

BÁNYA-, ENERGIA- ÉS IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE

XXXVII. KONGRESSZUSA



PROGRAM

2024-2029

Szilvásvárad, 2024. november 7-8.

Tartalomjegyzék

Bevezető.....	3
Bányászat - természeti erőforrásaink	5
A könnyűipar jövője.....	14
Foglalkoztatás, bérek	18
Kollektív szerződések	19
Társadalombiztosítási kedvezmények.....	21
Nyugdíjasok tevékenysége.....	23
Munkavédelem, foglalkoztatás-egészségügy.....	25
Együttműködésünk perspektívái	26
Szervezeti munka	28
A BDSZ döntéshozó testületei	30
Oktatás, képzés.....	30
Információáramlás, informatika.....	31
A szakszervezet lapja	32
Nemzetközi tevékenység.....	33
Gazdálkodás	35
Hagyományaink ápolása	36
MAGYARORSZÁG ÁSVÁNYINYERSANYAG-VAGYONA.....	37

Bevezető

A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (továbbiakban: BDSZ) programjának végrehajtása a jelenlegi rendeleti kormányzás időszakában megnehezült érdekegyeztetési szabályozási környezetben történhet. A tulajdonosok és munkáltatói jogokat gyakorlók a szakszervezeti jelenléteket fenntartásokkal fogadják el és nehezítik a szakszervezeti szerveződést, több esetben jogellenesen is. A szociális partnerségre a munkáltatói erőfölény a jellemző, a jelenlegi szabályozás alapján.

Az európai konvergencia folyamatok segíthetik a munkavállalói érdekek megjelenítését. Ezt a célt szolgálhatja Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2041 irányelve az Európai Unióban biztosítandó megfelelő minimálbérekéről, valamint a bérek átláthatóságáról szóló 2023/970/EU irányelv. 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. Az európai irányelvnek megfelelően, ahhoz, hogy a munkavállalók 80 %-át kollektív szerződés védje, szükség lesz ágazati kollektív szerződés megkötésére.

A Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződést meg kell őrizni!

Az általunk 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 rászorulókat 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 megeremtésére 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 bányai 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. Közös 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 kormánnyal, 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

A hazai, évtizedekkel ezelőtt elkezdődött környezet- és természetvédelmi szempontokat is figyelembe vevő szénbánya és eróművi bezárási folyamatok sikeresen, eredményesen akkor valósultak meg, amikor előkészítés után, a szociális partnerekkel történő megegyezés megvalósult, a régiók, települési önkormányzatok is megfelelő tájékoztatást kaptak. Szociális intézkedések központilag is segítették a szerkezetváltást (önkéntes pénztárakon keresztül történő támogatása a munkavállalóknak - átképzés, képzés, áttelepülés támogatása, szükség esetén segélyezés -, a földalatti bányászok korhatár előtti ellátása, szénjárandóság, villamosáram-kedvezmény megőrzése, munkahelyi és ágazati kollektív szerződések, amelyek kiszámíthatóvá tették a foglalkoztatást és annak megszüntetését, helyi közösségek támogatása, bányász hagyományok megőrzése).

Az Észak-magyarországi régió esetében különösen fontos, hogy ne alakuljon ki a munkaerő kereslet és kínálat közötti eltérésekből strukturális vagy szerkezeti munkanélküliség. Az ágazati, szerkezeti aránytalanságok feloldásában fontos a területi jellemzők alakulása, vagyis az, hogy az új munkalehetőségek melyik térségben jelennek meg. Az előrevetített folyamatokat azonban az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök és programok befolyásolhatják. Fontos, hogy a rendelkezésre álló munkaerő-tartalék, vagy a munkaerőpiacra álláskeresőként újonnan kikerültek adottságai találkozzanak az üres álláshelyekkel rendelkező cégek igényeivel

Az Európai Parlament által 2018. április 17-én elfogadott minden uniós tagállamra nézve kötelező jellegű környezetvédelmi előírások különösen nehéz helyzetbe hozták az európai szénerőműveket (CO2 kvóta-kereskedelem).

A szerkezetváltás nemcsak energetikai, hanem komoly gazdasági-társadalmi, munkaerőpiaci kihívást jelent.

A Mátrai Erőmű Zrt. ipar parkjában kialakított, egymásra épülő vállalászati lánc közel hétezer közvetlen munkahelyet érinthet és hatással van az egyéb bányászati vállalászásokra is. A munkaerő-piaci átmenet elősegítése indokolja, hogy elsősorban a fiatal foglalkoztatottak számára a jövőbeni munkájukhoz szükséges ismeretek és tudás igényfelmérésre kerüljön, hogy a jövőbeni foglalkoztatás biztonságát érezzék.

A Mátrai Erőműben történő lignittüzelés, valamint a visontai bányában és a szomszédos Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyében található bükkábrányi bányában történő lignitkitermelés megszüntetésének időbeli ütemezése nem végleges, a tevékenységek néhány éven belüli valószínűsíthető befejezése azt jelenti, hogy az erre való felkészülésnek és tervezésnek most kell felgyorsulnia. Az EU más szénipari régióinak tapasztalatai alapján minél hamarabb vonják be az érintetteket, például az érintett munkavállalókat, közösségeket és helyi vállalászásokat egy irányított változási folyamatba, annál nagyobb a valószínűsége a tisztességes és szervezett átmenetnek. Ezzel szemben, ha a változó realitásokra adott összehangolt, több érdekelt felet érintő válasz késik Heves vármegyében, nagyobb az esélye az igazságtalan átmenetnek.

Függetlenül az erómű lignitkitermelésének fokozatos megszüntetésére vonatkozó konkrét dátumoktól, az energetikai átállásnak elkerülhetetlenül jelentős gazdasági következményei

lesznek Heves vármegye számára. A ligniterőmű és a bányüzemek közvetlenül mintegy 2100 viszonylag jól fizetett munkavállalót foglalkoztatnak, akiknek többsége Heves vármegyében él. Emellett becslések szerint a kapcsolódó beszállítói lánc, amely termékeket és szolgáltatásokat nyújt az MVM Mátra Energia Zrt számára, közel 5000 embert foglalkoztat. Ezért jelentős az erőmű és a bányászati tevékenységek közvetlen, közvetett és indukált gazdasági jelenléte a helyi gazdaságban és a környező régióban. A Központi Karbantartó Kft. új nevén MVM Mátra Gép Kft. külső piacra is képes eredményesen vállalkozni, az MVM Mátra Mélyépítő Kft. munkavállalói körében törekedni kell szakszervezeti alapszervezet létrehozására.

Mivel az MVM Mátra Energia Zrt. munkavállalóit hátrányosan érintik az éghajlatváltozással kapcsolatos intézkedések, nekik is lehetőséget kell kapniuk arra, hogy részesüljenek a dekarbonizáció, valamint a jelenlegi és jövőbeli helyi gazdasági tevékenységek zöldítése által teremtett foglalkoztatási lehetőségekből. Az MVM Mátra Energia Zrt. például továbbra is kulcsfontosságú helyi vállalat kíván maradni és számos zöldgazdasági és alacsony széndioxidkibocsátásra irányuló tervvel rendelkezik, többek között: bányaterületek hasznosítása naperőmű számára, a biomassa üzeme mellett hulladékból energiát előállító létesítmény létrehozása, valamint ipari parkjának továbbfejlesztése, amely zöld tevékenységeknek adna otthont olyan területeken, mint pl. megújuló energiaforrásokhoz alkatrészek és szigetelőanyagok gyártása. Emellett Heves vármegye, főként a Hatvan-Gyöngyös-Eger tengely mentén, különösen sikeres volt az exportorientált multinacionális és magyar vállalatok vonzásában és fejlesztésében. Ahogy ezek a meglévő és jövőbeli befektetők zöldítik tevékenységüket, új munkahelyek jönnek létre, amelyekhez az energetikai átállás által hátrányosan érintett munkavállalók is hozzáférhetnek.

A kkv-k jelentőségét nem szabad alábecsülni, mint az energiaátmenet miatt elbocsátott munkavállalók potenciális foglalkoztatási forrását. A kis- és középvállalatoknak szükségük van a zöldgazdasági beruházásokra a vállalati teljesítményük javítása érdekében a költségsökkentés, az új piacokra való belépés és az üzleti folyamatok korszerűsítése révén, valamint a vállalati fenntarthatósággal és a jövőbeli növekedési kilátások javulása tekintetében. Kritikus fontosságú, hogy munkaerő-piaci intézkedésekre (tanácsadás, képzés, álláskereső stb.) van szükség annak biztosítása érdekében, hogy az érintett munkavállalók sikeresen tudjanak munkát vállalni az MVM Mátra Energia Zrt.-ben más munkakörben vagy nagybefektetők és helyi kkv-k által nyújtotta új munkahelyeken.

Továbbá többet kell tenni a zöldgazdasági diverzifikáció és alkalmazkodás folyamatának és lehetőségeinek népszerűsítése érdekében a Heves és Borsod vármegyei vállalatok között, különösen a helyi kkv-k körében, ahol a zöld átálláshoz szükséges tudás, kapacitás és finanszírozás korlátozott. E célból az Igazságos Átmenet Alap és tágabb értelemben az uniós források fontos finanszírozási lehetőséget jelenthetnek.

Az MVM Mátra Energia Zrt. jelentős számú idősebb munkavállalója tartósan bányászati és egyéb fizikailag megterhelő tevékenységet végzett, egészségi állapotuk és foglalkoztathatóságuk romlott. Az EU más szénbányászati régióihoz hasonlóan sokuk számára valószínűleg a korengedményes nyugdíjba vonulás lenne az egyetlen járható út. Azon dolgozók számára, akik közel állnak a nyugdíjhoz és az átképzésük is nehezen valósítható meg, javasoljuk a korábban bevált vállalati POOL rendszer legfontosabb elemeinek vissza hozatalát.

Kiemelt fontosságú - a BDSZ-szel egyeztetve - egy korengedményes nyugdíjazási, visszavonulási rendszer megtervezése és megfelelő finanszírozása. Javaslatunk, hogy a munkavállalókat partnerként vonják be az átalakítási folyamatokba, megfelelően legyenek tájékozottak, hogy a szerkezetváltást értsék és támogassák, kapjanak jövőképet a saját és a családjuk megélhetése vonatkozásában is.

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

Az Érc- és Ásványbányászok Szakszervezete a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezetébe tagolódik be. Négy aktív alapszervezet és három nyugdíjas alapszervezet tartozik hozzá.

Mindazon gazdasági társaságok, ahol alapszervezetek működnek, legfontosabb aktuális ismérvei az alábbiak:

Az 1992-ben alapított egri **OMYA Hungária Mészkefeldolgozó Kft.** új piacok felé nyit. Eddig a Mátrai Erőmű nagy beszállítói voltak, csökkentették a mészkevel az Erőmű károsanyag-kibocsátását és hasznosították melléktermékét.

A mészkebányászattal foglalkozó cég ezentúl hazai piacra és exportra talajjavító mészkegranulátumot is gyárt majd, ehhez nagy volumenű beruházást hajtott végre. Több mint öt és fél milliárd forintos beruházással egy évi 70 ezer tonna kapacitású granulátum előállító üzemet hoztak létre. A fejlesztés révén épült egy 40 méter magas granulátum gyártó torony, csomagoló üzem, raktár és vasúti rakodó. A beruházással növekszik az exportjuk, a várakozások szerint új munkahelyek jönnek létre. Az itt gyártandó kalcium-karbonát helyreállítja a talaj pH értékét. A növekvő gyártási kapacitással a régióba is exportálják majd a terméket, növelik hozzáadott értéküket, ugyanakkor elősegítik a környezeti fenntarthatóságot, a magyar mezőgazdaságot és élelmiszeripart is.

A foglalkoztatottak összlétszáma 56 fő, várhatóan a foglalkoztatás és a kollektív szerződés is megőrizhető.

A **Perlit-92 Kft.** szintén 1992-ben lett megalapítva, az 1958 óta működő pálházai perlitbánya területén tevékenykedik. Közvetlenül a bánya melletti előkészítő üzemben történik a perlit őrlése, szárítása és osztályozása a vevők igénye szerint. A hazai szükségleteken túlmenően a perlit döntő hányada külföldi értékesítésre kerül. A Perlit-92 Kft. 2006-ban megnyitotta második perlitbányáját, amely további 80 évre biztosítja a nyersperlit-ellátást. Az elmúlt 5 év jelentősebb fejlesztései a környezetvédelem, új bányagépek beszerzése, az őrlő- és osztályozómű fejlesztése, a szállítás korszerűsítése területén valósultak meg.

A perlit felhasználási területei egyre bővülnek. A duzzasztott perlit felhasználásra kerül az építőiparban, az élelmiszeriparban, a gyógyszeriparban, a mezőgazdaságban, a festékgyártás, műanyagiparban és a környezetvédelemben is. A nyers perlit kiterjedt alkalmazására kerül a fémkohászat és -öntészet területén salak lekötő és szigetelő fedőporként.

A foglalkoztatottak összlétszáma 71 fő.

Az **Üveg-Ásvány Kft.** a magyarországi üvegyipari homok felhasználók első számú beszállítója. A társaság telephelyén 1962-ben kezdődött a minőségi üvegyártásra alkalmas kvarchomok bányászata. Az Üveg-Ásvány Kft. 100%-ban magyar tulajdonú társaság, melyet 1990-ben alapították az üzem dolgozói és a bányát addig üzemeltető Országos Érc- és Ásványbányák vállalat. Tevékenységére a bányavállalkozás már 1996 óta minőségirányítási tanúsítvánnyal rendelkezik.

A több, mint kétszáz hektárnyi területen fekvő és több száz fúrással megkutatott kvarchomok lelőhelyen az évtizedek alatt megszerzett tapasztalattal végzik az üveg és kerámia ipari kvarchomok bányását. Az ásványelőkészítés és a nemesítés világszínvonalú gyártási folyamatokkal és eljárásokkal kerül elvégzésre. Az alapanyag feldolgozásokhoz Európa több országából vásároltak berendezéseket, hogy mindig kiváló minőségű termékekkel elégíthessék ki a felhasználók igényeit. Dolgozóik számára kölcsönös bizalomra épülő munkahelyet, erkölcsi és anyagi megbecsülést kívánnak nyújtani.

A foglalkoztatottak összlétszáma 43 fő.

