkoztatott munkavállalók (FEM) egészségének és munkaképességének megőrzése, illetőleg a maradék munkaképességük megtartása a nemzetgazdasági, társadalmi és egyéni céloknak megfelelően mielőbb biztosítva legyen.

Egzakt szervezeti változások és pontos nyilvántartások nélkül nem lehetséges megoldást találni a FEM okozta problémák megoldására.

El kell érniük, hogy

- gyorsuljon fel a Nemzeti Munkavédelmi Politika végrehajtása a munkavédelmi és foglalkozás-egészségügyi szakemberek kataszterének létrehozása tekintetében a munkavédelmet és az egészségügyet irányító területén.
- belátható időn belül kerüljön sor a FEM - el kapcsolatos feladatok megoldását elősegítő önálló biztosítási ágazat létrehozására. Ez a lépés gyakorlati segítséget jelentene a munkáltatók és a munkavállalók részére is a baleseti és gyógyítási terhek csökkentésében.

A korekedvezményes nyugdíjazás lehetőségének megszüntetésével, a korengedmény átalakításával, az öregségi nyugdíjkorhatár emelésével a dolgozók munkában töltött ideje jelentősen emelkedett, kihívásaira nem történt megfelelő reagálás. Az időskori társadalmi gondoskodást komplex módon kell kezelni. Már a foglalkoztatás időszakában a munkavállalás foglalkozás-egészségügyi, munkavédelmi kérdéseinek időspolitikai összefüggéseire figyelni kell. Ez esetben lehet elérni, hogy az idős embereket - döntési szabadságuk megtartása mellett - képesek legyenek arra, hogy minél tovább aktívak maradjanak a társadalomban és a munka világában.

A következő években a munkavédelmi képviselők választására, a munkavédelmi bizottságok működésére, a képviselők oktatására, képzésére, a munkahelyi kockázat megelőzési szabályok folyamatos gyakorlatának megismertetésére alapszervezetinknek továbbra is komoly figyelmet kell szentelni, a szakszervezeti munka fontos feladatának kell tekinteni.

A BDSZ Munkavédelmi Bizottságának szakmai háttérrel kell biztosítani közös gondolkodásnak, a szakszervezeti álláspontok kialakításának. A Bizottságban minden aktív szervezetnek lehetősége van tagot delegálni.

Folyamatosan nyomon kell követni a szabályozás változásait és a MASZSZ Munkavédelmi Bizottságába delegált képviselőkön keresztül is folyamatosan tájékoztatni kell a BDSZ tisztségviselőit a változásokról. Az állami munkavédelmi szervezetekkel való együttműködéssel lehet céljainkat eredményesebben megvalósítani.

A munkavállalók egészségének, munkavégző képességének megőrzése stratégiai jelentőséggel bír szakszervezetünk számára, ezért minden munkabaleset és foglalkoztatási megbetegedés megelőzése, illetve ezek bejelentésével kapcsolatos jogszabályi előírások érdemi betartása alapvető feladata tisztségviselőinknek. Hosszú távon csak akkor őrizhető meg érdekképviselési,

érdekvédelmi munkánkban az aktív, hatékony szerepvállalás, ha kollégáink rendelkeznek a legkorszerűbb ismeretekkel.

Arra kell törekednünk, hogy a jogok gyakorlása összehangoltan történjen, valamennyi munkavállaló részére biztosítva legyen az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételrendszere, kiemelt figyelmet fordítva a veszélyes munkahelyen dolgozók, a nők, a fiatalok és az idősödő munkavállalók munkakörülményeire.

A munkavállalókkal meg kell ismertetni - rendezvények, kiadványok, hírlevelek segítségével - a meglévő és lehetséges kockázatokat, tudatosítani kell a kockázatok baleseti-, vagy egészségkárosító következményeit, azok megelőzésének fontosságát, illetve lehetőségét.

Mindezekben fontos és hasznos az európai munkavédelmi gyakorlatok, az ezekkel kapcsolatos sajátos hazai példák megismertetése a tagság körében. Erről is szólt a már befejeződött GINOP projektünk, melynek szórólapjait, a honlapon megtalálható oktatási és tájékoztató anyagait a jövőben tudatosabban kell hasznosítani az érdekvédelmi, érdekképviseleti munkánkban.

EGYÜTTMŰKÖDÉSÜNK PERSPEKTÍVÁI

A **Magyar Bányászati Szövetség** a Bányaiipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (BÁPB) munkáltatói oldala. Látszólag ellenérdekeltek vagyunk, de az elmúlt évtizedek és különösen az utolsó 15 év együttműködése bebizonyította, hogy a bizottsági üléseken a megegyezésre törekvő felek a tárgyalóasztalnál - a kétoldalú szociális párbeszéd – tudják megteremteni a munkabékét. Többször is előfordult, hogy a kormányzati, államigazgatási döntést előkészítők meghívásával háromoldalú párbeszédet is folytatunk, amely szintén hasznosnak bizonyult. Ezt a jövőben is folytatnunk kell.

