

Tartalomjegyzék

A helyi közüzemi szolgáltatási ágazat helyzete Magyarországon, az érdekvédelem feladatait meghatározó környezeti tényezők	2
A település üzemeltetési ágazat tevékenységi jellemzői	2
A közüzemi szolgáltatások gazdasági – finanszírozási jellemzői	4
Az ágazatban jelen lévő szakszervezetek.	8
A helyi közszolgáltatások területén működő munkaadói (szakmai) szövetségek ipartestületek és egyesületek.....	10
A kollektív alku jellemzői a helyi közszolgáltatások területén.....	13
A középszintű szociális párbeszéd további fórumai	16
A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása és a foglalkozási rehabilitáció helyzete.....	20
A megváltozott munkaképességűek száma, megoszlása	20
A megváltozott munkaképességűek ellátásának új szabályai	23
Az új szabályozás kezdeti hatásai	24
A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató munkáltatók helyzete	25
A szociális párbeszéd szereplői és intézményei a megváltozott munkaképességűek érdekvédelmében	26
Összefoglaló a HVDSZ 2000 tisztségviselőivel folytatott konzultációról	28
SWOT elemzés a HVDSZ szervezeti erősségeiről és gyengeségeiről, a környezet kihívásairól és rájuk adható a szervezetfejlesztési válaszokról	50
Erősségek (belső tényezők)	50
Gyengeségek (belső tényezők)	51
Veszélyek (a külső környezetből)	53
Lehetőségek (reagálás a külső kihívásokra).....	58
Ajánlások a szervezet fejlesztési teendőkre a HVDSZ ágazat SWOT elemzése alapján	66
Felhasznált irodalom:	73
1.Irodalom a közműágazat helyzetéhez	73
2. Irodalom a megváltozott munkaképességűek helyzetéhez	73

A helyi közüzemi szolgáltatási ágazat helyzete Magyarországon, az érdekvédelem feladatait meghatározó környezeti tényezők

A HVDSZ 2000 tagjainak túlnyomó többsége két nagy munkáltatói körrel áll munkaviszonyban. Az egyik **a helyi közüzemi szolgáltatásokat** végző vállalatok csoportja, a másik **a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatására** szakosodott vállalati kör.

A továbbiakban áttekintést adunk a két munkáltatói csoport működési feltételeiről majd mindkét területen kitérünk az érdekegyeztetés helyzetére, feladataira is.

A település üzemeltetési ágazat tevékenységi jellemzői

A helyi közszolgáltatások területén belül a helyi közüzemi szolgáltatások feladata a települések üzemeltetése, a közösségi együttélés alapfeltételeinek megteremtése, a lakhatási feltételek elősegítése.

A HVDSZ tagsága a fenti tevékenységi körből legnagyobb arányban a következők végzésében fordul elő:

- ingatlankezelés (önkormányzati tulajdoni épületek és bérlakások, továbbá társasházak
- kezelése és üzemeltetése)
- köztisztasági szolgáltatások (szilárd hulladékgyűjtés településen belüli utak tisztítása, hulladéklerakók kezelése és üzemeltetése)
- településtisztasági szolgáltatások (folyékony szennyvíz gyűjtése és szállítása azokon a
- területeken, ahol még nem üzemel kiépített csatornahálózat)
- városi kertészet, parképítés és parkgondozás
- kéményseprő és tüzeléstechnikai szolgáltatások
- távfűtő és melegvíz szolgáltatás
- kegyeleti szolgáltatások (temetkezés, temetők gondozása)

A gazdálkodó szervezetek jelentős hányada több kommunális tevékenység ellátására szakosodott. Mindössze a Fővárosban és a nagyobb városokban található úgynevezett tiszta profilú vállalkozások.

A kommunális ellátás ágazati irányítását, illetve az egyéb ágazat irányító főhatóságok koordinációja jelenleg a belügyminiszter feladata.

A kommunális ellátás településszinten történő megvalósítása, a szakmai és területi érdekek összehangolása a települési önkormányzatok feladata és felelőssége. A feladatok végrehajtását az e célra szakosodott önkormányzati vállalatokkal (egy-két területen önkormányzati intézményekkel), egészben vagy részben önkormányzati tulajdonú gazdasági társaságokkal, valamint magántulajdonú társaságokkal látják el.

Az ágazatban tevékenykedő szervezetek és foglalkoztatottak száma

Működő vállalkozások száma

Időszak	Ingtalan kezelés	Hőellátás	Hulladékgazdálkodás	Vízkezelés
2011. év	2551	173	1033	329
2012. év	2634	175	1054	318

Foglalkoztatottak átlagos állományi létszáma

Időszak	Ingtalankezelés	Hőellátás	Hulladékgazdálkodás	Vízkezelés
2010. év	3531	6163	17046	19248
2011. év	4140	6726	15896	19697
2012. év	4335	6334	15277	19531
2013. év	4457	6188	15045	20764
2013/2010	126.2%	100.4%	88.3%	107.9%

Az adatokból látható, hogy az ágazatban működő szervezetek száma viszonylag állandó. A létszám alakulása tekintetében nagyobb az eltérés. Az ingatlan kezelés területén az utóbbi 3 év alatt több, mint egynegyedével nőtt a létszám, míg a hulladékgazdálkodás területén csaknem 12%-os a létszám csökkenés. Utóbbi területen annak ellenére csökkent a

létszám, hogy a szervezetek száma valamelyest nőtt. A létszám csökkenés így valószínűleg a nagyobb létszámot foglalkoztató munkáltatóknál következhetett be.

A magánvállalkozások egy része a piaci versenyfeltételek alapján vesz részt e szolgáltatások ellátásában (pl. kegyeleti szolgáltatások, parkgondozás, különböző közületek részére végzett kommunális szolgáltatások stb.).

Az illetékes önkormányzat a feladatkörébe tartozó, kötelezően ellátandó lakossági közszolgáltatás végzését is delegálhatja. Ebben az esetben azonban az önkormányzat felelőssége nem szűnik meg. Ilyen feladatdelegálás esetén az önkormányzat és a szolgáltatást végző szervezet un. közszolgáltatási szerződést köt.

A közüzemi szolgáltatások gazdasági – finanszírozási jellemzői

Az ágazatban a 90-es évtized elején általánossá vált az önkormányzati tulajdonlás, amely együtt járt:

- a tevékenység központi támogatásának megszűnésével, illetve átalakításával;
- az ágazati irányítás megszűnésével és annak egy hatáskör nélküli koordinációvá történő
- átalakításával,
- a központi szakmai szabályozás (a jogszabály deregulációval történő) teljes megszüntetésével.

A közszolgáltatások ellátásának törvényben rögzített előírásai, a teljes állami kivonulás az ágazathoz tartozó cégek tulajdonosi köréből és finanszírozási felelősségéből, az irányításban jelentkező tapasztalatlanság nehéz helyzet elé állította az önkormányzatokat, a “magára hagyott” önkormányzatok anyagi gondokkal küszködnek.

Erőteljessé vált a magán és társas vállalkozások e területen való megjelenése. A lakossági ellátások területén jelentősen emelkedtek a szolgáltatások díjtételei, a közterületek ellátása (útjavítás, úttisztítás, parkgondozás, zöld területek ápolása, temetők fenntartása stb.) területén az önkormányzatok csökkentik a megrendeléseiket.

Miközben a szolgáltatások költsége többszörösen növekedett, addig a tevékenység ellátásának mennyiségi és minőségi színvonala elmarad a követelményektől. Egyes esetekben a szolgáltatások volumene is lecsökkent. A kommunális gépek és eszközök

előregedtek, műszaki színvonaluk már nem felelt meg a környezetvédelmi előírásoknak. A magyar magán vállalkozások önmaguk nem tudták beszerezni a drága külföldi gépeket, mert a megemelt díjtételek ugyan a lakosságnak jelentős tehernövekedést jelentettek, de a vállalatok műszaki fejlesztéséhez már nem biztosítottak fedezetet. Az önkormányzatok árhatósági szerepköre sok esetben akadályozta a vállalkozások fejlődését. A külföldi tulajdonú cégek sem növelték számottevően a műszaki színvonalat, mert előnyösebb számukra a nyugat európai anyacégnél már elavultnak számító technika behozatala. A szilárd és folyékony hulladékok lerakása és ártalmatlanítása sem korszerűsödött.

Az EU csatlakozási tárgyalások során **a legtöbb kritika a szennyvízelvezetés és -tisztítás, valamint a hulladékkezelés és ártalmatlanítás hazai helyzetét érintette.**

Komoly feszültségeket okoz főként a kis településeknél az EU- konform hulladékgazdálkodás megszervezése és fenntartása, mivel ez nagyságrendekkel nagyobb anyagi ráfordítást igényel az eddigiekhez képest. Így például a környezetvédelmi előírásoknak nem megfelelő hulladéklerakók bezárása, új regionális hulladéklerakók építése, átrakóállomások kialakítása, a szelektív hulladékgyűjtés bevezetése és az ehhez tartozó hulladék újrahasznosító háttérpar kifejlesztése, stb.

A kötelező önkormányzati feladatokhoz jelenleg **nem társul normatív állami támogatás**. A hatósági feladatok ellátásához szükséges anyagi fedezetet zömmel az önkormányzatoknak saját költségvetésükből kell előteremteni. Az Európai uniós támogatásokból elérhető, látszólagos "forrás túltengés" ellenére vontatottan halad a magyar hulladékgazdálkodási felzárkózás, mert az önkormányzatok nem rendelkeznek a támogatáshoz szükséges saját forrással, önkormányzati beruházások esetében az ÁFA nem igényelhető vissza továbbá gondot okoz az is, hogy a kis településeken nem áll rendelkezésre megfelelő számú és képzettségű apparátus. Jelenleg az sem látható, hogy a korszerű hulladékgazdálkodásból fakadó többletköltségek hogyan háríthatók át a lakosságra.

A település üzemeltetési szolgáltatások területén a növekvő díjtételek és a lakossági teherviselő képesség korlátai miatt a kormányzati célok között az utóbbi időben előtérbe került a szolgáltatások megfizethetőségének, egyben a közszolgáltatások fenntartásának garantálása.

A két szempont egyidejű biztosítása nem egyszerű, mert a szolgáltatások megfizethetősége alacsony díjat követelne, amely azonban éles ellentétben áll a működés

minőségének költségeivel. Ugyancsak ehhez a kérdéskörhöz tartozik a kintlévőségek kezelése, amely a működésképtelenség határáig sodorta a szolgáltatók jelentős részét. A hulladékszállításban a kintlévőségek aránya a bevételekhez viszonyítva országos átlagban 20 %. és további költségnövekedést fognak okozni az új törvényi előírások teljesítésének költségei.

A dilemma feloldásának útját a kormányzat a település üzemeltetés területén a közszolgáltatások állami felügyelet alá helyezésében látja. Az önkormányzati törvény módosítása a jogi kereteket is megteremtette ebben az irányban. Az önkormányzati törvény módosítása szerint ugyanis **az önkormányzat és az állami vagyon átjárható**, a feladatok a pénzzel és vagyonnal együtt akadálytalanul átkerülhetnek az önkormányzattól az államhoz, illetve az államtól az önkormányzathoz.

A szakmai törvények közül elsőként **a távhő-törvény** rendezte át alapvetően a szerepeket a közszolgáltatások működésében. Az önkormányzat ármegállapító szerepét a Magyar Energia Hivatal vette át. Az önkormányzat megállapíthat ennél alacsonyabb árat, a Magyar Energia Hivatal által megállapított díj azonban a legmagasabb hatósági ár.

A Magyar Energia Hivatal hagyja jóvá a közszolgáltató átalakulását, jegyzett tőke változását, bármilyen befolyásszerzést a tulajdonosi szerkezetben. Tehát a tulajdonos önkormányzat dönt a saját tulajdonában lévő közszolgáltató tulajdonával kapcsolatban, de ezt a döntést a Cégbíróság csak a Magyar Energia Hivatal jóváhagyásával jegyzi be.

A Magyar Energia Hivatal felügyeleti díjat szed a közszolgáltatóktól, az előző évi árbevétel 0,06 % - át. A Magyar Energia Hivatal eljárásáért igazgatási-szolgáltatási díjat kell fizetni. A Magyar Energia Hivatal teljes körű ellenőrzést végezhet a szolgáltatónál.

Rendkívüli adminisztratív terhet ró a közszolgáltatókra a számviteli szétválasztás szabálya. Ez az előírás módosítja a számviteli törvényt, az átláthatóság, a diszkrimináció és keresztfinanszírozás kizárása érdekében. Előírja, hogy tevékenységként külön mérleget kell készíteni – egy táv-hőszolgáltató esetében, táv-hőtermelői eredmény- és mérlegbeszámolót, illetve táv-hőszolgáltatói eredmény- és mérlegbeszámolót – majd az egész cég tevékenységére vonatkozóan egy egységes eredmény- és mérlegbeszámoló elkészítése kötelező.

A törvény nyereségkorlátot szab a közszolgáltatónak, a bruttó eszközérték és a mindenkor miniszter által kihirdetett nyereségtényező szorzatában.

Másodikként a víziközmű-törvény lépett életbe. Ez a törvény az irányítási rendszerét tekintve a díjjal és az önkormányzat közszolgáltatóban lévő tulajdonával kapcsolatban ugyanazokat az intézkedéseket érvényesíti, mint a táv-hő-törvényben. A Magyar Energia Hivatal felügyeleti tevékenységért – itt felügyeleti díjként – felhasználói egyenértékenként 150,- Ft-ot állapít meg. A törvény kimondja, hogy vízi közmű közszolgáltató csak az a gazdasági szervezet lehet, amely minimum 150.000 felhasználó egyenértékest lát el. Ennek alapján kiszámítható, hogy a felügyeleti díj minimum köz-szolgáltatónként 22,5 M Ft/év. A felügyeleti díj és az itt is alkalmazott eljárási, igazgatási díj adók módjára behajtható.

A törvény 6. § (1) bekezdése kimondja, hogy *„vízi-közmű kizárólag az állam és a települési önkormányzat tulajdonába tartozhat”*. Az önkormányzatok társulása által kiírt üzemeltetési pályázat csak a Magyar Energia Hivatal jóváhagyásával érvényes. Ugyancsak működik ezen a területen is a számviteli szétválasztás szabálya, a törvény január 1-jei életbe lépésével hatalmas mozgás indult meg, a vízi-közmű ágazatban és néhány hónap alatt kialakultak azok a 150.000 felhasználó egyenértékest tartalmazó szervezeti elképzelések, amelyek 2013-ban kezdték meg működésüket.

A harmadik törvény a hulladék gazdálkodási törvény. A törvény legfontosabb részeiben, az irányítás, és az önkormányzati tulajdonnal kapcsolatos döntések ügyében ugyanazt tartalmazza, mint az előző kettő. A törvény a következő alapelvek alapján készült:

- az önellátás elve;
- a közelség elve;
- a szennyező fizet elve;
- a biológiailag lebomló hulladék elve;
- a költséghatékony hulladékgazdálkodási közszolgáltatás biztosításának elve;
- a keresztfinanszírozás tilalmának elve.

A Magyar Energia Hivatalnak fizetendő díjat az ellátott lakosság száma szorozva 100,- Ft-tal mértékben állapítja meg a törvény. A számviteli szétválasztás szabálya itt is érvényesül, növelve az adminisztrációt. A lakossági köztisztasági szolgáltatás kötelezően igénybe veendő és kötelezően ellátandó tevékenység, ezért a kintlévőségek behajtása végső fázisban nem a helyi önkormányzatok adócsoportjánál, hanem a Nemzeti Adó- és Vámhivatalnál történik, a törvény életbe lépése után. A hulladékgazdálkodásban komoly

szerepet kap az Országos Hulladékgazdálkodási Ügynökség Nonprofit KFT., amely a közszolgáltató szervezeteket fogja minősíteni. Ezt a minősítést a közszolgáltatónak a törvény életbe lépése után meg kell szerezni, ennek hiányában az önkormányzat a közszolgáltatást fel kell mondja.