A **KÖKA Kő- és Kavicsbányászati Kft.** a Strabag konszern magyarországi kő- és kavicsbányáit fogja össze.

A KÖKA Kft. Iszkaszentgyörgyi dolomitbányája Fejér megyében, a Bakony hegység ÉK-i peremén helyezkedik el, Iszkaszentgyörgy település külterületén, a településtől DNy-i irányban. A bánya 1969-ben nyílt meg, nyersanyaga az anizusi megyehegyi dolomit.

Évente kb.1 200 000 tonna követ dolgoznak fel aszfaltba, betonba és az üvegyipar számára. Termékeik között megtalálhatóak még útalapba és töltésekbe való anyagok különböző frakciói, valamint többféle terméskő.

A foglalkoztatottak jelenlegi létszáma 62 fő, kollektív szerződés van.

A fentebb említett gazdasági társaságok foglalkoztatotti létszáma 2024. június hónapban összesen 232 fő, ami azt mutatja, hogy az elmúlt öt évben nem csökkent ezen munkáltatóknál a foglalkoztatottság mértéke. Az aktív alapszervezeteknél a szakszervezeti tagok létszáma (összesen 103 fő) az összlétszámhoz viszonyítva jelenleg átlagosan 44 százalékos.

A következő ötéves periódusban a klasszikus munkavállalói érdekvédelmi feladatok ellátása mellett célként fogalmazódik meg ezen szervezetségi szint megtartása, lehetőség szerint növelése, valamint a tagdíjfizetés rendszerének egységesítése.

A Kongresszust következő öt évben, meg kell erősíteni oroszlányi és a tatabányai BDSZ szervezetek szoros együttműködését kell megvalósítani, a vármegyei területi szakszervezeti munka erősítésével is. A fúziók erősíthetik a BDSZ helyi szakszervezeteit.

Az oroszlányi és a tatabányai ipari parkokban működő cégeknél új alapokra kell helyezni a tagszervezést, az új módszerek alkalmazásával és az elkötelezett személyekkel. Az aktív fiatalok bevonása szükséges, ehhez a modern kommunikációs, technikai eszközöket hatékonyan kell használni. A szakszervezeti oktatást, képzést tudatosan, átgondolt tematika

alapján kell hozzá alkalmazni, megvizsgálva, hogy iskolarendszerű végzettséget hogyan lehet szerezni!

A magyarországi szilárd ásványbányászat volumene maradt meg és várhatóan még növekszik is a következő években. Az alábbi táblázat mutatja meg a rendelkezésre álló nyersanyagot.

Magyarország ismert ásványnyersanyag-vagyonának adatai a nemfémek szilárd ásványi nyersanyagok vonatkozásában

Nemfémek nyersanyagok	Termelés	Földtani vagyon	Kitermelhető vagyon
	2022-ben	2023.I. 1.	2023. I. 1.
	Mm ³	Mm ³	Mm ³
Ásványbányászati nyersanyagok	1,21	1235,95	1038,71
Cement- és mészipari nyersanyagok	0,98	1400,22	968,34
Építő- és díszítőköi ipari nyersanyagok	8,43	2600,07	2126,13
Építőipari homok	5,58	1220,75	1020,37
Építőipari kavics	16,75	3852,38	2927,94
Kerámiaipari nyersanyagok	1,58	1018,24	854,05
Tőzeg, lápföld, lápimész	0,24	537,52	342,32
Nemfémek nyersanyagok összesen	34,76	11 865,14	9277,87

A BDSZ szervezettségét leginkább ezen a területen bányavállalkozásoknál lehet növelni. Várhatóan – ha hektikusan is – elsősorban az építőanyag bányászat területén a következő években a beruházások függvényében növekedés várható.

A COLAS – ÉSZAKKŐ BÁNYÁSZATI Kft. és a Lasserberger Hungária Kft. /Nyékládháza/ reményeink szerint biztosítja a jelenlegi foglalkoztatási szintet, kollektív szerződéssel rendelkeznek.

Magyarország ismert ásványnyersanyag-vagyonának adatai szénhidrogének vonatkozásában

Nyersanyagok	Termelés		Földtani vagyon		Kitermelhető vagyon	
	2022-ben		2023.I. 1.		2023. I. 1.	
	Mm ³	kt	Mm ³	kt	Mm ³	kt
Kőolaj						
Konvencionális	1,05	903,5	282,07	239 733	29,016	24 673,50
Nem konvencionális	<0,001	<0,001	537,11	420 075	58,516	45 809,83
Földgáz						
Konvencionális	1682,9		145 540,60		81 012,40	
Nem konvencionális	5,09		3 838 076,50		1 568 617,79	
Szén-dioxid gáz	170,18		43 565,52		26 593,46	

A szénhidrogén iparban a fűrészi programok folytatása, a felszíni rendszerek fejlesztése, bővítése, a gáz és kondenzátum értékesítés optimalizálása zajlik. A koncessziók kihasználása, a földgáz készletezés és kereskedelem járulhat hozzá a termelés növekedéséhez, a jó minőségű munkahelyek megőrzéséhez.

Reményeink szerint a következő években a MOL Bányász Szakszervezettel a BDSZ együttműködése tudatosabban és szervezeti közös érdekek mentén erősödik.

Zöld átmenet a bányászatban

Erőteljesebbé válik a klímaváltozás megakadályozása érdekében a tudományos kutatómunka, az ehhez kapcsolható vállalkozások tevékenysége. Jelenleg is a bányászati szaktudás hasznosul a Mecsekérc, a Nitrokémia, a Bányavagyon-hasznosító Kft. és a Regionális Hulladékkezelő, Ormoszén tevékenységében. A természet- és környezetvédelem, a hulladékgazdálkodás, a körkörös gazdaság érdekében, a cégek jövőbeni foglalkoztatási biztonsága érdekében erősíteni kell az együttműködést a tudásközpontokkal, kihasználva az európai pályázati lehetőségeket. A földalatti vízbányászat segítheti a kommunális fogyasztás biztonságát, megőrizve a munkahelyeket.

A RÉSZLETES HASZNOSÍTHATÓ SZTFH ÁSVÁNYI NYERSANYAG KIMUTATÁS A 1. sz. MELLÉKLETBEN TALÁLHATÓ!

Miben bízhatunk?

A Kitermelőipar (bányászat) Európai Szociális Párbeszéd Bizottsága állásfoglalást fogadott el az európai kitermelő ipar és az ehhez kapcsolódó jó minőségű munkahelyek érdekében. A közös ajánlást az európai választások utáni mandátumhoz (2024–2029) fogadtuk el.

„Mivel Európának most az igazságos zöld átmenet felé kell lépnie egy jó minőségű munkahelyekre vonatkozó ipari megállapodás révén, feltétlenül el kell ismerni a kitermelő ipar és a munkaerő központi szerepét. A nyersanyagok minden ipari folyamat gerincét képezik, alapvető erőforrásokat biztosítanak a gyártás, az építőipar és a technológiai fejlődés számára Európában, valamint hozzájárulnak a stratégiai autonómiához és a gazdasági biztonsághoz. Az ásványi nyersanyagok jelentik Európa legsürgetőbb és legambiciózusabb célkitűzéseinek sarokkövét, a zöld és digitális átállástól az EU védelmi és légiközlekedési menetrendjéig. Számos európai stratégiai iparág alapvető fontosságú elemei, és 350 000 munkahelyet biztosítanak az EU-ban, és több mint 30 millió munkahelyet a downstream ágazatokban. Ezenkívül Európa stratégiai kompetenciákat, készségeket és képességeket fejlesztett ki ezekben az iparágakban, amelyeket meg kell védeni és fejleszteni kell. Ezen túlmenően a kitermelő ipar és annak dolgozói egy átalakuló út élén állnak, navigálva a tisztább és fenntarthatóbb gyakorlatok felé való átállás összetettségei között.

Mi, a Kitermelő Iparágak Európai Ágazati Társadalmi Párbeszéd Bizottságának szociális partnerei aláírtuk az európai ipari megállapodásról szóló Antwerpeni Nyilatkozatot, és teljes támogatásunkat fejezzük ki egy európai ipari megállapodás mellett, amely kiegészíti a zöld megállapodást és megőrzi a minőségi munkahelyeket Európában. Együttal aláírtunk egy külön közös nyilatkozatot is, amely egy uniós ipari megállapodás szociális dimenziójára összpontosít.

A rugalmasabb és inkluzívabb ipari jövő felé vezető út megtervezése során ez a nyilatkozat hangsúlyozza a kitermelő ipari szektor és dolgozói nélkülözhetetlen szerepét az igazságos átmenet és az ipari megállapodás keretében a jó minőségű európai munkahelyekért. Kiemeli továbbá a társadalmi szempontok beépítésének fontosságát az ipari megállapodásba, mivel ezek az elemek kulcsfontosságúak annak sikeréhez és elfogadásához.

Ezzel összefüggésben a következőkre szólítunk fel:

1. A minőségi európai munkahelyek iparpolitikai stratégiájának kidolgozása, amely figyelembe veszi a kitermelő ipart

El kell kerülnünk az ipar leépítését Európában, és meg kell őriznünk a jó ipari munkahelyeket. Szükségünk van egy európai ipari megállapodásra, amely több fellépést tartalmaz a nyersanyag-kitermelő ipar támogatása érdekében a nyersanyagokkal kapcsolatos tevékenységek fejlesztése és a minőségi ipari munkahelyek biztosítása érdekében Európában.

A hazai nyersanyagok kulcsszerepet játszanak Európa zöld ambícióinak teljesítésében és az EU nyitott stratégiai autonómiájának biztosításában. A célzott politikákat és az uniós szintű összehangolt fellépéseket prioritásként kell kezelni ebben az ágazatban annak érdekében, hogy biztosítsák annak fejlődését, ugyanakkor jó munkahelyeket. A Kitermelő Iparágak Európai Ágazati Társadalmi Párbeszéd Bizottsága üdvözli a létfontosságú nyersanyagokról szóló törvényt, és felszólít annak végrehajtására, a szükséges eszközökkel és politikai támogatással, valamint a szociális partnerek európai és nemzeti szintű bevonásával.

Az európai ágazati szociális partnerek olyan intézkedéseket is javasolnak, amelyek kiterjesztik a törvény hatályát – a kritikus vagy stratégiai nyersanyagoktól az Európai Unió kulcsfontosságú céljainak eléréséhez nélkülözhetetlenekig. El akarjuk kerülni azt a helyzetet, hogy az EU bizonytalan helyzetbe kerüljön a ma nem kritikusnak vagy stratégiai tekintett nyersanyagellátást illetően. Úgy gondoljuk, hogy ezt a lendületet fel kell használni egy átfogó nyersanyagpolitika kialakításához, figyelembe véve a nem kritikus nyersanyagoknak az EU jólétének, biztonságának és globális ipari vezető szerepének biztosításában játszott alapvető szerepét. Az összes nyersanyag engedélyezési eljárásának javítása kulcsfontosságú az engedélyezett nyersanyagtartalmak rendelkezésre állásának garantálásához.

A pénzügyi források rendelkezésre állása elengedhetetlen az ipari beruházások ösztönzéséhez Európában. Fontos olyan garanciákat beépíteni, amelyek biztosítják a minőségi munkahelyek megtartását és létrehozását, ugyanakkor biztosítják az ebből eredő vagyoni igazságos elosztását is. Az uniós alapokhoz való hozzáférés szigorú kritériumainak elő kell segíteniük iparágaink igazságos átalakítását, különös tekintettel a társadalmi kohézióra, a minőségi foglalkoztatásra és a szociális párbeszéd előmozdítására.

2. Minőségi munkahelyek biztosítása a kitermelő iparban

A minőségi munkahelyek alapvető fontosságúak a munkavállalók jóléte és közösségeink gazdasági egészsége szempontjából. Minden ipari és nyersanyag-politikának hatékonyan kell biztosítania a jó minőségű munkahelyeket. Mi, az európai ágazati szociális partnerek a kitermelő iparban, teljes mértékben elkötelezettek vagyunk amellett, hogy minőségi

munkahelyeket biztosítsunk az ágazatban. A „minőségi munkahelyek” olyan munkát jelentenek, amely méltányos fizetést biztosít, szabványos munkaszerződések révén biztosítja a munka biztonságát, és hozzáférést biztosít a szociális védelemhez. Hozzáférést kell biztosítani a minőségi élethosszig tartó tanulási lehetőségekhez, a jó munkakörülményekhez biztonságos és egészséges munkahelyeken, az ésszerű munkaidőhöz és a munka és a magánélet megfelelő egyensúlyához, ugyanakkor biztosítani kell a szakszervezeti képviselőket és az alkudozási jogokat.

A minőségi munkahelyek a sokszínűség, a befogadás és a munkahelyi összetartozás kultúráján is alapulnak, ahol minden dolgozó valóban képes önmaga lenni, és ahol mindenki úgy érzi, hogy szívesen látják, tisztelik és megbecsülik. A kitermelő ipari szektorban működő sikeres vállalkozások egyre inkább felismerik a sokszínű munkaerő előnyeit, beleértve a legjobb tehetségek vonzását és megtartását, az innováció előmozdítását és az új ötletek terjesztését, amelyek mind hatékonyabb és jövedelmezőbb vállalkozásokhoz vezetnek, amelyek jobban felkészültek az igazságos átmenetre. A sokszínűség minden aspektusát figyelembe kell venni, beleértve a nemek közötti egyenlőség erős perspektíváját is, hogy ezeket a kérdéseket irányítsuk, és biztosítsuk az inkluzivitást és a méltányosságot az egész szektorban.

Javasoljuk, hogy célzott képzéssel és jobb egészségügyi ellátással támogassák az idősebb embereket abban, hogy alkalmazkodjanak a változó iparági elvárásokhoz. A munkaerő elöregedésének megfelelő kezelése érdekében célzott kezdeményezések és programok végrehajtására van szükség, amelyek az idősebb munkavállalókat célozzák meg munkakörülményeik kiigazítása és a fiatalabb munkavállalókra átadható tapasztalataik hasznosítása érdekében.

A kitermelő iparban dolgozó munkavállalók védelme szilárd elkötelezettséget igényel a munkahelyi egészség és biztonság (H&S) mellett. Kulcsfontosságú a nyersanyagokhoz kapcsolódó új H&S-kockázatok, valamint az új technológiák kockázatcsökkentési módjainak azonosítása.