Az ágazati kollektív alku az ágazati szociális párbeszédben résztvevő szervezetek között zajlik, Magyarországon ennek helyei az ágazati párbeszéd bizottságok, ahol az ágazatok **reprezentatív** munkaadói és munkavállalói szervezetei foglalnak helyet. A BDSZ az ágazati párbeszéd bizottságokban elért reprezentativitását legalább a bányaiiparban és könnyűiparban meg kell őrizni.

Lényeges, hogy az ágazati alkuban résztvevő szociális partnerek megfelelően motiváltak legyenek az ágazati kollektív szerződés megkötésében, élvezzék az általuk képviselt ágazat felhatalmazását, megfelelő döntési jogkörrel és (szakmai) kompetenciával rendelkezzenek. Kedvező, hogy az ágazati kollektív szerződést kötő felek (szervezetek) és tárgyaló felek (személyek) egymástól gazdaságilag közvetlenül nem függenek egymástól, nincsenek tehát egymásnak kiszolgáltatva.

Ezért is kell az eddigi gyakorlatnak megfelelően felhasználnunk a BÁPB-t arra, hogy a vitás kérdéseket a bizottságban folyó párbeszéd útján rendezzük, s annak más, (pl. kormányzati) fórumok előtti képviseletekor mindkét oldal egységesen lépjen fel.

2017. július 1-én jött létre a Magyar Bányászati és Földtani Hivatal, valamint a Magyar Földtani és Geofizikai Intézet egyesítésével a **Magyar Bányászati és Földtani Szolgálat**, melynek felügyeletét az Innovációs és Technológiai Minisztérium látja el. Mind a Hivatallal, mind az Intézettel jól működő, tradíciókon és megállapodáson alapuló kapcsolatot tartottunk fenn és ezt

kívánjuk folytatni a Szolgálattal is. Ennek eredményeként több alkalommal volt vendégünk a Szolgálat új vezetője és tartott előadást, valamint kezdeményeztünk egyeztetést a bányászat helyzetéről.

A jövőben a Kormányhivatalok képviselőivel – mivel a bányászati munkavédelem átszervezés után hozzájuk tartozik – aktívabb együttműködést kell kialakítanunk, megismerni tevékenységük gyakorlati tapasztalatait. A kölcsönösségen alapuló tájékoztatás és tájékozódás érdekében indokoltnak tartjuk.

A **Miskolci Egyetem Műszaki Földtudományi Karral** érvényes együttműködési szerződésünk van. A Kar Kari Tanácsának tagja a BDSZ képviselője, így a Karral közvetlen kapcsolatban vagyunk. A rendezvényekről a BDSZ honlapján és a Bányamunkás c. lapban mindig beszámolunk. Sajnálatos, hogy a Karra kevés a jelentkező, de a Kar vezetése mindent elkövet – új szakok indításával és idegen nyelvű képzéssel - ennek a számnak a növelése érdekében.

Bízunk abban, hogy az új kormányzati intézkedések – erről a beszámolóban részletesen is olvashatunk – hatására a 2020/2021 – es tanévben a jelentkezők száma növekedni fog, bár lehet, hogy gondot jelenthet, hogy az egyetemi felvételhez középfokú nyelvvizsgálóval is kell rendelkezni.

Az **Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesületnek** köszönhetjük az 1894-ben Selmechányán bevezetett „Jó szerencsét!” köszönést és egyes bányász hagyományok felelevenítését. Ezzel olyan közösségi összefogást sikerült teemtteni, amely elválaszthatatlan a bányásztól, kohásztól, erdészettől. Együttműködünk a magyar bányászat, iparpolitika alakításában, a szakmai múlt ápolásában a jelentős nemzetközi kapcsolatokkal is rendelkező OMBKE-vel.

A villamosenergia-iparban működő munkáltatói szervezettel (**VTMSZ**) és az EVDSZ-szel alapvető érdekünk, hogy az iparág másik – bányász munkavállalók jelentős hányadát érintő – alágazati szociális párbeszéd fórumon, a **Villamosenergia-ipari Párbeszéd Bizottságban** érdemi megállapodásokat tudjunk kötni, fenntartsuk a folyamatos munkakapcsolatot.

Az Alágazati Kollektív Szerződés fenntartása, a középszintű bér- és szociális megállapodások megkötése a munkavállalók biztonságát, a kiszámítható munkavégzést és a jövedelempozíciókat erősítheti.

Reméljük, hogy az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségével – az eltérő konföderációs kötődés ellenére – a következő ciklusban is egymást erősítő szakszervezeti gyakorlatot tudunk folytatni hazai és nemzetközi szinten egyaránt és érdemben tudjuk működtetni az illetékes Pénzügyminisztériummal közösen a Villamosenergia-ipari Párbeszéd Bizottságot.