A törvény alapján a magyar hulladékgazdálkodásban először jelenik meg a hulladéklerakási járulék, amely az EU előírása alapján került a tervezet mellékletébe. A célja az, hogy csökkenjen a lerakott hulladék mennyisége. Az új költségek közül csak a felügyeleti díjat és a hulladéklerakási járulékot figyelembe véve, 13 %-os költségnövekedés jelentkezik.

A már végrehajtott törvényi és a tervezett szervezeti, felügyeleti, irányítási változásokkal a település üzemeltetési szolgáltatásokban rendszerváltás történik, mivel

- indirekt állami irányításról áttér direkt irányítási formára az egész önkormányzati szférában;
- az önkormányzatok szerepe csökken;
- a magyar önkormányzati és állami tulajdon domináns lesz, de állami irányítás alatt
- az állam olcsóbb lesz, mert a településüzemeltetési ágazat tartja el az őt irányító hivatalokat.

A változás lehet pozitív is és negatív is, mert **a direkt, vagy indirekt irányítási rendszerben is lehet jó, vagy rossz a minőség.** A kérdést az dönti el, hogy mennyi pénz kerül az ágazatba és, hogy milyen az együttműködés a településüzemeltetésben résztvevők (állam, önkormányzat, közszolgáltató, fogyasztó) között.

A szociális párbeszéd szereplői és intézményei a település-üzemeltetési ágazatban

Az ágazatban jelen lévő szakszervezetek.

A helyi közszolgáltatások területén - a vízellátást nem számítva - jelenleg két ágazati, szakmai szakszervezet tevékenykedik; az **Ingtatlankezelésben Dolgozók Szakszervezete és a Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000.**

A fentiekén kívül ágazathoz közvetlenül nem kapcsolódó jelentősebb munkahelyi szakszervezetek a következők:

- a Fővárosi Távfűtőművek Szakszervezete,
- a Fővárosi Temetkezési Intézet Szakszervezete,
- a Székesfehérvári Ingatlankezelő Kft. Szakszervezete,
- a Miskolci Ingatlankezelési Kft. Szakszervezete.

A helyi közszolgáltatások területén 1989-ig egy hagyományos ágazati szakszervezet, a Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete (HVDSZ) működött. A HVDSZ, mint gyűjtőszakszervezet, érdekkörébe tartoztak többek között a helyi közszolgáltatásban működő tanácsai vállalatok és költségvetési üzemek szakszervezetei (beleértve a vízellátás területét is). A közszolgáltatásokban dolgozók a HVDSZ tagságának mintegy 80 %-át reprezentálták.

1986-tól a szakszervezeten belül egyre jobban felerősödtek a különböző szakmák önálló érdekérvényesítő törekvései. Ennek megfelelően a HVDSZ - en belül különböző szakmai ágazati bizottságok alakultak. 1989 év folyamán a HVDSZ -ből hat önálló ágazati szakszervezet alakult és ebből három szakmai szakszervezet a helyi közüzemi szolgáltatásokat reprezentálta:

- az Ingatlankezelési Dolgozók Szakszervezete
- a Kommunális Dolgozók Szakszervezete és
- a Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezete⁹

A szakmai szakszervezetek nem reprezentálják a helyi közüzemi szolgáltatásban tevékenykedő vállalati kör egészét. Döntő mértékben a hagyományos, teljesen vagy részben önkormányzati tulajdonban lévő vállalkozásoknál tevékenykednek. A szakszervezetek taglétszáma a 90-esévek első felében nagymértékben lecsökkent. Ennek egyik oka a Városgazdasági vállalatok és a költségvetési üzemek megszüntetése, a többi vállalatnál bekövetkezett létszámcsökkentés, a másik ok a szakszervezeti szervezettség romlása.

A Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete 2000 (HVDSZ 2000) a Kommunális dolgozók Szakszervezete és a Településipari Dolgozók Szakszervezete

egyesüléséből alakult 1999. novemberében. Tagjainak mintegy háromnegyede a kommunális köz- szolgáltatásban dolgozik. Érdekköre kiterjed a vidéki ingatlankezelő -, a köztisztasági -, a településtisztasági -, a városi kertészeti és parkgondozói -, a kéményseprő és tüzeléstechnikai-, a távhő és melegvíz szolgáltató szervezetekre valamint a kegyeleti szolgáltatások egészére. A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének tagszervezete. A Public Service International (PSI) tagja.

Az ágazatban jelenlévő szakszervezetek között jó az együttműködés. Formálisan a Fővárosi Közszolgáltatók Érdekegyeztető Fórumában, valamint országosan a Településüzemeltetési Tanácsban fejtik ki közös tevékenységüket. Az említett érdekegyeztető fórumok megalakításában mind a fővárosi, mind országos szinten kezdeményező szerepet vállaltak a szakszervezetek és jelenleg is tevékenyen részt vesznek e fórumok működésében.

A helyi közszolgáltatások területén működő munkaadói (szakmai) szövetségek ipartestületek és egyesületek.

A közszolgáltatások területén működő szakmák mindegyike már évtizedek óta rendelkezik erős munkáltatói szakmai érdekképviseleti szervezettel. A kéményseprés területén működő szakmai képviselet megalakítása például még az elmúlt évszázad elejére tehető. Az egyes szakmai szervezetek integrációjára azonban 1990-ig nem volt igény.

Abban az időben az Építésügyi és Városfejlesztési Minisztérium, mint a korabeli ágazatirányító szervezet, külön főosztállyal, az egyes szakmákra külön elő- adókkal, megfelelően el tudta látni a különböző kommunális szakmák országos koordinációját. Az egyes szakterületek tekintetében közreműködött a normatív állami támogatások kialakításában, az általánostól eltérő speciális szakmai jogszabályok és szabályozók kialakításában, nem utolsósorban pedig utasít- hatta a helyi tanácsok illetékes osztályait a különböző intézkedések végrehajtására. Az 1990-től az önkormányzatok szerepe és felelőssége ezeken a területeken kizárólagossá vált és ezzel egyidejűleg az illetékes ágazati minisztérium (1989-től már a Belügyminisztérium) szakmai szerepe és felelőssége is átalakult, lecsökkent. Az új feltételek elé került és elbizonytalanodott szolgáltató vállalatok és képviseletet ellátó szakmai szervezetek keresték a közös

összefogás lehetőségét. E törekvést erősítette az a tény is, hogy akkoriban még úgy tűnt, hogy a terület az Érdekegyeztető Tanács egyik szektorális szakbizottságában a szakma közvetlen képviselőjéhez jut.

Mindezek következményeként a szakmában két integrált szakmai érdekképviseleti szervezet is alakult:

- 1990. június 29-én a Magyar Gazdasági Kamara keretében megalakult a Településüzemeltetők Országos Szakmai Szövetsége
- 1990. augusztus 1-jén a kommunális, közüzemi szolgáltató szervezetek egyesülései és a közüzemi szolgáltató vállalatok megalakították a Kommunális Közüzemi Szolgáltató Szervezetek Országos Szövetségét.

Ezek a szakmai szövetségek csak rövid ideig működtek, mert a tanácsi kommunális vállalatok átalakulása rövid időn belül megtörtént és e folyamatra a szakmai szövetségek nem gyakoroltak érdemi hatást; az ET megszüntette az ágazati szektorális szakbizottságokat, többek között az Infrastrukturális Érdekegyeztető Bizottságot is, így nem volt szükség a közös érdekképviseletre;

az egyes kommunális területek szakmai érdekképviseletei nem voltak érdekeltek a szövetségek működésében. A kilátásba helyezett új kamarai rendszer nagyobb lehetőségekkel kecsegtetett. **A helyi közszolgáltatások területén működő munkaadói (szakmai) érdekképviseleti szervezeteket jellemző főbb adatokat az alábbi táblázat szemlélteti:**

Megnevezés	Tagszervezetek	
	becsült száma/db	által foglalkoztatott munkavállalók becsült létszáma/fő
Ingtalan és Vagyonkezelési Egyesület	30	3800 - 4000
Köztisztasági Egyesülés	94	15000 - 16000
COMMUNITAS Településtisztaság Egyesület	5	400 - 600
Magyar Kertépítő és Fenntartó Vállalkozók Országos Szövetsége	25	800 - 1000
Magyarországi Kéményseprők Országos Ipartestülete	35	1200-1500
Magyar távhőszolgáltatók Szakmai Szövetsége	58	3800 - 4000
Országos Temetkezési Egyesület és Ipartestület	20	800 - 1200
Településszolgáltató Egyesület	85	3500 - 4000
Összesen:	352	29300-32300

A szakmai érdekképviselések általában nem kapcsolódnak az országos munkaadói szövetségekhez. Tagvállalatok közül azonban többen tagszervezetei a különböző országos szövetségeknek.

Az Ingatlan és Vagyonkezelési Egyesület csak a vidéki ingatlankezelő szervezetek szakmai érdekképviselőjét látja el. A fővárosi kerületek ingatlan és vagyonkezelő gazdasági társaságai és más hasonló profilú szervezetek a Magyar Ingatlangazdálkodók Szakmai Szövetségéhez kapcsolódnak mintegy 50 tagvállalattal és 8 - 9000 fő foglalkoztatott lét- számmal.

A Településszolgáltatási Egyesület 1987-ben - a kis településeken működő tanácsi Költségvetési Üzemek Társaságaként – alakult, meg a többprofilú gazdálkodó szervezetek sajátos érdekeinek képviselőjére. A költségvetési üzemek átalakulása után a szakmai képviselő felvállalta a településüzemeltetés egészének szakmai képviselőjét.

Az ágazatban tevékenykedő munkáltatói szervezetek és a szakmai szakszervezetek kapcsolata évtizedeken keresztül együttműködő és kiegyensúlyozott volt. Ugyanakkor a kapcsolatok tartalmi és formális elemei a rendszerváltás előtti és az azt követő időszakban minőségileg eltérően alakultak. Míg 1990 előtt a munkáltatói szervezetek vezetői részesei voltak az akkori szakszervezet vezetőtestületeinek, rendezvényeikre rendszeresen meghív- ták egymást, addig a piacgazdaság körülményei között ezen “jó” kapcsolatok meglazultak. Az együttműködés a továbbiakban kifejezetten a kölcsönös előnyökön alapult. Az évtized közepétől azonban a kapcsolatok új alapokra helyeződtek. Cél az új típusú partneri együttműködés (konzultációk és megállapodások) fórumainak formális kialakítása és működtetése.

A kollektív alku jellemzői a helyi közszolgáltatások területén

A helyi közszolgáltatások területén a legmagasabb szintű ágazati párbeszéd fórum a Településszolgáltatási Ágazati Párbeszéd Bizottság. A bizottság létrehozásáról szóló **megállapodás kötés dátuma** 2009. december 17. Az ÁPB megalakításában részt vett **munkaadói oldalról a Településszolgáltatási Egyesület**, képviseli Szarvas Tibor elnök.

Munkavállalói oldalról a tárgyalópartner a Helyi ipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete képviseli Király András elnök.

A Településszolgáltatási Ágazati Párbeszéd Bizottsághoz tartozó munkáltatók tevékenységi köre /TEAOR/ számok szerint:

- Gőz-,melegvíz ellátás 403
- Ingatlankezelés 7032
- Takarítás,tisztítás 747
- Településtisztasági szolgáltatás,folyékony hulladék kezelése 9002

- Szilárd hulladék kezelése, köztisztasági szolgáltatás 9003
- Veszélyes hulladék kezelése 9004
- Közterületek, parkok kezelése 9006
- Temetkezés 9303

Az ÁPB létrehozásáról szóló megállapodás szerint a Bizottság célja az együttműködés a közös gondolkodás, a különböző érdekek egyeztetése és a folyamatos párbeszéd elmélyítése.

A Bizottság tevékenysége az alábbiakra épül:

- Együttműködés az egyéb kommunális szolgáltatások területén felmerülő kérdések megvitatásában, közös projektek megvalósításában.
- Konzultáció a kormánnyal, az illetékes minisztériumokkal és az önkormányzati képviselőkkel az ágazatot érintő kérdésekben. Közös vélemény kialakítása a ágazatot érintő jogszabálytervezetekről, átfogó ágazatpolitikai kérdésekről, stratégiákról.
- Közös részvétel az Országos Településüzemeltetési Tanács munkájában. Tárgyalás az ágazat területén kollektív megállapodások megkötése érdekében.

A Településszolgáltatási Ágazati Párbeszéd Bizottság tevékenységéről rendelkezésre álló utolsó beszámoló a 2013. évről szól. Az ÁPB szervezésében elsősorban a vízközmű szektorban bekövetkezett jogszabályi változások következményeit vitatták meg, beleértve a szociális párbeszéd feltételeire gyakorolt hatásokat is. Figyelemre méltó volt a témával kapcsolatos ülésen az egyik szakszervezeti résztvevő, a VKDSZ (a Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége) vezetőjének hozzászólása, aki azt fejtegette, hogy a közmű cégek integrációját kikényszerítő kormányzati jogszabályok nyomán **a közüzemekben működő szakszervezeteknek is az egyesülés felé kellene elmozdulniuk.** A VKDSZ elnöke fölvetette, hogy a jövőben VKDSZ-nek és a HVDSZ 2000-nek is meg kell vizsgálni az intézményes együttműködés lehetőségét, és elő kellene készíteni a két szakszervezet egyesítését, mert közösen lényegesen hatékonyabban

lehetne az alapellátást és közfeladatot ellátó területen dolgozók érdekérvényesítési képviselőjét ellátni. Addig is a szakmai területen, azonos célok érdekében való megjelenés segítésére egy együttműködési megállapodást szeretnék megkötni.

Jelentős helyet foglaltak el még az ÁPB rendezvények között a nemzetközi tapasztalatcserék, mindenekelőtt a balkáni térség országaival. **Kollektív szerződésekkel kapcsolatos tárgyalások viszont ebben az évben nem voltak az ÁPB keretein belül. A közüzemi szolgáltatások területén eddig még nem került sor ágazati középszintű bérmegállapodás megkötésére.** A területre vonatkozóan, a Versenyszféra Konzultációs Fórumán elfogadott bér ajánlások az irányadók. A közüzemi szakmák esetében országos bérmegállapodás megkötését nehezítő okok a következők:

A közüzemi vállalatok feletti tulajdonosi, felügyeleti jogokat a helyi önkormányzatok gyakorolják. Többségükben az önkormányzati testületek hagyják jóvá az egyes közszolgáltatások éves díjtételeit, a vállalatok igazgatói esetében gyakorolják a munkáltatói jogokat. A vegyes tulajdonú gazdasági társaságok esetében a díj megállapítási jogkör ugyancsak az önkormányzati testület kezében van. A közüzemi szolgáltató szervezetek esetében a díjtételek megállapításának nagy jelentősége van. Ezeken a területeken ugyanis a díj megfelel az árnak. A politikailag befolyásolt önkormányzati testület közhatalmi jogkörnél fogva erősen beleszól a vállalatok éves ár- politikájába.

Szakszervezeti szempontból az éves szolgáltatási díjtételek alakulása különösen fontos. A díjak kalkulációjában ugyanis szerepel egy bérhányad, ami önmagában behatárolja a vállalat elkövetkezendő évi bérfelvezetési lehetőségét. Ettől eltérni csak hatékonyság növelés útján, vagy létszámcsökkentéssel lehet, ezért a vállalati bértárgyalások során a helyi szakszervezeteknek nagyon szűk a mozgásterük.

Az ágazati bérmegállapodás megkötésekor a munkáltatói szervezetek a partnerek. **Az önkormányzati testületeket azonban semmi sem készíteti arra, hogy a munkáltatók és a szervezetek között létrejött bérmegállapodás partnereit figyelembe vegyék a díjtételek megállapításánál.**

Ebben a kilátástalannak tűnő helyzetben előbbre lépést jelentene, ha az Ágazati Párbeszéd Bizottságban mielőbb kidolgozásra és elfogadásra kerülnének az egyes közüzemi szakmák bértarifa tételei. Ezek talán jobban megalapoznák a vállalatok díjkalkulációit. Ezáltal sikerülne meggyőzni a helyi önkormányzati testületeket, hogy döntésük előtt vegyék figyelembe a tarifa-megállapodásokat. **Még előnyösebb megoldást**

jelentene, ha a díjtétel megállapítási jogkör az önkormányzati testülettől független szervezet kezében lenne; esetleg törvény írná elő, hogy a települési önkormányzatoknak árhatósági jogkörük gyakorlásával figyelembe kell venni az érintett ágazatra kötött bérmegállapodásokat.