A minőségi munkahelyek előtérbe helyezésével nemcsak a dolgozók életét javítjuk, hanem vonzzuk és megtartjuk a tehetségeket, és elősegítjük az ipari kiválóságot.

3. Igazságos átmenet a kitermelő ipar és a munkaerő számára

Miközben a zöldebb és fenntarthatóbb jövő felé haladunk, a vállalatok és a munkavállalók példátlan kihívásokkal és jelentős átalakulásokkal szembesülnek. Ezért elengedhetetlen, hogy igazságos átmenetet biztosítsunk a kitermelő ipar és a munkaerő számára. Ez azt jelenti, hogy robusztus támogatási rendszereket kell biztosítani az iparág változásai által érintett munkavállalók számára. Ennek megoldására az átalakulást egy igazságos átmenet keretrendszerének kell kísérnie, amely biztosítja a foglalkoztatás és a készségek hatékony előrejelését és kezelését. Ennek a keretnek biztonságot kell nyújtania az ezen ipari változásokon áteső vállalatok és munkavállalók számára, amelyet a szociális partnerek minden szinten történő erőteljes és stabil részvétele támogat.

Az igazságos átmenet nemcsak erkölcsi kényszer, hanem gyakorlati szükséglet is a társadalmi stabilitás és a gazdasági kohézió fenntartásához.

4. Konkrét napirend és intézkedések az átképzésre és a készségfejlesztésre

A kitermelő ipar jövője új készségeket és kompetenciákat követel meg, amint fejlett és digitális technológiákat és fenntartható gyakorlatokat alkalmazunk. Kulcsfontosságú egy konkrét napirend, amely a munkaerő átképzésére és képzettségének javítására összpontosít. Be kell fektetnünk az oktatásba és a minőségi képzési programokba, amelyek felvértezik a munkavállalókat a holnapi munkához szükséges készségekkel. Az ipar, az oktatási intézmények, a szakszervezetek és a kormányzati szervek közötti együttműködés kulcsfontosságú lesz az ágazat változó igényeit tükröző, célzott képzési és fejlesztési kezdeményezések létrehozásában. A folyamatos tanulás és szakmai fejlődés előtérbe helyezésével biztosíthatjuk, hogy a munkaerő versenyképes maradjon, és képes legyen előre vinni az iparágat.

5. Semmi rólunk nélkülünk: a szociális párbeszéd az ipar- és nyersanyagpolitika középpontjában

Ennek az ambiciózus átalakításnak a középpontjában a szociális párbeszéd elve áll. Az összes szociális partner érdemi párbeszédbe való bevonása elengedhetetlen az olyan politikák kidolgozásához és végrehajtásához, amelyek tükrözik az egész iparág érdekeit és szükségleteit. A szociális párbeszéd elősegíti az átláthatóságot, bizalmat épít, és biztosítja, hogy a munkavállalók hangját meghallják és tiszteletben tartják. Az inkluzív és részvételen alapuló döntéshozatali folyamatok előmozdításával kiegyensúlyozott megoldásokat érhetünk el, amelyek mind az ipar, mind a munkaerő számára előnyösek, proaktívan előre látva a változásokat és megfigyelőközpontokat hoznak létre vállalati és ágazati szinten egyaránt.

6. Egy tisztességes globális versenyfeltétel felé

A globális egyenlő versenyfeltételek biztosításával megakadályozhatjuk a tisztességtelen versenyt, elősegíthetjük a fenntartható gyakorlatokat világszerte, valamint megvédhetjük a munkavállalók és az iparágak érdekeit, megőrizhetjük a jó munkahelyeket Európában és vonzhatjuk a befektetéseket. Az európai nyersanyag-kitermelő ipar integritásának és versenyképességének megőrzése érdekében kulcsfontosságú, hogy a nem uniós forrásokból származó nyersanyagok beszerzése teljes mértékben megfeleljen a szociális és környezetvédelmi szempontokra vonatkozó uniós jogszabályoknak és szabványoknak, beleértve a fenntartható nyersanyagokra vonatkozó elveket is. Ez azt jelenti, hogy szigorúan be kell tartani ugyanazokat a szigorú normákat, mint az EU-n belül, beleértve az emberi és munkajogokat, valamint a környezetvédelmet. Az ILO alapvető egyezményeit és az OECD iránymutatásait tiszteletben kell tartani”.

Ennek az állásfoglalásnak a magyarországi elfogadása, cselekvéssé alakítása azt jelentheti, hogy:

- javítható az ország külkereskedelmi mérlege
- hazai munkahelyek, beszállítók köre jöhet létre
- új adó és bányajáradék bevételeket eredményezhet
- egyes volt bányavidékek szociális és gazdasági helyzete javítható
- Magyarország lehetőségeinek figyelembevételével, a hosszútávon fenntartható ellátás-biztonságot és a versenyképes árat megteremtheti

- A tisztaenergia-termelésben a technológiai semlegesség elvét biztosíthatja
- A bányászatot és az energiaipart érintő gyökeres átalakulás terheinek a munkavállalókra történő áthárítását megakadályozhatja.
- Az európai szénplatform lehetőségeinek kihasználását és egy olyan támogatási rendszert alakíthat ki, amely segíti a zöld átmenetet, az új piaci megoldások bevezetését.
- Az ellátásbiztonságot, az energiához történő hozzáférést a környezeti célokkal egyenrangúan kezelheti, a tisztességtelen piaci versenyt megakadályozhatja.
- Az európai energia-unió megvalósítása igazságos gazdasági és társadalmi átmenetet jelenthet, szinergiát teremtve az európai ambíciók között a versenyképesség, az ellátásbiztonság, a globális felmelegedés mérséklése és a minőségi foglalkoztatás területén.
- A szociális partnerek közötti rendszeres egyeztetéseket (vállalati, regionális, nemzeti, európai szinten egyaránt) nélkülözhetetlennek tarthatja az európai és a nemzeti energiapolitikai döntések hatásainak vizsgálatához.
- Kialakíthatja az európai szintű kollektív szabályozás rendszerét, a gazdasági és környezeti érdekek mellett a munkavállalói érdekek figyelembe vételét (jövedelemcsökkenés ne legyen, a szükséges átképzéseket biztosítani kell, azokat tervezve, megszervezve és finanszírozva).
- Koherens, jól összehangolt politikát eredményezhet európai és tagállami szinten egyaránt.

A könnyűipar jövője

Textil-, ruha-, bőr- és cipőipar

Még nem értünk a végére az Európai Unió tíz évre vonatkozó új Stratégiai Innovációs és Kutatási Programjának, ami az alábbi fő irányokat határozza meg:

1. Okos és intelligens textíliák kifejlesztése és használata
2. Az Ipar 4.0 bevezetése a termelésbe, termelésirányítási rendszerek kiépítése a termelés egyes fázisainak ipari robotokkal való kiváltása, digitalizáció
3. Körforgásos gazdaság, környezetvédelem lehetőségeinek jobb kihasználtsága
4. Magas hozzáadott érték előállítása, bővülő piaci irányokba

Az EU stratégiai programja az ágazataink számára fontos irányt mutat a jövőre vonatkozóan.

A hazai könnyűiparhoz kapcsolódó szakmai szervezetek, a Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület (TMTE), a Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (KÁPB, melynek a BDSZ is tagja), a Nemzeti Kutatási és Technológiai Hivatallal aláírt szerződés alapján alakították ki a „Nemzeti Technológiai Platform a textil- és ruháipar megújításáért” című előterjesztést. Ebben határozta meg, dolgozta ki a magyar textil- és ruháipar kutatás-fejlesztési és innovációs stratégiáját.

A cél elérése több cikluson is átívelő feladatot jelent. Kiemelt szerepe volt a 2020-2024-ig terjedő időszaknak, amikor is a célok meghatározásra kerültek és el kellett kezdeni a megvalósításukat. A 2024-2029-ig tartó időszakban pedig minél szélesebb minél eredményesebb megvalósítása szükséges, hogy a könnyűipar sikeresen, jól működhessen.

Az ágazatunkban az elmúlt években több cég is komoly kutatásokba és fejlesztésekbe kezdett. Sokan számolnak be az új termelésirányító rendszerek bevezetéséről, ahol nagy segítség, hogy látni lehet a megrendelés hol tart, melyik folyamatnál, illetve egyidejűleg a raktárkészlet is látható a termékekből. Erre egy példa a SAP rendszer.

A könnyűipari vállalkozásoknál kezdenek megjelenni a megújulást képviselő digitális munkakörök.

- Folyamatelemző
- Kutatás-fejlesztés
- Termékmenedzser

Jellemző, hogy egyre több cég alkalmaz környezetvédelemért és fenntarthatóságért felelős szakértőt.

Megjelentek a környezetbarát vegyszerek.

A magyar Divat és Design Ügynökség megalapítása nagyobb figyelmet irányít az ágazatra, a hazai gyártásra is, jelentős célokat fogalmaztak meg a 2020-2030-ig terjedő időszakra a Nemzeti Divatipar stratégiában. A stratégia célja a hazai ipar-ág fejlesztése és az oktatás megújítása.

A divatipar viszonylag új keletű gazdasági fogalom, mai értelemben a kreatív ipar egyik fontos ága, amely magában foglalja több klasszikusnak tekinthető ágazat azon szereplőit, amelyek valamilyen módon kötődnek a divathoz:

- divattervezés,
- alapanyag- és késztermékgyártás,
- kis- és nagykereskedelem,
- média.

Így részei a divatipari egységnek. A divatipar a szélesebb értelemben vett kreatívipar egyik fontos ága, melynek jelentősége az elmúlt évtizedekben ugrásszerűen növekedett nemzetközileg, egyrészt a benne rejlő közvetlen és közvetett gazdasági lehetőségek. Ezen lehetőség kihasználása érdekében az egyes országokban általános gyakorlat, hogy a piaci szereplők mellett valamilyen formában az állam is segíti az iparág fejlesztését.

A divatipar szerepe jelentős a foglalkoztatás terén, de míg a fejlettebb gazdaságokban a nagyobb hozzáadott értékű munkahelyek száma növekszik dinamikusan (pl. kreatív tervezés és tartalom-előállítás, marketing, kis- és nagykereskedelem, média, PR, rendezvények terén), az elmúlt évek során mind a ruházati iparban, mind pedig a textiliparban globálisan is rohamosan növekedett a foglalkoztatottak száma. A legnagyobb divatiparral rendelkező országok sikerrel integrálják globális értékláncukba az alacsony munkaerőköltségű kelet-európai és ázsiai országok gyártókapacitásait, ugyanakkor a technológiai fejlődés és a szükséges szaktudás révén a gyártás bizonyos folyamatai továbbra is a központokban maradnak.

A követendő jó gyakorlatok közül kiemelendő a hosszú távú divatipari stratégiai gondolkodás, az exportképességre helyezett fókusz, a divatrendezvények hangsúlyos szerepe, a belföldi

szereplők képességeinek és kitörési pontjainak reális felmérése, valamint a gazdaság különböző szereplői közötti összefogás fontossága.

A divatipar jelentős szerepet játszik foglalkoztatásban, így fontos szerepe van a jövő versenyképes, magas hozzáadott értékű munkahelyeinek létrehozásában

Emellett jelentős társadalmi szerepet tölt be az ágazatra jellemző túlnyomóan női vállalkozók és munkavállalók átlagon felüli aránya tekintetében.

A megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatása terén is fontos szerepe van.

Céljaink elérésének elengedhetetlen feltétele, hogy az ágazat működőképessége az emberi erőforrás oldaláról is biztosított legyen.

Szinte egy évtizede jelent hatalmas gondot a munkaerő, a szakképzett munkaerő hiánya. Nehezítette - országosan - 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.

Itt kapnak jelentős szerepet a Kreatív Ágazati Tanács jövőre vonatkozó szakképzési tervei. 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 sztenderdekhez való közelítése. A magyar könnyűipar életben tartásának egyik elengedhetetlen feltétele, hogy a jelenlegi, többségében bérmunka konstrukciót felváltva a vállalkozások magas szellemi hozzáadott értékkel részben vagy egészben saját fejlesztésű termékekkel jelenjenek meg a piacon.

A Könnyűiparra sajnos a mai napig jellemző, hogy a munkavállalók keresete a minimálbér közeli, ez sok esetben megélhetési problémákat okoz.

Könnyűipar, mint gazdasági szereplő

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

A 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 piacok rugalmasabb kiszolgálásának igénye a technológiai változások, a környezeti fent tarthatósági szempontok és a gyártási költségek egyensúlyba hozhatóak lesznek bizonyos szinten, egyébként várható lesz a gyártósorok ki-betelepülése, bár ezt a folyamatot részben a háború hatásának és az energiaválság következményének számlájára is írhatók.

Nem csak az újonnan megjelenő technikai eszközök, de a könnyűipar területén hagyományosan használt vegyszerek, mosó-, és festőanyagokat fokozatosan leváltja a környezetbarát kemikália.

A 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 nők helyzete speciális foglalkoztatáspolitikai eszközöket, igényel.

A könnyűipar élőkommunka igényes ágazat, ezért különösen jelentős foglalkoztató az egyes régiókban. Az ágazatok tevékenységében, a termelésében, és termékeikben óriási változást jelentett az informatika, a számítógépek, a digitalizáció, robotizáció megjelenése, elterjedése, ezek egyre szélesebb körű használata kiszorítja az élő munkaerőt bizonyos munkakörökből. 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.

Humán tőke - Érdekvédelem fejlesztése

Tovább kell küzdeni a szakmunkásképzés és szakoktatás jövőjéért. A könnyűipar nem tűnhet el. Szorgalmazni kell a vállalkozásokban és szakszervezetünkben is a hazai és Európai pályázatokon való részvételi hajlandóságot, ezzel is hozzájárulni akár az oktatás költségeihez (megteremteni belőle a duális képzés alapjait is akár). 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 stratégiaileg, taktikailag fontos szerepével szemben. Ez igaz a vállalkozásokra, szakszervezetekre és a dolgozókra egyaránt. Emellett össze kell kapcsolni területileg és profil alapján is ezeket az elemeket (dolgozók, szakszervezetek, vállalkozások), bevonva az iparkamarákat, egyéb vállalati/vállalkozói szövetségeket, szakképző és egyéb oktatási intézményeket

Szakszervezetünk számára kiemelt fontossággal bír továbbra is a szervezetség erősítése, növelése. A már működő alapszervezetek létszámának növelése, a fiatalok, valamint az új cégek bevonása a szakszervezetbe érdekvédelem nélkül működők számának, arányának csökkentése, új alapszervezetek létrehozása a BDSZ területén működő munkahelyi, nyugdíjas alapszervezetek közreműködésével. Nem szabad feladni a sok sikertelen próbálkozás ellenére sem!