A könnyűipar területén működő munkáltatói (**Magyar Könnyűipari Szövetség, a Bőr- és Cipőipari Egyesülés**) és szakmai (**Textilipari Műszaki Tudományos Egyesület, a BIMEO Vizsgáló és Kutató-fejlesztő Kft., a TEXPLAT Nemzeti Technológiai Platform a magyar textil- és ruhaipar megújításáért**) szervezetekkel való együttműködés hagyományait továbbra is ápolni és fejleszteni kell az ágazat munkavállalóinak érdekében.

A társadalmi folyamatok indokolják a civil szférával történő szorosabb együttműködést. A BDSZ törekvéseinek bemutatásával javítani kell a civil szervezetekkel történő együttes fellépés lehetőségeit. Ennek célja a programunkban foglaltak megvalósítása lehet.

SZERVEZETI MUNKA

A BDSZ Alapszabályának módosítása és a szervezeti egységeinek az új Ptk. és civil törvény alapján történő jogi személyiségének rendezése megtörtént. A BDSZ XXXV. Kongresszusa 2015. november 18-n elfogadta az új Alapszabályt, az erre épülő Szervezeti és Működési Szabályzatot, ezen belül a Számviteli Politika, Pénzkezelési Szabályzat, valamint a GDPR Adatvédelmi Szabályzatot. Biztosítottuk ezen dokumentumokat az alapszervezetek számára, iratmintákkal együtt, hogy meg tudják teremteni a jogszerű működésük feltételeit.

A BDSZ Alapszabálya jól szolgál(hat)ja a további fúziós folyamatokat. Alkalmas az Ipari-Energiaipari Szakszervezeti Szövetségben résztvevő, más ipari szakmákat tömörítő ágazatokkal történő összeolvadás, egyesülés elősegítésére.

A Vasas Szakszervezeti Szövetség Elnökségével folytattunk előkészítő tárgyalásokat általános képviselői szinten, annak érdekében, hogy a szakértői állomány, az anyagi erőforrások koncentrálása, a területi jelenlét hogyan tehető eredményesebbé a munkavállalók érdekében. Sajnos úgy tűnik, hogy a XXXVI. Kongresszus sem tudja kimondani a fúziós folyamat elfogadását, mint ahogy az eltérő szervezeti működés miatt nem valósult meg az EVDSZ-szel sem. A következő években is fenn kell tartani az erős magyarországi ipari szakszervezeti megjelenés kialakításának ügyét.

Feladataink a tagszervezés, a taglétszám bővítése terén:

- a BDSZ Országos Tanács által elfogadott tagszervezési cselekvési tervét szervezeti egységeinknek – kivéve, ahol a szervezettség meghaladja a 60-70%-ot – meghatározta a teendőket, hozzárendelve a technikai eszközöket. A jövőben erőteljes lépésekre van szükségünk a szervezettség növelése érdekében, azokon a munkahelyeken, ahol jelen vagyunk.
- területi és új munkahelyi szervezetek létrehozása, ipari parkok, kkv-k megkeresése, a „zöldmezős” munkahelyeken meg kell találni azokat a módszereket, amelyek segítségével lehetőségünk lesz sikeres tagszervezésre,
- (Kísérleti jelleggel bevezettük Komárom-Esztergom és Fejér megyékben függetlenített területi szervező alkalmazását. Hamarosan, a Kongresszus után értékelni kell ennek a módszernek a hatékonyságát.)
- erősíteni kell a szakszervezet vonzerejét, hatékonyabb érdekvédelemre van szükség, az elért eredményeket szélesebb körben kell bemutatni,
- bővíteni kell a szolgáltatásokat mind központi, mind helyi szinten,
- szakszervezeti tagságunk utánpótlás-bázisának megteremtése érdekében koncentráltan kell figyelni a fiatalok szakszervezetbe történő bevonására, a szakmunkásképző- és szakközépiskolák megkeresésére, a szakszervezetek népszerűsítésére a diákok körében,

- hatékonyabban ki kell használni saját tulajdonú ingatlanjainkat a tagszervezésre (konzultációk, eszmecserek folytatása a még nem szakszervezeti tagokkal),
- kiemelt figyelmet kell fordítanunk a fizikai munkát végző nők helyzetére, a szakszervezetbe történő belépésük ösztönzésére,
- támaszkodnunk kell a nyugdíjas kollégák tapasztalatára, kapcsolat rendszerére,
- szórólapok, kiadványok, plakátok osztása, szervezetünk bemutatása hagyományos és korszerű eszközökkel.