Ha nem is rendelkezik az ágazat országos középszintű bérmegállapodással, területi szinten kedvezőbb a helyzet. Budapesten például a **Fővárosi Közszolgáltatási Konzultatív Fórum** keretein belül a szakszervezetek már 1995-óta évente rendszeresen bértárgyalásokat folytatnak a Főváros vezetőivel és a közüzemi vállalatok igazgatóival.

A fővárosi szinten kötött bérmegállapodás a vállalati bértárgyalásokat nem korlátozza; a bértömeg növekedés minimális mértékre vonatkozott. A fővárosi bérmegállapodásra azért van szükség, hogy az a kisebb, kedvezőtlenebb érdekérvényesítő képességgel rendelkező munkahelyi szakszervezetek munkáját segítse.

A középszintű szociális párbeszéd további fórumai

A közüzemi szolgáltatások területén három olyan intézmény működik, amely a munkaadói érdekképviseletek és a szakszervezetek kötött folyamatos együttműködésnek formalizált keretet biztosít:

- a Településüzemeltetési Tanács;
- a Településüzemeltetési Országos Szakmai Napok és
- a Fővárosi Közszolgáltatási Konzultatív Fórum.

A Településüzemeltetési Tanács

A rendszerváltás után a közüzemi területen működő munkáltatói és munkavállalói képviseletek viszonylag hamar felismerték, hogy az ágazati irányítás megszűnése után, az önkormányzatok szerepének megnövekedésével az általuk képviselt szakma, a tagvállalatok és nem utolsósorban a munkavállalók érdekeit rendszeresen csak egy formalizált országos érdekegyeztető fórum keretei között lehet hatékonyan megvalósítani.

1996. október 3-án a kecskeméti művelődési Központban a Településszolgáltató Egyesület és a Kommunális Dolgozók Szakszervezete rendezésében, a Belügyminisztérium közreműködésével megtartották az I. Településüzemeltetési Országos Szakmai Napot. Az értekezlet végén a jelenlévők ajánlást fogadtak el, melyben többek között megfogalmazták, hogy "Elő kell készíteni a településüzemeltetés egyeztető

rendszerét, amelynek célja, hogy közvetlen párbeszéd és konzultáció útján integrálja és segítse a közszolgáltatás szereplőinek együttműködését a településüzemeltetési feladatok ellátásában.

1997. Április 2-án a BM Duna Palotában az alapítók ünnepélyes keretek között aláírták a Településüzemeltetési Tanács Alapszabályát. A Településüzemeltetési Tanács célja: rendszeres tanácskozásaival információs és konzultációs szakmai segítséget nyújtson a településüzemeltetéssel összefüggő törvényelőkészítés, szabályozások, ajánlások kidolgozásában, megteremtve a településüzemeltetésben résztvevők közvetlen párbeszédét.

A Tanács alapító résztvevői:

- a Településüzemeltetési szolgáltatók Szakmai Szövetsége,
- a Kommunális Dolgozók Szakszervezete,
- az Önkormányzati Szövetségek Tanácsa,
- az Országos Fogyasztóvédelmi Egyesület és
- a Belügyminisztérium.

1997. december 12-i ülésén a Településüzemeltetési Tanács egyetértett a Vízügyi Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezetének felvételével.

A Településüzemeltetési Tanácsban részt vesz minden olyan szervezet, melynek tevékenységére az Ágazati Párbeszéd Bizottság előkészítésében és hatékony működésében szükség lesz. A Tanács célja között szerepel "a résztvevők közvetlen párbeszéd" igénye, ez biztosítékot ad arra, hogy a vízellátás és a helyi közüzemi szolgáltatások területén már kialakultak az Ágazati Párbeszéd Bizottság szervezeti alapjai.

A Fővárosi Közszolgáltatási Konzultatív Fórum

A települési önkormányzatok megalakulása után a közüzemi szolgáltatók, a területeken működő szakszervezetek és önkormányzati testületek között eseti volt a kapcsolat. Lényegében csak a tulajdonosi funkcióból adódó feladatok végrehajtása kapcsán volt az érintett ellátó szervezetekkel egyfajta egyirányú együttműködés. Így volt ez a Fővárosban is. A közgyűlés például tárgyalta a fővárosi közüzemek szociális vagyonának egyes

kérdéseit, központi kezelésbe akarta venni a vállalati üdülőket, ugyanakkor ezekről a kérdésekről elfelejtett konzultálni a szakszervezetekkel. Természetes volt, hogy ezek után az érintett munkahelyi és ágazati szakszervezetek tiltakoztak. 1992. december 4-én egyeztető megbeszélésre került sor, ahol a fővárosi közszolgáltató vállalatok dolgozói érdekképviselői elfogadták a főpolgár- mester nyilatkozatát, amely szerint a Főváros vezetése a vállalat-átalakítások során a szociális létesítményeket illetően arra törekszik, hogy ezeket az ingatlanokat a vállalatokra bízzák. A vállalati kezelésből kivont egyéb ingatlanokat illetően pedig arra, hogy ezeknek az ingatlanoknak a hasznosításából befolyt összegek alapvetően a vállalatok működési feltételeinek javítására fordítódjanak. Elfogadásra került a szakszervezeteknek azon javaslata is, hogy alakuljon a Fővárosban, a közszolgáltatásokban érdekelt vállalatok tulajdonosait, munkaadóit és dolgozóit képviselő fórum. 1993. január 29-én a Fővárosi Közszolgáltatási Konzultatív Fórum alapító okirata ünnepélyes keretek között aláírásra került. A Fórum később kialakított ügyrendjét az érintettek 1993 márciusában írták alá. Ezek szerint a Fórum tripartit jellegű.

Részvevői:

- a Főváros vezetői
- a fővárosi közüzemi vállalatok vezetői
- a fővárosi közüzemi vállalatok szakszervezeti titkárai és az érintett ágazati szakszervezetek vezetői. A munkavállalói oldalon az ügyvivői és érdekegyeztető szerepet az ágazati szakszervezetek vezetői látják el. A Fórum megalakulása óta rendszeresen, legalább évente ülésezik. 1995-ig elsősorban az érintetteket kölcsönösen érdeklő témák kerültek megvitatásra, pl. közüzemi díjtételek, vállalati privatizáció stb. 1995 után elsősorban az éves bérmegállapodások kérdésköre került előtérbe. Sajnos a munkavállalói oldal azon törekvése, hogy kerüljön megkötésre egy, a fővárosi köz- üzemekre vonatkozó Kollektív Keretszerződés eddig még nem került megvalósításra

Kapcsolódás az Európai Unió Ágazati Szociális Párbeszéd Bizottságokhoz, együttműködés az európai ágazati szociális partner szervezetekkel.

Ezeken a területeken elég nagy a lemaradás az ágazatban, bár a PSI európai szervezete, az EPSU törekszik a szakmai együttműködés kiszélesítésére. Különösen a

köztisztasági szolgáltatások területén működő nemzetközi transznacionális vállalatok hazai helyzetével kapcsolatban gyűjtenek információkat.

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása és a foglalkozási rehabilitáció helyzete

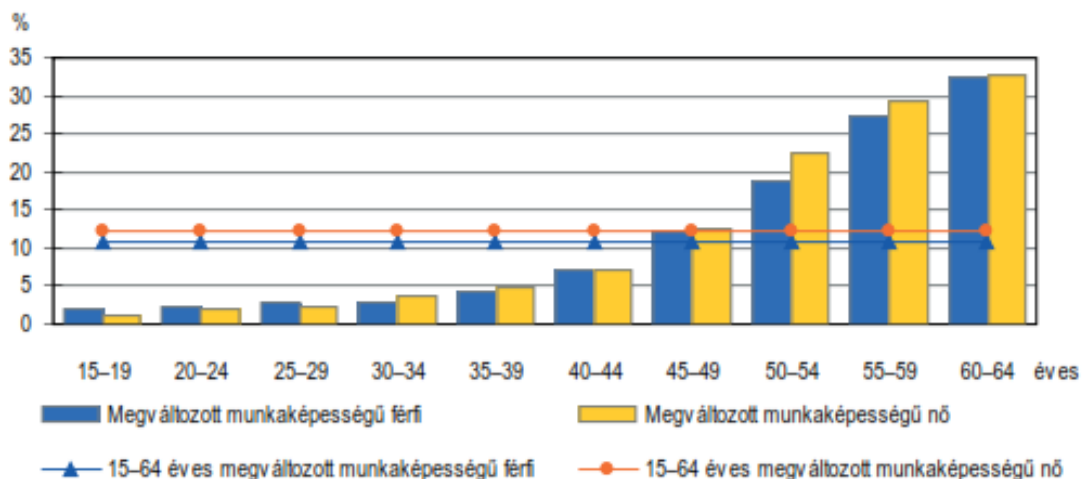
A megváltozott munkaképességűek száma, megoszlása

2011-ben, a legutolsó kiterjedt KSH felmérés során 767 ezer 15-64 év közötti korú személy – 354 ezer férfi és 413 ezer nő – nyilatkozott úgy, hogy a munkavállalásban, illetve munkavégzésben egészségi állapota valamilyen mértékben hátrányosan befolyásolja. Ez a népességcsoport

tekinthető tulajdonképpen **megváltozott munkaképességűnek**, hiszen ők azok, akiknek a munkaerő-piacijelenlétét egészségi állapotuk valamilyen mértékben hátrányosan befolyásolja.

Az egészségi problémák, korlátozottságok jelentkezési valószínűsége az életkor előrehaladásával nő, ezért a megváltozott munkaképesség valószínűsége is fokozatosan növekszik a korral. A megváltozott munkaképességűek több mint négyötöde (621 ezer fő) a 45–64 éves korcsoportba tartozik, ezen belül mintegy kétharmaduk 55–64 éves.

A megváltozott munkaképességűek arányának alakulása a 15–64 évesek korcsoportjaiban



Forrás, KSH 2011

A megváltozott munkaképességűek között a legfeljebb alapfokú végzettségűek aránya 38,2% (ez több, mint a másfélszerese az egészségeseket jellemző arálynak), további egyharmaduk pedig szakiskolai, szakmunkásképző iskolai végzettséggel rendelkezik (miközben a változatlan munkaképességűek 24,8%-ának van ilyen végzettsége). Ez

tehát azt jelenti, hogy közel háromnegyed részük (71,1%) fokozottan nehéz helyzetben van, amikor munkát kíván vállalni. Érettségije, illetve

annál magasabb végzettsége a megváltozott munkaképességűek alig több mint egynegyedének van (szemben a változatlan munkaképességűek 52,9%-ával), és ezen belül is csak minden ötödik potenciálismunkaerő-piacipozícióját erősíti a felsőfokú végzettség (miközben a többiek körében minden harmadikét).

A megváltozott munkaképességűek gazdasági aktivitási mutatói nagyon kedvezőtlenek, a munkaerőpiacon erősen alulreprezentáltak. A 767 ezer 15–64 éves megváltozott munkaképességűből 185 ezren tartoztak 2011 II. negyedévében a gazdaságilag aktívak közé, ebből 139 ezren foglalkoztatottak, 46 ezren pedig munkanélküliek voltak. Aktivitási arányuk 24,1%-ot ért el, amíg a változatlan munkaképességűeké 67,8%-ot, foglalkoztatási arányuk 18,1%, munkanélküliségi rátájuk pedig 24,9% volt, szemben a változatlan munkaképességűeket jellemző 60,8%-os, illetve és 10,2%-osértékkel. Ugyanakkor, mivel a megváltozott munkaképesség főként a 45 éves és idősebb korcsoportokra jellemző, a csoportba tartozók igen nagy számossága miatt nem meglepő, hogy korszerinti megoszlásuk jelentősen eltér a nem megváltozott munkaképességűekétől, bármelyik aktivitási csoportot vesszük is figyelembe. A foglalkoztatás általánosan alacsony szintje mellett azt tapasztaljuk, hogy a megváltozott munkaképesség fiatalabb életkorban aktív munkakereséssel, a munkaerőpiacra be-, illetve visszakerülés erősebb szándékával jár együtt, vagyis munkanélküliségre hajlamosít. Idősebb korban viszont – a lehetőségek reális feltérképezése, a korábbi munkakeresési kudarcok miatt – a munkaerőpiactól való távolmaradásba való beletörődést vonja maga után, gyakran végleges és visszafordíthatatlan munkaerő-piacikirekesztettséget okozva.

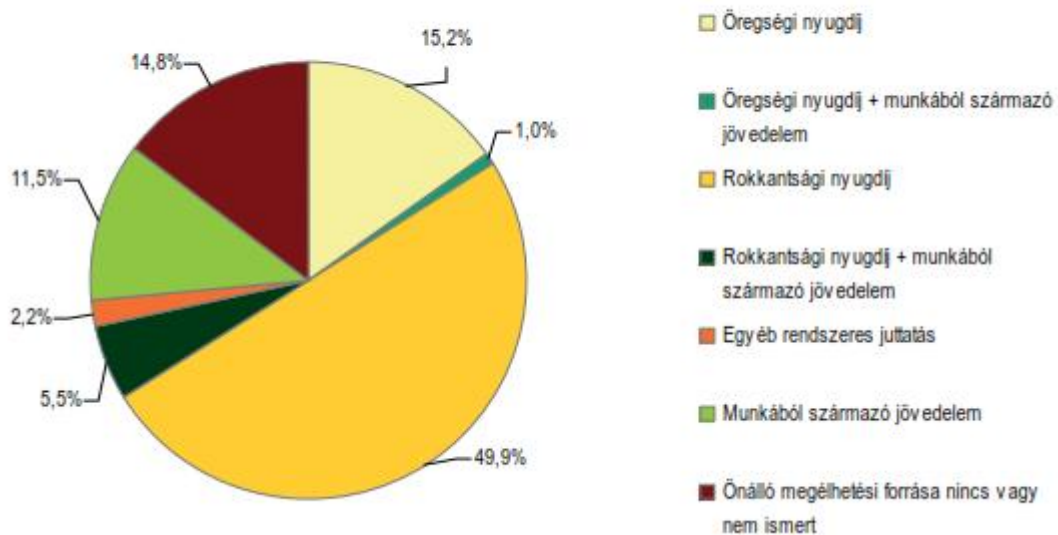
A 15–64 éves megváltozott munkaképességűek kevesebb, mint egyötöde (139 ezer fő) dolgozott, ebből közel kétharmaduk (88 ezer fő) megélhetését kizárólag e munkából származó jövedelem biztosította. Mintegy 51 ezren keresetükön kívül társadalmi juttatásban is részesültek, többségük, 42 ezer fő – megromlott egészségi állapota miatt – rokkantsági nyugdíjra, illetve járadékra volt jogosult.

A nem dolgozó megváltozott munkaképességűek (628 ezer fő) döntő többségének megélhetési forrása főként a társadalombiztosítási és szociális ellátórendszerekből származott. 60,9%-uk (mintegy 382 ezer fő) rokkantsági nyugdíjat, illetve járadékot, 19%-uk saját jogú öregségi, illetve hozzátartozói nyugdíjat, további 2–3%-uk pedig egyéb

rendszeres juttatást kapott. Ezek a pénzbeli juttatások– jóllehet gyakran igen alacsony összegűek– biztos jövedelmet jelentenek. Ez az érintettek számára pozitív, hiszen legalább valamilyen rendszeres megélhetési forrást biztosít. Ugyanakkor ösztönöz a munkakerő-piaci (re)integrációra. A nem dolgozó megváltozott munkaképességűeknek egy jelentős, 113 ezer fős sokaságának megélhetési forrása nem ismeretes. Tartósan fennálló betegségük, korlátozottságuk súlyossága feltételezhetően nem olyan mértékű, hogy rendszeres juttatásra jogosulttá tenné őket, illetve a jogosultság egyéb feltételeinek nem tesznek eleget. Ők többnyire családjukkal élnek, ellátásukról nem a társadalom, hanem feltételezhetően családjuk gondoskodik.

