

BÁNYA-, ENERGIA- ÉS IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE

XXXVII. KONGRESSZUSA



**A BDSZ XXXVII. KONGRESSZUSÁNAK
DOKUMENTUMAI**

ÜGYREND

BESZÁMOLÓ

PROGRAM

Szilvásvárad, 2024. november 7-8.

Tartalomjegyzék

KONGRESSZUSI ÜGYREND	5
A BDSZ XXXVII. kongresszusa munkabizottságainak elnökei, titkárai.....	9
BESZÁMOLÓ	11
I. Bevezető gondolatok	13
II. A két kongresszus között bekövetkezett társadalmi-gazdasági, szakszervezeti események, ezek hatása a munkavállalókra, szakszervezeti tagságra.....	13
III. A bánya-, energia- és könnyűipar területén történt események és változások.....	16
A Bányaiipari Ágazati Párbeszéd Bizottság szakmai tevékenysége	16
A Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság szakmai tevékenységének összefoglalója	21
A Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság szakmai tevékenységének összefoglalója	22
IV. A magyarországi bányászat helyzetének alakulása.....	23
V. A könnyűipar területén történt események és változások	27
VI. Bérmegállapodások, foglalkoztatás.....	31
Bérmegállapodások	31
VII. Munkavédelem	34
VIII. Társadalombiztosítás, nyugellátás, egészségügy.....	36
IX. Érdekvédelem, érdekképviselet.....	38
X. Hagyományőrzés	39
XI. A BDSZ szervezeti élete	40
XI.1. A BDSZ Nyugdíjas Választmánya.....	45
XI.2. Nyilvánosság, tájékoztatás, információ.....	47
XI.3. BDSZ részvétele a nemzetközi szervezetek munkájában és az európai szociális párbeszédben	49
XII. Pénzügyi beszámoló a 2019-2023-as időszakról.....	54
XIII. Számvizsgáló Bizottság beszámolója.....	64
PROGRAM	67
Bevezető	69
Bányászat - természeti erőforrásaink.....	71
A könnyűipar jövője	80

Foglalkoztatás, bérek	84
Kollektív szerződések	85
Társadalombiztosítási kedvezmények.....	87
Nyugdíjasok tevékenysége.....	89
Munkavédelem, foglalkoztatás-egészségügy	91
Együttműködésünk perspektívái	92
Szervezeti munka	94
A BDSZ döntéshozó testületei.....	96
Oktatás, képzés.....	96
Információáramlás, informatika.....	97
A szakszervezet lapja	98
Nemzetközi tevékenység.....	99
Gazdálkodás	101
Hagyományaink ápolása	102
MAGYARORSZÁG ÁSVÁNYINYERSANYAG-VAGYONA.....	103

KONGRESSZUSI ÜGYREND

A BDSZ XXXVII. kongresszusa az Alapszabály és a jelen kongresszusi ügyrend szerint végzi munkáját. A kongresszus által elfogadott ügyrend a kongresszus időtartamára érvényes.

A Kongresszus személyi összetétele és nyilvánossága:

A kongresszus teljes jogú résztvevői szavazati joggal 56 fő.

Az Országos Tanács **4/2024.02.21 számú határozata** alapján:

- aktív szakszervezeti tag munkavállalókat képviselő szervezeti egységek 42 főt,
- a nyugdíjas szakszervezetek 10 főt delegálhatnak
- a BDSZ általános képviselője (az elnök, alelnökök), számvizsgáló bizottság elnöke - összesen 4 fő - kongresszusi küldöttnek számít az Alapszabály alapján.
- A kongresszuson tanácskozási joggal vesznek részt a meghívott vendégek.

1. Határozatképesség és a határozathozatal módja.

Határozatképes a kongresszus, ha a küldöttek többsége jelen van. A határozatképességet a levezető elnök állapítja meg a Mandátumvizsgáló Bizottság jelentése alapján.

a. A kongresszus egyszerű szótöbbséggel (50%+1 szavazat) dönt:

- a kongresszus ügyrendjének, ezen belül a BDSZ országos tisztségviselőinek választási szabályairól, megválasztásáról (elnök, alelnökök, SZVB elnöke, SZVB tagjai),
- a kongresszus levezető elnökeinek megválasztásáról,
- a kongresszus jegyzőkönyv vezetője és hitelesítőinek megválasztásáról,
- a kongresszusi munkabizottságok elnökeinek és tagjainak megerősítéséről,
- a Mandátumvizsgáló Bizottság jelentésének elfogadásáról,
- napirendjének elfogadásáról,
- egyéni fellebbezésekről,
- zárt ülés elrendeléséről.

b. A kongresszus a jelenlevő küldöttek háromnegyedes azonos értelmű szavazata dönt:

- a BDSZ Alapszabályának módosításáról és elfogadásáról,
- a BDSZ célként meghatározott program pontjainak elfogadásáról,

c. A szakszervezet programjának elfogadásához, módosításához a jelenlevő tagok kétharmadának támogató szavazata szükséges.

A kongresszus minden más kérdésben egyszerű szótöbbséggel határoz, a jelenlevő küldöttek 50%+1 szavazatával.

- a. Az ügyrend és eljárási kérdésekben
- b. A határozathozatal során, ha egy kérdés eldöntésére több javaslat hangzott el, először a később felmerült javaslatról kell határozni, és ennek figyelembevételével kell döntést hozni az előterjesztő által felvetett kérdésről.
- c. Amennyiben valamely döntést igénylő kérdésben részletekre irányuló javaslat merül fel, elsőként a részletkérdésekről, azt követően az egész ügyben kell dönteni. Részletkérdésekben a határozathozatal szótöbbséggel történik.
- d. A határozathozatal közben és után a döntési alternatívákról vitára nincs lehetőség.
- e. Határozathozatal közben ügyrendi kérdés vitájára nincs lehetőség.
- f. A határozathozatal, valamint a jelölés nyílt szavazással, küldöttigazolvány felemelésével történik.

2. Kongresszusi munkabizottságok:

(az 1-es számú melléklet szerint)

3. A kongresszus napirendjei:

- a. A kongresszus ügyrendjének elfogadása.
- b. Az Országos Tanács beszámolója az elmúlt öt év munkájáról.
- c. A Számvizsgáló Bizottság jelentése.
- d. Tisztségviselők választása.
- e. A BDSZ Programjának elfogadása 2029-ig.
- f. A BDSZ Alapszabályának módosítása.

4. A kongresszusi vita, hozzászólások rendje:

- a. A szervezeti egységek és a rétegszervezetek álláspontjukat, véleményüket az általuk kijelölt szóvivők útján is elmondhatják, akik az Ügyrendi Bizottságnál ezt előre jelzik.
A küldöttek a szóvivők által elmondottakon túlmenően is jogosultak véleménynyilvánításra.
- b. Az Alapszabállyal kapcsolatos javaslatokat a kongresszust megelőzően 2024. október 15-ig írásban, szövegszerű pontossággal lehet benyújtani az Alapszabályt előkészítő Bizottsághoz.

A kongresszus csak a bizottsághoz beérkezett és a bizottság által minősített javaslatokat tárgyalja.

- c. A küldöttek csoportja (min. 15 fő), rétegszervezetek konzultációs célra szünetet kérhetnek, amennyiben a kongresszusi küldöttek legalább 1/3-a támogatja kérésüket. A szünet időtartamára a levezető elnök tesz javaslatot. A szünet időtartama nem haladhatja meg a 15 percet.
- d. A szóvivő(k) hozzászólásának ideje legfeljebb 10 perc.
Az egyéni hozzászólások időtartama 5 perc.
Az egyéni hozzászólásokra a szóvivő(k) hozzászólása után kerülhet sor.
Az Alapszabály vitájában a javaslatok megtételéhez 5 perc áll a küldöttek rendelkezésére.

A hozzászólások és a vita időtartamát – az Ügyrendi Bizottság javaslata alapján – a kongresszus módosíthatja.

A hozzászólás lejártá előtt a levezetőelnök jelzést ad a hozzászóló részére.

Ügyrendi kérdésekben a kongresszus időtartam alatt – kivéve az ügyrend vitája – bármelyik küldött, akár több alkalommal is jogosult legfeljebb 1 perces hozzászólásra.

Egy adott ügyrendi kérdésben egy hozzászóló legfeljebb két alkalommal kaphat szót.

Ügyrendi hozzászólás soron kívül tehető.

A hozzászólási szándékot előzetesen az Ügyrendi Bizottságnak kell jelezni.

A hozzászólások sorrendjét az Ügyrendi Bizottság állapítja meg.

5. Jelölés:

- a. A kongresszus által elfogadott és a választáskor hatályos Alapszabály szerint megválasztandó személyek a BDSZ elnöke, alelnökök, SZVB elnöke, SZVB tagjai. A Jelölő Bizottság elnöke a Bizottság ülése után javaslatot alakít ki 2024. október 01-ig, amelyről tájékoztatja az alapszervezeteket, amelyeknek joga van 2024. október 15-ig véleményt formálni. Azt követően újabb jelölésre nincs lehetőség. A személyek jelölőlistára kerüléséről a kongresszus szótöbbséggel dönt.
- b. Az elfogadott jelölteket tisztségenként kell a szavazólapra felvenni, külön az elnökök (BDSZ, SZVB), alelnökök, SZVB tagok. A sorrendiséget az abc szerint kell meghatározni. A szavazás egyes tisztségekre a jelen levő küldöttek titkos, többségi szavazatával a Mandátumvizsgáló és Szavazatszámoló Bizottság elnöke által ismertetett módon történik.

6. Szavazás:

- a. a Mandátumvizsgáló és Szavazatszámoló Bizottság elkészíti a szavazó lapokat, amit a küldötteknek a küldöttigazolvány felmutatása után átad.

- b. A szavazás titkosan történik az arra kijelölt helyiségben.
- c. A szavazáson első résztvevő ellenőrzi a szavazó urna ürességét és lezárását.
- d. A választás akkor eredményes, ha a jelöltek közül valaki 50%+1 szavazatot megkapta.
- e. Meg kell ismételni a választást, ha az első forduló eredménytelen.
- f. Ismételt választás esetén a két legtöbb szavazattal rendelkező jelölt kerül a szavazólapra. A titkos választás során az a jelölt tekinthető megválasztottnak, aki a legtöbb szavazatot kapta.
- g. A választási eredmény kihirdetésére a Mandátumvizsgáló és Szavazatszámoló Bizottság elnöke jogosult, a titkos választás eredményeinek összesítése után. A választási jegyzőkönyv elkészítése és hitelesítése is az ő feladata.

Budapest, 2024. szeptember 4.

Ügyrendi Bizottság

A BDSZ XXXVII. kongresszusa munkabizottságainak elnökei, titkárai

Kongresszust Előkészítő Bizottság

Elnök: Rabi Ferenc - 06-1-322-98-65
Titkár: Szabó Tibor - 06-20-269-30-30
Tagok: A munkabizottságok elnökei, nyugdíjas választmány elnöke

Alapszabály Bizottság

Elnök: Bári Enikő - 06-70-276-65-37
Titkár: dr. Demeter Andrea - 06-1-3-221-221
Dobor István - 30-565-49-55
Tag: Nyulné Antal Anita - 30-292-55-87

Beszámoló Bizottság

Elnök: Rabi Ferenc - 06-1-322-98-65
Titkárok: Rorfits Vilmos - 06-30-650-74-79
Berényi Attila - 06-20-221-3473
Gaál Gábor - 06-20-625-98-84

Program Bizottság

Elnök: Sulyokné Kruspán Rozália - 06-20-410-95-10
Titkárok: Boza István - 06-20-419-70-18
Nyulné Antal Anita - 06-30-292-55-87
Torma Lajos - 30-373-38-95
Beóthy-Fehér Szabolcs - 06-30-975-45-07

Jelölő Bizottság

Elnök: Székely Jenő - 06-30-993-27-84
Titkárok: Gál József - 06-30-316-56-67
Csajbók Ferenc - 06- 30-242-14-89
Szőke András - 06-30-574-66-85
Vasas Mihály - 06-30-997-46-58
Tag: Jantner Eszter - 06-70-334-60-74

Ügyrendi Bizottság

Elnök: Vasas Mihály - 06-30-997-46-58
Titkárok: Kolláth János - 06-20-625-98-84
Benkő Tamás - 06-30-452-38-17
Tag: Döbrei Mária - 06-20-251-63-50

Mandátumvizsgáló és Szavazatszámoló Bizottság

Elnök: Katona Gábor - 06-70-318-33-02
Titkár: Jantner Eszter - 06-70-334-60-74
Újvári Bertalanné - 06-30-855-22-92
Tóth András - 06-30-69-26-422

Budapest, 2024. szeptember 4.

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

BÁNYA-, ENERGIA- ÉS IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE
ORSZÁGOS TANÁCSA

BESZÁMOLÓ

A BÁNYA-, ENERGIA- ÉS IPARI DOLGOZÓK
SZAKSZERVEZETE
XXXVI. KONGRESSZUSA UTÁN ELVÉGZETT MUNKÁJÁRÓL
(2019. NOVEMBER 7. – 2024. NOVEMBER 7.)

Szilvásvárad, 2024. november 7-8.

I. Bevezető gondolatok

A Bánya-, Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete Országos Tanácsa a következőkben ad tájékoztatást a 2019. november 7-én megrendezett XXXVI. Kongresszusát követően végzett tevékenységéről, amely a kongresszusi programokra épült.

A BDSZ jogszerű működését biztosítottuk, a döntéshozó testületek (Elnökség, tagozatok, Országos Tanács) üléseit munkaterv szerűen megtartottuk, azokról hitelesített jegyzőkönyvek készültek. A BDSZ honlapja közösségi elérhetőségei biztosítva voltak. A jogszabályokban megfogalmazott külső elvárásokat a BDSZ teljesítette.

II. A két kongresszus között bekövetkezett társadalmi-gazdasági, szakszer- vezeti események, ezek hatása a munkavállalókra, szakszervezeti tagságra

A Fidesz–KDNP pártszövetség a beszámolási időszakban folyamatosan kétharmados többséggel tudott kormányozni. Az országgyűlési választásokat követően a sarkalatos törvények változtatásával is kormányzott, majd 2020-ban bekövetkezett Covid világjárványra, majd az ukrán-orosz háborús helyzetre hivatkozva rendeleti kormányzást vezetett be, négy év alatt több mint ezer veszélyhelyzeti rendeletet fogadott el. Ezek közül számos nem hozható összefüggésbe a veszélyhelyzet elrendelésének okaival. Ennek eredményeképpen a társadalmi és szociális párbeszéd visszaszorult. A jogalkotás a Kormány és a kormányzó párt akaratát tükrözi. Ezért is értékelte már a kongresszus első évében a Freedom House a következők szerint Magyarország helyzetét: *„Magyarország 2019-ben került a demokráciák kategóriájából a vegyes, csak részben demokratikus országok csoportjába. Az idei felmérés eredményei rosszabbak, mint valaha és rámutatnak, hogy az adott helyzet, „az erősen korlátozott demokrácia”, tovább tart lefelé, az önkényuralom irányába.”*

A kormányzási modell kihatott a szociális párbeszéd, a szakszervezetek helyzetére is. Az egyetlen konföderációs szintű jogszabályban meghatározott fórum az NGTT (Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács) ritkán ülésezett, érdemi döntéseket nem hozott, alkalmatlan volt a korábbi Országos Érdekegyeztető Tanács funkció betöltésére. A közszféra szakszervezetei külön minimálisan működő országos fórumokat kaptak, a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma jogszabályi háttér nélkül érdemben kizárólag a minimálbér emelésekről tárgyalt. Ennek is következménye, hogy a közszolgáltatások színvonala drámaian romlott, a demokrácia intézményei kevésbé töltik be funkcióikat, növekedett a társadalom tagoltsága és a vagyoni különbségek erőteljesen jelentek meg. Sajnos a hírekből folyamatosan lehet értesülni korrupció gyanús vagy korrupciós ügyekről. Növekedett a munkavállalói kiszolgáltatottság, részben a munkahelyek elvesztése miatti félelem.

Jellemzően az érdekegyeztetés a következőképpen történik: dokumentumcsomagot tesz közzé a Kormány a "Dokumentumtár" "Jogszabálytervezetek" menüpontjában társadalmi egyeztetésre. Ezek a dokumentumcsomagok, "összefoglaló mappák" jó esetben tartalmazzák

magát az új jogszabálytervet vagy módosítást, a módosítás rövid összefoglalóját és indoklását. A társadalmi egyeztetés lezárultával ugyanebben a mappában teszi közzé a Kormány általában egy tipizált összefoglaló segítségével a társadalmi egyeztetés „eredményét”, vagyis azt, hogy mit tartalmaztak a beérkezett vélemények, és milyen alapon utasította el azt (amennyiben elutasította). Ezt az összefoglalót a Kormány az adott törvényjavaslat Országgyűléshez történő benyújtását, illetve a jogszabály kihirdetését követően teszi közzé. Formailag ugyan lehet, hogy teljesítette a vállalásait a kormány, a gyakorlatban azonban egyelőre úgy tűnik, hogy ezt az intézményt nem tudja megfelelően kezelni. Miközben sokszorosára nőtt az egyeztetések száma, a valódi társadalmi partnerséget egyáltalán nem kapacitálják, és úgy tűnik, továbbra sem kíváncsiak az érintettek véleményére. Ezt támasztja alá az egyeztetések közzétételének módja is: a jogszabálytervezetek ömlesztve, átláthatatlan struktúrában jelennek meg a honlapon, gyakran még a témájuk is nehezen derül ki. Beszédes az is, a rövid határidő ellenére, több mint 100 ezer javaslat érkezett a Belügyminisztériumhoz, ezeket mégsem hozta nyilvánosságra a tárca, miképp arra sem adott érdemi magyarázatot, hogy miért csak ezek töredékét, mintegy 1500 észrevételt vizsgáltak érdemben.

Az utolsó európai parlamenti választás a politikai pártok közötti erősrendet lényegesen megváltoztatta. Az ellenzéki pártok közötti szavazati arányok jelentősen változtak az utolsó magyarországi országgyűlési választásokhoz képest. A Kormány az EU-t, annak bizottsági elnökét és intézményeit szóban és plakát akciót is indítva folyamatosan kritizálja. Több kötelezettségzegési eljárást is indítottak Magyarországgal szemben, amely sajnos a különböző alapokból érkező támogatásokat is jelentősen befolyásolta. A kormányzó pártok két mandátumot vesztek, az ellenzéki pártok is szavazatokat vesztek és új politikai erőként jelentkező Tisza párt 7 mandátumot szerzett, a Mi Hazánk egyet. Az európai törvényalkotást szociáldemokrata értékrend alapján Magyarországról nehéz lesz befolyásolni.

A választások eredményeihez hozzájárult a 2015-ben elindult tömeges migrációs helyzet, amely a mai napig uralja a magyarországi nyilvánosságot. A kommunikációs eszközök (közmédia) erőteljes befolyásolása a kormányzó pártok részéről hozzájárul a demokratikus deficithez, amelyet már a kormányzó pártok európai pártcsaládjából is erőteljesen kritizáltak, kritizálnak. 2018 szeptemberében bejegyezték a Közép-európai Sajtó és Média Alapítványt (KESMA), és 2013-ban a Mediaworks Hungary Zrt-t. Így összesen 476 tévé, rádió, online portál, nyomtatott napi-, és hetilap, folyóirat került egy tulajdonosi kézbe. A cél nyilvánvaló: a kormányzati üzeneteket még koncentráltabban, még több emberhez eljuttatni.

A beszámolási időszakban a gazdasági növekedés megtört, a modernizációs folyamatok lelassultak, sajnos az ipari termelés az utolsó időszakban már 10 % fölött csökkent. Egyes területeken munkaerőhiány van, sajnos a külföldi munkavállalók magyarországi foglalkoztatásában érdemi szociális párbeszéd nem alakult ki, a külföldön foglalkoztatottak száma növekedett.

A munkaerőpiaci folyamatokról vármegyei és járási szinteken érdekegyeztetés nem történik.

Demonstrációt kellett szerveznünk Vásárosnaményban az A.R.J. Ruhagyár Zrt. munkavállalói érdekében, mivel a cég 530 alkalmazottja nem kapott fizetést, aki nem mondott fel nem kapott

bért. A munkavállalók meghallgatták a BDSZ Központ és a helyi alapszervezet által szervezett tájékoztatót, amelyen a Szabolcs-Szatmár-Bereg Megyei Kormányhivatal Foglalkoztatási, Munkaügyi és Munkavédelmi Főosztály vezetője, a város aljegyzője, az A.R.J. Ruhagyár HR igazgatója, a BDSZ ügyvédje, elnöke és alelnöke adott információkat és lehetőséget a bevezetők után kérdésekre. Elindítottuk a fizetési meghagyást a céggel szemben, majd elindult a felszámolás is 2020. november 23-án. Több hazai és nemzetközi fórumon jeleztük, hogy az A.R.J. Ruhagyár dolgozóit magukra hagyta, ellehetetlenítette a tulajdonos. Az állami Bérgarancia Alapból elmaradt jövedelmükhöz, vagy annak egy részéhez juthattak a munkavállalók.

Szakszervezetünk továbbra is tagja a Magyar Szakszervezeti Szövetségnek, de elsősorban az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségével (EVDSZ) és az MVM TSZSZ-szel aktív az érdekvédelmi és az érdekképviseleti együttműködésünk.

A szakszervezetünk kezdeményezésére létrehozott szénfillér rendszer segítette az utolsó mélyművelésű szénbányák munkavállalóit.

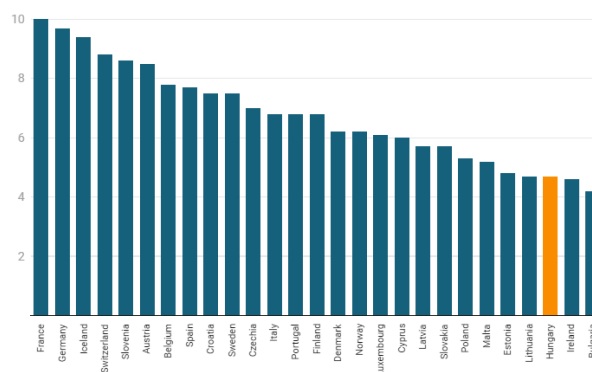
Össességében elmondható, hogy az általunk képviselt aktív szakszervezeti tagok életminősége az elmúlt öt évben jelentősen nem változott. A nyugdíjasoknál az inflációkövető nyugdíjmelési gyakorlat a nyugdíjak aktív keresetekhez történő hasonlításában lemaradást okozott, ugyanakkor a 13. havi nyugdíj biztosítása növelte a bevételüket.

Tagságunkat, főleg a nyugdíjasokat elsősorban az egészségügyi ellátás színvonalának és lehetőségeinek csökkenése zavarta, a három legnagyobb probléma között említették az elmúlt tíz év kormányzásában, "mert az ellátás nem mindenki számára egyenlő mértékben elérhető, és a minősége is egyenetlen".

Az állami kiadások GDP-arányáról eltér egymástól az Eurostat és a KSH statisztikája. Az Eurostat előzetes adatai alapján Magyarország 4,7 százalékon állt 2022-ben, ezzel Bulgária után mi produkáltuk a legnagyobb visszaesést 2021 és 2022 között, az EU-átlag duplájával, közel egy százalékponttal csökkent az adat. Az EU-ban átlagosan 8 százalék fölött volt a GDP-arányos egészségügyi költség 2022-ben, 5 százalék alatt mindössze Málta, Észtország, Magyarország, Litvánia, Írország és Bulgária szerepel.

Egészségügyi kiadások GDP-arányosan Európában (%)

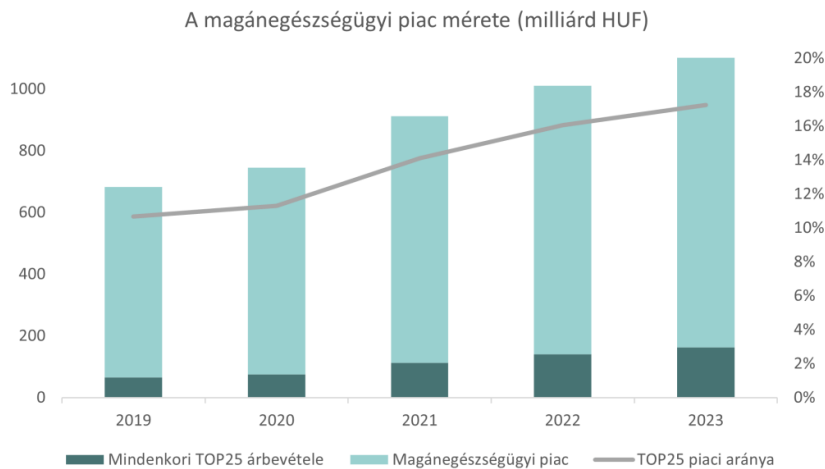
Előzetes adatok, 2022



Görögország, Hollandia és Románia kiadásairól nincs adat.