Összegezve a feladatokat: az elkövetkezendő 5 éves ciklusban a taglétszám megtartása és a taglétszám bővítése folyamatos, kiemelt feladta legyen szakszervezetünknek. A kis és középvállalkozásokkal elsősorban területi jelenléttel tudjuk a szorosabb kapcsolatot tartani. Ezen cégeknél dolgozók számára a tagszervező erő elsősorban az ágazati kollektív szerződés lehet, a tudatos párbeszéd, a szakszervezeti tenni akarás éreztetése a munkavállalókkal. Meg kell győzni a munkavállalókat a szakszervezet fontosságáról, az egység, vagyis az összefogás jelentőségéről. Minden szakszervezeti tag, tisztségviselő, apparátusi munkatárs tekintse kiemelt feladatának a BDSZ taglétszámának növelését. Kapjanak nagyobb anyagi elismerést, ösztönzőket azok a tisztségviselők, akik önzetlenül, nem egyszer kellemetlenségeket és hátrányos megkülönböztetéseket is elszenvedve végzik a közösségi feladataikat és jelentősen emelik az aktív taglétszámot.

Az alapszervezetek munkáját a BDSZ központból, elsősorban az elektronikus, telefonos kapcsolattartás lehetőségeit kihasználva segítjük információk és a szakszervezeti munkához szükséges tudás átadásával. A BDSZ Központ vezetőinek és munkatársainak személyes jelenlétére „állandó” jelleggel nem oldható meg, a „napi” kapcsolattartásra csak területi szervezetek működtetésével lenne lehetőségünk. A megmaradt vállalati, néhány területi középszerv koordinálja az alapszervezeti munkát, eltérő eredményességgel. Előrelépés lehetne, ha az általános érdekképviseleti munkát MASZSZ által működtetett megye képviseletek hatékonyabban tudnák segíteni, beleértve a szakszervezeti tagszervezést is.

Az alapszervezetek szervezettsége eltérő, ezért a számukra nyújtandó ágazati központi segítség- és támogatásnyújtás is más és más. A munkahelyi alapszervezetek, melyeknek jelentős számú vezetői nem függetlenített tisztségviselők sokkal nagyobb segítséget várnak el a jövőben is az ágazati központtól, de ehhez az igényeket is pontosan kell megfogalmazni, a szakszervezeti fórumokon képviselni.

A BDSZ vidéki ingatlanai alkalmasak a területi szervezetek megalakítására, működtetésére. Ezen szervezetek lehetnek gyűjtőhelyei minden olyan szakszervezeti tagnak, aki más munkahelyre kerülve, vagy éppen nyugdíjba menve kiestek az addigi szakszervezetük látóköréből, s nincs lehetősége csatlakozni a lakóhelyén, munkahelyén szakszervezethez. Erre az elmúlt időszakban a szervezeti egységeink részéről minimális igény jelentkezett.

A MASZSZ - BDSZ kártya bevezetésével országosan is bővült az igénybe vehető szolgáltatások, kedvezmények köre, de tovább kell vizsgálni tagságunk számára újabb kedvező lehetőségeket. Elsősorban a helyi szintű szolgáltatásokban lehet előrelépést tenni, külön megállapodásokkal.

Továbbra is aktuális, hogy az iparágakban dolgozó fiatalok bevonása az érdekképviselői tevékenységbe biztosíthatja a szakszervezeti munka folyamatosságát. Ehhez elengedhetetlen, hogy a BDSZ fokozott figyelmet fordítson az élet és munkakörülményeikre, szakmai képzésükre, s törekedjen arra, hogy az alkalmas fiatalok közül egyre többen kapjanak lehetőséget vezetői munkakörök betöltésére. A pályakezdők beilleszkedési nehézségeinek, szociális problémáinak kezelését, családalapítási terveik támogatását, lakásgondjaik megoldását az érdekvédelem integráns részévé kell tenni. Ebben nagyobb szerepet kell vállalnia az Ifjúsági Bizottságnak.

Külön figyelmet igényel a nők munkavállalása, elsősorban a könnyűiparban. A Nőbizottság a jövőben is kiemelt figyelmet fordítson a bőr-, ruha-, textiliparban és a bányaiparban dolgozó nők helyzetének megismerésére. Készítsenek javaslatot a BDSZ vezető testületei számára a nők speciális munkavállalásra vonatkozó problémáiról. Ezek épüljenek be a kollektív szerződésekbe, akár csak a GYES-ről visszatérő, újra munkát vállaló anyák, gyermeknevelés problémái és a családbarát munkahely intézkedései.

A működő munkabizottságok (Bányászati Segélyalap, a Munkavédelmi, a Szervezetpolitikai és Hagyományörző) mellett ad hoc jelleggel, feladat orientáltan kell működtetni a Társadalombiztosítási és Szociális Bizottságot, valamint a Tájékoztatási és Oktatási Bizottságot. A munkabizottságok sikerességének feltétele, hogy a szervezeti egységek tudjanak állandó képviselőket delegálni tagoknak.