9

A megváltozott munkaképességűek megélhetési forrásai



Az 582 ezer megváltozott munkaképességű inaktív személy túlnyomó többsége úgy ítélte meg, hogy nincs semmiféle segítségre szüksége, vélhetően azért, mert nem tud, nem kíván munkát vállalni. Mindössze 11,7%-uk ítélte olyannak egészségi állapotát, hogy bizonyos segítségfajtákkal képes(re-)integrálódni a munkaerőpiacon. Ennek a 68 ezer főnek valamivel több, mint a fele azonban csak komplex (2–3 fajta) segítséggel tudna (újból) munkába állni. **A munkafeltételek egyedi kialakítását igénylők (összesen 63 ezer fő) 84,1%-a másként nem tudna munkát vállalni, csak úgy, ha a munkarend,**

munkaidő, vagy teljesítmény-követelmény stb. tekintetében kedvezményeket kapna.

Speciális eszközök, illetve technikai segítség biztosításával 34 ezer megváltozott munkaképességű inaktív személy tudna dolgozni, 71,7%-uk azonban kizárólag akkor, ha ezt megkapná. Emberi segítséggel mintegy 34 ezer inaktív személyt lehetne visszavezetni a munka világába, 70,5%-uk esetében ennek megoldatlansága biztos távolmaradást eredményezne, ugyanis 24–25 ezer fő nyilatkozta azt, hogy emberi segítségre van szüksége ahhoz, hogy munkát tudjon vállalni.

A megváltozott munkaképességűek munkaerő-piaci lehetőségei összességében erősen behatároltak, tíz érintettből mindössze kettő dolgozik, a foglalkoztatottság lehetősége inkább csak azok számára adott, akiknek olyan típusú tartósan fennálló betegségük, egészségi problémájuk, funkcionális zavaruk, illetve egyéb korlátozottságuk van, amely a munkavégzésben csak kevésbé akadályozó.

Célirányos intézkedésekkel (az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésével, a közlekedésmegszervezésével) **legalább 100 ezer olyan ember kaphatna lehetőséget egy értelmesebb, teljesebb életre,** akik számára a társadalom ma legfeljebb csak a szűkös anyagi támogatásokat biztosítja.

A megváltozott munkaképességűek ellátásának új szabályai

2012. évtől végbement a megváltozott munkaképességű személyek ellátó rendszerének teljes átalakítása. A munkaképes korú állampolgárok esetében a komplex felülvizsgálat körülményei, szabályozásai új helyzetet teremtettek nem csak a dolgozók pénzügyi ellátásában, hanem a foglalkoztatásukhoz nyújtott állami támogatás nagyságrendjében is.

Ennek az átalakításnak a következménye volt többek között a rokkantnyugdíjak megszüntetése. A rokkantnyugdíj két részre bomlott. Az egyik rész a rokkant ellátás, a másik a rehabilitációs ellátás lett. **A rehabilitációs ellátásba azok a volt rokkantnyugdíjasok kerültek, illetve az új igénylők közül azok a kérelmezők, akik egészségi állapotuknál fogva nem jogosultak rokkantsági ellátásra, hanem**

állapotuk lehetővé teszi a rehabilitáció igénybevételével a munkába való visszatérést.

Azok az volt rokkantnyugdíjasok, illetve új igénylők, akiknek a foglalkoztathatósága nem állítható helyre rehabilitációval, rokkantsági ellátásban részesülnek. Azok a jogosultak, aki 1. vagy 2. rokkantsági kategóriában voltak, illetve 5 évnnyire voltak a számukra előírt nyugdíjkorhatártól, automatikusan ugyancsak rokkantsági ellátásban részesülnek. Mindenki másnak kötelező megjelennie a felülvizsgálatot végző rehabilitációs bizottság előtt.

A megváltozott munkaképességű személyek ellátása a rehabilitációs hatóság komplex minősítése keretében megállapított rehabilitációs javaslattól függően lehet:

- rehabilitációs ellátás, vagy
- rokkantsági ellátás.

Amennyiben a szakértői bizottság az egészségi állapotot 60%-ban, vagy annál kisebb mértékben állapítja meg, (ez korábban 40% vagy azt meghaladó egészségkárosodásnak felelt meg) és a foglalkoztathatóság tekintetében **az igénylőt rehabilitálhatónak minősíti, úgy az igénylő rehabilitációs ellátásra szerezhet jogosultságot.** A rehabilitációs ellátás a jogosultsági feltételek bekövetkezésének napjától, de legkorábban a kérelem benyújtásának napjától állapítható meg a rehabilitációhoz szükséges időtartamra, **legfeljebb azonban a folyósítás kezdetétől számított 3 évre.**

Az új szabályozás kezdeti hatásai

A KSH 2012-es munkaerő-felvételének adatai szerint a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási rátája 18,1% volt, mely érték szignifikánsan magasabb a 2001-ben mért 11%-os szintnél. Kedvező tendenciát jelez annak a vállalati empirikus felmérésnek az eredménye is, amely szerint 17%-ról 32%-ra nőtt azon versenyszférában működő szervezetek száma, amelyek megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatnak. Csaknem 80 ezer fogyatékossgal élő, egészségkárosodott, megváltozott munkaképességű ember dolgozik az elmúlt években megújított pályázati rendszernek köszönhetően, mintegy kétszer annyi, mint 2010 előtt. A statisztikai adatok azonban még mindig elmaradnak a hasonló európai átlagtól. A NAV adatai szerint **közel 70 ezer fő után fizetnek országosan a munkáltatók hozzájárulást a Rehabilitációs Alapba.** Ez egyben azt is jelzi, hogy a törvény által előírt

5%-os foglalkoztatási kvóta teljesítéséhez még jelentősen kellene fejleszteni a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos vállalati gyakorlatokat.

A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató munkáltatók helyzete

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását szervezeten végző

társaságok (2013-ban és 2014-ben is több mint 300 úgynevezett akkreditált szervezet volt ilyen), pályázati úton elnyert támogatás segítségével működnek, ahol ezek a támogatások minden nyertes számára egy főre vetítve egyforma nagyságrendűek. A jelenlegi szabályozás nem tükrözi a tényleges támogatási igényeket, mert ezek részben a munkavállalók készségének, képességének, elveszített egészségének függvényében nagymértékben eltérőek lehetnek, ahogyan eltérő költségeket okoznak olyan tényezők, mint például a szállítási távolság, az autópályadíj használat jelentősen eltérő mértéke. A valós foglalkoztatási költségek figyelembe vétele nélkül egyes foglalkoztatók ellehetetlenültek.

A jelenleg hatályos szabályozás érthetetlen korlátokat is felállított. Így például abban a kategóriában, ahol elvárás, hogy a megváltozott munkaképességű személyek a komplex minősítéstől számított 36 hónap lejártát követően lehetőség szerint a nyílt munkaerő-piacra legyenek kihelyezhetőek (ezt nevezik tranzit foglalkoztatásnak) a napi foglalkoztatás legmagasabb mértéke a 4 órát nem haladja meg, ellenkező esetben az érintett személy az ellátást elveszíti. Érdekes módon ez a foglalkoztatási időkorlát nem vonatkozik azokra, akik a komplex minősítés alapján a nyílt munkaerő-piacra vélelmezhetőn állapotuk miatt nem helyezhetőek ki, tehát csak úgynevezett tartós támogatással foglalkoztathatóak. Ezek az anomáliák arra is rávilágítanak, hogy **a szociális párbeszéd fórumait nem vették igénybe a törvényalkotók azok véglegesítése, illetve bevezetése előtt.**

Kedvezőbb a helyzet a rehabilitációs foglalkoztatás másik nagy területén, a

versenyszférában, ahol a rehabilitációs kártya és a rehabilitációs hozzájárulás jelentős nagyságrendje érdemben hozzájárult a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatottságának növekedéséhez. A munkaerő-piacon a rehabilitációs kártyák alkalmazása pozitív diszkriminációt eredményezett, melynek eredményeként a szociális hozzájárulási adót nem kell megfizetni.

A szociális párbeszéd szereplői és intézményei a megváltozott munkaképességűek érdekvédelmében

A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása területén a **Rehabilitációs Párbeszéd Bizottság** a különböző ágazatokban foglalkoztatott megváltozott munkaképességű dolgozókat képviselő szakszervezetek és a megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató munkáltatók érdekképviselői közötti – a munkaügyi kapcsolatok és a munkaviszony, valamint a foglalkoztatás kérdéseiben folytatott – kétoldalú szociális párbeszéd fóruma. A RPB-ben való részvétel és a jogosultságok szempontjából ágazati adatok helyett a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók adatait kell figyelembe venni. **Megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknak minősülnek:**

- megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók akkreditációjának, továbbá **az akkreditált** munkáltatók ellenőrzésének szabályairól szóló jogszabály alapján vezetett **nyilvántartásban szereplő munkáltatók,**
- megváltozott munkaképességű munkavállalók foglalkoztatásához nyújtható költségvetési támogatásról szóló jogszabály alapján **védett szervezeti szerződést kötött munkáltatók,** továbbá
- **a költségvetési szervként működő szociális foglalkoztatók.**

A rehabilitációs szociális párbeszédben **az a szakszervezet vehet részt,** amely:

- legalább tíz, megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatónál szervezettel rendelkezik, és az e munkáltatóknál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban álló érdekképviselői tagok száma eléri a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknál összesen foglalkoztatott munkavállalók egy százalékát, vagy
- legalább három, megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatónál szervezettel rendelkezik, és az e munkáltatóknál munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban álló érdekképviselői tagok száma eléri a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknál összesen foglalkoztatott munkavállalók tíz százalékát.

A rehabilitációs szociális párbeszédben **az a munkáltatói érdekképviselő** vehet részt, amelynek

- megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató tagszervezeteinél munkaviszonyban, közalkalmazotti jogviszonyban állók száma eléri a megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltatóknál alkalmazott munkavállalók összlétszámának öt százalékát, vagy
- legalább negyven, megváltozott munkaképességű munkavállalókat foglalkoztató munkáltató a tagja.

A szociális párbeszéd során az alábbi kérdések megvizsgálása és megválaszolása áll előtérben:

1. Kiszámíthatóbbá és fenntarthatóbbá kellene tenni a **megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását szervezetten végző társaságok támogatását**. A tartós, előre kalkulálható költségvetési finanszírozás lényegében megszűnt, azt felváltotta az eseti, bürokratikus, pályázati elvű EU forrásból történő finanszírozás kizárólagossá tétele.
2. Az állami megrendelésekből nagyobb tételeket kellene átirányítani a megváltozott munkaképességűeket nagy számban foglalkoztató szervezetekhez. Az utóbbi időben a közületi megrendelések növekvő részét irányították át a börtönlakókhoz a BM, az EMMI és az MNV asszisztálásával.
3. A legsúlyosabb egészségkárosodások esetében **a foglalkoztatásnak nem a Munka Törvénykönyve szerinti szerződéssel és annak a kööttségeivel kellene megtörténnie**. Jó néhány betegcsoport esetében olyan megoldás lenne indokolt, mely nem a szakterületre nehezen alkalmazható előírásokra hivatkozik, azaz olyan előírásokra, amelyeket az esetek túlnyomó többségében nem is lehet betartani.
4. **A tartós támogatással foglalkoztathatók munkahelyeinek a jelentős korszerűsítése sürgős és tetemes anyagi ráfordítást igényel**. Eközben reaálisabban kellene meghúzni azt a határvonalat, ahol a

megváltozott munkaképességű munkavállaló munkaadóját közvetlenül támogatni indokolt.

Összefoglaló a HVDSZ 2000 tisztségviselőivel folytatott konzultációról

Király András HVDSZ elnök, a Közép Magyarországi régió elnöke, 20 alapszervezet a régióban

- Pályaút: 1997 óta dolgozik az FKF Vállalatnál, itt volt kezdetben szakmunkástanuló, majd szakmunkás. 2000 óta szakszervezeti bizalmi, 2010-ben választották meg szakszervezeti titkárnak. 2013 óta régióvezető, 2014-ben lett a HVDSZ elnökségi tagja és elnöke.
- Az érdekvédelem nagy akadálya, hogy rossz a szakszervezet megítélése az önkormányzati, kormányzati munkaadók előtt, nehéz szót érteni, sőt egyáltalán szóba elegendni, azaz tárgyalási helyzetbe kerülni a munkáltatókkal. Pozitív kivétel a fővárosi Közszolgáltatói Fórum, amely hosszabb múltra tekint vissza és túlélte a politikai váltógazdálkodást is a fővárosi önkormányzatnál.
- Kedvező fejlemény viszont a szakszervezeti nyitás a fiatalabb korosztály felé és a kapcsolatfelvétel a civil szervezetekkel. A fiatalok bekerültek a régióvezetők közé és ők lehetnek a kommunikációs kapcsolat a politikai pártok, szervezetek felé is. El kell érni, hogy azokon a településeken, ahol a HVDSZ a közüzemi vállalatoknál jelen van, a polgármesterekhez bejussanak a régióvezető és a szakszervezeti titkár (ok).
- Az érdekképviselő tárgyalási pozíciójának megerősítése érdekében több adatra, információra van szükség a munkáltató és a munkavállalók helyzetéről, mind a munkáltatói adatszolgáltatás, mind a KSH adatok felhasználásával. A munkahelyi informáltság terén fontos, hogy a szakszervezet megkapja, az ÜT és az FB tagoktól az üzleti, gazdálkodási jellegű információkat. Erre akkor van jó esély, ha mind az ÜT, mind az FB tagjainak esetében a szakszervezet befolyásolni tudja a választásokat.
- Az FKF-nél a szakszervezet jó pozíciókat tudott elérni a munkáltatónál. Az üzleti tervben önálló költségvetési fejezetet képez a szakszervezet működési feltételeinek a biztosítása, beleértve a szakszervezeti képzés finanszírozását is. A szakszervezeti titkár minden vezetői értekezletre meghívást kap.

- Ágazati szinten javítani kell a szakszervezeti reakciók gyorsaságát a munkavállalókat érintő döntésekre, intézkedésekre, a testületi állásfoglalás szükségessége azonban lassítja a visszajelzések átfutási idejét. Ezzel együtt a testületi döntés nem kerülhető meg.
- Nagy az információ veszteség a munkahelyi, a régiós és az ágazati szint közötti kommunikációban. Ezen segíthetne az internet intenzívebb használata, de az internet hozzáférés a munkahelyi tisztségviselők szintjén még nem eléggé elterjedt, 20% körüli az előfordulási arány. Ez korlátozza az internetes kommunikáció szélesebb körű használatát. Nem kerülhető meg a levél, hitlevél, szórólapok formájában történő információ továbbítás. Igen kedvező viszont a Facebook használat a fiatalok körében. Náluk ez nagyon hatékony kommunikációs eszköz.
- Az ágazatban kiemelt feladat az egy cég egy szakszervezet elv érvényesítése. Így biztosítható ugyanis csak az erős, hatékony érdekvédelem. Erősítendő viszont a szakmai réteg érdekek jobb megjelenítése mind munkahelyi, mind ágazati szinten.
- A szakszervezeti képzés színvonalát és anyagi támogatását egyaránt javítani kell. Többféle területben is szükség van erre. El kell érni a nem szakszervezeti tagokat, ez különösen fontos a tagtoborzás érdekében. Be kellene jutni pl. a szakmunkás képzőkbe, vagy a gyakorlati képzés során a munkahelyekre kihelyezett szakmunkástanulókhoz. Az alapvető érdekvédelmi ismereteket (munkaügyi kapcsolatok képzés) minden bizalmihoz el kellene juttatni. Jobban kell építeni a nemzetközi kapcsolatokból nyerhető képzési ismeretekre. Az előadók közé meg kell hívni a szakszervezet iránt empatikus munkáltatók képviselőit is.