Grafikon: Telex • Forrás: Eurostat • [Adatok letöltése](#) • A készítéshez használt program: [Datawrapper](#)

A lakosság magánegészségügyi kiadásai jelentős mértékben növekedtek, amelyet a lenti grafikon is tükröz.



A munka- és egészségvédelem területén a MASZSZ és a BDSZ munkabizottságai rendszeresen üléseztek és munkaanyagokat biztosítottak az alapszervezeteknek.

A BDSZ igyekezett kihasználni az európai pályázati lehetőségeket az alapszervezetek szakmai ismereteinek bővítése, az európai gyakorlatok megismerése érdekében.

A kollektív szerződések meghatározó szintje továbbra is a vállalati maradt, egyedül a villamosenergia-iparban van továbbra is ágazati kiterjesztett megállapodás.

Erőfeszítéseket tettünk a lignitbányászatban dolgozók érdekében folyamatos egyeztetésekkel és sikerült az Európai Bizottság szakértőinek közreműködésével az európai tapasztalatokat is feldolgozó szakmai anyagot összeállítani és a döntéshozók számára biztosítani a START program keretében.

A BDSZ megőrizte tagságát az industriAll Europe és az industriAll Global nemzetközi szakszervezetekben.

III. A bányá-, energia- és könnyűipar területén történt események és változások

A Bányaiipari Ágazati Párbeszéd Bizottság szakmai tevékenysége

A Bányaiipari Ágazati Párbeszéd Bizottság továbbra is egy egész nemzetgazdasági ágat fed le érdekérvényesítő tevékenységével. Az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság jelentős munkát és adatmennyiséget igényelt az ágazati reprezentativitás megállapítása érdekében. A **Magyar Bányászati Szövetséggel** a Bányaiipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban (BÁPB) az MSF/43165-7/2021-ITM iktatószámú határozat alapján a Bányá-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete, mint ágazati szakszervezet megfelel a Bányaiipari ÁPB-ben való tagság feltételeinek.

A Magyar Bányászati és Földtani Szolgálat bányafelügyeleti feladatait 2022. január 1-től a Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatósága keretei között végzi, a Bányaiipari Tagozat az Országos Bányakapitányt, az MBSZ főtitkárát, a Magyar Energetikai és Közmű-szabályozási Hivatal alelnökét meghívta tájékoztatást kérve tőlük.

Sajnos a beszámolási időszakban kevés érdemi három vagy két oldalú szakmai egyeztetésre került sor. Ennek oka volt a pandémiás helyzet is, de a rendeleti kormányzás csökkentette a szociális párbeszéd jelentőségét.

A BDSZ az ágazati párbeszédben a munka- és egészségvédelmet kiemelt feladatként kezelte.

A megelőzést célként kitűzve a következőket tette:

- A pandémiás helyzetre vonatkozó jogszabályokat és tudnivalókat a bizottság folyamatosan továbbította az aktív és nyugdíjas alapszervezeteknek. Ebben segítségünkre volt a MASZSZ Munkavédelmi Bizottsága is. A BDSZ Központban biztosítottuk a védekezéshez szükséges fertőtlenítő anyagokat és tájékoztattuk a munkavállalókat és látogatókat a járvány megelőzése érdekében szükséges magatartásról.
- Együttműködésünk és megállapodásunk volt a munka- és foglalkoztatás-egészségügyi érdekvédelem területén a Magyar Bányászati és Földtani Szolgálattal, sajnos a feladatait átvevő SZTFH-val már nincs.
- A Munkavédelmi Bizottság minden nagy munkavédelmi konferencián képviseltette magát.
- A kockázatelemzések aktualizálását folyamatosan végezni kellett, felülvizsgálatuk állandó feladatként jelenjen meg a munkavédelmi képviselők számára.
- A munkavédelmi képviselők választása több cégnél lezajlott. Továbbra is erőteljesen törekedni kell arra, hogy bevonják őket a foglalkozás-egészségügyi felülvizsgálandó kockázatelemzések átvizsgálásába.
- Bemutatásra került a 230/2022. (VI.28) számú Korm. rendelet - a veszélyhelyzet során teendő intézkedések keretében gazdálkodó szervezetek működésének a magyar állam felügyelete alá vonásáról – tartalmazza azokat a szabályokat, amely keretében az igazgatósági hatáskör átkerült a magyar államhoz
- Európai szinten 2023 márciusában az Európai Bizottság - az európai munkáltatói szövetségek és az industriAll Europe nyomására is - a kritikus és a stratégiai nyersanyagokról szóló törvényt (CRM) benyújtja a Parlamentnek. Erről kialakította az álláspontját a december 5-ei ülésén az ágazati párbeszéd bizottság, amelynek a végleges változatát megküldtük a Bányaiipari Tagozat alapszervezeteinek.
- Az adalékanyag és ezen belül a kő-kavics bányászat a kialakult termelési szintet tudta tartani. Továbbra is indokolt, hogy az üzemekben a jövő tervezéséhez szükséges információkkal rendelkezzenek, hogy a szabályozás segítse a tudatos, kiszámítható termelést, mert ez teremti meg a biztonságos foglalkoztatás feltételeit - állapítottuk meg az ÁPB ülésen.

- A BDSZ kezdeményezte a munkáltató szövetségnél az európai minimálbér irányelvre hivatkozva ágazati kollektív szerződés megkötését, a Magyar Bányászati Szövetség Elnöksége elfogadott és napjainkban történik az egyeztető megbeszélések indítása, tárgyalások megkezdése.
- „Szegény gazdag ország - hazánk alig ismert kiaknázatlan ásványi erőforrásai” címmel online előadást tartott Prof. Dr. Földessy János a Miskolci Egyetemről
- A magyarországi építőipari nyersanyagokról előadást és vitát bonyolított le a BÁPB, meghallgatva Dr. Kertész Botond bányászati és értékesítési igazgató nemzetközi kitekintést is biztosító előadását.
- az SZTFH országos bányakapitány „Aktualitások a magyar bányáiparban” címmel tartott előadását, ahol lehetőség volt kérdések feltételére is.

Az EU munkaadói szakmai- és munkavállalói szervezetek-, illetve az EU Kitermelőipari Szociális Párbeszéd Bizottság tagjaként az EU szintű szabályozásoknak a Magyar Nemzetgazdaságot érintő kérdéseinek véleményezésének részese. Így a REACH-, a NATURA 2000-, az üvegházhatású gázokra vonatkozó szabályozásoknak, ezek hazai vonatkozású szabályozásának (Nemzeti Kiosztási Tervek) kimunkálásában. Javaslattevőként segítője a „Szénfillér” intézmény rendszer EU- és hazai szintű meghosszabbítására vonatkozó szabályozásnak.

Az Unióban egyedülálló megállapodás a „NEPSI” (a kristályos szilícium-dioxid megbetegedések megelőzésével kapcsolatosan) az EU Kitermelőipari ÁPB magyar elnöksége idején kötött meg a munkavállalói és munkaadói szervezetek között. Ennek eredményeként jött létre a „Magyar Nemzeti NEPSI Fórum”.

Elsősorban a kő-, kavics- és homokbányászatot, építőipart, kohászatot, üvegyártást érinti a szilikózisos megbetegedés veszélye a belélegzett kristályos szilícium-dioxid miatt. Az industriAll Europe 16 éve dolgozik az IMA Europe munkáltatói szövetséggel együttesen európai közösségi költségvetési támogatással a megelőzésért. NEPSI-nek nevezett akció sorozat 2023 áprilisában Magyarországon került megrendezésre 80 érintett szakember meghívásával, a BDSZ szervezésében.

A bizottság szakmai tevékenységében éppúgy szerepet kapott a hazai tevékenység, mint a nemzetközi érdekegyeztetésben végzett munka.

Kiemelt témák a nemzetközi munkában, az európai szintű szociális párbeszédben:

Kritikus nyersanyagok Európában

Az industriAll Europe és az európai bányászati munkáltatói szövetségek – kiemelten a Euromines – foglalkozik a témakörrel, az elfogadott európai jogszabályokkal, a bányászat, a feldolgozás és a kitermelés aktualitásaival. Az európai bányászati engedélyezési eljárásoknak, a fenntarthatósági követelményeknek meg kell felelni az uniós jogszabályoknak, az EU-n kívüli projektekhez tanúsítási rendszerek kidolgozására van szükség. A minőségi munkahelyek, megfelelő készségek stratégiai projektnek tekintendők. Minden esetben szükséges az érdekelt

felek bevonása, a kockázatértékelés, a közös beszerzések és a környezeti lábnyom vizsgálata. Fenntartható és klímabarát európai bányászatnak folytatott öt pillérnek kell megfelelnie, amelyek a következők: gyorsított engedélyezés, versenyképes energiaárak, új- és egyszerűbb finanszírozás, kisebb szabályozási széttagoltság, egyenlő versenyfeltételek biztosítása.

A kritikus nyersanyagok európai erőforrásainak feltérképezése

Kulcsprioritás a Föld felszín alatti környezetének és erőforrásainak fenntartható és felelős hasznosításának elősegítése. Az EU geológiai erőforrásainak feltárása, feltérképezése számos lehetőséget, egyben kihívást jelent. A növekvő kereslet ellenére bizonyos kritikus nyersanyagok, például a lítium és a ritkaföldfémek nagyrészt feltáratlanok maradnak. Olyan akadályokat jelent a kitermelésük, mint az egyre kevesebb bányaiipari beruházás, a társadalmi elfogadottság problémái, a korábbi bányászati lelőhelyek öröksége. A kihívások az innováció, a fenntartható fejlesztési kezdeményezések ösztönzésének lehetőségeit is jelentik.

Az EU-ban ásványi nyersanyagok feltérképezéséhez a geológiai kutatások bővítése szükséges. A kutatások során azonosítani lehet az ásványlelőhelyeket, melyről tájékoztatni kell a döntéshozókat is. Problémát jelent a hiányos adatforrások, ezért elengedhetetlen a különböző rendelkezésre álló adatok integrálása. Pontos és naprakész információkat átfogó térképek elengedhetetlenek a feltérképezési folyamat egyszerűsítéséhez, a geológiai erőforrások jobb megértéséhez. Az obszervatóriumok is szerepe van a geológiai feltérképezés előmozdításában, az országok közötti együttműködés elősegítésében. Az intézmények adatgyűjtés és elemzés központjaiként szolgálnak, betekintést nyújtva a geológiai erőforrásokba az egyes feltérképezési lehetőségekbe.

Egészség és biztonság kulcskérdés a bányaiiparban

Az európai bányaiipari egészségvédelem meghatározó rendezvényei a NEPSI projekt folytatása, rendezvényei, kutatásai, tanulmányai voltak. A NEPSI-eszközök megismerése, terjesztése és a nemzeti szintű találkozók meghatározó elemei voltak a nemzetközi projektnek. Az egészség és biztonság különböző területei, a fizika- és pszichoszociális kockázatok, valamint a technológiai innováció, a gyalogos- és járműbiztonsági intézkedések, a belélegezhető por csökkentése meghatározó elemei voltak a NEPSI-nek. A magyar workshop-on bemutatásra került a NEPSI projekt célkitűzései, eszközrendszere, az egyes érintett ágazatok porterhelése, a kockázatok kezelése, a munkahelyi, belső téri mérések tapasztalatai, valamint a kristályos kvarc egészségkárosító hatásai. A rendezvény kerekasztal beszélgetéssel zárult, melynek résztvevői a vállalatok egészségvédelmi kihívásairól, a jó gyakorlatokról, a megelőzési intézkedésekről, valamint a fiatal munkavállalók helyzetéről adtak áttekintést.

Bányászati régiók és városok

A Bányászati Régiók és Városok Kezdeményezése, a bányászati tevékenységek regionális fejlesztési perspektíváira fókuszálnak. Meghatározó nemzetközi események és jövőbeli konferenciák, amelyek célja a tudáscsere és a legjobb gyakorlatok megosztása a bányászati régiók között. Az európai bányászat jelentőségét a zöld átállás elősegítésében, valamint a bányászati régiók erősségeibe és kihívásaiba felmérve lehet a jövőre fókuszálni. A bányászati régiók társadalmi-gazdasági, környezeti és technológiai fejlesztési lehetőségeire, a felelős

bányászati gyakorlatok előnyeire szükséges fókuszálni. A bányászati régiók hosszú távú kilátásainak bemutatása elengedhetetlen, különösen a fiatalabb generációk számára.

Bányászati régiók „hálózatosodás” lehetősége

Az európai bányászati régiók hálózatának kialakítása egy régi célja az ágazat szereplőinek. A bányászat társadalmi elfogadottsága, szükséges engedélyek beszerzése idő- és energiaigényes. Ezért a témakört prioritásként kell kezelni.

Több sikeres európai kezdeményezés is indult az ágazat hálózat kialakítására, szakmai műhelyek, szakértői bevonásával, nemzetközi szakmai rendezvények szervezésével. Az egyes régiók és városok európai ipari heteket tartottak bányászati ágazathoz és az európai iparhoz kapcsolódóan. A régióknak vezető szerepet kell vállalniuk, meghatározónak kell lennie a kitermelő iparágaknak annak érdekében, hogy nagyobb társadalmi elfogadottsága legyen az európai és nemzeti bányászatnak. Rendkívül hasznos több régió hálózatának létrehozása, a bevált gyakorlatok, információk cseréjének biztosításával.

Igazságos átmenet a kitermelő iparágban

Az európai ipar zöldítési elvárásai egyenlőtlenségeket generál az egyes régiókban, országokban. A cél a fosszilis tüzelőanyagok fokozatos csökkentése, az egyes iparágak átalakulása, „zöldítése” európai szinten számos Igazságos Átmeneti Tervet fogadtak el a közelmúltban, Magyarországon a LIFE program ennek egyik projektje, befejeződött az EU Bizottság szakértőivel közös START program, a záró tanulmány olvasható a BDSZ honlapján a haza szakmai anyagok között.

Lezárult a „Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése és az átmenet támogatása a „B” Bányászat, kőfejtés ágazatban” című, GINOP 5.3.5.18-2019-00125 azonosító számú projekt. Az Észak-magyarországi régióban került megvalósításra, melynek elsődleges célja az MVM Mátra Energia Zrt.-nek a várható szerkezetváltása miatt az ott dolgozók munkaerőpiaci alkalmazkodóképességének, a korszerű gazdaság által megkövetelt új készségek és képességek elnyerésének erősítése. A cél, hogy a projekt két fő alkotóeleme – a pontos helyzetfelmérés és a kísérleti (pilot) projekt - támogassa a minél problémamentesebb munkaerőpiaci átmenetet a dolgozók számára, a kidolgozandó javaslatok pedig a döntéshozóknak nyújtsanak segítséget.

A projekt tervezett időtartama 18 hónap volt, sor került kísérleti (pilot) projekt megvalósítására is. A projekt által készített elemzések, az ezek alapján készült javaslatok, valamint a pilot projekt eredményei (a kidolgozott módszertan) úgy készültek, hogy a többi *konvergencia régió* „B” ágazatában is hasznosításra kerülhessenek

Az átalakulás során nélkülözhetetlen a gazdaság diverzifikációra, a kis- és középvállalkozások támogatása, a készségekbe, tudásba történő beruházás az új munkahelyek létrehozása.

Az Európai Bizottság egyik meghatározó célja az igazságos átmenet biztosítása, az európai iparágakban számos forrást, EU-s projektet biztosítanak a tagállamok számára. A tagállamok érdemben ösztönzik, hogy vonják be a szociális partnereket a tervezés, a végrehajtás során. Az egyes igazságos átmenet tervek során a bevált gyakorlatok cseréje, a szakértők összegyűjtése segítheti a tagországok átállását. A tagállamok felelősek az alap összegének a kiválasztott régiók közötti elosztásáért.

A bányaiipari hazai és nemzetközi szociális párbeszéd jövőbeni fennmaradása a szakszervezeti tagságunk elemi érdeke, főleg ha sikerül az ágazati kollektív szerződés megkötése.

A Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság szakmai tevékenységének összefoglalója

A KÁPB továbbra is textilipar, a ruhaipar, a bőr-, cipőipar, valamint a textiltisztítás területén dolgozó munkavállalókat fogja össze és képviseli érdekeiket.

Tevékenysége során részt vesz mind a magyarországi, mind a nemzetközi folyamatokban.

A beszámoló időszak első felére erősen rányomta bélyegét a Covid járvány, majd annak utóhatásai. Olyan problémákkal kellett megküzdenünk, amelyekkel korábban még nem szembesültünk. A munkavégzés módja, a munka világa, jelentősen átalakult ez alatt az időszak alatt.

Sok kisvállalkozás fennmaradása is kétségessé vált a járvány ideje alatt.

Még fontosabbá vált a munkabiztonság, a munkahelyek fenntartása, a vállalkozások versenyképessége és foglalkoztató képessége.

A korábbi időszakhoz hasonlóan a KÁPB három EU szintű szociális párbeszédbizottság munkájában (EUÁSZPB) vesz részt.

Ezek a következők:

- A cipőipari EU Párbeszéd Bizottságban, az európai ágazati szakszervezeti szövetség (industriAll) oldalán a (BDSZ), míg a munkáltatói partner az CEC, oldalán a Magyar Könnyűipari Szövetséggel (MKSZ).
- A bőripari EU Párbeszéd Bizottságban az európai ágazati szakszervezeti szövetség (industriAll) oldalán a (BDSZ), míg a munkáltatói partner az Cotance, oldalán a Magyar Könnyűipari Szövetséggel (MKSZ).
- A textil-ruházati EU Párbeszéd Bizottságban, az európai ágazati szakszervezeti szövetség (industriAll) oldalán a (BDSZ), míg a munkáltatói partner az Euratex, oldalán a Magyar Könnyűipari Szövetséggel (MKSZ).

A következő felsorolás – a teljesség igénye nélkül – ízelítőt ad azokból a témakörökből, amelyekkel az EU-ban is működő párbeszédbizottságok foglalkoztak a beszámolási időszakban.

Az industriAll Europe által megfogalmazott stratégiai terv főbb pontjai a 2021-2023. közötti időszakra:

- a szakszervezetek megerősítése, helyi, nemzeti és nemzetközi szinten;
- jó munkahelyek megteremtése a munkavállalók számára az erős és fenntartható európai iparágakban;
- befogadó, egészséges és biztonságos munkahelyek teremtése;
- erőteljes fellépés a tisztességes fizetés és vásárlóerő biztosításáért;
- a munkavállalókért való erőteljes fellépéshez szociális és demokratikus Európára van szükség, amely az emberek közötti szolidaritáson alapul válság és az azt követő helyreállítás idején.

Tex2green projekt – magyar részvétellel.

Tex2green kérdőív 2020.09.20 – a fenntarthatóságról és a körforgásos gazdaságról.

Textilipari bérek felzárkóztatása a dél-kelet európai országokban - magyar részvétel nélkül.

Textil-, Ruhaiipari ÁPB

Az ARJ ruhagyár munkavállalóinak helyzete foglalkoztatási kilátásai (2020.08.25. – levél).

„Fenntarthatóság a textil-, ruha-, bőr- és cipőiparban” - Szakmai Fórum 2019.12.03

A textilágazat jövője: EU textilstratégia és átmeneti út a textil-ökoszisztéma számára.

Az EU készségfejlesztési megállapodásának frissítése.

A COP26, a Fit for 55 és az energiaárak hatása a textiliparra.

Kereskedelmi kérdések: a jövőbeli szabadkereskedelmi megállapodások és globális egyenlő versenyfeltételek.

Fenntartható termékek környezetbarát tervezése – a Digital Product Passport állása és a hasonló nemzetközi eszközökkel való összehangolása.

Hulladék-keretirányelv-javaslat és kiterjesztett gyártói felelősség – követelmények a lábbeli gyártók számára.

A KÖNNYŰIPARI ÁGAZATI PÁRBESZÉD BIZOTTSÁG SZERVEZETI ÉS MŰKÖDÉSI SZABÁLYZATÁ-nak változása 2021.04.28.

A BDSZ és az MKSZ továbbra is folyamatos kapcsolatot tart a KÁPB-ban végzett munkája során. Továbbra is megrendezésre kerültek a közösen szervezett Könnyűipari Szakmai Napok. A BDSZ, az MKSZ és a TMTE honlapjain a KÁPB tevékenységéről, úgy nemzetközi, mint hazai munkájáról, működéséről, a közösen végzett munka eredményeiről minden érdeklődő részletesen tájékozódhat.

Az egyes szervezetek honlapjain kívül, a KÁPB tevékenységéről a nyomtatott, illetve elektronikus formában megjelenő sajtótermékekben is rendszeresen tájékoztatást ad: pl. Bányamunkás, Bőr- és Cipőtechnika, Magyar Textiltechnika.

A Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság szakmai tevékenységének összefoglalója

A villamosenergia-ipart reprezentatív munkáltatói szervezet (VTMSZ) képviseli az ágazati párbeszédben. Felhatalmazása van ágazati kollektív szerződés megkötésére, a bér-, szociális, munkavédelmi és egyéb munkavállalókat érintő kérdésekben megállapodni.

Az egyetlen kiterjesztett alágazati kollektív szerződés előkészítésében meghatározó szerepe van az EVDSZ-nek, amelynek elnöke tölti be a munkavállalói oldal társelnöki pozícióját. A BDSZ, mint reprezentatív ágazati szakszervezet, rendszeres résztvevője a közös munkának, a közös szakszervezeti akcióknak. A Villamosenergia-ipari Társaságok Munkaadói Szövetségével (VTMSZ) Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban (VÁPB) az MSZF/62586-1/2021-ITM sz. határozat alapján vagyunk reprezentatívok, de természetesen meghatározó az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége maradt a munkavállalói oldalon. Az ágazati kollektív szerződés legutolsó kiterjesztésekor a BDSZ 27,1 pontot ért el. A

VILLAMOSENERGIA-IPARI ÁGAZATI KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS kiterjesztése jelenleg érvényes, védi és a Munkatörvénykönyvtől jobb ellátást biztosít a hatálya alá tartozó munkavállalók, szakszervezeti tagok számára.

A Villamosenergia-ipari Érdekegyeztető Fórumon és az MVM TSZSZ-ben folyamatosan képviseltük a Mátrai Erőmű Zrt. és a Vértesi Erőmű Zrt. munkavállalóinak az érdekeit. A Vértesi Erőmű Zrt.-nél működött a BDSZ javaslatára létrejött szénfillér rendszer, háttérrel adva a bányabezárás humánpolitikai kiadásainak biztosítására. Ismereteink szerint a munkavállalók mindegyike jogos juttatásait megkapta, a BDSZ Központhoz egyetlen észrevétel érkezett, nyugdíjas szénjárandóság ügyében. A helyi kollektív szerződés módosítása során 127 nyugdíjas szénjárandóságát megszüntették. Humán megállapodásban három éves időtartamra vállalta a Vért Zrt. a nyugdíjas szénjárandóság további folyósítását, amelyet újra igényeltünk 2024-ben.

A VÁPB folyamatosan ülésezett, a megtárgyalt témák a „C” tarifától az alágazati sport napokig terjedt. Az érintett kollégák folyamatosan tájékoztatást kaptak a végzett munkáról.

Az EVDSZ-szel közösen konferenciákat is lebonyolítottunk:

- Az ágazati szociális párbeszédéről a villamosenergia-iparban,
- Nemzetközi energetikai konferencia az igazságos átmenetről az energiaiparban címmel.

IV. A magyarországi bányászat helyzetének alakulása

A természeti erőforrásokat két nagy csoportba osztjuk:

1. *Meg nem újulók*: szénhidrogének, kőszén, lignit, érc, nem fémes ásványi nyersanyagok
2. *Megújulók*: biomassza, geotermikus, nap, szél, szilárd hulladék, tűzifa

Szakszervezetünkhöz a meg nem újulók tartoznak, kivétel a szénhidrogének / kutatás és termelés, hasznosítás/, ami a MOL Bányász Szakszervezethez és más konföderációk szakszervezeteihez tartozik.

A Mátrai Erőmű Zrt-ben kialakult helyzetről folyamatosan tárgyaltunk ágazati szinten is, részben az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségével. Tárgyalásokat folytattunk - miniszteri szinten is - az Innovációs és Technológiai Minisztériumban 2021-ben. A találkozóról megjelent közleményben, majd azt követően Nemzeti Vagyon Kezelésért Felelős Tárca Nélküli Miniszter helyettese is megerősítette, hogy visontai és a bükkábrányi bányabezárások bizottsági egyeztetésekkel a munkavállalók érdekeinek figyelembe vételével történik.