A BDSZ DÖNTÉSHOZÓ TESTÜLETEI

A jövőben is indokoltnak látszik, hogy a BDSZ Országos Tanács legyen a két kongresszus között a legfelsőbb döntéshozó fórum. Ezt indokolja, hogy továbbra is várható az Alapszabály 1. sz. mellékletben felsorolt alapszervezetek adatainak változása, ezért a Törvényszéknél módosítási kérelmek benyújtása. Ezt száz fős Kongresszus félévenkénti összehívásával nem tudjuk megoldani. Az Országos Tanácsba az Alapszabályunk szerinti delegálás jogszerűségét a delegáló szervezeteknek biztosítaniuk kell, ez az ő felelőségük marad. Az előző ciklusban kérés érkezett, hogy a munkahelyi elfoglaltságok miatt csökkentjük négy-öt alkalomra az OT tagjainak összehívását. Az elfogadott munkaterv ezt tükrözte vissza az elmúlt két évben. Javaslat érkezett, hogy legalább két havonta ülésezzen a testület, több aktuális problémát is megtárgyalva. Indokoltnak tartható, hogy ez esetben az összes aktív alapszervezeti titkár – akik nem tagjai az OT-nak – kerüljön meghívásra döntési jog nélkül, de hozzászólási lehetőséggel. Sajnos a korábbi meghívásokkal is minimálisan éltek titkáraink.

Az Országos Elnökség a kialakított gyakorlat szerint minimum havonta ülésezik, hoz operatív döntéseket. A jelenlegi szervezeti és működési gyakorlat változtatására nem érkezett javaslat.

A BDSZ Tagozatainak a Szervezeti és Működési szabályzatban biztosított jogait a jövőben is biztosítani kell.

Az Országos Titkári értekezletet a jövőben is meg kell szervezni, igaz hogy ez a fórum nem döntéshozó, de fontos szerepet tölt be a szakszervezeti kohézió erősítésében, az információk kétirányú áramoltatásában. Javaslat érkezett, hogy a jövőben csütörtök-péntek-szombati napra

kerüljön visszahelyezésre, mivel a munkáltatói oldal könnyebben meg tudja oldani a tisztségviselők helyettesítését.

OKTATÁS, KÉPZÉS

A szakszervezeti képzés, oktatás hiánya egyre jobban visszatükröződik a mindennapos szakszervezeti munkában. Ezt támasztja alá a Policy Agenda tagságunk körében történő szakszervezeti felmérése is.

Kiemelt feladat kell, hogy legyen tisztségviselőink folyamatos, egymásra épülő képzése, felkészítése.

A képzésre jelentkezésben a legnagyobb akadály a munkahelyi távollét megoldása. Ezért a felkészítőket decentralizáltan, munkahelyek közelében kell lebonyolítani.

A BDSZ oktatási, képzési munkájának három fő iránya lehet:

1. a saját erőből, a munkahelyekhez közel szervezett képzések megszervezése
2. a konföderációnk és a társszakszervezetek oktatási lehetőségeinek igénybe vétele
3. nemzetközi szövetségek képzési munkájába történő bekapcsolódás

A BDSZ feladata a felkészítők megszervezése, valamint hallgatók delegálása a hazai és a nemzetközi képzésekre.

A jelentősebb alapszervezeteink a bizalmiak felkészítéséhez szükséges információkat, az alapképzéshez a tudást a munkahelyeken tudják átadni, a képzéseket megszervezni. Ehhez oktatási gyakorlatokat ki kell alakítani az évindító megbeszéléseken (munkatervekben).

Az iskolarendszerű és felnőttképzés lehetőségeit fel kell mérni, a tisztségviselők eredményes felkészítéséhez igénybe kell venni. Javaslat érkezett az alapszervezeti tisztségviselők oktatására egyhetes képzési lehetőség megteremtésével. Nem a megszervezése okozhat problémát, hanem a részvétel feltételeinek biztosítása. Kísérleti jelleggel a ciklus első időszakában meg kell szervezni az egyhetes képzést.

A BDSZ vidéki ingatlanait képzési bázisként is ki lehet használni, igény esetén a Központ kialakítja az oktatási tematikát is.

INFORMÁCIÓÁRAMLÁS, INFORMATIKA

A mai, felgyorsult, időhiányos világunkban a tartalmas információk gyors eljuttatása szakszervezeti munkánk nagy kihívása. A munka mellett egyre kevesebb idő jut olvasásra, ezért az üzeneteinket – kivéve a mélyebb elemzéseket – a lehető legtömörebben kell megfogalmazni, és tenni elérhetővé vagy célirányosan eljuttatni. Meg kell teremteni a lehetőségét annak, hogy a tagjaink első kézből kapjanak hiteles információt az őket érintő döntésekről. A hírlevél rendszert – akár több körösen is – ki kell terjeszteni minden tagra aki ezt igényli és megfelelő technikai háttérrel el van látva.