A könnyűipar területén működő szakmai (a BIMEO Vizsgáló és Kutató-fejlesztő Kft., a TEXPLAT Nemzeti Technológiai Platform a magyar textil- és ruhaipar megújításáért) és munkáltatói (Textilipari Műszaki Tudományos Egyesület tudomásunk szerint beolvad a

Magyar Könnyűipari Szövetségbe, a Bőr- és Cipőipari Egyesülés) szervezetekkel való együttműködés hagyományait továbbra is ápolni és fejleszteni kell.

A következő időszak nagy kihívása tagságunk növelése mellett, a sok sikertelen próbálkozásunk után valósuljon meg végre Ágazati Kollektív Szerződés a könnyűiparban.

Foglalkoztatás, bérek

A bányáiparban a szénre épülő villamosáram-termelés a CO2 kvóta bevezetése miatt is megszűnt, a lignitre épülő termelésben foglalkoztatottak száma közvetlen munkahelyeken 2000 fő környékén alakul, bérezésük az ipari átlagbérekhez viszonyítva magasabb. A bányászati bérek 2024 első félévében 22 %-kal emelkedtek, ez kompenzálja a 2023. évi reálkereset csökkenést, sőt emelkedést is jelent. A jövőben a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumán tárgyaltak szerint kb. 12 %-os évenkénti minimálbér emelés várható 2027-ig. Megelőzendő, hogy a minimálbér, a garantált bérminimum és egyéb bércategóriák torlódása ne következzen be.

Az elmúlt években a munkaerőpiaci kihívások és a Covid miatti hatások a bérfelvezetéseknél eltérő éves reálkereset pozíciókat eredményezett. A versenyszférában a fiatalok munkavállalása kevésbé jellemző, különösen a mi iparágainkban, ahol az iskolarendszerű szakképzésben résztvevők száma is erőteljesen csökkent.

A béregyenlőtlenségek növekedtek (a munkaviszonnyal 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 bércategóriák 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. 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 várható több évre vonatkozó megállapodás is. Jellemzően fogva a minimálbér és a garantált bérminimum kötelező érvényű.

A minimálbér elsősorban a könnyűiparban van jelen, mert az ágazat tradicionálisan alacsony jövedelmezőségű. Ebben az ágazatban „elfogadott” sőt szinte „megszokott” az elszegényedés. 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 magyar könnyűipar jellemzően a bérmunkára épül és ennek keretében nem képes magasabb bérmunkadíjakat érvényesíteni, mert a cégek attól tartanak, hogy a megrendelők elviszik a munkát olyan országokba, 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 és az egyéb felmerülő költségeket (energia árakat) sem tudják kitermelni, ezért megszüntetik, felszámolják a céget. Fenti okok miatt az elmúlt öt évben a szerveződési körünkbe tartozó cégek közül kettő fejezte be a termelést. Számos esetben előfordul, hogy a kötelező minimálbért csak úgy tudják biztosítani, hogy bérpótlékokat, béren kívüli juttatásokat alapbéresítenek, aminek következtében az alpbér növekedése nem jár együtt a keresetek növekedésével.

Jellemző még az is az ágazatra, hogy teljesítménybér alapján fizetik a munkavállalót. Nem egyszer előfordul, hogy a normák megállapítása nem megfelelő, ez sajnos hozza magával, hogy a minimálbérből csak a megtermelt százalékot kapják meg.

A bértárgyalásokon törekednünk kell a bérfelzárkóztatásra. Ennek egyik eszköze a minimálbér- és a garantált bérminimum emelése, ami az utóbbi 4-5 évre jellemző is volt. Ez nyomást gyakorol az egyéb bérkategóriákra 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 megfelelő, biztonságos munkakörülmények mellett.

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 szerződésekben 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/újjaépítése/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 bányaiipar, 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 nyolcezer nyugdíjas tagjának és a későbbiekben nyugdíjba vonulók ellátásának helyzetét. Nem fogadjuk el, hogy társadalmi szolidaritást ki került 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 -1957-ben és később születettek esetén, a betöltött 65. életév.

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

Ezáltal a fokozott egészségkárosodási kockázatoknak kitett munkakörökben dolgozóknak már a 9. éve nincs megoldva a helyzetük és a Versenyszféra Konzultációs Fórumán sem történt ebben előrelépés.

Kiemelten fontos cél a korkedvezmény 2014. december 31.-i állapotának és a bányászkedvezmények 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 (fűrótoronynál végzett munka, szövő, fonó), illetve a szénkülfejtéses bányatérsgben dolgozók bányásznyugdíjra vagy átmeneti bányászjáradékra történő jogosultságát.

Fenntartható gazdasági növekedés esetén el kell érni 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 esztendőt - 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.

A BDSZ Nyugdíjas Választmány Intézőbizottsága már 2020-ban megfogalmazta azokat a halaszthatatlan nyugdíjasokat érintő követeléseket, amelyek jövőbeni élethelyzetüket és anyagi elvárásaikat a leginkább tudja kezelni.

A nyugdíjasainkat érintő legfontosabb nyugdíj követelések az alábbi pontokban fogalmazódnak meg a jövőre nézve, amelyet folyamatosan napirenden tartunk:

1. A Társadalombiztosítási nyugellátásról szóló törvénybe vissza kell emelni azt a paragrafust, amely a 2013. január 1-je előtt megállapított nyugellátások évenkénti emelésére vonatkozott. Ez egy vegyes indexálás volt, amely a fogyasztói árnövekedés mellett figyelembe vette a tervezett országos nettó átlagkereset növekedést is, a GDP növekedéshez viszonyítottan.

Tisztán fogyasztói árnövekedést kell alkalmazni, ha a GDP növekedése nem éri el a 3 százalékot. A fogyasztói árnövekedés és a tervezett országos nettó átlagkereset növekedés 80 és 20 százalékos súlyozott átlagának megfelelő lenne az emelés; ha nem éri el a GDP növekedés a 4 százalékot. Az előzőeknek megfelelően 60 és 40 százalékos arányban, ha

nem éri el a GDP növekedés az 5 százalékot és 50-50 százalékos arányban, ha a GDP növekedés eléri az 5 százalékot, vagy azt meghaladó mértékű.

2. El kell utasítani minden olyan megnyilvánulást, amely a járulékfizetéssel megalapozott nyugdíjak esetében differenciálást írna elő a minden év január elsejei nyugdíjemeléseknél.
3. Az irreálisan magas nyugdíjak visszaszorítása érdekében vissza kell állítani a társadalombiztosítási járulékplafont, vagy egy bizonyos összeghatárban kell maximálni a megállapítandó nyugdíjakat.
4. Ki kell dolgozni olyan több lépcsőben megvalósítandó korrekciós nyugdíjemelést, amely a különböző időszakban megállapított nyugdíjak értékvesztését (stagnáló vagy gyengébb nettó keresetnövekedés, s ezáltal alacsonyabb valorizációs szorzók, valamint magasabb adó) kompenzálja.

Ezzel az 1./ pontban foglaltakon túlmenően az alacsony nyugdíjakat közelíteni lehetne a nyugdíjas létminimum szintjéhez.

5. Akinek van Magyarországon ledolgozott járulékfizetéssel megalapozott 20 év munkaviszonya, azok nyugdíj megállapítása 50.000 forintnál nem lehet kevesebb.

Ez az „Alapnyugdíj” ötletét váltja ki, s nem ösztönzi azt a gondolatiságot, hogy ha nem dolgozol, és nem fizetsz járulékot, akkor is fogsz részesülni nyugdíjba.

6. Rövidtávon nem támogatható az alacsony nyugdíjak nyugdíjas létminimumra történő felemelése, mert többségében olyanokról van szó, akik rendszeresen a mindenkori minimálbér után fizettek csak járulékot, ledolgozott éveik egy részében feketén vállaltak munkát és sokan vannak olyanok is, akik hosszabb időt dolgoztak külföldön, de itthonról is kapnak egy kevés nyugdíjat.

Hosszabb távon fentiek következtében közelíteni fognak az alacsony nyugdíjak a nyugdíjas létminimum szintjéhez.

Hasonló problémát vett fel, hogy jelenleg egy nyugdíjellátást megszerző nő 16%-kal kevesebb induló öregségi nyugdíjat kap, mint egy férfi. Célunk, 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 nyolcezer tagot képvisel, akik nyugdíjuk 0,2 %-át fizetik tagsági díjként. Elsősorban a volt és jelentősebb bányászati központokban található 60 alapszervezetünk alkotja a magját, de 11 könnyűipari alapszervezetünk is van. A Tagozat

önálló működésének feltételeit a jövőben is biztosítani kell, mind szervezeti, mind működési területen. A Nyugdíjas Választmány Intéző Bizottságának ülései a korábbi évek gyakorlatának megfelelően éves munkaprogram és féléves munkaterv szerint, legalább négy alkalommal lesz megtartva. A Nyugdíjas Választmány évi egyszeri három napos kihelyezett ülését az aktív szervezetekkel közösen a jövőben is meg kívánjuk tartani. A MASZSZ Nyugdíjas Tagozatával történő együttműködés legfontosabb célja a nyugdíjasok méltó időskori megélhetésének biztosítása, melyhez közösen kialakított megoldási javaslatokat teszünk a mindenkori kormányzat felé.

A magyar társadalom elöregedése, a szakemberhiány nehéz helyzetet teremt a gazdaságban. Ahhoz, hogy az emberi méltóságnak megfelelő anyagi, szociális és egészségügyi körülmények között éljen az idős ember, ezért kiemelten fontos a nyugdíjak vásárló értékének a megőrzése. Mindezek mellett a jelenleg biztosított juttatásokon felül lényeges az idősödő emberek betegségmegelőzése, rekreációja, a betegségek gyógyításának, a rehabilitálásának és ápolásának az újra gondolása, továbbfejlesztése.

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 nyugdíjemelés az alacsony nyugdíjjal rendelkezőknél abszolút, a többiekénél jelentős jövedelemcsökkenéshez vezet, ezért annak megváltoztatása szükséges.

Egyre nagyobb a szakadék a nyugdíjak és a munkajövedelmek között. Számokban kifejezve, amíg az átlagnyugdíj jelenleg 231 ezer forint (medián 204 ezer forint) addig a nemzetgazdasági szintű nettó átlagkereset kedvezmények nélkül 429 ezer forint, a kedvezményeket figyelembe véve 444 ezer forint. Mindezek alapján a legfontosabb cél, hogy az olló nem nyíljon tovább a nyugdíjak kárára, s ezért haladéktalanul változtatni kell az év eleji nyugdíjemelés szabályán.

A nyugdíj melletti munkavégzés támogatásának fenntartása, növelése elengedhetetlen a magyar gazdaság jelenlegi állapotában.

Mindehhez szükséges a folyamatos képzés, 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 a Komlói Egészségcentrum vette át, ahol a bányászatban és a könnyűiparban dolgozók és az onnan nyugdíjba vonulók számára a továbbiakban is biztosított a mozgásszervi rehabilitáció/rekreáció,

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 hosszú szakszervezeti tagsággal rendelkezőket (50,60,65,70,75 és akár 80 év) minden év szeptember hónapjában emléklappal és korszóval ajándékozunk meg, ismerjük el.

A jövőben is biztosítjuk a bányásztelepülések önkormányzatainak, polgármesterek 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 Munkavédelmi Bizottság munkájában mind a bányászat, mind a könnyűipar területéről vannak bizottsági tagok. Bizottságunk rendszeres ülésein megtárgyalta és kialakította a közös véleményét azokról a kérdésekről, melyek a munka világában, a munkavégzés biztonságával kapcsolatosan napirendre kerültek.

Többek között foglalkozott:

- a munkavédelmet érintő jogszabályok változásával, értékelte azokat a fejleményeket, melyek a munkahelyi egészség és biztonság területét érintették, megvitatta az európai és nemzetközi szinten napirendre kerülő munkavédelmi kérdéseket, így az unió több éves munkavédelmi stratégiáját, a rákkeltő anyagokra vonatkozó, folyamatban lévő uniós szabályalkotást, a veszélyes anyagok használatára vonatkozó uniós kampány hazai vonatkozásait,
- rendszeresen tájékoztatta tagjait és az érdekelteket az Országos Munkavédelmi Bizottságban folyó tevékenységről,
- rendszeresen tájékoztatta tagjait a MASZSZ Munkavédelmi Bizottságban elhangzottakról,
- a covid 19 világjárvány alatt folyamatosan szakmai anyagokkal látta el az alapszervezeteket,
- részt vettünk az európai és hazai munkavédelmi konferenciákon,
- rendszeresen részt vettünk a munkahelyi balesetben megsérültek és elhunytak emléknapján (április 28),
- figyelemmel kísérte a munkavédelmi területre vonatkozó GINOP pályázatok megvalósulását,
- Véleményt formált a „MAGYARORSZÁG JELENTÉSE az Európai Bizottság részére A 89/391/EGK IRÁNYELV, ANNAK EGYEDI IRÁNYELVEI, VALAMINT A 2009/148/EK, A 91/383/EGK, A 92/29/EGK ÉS A 94/33/EK IRÁNYELVEKGYAKORLATI VÉGREHAJTÁSÁRÓL, valamint a „COVID-19: visszatevés a munkahelyre – A munkahelyek átalakítása és a munkavállalók védelme” című uniós iránymutatások helyi tapasztalatairól.

Munkavédelmi helyzet javítására vonatkozó jövőbeli feladataink.

Kiemelt feladatnak tekintjük az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos szociális párbeszéd, érdekegyeztetés helyzetének helyreállítását, megerősítését.

A demográfiai változásokra, a nyugdíjkorhatár várható emelésére való megfelelő reagálást.

Nagyon fontosnak tartjuk a kordedvezményes nyugdíjazás eltörlésének és az öregségi nyugdíjkorhatár emelésének következtében kialakult munkaélettartam növekedés kihívásaira történő válaszok kidolgozását, meghatározását. Meg kell találni a megoldást annak érdekében, hogyan tudják a munkavállalók megőrizni hosszabb távon munkaképességüket. Ehhez szorosan kapcsolódik a fokozott egészségkárosító munkakörben foglalkoztatott munkavállalók helyzetének rendezése.