Javasoltuk Magyarország csatlakozását az Európai Parlament által létrehozott szénplatformhoz. Egyeztetéseket bonyolítottunk le vállalati szinten és a tulajdonosok képviselőivel. Ismereteink szerint Kormányzati állásfoglalás született a foglalkoztatási moratóriumra, a két bánya 2025-ig történő széntermelésére, majd azt követően a rekultivációs folyamatokra. Jelenlegi ismereteink szerint az utolsó tárgyalások alapján az került megerősítésre, hogy az erőműben az új gázos blokkok átadásáig a lignitre épülő villamosáram-termelés megmarad, a bányászati és az

erőművi munkahelyeket biztosítva, a szerkezetváltás számukra igazságos módon történik. Erről részletesebben írtunk az ágazati párbeszéd szakaszban.

A BDSZ és az EVDSZ részt vesz abban a LIFE Programban, amelyet az Innovációs és Technológia Minisztérium, majd az Energetikai Minisztérium bonyolít le 2030-ig. Ez a projekt az érintett települések, kormányhivatalok, szakértő cégek, egyetemek, kamarák képviselőinek és a cég tulajdonosának szakembereinek közreműködésével kerül lebonyolításra. A helyi vállalati szakszervezeteink erőfeszítéseket tesznek, hogy a termelés csökkentésével indokolt költségmegtakarítás kevésbé érintse a bányászokat. Megszületett a záró tanulmány a START program keretében, az Európai Bizottság szakértőivel történő együttműködésben. A BDSZ álláspontját konzultáció keretében elmondtuk az Európai Bizottság biztos asszonyának is, aki ellátogatott a vállalathoz is.

A Mátrai Erőmű Zrt. köztulajdonú gazdasági társággá történő alakulásával megváltozott a munkaügyi kapcsolatrendszer. Megbeszélésre is sor került az ME jövőjéről a tulajdonos MVM Zrt. vezetőivel, valamint több alkalommal a cég vezérigazgatójával is a cég és a szakszervezetek kapcsolatáról, a szakszervezeti együttműködési megállapodás ellentmondásainak feloldásáról. A tárgyalások egyik legfontosabb célja volt, hogy a helyi kollektív szerződés munkavállalókat az Mt-től kedvezőbb helyzetbe hozó pontjai maradjanak érvényben, a VKSZ (Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés) érvényesüljön. Sajnos a Kúria felülbíráta az I. és II. fokú bírósági ítéleteket, a végkielégítés és felmondási időre vonatkozóan. A 2012 óta köztulajdonba kerülő gazdasági társaságok esetében nem lehet eltérni az Mt. 205. §-ban foglaltaktól, még akkor sem, ha az irányadó hatályos kollektív szerződés 2012 előtt született. Az MVM TSZSZ, amelyben a BDSZ alapító tag eldöntötte, hogy e témában több levél elküldését kezdeményezi.

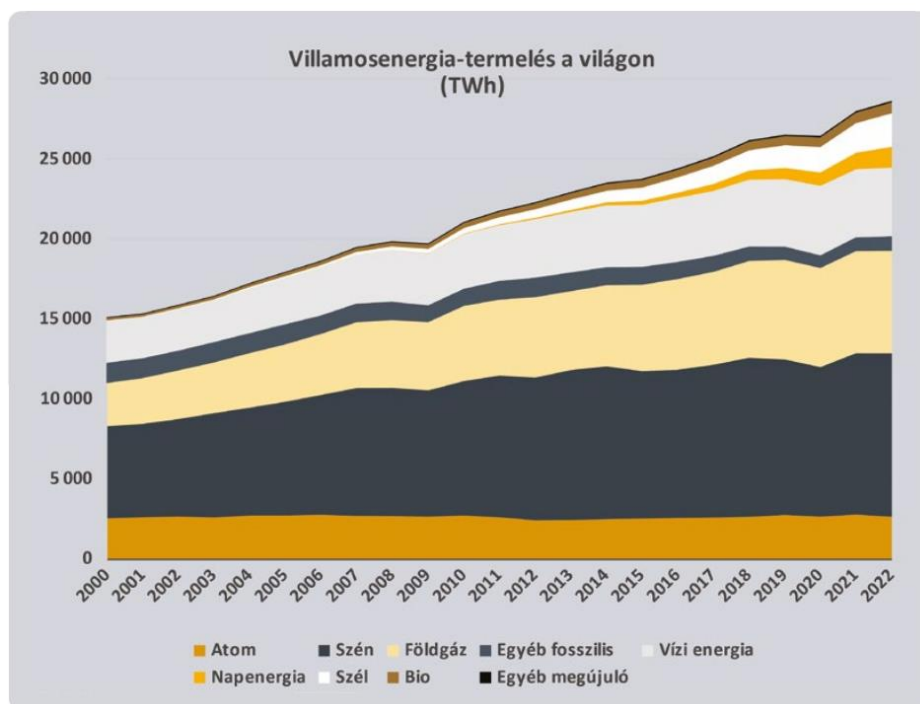
A BDSZ, EVDSZ, MVM TSZSZ által aláírt Alkotmánybíróságnak benyújtott panaszunkkal kapcsolatban az AB pozitív döntést hozott. A Kúria ítéletét hatályon kívül helyezte, így mégis kötelezően alkalmazandó a Villamosenergia-ipari Ágazati Kollektív Szerződés és a helyi kollektív szerződések szerinti felmondási és végkielégítési szabályok.

Az „Átalakuló Szénrégiók Platformja” ülésén dr. Stanitz Károly BDSZ nemzetközi szakértő vett részt. A fórum létrehozásáról a döntés 2017 decemberében született meg az európai szintű szociális partnerek javaslatára is. A platformnak két munkacsoportja volt, az egyik a szénbányák bezárásával, illetve a bezárást követő időszakban alkalmazandó lehetséges stratégiákkal, a másik a működő szénipar innovációs kérdéseivel foglalkozott, foglalkozik. Napjainkban leginkább a jó gyakorlatok bemutatása történik, nagyobb részt online formában. Az üléseken a platform munkájában részt vevő országok kormányainak, ill. kormány szerveinek és civil szervezeteinek képviselői mutatták be a részben uniós támogatással lebonyolított vagy folyamatban lévő projektjeiket. Például: Az igazságos átmenet mechanizmusának alkalmazása a gyakorlati szakemberek számára; Energetátárolás - egy lehetőség a szén- és a szén-dioxid-intenzív régiók számára; (A Karlovy Vary-i Éves Politikai Párbeszéd Nyilatkozatot a régiók képviselői a 2023. június 27-én, a csehországi Karlovy Varyban megrendezett Éves Politikai Párbeszéd Konferencián mutatták be. A nyilatkozatban az EU számos szén-, tőzeg-, lignit- és

olajpala régiójának („szén+ régiók”) politikusai, döntéshozói, gyakorlati szakemberei és érdekeltjei vettek részt.); Esélyegyenlőség mindenkinek: a kiszolgáltatott csoportok támogatása az igazságos átmenetben; Kommunikáció az igazságos átmenet folyamatában

Az EU elkötelezte magát a tiszta energiára való átállás mellett. 2021. július 14-én tette közzé az Európai Bizottság az ú.n. „Fit for 55” uniós klímacsomagot, amely a 2030-ra elérendő 55 százalékos kibocsátás csökkentéssel – az 1990-es szinthez képest - kapcsolatos részletesebb szabályokat tartalmazza. Az EU ugyanis 2050-re szeretné elérni a klímaseglegességet, amihez szükséges az ambíciós szintek emelése. Napjaink vitája és kérdése, hogy ez hogyan tud teljesülni? Komoly beruházási igénye van a megújuló energiák miatt a kiegyenlítő kapacitások és a hálózati fejlesztések megvalósításának. Az európai feldolgozóiparban 25 millió munkavállaló munkahelye kerül veszélybe az iparágak zöld átalakítása, a szerkezetváltás, a háborús helyzet, a digitalizáció és az automatizálás, valamint a kereskedelmi és piaci fejlemények okán.

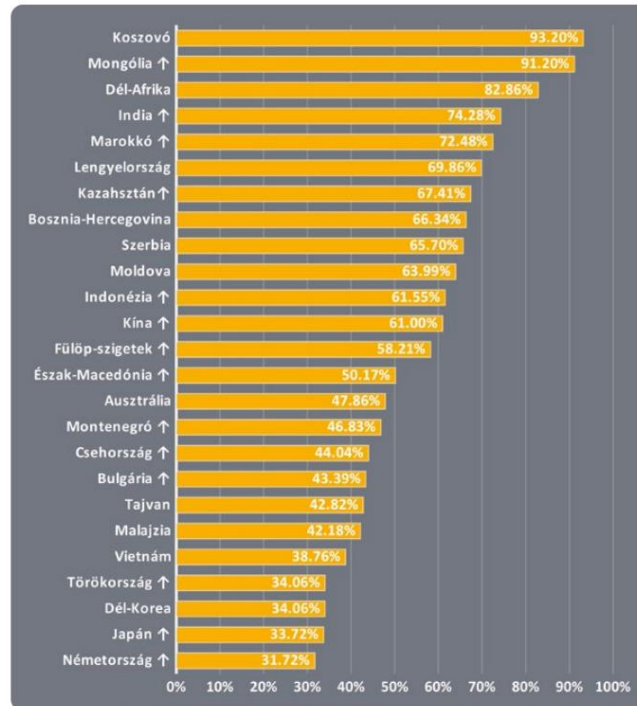
Magyarországon megszűnt a földalatti szénbányászat, a szénfüggőségünk minimálisra csökkent. Ugyanakkor a szén szerepe az energia-mixben Európa és USA kivételével a beszámolási időszakban növekedett.



A világ villamosenergia-termelésének trendjei energiahordozók szerinti bontásban

Forrás: ember-climate.org

Egyes országok „szénfüggése” 2022-ben (a nyilak az éves felhasználás növekedését jelzik)



Forrás: ember-climate.org

A munkavállalók számára az igazságos és méltányos átmenet külön alaptól és egyéb pályázati forrásokból is támogatható. Az industriAll Europe jelentős erőfeszítéseket tesz, hogy tagállami szinten vonják be a szakszervezeteket az átmeneti tervek kidolgozásába, majd lebonyolításába. Tudatosan képviseli, hogy a bányabezárások miatt egyetlen régió se kerüljön degresszív spirálba, gazdasági leépülési folyamatba. Támogatja, hogy minél több érdekelt fél részvételével a szakpolitikai keretéről és a finanszírozásról legyen párbeszéd, ez segítse a strukturális átalakítást, a gazdaság diverzifikációját és a képzést-átképzést, a megújulóenergia-technológiákat, az ökoinnovációt és a fejlett széntechnológiák alkalmazását, új, fenntartható munkahelyek létrehozását.

Az adalékanyag és ezen belül a kő-kavics bányászat a kialakult termelési szintet tudta tartani, sőt emelni a piac szűkülése nem következett be, ebben az évben érkeznek jelzések az újra hektikussá váló piaci viszonyokról. Továbbra is indokolt, hogy az üzemekben a jövő tervezéséhez szükséges információkkal rendelkezzenek, hogy a szabályozás segítse a tudatos, kiszámítható termelést, mert ez teremti meg a biztonságos foglalkoztatás feltételeit.

Európai szinten 2023 márciusában az Európai Bizottság - az európai munkáltatói szövetségek és az industriAll Europe nyomására is - a kritikus és a stratégiai nyersanyagokról szóló törvényt (CRM) benyújtotta a Parlamentnek. Erről kialakította az álláspontját a december 5-ei ülésén az ágazati párbeszéd bizottság, amelynek a végleges változatát megküldjük a Bányaiipari Tagozat alapszervezeteinek.

Nyitott földalatti bányatársaság a volt OÉÁ bánya rekultivációja miatt Gyöngyösoroszában található és a tatabányai vízbányászásban. A bányászati szaktudás hasznosul a Mecsekérc, a Bányavagyon-hasznosító Kft., Nitrokémia, az Ormoszén és a Regionális Hulladékkezelő tevékenységében. A különböző projektekhez - elsősorban a természet- és környezetvédelem, valamint a hulladékgazdálkodás területén -, amennyiben a források nem lesznek biztosítva, negatív foglalkoztatási hatási lehetnek.

A szénhidrogén iparban a fúrési 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. A szénhidrogén ágazatban dolgozó cégekkel a bányaiipari párbeszédben dolgozunk együtt.

A bányaiiparban a foglalkoztatás a beszámolási időszakban stagnált, csökkenés majd kisebb növekedés következett be. A KSH kimutatása szerint 2024. II. negyedévében 8400 fő foglalkoztatott van. A más TEÁOR besorolású cégeknél figyelembe vett bányászok számával együttesen 10-11 ezer fő a kitermelő iparágban foglalkoztatottak száma.

Az Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesülettel az együttműködésük folyamatos volt.

A megyei és regionális bányakapitányságok beolvasztásra kerültek a Kormányhivatalokba, működésükről érdemi információk minimálisan érkeznek.

Bányaiipari Ágazati Készség Tanács

A BÁPB Munkaadói és Munkavállalói oldalai (a Magyar Bányászati Szövetség, illetve a Bánya Energia és Ipari Dolgozók Szakszervezete) részéről delegált vállalati szakértők bevonásával aktív részesei vagyunk a Bányászati-Kohászati ÁKT-nak.

Az ÁKT keretein belül a BDSZ elnöke együttműködve érintett kollégákkal kezdeményezte a bányász technikus képzés indítását a vállalati igények alapján. A MVM Mátra Energia Zrt. szakembereinek támogatásával együttműködés keretében a lőrinci HMSZC Március 15. Technikum, Szakképző Iskolával 25 fő kezdte meg a tanulmányait.

V. A könnyűipar területén történt események és változások

A BDSZ XXXVI. kongresszusa meghatározta a Könnyűipari Tagozat számára is a 2019-2024 időszaka közötti feladatokat. Az elmúlt 5 évben kihívások sorozata érte a könnyűipart. A Covid járvány megjelenése jelentős létszám csökkenést hozott magával. A következő nagy csapást az energia árak emelkedése okozta, gyakorlatilag vannak olyan vállalatok, amelyek működésképtelenné váltak. A Covid idején legnehezebb helyzetbe a vásárosnaményi A.R.J ruhagyár (BERWIN) dolgozói kerültek, ahol a pandémiára hivatkozva a munkavállalók munkaviszonyát nem mondták fel, ugyanakkor bért nem fizettek. Felszámolást vagy azonnali törlesztést sem a munkavállalók, sem a szakszervezet nem kezdeményezhetett, mert 75 napos moratóriumot kaptak a cégek védelemként. Végül a cég bezárásra kényszerült, ezzel 530

dolgozó vesztette el a munkáját Több hazai és nemzetközi fórumon jeleztük, hogy az A.R.J. Ruhagyár dolgozóit magukra hagyta, ellehetetlenítette a tulajdonos, a szakszervezeti fellépés eredményét a bevezető részben ismertettük.

Több alapszervezetünk is jelezte a pandémia idején, hogy csoportos létszám leépítésre készül a munkáltató. Ezek a következők voltak:

- Lorenz Shoup Kft.
- Samsonite Hungary Kft.
- Eagle Ottawa Hungary Kft.
- Mez-Craft Kft.

A Covid után a létszámbővítés megtörtént, de nem olyan mértékben, mint ahogy korábban jellemző volt a cégekre foglalkoztatás nagysága.

Szerencsére voltak olyan vállalatok, akik ebben az időben sem kényszerültek rá, hogy megváljanak a dolgozóiktól és nem okozott gondot a termelésben a járványhelyzet alakulása. A teljesség igénye nélkül a pozitív példák:

- Calida Kft.
- Tolnatext Bt.
- Unicon Zrt.

Jelenleg kismértékű létszám emelkedés vehető észre némely vállalatnál, de sajnos van olyan üzem, ahol a robotizáció és a digitalizáció munkahelyek csökkenését fogja jelenteni. Már most látható, hogy azok a cégek, akik fejleszteni tudnak, automata gépekkel váltják ki az élő munkaerőt.

Sajnálatos módon nem sikerült minden alapszervezetünket meglátogatni, némely vállalatnál nem volt megfelelő támogatottsága a vezetőség részéről, de a Covid járvány sem tette lehetővé a személyes találkozásokat. Még mindig tapasztaljuk, hogy a termelés nem éri el a járvány megjelenése előtti szintet.

Három projektben vettünk részt aktívan az elmúlt 5 évben a könnyűipar területén

1. Szerveződjünk Lokálisan (SWITCHING TO LOCAL)

Ez a projekt a területi szerveződések segítette, rajtunk kívül ebben a projektben részt vettek a török és portugál kollégák. Kicséréltünk tapasztalatainkat, megbeszéltük lehetőségeinket. Helyi területi szervezet kialakításához irodát vásároltunk Vásárosnaményban, hogy az alapszervezeti és területi szakszervezeti munka feltételeit tudjuk biztosítani, mert az új cégben szinte 100 %-os a szervezettség.

A projekt a fő céljai voltak továbbá: a szakszervezeti tagok képzése, a szakszervezeti tagság növelése; munkavállalók képviselőtételéhez és sajátos érdekeik védelméhez szükséges ismeretek, képességek fejlesztése.

2. Szakszervezeti Kapacitások kiépítése a jobb kollektív tárgyalások érdekében (BTUC4 Recovery)

A jelenlegi foglalkoztatási helyzet alapján elsősorban a könnyűiparban és egyéb ipari tevékenységet folytató cégeknél van lehetőség a taglétszám növelésére. Célunk, hogy szakszervezeti alapszervezeteinknél minél nagyobb legyen a szervezettség, így a munkavállalók számára előnyösebb megállapodásokat, kollektív szerződéseket köthessünk. Szeretnénk új alapszervezeteket is létrehozni azoknál a vállalatoknál, ahol még nincs jelen munkavállalói érdekképviselő. Kigyűjtöttük a rendelkezésünkre álló adatbázisokból az átlagosan több mint 100 főt foglalkoztató könnyűipari cégeket, mert elsődlegesen ezen a területen látunk lehetőséget új vállalatok bevonására

Ez a projekt a taglétszám növelésére, a tagtoborzás módszerének elsajátítására épült cseh, szlovák, szerb, román és magyar résztvevőkkel. Voltak még német, finn és egyéb nemzetiségű kollégák is, akik megosztották velünk a tapasztalataikat, tanulhattunk tőlük, illetve megtudhattuk, hogy Európa szinte mindenhol ugyanazzal a problémával küzdenek szervezés területén. A tagszervezésre kiemelkedő hangsúlyt kell fektetni és a pillanatnyi sikertelenség miatt nem szabad feladni.

3. Az Igazságos béreket a könnyűiparban (Fairer wages) projekt

A projekt jelenleg a megvalósítás szakaszában van, hasonlóan a portugál és török kollégák a partnereink. Cél a projektben résztvevő országok bővítése, hogy minél teljesebb képet kapjunk a könnyűipari bérek helyzetéről.

A könnyűipar bértárgyalásainál sajnos évek óta tapasztalható, hogy a minimálbérre vannak a cégek berendezkedve, nincs meg a hozzáadott érték és az értékesítési ár aránya. Tapasztalatunk szerint nagy nehézséget okoz a bértömegek kitermelése. Az elmúlt években a legtöbb cég a Kormány által meghatározott minimálbér %-os növekedését alkalmazta, de mint tudjuk a könnyűiparra jellemző a minimálbér.

A Magyar Könnyűipari Szövetséggel az együttműködésünk folyamatos, az ágazati szociális párbeszéd rendszeres. Részt veszünk egymás rendezvényein. Ennek egyik eleme a könnyűipari szakmai nap.

Minden évben 2011 óta megrendezésre kerül a Könnyűipari Szakmai Nap, ahol az ágazatok szakembereitől hallgathatunk meg előadásokat, az alábbi témákban is:

- Körforgásos Gazdaság
- A hazai könnyűipar aktuális helyzete
- Félperiféria ipara és a globális termelési hálózatok
- Irányok a munkavállalók szakmai képzésében
- Kihívások és lehetőségek a könnyűipar zöld átmenetének folytatásában
- Kelet-Közép-Európa változó szerepe a TCLF szektor termelési hálózatában
- Digitális megoldások- Inkuzív divat
- Lokális környezet és vállalati stratégiák /3 ruhaipari cég fejlődése geográfus szemmel

Néhány projektben szakmai anyagokkal és véleménnyel veszünk részt:

1. ERICA project - Az európai bőripari kollektív szerződések

A projekt fő eredménye egy online adattár, amely összegyűjti az európai bőrágazat kollektív szerződéseit. Az ágazathoz tartozó különböző kollektív szerződésekkel kapcsolatos információk elérhetőek eredeti nyelven és angolul, valamint egyéb információkat tartalmaz a szociális párbeszédéről.

2. Green Deal Leather projekt

A projekt céljai elsődlegesen a bőripar széndioxid kibocsátásának vizsgálata, dekarbonizációs lábnyomának csökkentése, valamint a részvevő EU tagországok bőriparában előforduló munkahelyi baleseti statisztikai adatokat bemutató tanulmány azzal a céllal, hogy a jövőbeni statisztikai adatokat össze lehessen hasonlítani a korábbi statisztikákkal, a bőripari munkahelyek biztonságosságának alakulása nyomon követhetővé váljon.

Az ÁPB és ÁKT munkájában folyamatosan részt veszünk és ápoljuk a szociális kapcsolatokat, amit eddig kialakítottunk és igyekszünk bővíteni.

Az idei évben 2 könnyűipari tagozati ülés volt, az egyik hibrid (személyes és on-line) megoldással, hogy minél többen tudjanak részt venni rajta. Tapasztalatunk szerint a munkáltató engedélyezi az 1-2 óra on-line részvételt, de nem mindig támogatja, hogy a munkavállaló 8 óra munkaidőre essen ki a munkából. Tagozati szinten döntés született a jövőben, hogy a tagozati ülések minden esetben hibrid megoldással kerüljenek megtartásra a lehető legnagyobb részvétel lehetőségét megadva.

A könnyűipar folyamatos hanyatlása és a támogatottság hiánya sajnos azzal is járhat, hogy egy cég felszámolás alá kerül. Ez történt sajnos a Styl Manufaktura Kft.-nél is (Szombathelyen).

A MEZ-Craft Kft. (Nagyatád) is sajnos bizonytalan helyzetben van, kétséges a fennmaradása. Mindkét cégre jellemzően az utolsó csapást az energiaválság mérte. Képtelenek voltak a 4-7 szeresére emelkedett energiaárakat kitermelni.

A hagyományaink, identitásunk és szakmakultúránk megőrzése elengedhetetlen, ezért is rendezzük évente meg a könnyűipari szakmai napot, megemlékezünk bőrös mártírjainkról és minden évben köszöntjük nyugdíjas tagjainkat idősek napján

A nemzetközi termelési hálózatokba tagozódott, félperiférikus helyzetű magyar textil-, ruha-, bőr- és lábbeligyártó (TCLF) ipar zsugorodik. Szerkezet- és generációváltási folyamatai mégis nagyarányú munkaerőhiányt teremtenek, melynek kezelése a könnyűipari szakmák iránti csekély érdeklődés és az ipárgspecifikus tudás (újra) termelését szolgáló intézményrendszer visszafejlődése miatt komoly kihívás.

Kreatív Ágazati Készségtanács

Az Ágazati Készségtanácsok rendszere 2020 óta működik.

Feladatuk az egyes gazdasági ágazatokhoz tartozó gazdálkodó szervezetek képvisellete, illetve törvényi felhatalmazás alapján az egyes gazdasági ágazatok gazdálkodó szervezeteinek, a szakképzés tartalmi szerkezetének folyamatos fejlesztése és korszerűsítése, a munkaerő-piaci igények és a képzési kínálat összehangolását szolgáló szakmai javaslatok megfogalmazása.

A BDSZ több ágazati készségtanácsban is képviselteti magát (Kreatív Készségtanács, Bányászat és Kohászat Készségtanács).

A Kreatív Készségtanács tagjai évente több alkalommal üléseznek és tagjai a Covid járvány ideje alatt online tartották a kapcsolatot.

Az ÁKT-k tagjai és az elnökök 2 éves mandátummal rendelkeznek.

Témák, amelyek megbeszélésre kerültek a beszámolási időszak alatt:

- Beszámoló a „21. századi szakképzés kezdete” című kerekasztal rendezvényről.
- Épületkerámai készítő – programkövetelmény javaslat ÁKT szakvélemény kialakítása.
- A vállalatok szerepe, lehetőségei a megerősített szakképzési rendszerben.
- A vizsgaközpontok akkreditálási folyamata, vonatkozó előírások bemutatása.
- A Szakmajegyzékben szereplő szakmák szakmai digitális kompetencia-kereteinek elkészítése (Tájékoztató a projekt megkezdéséről).
- Szakképzési Ágazati Monitoring workshop.
- Kreatív együttműködés a Heves Megyei Kereskedelmi és Iparkamarával.
- Duális szakképzési ágazati monitoring szakértői anyagok (1. fókuszterület: Pályaorientáció-beiskolázás) áttekintése, elfogadása.
- Mikrotanúsítványok hazai szabályozásának és rendszerének jelenlegi helyzete.
- Beszámoló az ÁKT elnöki ülésekről.
- Személyi kérdések egyeztetése az ÁKT-ban, adatok egyeztetése, változás esetén jelzése
- Rövid összefoglaló a „DG Reform által támogatott Egyéni Tanulási Számlák bevezetéséről szóló projekt” záró konferenciájáról.
- Programkövetelményes képzések esetében a személyi feltételek meghatározásának hiánya, pontosítása.