Szabó Istvánné, HVDSZ elnökségi tag

- A lehetséges munkáltatói partnerek: STRATOSZ, a Magyar Közszolgáltatók egyesülete, Köztisztasági Egyesülés.
- Az ágazat működési környezetét leginkább meghatározó kormányzati döntések a rezsicsökkentés és a Közüzemi Holding létrehozásával kapcsolatosak. Ha ez az utóbbi létrejön, akkor alapjaiban átrendezi az érdekegyeztetés, a szociális párbeszéd rendszerét. A másik jelentős átalakítás a foglalkozási rehabilitáció intézményi és finanszírozási rendszerében történik. A tranzit foglalkoztatás

bevezetése nagy bizonytalanságot jelent az érintettek számára. Félő, hogy az ide bekerülők a közmunkás státuszba fognak lecsúszni. Emellett a foglalkozási rehabilitációt végző cégeknél is megindult a centralizációs hullám.

- A munkahelyeken el kellene érni a munka melletti képzés rendszeressé tételét a munkáltató teljes költség térítése mellett.
- A nemzetközi kapcsolatokban nagy tartalékot jelent a határ menti együttműködés kiépítése. Ez azért is jó lehetőség, mert EU pályázati források is elérhetőek a határ menti kapcsolatok fejlesztésére.

Svajda József régió vezető, Dél-Magyarországi régió, 11 alapszervezet a régióban

- Pályaút: 1977-ben szerzett történelem, földrajz, művészettörténet diplomát. A pályát a SZOT megyei bizottságának kulturális osztályán kezdte. 1999-ben került a HVDSZ megyei képviselőjére és 2000-től lett HVDSZ régió vezető. Amikor a HVDSZ megyei képviselőjére került még 16 000 szakszervezeti tagja volt az ágazatnak a megyében. Mára 600 tag maradt a régióban.
- Az elfogadottsága nem annyira a nagy taglétszámnak, mint inkább a személyes kapcsolatrendszerének köszönhető. Ezek között kiemelt fontosságú a régió közismert polgármesteréhez, Szita Károlyhoz fűződő jó viszonya. E kapcsolatnak is köszönhető, hogy Kaposváron, akárcsak Budapesten sikerült létrehozni a Városi Érdekegyeztető Fórumot, amely azonban a fővárostól eltérően, nemcsak a közszolgálati dolgozók szakszervezetét foglalja magában, hanem valamennyit a városban működő szakszervezetet. Azt is sikerült elérnie, hogy tagja legyen a területi szakképzési tanácsnak, ahol aktívan nyilvánít véleményt.
- A régióban 11 alapszervezet található, ezek közül 7-nek sikerült kollektív szerződést kötnie a munkáltatóval. 5 alapszervezet működik magántulajdonú társaságban, a többi állami, vagy önkormányzati tulajdonú.
- Az ágazat és a régiók közötti információ áramlás megfelelő. Egyedül a Ligával folytatott egyeztetésekről várna több tájékoztatást.
- Nyelvtudásának és tanári képzettségének megfelelően a nemzetközi kapcsolatok terén és a képzésben a legkezdemenyesebb. A képzésben szorgalmazza a

távoktatás alkalmazását, amelyhez olcsón elérhető, kész tananyagot fejlesztettek ki a munkaügyi kapcsolatok témában a kaposvári főiskolán. A nemzetközi kapcsolatok terén az olasz CGIL szakszervezetek vannak intenzív tapasztalatcserék, amelyekből sokat lehet tanulni. Az egyik legfigyelemreméltóbb gyakorlat az idősekkel, a nyugdíjas tagokkal való foglalkozás lehet a CGIL részéről.

- Az alapszervezetek közül sokan szorulnak segítségre a szakszervezeti tag-és tagdíj adminisztráció, a pénzkezelés terén. Ezen a vonalon sokkal több ismeretet, felkészítést kellene nyújtani a helyi tisztségviselőknek. A pénzgazdálkodás stabilitása és szabályossága érdekében az lenne a jó megoldás, ha a tagdíj 100%-át átutalnák az ágazathoz és onnan kapnák vissza a helyi szervezetet megillető részt.
- Az alapszervezetekkel való kapcsolattartásban az internet egyelőre kevésbé használható. Sok munkahelyen hiányzik az internetes elérhetőség, és odahaza is kevés helyen fordul elő. A titkárok sem tudnak számítógép kezelni, a rehabilitációs területen dolgozók pedig többnyire még el sem tudják olvasni az internetes információkat.
- A régió vezető tevékenységnek jelentős részét viszi el az álláskereső az elbocsátott dolgozóknak, a helyi érdekegyeztető tárgyalásokon való részvétel, a képzéseken történő előadás. A rendszeres régiós értekezletek a szakszervezet titkárokkal nagyon fontosak, különösen hasznos az ott bonyolódó tapasztalatcsere.
- A szervezetfejlesztésben növelné a területi munka decentralizációját, a szükséges források leosztásával. Ma az ágazati érdekvédelem túlzottan Budapest centrikus, nem érvényesül kellő súllyal a területi elv. Ezért sincsenek kellő számban területi

alapszervezetek sem. A területi képviselet egyébként bevált és feltétlenül fenn kellene tartani.

Busák Tamás HVDSZ elnökségi tag, megyei vezető, Szabolcs Szatmár megye, 6 alapszervezet a megyében

- Az Észak- Keleti régióban a legsúlyosabb érdekvédelmi konfliktus a közmunkások növekvő foglalkoztatásából adódik. Egyre jellemzőbb a közmunkások kiszorító hatása az egyszerűbb szakmunkát igénylő munkakörökben. A munkáltatóval szemben adminisztratív elvárás a növekvő közmunkás foglalkoztatás, ráadásul anyagilag is jóval kedvezőbb, az alacsonyabb bérszint miatt. Ugyanakkor a közmunkások képzést nem lapnak, mert az drága, gyakran még a munkabiztonsági betanítás is elmarad. Komolyabb ráfordítást pedig nem érdemes költeni a közmunkásokra, hiszen csak néhány hónapig maradnak egy-egy munkahelyen. A munkahelyen érdemi képzés (betanítás) nem folyik, mert a közmunkások munkavezetői maguk sem képzettek. A legszomorúbb következmény, hogy az apránként elküldött képzett dolgozók, akiktől azért szabadulnak meg, hogy helyet szorítsanak a közmunkásoknak, később maguk is közmunkásokként kerülnek vissza, persze jóval alacsonyabb bértért, mert másutt a térségben lehetetlen elhelyezkedni.
- A másik kritikus foglalkoztatott kör az ágazatban a megváltozott munkaképességűeké. Mind a piaci szektorban, mind az állami foglalkoztatóknál romlottak a finanszírozási feltételek. A versenyszférában a válság előtt kedvező felfutás mutatkozott, de ezt a válság megtörte. A mai feltételek már nem eléggé ösztönzik a versenyszféra cégeit a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatására. Az állami szektorban a minősítési rendszer szigorítása és a költségvetési források folyamatos kivonása hozott kedvezőtlen változást. A visszaminősített és tranzit foglalkoztatásba kényszerülő munkavállalók esélyei semmit nem javultak a piaci alapú foglalkoztatásra. Mivel a piacosítás az állami munkahelyekre is betört és már a tranzit időszakban is érvényesül, a következmény a bérek további csökkenése a mesterséges teljesítmény bérrendszerek bevezetésével, illetve a munkaképesség romlása, a fizikai leépülés

a pihenőidők csökkentése miatt (lásd a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás előtérbe kerülése).

- A szakszervezetnek is propagálni kellene az Audi példáját, ahol kifejezetten a megváltott munkaképességűek számára létrehozott munkahelyek vannak és ott az állam fizeti a csökkent munkaképességű dolgozókat.

Szabó Márta régió vezető, Észak Magyarországi régió, 12 alapszervezet a régióban

- A tisztségviselőket a szervezeti nyilvántartás és a pénzügyi adminisztráció alapjaira is fel kell készíteni. Ma nagyon alacsony a pénzügyi-szervezet is méretei kultúra a körükben.
- A régióban gondot okoz a tagdíjfizetési morál, rendszertelen és hiányos a tagdíjak befizetése az ágazathoz. Célszerű lenne bevezetni a tagdíjfizetés arányos hozzáférést a központi szolgáltatásokhoz és a következetesebb elszámoltatást a tagdíjakkal. A munkahelyi alapszervezetnek sem könnyű a dolga, mindenütt meg kell küzdeni az, ún. potyautas mentalitással. Leginkább ott, ahol nagy nehezen sikerül a kollektív szerződések megkötés. Ezeknél a cégeknél a nem tag munkavállalók arra hivatkoznak: minek lépjenek be a szakszervezetbe, ha úgylis kiterjed rájuk a kollektív szerződés hatálya. Ez a rövid látó szemlélet persze azzal már nem számol, hogy először is sokkal előnyösebb feltételeket lehetne kiharcolni a KSZ-ben ott, ahol magasabb a szervezettség, másodsor, ha elfogy a tagság, maga a KSZ kötés esélye is eltűnhet.
- Az önkormányzatok és az általuk felügyelt munkáltatók többségénél ellenszenv tapasztalható a szakszervezetekkel, köztük a HVDSZ-szel szemben is. Türelem és kitartás kell az elzárkózás oldásához. Ebben néha a női megérzések is segítenek. A munkáltatói szövetségekkel jobb a viszony és egyre erősödik a felismerés, hogy a munkavállalók és a munkáltatók is egy oldalon vannak, hasonló problémákkal szembesülnek.
- A közműholdingok felállítása, amennyiben folytatódik, elsősorban a szellemi foglalkozásúak munkahelyeit fogja veszélyeztetni.

- A HVDSZ szolgáltatások közül kifejezetten népszerű a biztosítás, és annak is a kárfelelősségi része. Ez például különösen népszerű az utazási irodai dolgozók körében.
- A 66 fős területi alapszervezet aktívan működik a régióban. A tagok többsége a nyugdíjasok, a gyēs- gyed-en levők, a munkanélküliek, a kisvállalkozók dolgozói és maguk közül a kisvállalkozók közül kerül ki. A területi alapszervezet fő vonzereje a közösséghez tartozás, a közösségi programokon való részvétel: kirándulások, üdülési lehetőség, ifjúsági programok, kulturális programok szerepének a területi alapszervezet kínálatában, Ezek a programok különösen a munkanélküliek számára fontosak, nyújtanak támaszt a nehéz időkben. Az ő belépésüket csökkentett tagdíjjal is ösztönzik. A területi tagszervezet népszerűségét jelzi, hogy maguk a tagok a legaktívabb tagszervezők, ők hozzák be az ismerőseiket a szervezetbe.
- Megindult a civilekkel is a rendszeres együttműködés, Ennek kiemelkedő eseménye minden évben a civilek napja. amelyet szerény fogadással és tapasztalat cserével kapcsolnak össze. A civil kapcsolatok különösen gyümölcsözőek a tréségi turizmusban (Lovas Egyesület, Palóc út turista Egyesület) és a kulturális programok (Nyitott könyv Egyesület, Nyitok-ingyenes oktatási hálózat)). A civilek sokat segítenek a szakszervezet közéleti elfogadottságának erősítésében is. Különösen hathatós a támogatásuk a foglalkozási rehabilitáció területen. Az együttműködés főbb területei a programok egyeztetése, egymás kölcsönös meghívása, a programok nyitottá tétele egymás tagsága előtt. Az ilyen nyitott programok között különösen sikeresek a képzések, köztük a civilek által szervezett ingyenes képzések, mint például a nyelvi képzés, az informatikai képzés (pl. Facebook használat), az álláskeresési tréning.
- Az ágazati szolgáltatások közül különösen értékes a munkajogi, de szűk keresztmetszetet is jelent, mert sokszor csak jelentős késéssel érkezik meg a segítség, vagy a válasz kérdésre, bejelentésre. A jogpont hálózat ugyan elérhető tagok számára, de azt nem munkajogászok működtetik, ezért a tagság szám, ára kevés kézzelfogható haszna van.
- Munkahelyi szinten nehézségekbe ütközik a tisztségviselők utánpótlása, különösen a szakmailag felkészültebb tagok körében. A tisztségviselői munka

nem segíti a karrier építést. Nem hoz magával többlet képzési lehetőséget, nem javítja a megítélést a munkáltató szemében. A szakszervezeti mozgalmon belüli karrier lehetőség sem világos a tisztségviselő számára. Nincs tekintélye a szakszervezetnek, hogyan is lehetne, amikor 5-6 éve nem volt alapbéremelés a régióhoz tartozó vállaltoknál. Akadályozó tényező a munkaidő kedvezmény erőteljes megnyirbálása, gyakran még a negyedéves régiós értekezletre sem tudnak időt szakítani maguknak a munkából. Pedig ez a fő lehetőség arra, hogy információkhoz jussanak az ágazat helyzetéről és az érdekvédelem ágazati feladatairól.

- A tagtoborzás terén érdekes volt a lengyel Szolidaritás szakszervezet tapasztalatainak megismerése. Ők nemcsak a munkahelyen, hanem azon kívül is nagyon aktívak a tagszervezésben. Tudatosan kiválasztják a legjobb esélyekkel rendelkező tagszervezési helyszíneket és oda települnek ki mozgó toborzó technikával, személyzettel. Felkészülnek az üzem helyzetéből, az embereket helyben foglalkoztató problémákból és azokra igyekeznek válaszokat adni, illetve jelezni a szakszervezet lehetőségeit a probléma megoldásban. Nem az üzemen belül, hanem azon kívül, pl. az üzem előtti területen szólítják meg az embereket. Felkészült, erre specializált toborzó teamek végzik a toborzási munkát.
- A nemzetközi tapasztalatszerzés terén több időt, figyelmet kellene szentelni a fejlettebb gazdaságú nyugat-európai régióknak. Most inkább a hagyományos balkáni kapcsolat mentén zajlanak a tapasztalatszerzések, de ott kevesebbet lehet tanulni, mint Nyugat-Európától. A szakszervezeti találkozók nagyobb szerepet kell adni a gyakorlatban is használható példákhoz, többet szerepeljenek a valamilyen területen jártas, gyakorló tisztségviselők és kevesebb legyen a protokolláris látogatás.

Tóth Dezső régióvezető, Kelet Magyarországi régió, 14 alapszervezet a régióban

- A régióban 13 alapszervezet működik, a legnagyobb létszámú a Debreceni Hőszolgáltatónál. A taglétszám sajnálatosan folyamatosan csökken a sok tevékenység kiszervezés és a létszámleépítések miatt. Kiszervezésre került

többek között a díjbeszedés, a szervizelés, a karbantartás, a jégpálya üzemeltetése.