El kell érniünk, hogy a kormány tűzze napirendre a munkavédelemről szóló törvény és végrehajtási rendeletének felülvizsgálatát és az érdekegyeztetés alapján határozza meg a felülvizsgálat szempontjait. Az egyik fontos felülvizsgálati szempontnak tartjuk az Mvt. hatályának kiterjesztését az önfoglalkoztatókra, a háztartási munkát végzőkre, nappali tagozatos hallgatókra.

Az üzemitanács-választásokkal kapcsolatos egyes kérdésekről szóló 357/2009. (XII. 30.) Korm. rendelet megfelelő kiterjesztése a munkavédelmi képviselőválasztásokra is. Célunk a munkavédelmi képviselők adatbázisának létrehozása. Az adatbázis alapján nagyon könnyen lekövethető és ellenőrizhető a munkavédelmi képviselőválasztások megtartásának kötelezettsége.)

A munkáltatók és a munkavállalók jogkövető magatartásának alapfeltétele a munkavédelem szempontjait figyelembe vevő tudatos értékrend kialakítása, a kockázat megelőzés kultúrájának megismerése, megteremtése. Nem csak ideológiai, hanem cselekvés szintjén is. Ehhez szükség van a munkavédelmi ismeretek beépítésére az alaptantervekbe, szakképzésekbe, általános iskoláktól az egyetemekig.

Fontos cél az integrált munkavédelmi hatóság szakmai, működési feltételeinek erősítése. A munkavédelmi tárgyú ellenőrzések hatékonyságának növelése érdekében újra kell gondolni az ellenőrző hatóság létszámát és javítani kell működésük tárgyi feltételeit (lásd ILO ajánlást).

A foglalkozási megbetegedések hatósági eljárásának felülvizsgálata régóta várat magára és ezt a koronavírus, mint foglalkozási megbetegedés minősítésével kapcsolatos tapasztalatok – elhúzódó, ügyintézési határidő nélküli eljárás és ezért akár éveket csúszó üzemi baleseti ellátás - még jobban felerősítették.

Együttműködésünk perspektívái

A **Magyar Bányászati Szövetség** a Bányai Ágazati Párbeszéd Bizottság (BÁPB) munkáltatói oldala. Több évtizedes, sikeres együttműködésünket a következő időszakban is erősíteni kell, különösen fontos most ez a benyújtott GINOP projekt kapcsán, mert csak közösen tudunk bányai kollektív szerződést kötni. Mindent el kell követnie, hogy az ágazati szociális párbeszédben a megállapodások megszülethessenek.

Látszólag ellenérdekeltek vagyunk, de az elmúlt évtizedek és különösen az utolsó 25 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.

A Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága (rövidítve: SZTFH) a törvényben meghatározott, gyakran egymással össze nem függő, feladatokat ellátó, olyan önálló szabályozó szerv Magyarországon, amely csak jogszabálynak van alárendelve. Létrehozásáról az Országgyűlés 2021. április 27-én döntött. Működését 2021. október 1-jétől kezdte meg. A bányászati felügyeleti tevékenység a Hatóság feladata. Ellenőrzi az ásvány- és geotermikusenergia-vagyonnal való gazdálkodást, a környezet-, a táj- és a természetvédelmet, valamint a műszaki biztonság és a tűzvédelemre vonatkozó szabályok megtartását, illetve a felügyelete alá tartozó tevékenységek során védje a dolgozók életét, testi épségét és egészségét. A bányafelügyeleti tevékenység kiterjed az ásványi nyersanyagok bányászatán kívül – egyebek mellett – a geotermikus energia kutatása és hasznosítása, szénhidrogének és szén-dioxid földalatti tárolása, a polgári robbantási tevékenység, egyes nem bányászati célt szolgáló, bányászati módszerekkel végzett földalatti tevékenységekre, a PB-gáz tartályban vagy palackban történő forgalmazása és töltő létesítményeire, a szénhidrogén-, a szén-dioxid-szállító, a földgázelosztó vezetékek építésére, üzemeltetésére is. Az országos bányakapitánnyal kialakított kiváló kapcsolatot a jövőben is tartani, erősíteni kell.

A **Miskolci Egyetem Műszaki Föld- és Környezettudományi Kar** dékánja bányászattal kapcsolatos előadásaiban többször is elmondta, hogy kiemelt figyelmet kell fordítani a jelen kor legnagyobb kihívásaira, azaz a klímaváltozásra, a fenntarthatóságra, az energia- és nyersanyag függőségre. Ezen kihívásoknak megfelelni tudó szakemberek képzése jelenik meg a Kar jövőképében is, erre törekedtek a Kar szervezeti felépítésének kialakításakor is.

Álláspontja szerint a környezettudatos bányászatot kell megteremteni, amely nem csak pénz kérdése, hanem az alkalmazkodásé is. A Kar is igyekszik megőrizni a bányászati hagyományokat, a változó kor kihívásainak megfelelő szakemberek képzésére helyezni a képzések tematikáját. Ebben a BDSZ-nek a jövőben is partnernek kell lennie.

Az **Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesületnek** köszönhetjük az 1894-ben Selmezbányán bevezetett „Jó szerencsét!” köszönést és egyes bányászahagyományok felelevenítését. Ezzel olyan közösségi összefogást sikerült teremteni, 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 várpalotai „Jó szerencsét! köszöntés megszervezését a jövőben is célként kell meghatározni.

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 Nemzetgazdasági Minisztériummal 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 munkavállalónak 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.

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,
- 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, eszmecserék 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 érdekképviselői munkát MASZSZ által működtetett megye képviselők 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 érdekképviseleti 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.

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, 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 a BDSZ Országos Tanács a legfelsőbb döntéshozó fórum. Az Országos Tanácsba az Alapszabályunk szerinti delegálás jogszerűségét a delegáló szervezeteknek biztosítaniuk kell, ez az ő felelősségük marad. Az előző ciklusban kérés érkezett, hogy a munkahelyi elfoglaltságok miatt csökkentsük négy-öt alkalomra az OT tagjainak összehívását. A jövőben is hasonló módon ülésezik a testület. A meghívottak számát hozzászólási joggal lehet emelni. 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 SZMSZ kisebb változása indokolt.

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, nagyon sok esetben nem tudják a megválasztott képviselők a jogaikat, feladataikat.

Legfontosabb feladatunk, hogy legyen folyamatosan, egymásra épülő képzés, felkészítés, hogy a mindennapi problémák megoldása gördülékenyebb legyen.

A továbbképzésekre való jelentkezésekben a legnagyobb akadály a munkahelyi távollét megoldása. Ezért az oktatásokat a munkahelyek közelében kell lebonyolítani.

A BDSZ oktatási, képzési munkájának öt fő iránya lehet:

1. a saját erőből, a munkahelyekhez közel szervezett képzések megszervezése, erre már az elmúlt 5 évben volt példa
 - tagszervezés
 - kollektív szerződések
 - gazdasági képzés
2. a konföderációnk és a társszakszervezetek oktatási lehetőségeinek igénybe vétele is adott volt:
 - munkavédelmi képzés
 - munkaköri leírások
 - átfogó, mindenre kiterjedő gazdasági képzés
 - Kollektív tárgyalások, konfliktus kezelés
3. nemzetközi szövetségek képzési munkájába történő bekapcsolódás
 - BTUC 4 projekt szakszervezeti szervező, hálózat építő
4. Nyelvi képzések
 - beépítésre került a GINOP Plusz programba angol nyelvtanfolyam
5. Szakmai képzések

A BDSZ feladata az oktatások megszervezése, valamint résztvevők delegálása a hazai és a nemzetközi képzésekre. Nagyon fontos lenne bevonnai a fiatalokat a képzésbe, hisz ők a jövő szakszervezeti képviselői.

A nagyobb alapszervezeteink a bizalmiak felkészítéséhez szükséges információkat, az alapképzéshez a tudást a munkahelyeken tudják átadni, a képzéseket megszervezni. Ehhez a gyakorlatokat ki kell alakítani az évindító megbeszéléseken (munkatervekben). A BDSZ feladata amennyiben szükséges ehhez a segédanyagokat biztosítani.

A felnőtt képzés lehetőségeit fel kell mérni, a tisztségviselők eredményes felkészítéséhez igénybe kell venni. Javaslat érkezett az alapszervezeti tisztségviselők oktatására több napos egymásra épülő képzési lehetőség megteremtésére. Nem a megszervezése okozhat problémát, hanem a megfelelő részvét biztosítása. Kísérleti jelleggel a ciklus első időszakában meg kell szervezni a képzést.

Fontos lehet még workshopokat tartani és kötetlen beszélgetéseket ahol a már megszerzett tapasztalati tudást adhatnák át az idősebb kollégák a fiataloknak.

A BDSZ vidéki ingatlanait képzési bázisként is ki lehet használni, igény esetén a Központ segít kialakítani 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 úgy mondani „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. 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 központi tagnyilvántartó rendszer elkészült, működik. Sajnos az alapszervezetek egy része nem küldi időben a kért információkat. 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.

Az Elnökség döntése, hogy a jelenlegi formájában jelenjen meg a Bányamunkás, de

- a jelenlegi előfizetéses rendszer helyett (Mivel az ebből befolyt összeg olyan csekély, hogy egy félhavi megjelenést sem fedez) azt a régebbi gyakorlatot kellene folytatni, mely szerint a lap előállítását, postai költségeit teljes mértékben a BDSZ költségvetése állja. Ez lehetővé

tenné, hogy a taglétszámának megfelelő százalékos arányban minden alapszervezetünkhöz eljusson az újság, de meg lehet őrizni a jelenlegi egyéni előfizetést is.

- A lapszerkesztést a 2025. évtől új főszerkesztőnek kell átvenni.
- A lapot továbbra is elérhetővé kell tenni a honlapon.

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.

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.

A globális és európai események, kihívások egyaránt indokolják a szakszervezetek nemzetközi és hazai szintű együttműködését, a nemzetközi és hazai szolidaritás meglétét, erősítését, a szakszervezetek részvételét a nemzetközi munkában.

Akár a pandémia, akár az energiaválság, a nemzetek közötti háborúk szükségessé teszik a munkavállalói érdekképviseletek együttműködését, a szorosabb kapcsolatok kialakítását, erősítését, a hosszú távú együttgondolkodást.

A szociális párbeszéd ad lehetőséget, hogy az érintett felek, szociális partnerek találkozzanak, egyeztetni tudjanak az érintett ágazatok jövőjéről, kihívásairól. Szociális párbeszéd nélkül nincs szociális Európa!

Az európai ágazati szociális párbeszédben az Európai Unió tagállamaként a közösségi jog szabályai szerint vehet részt a BDSZ. A szociális párbeszéd lehetőséget ad az európai a jogalkotási folyamatban a kezdeményezésre, a szociális partnerek közvetlen véleményalkotására, akár az egyes irányelvek, direktívák szövegszerző változásaira, kiegészítésekre.

Az európai és globális szintű párbeszéd akkor lehet sikeres és eredményes, ha megállapodások jönnek létre a munkáltatók és a munkavállalók képviselői között, ha tagállami szinten is működik megfelelő minőségben a felek közötti egyeztetés. A munkavállalói érdekvédelem fontos feltétele az európai szabályozás pontos ismerete, a közösségi jogban tervezett és bekövetkezett változások kellő időben történő megismerése.

Ezért a BDSZ részt vesz a világ és az európai szövetségek (industriAll Global, industriAll Europe) munkájában, az érintett európai párbeszéd bizottságok (Kitermelőipar, Textil-Ruházatipar, Bőripar és Cipőipar) ülésein, rendezvényein, a Végrehajtó Bizottság, a Kelet-Európai régiós találkozók, ágazati hálózat ülésein, konferenciákon, projektrendezvényeken.

A magyar bánya-, energia- és könnyűipari érdekeit európai szinten az Európai Üzemi Tanácsok testületeiben, munkájában delegáltak révén is tudjuk képviselni, azoknál a szervezeti

egységeinknél, amelyek megfelelnek az EU-s direktívának. A részvétel, a nemzetközi kapcsolatok, az információk biztosítják a lehetőséget a külföldi tulajdonosokkal szemben is a hatékony fellépés érdekében. Erre az elmúlt öt évben is számtalan példa volt, amikor a nemzetközi együttműködés révén, magasabb béreket és jobb feltételeket tudtunk biztosítani a tagjainknak, a munkavállalóknak, amely a vállalati kollektív szerződésekben is realizálódott.

Ennek érdekében szakszervezetünk nemzetközi pozícióit, részvételét ezekben a szervezetekben meg kell őrizni, folytatni szükséges a nemzetközi munkát, a partnerséget.

Meghatározó a szoros együttműködés fenntartása és folytatása a nemzetközi szervezetekkel, több alkalommal segítették a BDSZ munkáját, szolidaritását, vagy adott esetben a nemzetközi tőkével szembeni fellépést, amely által elmaradt munkabérek kerültek kifizetésre, nemzetközi visszhangja lett a munkavállaló-ellenes magatartásnak!

A nemzetközi munkához, részvételhez elengedhetetlen, hogy nagyobb hangsúlyt fektessünk a szakmai-nyelvi képzési lehetőségek felkutatására, anyagi hozzájárulással is segítsük a fiatal, tehetséges szakszervezeti tagjaink, tisztségviselők képzését. Az elmúlt kongresszusi időszakban több fiatal is részt vett nyelvi, szakmai képzéseken, amely lehetőséget adott számukra, hogy bekapcsolódjanak a szakmai munkába, részt vegyenek nemzetközi találkozókön.

Továbbra is figyeljük a nemzetközi és a hazai pályázatokat, lehetőségeket hogyan tudjuk tagjainkat képezni, kompetenciáikat bővíteni.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezete, az Európai Szakszervezeti Képzési Intézet is szervez kiváló minőségű nemzetközi képzéseket, amelyekkel élni fogunk, tisztségviselőinket, tagjainkat ösztönözzük, hogy vegyenek részt.

Rendszeressé vált az industriAll Europe Kelet-európai régiós találkozók, amelyek félévente lehetőséget adnak a régiós szakszervezeti kihívások, szakmai ügyek egyeztetésére, a közös javaslatok kidolgozására is.