A Kreatív ÁKT az egyik legnagyobb eredménynek tartja, hogy az elmúlt 4 éves időszakban a képzési rendszerből kivezetett szakmák közül a kesztyűkészítő szakmát sikerült újra visszavezetni a választható és tanulható szakmák közé.

A Kreatív ÁKT tagjai éves kihelyezett üléseket is tartottak az eltelt időszakban (MOME-Budapest, Békéscsaba: Unicon Zrt., Kner Nyomda, Szakképzési Centrum).

Az Ágazati készségtanácsok munkájáról éves beszámoló készül, amelyek bárki számára hozzáférhetők az MKIK honlapján.

<https://akt.mkik.hu/docs>

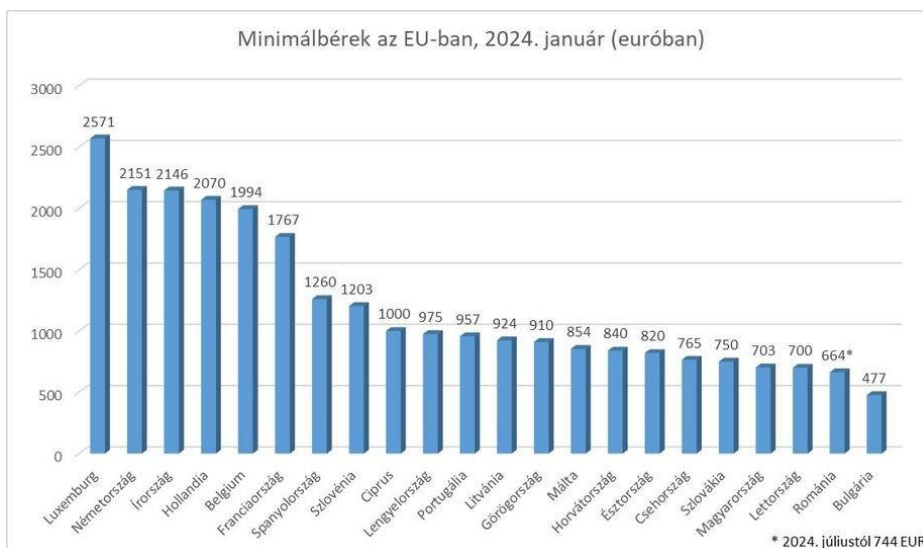
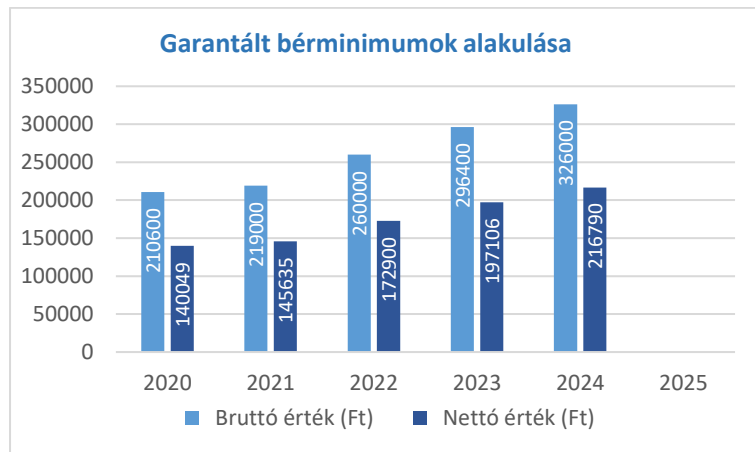
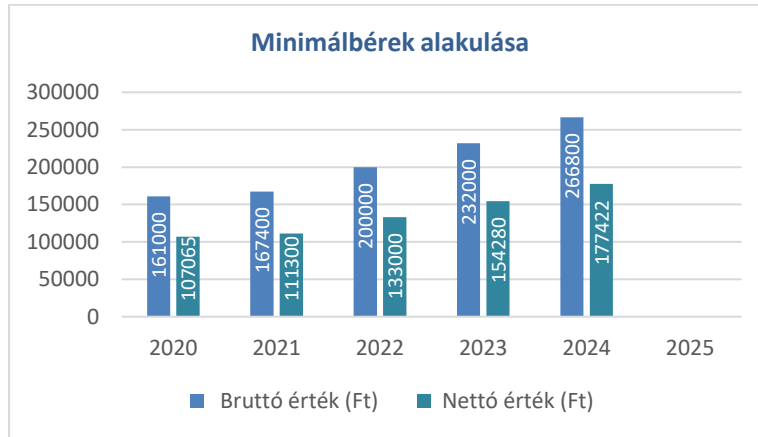
VI. Bérmegállapodások, foglalkoztatás

Bérmegállapodások

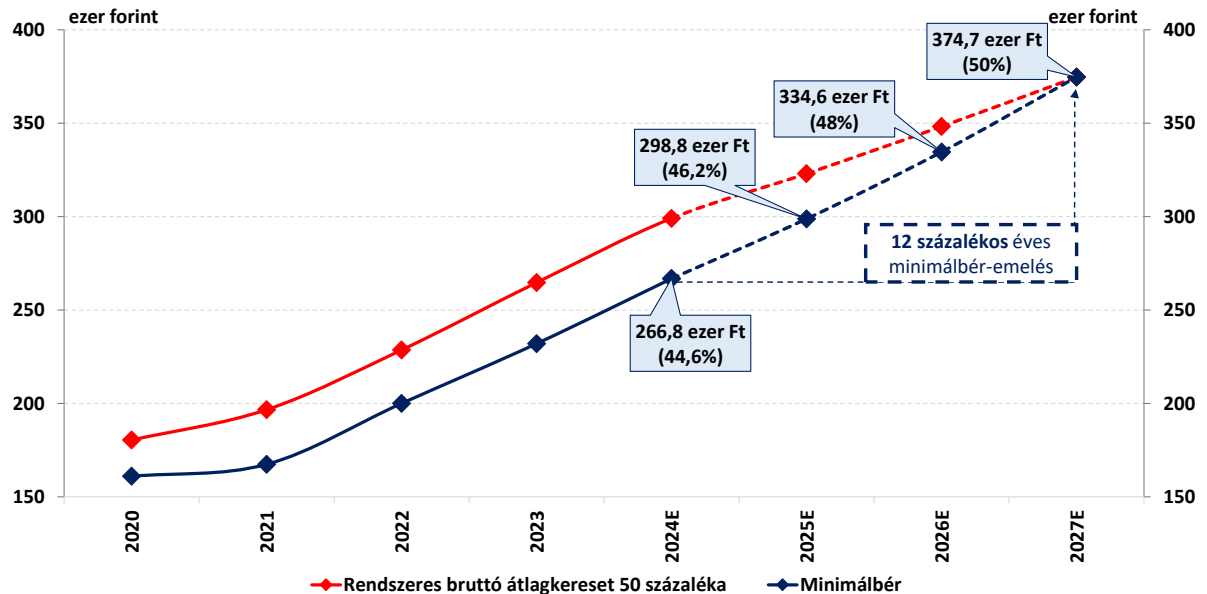
Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) - 2012-es megalakulása óta - ezen fórum keretén belül születnek megállapodások a mindenkori minimálbér legkisebb összegéről és a garantált bérminimumról.

2020-ban a béren kívüli juttatások jelentősen átalakultak a megváltozott adókedvezményi szabályozás miatt. A Kormány a szociális hozzájárulási adó mértékét 17,5 százalékról 15,5 százalékra csökkentette 2020. július 1-től, majd 2022. január 1-től 13 %-ra mérsékelte. Nagyobb részt a SZÉP-kártya irányába terelődtek a vállalati támogatások.

*A minimálbér és a garantált bérminimum alakulása 2020 és 2025 között
(Forrás: KSH)*



A minimálbérnövelés tervezett ütemezése a rendszeres bruttó átlagkereset 50%-ának 2027. évi eléréséhez az Európai Minimálbér Irányelv alapján, az utolsó információink szerint:



Munkahelyi szervezeteink számára jelentős háttéranyagot biztosítottunk az éves bértárgyalásokhoz. Rendszeresen bemutattuk az infláció, megélhetési infláció és a reálbérek összehasonlító számításait, amelyeket egy adott cégre is kiszámoltunk. Bemutattuk a VKF megállapodásokat.

A BDSZ működési területén a legnagyobb állami tulajdonban lévő cég az MVM Mátra Energia Zrt. A bérekről és a juttatásokról az MVM Társaságcsoporti Szakszervezeti Szövetség (MVM TSZSZ) tárgyal a munkáltatóval, a Szövetségben elnökségi tagot delegált a BDSZ. A szociális párbeszéd eredményeként születtek megállapodások: Teljesítmény Értékelési Rendszer (TÉR), MVM csoport bérfeljesztési, szociális- és jóléti célú megállapodások.

Több alapszervezetnek is segítettünk a helyi kollektív szerződések felülvizsgálatában, részt vettünk a munkáltatóval folytatott tárgyalásokon.

Az évenkénti bértárgyalások nyomán megkötött bérmegállapodások, a kollektív szerződések mellékletét képezik. A beszámolási időszakban – a korábban meghonosodott gyakorlatnak megfelelően – az éves bér- és szociális megállapodások helyzetéről a BDSZ országos testületei összegző tájékoztatást kaptak. Ezek alapján megállapítható, hogy a bányaiiparban néhány kivételtől eltekintve mindenhol az országos bérajánlás keretei között, vagy azt meghaladóan, még kedvezőbb mértékeket sikerült elérnünk. Ezzel szemben a könnyűiparban a minimálbérré történő ráállás volt az általános gyakorlat és csak néhány esetben, néhány cégnél lehetett ezt, illetve az országos bérajánlást meghaladó mértékű bérfeljesztést elérni, de a bérelmaradások így sem voltak mérsékelhetők. Megfelelő tarifa-megállapodások hiányában a meglévő bérarányok az esetek többségében tovább torzultak. Rendkívül indokolt az ágazatai kollektív szerződések megkötése, bértarifa rendszer kialakításával is.

A teljes munkaidőben alkalmazásban állók havi bruttó átlagkeresete a nemzetgazdaságban

	2020	2021	2022	2023	2024 I. félév
Bányászat, kőfejtés	534 933	618 582	705 221	839 461	773 307
Feldolgozóipar	467 429	509 330	608 148	687 436	672 402
Villamosenergia-ipar	655 140	733 804	823 434	912 854	882 982
Ipar	473 272	517 990	614 703	698 927	676 193
Textília, ruházat, bőr és bőrtermék gyártása	282 176	299 311	367 850	407 941	432 508
Nemzetgazdaság összesen	446 017	488 485	573 130	666 591	652 973

Forrás: KSH

A rendelkezésre álló 2023. éves adatok alapján a Texti/ Ruha, bőr- és cipőiparban 39400 fő foglalkoztatott van, 7448 cégnél, a bányáiparban 5400 foglalkoztatott 565 cégnél volt alkalmazásban. A pontos számot nagyon nehéz megállapítani, hiszen a cégek TEAOR besorolásai, nem mindig az ágazati tevékenységét mutatják.

Valamint a kis vállalkozások alakulása és megszűnése nehezen követhető.

15-74 éves alkalmazottak száma nemzetgazdasági ágak, ágazatok szerint (KSH)- 2023

	Bányászat, kőfejtés	Textília, ruházat, bőr és bőrtermék gyártása	Összesen
Alkalmazásban állók	5 400	39 400	44 800
Regisztrált vállalkozások száma	565	7 448	8013

VII. Munkavédelem

A BDSZ munka- és egészségvédelmet kiemelt feladatként kezelte, elsősorban a **Munka- és Egészségvédelmi Bizottságon** keresztül szervezve, éves munkaterv alapján az érdekvédelmi tevékenységet. A Bizottságnak jelenleg 12 tagja van, a Colas Északkő Kft., az MVM Mátra Energia Zrt., az Oroszlányi BDSZ, az Eagle Ottawa Alapszervezet, a Tolnatext Bt. Alapszervezet, az Albertfalvi Cérnázó Alapszervezet, a Vásárosnaményi Területi Alapszervezet és az ASG Gépgyár Alapszervezet delegáltjaiból áll.

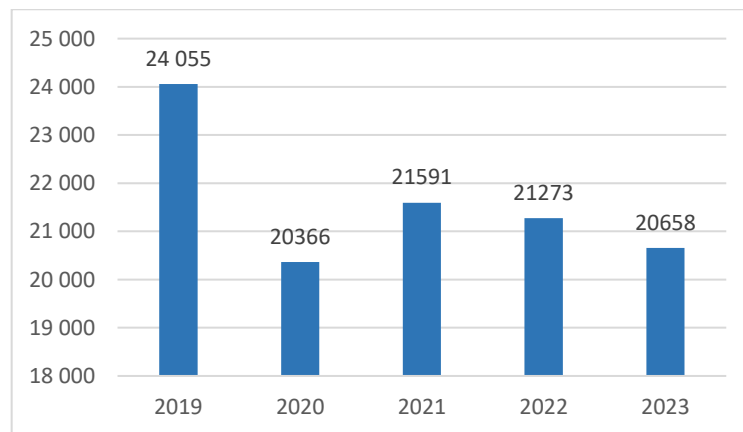
- A pandémiás helyzetre vonatkozó jogszabályokat és tudnivalókat a bizottság folyamatosan továbbította az aktív és nyugdíjas alapszervezeteknek. Ebben segítségünkre volt a MASZSZ Munkavédelmi Bizottsága is. A BDSZ Központban biztosítottuk a védekezéshez

szükséges fertőtlenítő anyagokat és tájékoztattuk a munkavállalókat és látogatókat a járvány megelőzése érdekében szükséges magatartásról.

- A Munkavédelmi Bizottság a jelentős munkavédelmi konferenciákon képviseltette a BDSZ-t.
- A kockázatelemzések aktualizálását folyamatosan ösztönöztük. Igyekeztünk elérni, hogy állandó feladatként jelenjen meg a cégeknél a munkavédelmi képviselők munkájában.
- A munkavédelmi képviselők választása jelentősebb cégnél megtörtént. Erőteljesen törekedtünk, hogy bevonják őket a foglalkozás-egészségügyi felülvizsgálandó kockázatelemzések átvizsgálásába.
- A MASZSZ Munkavédelmi Bizottsága rendszeresen és eredményesen működött, a bizottsági ülésekre delegált képviselőink (2 fő) meghívást kaptak, az üléseken részt vettek.
- A jövőben is tartani kell a kapcsolatot az ILO budapesti és brüsszeli irodájával, az EU – OSHA Nemzeti Fókuszponttal, az industriAll Global és Europe ez irányú tevékenységében részt veszünk.

Pár adat a munkavédelem helyzetéről:

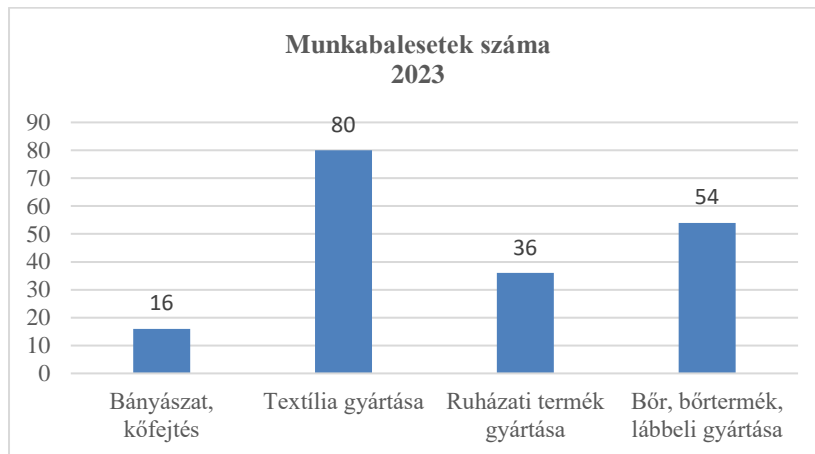
Összes munkabaleset



Forrás: KSH

Munkabalesetek száma a munkáltatói létszámkategória alapján					
KKV szektor			Nagyvállalkozás		A munkavállalók száma ismeretlen
1-9 fő	10-49 fő	50-249 fő	250-499 fő	500 fölött	
2330	6149	6914	2030	3189	54
Halálos munkabalesetek száma a munkáltatói létszámkategória alapján					
29	17	13	2	0	1

A munkabalesetek számának alakulása a bányászat és a könnyűipar területén:



Forrás: Nemzetgazdasági Minisztérium

Munkavédelmi Információs Szolgálat

A Szolgálat ellátta az ingyenes „zöldszámon” is hívható, valamint az elektronikus úton érkező, a bányafelügyelet hatáskörébe tartozó szakterületek munkabiztonsággal kapcsolatos információs tevékenységét.

A Bányafelügyelet Munkavédelmi Információs és Tanácsadó Szolgálat

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény (a továbbiakban: Mvt.) 14. § (1) bekezdés e) pontjában és 81. § (3) bekezdésében foglaltaknak megfelelően a Bányafelügyelet munkavédelemmel kapcsolatos tájékoztató és tanácsadó tevékenységének (a továbbiakban együtt: tanácsadás) célja az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos jogosultságoknak és kötelezettségeknek – a bányászatról szóló 1993. évi XLVIII. törvény hatálya alá tartozó – gazdálkodó szervezetek, mint munkáltatók és e munkáltatóknál – az Mvt. 87. § 9. pontja szerinti – szervezett munkát végző munkavállalók, valamint az érdekképviseletüket ellátó szervek információs igényét kielégítő megismertetése.

A bányafelügyelet munkavédelmi hatáskörébe nem tartozó tevékenységek területén a Gazdaságfejlesztési Minisztérium Munkavédelmi Irányítási Főosztálya (GFM MIF) végez munkavédelmi tájékoztató, tanácsadó tevékenységet [munkavedelem-info@gfm.gov.hu, vagy 06 80 204 292 (zöldszám)].

A Szabályozott Tevékenységek Felügyeleti Hatóságával a BDSZ kapcsolatot tart, a Bányaiipari Tagozat ülésén az érintett vállalkozások képviselői részére tájékoztatást kértünk. Igényeltük a szakmai segítségüket a bányaiipari ágazati kollektív szerződés megkötéséhez.

VIII. Társadalombiztosítás, nyugellátás, egészségügy

A BDSZ a Nyugdíjas Tagozatán és a Társadalombiztosítási Bizottságán keresztül az aktívakra és nyugdíjasokra vonatkozóan folyamatosan értékelte a kialakult helyzetet és tett javaslatokat társadalombiztosítási vonatkozásban.

A bányász társadalom aktív munkavállalói, nyugdíjasai és érdekképviselőik továbbra sem mondanak le a korábban megszerzett jogosultságaikról és kedvezményeikről, s azt továbbra is napirenden tartják:

- A szénkülfejtéses bányatérsgben fizikai és termelésirányító munkakörökben dolgozók bányásznyugdíjra (vagy átmeneti bányászjáradékra) történő jogosultságukat továbbra is képviseljük, azzal, hogy javaslatot dolgoztunk ki a korábbi POOL rendszer alkalmazására, amennyiben a szénkülfejtéses szakmai nyugdíj nem kerül vissza hozatalra. Ebben a ciklusban sikerült a minisztériumokat meggyőzni a visszavezetés szükségességéről, de nem született pozitív kormányzati döntés. Az átmeneti szabályok érvényesítését, ami korábban került kidolgozásra és ez EMMI is támogatott a nehéz fizikai munkakörökben, több műszakban dolgozók számára nem került megtárgyalásra és 2015 óta nem született ebben sem kormányzati döntés. Ezáltal a fokozott egészségkárosodási kockázatoknak kitett munkakörökben dolgozóknak már a 9.-ik éve nincs megoldva a helyzetük!
- A fenti probléma felvetése mellett levelet írtunk az Emberi Erőforrások Minisztériuma miniszterének, amelyben kértük az átmeneti bányászjáradékban részesülők kereset korlátjának megszüntetését a versenyszférában (mert ők csak különös méltánylást érdemlő körülményre hivatkozva kérhetik a kereseti korlát szüneteltetését, amellyel kevesen tudnak élni). Akik a Nyugdíjas Szövetkezeteken keresztül vállalnak munkát, azoknál nincs keresetkorlát és él a járulégmentesség. A felvetésünket nem tartották megalapozottnak, ezért azt elvetették.
- Arra is felhívtuk a miniszter figyelmét, hogy a 2021. január 1-jétől hatályos törvénymódosításban (ebben szerepel, hogy 2021.január 1-jétől mind a rehabilitációs ellátás, mind a rokkantsági ellátás folyósítása mellett korlátozás nélkül lehet keresőtevékenységet folytatni) a bányász egészségkárosodási járadékában részesülők megnevezése kimaradt. Ez utóbbi végül rendezésre került, s így az érintettek 2021. június 27-től keresetkorlátozás nélkül folytathatnak keresőtevékenységet.
- A nehéz bányamunka következtében egészségkárosodást szenvedett, megrokkant bányász munkavállalók korábbi III. csoportbeli rokkantsági nyugdíjjogosultságát 2013. január 01-től a 426/2012.(XII. 29.) Korm. rendelettel sikerült visszaállítani, s ezzel a megszüntetett bányászkezdmények 2011. december 31-i állapotának a helyreállítása részben megtörtént.
- Azon bányásztársaink, akik egyéb körülmények miatt nem tartoznak fenti kormányrendelet hatálya alá, azonban 2012.január 1-jétől náluk is csökkent vagy megvonásra került korábbi járandóságuk, Ők egy 2021. július 1-én hatályba lépett törvény alapján kártalanításban fognak részesülni. Akik lemondanak a kormánnyal szembeni további igényről, úgy ők 500 ezer forint kompenzációban részesülnek, azonban azok, akik nem mondanak le a teljesség igényéről, ők orvosi felülvizsgálaton vesznek részt 2023. június 30-áig.
- A bányászok egészségkárosodási járadékának összege 142.507 Ft-ra emelkedett. Minden évben az év elején megállapított nyugdíjmelés mértékével növekszik (sajnos csak a fogyasztói árnövekedés mértékével).
- A korábban megszerzett korekedvezményre jogosító idő ismételten kerüljön figyelembe vételre a tényleges öregségi nyugdíjjogosultság megállapításánál és kerüljön vissza a korekedvezmény a 2014. december 31-i állapotnak megfelelően a társadalombiztosításba.

- Minden munkavállaló esetében kerüljön bevezetésre egy korhatár előtti rugalmas nyugdíjba vonulási eszköz (bonusz-malusz). Ez a női munkavállalóknál a 40 év jogosultsági idővel történő nyugdíjazási lehetőséggel már korábban megvalósult.
- A svájci, vegyes indexálás eltörlése miatt, a nyugdíjak emelése az aktív munkavállalók keresetnövekedését nem követte, csak az alacsonyabb infláció került figyelembe vételre. Az utóbbi 5-6 évben amennyiben a nettó bérkiáramlást is figyelembe vették volna, nem csak az alacsony inflációkövetést, az átlagnyugdíjak összege ma nem 230.700,-Ft, hanem 40 ezer forinttal több lenne. Ez a havi 40 ezer forint többlet éves szinten 480 ezer forintot jelentene.
- A nyugdíjprémiumnak és a 13. havi nyugdíj részletekben történő visszaépítésének a nyugdíjasok örülnek, de az még mindig nem pótolja azt az összeget, amit az elmúlt 10 évben elvettek tőlük - csak infláció követő nyugdíjemelésekre került sor.

Az irreálisan magas nyugdíjak visszaszorítása érdekében vissza kell állítani a társadalombiztosítási járuléklafont, vagy egy bizonyos összeghatárban kell maximálni a megállapítandó nyugdíjakat. A legtöbb EU-s országban léteznek ezek a megoldások.

Ki kell dolgozni olyan több lépcsőben megvalósítandó korrekciós nyugdíjemelést, amely a korábbi időszakban megállapított nyugdíjak értékvesztését (stagnáló vagy gyengébb nettó keresetnövekedés, s ezáltal alacsonyabb valorizációs szorzók, valamint magasabb adó) kompenzálja.

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

IX. Érdekvédelem, érdekképviselés

Üzemitanács-választások

Ágazati szakszervezetünk külön módszertani és az eredményeket bemutató anyagokkal - amelyeket az Országos Tanács fogadott el és minden aktív alapszervezet megkapott - készítette elő az ÜT választásokat. Tudatában voltunk és vagyunk annak, hogy az eredményektől függött egyrészt törekvéseink érvényesíthetősége az üzemi tanácsokon belül, másrészt a megfelelő támogatottság biztosítása mind üzemi, mind ágazati szinten, hiszen az ágazati reprezentativitás megállapítása is ehhez kötődött.