- A munkahelyi szakszervezeteknél igen nehéz a vezetői utánpótlása a szakszervezetekre nehezedő vezetői nyomás, ellenséges fellépés miatt, amely ebben a régióban különösen erős. Még arra is volt példa, hogy egy érdekegyeztető tárgyalás során a városgazdálkodási vállalat vezetője tetteleg is bántalmazta. Régiós szinten formálisan jobb a helyzet, van párbeszéd, sőt megállapodás is a szakszervezettel folytatott párbeszédéről, de tartalmi ügyeket nem hajlandóak megvitatni.
- A munkaügyi felügyelettel a legjobb a munkakapcsolat, ők gyorsan reagálnak a szakszervezeti bejelentésekre és gyakran hoznak elmarasztaló határozatokat munkáltatóra nézve, de a büntetési tételek nagyon enyhék, egyáltalán nem elrettentő erejűek.
- A település üzemeltető vállalatoknál jellemzős a keresztfinanszírozás, amely az utóbb időben feleredősödött a pénzügyi szabályozás szigorítása miatt (lásd rezsicsökkentő pénzügyi szabályok).
- Problémát okoz továbbá az egyik szakszervezeti konföderáció agresszív terjeszkedése, amellyel zaklatják az alapszervezeteket.
- A megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási feltételei is romlottak a költségvetési támogatás csökkenés miatt. Egyre jellemzőbb, hogy a megváltozott munkaképességűeket rotációs alapon foglalkoztatják, azaz néhány hónapos munka után elküldik őket, és másokat hívnak be dolgozni.
- A megváltozott munkaképességűek újraminősítése a valósággal nem számoló határozatokhoz vezetett. Az újra munkaképesnek minősített dolgozók túlnyomó többsége nem tud a versenyszáréban elhelyezkedni. A közfoglalkoztatásban jellemzően nincs a megváltozott munkaképességűek által ellátható munkahely.
- A régióvezető feladatai közül az alábbiak a leggyakoribbak:
 - az alapszervezetek látogatása, a tisztségviselők támogatása
 - az alapszervezeti adminisztrációban való közreműködés, pl. a segélykérő lapok kitöltésével

- az ágazat és az alapszervezet közötti kommunikál elősegítése, ami nagyon időigényes, gyakran még telefonon is nehezen elérhetőek a titkárok
 - a tagdíjfizetési fegyelem erősítése a tagdíjfizetés ellenőrzése,
 - a szakszervezeti szolgáltatások szervezése: segélyosztás, az önszegélyező pénztárhoz beadott kérelmek kitöltése
 - a jogsegély szolgálat működési feltételeinek biztosítása
 - az üdülési kérelmek kitöltésében továbbításában való segítségnyújtás
- A helyben működő ágazati szakszervezetekkel jó az együttműködés, függetlenül attól, hogy múlik, konföderációhoz tartoznak.

Sikerült megfelelő sajtókapcsolatot is kialakítani, amit segít az, hogy a helyi fő sajtótermék, a Hajdú-Bihar Megyei Napló független szellemiségűnek tűnik, nincs politikai befolyás alatt.

- Az ágazattól ritkán igényel szakmai, szakértői segítséget, ez alól a munkajog a kivétel. Az ágazati kapcsolattartásba gondot okoz a beküldött levelek lassú megválaszolása. Azt tapasztalja, hogy az elnökséget támogató titkárságon kevésbé járatosak az érdekvédelemben, inkább az adminisztrációban és a technikai segítségnyújtásban lehet rájuk számítani.
- A konföderációs útkeresés során fontos lenne, hogy ne a pénzügyi támogatás, hanem a program döntsön. Jelenleg nem ismert az ágazat érdekvédelmi programja. A Liga kapcsolat a régiós képviselőket is veszélybe sorolhatja, mert a Liga maga is rendelkezik régiós-megyei szervezőkkel.
- Jó lenne minél előbb rendezni a munkamegosztást az elnökségen belül. Ma nem világos, kinek mi az illetékessége, ki miért felelős, kit milyen ügyben lehet megkeresni. A megtekerésekre gyakran nem az elnökség tagjai reagálnak, hanem a titkárság, még olyankor is, amikor érdekvédelmi ügyben várnak választ. Nehéz a főkönyvelőt is elérni, pedig tagdíj nyilvántartási ügyben többször is szükség lenne a segítségére.

- Az ágazati információk lassan érkeznek meg, a testületi előterjesztése nem egy esetben az utolsó pillanatban, előfordul, jog a csak az értekezleten kapják meg elolvasásra.

Farkas Zsuzsa régió vezető, Dél-Magyarországi régió, 15 alapszervezet a régióban

- 13 alapszervezet van a régióban, a legtöbb Csongrád, egyében, Békésben mindössze egy alapszervezet működik.
- A tagszervezésben gyakran ismerősök is közreműködnek, volt már hogy szomszédsági alapon jelentkezett egy szervező, aki végül egy „profil idegen” szállítási cég dolgozót hozta be a szakszervezetbe. Egyre több közmunkás is jelentkezik, mert nagyon bizonytalannak érzik a helyzetüket.
- A régióban a szakszervezeti ágazatok között gyenge az együttműködés, még azonos konföderáción belül is, az eltérő konföderációkhoz tartozók között még inkább ritka a kooperáció. A látszik ugyanakkor, hogy amíg az MSZOSZ szervezetileg széteső állapotban van, ez jól látszik, az, összeolvadás körüli huzavonán is, addig a Liga szakszervezet sokkal összefogottabban működik. Igen visszatetsző azonban az a toborzási módszer, amikor a Liga oldalán a munkáltató fenyegetéssel, nyomás gyakorlással próbálja rávenni a szakszervezetet, hogy átlépjen egy másik konföderációba.
- Az egyetlen városi szintű érdekegyeztető testület Szegeden működik, Szegedi közszolgálati Fórum neve, A fórum évente kétszer ülésezik és azon az önkormányzati tulajdonú cégekben működő szakszervezetek és a munkáltatók találkoznak. Jellemzően a cégek mutatják be a gazdálkodásuk eredményeit és a terveiket. A szakszervezet hallgatóságként, kérdezőként van jelen, önálló véleményt ritkán fogalmaz meg.
- Széles körű a civil szervezetekkel történő kapcsolat építés, kiemelten a megváltozott munkaképességűeket tömörítő szervezetekkel és az adomány gyűjtő- osztó civil szervezetekkel. Közös rendezvényeik vannak, együttműködési megállapodásokat kötöttek. Új kapcsolat épít ki az az egyik szociális gondozókat képző főiskola hallgatói Önkormányzatával.
- A kedvezményes szakszervezeti szolgáltatások között vannak helyben megszervezett többlet szolgáltatások: árengedményes nyelvtanfolyamok,

gyógyfürdő belépők. Nem eléggé jól szervezett az MSZOSZ által működtetett helyi munkajogi szolgáltatás. A régióban 3 munkajogász működik szakszervezeti tanácsadóként MSZOSZ szerződés alapján. A jogászok azonban nem számolnak be arról, hogy hány szakszervezeti ügyfelet fogadtak, milyen ügyekben jelentkeztek és milyen módon adtak tanácsot, milyen kimenet várható a tanácsadásért felkeresett ügyben. A tanácsadási órákon keverednek a magán és a szakszervezeti ügyfelek. A régióvezető előtt nem ismert a tanácsadási szerződés tartalma, mit milyen feltételekkel vállal a munkajogász. A HVDSZ jogász értékes segítséget nyújt, de ő csak írásban vállal tanácsadást, a személyes kapcsolat ritkán valósul meg.

- A régióvezető munkájában a legnagyobb súlyt a munkáltatóakkal való kapcsolattartás jelent, amivel tehet, vesznek ezen a helyi szakszervezeti vezető válláról és átvállalják az ütközéssel járó kellemetlenségeket. Mindig a titkárral együtt döntenek el, hogy hol, ki tárgyaljon a munkáltatóval, mikor vállalja ezt fel a helyi tisztségviselő és mikor jobb, ha a régióvezető a tárgyal a szakszervezet részéről. Ugyancsak rendszeres az SZB titkárok összehívása, a velük való egyeztetés tapasztalatcsere. A távolságok és a közlekedési nehézségek miatt gyakori a telefonos kapcsolattartás és a konzultáció. Jelentős a régióvezetőre háruló adminisztrációs teher is: a biztosítási ügyintézés, a kérelmek kitöltése és Pestre küldése, a banki átutalások intézése, a szociális segélyek kiutalásával kapcsolatos ügyintézése. Követni kell és meg kell osztani a sajtóhíreket, ellenőrizni a tagnyilvántartást és összevetni azt a tagdíjbefizetésekkel, aktualizálva a honlapon vezetett tagnyilvántartást. Próbálja figyelni a pályázati forrásokat, sikerült már helyi pályázaton indulni és nyerni is forrást
- A titkárok esetébe most már általános az internet használat, ezért mindegyikkel lehet interneten kommunikálni. Létrehozták a régiós Facebook csoportot, sőt ma már minden munkahelyen is van HVDSZ facebook csoport. A létrehozó adja meg az engedélyt az új belépőknek a csatlakozásra.
- Nagy teret szentelnek az érdekvédelmi tapasztalatok kicserélésének és a követhető, példamutató gyakorlatok megismerésének, sőt elismerésére. Önkéntes alapon minden évben összeadnak a titkárok egy szerény összeget és ebből a legjobb titkárt jutalmazzák meg a titkárok szavazat alapján. A titkári értekezleteket

havonta megtartják, ezen megbeszéli az aktuális ágazati információkat, a z egyes munkahelyeken lezajlott jelentősen érdekvédelmi eseményeket (bértárgyalás, KSZ kötés, felülvizsgálat, rendezvény lebonyolítása). Újabban egy panaszláda is kihelyezésre került, amelybe névtelenül is be lehet dobni a kritikát, vagy a javaslatokat.

- A HVDSZ ágazattól kapott fő segítség az irodabérlés-használat biztosítása, az ágazati információk továbbítása a felsőbb szintű érdekegyeztetésről. Jó lenne több szakmai támogatás a munkáltatóknál folytatott tárgyalásokon. Az ágazat azzal tudná a legtöbb segítséget nyújtani a régióvezetőnek és a helyi tisztségviselőknek, ha tekintélyt tudna kölcsönözni a munkáltatókkal, önkormányzati partnerekkel folytatott tárgyalásokhoz. A régió vezetői értekezletekből jó lenne több napos rendezvényeket is tartani, hogy maradjon idő a tapasztalatcsere, az ismerkedésre, a kötetlen beszélgetésekre. Szükség lenne több problémamegoldó tréningre, éles helyzetek lejátszására.
- Több segítség kellene a régiós rétegszervezetek működtetéséhez. A nyugdíjas szervezet szétesett, a fiataloké is nagy nehézségekkel küzd. A fiataloknak gyakran még az útiköltségre sem teli. hogy eljussanak az ingyenes rendezvényekre.
- Az ágazat ifjúsági tagozata viszonylag jól működik, vannak rendezvényeik, érdekesek a programok: esetjátékok, flash mob szervezés, toborzási játék jól sikerült.

Baranyi Tamás, Nyugat-Magyarországi régió vezető, 16 alapszervezet a régióban

- Pályaut: vállalati szakszervezeti titkárból lett régiós vezető 2012-ben. Mr szakszervezeti tisztségviselőként szerzett felsőfokú képezettséget személyügyi-gazdálkodási ismeretekből.
- A régióvezetői szerepkör legfőbb értéke az alapszervezetek szempontjából az, hogy jóval, nagyobb függetlenséggel képviselheti a munkavállalói érdekeket egy-egy munkahelyi tárgyalás során, mint az ott munkaviszonyban álló szakszervezeti tisztségviselő. A régióvezetőnek valamennyi munkahelyre belépésre feljogosító fényképes igazolványa van, mint szakszervezeti tisztségviselőnek, ezért igen gyorsan el tud jutni szükség esetén a tagokhoz és a tisztségviselőkhöz. Az Mt.

teljes szövege, és egy munkajogi magyarázatokat tartalmazó útmutató állandóan a táskájában van, ha gyorsan kell egy adott ügyben eligazodnia.

- A régióban takarékosági okból a szakszervezeti rendezvényeket többnyire más, civil rendezvényekhez kötötték. A pénz elkötésénél viszont kiemelt szempont, hogy egységes arculata legyen a tisztségviselőknek, ha közös rendezvényeken jelennek meg, ezt szolgálja az egyenpoló, egyendzseki, a mellény rajtuk a HVDSZ emblémája,
- A régióban 16 alapszervezet működik, köztük területi alapszervezet is. Utóbbiában a versenyszférához tartozó kisvállalkozások munkavállalói (fuvarozók, textilszövők) és állami alkalmazottak (dajkák, óvónők, tanárok) és is vannak. A legnagyobb létszámú alapszervezet a győri városüzemeltetési cégnél van, itt 35-40%-os a szervezettség. A középvezetők egy része s szakszervezeti tag. A legnagyobb pozitívum, ami az érdekvédelemről elmondható, hogy valamennyi vállalnál sikerült kollektív szerződést kötni, illetve a KIZ-ek hatályát fenntartani. A szakszervezeti tagok tájékoztatásban kiemelkedő szerepe van a színes hirlevélnek, amely havonta jelenik meg és amely minden munkahelyre eljut, a munkahelyi faliújságra is kifüggesztésre kerül. Valamennyi vállalatnál évente kétszer szakszervezet által összehívott munkásgyűlést tartanak, amelyre a vállalat vezetést is meghívják és szót is adnak nekik. A tagdíjfizetési fegyelem jó, mindenütt átítatják tagdíj 100%-át az ágazathoz, ami megkönnyíti a tagdíj elszámolást és az adminisztrációt.
- A vállaltoknál sikerült lebonyolítani a generáció váltást a tisztségviselők között. Sok fiatal jelent meg és váltotta az idősebb generációt. A régióvezető nagy gondot fordított a megfelelő utánpótlás kiválasztására és az érdekvédelmi képzésükre. Jellemző, hogy az új generáció szakmai alapképzettsége már magasabb, többen köztük felsőfokú alapképzettséggel rendelkeznek. Nagyon fontos szempont, hogy a szakszervezeti tisztségviselő a saját szakmájában is a legkiválóbbak közé tartozzon. Ugyancsak kiemelt cél a munkavédelmi képviselők megválasztása és felkészítése. Munkavédelmi képviselő minden cégnél működik, és rendszeres továbbképzésben részesül. A szakszervezet valamennyi fegyelmi eljárásnál jelen van, és nemcsak a szakszervezeti tagok esetében, hanem minden munkavállalónál, aki ezt igényli.

- A régiós titkári értekezleteket változó helyszíneken és megyei szinten tartják, hogy mindenki jó eséllyel részt tudjon venni rajtúl és ne legyen senki sem hátrányos helyzetben a Heszinek elérhetősége szempontjából.
- A foglalkozás egészségügyi ellátás is nagy figyelmet kap az érdekvédelemben. Mindenütt működik kihelyezett, a vállalati helyiségben lehelyezett, jól felszerelt orvosi rendelő, a magasan felkészült orvosi ellátással. Az ellátást ráadásul nemcsak a dolgozó, hanem a családtagjaik is igénybe vehetik. Szűrővizsgálatokat is végeznek, a laborvizsgálathoz helyben, a rendelőben veszik le a vért, amivel sok időt takarítanak meg a munkavállalóknak.
- A vállalati szerkezetre jellemző az összevont, több üzletágot üzemeltető cégek jelenléte. Bár a régiós közüzemi vállalatok viszonylag jó pénzügyi helyzetben vannak és emiatt a dolgozói átlagkeresetek is az országos átlag felett találhatók. Aggodalomra ad okot azonban, hogy egyre gyakoribb a városfejlesztési célok, programok cégekkel való finanszírozása oly módon, hogy hitelfelvételre kényszerítik ezeket a cégeket, majd a forrást település fejlesztési célokra fordítják. Ez – elsősorban a hitelfelvétellel járó pénzügyi költségek miatt- jelentősen megterheli a cégek gazdálkodását és a fejlesztésektől, köztük a bérfejlesztésektől von el forrásokat. A megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató vállalatoknál már nem ilyen jó a helyzet, mint az önkormányzati település üzemeltetésben, mert itt már 5 éve nem volt báremelés
- A régióvezető fontos teljesítménye, hogy sikerült jó munkakapcsolatot kialakítani a kormányhivatal munkaügyi felügyeletével munkajogi és a munkavédelmi kérdésekben. Pártrendezvényre nem jár, de valamennyi parlamenti párttal tartja helyi szinten a kapcsolatot, a beszélő viszonyt.
- A szakszervezeti szolgáltatások között a legnépszerűbbek a következők: a betegség-baleset és felelősség biztosítás, a munkajogi tanácsadás, a kedvezményes üdülés, a kedvezménykártya (amelyet egy sor helyi érvényességű kedvezménnyel is bővítettek, éttermekre, a fürdőkre. A kedvezményes biztosítás vonzerejét és felhasználhatóságát elősegíti, hogy helyben van biztosítási ügyintézője a biztosítónak, aki minden esetben közreműködik a biztosítási események megítélésében és a biztosítási űrlapok kitöltésében. Különösen népszerű a szakszervezet állásközvetítésben, munkahely szerzésben való

közreműködése, amely széleskörű kapcsolatrendszernek köszönhető. Az tapasztalat, hogy a munkát kereső állástalant hamarabb el tud helyezkedni, ah, a szakszervezet ajánlásával érkezik egy állásinterjúra, vagy felvételi elbeszélgetésre. Ez még a Munkaügyi Központban dolgozó ügyintézők magatartását is befolyásolja, hamarabb és másként ajánlanak ki valakit munkára, ha a szakszervezet is odaszól az érdekében. A munkaszerzés szükség esetén az ausztriai oldalra is kiterjed. Különösen nagy a kereslet az építőipari és gépipari szakmák iránt.