Az elmúlt évtizedekben a BDSZ nemzetközi és kétoldalú kapcsolatai egyre bővültek, hagyományosan szoros együttműködés a cseh, bolgár, német, francia szakszervezetek mellett, az utóbbi időszakban a portugál és a török szakszervezetekkel bővültek, az elmúlt időszak sikeresen megvalósult nemzetközi projektek révén. A partnerség lehetőséget biztosít a jó gyakorlatok megismerésére, a hazai átültetésére, a további pályázatokban történő részvételre.

2024. tavaszán elfogadásra került az Antwerpeni Nyilatkozat, amely az európai ágazati szociális partnerek – köztük az industriAll Europe - közös dokumentuma. Az aláírók, támogatók között voltak a meghatározó európai munkáltatói szövetségek, európai és nemzeti szakszervezetek. A Nyilatkozatot megkapta az Európai Bizottság, az Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsa is. A dokumentum egy olyan európai ipari megállapodás, amely a minőségi ipari munkahelyekre összpontosít szerte Európában, középpontjában a munkavállalók, az érdekképviselők állnak.

A dokumentum fontosságát jelezte, hogy a találkozón jelen volt Nicolas Schmidt az EU foglalkoztatásért- és szociális jogokért felelős biztosa, az Európai Bizottság csúcsjelöltje is. A

Kelet-Európai régiós szakszervezeti képviselők a meghatározó találkozóra a BDSZ nemzetközi titkárát delegálták.

Az európai szociális minimumok, az európai minimálbér irányelv megfelelő hazai átültetése, az esetleges ágazati kollektív szerződés megkötésére a következő időszakban kiemelt feladatként kell kezelni. Az Európai Unióban is elvárás, hogy az egyes tagállamokban a kollektív szerződés által lefedett munkahelyek aránya elérje a 80%-ot!

Az újonnan választott Európai Uniók testületek, szervezetek kiemelt feladatának kell tartania Európa szociális dimenziójának megőrzését, erősítését, az európai szociális párbeszéd fenntartását, a munkavállalói képviselők részvételének biztosítását, a digitalizáció, robotizáció, a mesterséges intelligencia hatásainak megfelelő kezelését, a munkavállalók képzését, átképzésének lehetőségeit, az igazságos átmenet biztosítását annak érdekében, hogy a megszűnő, átalakuló munkahelyek miatt a munkavállalók alkalmazkodni tudjanak a megváltozott munkaerő-piaci körülményekhez.

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. Hat ingatlan értékbecslése elkészült, ezek értéke meghaladja a 2 mrdFt-ot. A kevésbé hasznosítható ingatlanokat a piaci körülmények figyelembe vételével minél hamarabb értékesíteni kell (Igal, Hajdúszoboszló, Körmeny).

Az ingatlanok állagmegóvását biztosítottuk a székháznál. A balatonföldvári üdülő kétszintes minősítést kapott, szükséges a külső festés és a nyílászárók rendbe tétele, valamint a fűtés korszerűsítése a jövőben.

A hajdúszoboszlói üdülő egyszintes szálláshelyi minősítést kapott. Jövőben is biztosíthatja elsősorban a szakszervezeti tagok üdülését.

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 áramdíj csökkentések érdekében napelem felszerelésére került sor. A kivitelezővel az elvárt teljesítmény hiánya miatt további tárgyalásokra van szükség, amennyiben indokolt, akár bírósághoz is kell fordulni.

A BDSZ vagyonát 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 tagdíjbevételi arányok megváltoztatása. A BDSZ Központ biztosítja a MASZSZ, az MVM TSZSZ és az industriAll Europe és Global tagdíjak megfizetését.

A gazdálkodás ellenőrzését, felügyelő bizottsági hatáskörrel a megválasztandó bizottság elnökének és tagjainak folyamatosan végeznie kell.

Hagyományaink ápolása

A BDSZ-t alkotó korábbi ágazati, alágazati szakszervezetek jelentős hagyományokkal rendelkeznek. A könnyűipari szakszervezetek hagyományőrző törekvéseit támogatjuk. Több mint 150 éves múltja van a bőrös szakszervezetnek, és a többi is meghaladja a 100 évet. A Textilesekért Alapítvány működése segítheti a hagyományok tovább vitelét. A bőrös mártírok emléktáblájánál történő megemlékezés folytatása, a Könnyűipari Szakmai Nap megrendezése, a könnyűipari budapesti nyugdíjas alapszervezetek találkozása az Idősek Világnapja alkalmából.

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

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

A bányász hagyományok közösségformáló erővé váltak, elsősorban a „volt” bányásztelepüléseken. Ezt a jövőben is meg kell őrizni, a bányásznapi, Borbála napi rendezvényeket le kell bonyolítani országos és bányász települési szinteken egyaránt.

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

A BDSZ XXXVII. kongresszusa – 2024. november 8-án – a fenti Programot elfogadta, végrehajtását ütemező cselekvési programot éves szinten a munkatervekben meghatározza.

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

MAGYARORSZÁG ÁSVÁNYINYERSANYAG-VAGYONA

2023. január 1.

Készítette: Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága

A bányászatról szóló 1993. évi XLVIII. törvény (a továbbiakban: Bányatörvény) 48/B. § értelmében a bányafelügyelet az ásványvagyon-gazdálkodási célok teljesülésének érvényesülése érdekében az ásványvagyonról, annak minőségi és mennyiségi változásáról mérlegszerű nyilvántartást vezet. A bányafelügyeleti feladatokat ellátó Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága (a továbbiakban: SZTFH), ezen belül az Országos Bányakapitányság az SZTFH-ről szóló 2021. évi XXXII. törvény 13. § o) pontja és az SZTFH Szervezeti és Működési Szabályzatáról szóló 1/2021. (X. 1.) SZTFH utasítás 2. függelék 5/b. alcím 4.m) pontja szerint vezeti az Állami Ásványi Nyersanyag és Geotermikus Energiavagyon Nyilvántartást.

A Bányatörvény szerint az ország ásványi nyersanyagai természetes állapotukban az állam tulajdonában vannak. Ezen ásványkincsek hazánk természeti erőforrásainak és nemzeti vagyonának részét képezik, nyilvántartásukat a SZTFH és jogelődei végzik 1953 óta.

A hazai ásványinyersanyag-vagyon mérlegszerű nyilvántartása a bányavállalkozók kötelező adatszolgáltatásain és az SZTFH Országos Bányakapitányság határozatain alapulnak. A nyilvántartás alapadatai:

- az ásványvagyon mennyisége és minősége;
- az ásványvagyonban bekövetkezett évenkénti változás (termelés, kutatás, átminősítés stb.) az éves jelentések szerint;
- a bányabezáráskor, illetve mezőfelhagyáskor visszahagyott ásványvagyon.

Az ásványvagyon-nyilvántartásban a kutatási zárójelentést elfogadó, bányatelket megállapító vagy módosító határozatokban felsorolt ásványi nyersanyagokra egyedi előfordulásonként, azon belül telepenként, illetve készletszámítási tömbönként tartalmazza az adatokat. Fontosabb adattípusok: az ásványvagyon kitermelésére jogosult azonosító adatai; a lelőhely közigazgatási megjelölése, EOVS rendszer szerinti koordinátákkal; a lelőhely bányászati joggal való érintettsége; az ásványi nyersanyag megnevezése az ásványi nyersanyagok és a geotermikus energia fajlagos értékének, valamint az értékszámítás módjának meghatározásáról szóló kormányrendelet szerint; a lelőhely kiinduló vagyonadata, a lelőhely földtani, kitermelhető és – szilárd ásványi nyersanyagok esetén – pillérben lekötött ásványvagyon, valamint a tárgyévben bekövetkezett változás; az ásványvagyon fizikai, kémiai és technológiai paraméterei, és a lelőhelyen nyilvántartott meddőanyag és bányászati hulladék megnevezése, illetve mennyisége, a tárgyévben rendelkezésre álló humuszos feltalaj adatokkal együtt.

A Bányatörvény végrehajtásának egyes szabályairól szóló 20/2022. (I. 31.) SZTFH rendelet 20. § (3) bekezdése értelmében a bányavállalkozó az ásványvagyon adataiban bekövetkezett változást köteles a tárgyévet követő év február 28-ig a bányafelügyeletnek bejelenteni.

Az Állami Ásványi Nyersanyag és Geotermikus Energiavagyon Nyilvántartás a 2022. évi változásokról 2023. február 28-ig beküldött és 2023-ban feldolgozott bevallások adatai alapján 4272 db nyilvántartott lelőhelyet tartalmaz (nemfémes szilárd ásványi nyersanyag: 2691 db, szénhidrogén: 346 db mező, szén-érc-bauxit: 537 db, termálkút: 698 db).

A Bányatörvény 48/B § (6) bekezdése alapján a bányafelügyelet minden év június 30-ig országos ásványvagyonmérleg-jelentést készít a tárgyévet megelőző év január 1-jei állapot szerint, amelyet közzétesz a honlapján.

A 2022. évi termelésre és hazánk 2023. január 1-jei ásványvagyonára vonatkozó összesítő adatokat az 1. és 2. táblázatban adjuk közre.

1. táblázat. Magyarország ismert ásványnyersanyag-vagyonának adatai szénhidrogének, szenek és ércetek vonatkozásában

Nyersanyag	Termelés 2022-ben		Földtani vagyon 2023. I. 1.		Kitermelhető vagyon 2023. I. 1.	
	Mm ³	kt	Mm ³	kt	Mm ³	kt
Kőolaj*						
Konvencionális kőolaj	1,05	903,5	282,07	239 733	29,016	24 673,5
Nem konvencionális kőolaj	<0,001	<0,001	537,11	420 075	58,516	45 809,83
Földgáz**						
Konvencionális földgáz	1682,9		145 540,6		81 012,4	
Nem konvencionális földgáz	5,09		3 838 076,5		1 568 617,79	
Szén-dioxid gáz	170,18		43 565,52		26 593,46	
Feketeköszén***		0,418		1 625 035		1 915 388
Barnaköszén		51,844		3 204 682		2 250 263
Lignit		4877		5 654 671		4 210 031
Uránérc		0		31 843		31 843
Vasérc***		0		43 151		43 664
Bauxit		0		123 955		79 783
Ólom-cinkérc***		0		90 775		100 817
Rézérc		0		781 170		726 459
Nemesfémérc		0		36 588		36 507
Mangánérc		0		78 868		51 982

* 1000 m³ gáz ~ 1 tonna

** 1 m³ kőolaj ~ 0,83 tonna

*** A hígulás nagyobb, mint a veszteség. Kitermelhető vagyon = földtani vagyon + hígulás – veszteség – pillérben lekötött vagyon (a bányászat során kitermelendő ásványi nyersanyag + köztes meddő mennyisége meghaladhatja a nyilvántartott földtani vagyont)

2. táblázat. Magyarország ismert ásványnyersanyag-vagyonának adatai a nemfémes szilárd ásványi nyersanyagok vonatkozásában

Nemfémes nyersanyagok	Termelés 2022-ben	Földtani vagyon 2023. I. 1.	Kitermelhető vagyon 2023. I. 1.
	Mm ³	Mm ³	Mm ³
Ásványbányászati nyersanyagok	1,21	1235,95	1038,71
Cement- és mészipari nyersanyagok	0,98	1400,22	968,34
Építő- és díszítőipari	8,43	2600,07	2126,13
Építőipari homok	5,58	1220,75	1020,37
Építőipari kavics	16,75	3852,38	2927,94
Kerámiaipari nyersanyagok	1,58	1018,24	854,05
Talajjavítási nyersanyagok (tőzeg, lápföld, lápimész)	0,24	537,52	342,32
Nemfémes nyersanyagok összesen	34,76	11 865,14	9277,87

Szén

Magyarország kőszénvagyonának változását fajtánként a 3. táblázatban mutatjuk be.

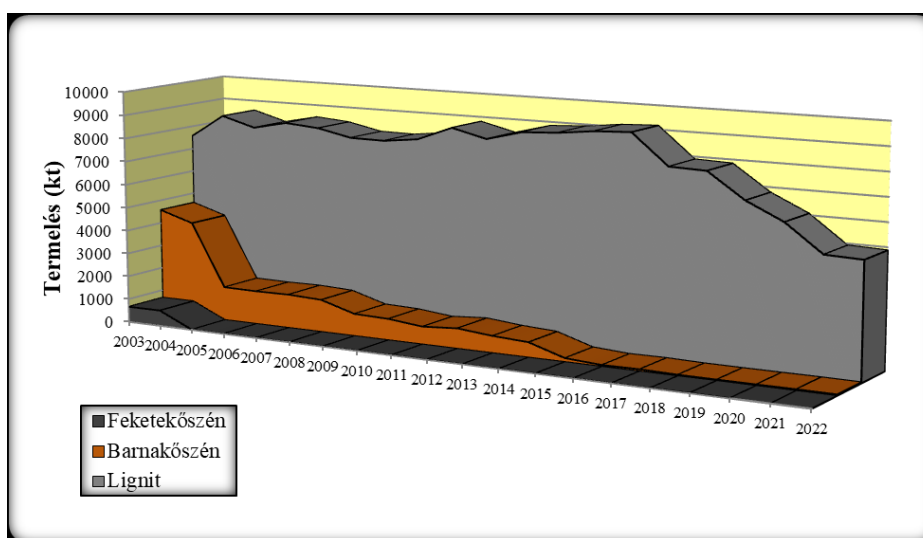
3. táblázat. Magyarország kőszénvagyonja 2022. I. 1-jén és 2023. I. 1-jén

Szén	Földtani vagyon 2022. I. 1. Mt	Kitermelhető vagyon 2022. I. 1. Mt	Földtani vagyon 2023. I. 1. Mt	Kitermelhető vagyon 2023. I. 1. Mt
Feketekőszén	1625,0	1915,4	1625,0	1915,4
Barnakőszén	3204,7	2250,2	3204,7	2250,2
Lignit	5659,5	4214,7	5654,7	4210,0
Szén összesen	10 489,2	8380,3	10 484,4	8375,6

Hazánk összes széntermelése (feketekőszén, barnakőszén, lignit) az utóbbi években fokozatosan csökkent 6-7 millió tonnáról 4-5 millió tonnára. Feketekőszén termelés 2022-ben a 2021. évhez hasonlóan minimális volt. A barnakőszén termelésben 12 %-os csökkenés, a lignittermelésben 1 %-os csökkenés tapasztalható az előző évhez képest. A 2021. és 2022. évi széntermelés adatait a 4. táblázat, az elmúlt néhány év termelését grafikusán a 1. ábra mutatja.