Ennek megfelelően az alapszervezeteket és a működő üzemi tanácsokat kérésükre csoportos konzultációkkal is segítettük a felkészülésben és a választások lebonyolításában.

A munkahelyi szakszervezeti alapszervezetek és az üzemi tanácsok együttműködésének a tagok, a munkavállalók érdekeit kell szolgálniuk, mert valamiféle rivalizálás a két testület (vagy a személyek) között, ami roppant veszélyes is lehet, mivel a két testület egymással szemben kijátszható és megosztható.

Érdekvédelmi tevékenységünk fontos része az Üzemi Tanács választások ösztönzése és az ÜT-ben való részvétel, ezt minden aktív alapszervezetünknek kiemelt feladatként kell kezelnie.

X. Hagyományörzés

A szakmakultúra, a hagyományok ápolása és őrzése erősíti a szakszervezetünkhöz történő kötődést.

- Szakmai és szakszervezeti jelképeinket (egyenruha, jelvény, zászló, kitüntetések, stb.) megőriztük, külső rendezvényeken használtuk.
- A Magyarországi Bányásztelepülések Országos Szövetségének a működéséhez biztosítottuk a székhelyet.
- A bányász művelődési intézmények munkáját alapítványokon keresztül, illetve kérésre segítettük. Sajnos a tevékenységüket koordináló Országos Bányász Kulturális és Hagyományörző Szövetség (OBKSZ) érdemi munkáját nem tapasztaltuk.
- A ME Zrt. BDSZ a gyöngyösi székházában több alkalommal szervezett képzést, hagyományörző rendezvényt, közösség erősítő rendezvényt, amely szervezetépítéshez járult hozzá.
- Az ajkai, a kazincbarcikai, a tapolcai, az egercsehi, a martfői és a tatabányai székházaink a helyi szervezetek működését segítették, a kulturális funkciókat bővítették.
- Megrendeztük a BDSZ Farkaslyuki Alapszervezet alkotó kezeinek kiállítását a BDSZ-ben. A kiállító művészek voltak: Demes Ferenc, Krokavicz Nikoletta, Bódiné Szűcs Ágnes, Iglai József, Nagy Tamás. A kiállítást a TEMI tiszteletbeli elnöke nyitotta meg.
- Az alapszervezet a bányász hagyományokkal is büszkélkedő nekézsenyi népdalkör volt vezetőjére – Igó István - is emlékezve támogatta az emlékek összegyűjtését és kiadását könyv formájában.
- A Hét község önkormányzati teraszán került megrendezésre minden évben a Tó-party, több mint 100 fő szakszervezeti tag részvételével. A BDSZ támogatásával is megvalósult rendezvényen fellépett a Nekézsenyi Hagyományörző Pávakör és Citerazenkar, valamint a Sátai Idősek Klubjának Dalos köre.
- A BDSZ több rendezvényt és hagyományörző szervezetet is támogatott (a teljesség igénye nélkül):
 - XI. ORSZÁGOS BÁNYÁSZ - KOHÁSZ - ERDÉSZ TALÁLKOZÓ Tatabányán,
 - Salgótarjáni fúvószenekari találkozó
 - az oroszlányi Bányász Népdalkör 10 éves évfordulója,
 - az Ipari Örökségvédelmi Konferencia Ózdon (könyv kiadását támogattuk),
 - Bányász Fúvószenekarok Országos Találkozója
 - a Szuhavölgyi Bányászlakta Települések Szövetsége a Bányász dalok találkozója
 - a Vizslási és a Kazári Népdalkör céljai megvalósításában,
 - BDSZ VOKE Kodály Zoltán Művelődési Ház működése,
 - Hunyadi János Bányász Kulturális Alapítvány
 - Mázai Bányász Fúvószenekar
 - vidéki Borbála napi és május elsejei rendezvények

- A Magyar Bányászati Szövetséggel közösen Központi Bányásznapi és Borbála napi ünnepeket minden évben megrendeztük, amelyet a bányásztelepüléseken és a cégeknél több száz rendezvény követett.
- Várpalotán a Thury-Várban rendezték meg a Várpalotai Bányász Kórus 100 éves fennállásának ünnepségét. A Bányász Kórust a BDSZ Elnöki Elismerő Oklevél kitüntetésben részesítette.
- A bőripari szakszervezeti mártírok emléktáblájának koszorúzása és a megemlékezés, hagyományok szerint lebonyolításra került a novemberi hónapokban.
- Az OMBKE-vel közösen sikerült megszerveznünk 2024-ben - több év kihagyás után - a várpalotai „Jó szerencsét!” köszöntést.
- A Könnyűipari Szakmai Nap évenkénti megszervezése a hagyományaink részévé vált. Ezek a rendezvények keretet teremtettek a munkáltatókkal közös szakmai ügyek megismerésére és elismerések átadására. A Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság közös szervezésében is Könnyűipari Szakmai Napként megjelent, a BDSZ által is támogatott rendezvények.

Bányásztelepüléseken jelenleg is működnek művelődési házak, bányászzenekarok, énekkarok, több táncsoport és egyéb művészeti együttes. Az intézmények többségében könyvtárak állnak a témák iránt érdeklődő olvasók rendelkezésére. Sajnos ebben az évben a korábban megszokott, de évről évre csökkenő költségvetési támogatás elmaradt, amely jelentős problémát okoz a bányász települések művelődési intézményeinek működésében.

A hagyományörzésben sikerült biztosítani, hogy a központi és a helyi ünnepeken a BDSZ felterjesztésére, a helyi szervezetek javaslatainak figyelembevételével kitüntetésben részesültek kollégáink. Szakszervezetünk a bányásztelepülések polgármestereinek is elismerő díjat adományozott évente, amellyel a településeken élő bányász közösségek támogatásáért fejeztük ki köszönetünket. A Bányásznapi központi ünnepségén BDSZ Művészeti Nívódíjban részesültek azok az egyének és kollektívák – a BDSZ Elnökségének javaslatára –, amelyek a kulturális, művészeti és irodalmi munkásságot, a szakmakultúra, a bányamunka és a bányászsors bemutatását, a bányász hagyományok őrzésének, ápolásának és közkinccsé tételének nemes ügyét szolgálták.

XI. A BDSZ szervezeti élete

A BDSZ működését az Alapszabály, az SZMSZ, az elfogadott munkatervek alapján szerveztük, a testületi ülések a jelzett időpontokban megtartásra kerültek, azok jegyzőkönyveit hitelesítették, a döntéshozó testületek tagjai megkapták. Az on-line testületi ülések a veszélyhelyzeti jogszabályok és a működési szabályzataink alapján kerültek lebonyolításra.

A BDSZ XXXVI. Kongresszusán új alelnök megválasztására került sor Sulyokné Kruspán Rozália személyében. Ebben a ciklusban sajnos távozott közülünk Pápis László alelnök, helyette a BDSZ Országos Tanácsa Bári Enikőt választotta meg alelnöknek.

A BDSZ Alapszabályának többszöri módosítására kényszerültünk 2020 óta. A változások legtöbbször az 1. sz. mellékletet (változások a származtatott jogi személyiségű alapszervezetek

titkárai személyében) érintették, de sor került a BDSZ tevékenység listájának pontosítására, valamint kiegészítettük az (Mt.) 270. § (2) bekezdés b) pontjával is Alapszabályt.

Az Országos Elnökség havonta, illetve szükség szerint, az Országos Tanács évente négy alkalommal, illetve szükség szerint ülésezett a félévenként elfogadott munkaterv szerint.

A BDSZ-n belül működtek, működnek a rétegszervezetek (Nyugdíjas,- Nő,- Ifjúság), valamint a munka bizottságok. Ezek a munkaterv szerint rendszeres tevékenységet folytattak. A működő bizottságok a következők voltak: Munkaügyi-, Szociális és Társadalombiztosítási Bizottság, Szervezetfejlesztési, Oktatási és Hagyományörző Bizottság, Munka- és Egészségvédelmi Bizottság, Bányászati segélyalap Bizottság, Számvizsgáló Bizottság.

A BDSZ a MASZSZ tagszervezete maradt. Sajnos az ipari szakszervezeti fúziós folyamat megszakadt, az Ipari – Energiaipari Szakszervezeti Szövetség 2022-ben elindított megszüntetési eljárás 2024-ben fejeződött be.

A könnyűipari korábbi önálló ágazati szakszervezetek (RDSZ, TDSZ, BDSZ) a XXXIV. kongresszuson létrejött a BDSZ könnyűipari tagozatban működtek együtt, a Szervezeti és Működési Szabályzatban meghatározottak szerint.

A BDSZ Alapszabály szerint működött, erre épülve elkészült a Szervezeti és Működési Szabályzat, a tagozatok felépítésére, működésére és döntéshozatali mechanizmusára vonatkozó szabályozás, Sztrájk Szabályzat, Számviteli Politika, Pénzkezelési Szabályzat a törvényi elvárásoknak megfelelő GDPR, Adatkezelési Szabályzat. Ezeket a dokumentumokat a törvényi változásoknak megfelelően aktualizáltuk.

A központi tagnyilvántartó rendszer a BDSZ Titkárságán megtalálható, a változásokat a leadott/megküldött nyilvántartások alapján folyamatosan követjük. Sajnos az alapszervezetek egy része megkésve küldi az aktív tagdíjbekérő nyomtatványt és tagnyilvántartást. A MASZSZ-BDSZ tagkártyák folyamatosan készülnek, szolgáltatásokat biztosítanak.

Helyes döntésnek bizonyult, hogy a Kongresszus hatáskörét az Országos Tanács vette át az elmúlt öt évben, így nem kellett évente nagyobb létszámú Kongresszust tartani. A szervezeti egységek változásai miatt folyamatosan kellett módosítani az 1. sz. mellékletét az Alapszabálynak.

Az országos testületek tevékenysége, határozatai a testületek tagjain, valamint a BDSZ email értesítésein és honlapján keresztül jutottak el a közép- és alapszervezetekhez, s ugyanezen a csatornán kaptak visszajelzést azok fogadtatásáról, illetve végrehajtásáról, az alapszervezeti kezdeményezésekről. Ugyanakkor megállapítható, hogy az információáramlás lelassult, elsősorban a munkahelyi titkárok leterheltsége miatt.

A Segélyalap Bizottság döntött a segélyek elosztásáról, az arra jogosultak köréről. Sajnos a Bizottság elnöke elhunyt, a kongresszusi időszakban új elnököt kellett választani. A Munkavédelmi Bizottság működéséről a Munkavédelem c. fejezetben szoltunk részletesen.

A Társadalombiztosítási Bizottság alkalomszerűen tartotta üléseit, elsősorban a jogszabály változtatások kapcsán, a korhatár előtti nyugdíjak esetében több alkalommal a szakszervezetek közötti összefogást is kezdeményezett a BDSZ.

A Magyar Szakszervezeti Szövetség Nő Tagozatával együttműködve, az általuk szervezett rendezvényeken is képviseltük a BDSZ női rétegszervezetét. A Nőbizottság munkáját előre meghatározott éves terv alapján végezte, ezek ellenére az üléseken történő részvétel nem volt mindig teljes.

Az Elnökség a jövőben is indokoltnak tartja a működését.

A BDSZ Ifjúsági Bizottsága jelenítette meg a fiatal szakszervezeti tagok körében végzett munkát. A Szakszervezeti Ifjúsági Szövetség, mint jogi személy megszűnt, a MASZSZ Ifjúsági Tagozata működött, amelybe a BDSZ delegált képviselőt. Sajnos a szervezeti egységeink a rétegszervezetbe történő delegálást és az ifjúságnak szóló rendezvényekre (hazai, külföldi) minimálisan tudták biztosítani, azok ellenére, hogy több testületi ülésen is felhívtuk a figyelmet a problémára. A Bizottság tagjai képzéseken, Balatonföldváron vettek részt. Pozitív tapasztalat volt, hogy területi jelleggel léptek be fiatalok a szakszervezetbe, a munkahelyi fiatal tagok aránya csökkent. Ez összefügg az iparági foglalkoztatott munkavállalók átlagos életkorával is.

A tagszervezés a kialakult társadalmi közegben komoly kihívást jelentett. Az ösztönző akcióink ellenére áttörését nem tudtuk elérni, és a munkahelyek megszűnése (T-Schuhe Kft., BDSZ Lakókocsigyártók Nagyoroszi Alapszervezete, Styl Ruhagyár, Legero, A.R.J Ruhagyár), miatti taglétszám-vesztést nehezen tudtuk kompenzálni. Napjaink jelensége, hogy a tulajdonosok a vállalkozásaik foglalkoztatási helyzetét figyelmen kívül hagyják, bérfizetés elmaradását is a menedzsmenttől elfogadják. A szociális partnerség minősége több vállalatunknál jelentősen romlott.

Elsősorban a kis létszámot foglalkoztató vállalkozásoknál munkahelyi szervezetet létrehozni szinte lehetetlen. Igény esetén is bonyolult kívülről felvenni a kapcsolatot, kezdeményezni a szerveződést. Ráadásul a próbálkozás még azzal a rizikóval is jár, hogy a velünk együttműködni szándékozó néhány munkavállaló a saját munkahelyét, munkalehetőségét kockáztatja. Nehezíti a helyzetet a nagymértékű fluktuáció, a munkahelyi közösségek kialakításának megnehezült körülményei (társadalmi szolidaritás csökkenése, kölcsönzött, külföldi munkavállalók létszámának drasztikus emelkedése, Munkatörvénykönyv, Sztrájk törvény, tisztségviselői védelem, a munkáltatói magatartás, területi jelenlét hiánya).

Egy évben a korábbi gyakorlattól eltérően a pandémiás időszakban online is bonyolítottunk le titkári értekezletet. Szükségesnek ítéltük meg, hogy a BDSZ törekvéseiről, a szakszervezeti aktualitásokról véleményt cserélhessünk, megvitatásra kerüljenek a pandémiás helyzet következményei a szervezeti egységeinknél. Ezt indokolta, hogy szükség esetén segítséget is tudjon a közösségünk. Az értekezlet programjába beépítettük a tagszervezés/tagmegtartás témakörét, ezt alátámasztotta a munkahelyvesztés és a foglalkoztatás csökkenése is. A programunk első részében az industriAll Europe stratégiai szervezőjének előadása hangzott el tagszervezés témakörében.

A személyes jelenléti titkári értekezleteket Balatongyörökön tartottuk, melyeken részt vettek a nyugdíjas és aktív titkáraink is. A változatos program előadói széleskörű ismeretekkel gazdagították a résztvevőket a bányá- és könnyűipar helyzetéről, energetikai aktualitásokról, bemutatásra kerültek a BDSZ szakszervezeti és a konföderációnk feladatai, a MASZSZ Nyugdíjas Tagozatának törekvései. Előadás hangzott el a tagszervezés és a pénzügyi öngondoskodás lehetőségeiről, az ország politikai helyzetképeről, az önkormányzatiság, érdekegyeztetés és foglalkoztatás magyarországi helyzetéről, az industriAll és az IG METAL tagszervezési projektjéről, gyakorlati tapasztalatairól, tagszervezési technikákról, valamint a nyugdíjrendszer kihívásairól.

Az előadások mellett tagozati és munkabizottsági ülések megtartására is sor került. Főbb témák voltak: gazdasági, pénzügyi munka az alapszervezeteknél, tagdíjfizetés, nyilvántartások, érdekvédelmi-érdekképviseleti tapasztalatok, pl. bérfejlesztés, munka- és egészségvédelem, nyugdíjasok élethelyzete, intézkedések hatása, életminőséget befolyásoló makro folyamatok.

Két helyszínen szerveztünk szakszervezeti képzéseket. Az elsőre Budapesten, a BDSZ központjában került sor, melyen az előadók az alábbi témákban adtak tájékoztatást:

- A BDSZ szervezeti felépítése, helye és szerepe a magyar szakszervezeti mozgalomban.
- Szakszervezetekre vonatkozó ILO-konvenciók, tisztségviselői védelem.
- Szakszervezet szerepe a munka világában, választott tisztségviselők védelme.
- Bértárgyalások előkészítése.

A második képzés helyszíne Visonta volt, ahol az alábbi témákról hangzottak el előadások:

- A BDSZ szervezeti felépítése, helye és szerepe a magyar szakszervezeti mozgalomban.
- Mi van a szolgáltató szakszervezeten túl? Mozgalmi szakszervezetiség és a tagszervezés új módszerei, mint a digitalizációs kihívások korában.
- Kik a kulcsemberek egy munkahelyen és hogyan nyerjük meg őket a szakszervezeti munkának? Hogyan segíthetnek ebben a digitális eszközök?
- Hogyan tervezzünk szakszervezeti kampányt? Hogyan segíthet ebben a digitalizáció

A MASZSZ és az ÉTOSZ által szervezett képzésekről az információkat továbbítottuk az alapszervezeteknek.

A képzések fontosságát mutatja a résztvevők pozitív visszajelzése is. Egyöntetűen hasznosnak találták az információkat, reméljük, hogy a tagság nagyobb részéhez is eljutott. A jövőben törekedni kell arra, hogy a képzések tematikája biztosítsa a szakszervezeti ismeretek egymásra épülését. A képzett tisztségviselők tudnak hatékony munkát végezni a munkahelyi alapszervezeteknél és így erősíthetik a tagszervezést, illetve a tagmegtartást.

Karácsony Szilárd oktató on-line képzésén 3 fő vett részt, sajnos a veszélyhelyzet a személyes jelenléti tagszervező képzést nem tudtuk lebonyolítani.

A MASZSZ tagkártyához kötött szolgáltatások körét sajnos nem tudtuk bővíteni.

2021-ben próbáltunk közös programokat is szervezni az alapszervezeteknek (pl: BDSZ sportnap, focikupa), gyerekeknek meghirdetettünk rajzversenyt is. Az alapszervezetek részéről nagyobb aktivitásra számítottunk.

A BDSZ együttműködése más szakszervezetekkel, szakmai szervezetekkel.

A **Magyar Bányászati Szövetséggel** a Bányaiipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban (BÁPB) folytattuk a kétoldalú szociális párbeszédet. Az állami támogatás mértéke a nemzetközi és belföldi rendezvényeink lebonyolításához, a nemzetközi tagdíjak kifizetéséhez minimálisra csökkent és évente szinte változatlan.

A **villamosenergia-ipari párbeszédben** reprezentatív szakszervezet maradtunk, az új MSZF/62586-1/2021-ITM sz. határozat alapján, de természetesen meghatározó az **Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége** maradt. Az ÁPB rendszeresen ülésezett, határozati, állásfoglalásai megtalálhatóan a BDSZ irattárában. Az EVDSZ-szel mind, munkahelyi, mind ágazati szinten a kölcsönös támogatásra épülő együttműködésünk példamutató a magyar szakszervezeti mozgalomban.

A BDSZ a szakmai kérdésekben, projekteknél is együttműködött a munkáltató szövetségek mellett a **Miskolci Egyetem Műszaki Földtudományi Karral, az Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesülettel**, igyekszünk a tradíciókon és megállapodáson alapuló kapcsolatot megőrizni a hamarosan esedékes választások után is.

A **Magyar Kereskedelmi és Iparkamara keretében működő Kreatív Ágazati és a Bányaiipari Képzési Tanácsokban** a BDSZ részvételét biztosítottuk, igyekeztünk képviselni a szakképzésben részt vevő fiatalok és a szakmák érdekeit. A bányaiipari szakmákban történő képzés a legsikeresebb a Lőrinci Március 15. Gimnázium, Szakképző Iskola és Kollégium osztályaiban volt. Több támogatott évfolyamot indítottak. A Mátrai Erőmű Zrt. a duális szakképzéshez megfelelő vállalati háttérrel biztosított, segítve a cég szakmunkás és technikus utánpótlásának biztosítását.

A **Magyarországi Bányásztelepülések Országos Szövetségével** (MABOSZ) az együttműködés minősége az előző időszakhoz képest gyengült, bízunk abban, hogy több eredménye lesz a települési szerkezetváltásnak.

A **könnyűipari szakmai szervezetekkel** folyamatos az együttműködés. Kölcsönösen részt veszünk egymás rendezvényein, véleményt cserélünk az iparág helyzetéről, oktatásról, bérekről.

- A **Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesülettel** a kialakult együttműködést erősítette a **Könnyűipari Szövetséggel** közös GINOP programban történt munka és a Könnyűipari Szakmai Nap tartalmi lebonyolítása. A Könnyűipari Szövetséggel az együttműködésünk folyamatos, az ágazati szociális párbeszéd keretében. A BDSZ egyetlen reprezentatív szakszervezeteként vesz részt a könnyűipari szociális párbeszédben, több sikeres szakmai konferenciát bonyolítottunk le az ágazati szociális párbeszéd keretében, folyamatos volt a kapcsolattartás. Napjaink eseménye, hogy a TMTE fuzionál a Magyar Könnyűipari Szövetséggel.
- Az **industriAll Europe** tagszervezeteként portugál, török szakszervezetekkel együttesen több projektet bonyolítottunk le európai bőripari munkáltatói szövetséggel is együttműködve.

Minden lehetőséget, eszközt felhasználtunk arra a hazai és nemzetközi kapcsolatrendszerünkben, hogy a könnyűipar elismertsége növekedjen.

XI.1. A BDSZ Nyugdíjas Választmánya

A Nyugdíjas Választmány a BDSZ Országos Tanácsa által működtetett rétegszervezet, mely a BDSZ SZMSZ 3. sz. mellékletében leírtak alapján végzi munkáját. A Választmány **14 tagú Intéző Bizottsággal** végzi operatív munkáját, a vezető testületek döntéseinek szellemében, segítve a **71 alapszervezet** helyi és területi munkáját.

A középszervek többsége önálló törvényszéki bejegyzésű, az alapszervezetek vagy a középszervezeten, vagy a BDSZ-en keresztül, származtatott jogi személyiséggel rendelkező alapszervezetként vannak nyilvántartásba véve. A beszámolási időszakban több alapszervezet is megszűntette származtatott jogi személyiségű státuszát és lett a BDSZ közvetlen alapszervezete.

Sajnos az elmúlt öt évben is megszűnt több alapszervezet (BDSZ Veszprém megyei Nyugdíjas Szervezetnél a veszprémi és a dudari alapszervezetek, az MBSZ Pécs-Vasas Alapszervezete, BDSZ Textiles Tagozat debreceni alapszervezete)

Ezért nyugdíjas alapszervezeteink száma tovább csökkent, a taglétszámunk így is nyolcezer fő felett van. Az alapszervezetek aktív tagtoborzása - elsősorban a bányászok életkora miatt - sajnos a taglétszám szinten tartására sem elegendő.

Az immár negyedik ciklusát kitöltő kormány működése alatt olyan gazdasági és társadalompolitikai törvények születtek, melyről a választásokat megelőzően szó sem volt. Átgondolatlan intézkedések következtében az időskorúak, nyugdíjasok szociális biztonsága nagymértékben gyengült.

Magyarország lakosságának közel egyharmada szegénységben, kisebb része mélyszegénységben él.

Nyugdíjas Választmányunk a munkáját a megváltozott körülményekhez igazítva, korábbi programjainkat aktualizálva végezte, minden alaklommal figyelembe véve a BDSZ Kongresszusi programját és a társadalmi igényeket is.

Nagy figyelmet szenteltünk a szerzett jogok védelmére és arra, hogy ébren tartsuk azon törekvéseinket, hogy az időskorúak, nyugdíjasok helyzete és anyagi biztonsága a lehetőségek függvényében javuljon, de semmiképpen se romoljon.

Mindezeket a nyugdíjas szervezeteink működésének biztosításával és nyugdíjas tagsággal való élő kapcsolattartással igyekeztünk megvalósítani. Ez utóbbit sajnos a pandémia nagymértékben átalakította, mivel hosszú időn keresztül a nyugdíjasaink még az utcára sem léphettek ki, de a szigorítások feloldása után megmaradt bennük a félelem és a befelé fordulás. Ezt a kialakult élethelyzetet próbáljuk orvosolni a különböző bányásznap i ünnepségekkel, megemlékezésekkel és nívós kulturális programokkal.

A kormányzat folyamatos intézkedései, a futószalagon megvalósuló törvény alkotásai radikálisan átalakította a közéletet. Az első ciklusból példaként említhetjük az új Alaptörvényt,

mely merőben átírta a több mint 110 éves társadalombiztosítást és azt, hogy megszűntek a korhatár előtti nyugdíjak, valamint a rokkantsági nyugdíj intézménye.

A szénkölfejtéses bányatérsgben dolgozók bányásznyugdíját teljes mértékben kiveztették a nyugdíjrendszerből, s helyette az ott dolgozók semmilyen más ellátásra sem szerezhetnek jogosultságot.

Államosították a magánnyugdíjpénztár vagyont, adóvá minősítették a munkáltatói társadalombiztosítási járulékot, melynek következtében a nyugdíjkassza átláthatatlan lett.