Az érdekképviselő motorja a tagság bizalma. Ezt megtartani csak úgy lehet, ha tagjaink naprakész tájékoztatást kapnak arról, hogy a szakszervezet (országos és helyi szinten egyaránt) milyen „küzdelmeket folytat”, eredményeket ér el az érdekeik védelmében, érvényesítésében.

Akkor tudjuk úgymond „eladni” a sikereinket, ha ezt a lehető legtöbb tagunkhoz és akár nem tagunkhoz is el tudjuk juttatni. Ma már ennek a leggyorsabb módja a számítástechnika, a levelező rendszerek alkalmazása, valamint a közösségi portálok igénybevétele. Az információ nem szabad, hogy korlátozódjon az ülések napirendi pontjainak ismertetésére, hanem az ott meghozott döntéseknek is el kell jutnia minden szakszervezeti tagunkhoz. A titkárok elfoglaltsága, információkkal biztosított felkészültsége nem mindig megfelelő, a hamis vagy hiányos információkkal félrevezethetik a tagságot. A mai kor eszközeivel be lehet indítani egy online chat rendszert a honlapon, ahol bárki kérdezhet, ha problémája adódik és a kérdésekre így lehet a leggyorsabban választ is adni. Ezeknek a technikai háttere rendelkezésünkre áll. Sokkal több alapszervezeti írásra, hírre lenne szükség, amelyet megoszthatnánk. A mai napig – néhány kivételtől eltekintve - szinte senki nem küld információkat a helyi rendezvényekről. Az információ áramláshoz nagyon jó az internet, de a személyes kontaktusra is szükség van, mert az hatásosabb.

A BDSZ honlapja alapvetően szakmai honlap, mely jelleget a jövőben is meg kívánunk őrizni. Fontos, hogy a tájékozódás lehetőségéről – hatályos törvények, hasznos tudnivalók, tájékoztatók, pályázati dokumentumok, szolgáltatások elérhetőségei – minél szélesebb körben tudjanak a tagjaink, használják azt és ne csak az aktuális hírekig jussanak. Ennek erősítését határozottabban kell tudatosítanunk.

A Bányamunkás című lapunk szintén elolvasható a honlapunkon, 2008-ig visszamenőleg. Ennek elérhetőségét a továbbiakban is meg kell őrizni.

A központi tagnyilvántartó rendszer elkészült, működik. A rendszeres létszámjelentések információkkal is szolgálnak az adott alapszervezetről, mutathatja, ha valahol baj van, sőt azt is, ha fejlesztések indultak egy cégnél és az ott meglévő jó szakszervezeti hagyományoknak köszönhetően új szakszervezeti belépők jelennek meg.

A BDSZ-MASZSZ tagkártyát fel kell használnunk a szakszervezet népszerűsítésére.

A SZAKSZERVEZET LAPJA

A bányászszakszervezetnek szüksége van a több mint száz éve működő lapjára, a Bányamunkásra. Mivel az újság háromhavonta jelenik meg, ezért kevésbé érvényesülhet a tájékoztató és információs funkciója. A szakma (bánya- és könnyűipar együttesen) helyzetéről, a szakszervezeti akciókról, eseményekről tájékoztat, arról véleményt formál, orientál. Sok szakszervezeti tag számára az újság az egyetlen kapocs a bányászszakszervezethez.

NEMZETKÖZI TEVÉKENYSÉG

Szakszervezetünk a következő öt évben is részt kíván venni a nemzetközi érdekképviseleti tevékenységekben európai és globális szinten egyaránt. Ennek érdekében tagjai maradunk az IndustriAll Europe és az IndustriAll Global szervezeteknek. Az európai és a globális közösségek az ipari szakszervezetek (bánya-, vas- és fémipar, vegyipar és könnyűipar) egyesülésével jöttek létre, hasonló folyamatok révén, ahogy a BDSZ is egyesült a könnyűipari szakszervezetekkel az elmúlt időszakban.

Az európai szociális párbeszédben aktívan maradunk, a Kitermelőipari-, Textil- és Ruházatipari, Bőr- és Cipőipari, - alkalmanként a Villamosenergia-ipari - EU Ágazati Párbeszéd Bizottságok munkájában részt veszünk. Képviselőink, delegált kollégáink révén az egyes szakmákra, szakmacsoportokra vonatkozó legfontosabb a munkaügyi kapcsolatokra irányuló fejlesztéseket, az ágazatok munkaviszonyát meghatározó feltételekkel, munkakörülményekkel kapcsolatban folytatunk európai szintű érdekegyeztetést. Az európai szociális partnereknek lehetősége van az ágazatra vonatkozó jogalkotás, esetleges jogszabály változtatás kezdeményezésére is.