- A szakszervezeti képzésben igen jól hasznosítható a szomszédos Ausztriában működő ÖGB által magyar nyelven is elkészített oktatási anyagok, amelyek egyebek mellett összehasonlítják a magyar és az osztrák munkajogi, adójogi, társadalombiztosítási rendszer szabályozását. A rendszeres (éves) képzések főbb tematikai tartalma a rehabilitáció aktuális ügyei, a település üzemeltetés aktuális kérdései és a munkavédelem. A képzésekre a kormányhivatal szakembereit is rendszeresen meghívják, és ők el is fogadják a meghívást, előadásokkal vesznek részt. A munkavédelmi képviselők rendszeres kapcsolatban állnak a Munkavédelmi felügyelőség illetékeseivel.
- Az érdekvédelemben kiemelt figyelmet fordítanak a szakmai felkészültségének megkövetelésére (azaz a munkavállalók rendszeres képzésére, továbbképzésére), a biztonságos és egészséges munkafeltételekre, a megfelelő munkaruha és védőeszköz ellátásra. A közmunkásokat nem lehet a szakmai előképzettséget megkövetelő munkakörökben elhelyezni, szerepük a közterület gondozásban, parkfenntartásban fordul elő. Figyelnek arra is, hogy a közmunkásokat a tapasztalt állandó munkaviszonyban álló mellé helyezték ki, akik gondoskodnak a megfelelő munkavégzésről. A felvételeknél ritkán kerül be pályakezdő fiatal a település üzemeltetési cégekhez. Általában megkövetelik a szakmai gyakorlatot. Emiatt kevés a fiatal az ágazatban. A munka melletti képzést támogatják a munkáltatók. Jellemző a 2-3 hónapos képzés, a költséssel felét állja a munkáltató. A továbbképzések az eszközök cseréje, modernebb eszközök beszerzése esetén válik jellemzően szükségessé.
- Új kezdeményezés a régióban a városi (Győr) érdekegyeztetési fórum létrehozása, amelyen valamennyi a régióban működő ágazat képviselteti magát. A

városi fórumon olyan témákkal kívánnak foglalkozni, mint a munkába járás, a helyi közlekedés feltételei, az egészségügyi ellátás, a gyermekintézmények működése (bölcsődék, óvodák), a közoktatás helyzete, a lakásellátottság. A budapesti közszolgálati Fórum meghonosítása a terv. Átadta a helyi polákmesternek a budapesti Főpolgármesterrel kötött megállapodás szövegét, hogy ennek a mintájára hozzák létre a győri fórumot is.

- Az ágazati feladatok között több figyelmet kellene fordítani az üdülők állagmegőrzésére, mert az állapotuk leromlott.
- A nemzetközi kapcsolatokban több figyelmet kellene szentelni a nyugati partnereknek (Ausztria, Németország), mert ma túlzottan a balkáni tapasztalatcsere dominál.
- Az ágazati szintű döntéseket érdemben meg kellene konzultálni a régióvezetőkkel is. A mostani TÁMOP pályázati forrás felhasználásának megtervezésénél ez nem történt meg, nem lehetett beszólni a felhasználás módjába.

Kiss Ernő, Közép Magyarországi régió, 7 alapszervezet a régióban

- Komárom, Fehér és Veszprém megye tartozik a régióhoz. A legtöbb tagszervezet Komárom-Esztergom megyében működik, a leggyengébb a Veszprém megyei jelenlét. 7 alapszervezetben 350 tagjuk van, ebből 230 Komárom – Esztergom megyében. A település üzemeltetési vállalatok egy részének a profilja nagyon széles, beletartozik a hulladékgyűjtés, a közútkezelés, a parkgondozás, a távhő szolgáltatás, sőt a fürdő üzemeltetés és a TV üzemeltetés is. A fogyasztók elszegényedése és a rezsi csökkentés miatt egyes szolgáltatások díjbevétele rohamosan csökken, amit a tulajdonos önkormányzat keresztfinanszírozással pótol, konkrétan összevonja a korábban önálló vállalatokat és egy cégen belül csoportosítja át a bevételeket. Ennek viszont az a következménye, hogy a korábban jobb teljesítményű üzletágakban dolgozó kereseti viszonyai romlanak, ez leginkább a cafeteria keretek radikális csökkentésében nyilvánul meg. Van olyan vállalat, amely 450 000 Ft-ról a harmadára, 150 000 Ft-ra csökkentette le az éve cafeteria keretet.
- A munkahelyi érdekvédelemben érdemes kihasználni a középvezetők által beszerezhető információs segítséget és szakmai tanácsokat. Különösen a HR,

munkaügy területén dolgozó munkatársak lehetnek a szakszervezet segítői információkkal és szakmai segítség nyújtással. Célszerű például a kollektív szerződés tárgyalása előtt egyeztetni a szakszervezeti igényeket, javaslatokat a szakemberekkel. A kapcsolat építés azonban gyakran csak közvetítőkön keresztül lehetséges, mert nyílt kommunikációt nem vállalják, félve a felső vezetés neheztelésétől.

- A munkavállalók tartanak a szakszervezeti tagság nyilvánosságra kerülésétől, sokan kiléptek, vagy kimaradtak. Ha azonban valamilyen érdeksérelem éri őt, vagy konfliktushelyzetbe kerülnek, a munkahelyen gyorsan visszajelentkeznek, hogy segítséget kaphassanak.
- Érdeemes több figyelmet szentelni a szellemi foglalkozásúak érdekképviselésének. Eddig egyoldalúan a fizikai munkásokat összpontosított a tagszervezés és az érdekvédelem. Egyre inkább érzékelték azonban, hogy a szellemiekénél is nő az érdeksérelem, az állásvesztéstől való félelem.
- A kéményseprő piacon egyértelműen politikai kapcsolatok alapján osztották újra megrendeléseket. Az egyik monopolhelyzetű cégtől pályázati úton vették ezt az a piacot és adták át egy másiknak egész megyékre kiterjedően. Most a rezsicsökkentés persze az új kéményseprő céget is csődközei helyzetbe juttatta és emiatt elbocsátanak embereket.
- A régió vezető munkaidő beosztása nagyon sűrű, gyakran kell szelektálni a feladatok, látogatások között. Azokra helyekre jár gyakrabban, ahol több a tag és nagyobb a befizetett tagdíj.
- A szakszervezet elfogadottsága szempontjából nagy jelentősége van a nyilvánosságnak a média megjelenésnek. Erre minden lehetőséget kihasználják, például jótékonykodással, ételgyűjtéssel és osztással. A nyilvánosság eszköze az online nyilvánosság is, különösen a Facebook oldal, amelyet a régióban is létrehozta. Jól felhasználható vélemény kérésre, véleménygyűjtésre is a Facebook.
- Fontos az önkormányzati testületi ülések nyomon követése, a melyeknek az ütemezése és a testületi ülések maguk is nyilvánosak. HA egy-egy település üzemeltetési cég tevékenységének áttekintése a téma, akkor a szakszervezetnek

érdeemes megjelennie az ülésen, adott esetben még hozzá is szólnia a témához. Az önkormányzati képviselőkkel azért is érdemes kapcsolatot tartani, mert közülük kerülnek ki a település üzemeltetési cégek felügyelő bizottsági tagjai, így sokat tudnak a vállaltok belső életéről, gazdasági helyzetéről.

- A titkári értekezletek fő funkciója a hírek, a tapasztalatok megosztása, a beszámoló a tevékenységről.
- Érdemes lenne kiépíteni a kapcsolatot a szakmunkaképző intézményekkel, hogy ott is bemutatkozhasson a szakszervezet a tanulóknak és felajánlja a segítségét a duális képzésen belül a gyakorlati képzés felügyeletével, a tanulók munkahelyi segítségével.
- A területi alapszervezet 70 fős, egy ilyen területi szervezet működik. A tagok jelentős része fiatal, őket például a sportprogramok, sportrendezvények vonzzák a szakszervezethez. Vannak azonban nyugdíjasok és munkanélküliek is a tagok között. A nyugdíjasok nagyra értékelik a kedvezményes fürdőbelépőt, a fiatalok a családi napokat, vagy a kirándulásokat. Sok tag a családtagját is belépteti a szakszervezetbe a kedvezmények elérése érdekében: pl. kedvezményes biztosítás, önszegélyező pénztári juttatásból való részesedés. A családtagi tagdíj kedvezményes.
- Az MSZOSZ területi képviselője idős ember és nem elég aktív. Így aztán a szakszervezetek között sem túl élő a kapcsolat. Jó a munkajogi tanácsadás a régióban, ezt kedvelik és igénybe is veszik. A tisztségviselői képzésben érdemes lenni bevezetni a gyakorlati képzést oly módon, hogy a kezdő tisztségviselő maga is részt vesz egy-egy konfliktus kezelést, vagy kollektív megállapodást (bérmegállapodást, kollektív szerződéskötést) célzó tárgyaláson és ott élőben tapasztalja a szituációt, a tárgyalás technikát és a tárgyalási fogásokat.
- A bizalmi képzést aktívabban kellene csinálni, hogy ő maga is aktívabban részt vegyen a munkahely problémák rendezésében, vagy például a jogtalannak tűnő munkáltatói döntések jelzésében és az ellenük való fellépésben.
- Jelenleg a régióvezető idejéből sokat elvisz a programok-időpontok egyeztetése, a biztosítási ügyek intézése, a tagnyilvántartás adminisztrációjának segítése.

Pék Zsolt

- Visszaérő gond az információ áramlás az ágazati vezetés és az alapszervezetek között, fentről le és lentől fel egyaránt.
- Fontos lenen több időt és figyelmet fordítani a jó érdekvédelmi gyakorlatok megismerésére és megosztására. Oly módon is, hogy a tapasztaltabb és sikeres tisztségviselők, alapszervezeteik és régiós sz9ntűek maguk is bevonásra kerüljenek előadókként a képzésekbe. ha egyszer nincs elég forrás a szakértői háttér kiépítésére és rendszeres foglalkoztatására, akkor a képzéssel kellene pótolni a szakértőket. Minden tisztségviselőt fel kell vértetni az alapvető érdekvédelmi ismeretekkel. és segédeszközökkel (szakszervezeti kisokos, GYIK - azaz gyakori kérdések és válaszok anyag kidolgozása, távoktatási anyagok kidolgozása). Jó példa a rehabilitációs területen elkészült képzési anyag a foglalkoztatási támogatásokról.
- A képzésben nagyobb szerepet kellene kapnia az ágazatra jellemző szakmapolitikai ügyeknek. Ebben a munkáltatókkal közösen kellene a témákat feldolgozni és a munkáltatókat előadóként is meghívni. El kellene jutni odáig, hogy a szakszervezet akár jogszabályi szintű módosításokra dolgoz ki javaslatokat a munkáltatókkal együtt.
- A régiós értekezleteken alacsony megjelenési arány a titkárok munkaidő kedvezményének hiánya miatt. Ezt más kommunikációs eszközökkel kell áthidalni. Az internet az egyik, a mobil eszköz a másik lehetőség. Ugyancsak jó módszer lehet a rövid, könnyen kezelhető útmutatók, információs füzetek kiadása papiros alapon.
- A területi alapszervezetek bővítését nem minden régióban tekintik kiemelt feladatnak.
- A honlap karbantartása nem elég naprakész és nem elég tartalmas. Nem jelennek meg kellő számban rajta a helyi események, az aktualitások.
- Az ágazati párbeszéd bizottságok nem működnek aktívan. ezekben a szakszervezeti félnek kellene szorgalmazni a munkát, az érdekvédelmi témákat napirendre tűzve és megvitatva. Az új fejleményekre, lásd rezsicsökkentés, a kéményprési szolgáltatások átszervezése, a közüzemi holding koncepció megjelenése, a közüzemi cégek pénzügyi helyzetének ellehetetlenítése, a kereszt

finanszírozás miatt átláthatatlanná váló gazdasági teljesítmények) nincs gyors, a nyilvánosság előtt is megjelenő szakszervezeti reakció. A közüzemi szolgáltatások szervezeti átalakítását úgy kellene lebonyolítani, hogy a vagyon (ingatlanok, állóeszközök) kerüljenek állami kézbe, ezen az üzemeltetés maradjon az önkormányzatok hatáskörében. Most az látszik, hogy az önkormányzati tulajdon és finanszírozás nem képes megőrizni a közüzemi vagyon értékét, az folyamatosan lepusztul. Az is helyes cél, hogy az alapszolgáltatások díja ne legyen nagyon eltérő az országon belül, és hogy működjön valamilyen költségvetési támogatás a hátrányos helyzetű települések közüzemi szolgáltatásának finanszírozására.

- A tagszervezésben nagyobb figyelmet érdemelnének olyan növekvő számú és részben a szürkegazdaságba tartozó csoportok, mint személyi szolgáltatásokat végzők (háztartási alkalmazottak, bébiszitterek, kényszervállalkozók), a közmunkások, a munkanélküliek, a kisvállalkozásokban dolgozó, vagy maguk a kisvállalkozók. Fel kellene mérni a szakszervezet mentes munkahelyeket és ezeknél akár egy-két ember beszerzésével, képzésével, rendszeres kapcsolattartással elindítani a tagszervezést. ha létszám elérte a kritikus tömeget, jelentősebb erővel is fel lehetne vonulni és gyűlésen, éttermi-„kocsmái” beszélgetéseken rásegíteni a tagszervezésre a legjobb ágazati tisztségviselők bevonásával. .
- A tagoknak az ágazati szintű érdekvédelemmel kapcsolatos igényéről és az elvégzendő feladatokról rendszeres felméréseket kellene végezni. Ugyancsak rendszeresen fel kellene mérni az egyes foglalkozási csoportokban és régiókban jellemző munkaügyi adatokat (béreket, juttatásokat). Létre kellene hozni egy rendszeresen karbantartott ágazati adatbázist a KSH adatokból és a munkáltatói adatszolgáltatásokból. Az utóbbiakra (a munkáltatói adatszolgáltatásra), egységes sémákat kellene kidolgozni és alkalmazni.

Demeter Dóra, titkársági munkatárs

- Az ágazati SZMSZ nem a jelenlegi vezető struktúrát tükrözi. Ott még egy elnök és egy alelnöki vezetés van leírva, jelenleg az elnök mellett 2 elnökségi tag működik. Az elnöki tagok közötti munkamegosztás még nem kialakult, jelenleg formálódik. Ami fix, az Szabó Istvánné reszortja, a gazdasági-pénzügyek felügyelete és a

könyvelővel való kapcsolattartás. Az elnökségi tagok hetente egyszer találkoznak egymással Budapesten az aktuális ügyek megbeszélésre.