Mindezen intézkedések folytatásaként az egészségkárosító hatásoknak kitett munkakörökben dolgozó munkavállalóktól elvették a karkedvezmény lehetőségét, amely gyakorlatilag így 2014. december 31-i hatállyal megszűnt.

Mindezen negatív intézkedések ellen nyugdíjasaink jelentős létszámmal vettek részt a különböző tiltakozó demonstrációkon.

A beszámolási időszakban is szorgalmaztuk, hogy ki kell állni a szolidaritáson alapuló stabil és értékálló nyugdíjrendszer mellett és azért, hogy a nyugdíjasként elért reálnyugdíj pozíció az életkor előrehaladtával ne romoljon.

A nyugdíjasok széles körének elvárása a korrekciós nyugdíjmelés továbbvitele és a nyugdíjak nettó keresetekhez viszonyított arányának az EU átlagának elérése. Ezen cél eléréséhez elengedhetetlen az un. vegyes indexálásra történő visszatérés.

Mindezen negatív intézkedések ellen az Intéző Bizottság 2020-ban megfogalmazta azokat a legfontosabb nyugdíjköveteléseket - hét pontban -, amelyek fenti célok eléréséhez elengedhetetlen. (Lásd „Társadalombiztosítás fejezete” alatt)

Működési szabályzatunk a szervezet erősítésén túl az operatív munkát is kiemelten hangsúlyozza.

Az Intéző Bizottság munkaprogramját ülésterveinek megfelelően végezte. Negyedévente (alkalom szerint azon túli üléseken) aktuális társadalmpolitikai, gazdasági és szakmapolitikai kérdésekben tájékoztatást adtunk a 14 fős IB szervezeti képviselő tagok részére.

Részt vettünk a BDSZ testületi ülésein (Elnökség, OT), segítettük a szakmai feladatok végrehajtását és hangsúlyoztuk az időskorú lakosság véleményét és elvárásait.

A MASZSZ Nyugdíjas Tagozat elnöki testületében (az MASZSZ Nyugdíjas Szövetségének alelnöke Székely Jenő, a BDSZ Nyugdíjas Választmányának elnöke) és más nyugdíjas érdekképviseltek felé képviseltük a közel 10 ezer bányász és könnyűipari nyugdíjasok érdekeit, az őket ért jogséremlmek és elnehezdedő életkörülményeik tekintetében.

Igyekezttünk erősíteni a demokratikus baloldali szervezetek rendezvényeit, személyes részvétellel is és kiálltunk a szolidaritáson alapuló baloldali értékek mellett.

Az Idősügyi Nemzeti Stratégiából fakadó önkormányzati cselekvési programok megvalósításában sajnos nem történt előrelépés, melynek legfőbb oka kormányzati passzivitás volt.

Figyelemmel kísértük és segítettük területi szervezeteink éves munkáját, rendezvényeit, melyek a bányász hagyományokat és a szakszervezeti tagok beszámolóit, értekezéseit és rendezvényeit érintette.

A nyugdíjas szervezeteink anyagi lehetőségeik határain belül segítségére voltak a rászoruló tagok támogatásában. Éltek a méltányos nyugdíjmelés lehetőségével és a Bányász Segélyalapból történő segélyezésben.

Az alapszervezetek taglétszámának a természetes halandóságból fakadó csökkenését szervező munkával kismértékben sikerült pótolni, de összességében elmondható, hogy fogy a tagság.

A tagok átlagéletkora 70-75-80 év körül van. Csak a borsodi és a bakonyi alapszervezetnél nőtt kismértékben a taglétszám a többiekénél csökkenés tapasztalható. Ezért kiemelt feladat a tagtoborzás. A tagszervezés és a taglétszám bővítése területén mindennaposá vált a családtagok és más ágazatból nyugdíjba vonultak beszerzése a szakszervezetünkbe. Az utánpótlás a friss nyugdíjba vonulók körében is igen nagy gond, legtöbbször elvesznek a munkahely és területi szervezetek között.

A tagdíjfizetési helyzet a 0,2 százalékos beállása megfelelőnek mondható. Az éves tagdíjbevitel 10 százalékos központosítása évente pontosan megtörténik, melynek visszaosztása segíti az arra rászoruló szervezetek működési feltételeit.

Folytatódott a kerek évfordulós szakszervezeti tagsággal rendelkezők elismerő oklevéllel és bányász korsóval történő köszöntése.

A beszámolási időszakban az országos titkári értekezleteken közösen vettünk részt az aktív alapszervezeti titkárokkal (kivéve a COVID időszak alatt).

XI.2. Nyilvánosság, tájékoztatás, információ

A tagszervezeteink, tagjaink tájékoztatása leggyorsabban elektronikus úton lehetséges. Ez elsősorban e-mailben történik, főleg az alapszervezeti titkári szintig, mivel csak nagyon kevés tagunk email címét ismerjük. Ebben évek óta nem tudunk jelentősen előre lépni, mivel a tagok jelentős része nem adja meg elektronikus elérhetőségét, pedig sokkal közvetlenebb lenne a tájékoztatás, a szakszervezeti munka, az elért eredmények megosztása.

A tagszervezeteinket 2023-ban körlevelekben is tájékoztattuk a BDSZ munkájáról, az adott időszak eseményeiről.

A BDSZ honlapján és facebook oldalán rendszeresen jelentettünk meg híreket eseményekről, osztottunk meg posztokat az alapszervezeti eseményekről, adunk tájékoztatást nemzetközi és egyéb szakszervezeti munkáinkról is. Honlapunkon megtalálhatóak a mindennapi szakszervezeti munkához elengedhetetlen szakmai anyagok hazai és nemzetközi szinten, a folyamatosan bővülő szolgáltatásaink listája. A Twitter közösségi oldal működik, de hatékonysága nem éri ez az elvárt szintet.

Informatikai gépparkunk az elmúlt években jelentős fejlesztéseken ment keresztül, amely érintette az asztali számítógépeket, nyomtató/szkennelő eszközöket is.

A központi tagnyilvántartó rendszer frissítése a tisztségviselőktől megadott adatokkal folyamatos, a MASZSZ tagkártyák legyártása is sokkal gyorsabb, mint a kezdeti időszakban volt.

Egy szervezet hatékony működéséhez elengedhetetlen a jó kommunikáció. Különbséget kell tennünk a szervezet külső és belső kommunikációja között és egyiket sem szabad alábecsülni a másikkal szemben, mindkettőnek megvan a maga szerepe és fontossága. Többek között a közmédia tulajdonosi háttérének politikai nézetei által vezérelt hírközlésnek tudható be, hogy a szakszervezeti hírek háttérbe szorultak, nem ritkán torz információ kerül a társadalom nagy részéhez. Érezhető a szakszervezeti tagok visszafogottsága is, pedig a munkavállalói érdekegyeztetéshez akarva-akaratlanul hozzátartozik a konfliktusok felvállalása. Erősíteni kell a tudatos szakszervezeti tagságot.

Az elmúlt öt év erősítette azt a kimutatható tapasztalatot, hogy helyi szinten a tisztségviselők – különösképpen a munkavállalókkal napi kapcsolatban álló főbizalmiak, bizalmiak – lelkiismeretességén múlt, hogy mennyi információt osztottak meg a tagokkal. Ha a munkahelyéről, a béréről, tehát őt közvetlenül érintő dolgokról volt szó, az érdeklődés megélné, s a jelentkező igények gyakoribb tájékoztatásra kényszerítették a szakszervezeti aktivistákat.

Általános tapasztalat, hogy míg a vertikális – felülről lefelé és vissza – tájékoztatás, a struktúrából adódóan bizonyos kényszerpályán volt, ezáltal működött, addig a horizontális – helyi szervezetek egymás közötti – információáramlása esetleges, alig tapintható.

Bányamunkás

A lap 1913-ban történt megjelenése egyúttal a bányász ágazati szakszervezet megalakulását is jelentette. A mai napig elsősorban az idősebb korosztálynál a szakszervezetet is jelenti.

A Bányamunkás az előző kongresszus programjából adódó feladatát - mi szerint a tagságot hitelesen tájékoztassa a szakszervezet munkájáról, s biztosítson nyilvánosságot a tagság véleményének és akaratának - lehetőségeihez mérten teljesítette.

Az évi négy megjelenő lapszám nem tette lehetővé a gyors tájékoztatást. Arra azonban kiválóan alkalmasnak bizonyult, hogy jelentős eseményekről – melyek nem igénylik az aktualitást – tudósítson, illetve hasznos szakmai anyagokat, portrékat, interjúkat, adott esetben elemzéseket, határozatokat, testületi döntéseket közöljön, tehát olyan anyagokat, amelyek később is elővehetők és segítik a gyakorlati szakszervezeti munkát. Az újság szerkesztési elveiben arra törekedett, hogy a szakmák helyzetéről, a szakszervezet harcairól – mivel az egyetlen országos bánya-, és könnyűipari érdekvédelmi sajtó-orgánus – tájékoztasson, véleményt formáljon, orientáljon.

A beszámolási időszakban új rovatokat hozott létre annak érdekében, hogy még erőteljesebben feleljen meg a számára meghatározott célkitűzéseknek.

A bányász hagyományok ápolása, népszerűsítése okán, a téma legfelkészültebb szakértőjének, Mednyánszky Miklósnak az írásain keresztül, minden lapszámunkban bemutatunk egy magyarországi bányászati múzeumot. A főszerkesztő „Száz éve írták” címmel indított sorozatot - ugyancsak ebben a választási ciklusban -, amely a Bányamunkás múltjából idéz, a ma számára is aktualizálható írásokat, ismeretterjesztő szándékkal. Az országos és helyi Bányásznapi programja is helyt kap a lapban, éppen úgy, mint a szintén évente megrendezésre kerülő Szent Borbála Nap.

A könnyűiparral történő fúzió adta azt a feladatot, hogy az újságban megfelelő arányban jelenjenek meg cikkek a négy iparág (Bányász, bőrös, ruhás, textiles) érdekképviseleti eseményeiről. Ezt szolgálja, a már rendszeres tudósításokon kívül (Lásd: Könnyűipari Nap), - a hatodik alkalommal megjelenő - „Érdekvédők a könnyűiparban” című rovat, amely az iparág érdekvédelmi munkájában kiemelkedő, példamutató vezetőit mutatja be.

A szakmai rendezvények eseményein, országos testületi döntések ismertetésén túl, rendszeresen jelenik meg képes beszámoló szervezeteink szabadidős tevékenységéről. (Horgászverseny, Nyuszi Kupa, Főzőverseny, Családi Nap stb.)

Sajnos a Bányamunkás egykori – bányavidékeken helyi újságírókból toborzott – tudósítói hálózata megszűnt, a regionális hírek, néhány alkalmi tudósítón (Szakszervezeti aktivistán), illetve az Interneten keresztül jutnak el a szerkesztőségünkhöz. A hálózat szétesése is oka annak, hogy a megüresedő főszerkesztői pozícióra, nehezebb megfelelő szakembert találni. 2008 decembere óta a lap számai olvashatók a honlapunkon.

Személyes megjelenés (a BDSZ vezetőinek, testületi tagjainak látogatásai)

Az alapszervezetek rendszeresen kértek segítséget cégeiknél felmerülő problémák megoldásában, nyugdíjas alapszervezetek testületi rendezvényein történő tájékoztatáshoz. Ezért a BDSZ elnöke, alelnökei, szakértői megpróbálták eleget tenni a meghívásoknak. Jó példa erre a bérmegállapodások segítése, a KSZ tárgyalások előremozdítása, KSZ-ek megkötése, európai szociális párbeszéd fórumokra történő delegálás egyeztetése stb.

Az alapszervezetek látogatása a BDSZ központ kezdeményezésére is több esetben megtörtént. Itt minden esetben szóltak a BDSZ előtt álló legfontosabb feladatokról, tájékoztatást adtak az elért eredményekről és megbeszéltek a helyi problémákat. Kihasztnátlan még az a lehetőség, hogy a BDSZ elnökségének tagjai látogassanak el problémás helyekre.

A szakszervezeti, konföderációs hírek leginkább a MASZSZ sajtófigyelőn keresztül jutottak el tagjainkhoz, de a megszűnése után a hiányát nem sikerült pótolni.

XI.3. BDSZ részvétele a nemzetközi szervezetek munkájában és az európai szociális párbeszédben

A nemzetközi kapcsolatok szakterületére, a szakszervezetek nemzetközi tevékenységére egyre nagyobb hangsúlyt szükséges fordítani kell a hazai munkavállalói érdekvédelmi

szervezeteknek. Mind a globalizáció, az Európai Unióhoz történő csatlakozás elmúlt két évtizede rámutatott, a munkavállalói érdekek képviselését, védelmét a széleskörű nemzetközi kapcsolatok segítik. Egyre több nemzetközi cég, multinacionális vállalat van jelen hazánkban, az elmúlt időszakban főleg Ázsiából érkeznek új gyáregységek, ezért a szakszervezetek jelenlétében, az érdekérvényesítésben a nemzetközi szervezetek segíthetik a munkavállalói jogok betartását, a szakszervezeti jelenlét biztosítását, a megfelelő munkaügyi kapcsolatok meglétét. Ennek érdekében a BDSZ aktívan részt vett az európai, illetve a globális ipari szakszervezeti szövetségek munkájában, szakbizottságaiban, régiós ülésein, konferenciákon, szakmai rendezvényeken, a legmagasabb döntéshozó testülete (Végrehajtó Bizottság) tevékenységében.

A kétoldalú kapcsolatok megléte természetesen továbbra is nélkülözhetetlen a BDSZ életében. Hagyományosan jó, több évtizedes múltra visszatekintő együttműködés alakult ki a német, cseh, bolgár, francia, lengyel társszervezetek mellett a könnyűipari ágazatok fúzióját követően a portugál, török, máltai, közép-európai szervezetekkel sikerült szorosabb kapcsolatot kialakítanunk, közös nemzetközi projekteket megvalósítanunk.

Eseti jelleggel más ország szakszervezeteivel, érdekképviselői szervezeteivel sor kerül konkrét ügyben együttműködésre. A legaktuálisabb az ukrán bányász szakszervezetekkel történő együttműködés kialakítása. 2024 júniusában meghívásunkra egy ukrán delegáció érkezett, akikkel a kapcsolatot az európai ipari szakszervezetek régiós ülésen alakítottuk ki az együttműködés alapjait. A több mint két éve tartó háború okán számos rendkívüli nehézséggel néznek szembe, a túlélés mindennapjai mellett, a munkavállalói jogok jelentősen visszaszorultak, illetve az energiaipar területén is számos nehézséggel néznek szemben a kollegák, problémát jelent az áramkiadások, az erőművek leállása, a folyamatos robbantások, dróntámadások. Sajnálatosan számos gyermek elveszítette, egyik vagy mindkét szülőjét, ezért kérték segítségünket - amennyiben lehetséges - valamilyen kikapcsolódást, rekreációs lehetőséget biztosítsunk az árváknak, az anyáknak. A BDSZ képviselője részt vesz egy hátrányos gyermekek táboroztatását biztosító alapítvány munkájában, illetve szakszervezetünk egyik alapítója a szervezetnek. Ezért a kapcsolataink által segítettünk, a lehetséges szabad kapacitások igénybevételével a gyermekeknek, anyáknak.

Az industriAll Europe közel 7 millió - az iparban, szolgáltatási szektorban dolgozó, bányászatban, könnyűipari ágazatokban, alágazatokban - munkavállalót képvisel.

Az industriAll Europe felépítése szerint a négy szakpolitikai bizottság alakult:

- *Kollektív Tárgyalási és Szociálpolitikai Bizottság*
- *Vállalatpolitikai Bizottság*
- *Iparpolitikai Bizottság*
- *Tagszervezést Segítő Bizottság (BTUP)*

A szervezet az egyes iparágakhoz kapcsolódó ágazati párbeszéd bizottságok is működnek, amelyen érintett EU-s munkaadói, szakszervezetek nemzeti képviselői vesznek részt. A BDSZ a kitermelőipar, a textil-ruházatipar, a cipőipar és a bőripari szakpolitikai bizottságok munkájában vesz részt.

Emellett a BDSZ az industriAll Global, Globális Ipari szakszervezeti Szövetég munkájában, meghatározó rendezvényein is részt vesz. A szervezet arra törekszik, hogy erősebb, reprezentatívabb szakszervezetek jöjjenek létre, az emberi, munkavállalói jogok érvényesüljenek szerte a világban. Felemeli hangját a bizonytalan munkavégzés ellen, kiáll a szakszervezetek megerősítéséért a globális tőkével szemben, támogatja a fenntartható ipart és iparpolitikát. Kiáll a társadalmi igazságosságért, valamint a nemek közötti egyenlő jogokért, a megfelelő munka- és egészségvédelmi szempontok érvényesüljenek a munkahelyeken, javuljon a demokrácia és a társadalmi integráció globális és nemzeti szinteken.

Az Európai Üzemi Tanácsok helye, szerepe nem változott az elmúlt időszakban sem. Reményeink szerint a meglévő EÜT-k mellett folyamatosan egyre több vállalatnál – amelynél a szükséges feltételek teljesülnek- jön létre európai szintű testület.

Az industriAll Europe Vállalatpolitikai Bizottság több ülésén is szóba kerültek az európai üzemi tanácsok. 2023. március 27-28-án rendezték meg. Az egyik ülésen Norvégiában. Luc Triangle volt főtitkár az Európát érintő válságok (háború, energia, klíma, globáliskereskedelem) hatásairól, a multinacionális vállalatok és a szakszervezetek szerepét emelte ki. A munkavállalók megélhetési költségek hatásai, az új EÜT irányelvvel kapcsolatos aktualitások során meg kell jelennie a munkavállalói, szakszervezeti céloknak.

Egyik nemzetközi találkozón részt vett Nicolas Schmit az Európai Bizottság a foglalkoztatásért és szociális jogokért felelős biztosa is, aki kiemelte a szakszervezetek és az EÜT-k fontosságát, szerepét. Véleménye szerint az európai multinacionális vállaltok versenyképessége az európai üzemi tanácsok nélkül nem valósulhat meg.

Könnyűipari (Textil- Ruházat, Bőr- Cipőipari) Európai Ágazati Párbeszéd

Kereskedelempolitika, iparpolitika

A bőripari cégek, vállalkozások finanszírozása problémája sokszor jelentkezik, kisméretű gazdasági ágazatról van szó, amelyhez nincs elegendő költségvetés biztosító európai támogatási rendszer, az ágazatot érintő segítő szabályozás. Az európai szociális partnerek szorgalmazzák, az ILO-nak legyen egy speciális bőrre vonatkozó átvilágítási kezdeményezése, amely elsődlegesen a munkahelyi egészséggel és biztonsággal foglalkozik, hasonlóan, ahogy a COTANCE és az industriAll Europe korábbi nemzetközi projektje során valósult meg. Az európai bőriparra jellemző, hogy a cégek előnyben részesítik a távol-keleti régiókat, amelyek fontos beszállítói az EU piacának.

Az Európai Bizottság a körforgásos gazdaság támogatása, átállás segítése kiemelt témakör. Az uniónak lépéseket kell tennie, mert jellemző az erőforrás-felhasználás jelentős gyorsulása, pár évtized alatt megháromszorozódott a felhasználás üteme a prognózisok szerint tovább emelkedik 2050-ig. Érzékelhető az EU a források folyamatos kimerülése, ezért elodázhatatlan az EU körforgásos gazdaságra vonatkozó cselekvési terv alkalmazása a tagállamokban. Az alapvető célok az erőforrások hatékonyabb felhasználását, a termékek hosszabb élettartamának biztosítása, a tartósság és javítás lehetősége, az újrahasznosítás. A termékek tervezése során az életciklusa már meghatározható. A cél a termékek tartósságának, javíthatóságának és

újrahasznosíthatóságának növelése. A környezetbarát tervezésről szóló EU-s irányelv létezik, de leginkább az energiahatékonyságra és egyes háztartási készülékekre alkalmazták. A szociális partnerek a textil-ruha, bőr- és cipőipari termékeket kiemelten fontos termékcsoporthként azonosították. A környezetbarát tervezés a digitális termékútlevél bevezetése is segítheti, a címkéken olyan információk érhetőek el, mint az egyes alapanyagok vagy a kritikus nyersanyagok jelenléte, illetve tartalmazza a javítási utasításokat is.

Az Európai Bizottság hangsúlyozza az EU „Zöld Megállapodás” jogalkotásának pozitív hatásait, de csak akkor lesz érzékelhető változás, amikor a jogszabály hatályba lép és az adott országokban, régiókban alkalmazzák.

Az industriAll Europe kiemelten fontosnak tartja a szociális szempontok érvényesülése során a környezeti tervezési célok érvényesítését. A bőr specifikus termék az újrahasznosítás szempontjából, a hústermelés melléktermékeit hasznosítja.

Az Európai cipőipari Ágazati Párbeszéd Bizottságban a képviselők szerint szükséges bizottságban megvitatni a legújabb uniós jogszabályt, amely várhatóan jelentős hatással lesz a könnyűipari ágazatokra. A Covid-járvány válsága, a magas inflációs ráta, az ukrán háborúnak számos hatása van a könnyűiparra, cipőiparra. Szükség van a fiatal munkavállalók bevonására, és fel kell mérni milyen képzési igények vannak az egyes régiókban, országokban, a vállalatoknál.

Az industriAll Europe és a nemzeti szakszervezeti képviselők hangsúlyozták a fenntartható cipőipar szükségességét, a körkörös gazdaság milyen hatással van a munkavállalókra. A textilipari ökoszisztéma minden könnyűipari ágazatot magában foglal. Az energiaválság, a megélhetési költségek folyamatos növekedése számos negatív hatással van a munkavállalókra, de nem lehetnek kizárólagos viselői a nehézségeknek! Ennek érdekében konkrét támogatási rendszert szükséges kidolgozni az Európai Unióban. Számos kampányt indítottak az európai és tagországok szakszervezetei a magasabb bérekért. A szakszervezetek elkötelezettek a kényszermunkával kapcsolatos munkák elleni fellépésért.

A fenntarthatóság biztosítása érdekében több könnyűipari képzésre van szükség. Minden átmenet kihívást jelent, amelyhez alkalmazkodni kell, de a munkavállalókat minden eszközzel segíteni szükséges. Az EU környezetvédelmi, klímacéljai tisztességtelen versenyt teremt az EU és a harmadik országok között, ezért az európai munkavállalókat, az iparágat előtérbe szükséges helyezni.

A nyomon követhetőség fontossága nélkülözhetetlen a globális értékláncokban, a tisztességtelen verseny elkerülése érdekében. sajnálatosan az iparágban a kkv-k nem rendelkeznek a nyomon követhetőség biztosításához szükséges készségekkel, ezért az Európai Bizottságot ösztönözni kell, hogy segítse a vállalkozásokat, megfelelő partnerséget támogassa.

Zöld átállás az európai Bőriparban

A COTANCE és industriAll Europe közös két éves projektje a nemzeti országok szociális partnereivel valósult meg melynek elsődleges Céljai elsődlegesen bőripar széndioxid kibocsátásának vizsgálata, dekarbonizációs lábnyomának csökkentése A teljes bőripari

vertikum az állattenyésztéstől a készbőr és belőle készülő használati cikkek pl. lábbeli, bőrdíszműáru, kesztyű, kárpit) előállításán át a hulladékok és az elhasznált áruk elhelyezéséig vizsgálni kell a kibocsátást. A kulcskérdés a bőripar a húsiipar egyébként nem (vagy nagyon nehezen és drágán) hasznosítható hulladékát dolgozza fel, ezzel tulajdonképpen környezetvédelmi feladatot lát el (különösen a cirkuláris gazdaság eszmerendszerében), így kizárólagosan nem felelős a károsanyag-kibocsátása okán. A mezőgazdaság és a húsfeldolgozás során a bőrgyárak fizetnek a nyersbőrért, így az nem tekinthető hulladéknak. A projekt másik témája a részvevő EU tagországok bőriparában előfordult munkahelyi baleseti statisztikai adatokat bemutató tanulmány tervezete, mely azzal a céllal készül, hogy a jövőbeni statisztikai adatokat össze lehessen hasonlítani a korábbi statisztikákkal, a bőripari munkahelyek biztonságosságának alakulása nyomon követhetővé váljon.

Végrehajtó Bizottság

Szervezetünk részt vesz az industriAll Europe Végrehajtó Bizottság munkájában, ülésein, amely a Kongresszusok között a legfelsőbb szintű döntéshozó szervezet, a legfontosabb iparpolitikai, energiapolitikai ügyek kerülnek megvitatásra.