A szakmai találkozók lehetőséget teremtenek az európai projektekben történő részvételre. A széles körű, több tagállamot érintő problémakörök megoldására a tagállamok és az európai szervezetek részvételével lehetőség nyílik a legjobb gyakorlatok elsajátítására, továbbvitelére.

A BDSZ a lehetőségei alapján önállóan vagy társ pályázóként kíván pályázni és lehetőség esetén a projektekben részt venni.

Az országok között kialakított kétoldalú érdekképviseleti kapcsolatainkban lehetőségeink szerint a partnerséget továbbra is fenn kívánjuk tartani a cseh, bolgár, német, francia, osztrák társszervezetekkel. Rendkívül indokolt esetben lehet a kétoldalú kapcsolatokat bővíteni.

Rendszeres az IndustriAll Europe szervezetén belül a keleti régió ipari szakszervezeteivel történő szakmai találkozások, megbeszélések lebonyolítása, amelyek lehetőséget adnak az egyes ágazatokat érintő szakmai problémák megoldására, közös javaslatok kidolgozására, az országok közötti együttműködésre. Várhatóan a félévenként lebonyolított találkozások megvalósulnak a jövőben is.

Az európai szintű párbeszédnek jelentős szerepe van abban, hogy esetleges gazdasági, pénzügyi válság következményeit ne csak a munkavállalók viseljék, illetve a növekedés időszakában a profit egy része kerüljön vissza a munkavállalókhoz is. A szociális partnerek megoldási alternatívákat dolgozhatnak ki az esetlegesen bekövetkező változásokra. Segítheti a felkészülést a vállalatok és az érdekképviseletek számára, mert lehetőséget biztosít az ágazatokat érintő nemzeti, európai és globális történések átfogó megismerésére.

Egyre határozottabban megjelenik az egységes európai munkaerőpiac szociális aspektusainak erőteljesebb szabályozási igénye (szociális minimumok, európai minimálbér elv kötelezővé tétele, stb.). A kollektív megállapodások vállalati, ágazati és ahol lehetséges országokon átnyúló térnyerése hamarosan megfigyelhető lesz, ehhez szükséges az európai üzemi tanácsok létrehozása, aktív működése. Tényként lehet kezelni, hogy azok a tagállamok voltak a legsikeresebbek a pénzügyi válság kezelésében, ott történtek meg az első megfelelő munkaerőpiaci intézkedések, amelyekben a szociális partnerség a legaktívabb a felek között.

Az Európai Unió leköszönő vezetése kihirdette a szociális párbeszéd megújításának fontosságát. Ennek érdekében 2016 júniusában az európai szociális partnerek, a Bizottság és az Európai Unió Tanácsának elnöksége is aláírta azt a négyoldalú megállapodást, amely megerősítette az európai szociális párbeszéd alapvető szerepét az EU döntéshozatali folyamatában. 2017 novemberében a tisztességes munkafeltételekről és a növekedésről szóló göteborgi szociális csúcstalálkozón a Parlament, a Bizottság és a Tanács kihirdette a szociális

jogok európai pillérét. Ez elsődlegesen szabályozza a szociális partnerek autonómiájának és kollektív fellépéshez való jogának tiszteletben tartását, valamint elismeri a szociális partnerek jogát, hogy - többek között kollektív megállapodások révén - részt vegyenek a foglalkoztatási és szociális politikák kialakításában. Ebben a nemzetközi munkában a BDSZ továbbra is aktívan részt kíván venni.

A nemzetközi munkánk abban az esetben lehet sikeres, amennyiben az alapszervezeteink és középszerveink is érdeklődést mutatnak, megértik érdekeltységüket az európai és globális szintű szakszervezeti tevékenységben és azt tudják továbbítani a szakszervezeti tagjaink felé.

GAZDÁLKODÁS

A BDSZ pénzügyi, gazdálkodási lehetőségeit a következő években is a tagdíjbevétel és a vagyonhasznosítás sikeressége határozza meg. A törvényi elvárásoknak megfelelően minden évben a BDSZ legmagasabb döntéshozó fóruma fogadja el a költségvetést és a beszámoló jelentéseket. A Számvizsgáló Bizottság gyakorolja a felügyelő bizottsági jogokat.