4. táblázat. Magyarország 2021. és 2022. évi széntermelése

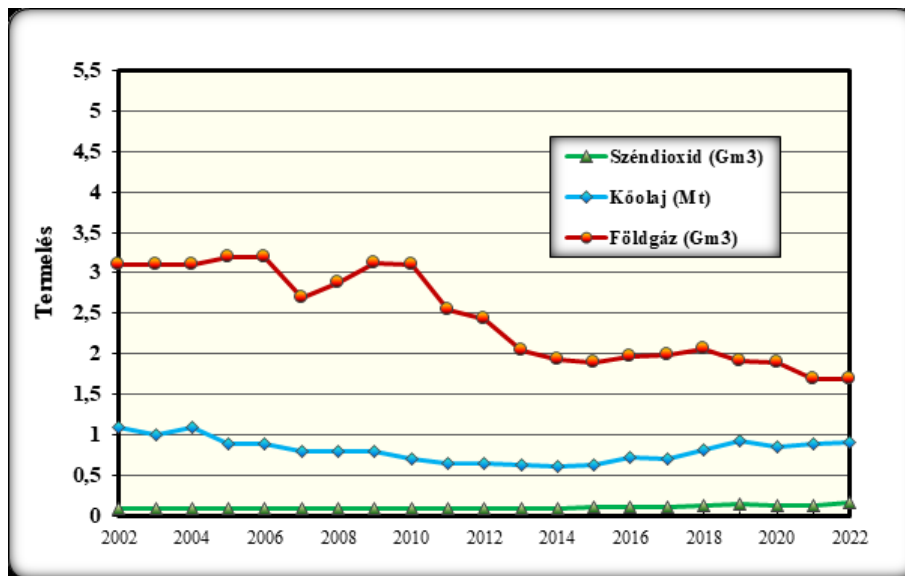
Szén	Termelés 2021-ben	Termelés 2022-ben
	kt	kt
Feketekőszén	0,252	0,418
Barnakőszén	58,955	51,844
Lignit	4928	4877
Szén összesen	4987,21	4929,26



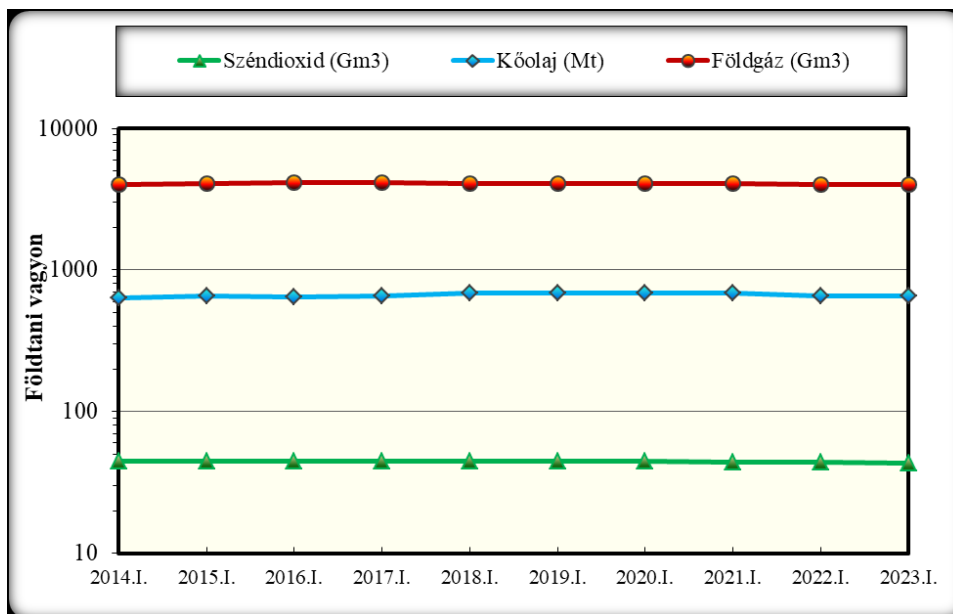
1. ábra. Magyarország széntermelése 2003-2022-ig

Szénhidrogén és szén-dioxid

A 304 db nyilvántartott, hatályos kőolaj- és földgáz bányatelek és a 31 db koncessziós kutatási terület esetében a 2022. év során bekövetkezett ásványvagyon-változásokat 25 bányavállalkozó tevékenysége eredményezte. A tárgyévben felszínre hozott szénhidrogén ásványvagyont szinte kizárólag hagyományos (ún. konvencionális) eljárásokkal termelték ki a vállalkozók, a nem konvencionális módszerrel kitermelhető kőolaj és szénhidrogén földgáz előfordulások ásványvagyon adatai érdemben nem változtak. A kitermelt kőolaj mennyisége az előző évhez képest kismértékben nőtt, hasonlóan a kitermelt földgáz mennyiségéhez. A széndioxid-földgáz földtani és kitermelhető vagyona valamelyest csökkent, a termelés mintegy 30%-kal (40 millió m³-rel) nőtt 2021-hoz képest. Az utóbbi évek termelését és a földtani vagyont grafikusan a 2. és 3. ábra mutatja.



2. ábra. Kőolaj-, földgáz- és széndioxid-termelés Magyarországon 2002-2022 között



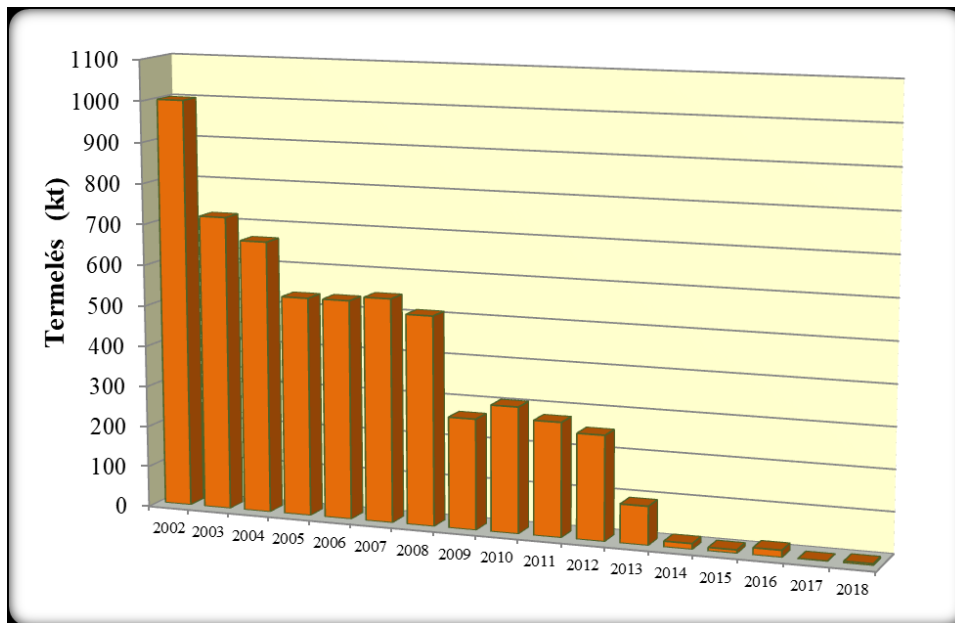
3. ábra. Magyarország kőolaj-, földgáz- és szén-dioxid-vagyona

Ércek

Hazánkban 2022-ben ércet nem termeltek. Bauxitot utoljára 2018-ban bányásztak, a mangánérc termelése 2016 közepén fejeződött be. Érckutató nem volt 2022-ben, így a nyilvántartott ércvagyon nem változott tavaly óta. Magyarország 2023. január 1-jei ércvagyonát az 5. táblázat, az elmúlt évek bauxittermelését a 4. ábra mutatja.

5. táblázat. Magyarország ércvagyon 2022. I. 1-j

Ércek	Földtani vagyon (Mt)	Kitermelhető vagyon (Mt)
Vasérc	43,15	43,6
Ólom-cinkérc	90,8	100,8
Rézérc	781,2	726,5
Nemesfémércek	36,6	36,5
Mangánérc	78,7	51,9
Bauxit	90,8	79,8
Uránérc	31,8	31,8



4. ábra. Bauxittermelés Magyarországon 2002-2018 között

Nemfémes ásványi nyersanyagok

Nemfémes ásványi nyersanyagokon az energiahordozók és ércek közé nem tartozó – legkülönfélébb földtörténeti korú és képződésű, a nemzetgazdaság igen széles területein hasznosítható – több mint 60 féle, szilárd halmazállapotú ásványi nyersanyag-fajtát értünk.

Az ismert (megkutatott) nemfémes földtani ásványvagyon mennyisége 11 425 Mm³, amelyből az összes kitermelhető vagyon 8901 Mm³. Ez a vagyonmennyiség összesen 2691 lelőhely között oszlik meg. A nemfémes ásványi nyersanyagokat felhasználásuk alapján 7 nyersanyag-főcsoportba soroljuk:

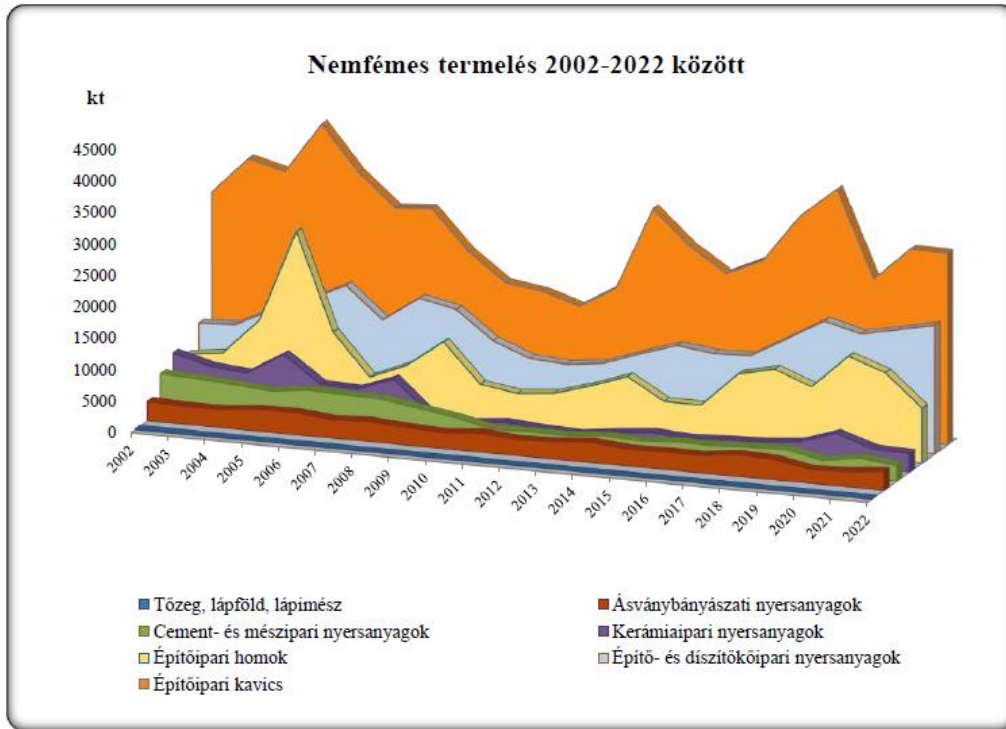
1. **Ásványbányászati nyersanyagok:** felhasználói a vegyipar, kohászat, kerámiaipar, mezőgazdaság, építőanyag-ipar (nemesvakolatok, szigetelőanyagok). Ide tartozik az alginít, a tűz- és saválló agyag, az ipari és üveghomok, a különböző minőségi mészkövek és dolomitok, a kaolin, bentonit, zeolit stb.
2. **Tőzeg-lápföld-lápmész:** a talajjavításra használt tőzeg, lápföld, lápmész tartozik ide.
3. **Cement- és mészipari nyersanyagok:** a cement- és mészipar alapanyagai (mészkő, márga) tartoznak ide.
4. **Építő- és díszítőköiipari nyersanyagok:** felhasználói az építőipar, építőanyag-ipar, közlekedés, vízépítés, szobrászat.
5. **Építőipari homok:** felhasználója főleg az építőipar.
6. **Építőipari kavics:** betonalkotó, utépítési alapanyag.
7. **Kerámiaipari nyersanyagok:** felhasználói a téglá-, cserép- és porcelángyárak, keramikus kisipar.

Nyersanyag-főcsoportonkénti bontásban Magyarország nemfémes termelése és nyersanyagvagyon a 6. táblázatban, a 2002–2022 közötti termelés grafikusán az 5. ábrán, a földtani vagyon alakulása 2002–2022 között grafikusán a 6. ábrán látható.