Az industriAll Europe Európai Parlamenti választási kampány során is felhívta a figyelmet meghatározó témákra: célokat, elvárásokat tűzött az Európai Bizottság felé a megfelelő munkahelyek megőrzéséért, létrehozásáért. Az Európai Parlament minden képviselő csoportjával, csúcsjelöltjeivel folytattak megbeszélést (a szélsőjobboldal kivételével). Több nemzeti képviselők aggodalmát fejezte ki, a szigorú európai megszorítások a munkavállalókat, szakszervezeti tagokat jelentősen érintik, több esetben a szakszervezetek követeléseket nem veszik figyelembe, sokszor nem teljesülnek a kollektív tárgyalások során.

Az európai vállalatoknak versenyképesnek kell lenniük az amerikai és kínai gyárakkal szemben. Ha a cégeket áthelyezik, nem marad elegendő megfelelő minőségű munkahely Európában. Az ETS rendszer hatással van a fogyasztók és a vállalatok energiaárait, elengedhetetlen, hogy ésszerű zöldítés történjen, különben a szén-dioxid-mentesítési folyamat az európai gazdaságot, a cégeket kritikusan fogja érinteni.

Sajnálatosan több országban elmondható, a szociális partnerek szerepének aláásása, de ez a cégek számára is hátrányos.

Több vállalatnál tapasztalható robbanásszerűen megnőtt a részvényeseknek fizetett osztalék mértéke. Mindeközben a munkavállalók, az emberek számára egyre magasabb megélhetési költségek keletkeznek, a bérek alig növekednek. Több képviselő felvetette szükségünk van a vagyoni újraelosztására.

A szakszervezetek a tárgyalások során fizetésemelést és jobb munkafeltételeket követelnek. Az Igazságos Átmenet és az energiaszuverenitás a szakszervezete legfontosabb céljainak kell lennie.

Megfelelő, jó minőségű ipari munkahelyek jöjjenek létre az európai ipar ágazataiban: industriAll Europe kampánya

Megfelelő, jó minőségű ipari munkahelyek létrehozására, fenntartásához elengedhetetlen:

- A jogállamiságnak a munkavállalók és a szakszervezeti jogok tiszteletben tartása
- A politikának kulcskérdése legyen a jó munkahelyi iránti elkötelezettség
- Foglalkoztatás-biztonsági, megfelelő képzések megléte
- Valódi ipari beruházások, elképzelések minden régióban
- Minden munkavállalónak joga van megfelelő árú energiához, otthonában és a munkahelyeken egyaránt
- Egyenlő versenyfeltételek biztosítása nemzetközi szinten, megfelelő, jó minőségű munkahelyek létesüljenek az ellátási lánc minden szegmensében
- Politikai koherencia valósuljon meg a dekarbonizáció érdekében, de dezindusztrializáció nélkül!
- Semmi rólunk, nélkülünk: szociális párbeszéd és munkavállalói részvétele minden szinten!

A kampány az Európai Parlamenti választásra összpontosított.

Az európai ágazati szociális párbeszéd jövője

Az Európai Bizottság átalakította az ágazati párbeszéd bizottságok üléseit, évente egy fizikális, egy hibrid (online és fizikai jelenléttel, valamint egy ülés online kerül megtartásra. Praktikusságra és költséghatékonyságra hivatkozva változott az ülések megtartásának szabályai, lehetőségei. Kijelenthetjük, hogy a változások nem segítették az európai szociális párbeszéd hatékonyságát, a jelentéket, tapasztaljuk egyre kevesebb ország képviselői vesznek részt az üléseken, akár munkáltatói, akár szakszervezeti oldalon. Problémát jelent az egyre kevesebb nemzeti nyelvre történő fordítás is. A szociális partnerek egy része bírálta az Európai Bizottságot, hogy több esetben figyelmen kívül hagyja a szociális párbeszéd iránti kötelezettségvállalását, ha nem biztosít minden tagnak lehetőséget az ülésen való részvételre.

Mindeközben jelentősek az elvárások szociális párbeszéd rendszere, eredményei tekintetében. Az EB tagállamokat sürgetik, hogy hajtsák végre a szociális párbeszédre vonatkozó nemzeti jogszabályokat és intézkedéseket betartatását. Egyik eleme a környezetvédelmi jelentés, valamint az előre nem látható kihívások kezelése. Felhívták a figyelmet az Európai Üzemi Tanács fontosságára, az innováció és a szakpolitikai intézkedésekben való együttműködés elősegítésének fontosságára, a zöld célokra, az üvegházhatású gázok kibocsátásának csökkentésére.

XII. Pénzügyi beszámoló a 2019-2023-as időszakról

Általános működési elvek

Az Új Polgári Törvénykönyv 2015-ös hatálybalépését követően – a törvényi változásoknak megfelelően – a BDSZ a pénzügyi-számviteli elvek figyelembe vételével alakította ki gazdálkodását, melyet a beszámolási időszakban a változó jogszabályi környezethez alkalmazkodva sikeresen folytatott. Ezeket a tapasztalatokat átadta a BDSZ-hez kapcsolódó származtatott jogi szervezeti egységek részére is.

Folyamatosan frissítése kerültek a számviteli és pénzügyi mozgásokat irányító szabályzatok. A szervezeti egységek ezek alapján frsíthették saját szabályzataikat.

A beszámolási időszakban is következtek be szervezeti változások. Több, korábban független szervezet szüntette meg önálló gazdálkodását, betagozódott a BDSZ-be. Ennek következtében mind a szervezési, mind a gazdálkodási-pénzügyi feladatok tovább szélesedtek.

A BDSZ a gazdálkodását az Elnökség javaslatára az Országos Tanács által elfogadott költségvetés alapján végzi. A költségvetéstől eltérő, jelentősnek számító gazdasági eseményeket – hatásukat bemutatva - az Elnökség, jelentősebb tételek esetén az Országos Tanács hagyja jóvá. Az adott évi gazdálkodásról részletes, a költségvetéssel összehasonlítható szerkezetben beszámoló jelentés készül, amelyet a Számvizsgáló Bizottság véleményezése után szintén tárgyal az Elnökség és az Országos Tanács, mint legfelsőbb döntéshozó szerv hagy jóvá. A beszámoló a törvényi előírásoknak megfelelő alaki és tartalmi formában a Bírósági Hivatal honlapján közzétételre kerül.

A beszámolási időszak gazdálkodását befolyásoló főbb külső hatások:

A beszámolási időszakban több olyan külső eseménysorozat következett be, ami jelentősen nehezítette a gazdálkodást:

- a covid járvány 2020-ban kezdődött, de hatása még a következő évekre is áthúzódott. Ez jelentősen befolyásolta a nemzetgazdaság működését. A cégek leállásai, a csökkenő termelés miatt sok dolgozó került nehéz helyzetbe és szorult a korábbinál nagyobb támogatásra. A csökkent bérek hatása a tagdíjbevételben is éreztette hatását.
- a covid járványból alig kilábaló gazdaságra 2022-ben újabb súlyos teherként nehezedett az ukrán-orosz háborús válság. Ennek hatása a mai napig érezhető.
- a következő jelentős hatás – ami az előzőekkel összefügg – az egész Európát érintő energia és nyersanyag árrobbanás és a megnövekedett infláció.

Inflációs adatok a beszámolási időszakban:

időszak	tárgyévi infláció %	halmozott infláció %
2019	3,4%	3,4%
2020	3,3%	6,8%
2021	5,1%	12,3%
2022	14,5%	28,5%
2023	17,6%	51,2%

Az első három év 3-5% körüli inflációja nem okozott gazdálkodási nehézséget, de a következő két év adatai jól mutatják, hogy 2024-re mennyivel nehezebb feltételek között kell a BDSZ feladatait megoldani.

A beszámolási időszak gazdálkodásának fő számai:

Az éves beszámoló a számviteli előírásoknak megfelelően tartalmazza a BDSZ az eszközeit és forrásait bemutató mérleget a mérlegfőösszeggel és az eredmény kimutatást. Ezekben

bemutatásra kerülnek az adott évi gazdálkodás fő számai, a mérleg szerinti eredmény levezetése, valamint a közhasznúsági beszámoló és kiegészítő mellékletet.

időszak	mérlegfőösszeg eFt	mérleg szerinti eredmény eFt
2019	580.011	-31.751
2020	564.852	-11.701
2021	540.537	-25.325
2022	529.907	-28.452
2023	499.911	-19.237

A mérlegfőösszeg a beszámolási időszakban 80 MFt-tal, éves átlagban 16 MFt-tal csökkent. Ebből az amortizáció átlagosan 11 MFt-t tesz ki, a különbség a tevékenységek hatása. Bár a mérlegfőösszeg a mérlegbeszámoló legfontosabb adata, de nem nyújt teljes és valós képet a vagyoni helyzetről, ugyanis a számviteli törvény alapján nem kell a vagyontárgyakat – ingatlanok, berendezések – évente a piaci forgalmi értékhez igazítani. Ez elsősorban az ingatlanok tekintetében jelentős alulértékelést okoz, emiatt a BDSZ tényleges vagyoni helyzete lényegesen kedvezőbb a táblázatban megadott értékeknél. Az értéknövekedés a bemutatott csökkenés többszöröse. Az ingatlanok piaci alapon történő értékelése 2024-ben megtörténik.

A gazdálkodási folyamatokat összefoglaló tendenciák

A bevételek és kiadások az alábbiak szerint alakultak:

időszak	bevételek eFt	kiadások eFt
2019	151.040	182.719
2020	154.205	165.906
2021	144.517	169.842
2022	162.582	191.034
2023	203.590	222.827

A beszámolási időszakban a bevételek hektikusan, 144–204 mFt között alakultak. Egyértelmű tendencia nem rajzolódik ki. Az adott év bevételeit olyan tényezők befolyásolták, amik alapján az adatok összehasonlítása csak részletekbe menő elemzéssel végezhető el. Ezt számvitelileg elkülönítetten nyilvántartott területeken (tagdíjbevétel, üdülés, ingatlan hasznosítás stb.) célszerű elvégezni.

A 2023-as év bevételét az agárdi üdülő értékesítéséből származó 25,2 mFt torzítja, az összehasonlítás alapja az e nélküli 178.403 eFt lehet. Ezt figyelembe véve a kezdő és végidőpont közötti növekedés 18 %, míg az inflációs hatás 50% volt. Ez a két adat is mutatja a nehezedő gazdálkodási feltételeket.

A bevételek alakulása

Szervezetünk alapvető bevételi forrása továbbra is a tagdíjbevétel.

időszak	tagdíj eFt	tagdíj aránya a bevételeken belül %
2019	60.429	40,0 %
2020	52.864	34,3 %
2021	47.191	32,7 %
2022	49.042	30,2 %
2023	58.325	28,6 %

Ezt ugyan nominálisan szinten tudtuk tartani (~60 mFt), de ez az összes bevételen belül csökkenő tendenciát mutat. A szervezeti átalakulások hatását és a taglétszám csökkenését a tagszervezésre tett erőfeszítések sem tudták kompenzálni.

A BDSZ másik fontos bevételi forrása a vagyon hasznosításából származik. Elérendő cél volt az ingatlanok minél jobb kihasználására. 2019-re lényegében minden budapesti önálló ingatlan, szabad iroda és parkolóhely bérleti szerződéssel lekötött volt. Ezt az állapotot sikerült a beszámolási időszak 2023 végéig, illetve 2024-ben is fenntartani. Sikerült az autószerelő műhellyel és a PLATÁN étterem bérlőivel kiépített jó üzleti kapcsolatot továbbvinni. Az étterem esetén a bérlő szervezet tekintetében változás nem történt, de a tulajdonosi kör átalakult. Szintén jól működő, hosszú távú kapcsolat jött létre a VOKE zeneiskolával is.

Az ingatlanhasznosítás bevétele (bérbeadás):

Időszak	Bérleti díj bevétel eFt	Bevétel aránya az összes bevételen belül %
2019	39.874	26,4 %
2020	32.533	21,1 %
2021	32.954	22,8 %
2022	45.792	28,2 %
2023	49.540	24,3 %

A bérleti szerződések éves díjának kialakítása két szempont figyelembe vételével történt:

- az előző éves infláció
- a környéken kialakult piaci viszonyok.

A 2020-2021-es adatok visszaesése jól reprezentálja a járványhelyzet hatását. A szerződések hosszútávon történő megőrzése érdekében a szakszervezet több alkalommal árengedmény adására kényszerült.

A bevételi tétel megőrizte az összes bevételen belüli kb. 25%-os arányát.

Üdültetési tevékenység

időszak	üdülés bevétele eFt	bevétel aránya az összes bevételen belül %
2019	15.844	10,5%
2020	10.999	7,1%
2021	13.271	9,2%
2022	12.115	7,5%
2023	14.691	7,2%

A beszámolási időszakban két üdülő – Balatonföldvár és Hajdúszoboszló – üzemeltet vendégfogadási céllal. Az igali létesítmény és a hajdúszoboszlói másik épület már nem felel meg a minőségi elvárásoknak, ezért azokban az üdültetés szünetelt. Az agárdi üdülő időszakosan bérbe adásra került. A szakszervezeti tagok részére mindkét üdülőben kedvezményes foglalási rendszert alakítottunk ki.

2019-ben a kifutó Erzsébet-program még érezte pozitív hatását. Ezt követően a járványhelyzet miatt üdültetés árbevétele sokat rontott. Mindezek mellett sikerült az összes bevételen belüli arányát megőrizni.

Egyéb bevételi tételek

időszak	egyéb bevételi tételek eFt	bevétel aránya az összes bevételen belül %
2019	34.893	23,1%
2020	57.809	37,5%
2021	51.101	35,4%
2022	55.633	34,2%
2023	81.034 (55.847)	39,8% (31,3%)

A 2023-as második adat az összehasonlíthatóság miatt nem tartalmazza az agárdi értékesítést. Ezek a bevételek jelentősek a BDSZ számára, mert az összes bevétel 30% körüli részét adják. fő tételei:

- közüzemi díjak továbbszámlázása
- pályázatok bevétel
- költségmegtérítések
- támogatás címén kapott tételek
- pénzügyi bevételek (kamatok)

A költségek alakulása

A számviteli törvény előírásoknak megfelelően a költségeket és ráfordításokat az alábbi bontásban tartjuk nyilván:

- anyagköltség
- igénybe vett anyagjellegű szolgáltatások
- egyéb szolgáltatások

együtt: anyagjellegű ráfordítások

- bérköltség
- személyi jellegű egyéb kifizetések
- bérjárulékok

együtt: személyi jellegű ráfordítások

- értékcsökkenési leírás
- egyéb ráfordítások
- pénzügyi műveletek ráfordításai

Tendencia szinten összefoglalva a BDSZ költségszerkezetét, megállapítható, hogy a tartalmi eltérések ellenére stabil képet mutat. Az anyagjellegű ráfordítások a költségek kb. 25%-át adták, a személyi jellegű költségek kb. 60%-ot tettek ki, míg az egyéb ráfordítások 15%-ot jelentenek. Az anyagjellegű ráfordítások alakulása

időszak	anyagjellegű ráfordítások eFt	az anyagjellegű ráfordítások aránya az összes ráfordításon belül %
2019	65.136	31,4%
2020	38.099	23,0%
2021	43.995	25,9%
2022	49.095	25,7%
2023	60.995	27,4%

2019-ben a lezáruló Erzsébet-program keretében nyújtott üdültetéshez kapcsolódó szolgáltatások hatásaként az anyagjellegű ráfordítások az átlagosnál magasabb szinten alakultak. Ezt követte a covid-időszak, ami során a rendezvények és programok nem kerülhettek megtartásra, kihatásaként ez a költségnem visszaesést mutat. A 2022-es évtől a növekvő infláció miatt pedig erőteljes növekedés következett be.

Az anyagköltség öt év alatt 31%-kal nőtt azonos felhasználási mennyiségek mellett. Változást főleg a villamos energia kiugróan magas, háromszoros árnövekedése jellemezte (2021-es nettó 38,75 Ft/kWó-ról 2022-re 120,47 Ft/kWó-ra, a rendszerhasználat nettó 8,0 Ft/kWó-ról 28,1 Ft-ra nőtt). Jelentősen nőtt a földgáz és az üzemanyag ára is. A villamosenergia-költséget a napelem üzembe helyezése fél év alatt 1,1 MFt-tal csökkentette.

Az igénybe vett szolgáltatások: A 2019-es év adatait a kongresszus és a bulgáriai szak mai út, a 2023-as adatot az olaszországi szakmai út költsége torzítja. Ezek korrekciója után egyenletes, infláció mértéke alatti növekedés jellemző.

Egyéb szolgáltatások: minimális eltéréssel szinte állandónak tekinthető.

A személyi jellegű ráfordítások

időszak	személyi jellegű ráfordítások eFt	a személyi jellegű ráfordítások aránya az összes ráfordításon belül %
2019	101.274	55,4%
2020	103.794	62,6%
2021	111.118	65,4%
2022	118.794	62,2%
2023	131.312	58,9%

A költségeken belül a személyi jellegű költségek az 51%-os inflációs hatás mellett mindössze 29,7%-kal nőttek annak ellenére, hogy az iparági átlagnak megfelelő bérfelvezetés minden évben végrehajtásra került, viszont a törvényi változások (SZOCHO, egyéb kedvezmények igénybe vétele) kedvező hatással voltak. A költségnem aránya az összköltségen belül végig a 60% körül mozgott, ez is a kiegyensúlyozott gazdálkodást támasztja alá.

A személyi jellegű költségek az a költségcsoport, amit a legnagyobb volumenű és legtöbb tényező befolyásol, ezért célszerű részeire bontani. Három költségcsorból áll:

- bérköltség
- személyi jellegű egyéb kifizetések
- bérjárulékok.

Belső szerkezete évenként változik, a bérköltség a teljes személyi jellegű költségen belül 55%-ot, a járulékok 7%-ot tesznek ki, az egyéb kifizetésre átlagosan 38% jut.

A bérköltség fő száma a bértömeg, a létszám- és összetétel változásának hatása miatt az évek között közvetlenül nem hasonlítható össze. A létszám a 2019-es 13,5 fő átlagos állományi létszámról 2023-ra 12,3 főre csökkent, ezt figyelembe véve az átlagbér 373 eFt/fő/hó-ról 483 eFt/fő/hó-ra nőtt. Az Országos Tanács által elfogadott bérfejlesztési irányelvek végrehajtásra kerültek. A kollektív szerződés által biztosított juttatások maradéktalanul kifizetésre kerültek. A bérjárulékok volumene nem követi a bértömeg változás tendenciáját, mert a bértárgyalások eredményeként a járulérendszer egyszerűsödött és mértékében érdemi csökkentés történt. A változás öt éves viszonylatban csak 7,5 % volt.

A személyi jellegű egyéb kifizetések a legösszetettebb költségcsoport. A munkavállalók miatt felmerülő költségeken (béren kívüli juttatások, útiköltség térítés) kívül a BDSZ üzemelési költségei is felmerülnek (megbízási díjak, adott támogatások, képzés, reprezentáció).

A pályázatok elszámolása során is rendszeresen felmerülnek személyi jellegű kifizetések (megbízási díjak, reprezentáció), amik az adott évi célfeladat megvalósításától nagymértékben függenek.

Az alapszervezetek elsősorban itt számolják el a saját tagdíjuk felhasználásából adódó tételeket: szervezetek által adott támogatások, segélyezés, reprezentáció.

Egyéb költségelemek (amortizáció, egyéb ráfordítások, pénzügyi műveletek ráfordítása)

időszak	egyéb költségelemek eFt	az egyéb költségelemek aránya az összes ráfordításon belül %
2019	16.381	9,0%
2020	24.013	14,5%
2021	14.729	8,7%
2022	23.145	12,1%
2023	30.520	13,7%

Az egyéb költségnemek között kerül kimutatásra az amortizáció ~ 11 mFt-ja, valamint több egyéb tétel mellett a vállalkozási tevékenységek költsége, amit elsősorban a közvetített szolgáltatásoknak a bérlők igénye által generált értéke határoz meg (2020-ban 4,7 mFt, 2023-ban 7,3 eFt).

Itt kerülnek bemutatásra az adóhatóság és az önkormányzatok részére fizetendő adók. Példaként 2023-ban cégautó adó 1,5 mFt, turizmusfejlesztési hozzájárulás 0,6 mFt, építményadó 2,1 mFt.

Szintén itt kerül elszámolásra a felmerülő pénzügyi műveletek ráfordítása (deviza átvértékelés hatása és a felmerülő értékpapír-árfolyamveszteség) is.

Beruházások, felújítások:

A BDSZ igyekszik eszközállományának megőrzésére és az igényeknek megfelelő állapotban tartására, ennek érdekében karbantartási munkákat végez, melynek költsége az adott évi költségek között felmerül. A beszerzéseket és nagyobb értékű javításokat beruházásként könyveljük, így ezek költsége nem közvetlenül, hanem az amortizáción keresztül érvényesül.

A beruházások értéke a következők szerint alakult:

- 2019: 5,9 mFt, ezen belül 5,3 mFt értékben lecserélésre került a régi OPEL személygépkocsi egy új SUZUKI-ra.
- 2020: 21,0 mFt, ekkor 13,9 mFt értékben megvásárlásra került a Mór Béke u 40. alatti ingatlan. A Hajdúszoboszló Pávai Vajna Ferenc u. 55. alatti ingatlanon Kisfaludy-program keretében nyert 3 mFt-os pályázati összeg felhasználásával 5,0 mFt értékben épület felújítás történt, valamint háztartási méretű napelem rendszer kiépítésére is sor került.
- 2021: 4,5 mFt, ezen belül 2,5 mFt értékben megvásárlásra került a Vásárosnamény Szabadság tér 12. alatti irodaház egyik irodája a területi jelenlét erősítésére.
- 2022: 13,6 mFt, ebben az évben a SKODA személyautó lecserélésére 7,0 mFt értékben beszerzésre került egy SSANGYONG személygépkocsi, valamint 5,0 mFt értékben elkészült a Platán étterem fűtőkorszerűsítése.
- 2023: 9,7 mFt, ennek fő tétele a BDSZ központ tetején elhelyezett 19,6 kW-os napelem rendszer, melynek bekerülési értéke 7,5 mFt volt. A jelenlegi magas villamosenergia-egységár mellett a várható megtérülése négy év.

Pályázatok:

A BDSZ a beszámolási időszak alatt aktívan részt vett különböző pályázatok megvalósításában mind egyszemélyi pályázóként, mind a Magyar Bányászati Szövetséggel, a Magyar Könyvüipari Szövetséggel, illetve a nemzetközi kapcsolatokat erősítendő portugál és török szakszervezetekkel konzorciumot alkotva. A pályázatok a kapcsolatépítés mellett jelentős bevétel is jelentenek a szakszervezet számára. Megjegyzendő, hogy a pályázati elszámolási szabályok miatt az adott időszakban annyi bevétel számolható el, amennyi a költségfelhasználás volt, ez azt eredményezi, hogy a pályázatok mind a bevételt, mind a költségeket befolyásolják, de eredményt módosító hatásuk nincs.

2019-2023 között az alábbi pályázatok sikeres végrehajtása elszámolása történt meg:

- Kisfaludy 2030 turisztikai fejlesztési program: A pályázat során elnyert összeg a hajdúszoboszlói üdülő korszerűsítésére került felhasználásra.
- GINOP 0048 Gazdaságfejlesztési és innovációs program: A Projekt a Magyar Könyvüipari Szövetséggel, mint konzorciumvezető partnerrel közösen került megvalósításra. Címe: „A munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség és a fenntarthatóság fejlesztése a ruházati termék gyártása ágazatban”.
- GINOP 0125 Gazdaságfejlesztési és innovációs program: Ez a projekt a Magyar Bányászati Szövetséggel, a BDSZ konzorciumvezetése mellett kerül megvalósításra. Címe:

„Munkaerőpiaci alkalmazkodóképesség fejlesztése és az átmenet támogatása a „B” Bányászat, kőfejtés ágazatban”.

- LIFE program: A program 2020-ban indult, célja a Mátrai Erőmű széntechnológiájának kivezetése, az energiaigény környezetbarát technológiával történő pótlása. Cél továbbá az igazságos átmenet biztosítása a megszűnő és keletkező vállalkozások között, elsősorban a munkaerő megtartása és átképzése mellett.
- SWITCHING pályázat: Ez a pályázat az SOCPL-2021-INFO-WK azonosítószámú, közvetlen Európai Unió finanszírozású pályázat. A téma megnevezése: „Information and training measures for workers' organisations / Intézkedések a szakszervezetek tájékoztatásának és képzésének elősegítésére.” Konzorciumvezető a BDSZ, további résztvevők: FESETE portugál könnyűipari szakszervezet és az Öz İplik İş török könnyűipari szakszervezet.
- Portugál könnyűipari pályázat: A projekt megnevezése: „Contributions to the elimination of discriminatory practices between women and men in employment relationships / A férfiak és nők munkaerőpiaci diszkriminációjának, bérkülönbségének csökkentése, felszámolása a könnyűipar területén” A BDSZ a Portugál Könnyűipari Szakszervezet (FESETE) konzorciumi vezetése mellett működött közre.
- Tagszervezési projekt: Az industriAll Europe (európai szakszervezeti szövetség) társfinanszírozásában az új tagszervezési elvek és tapasztalatok átadását és alkalmazását valósította meg.
- A BDSZ aktívan részt vesz a Technológiai és Ipari Minisztérium által koordinált Bányászati Ágazati Párbeszédbizottság és a Könnyűipari Ágazati Párbeszédbizottság munkájában.