A BDSZ jelentős ingatlanvagyonnal rendelkezik. Ezek hasznosítása szükséges, meglétük csak akkor jelent hosszú távú előnyt, ha legalább önfenntartóan, de inkább nyereségesen tudnak működni. Az elmúlt években növekedett a vagyoni értékük, ez alapján a kongresszust követően kell hosszú távú ingatlanhasznosítási programot készíteni. Meg kell határozni a működtetést, a gazdaságosan nem üzemeltethető ingatlanok további sorsáról dönteni kell:

- milyen mértékű beruházással tehetők gazdaságosan működtethetővé;
- a gazdaságosan nem működtethető ingatlanok értékesítéséről határozni kell;
- törekedni kell az ingatlanvagyon állagának megőrzésére;

A BDSZ Központ jelentős plusz munkát vállal egyes szervezeti egységei gazdasági tevékenységének jogszerű lebonyolításával. Képzésekkel törekedni kell arra, hogy a szervezetek vezetői minél tájékozottabbak legyenek. Tovább kell javítani az elszámolások rendszerét, a BDSZ-ben könyvelt alapszervezetek egyenlegének nyilvántartását. Gyorsabbá kell tenni az adatáramlást a szervezetek és a BDSZ főkönyvelősége között.

Javítani kell a szervezetek vagyonával kapcsolatos gazdálkodás teljes átláthatóságát, rendszerszinten kell kezelni a tag-, illetve alapszervezetek vagyonának nyilvántartását.

A befektetés-politika rendszeres figyelemmel kísérése, szükség esetén felülvizsgálata napi feladatként jelentkezik. A BDSZ likviditását biztosítani kell.

A költségcsökkentések lehetőségeinek keresése, a kiadások optimalizálása a BDSZ Központ munkatársainak állandó feladata.

Az Erzsébet-program lezárása új kihívásokat jelent a BDSZ részére az üdültetés területén. Ki kell dolgozni az üdülők hosszú távú eredményes működtetésének kereteit. Meg kell vizsgálni, mely üdülők működtethetőek gazdaságosan, illetve tehetők gazdaságos működésűvé. A gazdaságosan nem üzemeltethetőek sorsáról az ingatlanhasznosítás szempontjai szerint kell dönteni.

A BDSZ vagyont megőrizte, megteremtette az alapját, hogy a következő években is a kialakított gyakorlat szerint működőképes maradjon, de ehhez szükséges az aktív taglétszám megőrzése, emelése és a tagdíjfizetési gyakorlat megtartása. Jelenleg még nem indokolt az alapszervezetek és a BDSZ központ közötti tagdíjbevételei arányok megváltoztatása. A BDSZ Központ biztosítja a MASZSZ, az Ipari Szövetség, az MVM TSZSZ és az IndustriAll Europe és Global tagdíjak megfizetését.

A BDSZ pénzügyi, gazdálkodási tevékenységét minimálisan egy alkalommal könyvvizsgálóval kell hitelesíttetni a kongresszusi ciklusban.

HAGYOMÁNYAINK ÁPOLÁSA

A BDSZ-t alkotó korábbi ágazati, alágazati szakszervezetek jelentős hagyományokkal rendelkeznek. Több mint 150 éves múltja van a bős szakszervezetnek, és a többi is meghaladja a 100 évet.

A bányászszakszervezet gazdag szakmai múlttal és számottevő kulturális és sporthagyományokkal rendelkezik, ezért kiemelkedő feladatának tartja e hagyományok ápolását. Az intézmények kiemelt programjaihoz, az amatőr művészeti együttesek munkájához, a zenekari fesztiválok rendezéséhez nyújt segítséget, támogatást. Mindez erősíti a szakszervezetünkhöz történő kötődést is. A jelképeink (egyenruha, jelvény, zászló, kitüntetések, stb.) a szakszervezeti múlt részét képezi, melyet továbbra is meg kell őrizni. Szintén figyelmet kell fordítani a bányász szakmakultúra emlékeinek felkutatására, a bányászati hagyományok megőrzésére, azok bemutatására, az évtizedek óta bányászati tevékenységgel nem rendelkező településeken élők ebben történő támogatására.

A könnyűipari szakszervezetek hagyományörző törekvéseit is támogatjuk.

A BDSZ anyagi lehetőségeit figyelembe véve elsősorban az általunk alapított alapítványok (Bányász Kultúráért Alapítvány, Textilesekért Alapítvány) képesek támogatni a bányászzenekarok, kórusok, táncgyüttesek működését, elsősorban országos találkozóinak lebonyolításait.

Nyugdíjas szervezeteink – akik eddig is a legtöbbet tették a maguk területén a bányász emlékek fennmaradásáért – továbbra is legyenek kezdeményezői a bányászidentitás megőrzésének.

A bányász hagyományok közösgformáló erővé váltak, elsősorban a „volt” bányásztelepüléseken. Ezt a jövőben is meg kell őrizni.

Kiemelt figyelmet kell fordítani a bányász- és iparági hagyományok, emlékhelyek, kulturális értékek megőrzésére, ápolására.

A BDSZ XXXVI. kongresszusa – 2019. november 8-án – a fenti Programot elfogadta, egyúttal megbízta a BDSZ Országos Tanácsát, hogy az elfogadott program alapján készítse el a Bányász-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezetének 2024-ig szóló, a feladatok végrehajtását ütemező cselekvési programját.

**Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete
Országos Tanácsa**