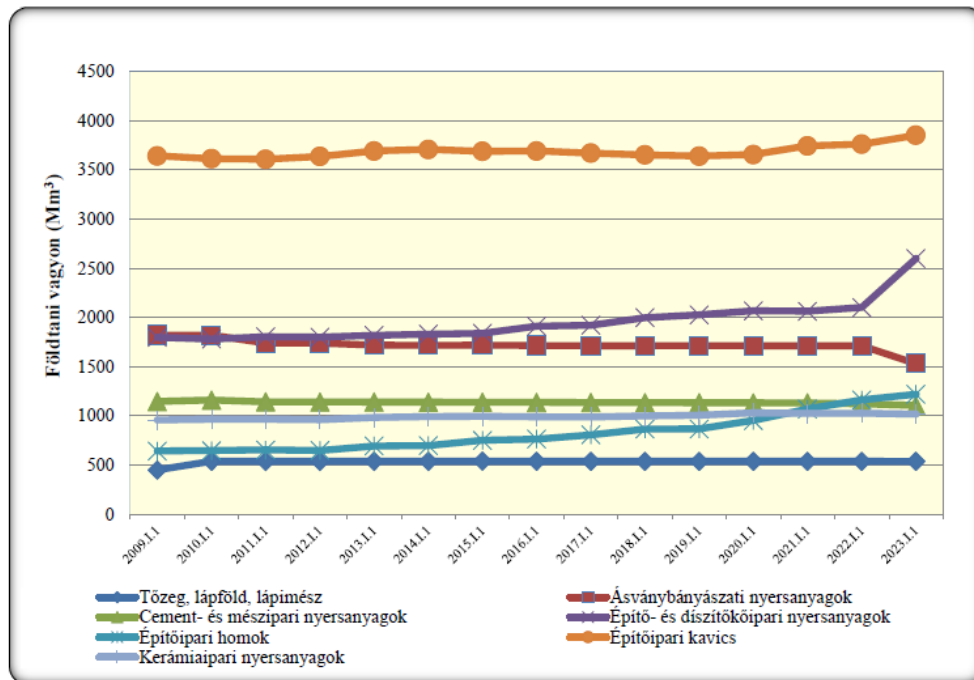
6. táblázat. Magyarország nemfémes ásványi nyersanyagvagyon, termelése

Nyersanyag-főcsoport	Földtani vagyon (Mm ³)		Kitermelhető vagyon (Mm ³)		Termelés (em ³)	Termelés (em ³)
	2022.I.I.	2023.I.I.	2022.I.I.	2023.I.I.	2021	2022
Ásványbányászati nyersanyagok	1712,14	1531,33	1448,97	1334,09	1274,72	1209,00
Cement- és mészipari nyersanyagok	1122,01	1107,10	685,94	675,22	1322,62	979,30
Építő- és díszítőköiipari nyersanyagok	2101,55	2600,07	1715,13	2126,13	7924,79	8430,48
Építőipari homok	1162,88	1220,75	974,64	1020,37	8026,67	5577,55
Építőipari kavics	3761,02	3852,38	2869,34	2927,94	15 757,22	16 745,58
Kerámiaipari nyersanyagok	1027,24	1015,98	864,69	854,05	1676,18	1578,13
Tőzeg-lápföld-lápmész	538,00	537,52	342,71	342,32	188,50	240,57
Nemfémes nyersanyagok összesen	11 424,85	11 865,14	8901,42	9277,87	36 170,70	34 760,62

A 2022-es évben – részben a nyilvántartás aktualizálása (a nyersanyagok főcsoportokba való besorolásának pontosítása), részben a tárgyévben végzett új kutatások eredményeként – nagyobb mértékű változás történt az ásványbányászati, valamint az építő- és díszítőköiipari nyersanyagok vagyonadataiban. A 2022. évi nemfémes ásványvagyon-termelés 1,4 Mm³-rel kevesebb volt, mint az előző évi érték.



5. ábra. Nemfémek ásványi nyersanyagok termelése Magyarországon 2002-2022 között



6. ábra. Nemfémek ásványi nyersanyagok földtani vágyona

Geotermikus energia

Az 54/2008. (III. 20.) Korm. rendelet szerint: "Geotermikus energia: A földkéreg belső hőenergiája, amely energetikai céllal hasznosítható. A geotermikus energia a legalább +30 °C hőmérsékletű

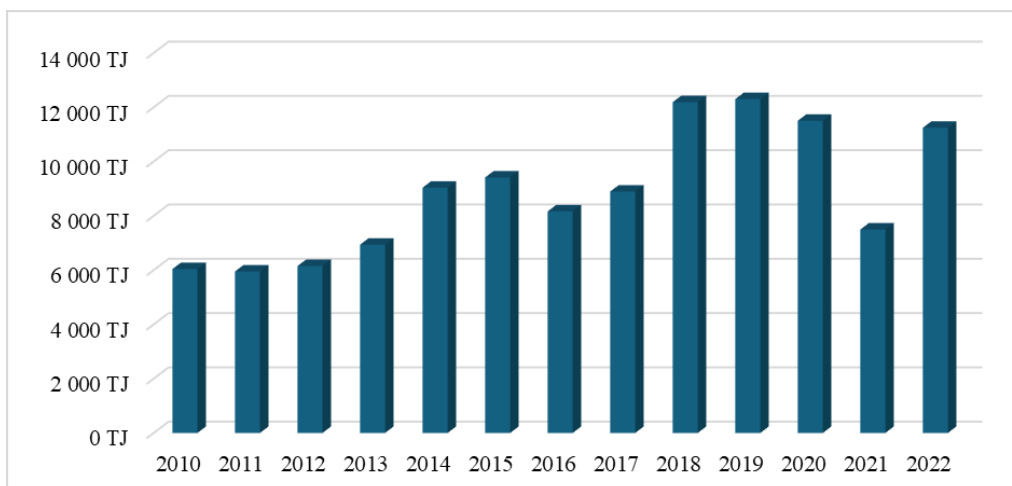
folyékony vagy gázhalmazállapotú anyagok közvetítésével (geotermikus energiahordozók), ezek közvetlen földkéregből való kitermelésével vagy recirkulálásával nyert energia.”

A bányászatról szóló 1993. évi XLVIII. törvény végrehajtásának egyes szabályairól szóló 20/2022. (I. 31.) SZTFH rendelet (továbbiakban SZTFH rendelet) 15/C. § (2) bekezdés szerint a geotermikus energia kinyerését végző engedélyes köteles a bányafelügyelet részére a kinyeréssel érintett évet követő év február 28. napjáig a kitermelt geotermikus energiára vonatkozó adatokat szolgáltatni.

Az SZTFH Ásványvagyon-nyilvántartási és Bányajáradék-bevallási Osztályára bejelentett kitermelt mennyiség és kinyert energia mennyisége országos szinten 2022-ben az alábbiak szerint alakult: Kitermelt energiahordozó mennyisége: 43 827 698 m³, ebből a geotermikus energiát energetikai célra hasznosító cégek által kitermelt energiahordozó mennyisége 42 644 972 m³. Hasznosított energiamennyiség az 54/2008. (III. 20.) Korm. rendeletben foglaltak szerint: 4 424 847 GJ.

Az Állami Ásványi Nyersanyag és Geotermikus Energiavagyon Nyilvántartás tárgykörében 2014. évben létrejött és azóta is folytatódik a geotermikusenergia-vagyon [Bt. 25. § (5)], a geotermikus védőidomok, a geotermikusenergia-hasznosító létesítmények és a kitermelt és hasznosított geotermikus energia mennyiségének [Bt. 22/B. § (5)] nyilvántartása. Ezek alapján a kitermelt energia mennyisége 2010-2022-ben 115 312 869 GJ, a hasznosított energia mennyisége 42 298 671 GJ volt.

Az elmúlt években kitermelt geotermikus energia mennyiségét a 7. ábra mutatja.



7. ábra. Kitermelt geotermikus energia mennyisége 2010-2022 között

Meddőanyag, bányászati hulladék és humuszos feltalaj

Az ebben a fejezetben tárgyalt fogalmak kapcsán irányadó jogszabályok:

1993. évi XLVIII. bányászatról szóló törvény (Bt.)

A bányászati hulladékok kezeléséről szóló 13/2022. (I. 28.) SZTFH rendelet (továbbiakban: Bhr.)

Hulladékgazdálkodásról szóló 2012. évi CLXXXV. tv. (továbbiakban: Ht.)

A hulladékjegyzékről szóló 72/2013. (VIII. 27.) VM rendelet (továbbiakban: VM rendelet)

Meddőanyag (Bt. 49. § 32. pont): egy adott ásványi nyersanyag-kitermelőhely vonatkozásában az olyan ásványi anyag, amely a hasznosanyag alkotta telep (kőzettest) fölött, alatt, mellett vagy azon belül, de elkülönült kőzettestben fordul elő; amelynek bizonyos mértékű kitermelését a hasznosanyag leművelése szükségessé teszi; és amelynek meddővé minősítését a bányafelügyelet engedélyezte.

Hulladék (Ht. 2. § 23. pont): bármely anyag vagy tárgy, amelytől birtokosa megválnak, megválni szándékozik vagy megválni köteles.

Bányászati hulladék (Bt. 49. § 43. pont): az ásványi nyersanyagok bányászata, tárolása és feldolgozása során keletkező hulladék, a nem közvetlenül ezen tevékenységekből származó hulladékok kivételével.

A bányászati hulladék lehet inert vagy nem inert, az utóbbi esetben lehet veszélyes vagy nem veszélyes.

Inert hulladék (Bhr. 2. § 8. pont): olyan hulladék, amely semmilyen jelentősebb fizikai, kémiai vagy biológiai átalakuláson nem megy át. Az inert hulladék nem oldódik, nem ég, más fizikai vagy kémiai reakcióba nem lép, biológiai úton nem bomlik, nem befolyásol vele érintkezésbe kerülő anyagokat hátrányosan oly módon, hogy környezetszennyezést okozna, vagy károsítaná az emberi egészséget. A hulladék teljes kioldható anyagtartalmának, szennyezőanyag-tartalmának és a csurgalék ökotoxicitásának elhanyagolhatónak kell lennie, és különösen nem veszélyeztetheti a felszíni víz vagy a felszín alatti víz minőségét;

Veszélyes hulladék (Bhr. 2. § 16. pont): a Ht. 2. § (1) bekezdés 48. pontjában meghatározott hulladék. A Ht. 2. § (1) bekezdés 48. pontja szerint veszélyes hulladék: a Ht. 1. mellékletben meghatározott veszélyességi jellemzők legalább egyikével rendelkező hulladék. A veszélyes bányászati hulladékok minősítésére az általános hulladékokra vonatkozó módszer használandó, azaz a Ht. és a VM rendelet rendelkezései.

Nem inert, nem veszélyes hulladék: Minősítési kritérium csak az inert és a veszélyes hulladékokra adott a jogszabályokban, így ha a hulladék egyikbe sem illik, akkor a nem inert, nem veszélyes kategóriába tartozik.

Fűrőiszap: A VM rendelet 2. melléklete az „ásványok kutatásából, bányászatából, kőfejtéséből, fizikai és kémiai kezeléséből származó hulladék” főcsoport egyik alcsoportjaként nevesíti (az ásványok bányászatából származó hulladék, a fémtartalmú ásványok fizikai és kémiai feldolgozásából származó hulladék, és a nemfémes ásványok fizikai és kémiai feldolgozásából származó hulladék mellett) a „fűrőiszapok és egyéb fűrési hulladék” kategóriát. Azon belül hat hulladéktípust különít el, amelyek közül kettő – az 10 olajtartalmú fűrőiszap és hulladék, valamint a veszélyes anyagokat tartalmazó fűrőiszap és egyéb hulladék – veszélyes hulladéknak minősül.

Humuszos feltalaj (humuszos termőréteg a termőföld védelméről szóló 2007. évi CXXIX. törvény szerint): a talaj felső, biológiailag aktív, szerves anyagot tartalmazó rétege. A törvény 42. § (2) bekezdése értelmében a bányászati beruházások megvalósítása során a beruházó köteles gondoskodni a humuszos termőréteg megmentéséről és hasznosításáról.

A Bhr. 20. § (3) bekezdés értelmében a bányavállalkozó az ásványvagyon adataiban bekövetkezett változást a tárgyévét követő év február 28-ig a bányafelügyeletnek bejelenti. A külfejtéses bányaművelés esetében a bányavállalkozó a jelentéshez anyagmérleget mellékel [Bhr. 20. § (4)]. Az anyagmérleg tartalmazza: a) a haszonanyag és meddőanyag tájrendezésre felhasznált, hasznosított vagy értékesített, illetve meddőhányóra került mennyiségét, valamint b) a humuszos feltalaj mentett vagy tájrendezésre felhasznált, továbbá más célra hasznosított mennyiségét.

Az Európai Unió kötelezése alapján a Bhr. 14. § (3) bekezdése adatszolgáltatási kötelezettséget ír elő az üzemeltetők részére a bányászati hulladék mennyiségi és minőségi adataira vonatkozóan, amit szintén a bányafelügyeletnek teljesítendő éves adatszolgáltatás keretében kell szolgáltatni.

Meddőanyag és bányászati hulladék

A nyilvántartás szerint 2022. során 159 bányatelken összesen 19,7 millió m³ meddőanyag keletkezett. Ebből visszatömedékelésre és tájrendezésre 17,6 millió m³-t, míg korábbi meddőből 551,8 ezer m³-t használtak fel. Deponálóban vagy zagytározóban elhelyezett meddőanyag mennyisége 2022. január 1-jén: 66,7 millió m³, 2023. január 1-jén: 67,2 millió m³ volt.

A 2022-es tárgyévben deponált meddőanyag és bányászati hulladék adatait országosan a 7. táblázat mutatja.

7. táblázat. A 2022-ben deponált meddőanyag és bányászati hulladék mennyisége (fűrőiszap nélkül, em³)

	Inert hulladék	Nem inert, nem veszélyes hulladék	Veszélyes hulladék	Összesen
Bányafelügyeleti engedéllyel értékesített	1058,7	36,2	-	1094,9
Ártalmatlanított vagy meddőhányón, illetve zagytározóban elhelyezett	1125,3	6,2	-	1131,5
Összesen	2184,0	42,4	-	2226,4

A szintén bányászati hulladéknak minősülő, de külön nyilvántartott fűrőiszapokról tárgyévre vonatkozóan 14 cég küldött bevallást. A szénhidrogén koncessziós területeken zajló kutatási tevékenységnek köszönhetően egy év alatt nagymértékben növekedett a fűrőiszap mennyisége. A nyilvántartott fűrőiszap teljes mennyisége 2022. január 1-jén 941,91 em³, 2023. január 1-jén 6374,17 em³ volt. A tárgyévben keletkezett fűrőiszap mennyiségét a 8. táblázat mutatja.

8. táblázat. A 2022-ben keletkezett fűrőiszap mennyisége (em³)

	Inert hulladék	Nem inert, nem veszélyes hulladék	Veszélyes hulladék	Összesen
Saját kezelésű iszaptárolóban elhelyezve	-	-	-	-
Külső hulladéktárolóban elhelyezve vagy újrahasznosítva	5456,42	1,088	0,143	5457,65

Humuszos feltalaj

Humuszos feltalaj letermelés 2022-ben 137 bányatelken történt. A letermelt (mentett), a felhasznált és a deponált humuszos feltalaj mennyiségét a 9. táblázat mutatja.

9. táblázat. A letermelt, felhasznált és deponált humuszos feltalaj mennyisége

	Mennyiség (em ³)
2022.01.01-jén deponált	4937,5
Tárgyévben letermelt (mentett)	1270,0
Ebből tárgyévben deponált	600,5
Hatósági engedéllyel értékesített	44,2
Bányabeli tájrendezésre felhasznált	625,4
2023.01.01-jén deponált	5553,8