A gazdasági tevékenység összegzése:

A fentiek alapján látható, hogy a BDSZ gazdálkodási tevékenysége a szakszervezeti sajátosságok miatt szerteágazó és nagyon összetett. A sarokszámok igazolják, hogy a gazdálkodás eredményes és hatékony volt. A BDSZ a komoly kihívások ellenére megőrizte stabil működését, vagyonával megfelelően gazdálkodott. Fő feladatát – a szakszervezeti tevékenység hatékony képviseletét – megvalósította a vagyon megőrzése mellett.

Az egyre növekvő kihívásoknak a gazdasági és gazdálkodási feladatokat ellátó főkönyvelőség eleget tett, biztosította a törvényességet és az eredményességet.

Az alapszervezetek munkájának integrálása

A BDSZ-hez kapcsolódó szervezetek munkájának segítése érdekében több alapszervezet könyvelési feladatait a főkönyvelőség átvette:

- a beszámolási időszak elején a saját működéshez szükséges négy pénztáron kívül harminckét pénztár dokumentumainak kezelése valósult meg
- a szervezeti változásokat követve hét pénztár megszűnt, új szervezetek részére hat új pénztár megnyitására került sor.

A szervezetek részére a főkönyvelőség folyamatosan biztosított szakmai támogatást és a területi munkához szükséges szabályzati és dokumentációs háttér is rendelkezésre állt. Minden évben

megtartásra került az alapszervezetek vezetői és gazdasági feladatokat ellátó kollégái részére az aktuális jogszabályi változásokat bemutató továbbképzés.

Ingtalan vagyonnal történő gazdálkodás:

A BDSZ a beszámolási időszakban kisebb módosulásokkal, de megőrizte nagy értékű vagyontárgyait. A BDSZ központja továbbra is a Budapest, Városligeti fasor 46-48. alatt található. Emellett Budapesten további három, vidéken összesen tizenhat ingatlan áll rendelkezésre a feladatok ellátására. Ebből

- üdülő 4 db
 - o Agárd
 - o Balatonföldvár
 - o Hajdúszoboszló
 - o Igal
- közösségi ház, iroda 8 db
 - o Ajka
 - o Egercsehi
 - o Gyöngyös
 - o Kazincbarcika
 - o Martfű
 - o Tapolca
 - o Tatabánya
- egyéb hasznosítású ingatlan 4 db
 - o Hajdúszoboszló
 - o Körmend
 - o Mór
 - o Vajta

A bekövetkezett változások:

- 2021-ben új irodahelységet vásárlása történt a Vásárosnaményi területi szervezet működési feltételeinek biztosítására
- 2023-ban értékesítésre került az agári üdülő
- 2019-ben egy család megsegítése érdekében megvásárlásra került egy móri ingatlan, amelyet a család 2024-re visszavásárol.

A BDSZ a működéshez szükséges eszközállománnyal rendelkezik, melyek az igényeknek és az elhasználódásnak megfelelően pótlásra kerülnek.

Adózás, önkormányzatok:

Az önkormányzatokkal jó munkakapcsolat alakult ki, az üdülés után a szükséges idegenforgalmi adó, a bérbe adott ingatlanok után az építményadó megfizetésre került. Az adóhatóság felé a beszámolási-, bevallási és adó- és járulékfizetés kötelezettségeknél a BDSZ folyamatosan és maradéktalanul eleget tett, köztartozásmentes adózási státusszal rendelkezik.

Anyagi helyzet:

A BDSZ anyagi helyzete a beszámolási időszakban – a koronavírus járvány és a szomszédos országot sújtó háború következtében romló gazdasági helyzetben is – folyamatosan stabil maradt. A működéshez megfelelő pénzügyi tartalékokkal rendelkezik. A szervezet pénztartalékai folyamatosan befektetésre kerültek, hozamaikkal hozzájárulva a stabil működés biztosításához.

Alapítványok:

A szakszervezetünk által létrehozott alapítványok cél szerinti tevékenységének felügyeletét a beszámolási időszak alatt a BDSZ folyamatosan ellátta. Ahol ez szükséges volt, ott a működéshez szükséges anyagi forrásokat kiegészítette. Az alapítványaink működésüket a BDSZ segítségével 2015-ben az új civil törvény szerint megújították, a szükséges szakmai támogatást biztosította. A Bányászokért alapítvány 2024-ben beolvadt a Bányász kultúráért alapítványba.

XIII. Számvizsgáló Bizottság beszámolója

A BDSZ XXXVI. Kongresszusán, 2019. november 7-én került megválasztásra az új Számvizsgáló Bizottság, amely öt évig működött. Munkánkat az Alapszabály IX. bekezdése alapján önállóan végeztük, évenként meghatározott munkaterv alapján. Ennek megfelelően vizsgáltuk a BDSZ gazdálkodását, pénzügyeit, a számviteli fegyelmet, a vagyongazdálkodást a szakszervezet és a tagság érdekeinek megóvása céljából. Munkánk hozzájárult ahhoz, hogy a BDSZ minden vonatkozásban az aktuális törvények alkalmazásával, betartásával működjön.

Az SZVB munkáját az alábbiakban foglaljuk össze.

Általánosságban végzett munka:

- A szabályzatok aktualizálására, az évenkénti változtatás szükségességére felhívtuk a figyelmet.
- Módosításokat vezettünk be a számvitel területén és a bevételeknél.
- A meglévő számítástechnika programok hatékonyabb használatát következetesen ösztönöztük.
- A teljes körű vizsgálatainkról írásos jelentéseket készítettünk és adtuk át. Ezen jelentések száma 56 db volt (366 oldal). Néhány esetben nem kaptunk visszajelzést a javaslatainkról, vannak még olyan meglátásaink, melyek még nem váltak a mindennapi rutin részeivé.
- Sokat javult az elemzés, ellenőrzés lehetősége az újszerű alkalmazási javaslatainkkal, elértük azt, hogy minden kérdésre egyszerű lekérdezéssel a főkönyvi könyvelésből választ lehet kapni.
- Az elszámolási módszerek megfelelnek a számviteli előírásoknak.
- A kiadható ingatlanok bérbeadása folyamatosan megtörtént, a szerződések megkötése teljes mértékben szabályosan történtek.

- A pályázatokra kapott összegek elkülönült könyvelése megvalósult, a szerződések, megbízások elkészítése a jogszabályoknak megfelelt.
- Költségek alakulását folyamatosan figyelemmel kísértük, az éves gazdasági beszámolókat és mellékeiket tételesen ellenőriztük, a javításokra vonatkozó észrevételeinket beadás előtt módosították.
- A mérleg mellékletét képező kiegészítő jelentés tartalma megfelel az előírásoknak.
- Tagdíj, létszám elemzést többször végeztünk, e területen megállapítható, hogy a létszám vonatkozásban a jelentési rendszert szigorítani szükséges, az elemzések, a problémák időben történő felismerése érdekében.
- Javasoltuk, hogy az ingatlanok értékbecslését el kell végezni, különösen fontos ez a BDSZ Központi ingatlan esetében. 2024-ben ez megvalósult, a könyvelésben ennek az elszámolását el kell végezni.

Összegezve: A SZVB az öt éves tevékenysége során felvállalta a konfliktusokat a több évtizedes, tradicionális munkavégzéstől eltérő, új szemléletű módszerek bevezetése során. Elmondható, hogy a számviteli törvény és a különböző rendeletek alkalmazása megvalósult. A szervezet valamennyi bevallási, befizetési, kötelezettségének eleget tett, kölcsöntartozása, közüzemi tartozása nincs. A likviditást folyamatosan biztosították.

Bízunk benne, hogy a következő időszakra megválasztandó SZVB folytatja az elkezdett munkánkat.

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

*BÁNYA-, ENERGIA- ÉS IPARI DOLGOZÓK SZAKSZERVEZETE
ORSZÁGOS TANÁCSA*

PROGRAM

(JAVASLAT)

**A XXXVII. KONGRESSZUS RÉSZÉRE
A BDSZ 2024-2029 KÖZÖTTI PROGRAMJÁRA**

Szilvásvárad, 2024. november 7-8.

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 minimálbékekről, 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 szerződéseknek, 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 rászorulóknak szociális támogatását.

A munkavállalók egészségügyi ellátása, a foglalkozás-egészségügy minőségileg kell, hogy javuljon. A jobb megélhetés érdekében vállalt túlmunka, a műszakos munkarend és a veszélyeket hordozó munkakörökben dolgozók egészségkárosodása, nem csak a betegség miatt kieső munkaidőben, hanem fiziológiailag mérhető egészségkárosodásban is jelentkezik, mert

még mindig megoldatlan a korhatár előtti nyugdíjazás problémája és a prevenció. A következő öt évben ezt is, akárcsak a nyugdíjasokat foglalkoztató problémákat napirenden kell tartani, megoldásukra törekedni.

Szakszervezetünk támogatja az *industriAll Europe* jövő évi kongresszusára készült iparpolitikai akciótervet, amely Európában a minőségi munkahelyek 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 konzern 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, Ormosszén 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 2. 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 vagyon 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 előrejelzését 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 élők munkája 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 szervezettség 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 bérfelvezetéseknek 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 igénybevételeivel 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 (fűrótoronymál 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 megbetegedéssé 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 Bányaiipari 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 bányaiipari 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 képviseletek hatékonyabban tudnák segíteni, beleértve a szakszervezeti tagszervezést is.

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

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

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

Továbbra is aktuális, hogy az iparágakban dolgozó fiatalok bevonása az 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 felelőségük 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 információt 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 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 Unió 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 napellenes felszerelésre 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

Szenek

Magyarország kőszénvagyonának változását fajtánként a 3. táblázatban mutatjuk be.

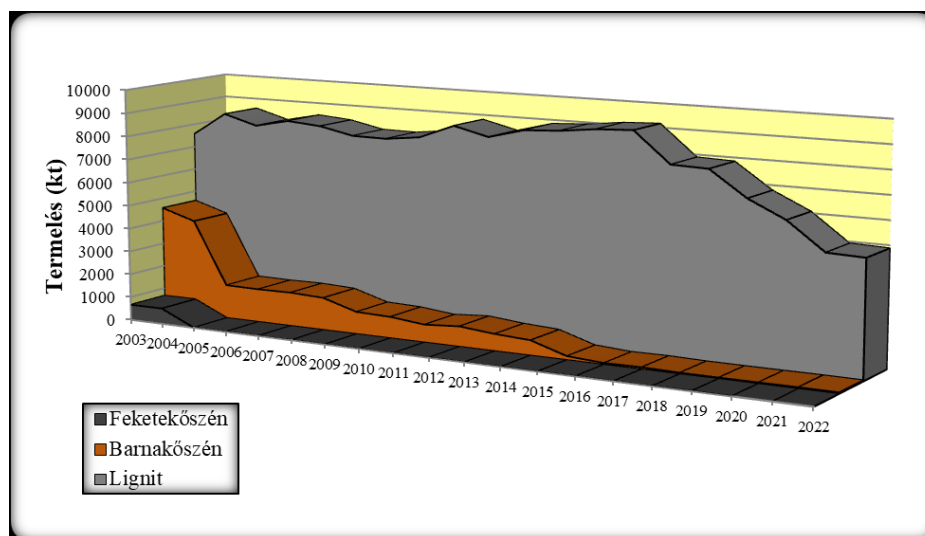
3. táblázat. Magyarország kőszénvagyonja 2022. I. 1-jén és 2023. I. 1-jén

Szenek	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
Szenek 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 grafikusan a 1. ábra mutatja.

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

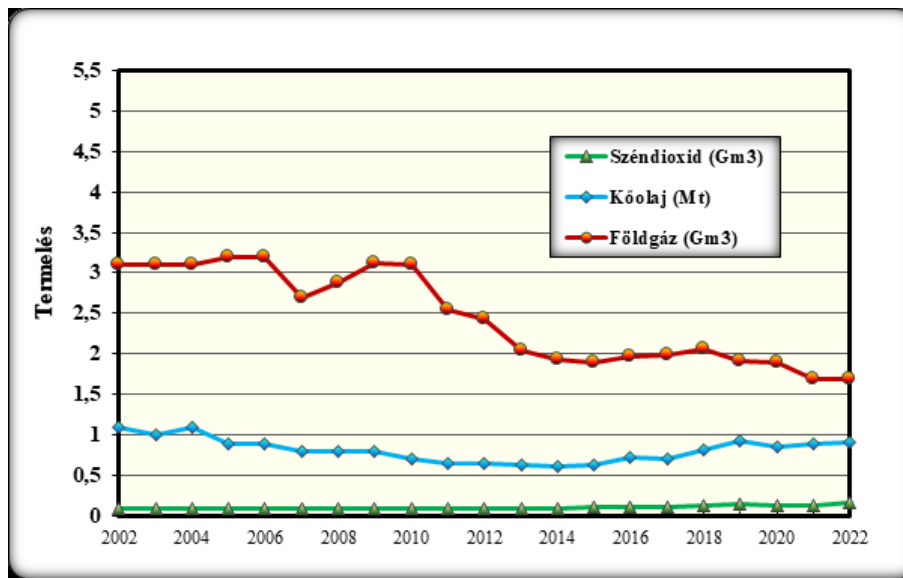
Szenek	Termelés 2021-ben	Termelés 2022-ben
	kt	kt
Feketekőszén	0,252	0,418
Barnakőszén	58,955	51,844
Lignit	4928	4877
Szenek összesen	4987,21	4929,26



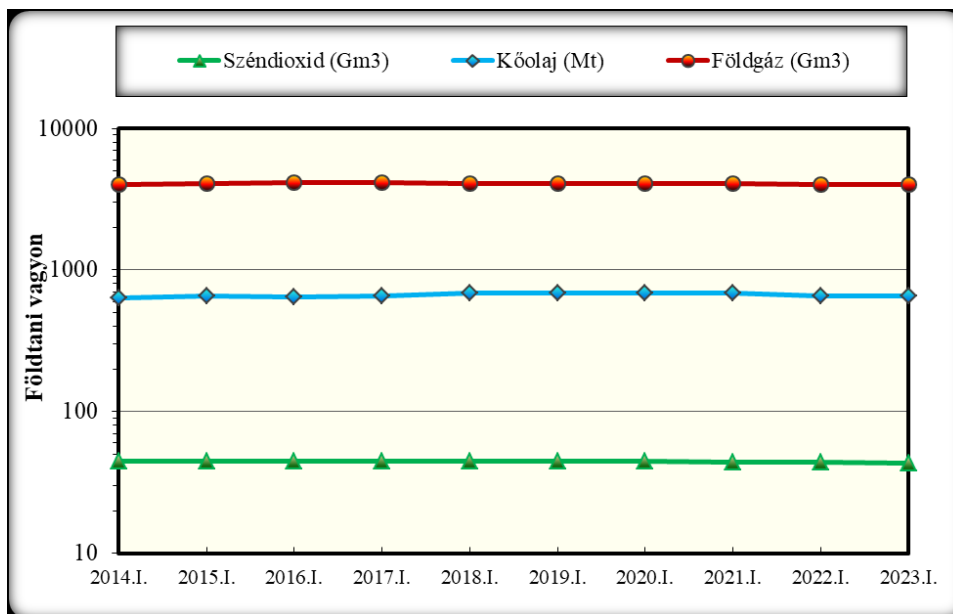
1. ábra. Magyarország széntermelése 2003-2022-ig

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



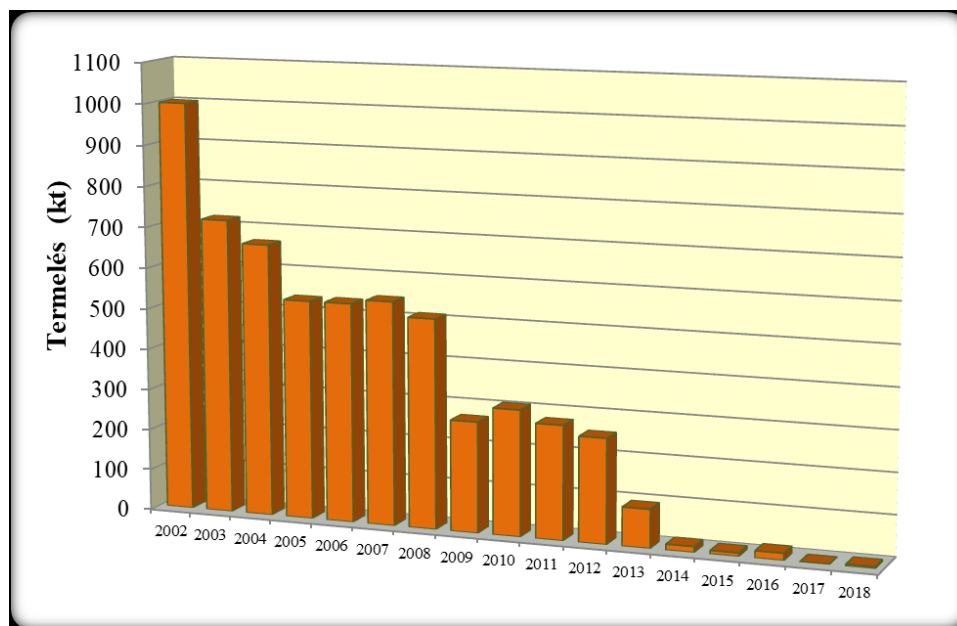
3. ábra. Magyarország kőolaj-, földgáz- és szén-dioxid-vagyona

Érc

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

Érc	Földtani vagyon (Mt)	Kitermelhető vagyon (Mt)
Vasérc	43,15	43,6
Ólom-cinkérc	90,8	100,8
Rézérc	781,2	726,5
Nemesfémérc	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:

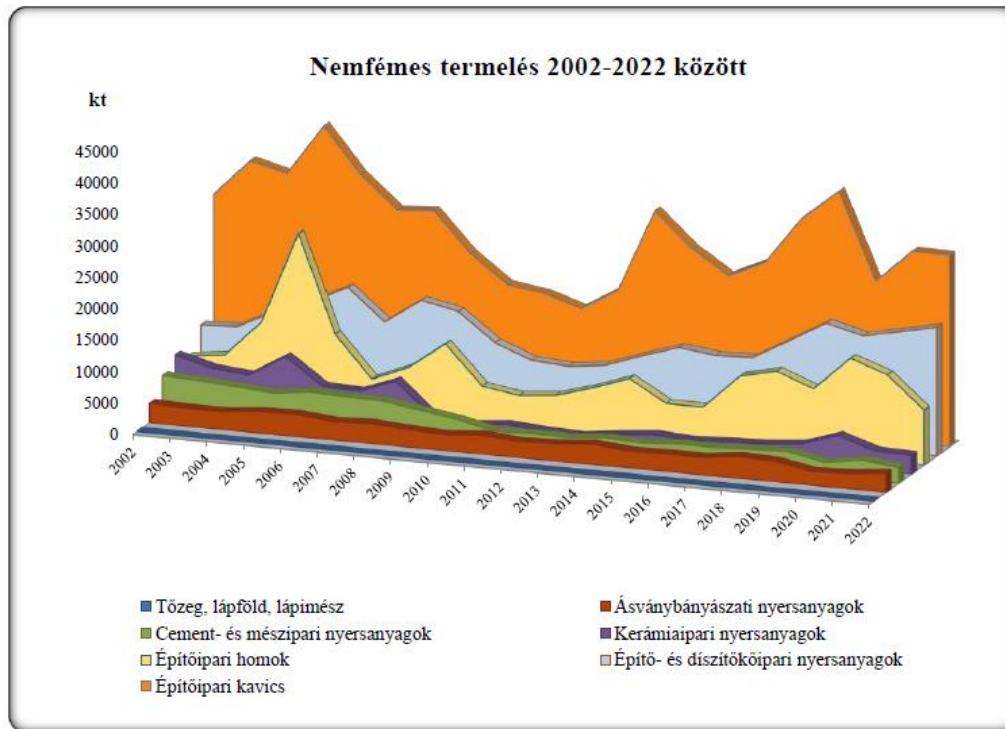
1. **Ásványbányászati nyersanyagok:** felhasználói a vegyipar, kohászat, kerámiaipar, mezőgazdaság, építőanyag-ipar (nemesvakolatok, szigetelőanyagok). Ide tartozik az alginit, a tűz- és saválló agyag, az ipari és üveghomok, a különböző minőségi mészkövek és dolomitok, a kaolin, bentonit, zeolit stb.
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 díszítőköipari 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.

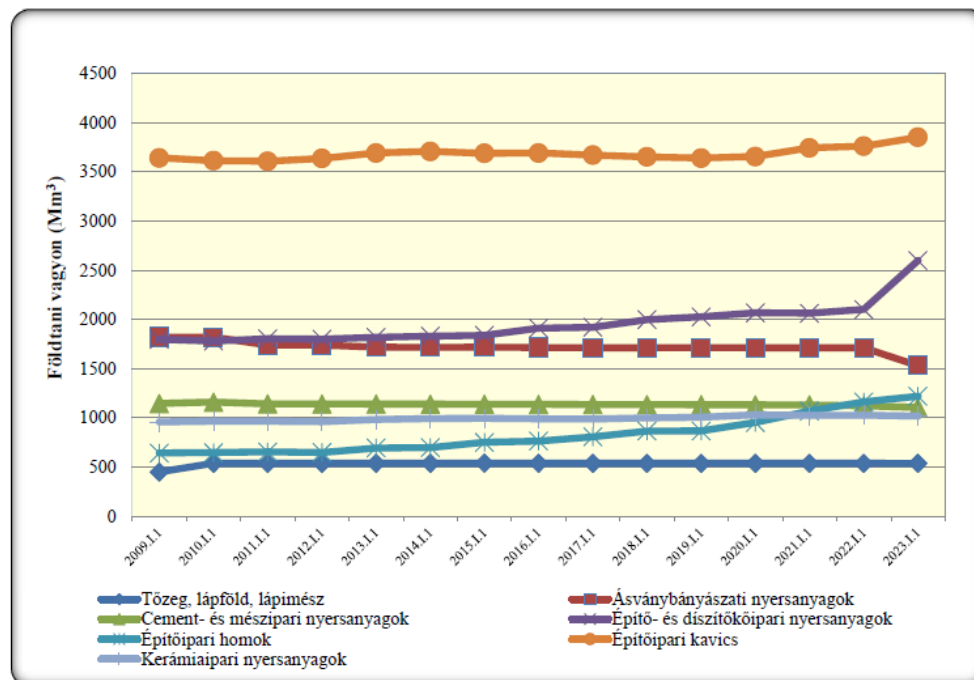
6. táblázat. Magyarország nemfémes ásványi nyersanyagvagyon, termelése

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 díszítőköipari 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 díszítőköipari 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 vagyona

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

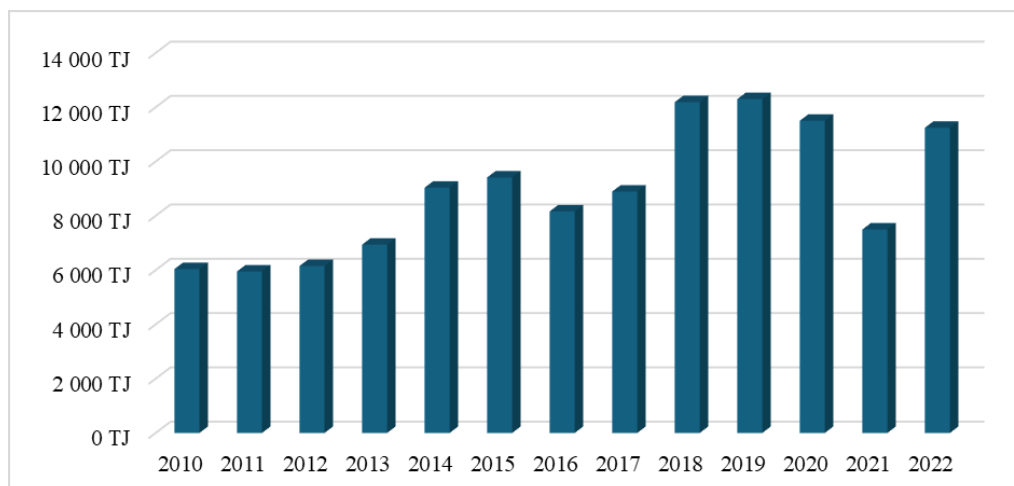
folyékony vagy gázhalmazállapotú anyagok közvetítésével (geotermikus energiahordozók), ezek közvetlen földkéregből való kitermelésével vagy recirkulálásával nyert energia.”

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” főcsoportjaként 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