- A központi munkaszervezet munkatársainak nincs formálisan rögzített munkaköri leírása. A munkamegosztás a munkaszervezetben a szokásjog alapján alakul. Demeter Dóra foglalkozik többnyire a program szervezéssel, a levelezésekkel, a szervezeti ügyekkel, a vezetők időbeosztásának kezelésével és az üdültetéssel, beleértve az üdülők gondnokaival való kapcsolat tartást, valamint a pályázati adminisztrációval. Legszívesebben a rendezvény szervezések érdeklik, de a pályázat figyeléssel és adminisztrációval is szívesen foglalkozik. Miklós Attila feladata a levelek iktatása, a tagdíj nyilvántartás kezelése, a honlap karbantartása, a beszerzések intézése, a kedvezmény kártyákban érintett szolgáltatókkal való kapcsolat tartás a (Vodafone, Signal Biztosító, Agip benzinkúthálózat, stb.).
- Az elnökségi tagok és a munkatársak közötti kommunikáció egyelőre nem kialakult, a munkatársak nem látják át még egy hétre előre sem a feladataikat. Célszerű lenne a heti elnökségi értekezletek után az elnöknek a munkatársakkal is megbeszélni az előre látható feladatokat és a felelősöket, határidőket.
- A régióvezetőkkel nincsen szervezett kapcsolata. Leginkább a tagozati munkán keresztül (au, ifjúsági tagozat vezetőségi tagja) keletkeznek közös teendők a régióvezetőkkel. Az alapszervezeti titkárokkal nehezebb a kapcsolattartás, vannak, akik csak hosszú idő elteltével válaszolnak megkeresésekre, főleg az email-en, levélben történő megkeresések esetén.

SWOT elemzés a HVDSZ szervezeti erősségeiről és gyengeségeiről, a környezet kihívásairól és rájuk adható a szervezetfejlesztési válaszokról

Erősségek (belső tényezők)

- Több évtizedes érdekvédelmi hagyomány.
- Kedvező szervezeti adatok, főleg az önkormányzati és a költségvetési szférához tartozó vállalatoknál.
- Erős befolyás a nem szakszervezeti munkavállalói képviselőkben is (FB-k, üzemi tanácsok)
- Világosak a pénzgazdálkodási szabályok. A szakszervezetek átlagához képest jobb a tagdíjfizetési és tagdíj megosztási fegyelem.
- Kiegyenlített a generációs összetétel a vezető testületekben, kedvező a képzett fiatal korosztály megjelenése, képviselők a vezetésben.
- Jó minőségű, tapasztalt és elkötelezett a tisztségviselői gárda.
- Előremutató helyi kezdeményezések sokasága figyelhető meg az egyes régiókban:
 - az ágazati-alágazati érdekvédelem (lásd foglalkozási rehabilitáció) esetében kezdeményezések történtek a kormányzati szintű lobby tevékenység megszervezésére, az ehhez szükséges politikai – civil támogatás, illetve sajtónyilvánosság megszerzésére,
 - megindult a területi szervezetek létrehozása és jól működő területi szervezetek találhatóak a régiók egy részében,
 - a civil szervezetekkel megindult a párbeszéd, egyes helyeken rendszeres az együttműködés, közösen szervezett programokkal,
 - az önkormányzati vezetéssel, polgármesterekkel néhány településen jó munkakapcsolat alakult ki,
 - egyes régióvezetők részt vesznek a területi szintű érdekegyeztető fórumokon, így például a szakképzési tanácsban, a területfejlesztési tanácsban,

- kezdeményezések történtek szakszervezetközi települési szintű érdekegyeztető fórumok létrehozására, amelyek célja a szakszervezetek és az önkormányzatok, a szakszervezetek és a területen működő jelentősebb foglalkoztatók közötti rendszeres párbeszéd,
- egyes régiókban a helyi adottságokhoz igazodó szakszervezeti szolgáltatások épülnek ki: munkaerő közvetítés, határon túli munkavállalásról szóló tanácsadás, a kedvezmény kártyák felhasználási körének kibővítése a helyi szolgáltatások igénybevételénél, nyugdíjas klub,
- egyes régiókban sikerült olcsón elérhető szakértői- tanácsadási kapacitásokat bevonni az érdekvédelembe: biztosítási ügynököket, a kormányhivatali tanácsadókat, munkajogászokat, nyugdíjas szakembereket,
- a régiókban zajló tisztségviselői képzéseknél jó gyakorlat a partnerszervezetek, pl. kormányhivatali tisztségviselők, önkormányzati vezetők meghívása előadóként,
- egyes régiók aktívan keresik a pályázati lehetőségeket a szakszervezeti kapacitás fejlesztés érdekében, eközben jól működő partnerséget építettek ki civil szervezetekkel is, sőt a határon túli partnerekkel is,
- a munkahelyi szintű érdekvédelem esetében vannak példák új, nem szokványos, perspektivikusan is ígéretes szakszervezeti tevékenységek beindítására: pl. a munkahelyi szakképzés, a munka melletti tanulás támogatásával, az új belépők, köztük a fiatal, pályakezdő munkavállalók munkahelyi beilleszkedésének segítségével, a foglalkozás egészségügyi szolgáltatások kötelező elemeken túli bővítésével, a tisztség viselői utánpótlás tudatos, előrelátó kinevelésével,

Gyengeségek (belső tényezők)

- **Az ágazati szintű szociális párbeszéd, érdekegyeztetés nem működik aktívan,** az ágazati fórumokon ritkán jelenik meg a HVDSZ önálló véleménnyel, mondanivalóval.
- **Az elnök és az elnökségi tagok túlterheltek,** hiányos az őket támogató szellemi és technikai infrastruktúra.

- **Az ágazati, régiós szintű szakértői háttér elégtelen** (döntően munkajogi jellegű és szűkös kapacitású).
- **A régióvezetők által kért információk, válaszok a feltett kérdésekre** az ágazati vezetéstől, illetve munkaszervezettől esetenként csak jelentős késéssel érkeznek meg.
- **A régióvezetők túlterheltek az alapszervezetek adminisztrációs ügyeinek intézésével**, valamint olyan információk megosztásával, amelyekről az alapszervezeti bizalmiaknak, titkároknak is tudniuk kellene (alapfokú munkajogi, munkaidő beosztási, munkaidő-és bérelszámolási, bérezési, munkavédelmi, KSZ alkalmazási tudnivalók, a szakszervezeti szolgáltatások igénybevételének módjával, űrlapjainak kitöltésével kapcsolatos alapvető ismeretek).
- **A szakszervezeti bizalmiak érdekvédelmi ügyekben való jártassága nem elégséges**, emiatt a titkára és a régióvezetőre túlzott teher hárul olyan ügyekben is, amelyek munkahelyi szinten is kezelhetők lennének.
- **A régióvezetők egy része nem eléggé járatos az internetes kommunikációban, ehhez több segítséget igényel** az ágazattól.
- Nehéz a tisztségviselők naprakész tájékoztatásának megszervezése, a tisztségviselők jelentős része még nem használja az online eszközöket.
- Relative nagy számú, de kis létszámú munkáltatónál sok kis létszámú, elaprózott alapszervezet működik, melyeknél **a tisztségviselők jelentős része nem függetlenített, emiatt korlátozottak a lehetőségeik a tagokkal való kapcsolattartásra**, a helyi érdekvédelmi ügyintézésre. Jelentősen csökkent a régiós értekezleteken a titkárok megjelenési gyakorisága.
- **A szakszervezeti tisztség gyakran hátrányt jelent a munkahelyen, negatív megítélést** a munkáltató, a munkahelyi vezető részéről, hátrányt a szakmai karrierben, a bérezésnél, jutalmazásnál.
- **A tagtoborzásnál nehézséget okoz a gyakorlott, erre kiképzett, és régiókon belül, vagy régiók között mozgatható aktivisták hiánya.**
- **A tagdíj bevétel nem elegendő** a kellően sokoldalú, felkészült, megfelelő időben rendelkezésre álló, a munkahelyi szinten is felhasználható szakértői háttér kiépítésére (amely szükség esetén tehermentesíthetné a helyi tisztségviselőt a munkáltatóval való ütközéstől).

- A tagdíj bevétel nem elegendő a **kellő számú és időtartamú (több napos)**, színvonalas tisztségviselői képzés lebonyolítására,
- **Kevés figyelem fordítódik a régiós és munkahelyi szintű jó érdekvédelmi gyakorlatok kiválasztására és megosztására, elterjesztésére.**
- **A képzésben ritkán jelennek meg előadókként, hozzászólókként a HVDSZ saját tisztségviselői a példaértékű régiós és munkahelyi érdekvédelmi gyakorlatok bemutatásának céljából.**
- A szakszervezet nem dolgozta ki az esetenként szükségessé váló, erőteljesebb nyomásgyakorlási eszközök alkalmazásának technikáit, módszereit (tagság mozgósítási technikák, figyelem felhívó módszerek, a nemzetközi szakszervezeti szolidaritásból adódó lehetőségek kihasználása, sajtó kapcsolatok, a tagságon kívüli partnerkapcsolatok lehetőségei).
- A nemzetközi kapcsolatokban kevés figyelem fordítódik a fejlettebb piacgazdaságok szakszervezeti érdekvédelmi tapasztalatainak megismerésére.
- Ágazati szinten nem működik formalizált, rendszeres pályázatfigyelői rendszer.

Veszélyek (a külső környezetből)

- Erősek a politikai előítéletek, nagy a hajlandóság a kormányzati és önkormányzati szereplők részéről a szakszervezet beidegződések és nem teljesítmény alapján történő megítélésére
- A szakszervezetek kiszorulása az országos, és az ágazati érdekegyeztetésből igen negatív hatással van a tagmegtartó erőre, kiábrándulttá, csalódottá teszi a tagságot és a romló reálbérekkel párosulva nagyarányú lemorzsolódáshoz vezet.
- A konföderációs hovatartozás nem nyújt elég támogatást sem a kedvező közmegítélés, sem a szakmai, szakértői háttér biztosítása szempontjából.
- Az ágazat konföderációs partnere (MSZOSZ) a szervezeti átalakulás menedzselésével, illetve félre menedzselésével lejáratja magát a szakszervezeti közvélemény előtt.

- **Az MSZOSZ területi szervezetei passzívak**, személyi összetételük elöregedett, sem régiós, sem megyei szinten nem koordinálják aktívan és eredményesen az ágazatok együttműködését.
- **A konföderációk közötti vetélkedés** akadályozza a rokon szakmákat tömörítő, hasonló feltételek között működő, de eltérő szövetségi tömörüléshez tartozó ágazati szakszervezetek közötti eredmény központú együttműködést.
- **Egyes konföderációk állami (politikai) támogatással csábítanak át alapszervezeteket** az ágazati szakszervezetektől, a pénzügyi előnyök ígérete mellett nem ritka a szervezett átirányítás eszközei között **a rejtett, vagy nyílt munkáltatói nyomás gyakorlás kihasználása.**
- Az önkormányzati tulajdonlású kommunális- közüzemi cégek körében elterjedt
 - a választási ciklusoktól függő menedzsment kiválasztás, vezető csere
 - a település fejlesztési célú beruházások előfinanszíroztatása,
 - a cégek közötti pénzátcsoportosítással megvalósított kereszt finanszírozás,
 - a cégek összevonásával megvalósított keresztfinanszírozás,
 - a cégek összevonásával megvalósított válságkezelés,
 - a cégek összevonásával megvalósított feladatátcsoportosítás.

Valamennyi felsorolt lépés növeli annak kockázatát, hogy **nehezen megítélhetővé válik** az érintett cégek gazdálkodásának eredményessége, akadályozza a jó gazdálkodásból adódó többlet eredmény munkavállalói többlet javadalmazásra, többlet juttatásokra való felhasználását, illetve nehezíti **a gyenge vezetői teljesítmény felismerését és szankcionálását.**
- **A település üzemeltetési rendszer átalakításának előkészítése a korábban felhalmozott eszköz és szellemi vagyon tudatos elértéktelenítése útján történik:**

- többszörösére nőnek az adóterhek, és az adminisztratív díjak (lásd hulladéklerakási díj, felügyeleti díj), ezzel párhuzamosan pedig nagyságrendekkel csökken a szolgáltatás ellenében kivethető díjfedezet,
- a költség-és díj megállapítás központosítására létrehozott központi hivatal semmilyen érdemi tevékenységet nem végez, a vállalatoktól tömegesen bekért és általuk nagy fáradtsággal összegyűjtött adatokat nem dolgozták fel, nem értékelték, az eredményeket, a következtetéseket nem jelezték vissza, a bekért adatok semmilyen módon nem befolyásolják a központilag megszabott költség-és díjszerkezet kialakítását, „a hivatal” kizárólag pénzelvonó intézményként működik (évente 1 Md ft-ot von el a cégektől),
- nem átlátható a pénzügyi ellehetetlenítést kiváltó intézkedéssorozat végcélja, megalázó a lassú leépülést kikényszerítő pénzügyi szabályozás, rohamosan nő a település üzemeltető cégek eladósodottsága, nőnek a köztartozások, kiszámíthatatlanná válik az üzleti tervezés, egy évre sem előreláthatóak a működési feltételek, a megkezdett beruházások sorsa bizonytalan, mert nem tudni, hogy az önkormányzati részfinanszírozással megvalósított eszköz állomány kinek a tulajdonába kerül,
- a csőd közelbe jutó vállalatok feladatait egy állami hatóság, a Katasztrófa Védelem kijelölésével veheti át egy másik szervezet, amelynek a forrás ellátottsága már nem követhető (mert átláthatatlan módon részesül költségvetési támogatásban),
- közben eltűnik a dolgozók bérfizetésének fedezete, a cégek többségében 4 éve nem volt béremelés, a minimálbér a szakmunkás átlagbér szintjére kúszott fel az elmaradó, a minimál bér feletti alapbéremelések miatt, a végső fázis az elbocsátás, aminek következménye „legjobb esetben” a közmunka lesz,
- az alulfizetett, rossz munkafeltételek között dolgozó munkavállalók fásulttá, kiábrándulttá válnak, nem látják az érdekvédelem lehetőségeit, nem hisznek a jobb munka értelmében, még kevésbé a jobb munkával elérhető többlet javadalmazás esélyében, hiszen

ahol a jobb teljesítmény többlet eredményt hoz létre, azt azonnal elvonják.

- **A közüzemi holding koncepció megvalósítása esetén várható szervezeti-döntési centralizáció miatt,**
 - **a döntések eltávolodnak a munkavégzés helyszínétől, a fogyasztóktól, a helyi közösségektől,** amely nehezebbé teszi a helyi lakossági-fogyasztói igényekhez való igazodást,
 - **romlik a helyi érdekvédelem és szociális párbeszéd esélye,** azon a kevés helyen is, ahol ennek máig fennmaradt a hagyománya, vagy nagy nehézségek árán kiépültek az alapjai,
 - a döntési centralizáció következtében **felerősödik az ágazati szintű érdekegyeztetés jelentősége, valamint az ágazati érdekképviselő felelőssége** az ágazati szociális párbeszéd feltételeinek megteremtésében, a létrejött feltételek hatékony kiaknázásában,
 - romlanak az érdekvédelmi szövetség építés feltételei,
 - a vezetők kiválasztásában felerősödhetnek a politikai és háttérbe szorulhatnak a szakmai szempontok,
 - a szolgáltatásokban és a gazdálkodásban előtérbe kerülhet a politikai taktikázás, a politikai kampány szemlélet (ld. egyoldalú rezsicsökkentési szemlélet, a közmunkás foglalkoztatási kényszer erősödése),
 - fennáll a kapkodó, megfelelő előkészítés nélküli bevezetés veszélye, az előzetes egyeztetések elmulasztása, az adatgyűjtések-elemzések elvégzésének elmulasztása (ez pedig megalapozatlan költségnormákhoz, a minőségvédelmi, fogyasztóvédelmi, munkavédelmi kockázatok és a foglalkoztatási szempontok elhanyagolásához vezethet, lásd a kéményseprő ágazat helyzetét)
 - a (rezszi) költség csökkentési nyomás létszám leépítésekhez, szakmai felhíguláshoz vezethet, különösen veszélyeztetett az alacsonyabb képzettségű fizikai állomány (lásd közmunka foglalkoztatási kampányok)

- a szervezeti centralizáció a szellemi állománynál és a logisztikai területen jelent állásvesztési veszélyt, akár a szellemi létszám 15%-át is érintheti a következménye (lásd az adminisztrációs tevékenységek központosítási tervét)
- **A közmunkás foglalkoztatás folyamatos bővítése** kizorító hatást gyakorol a hagyományos munkakörökben dolgozókra, akadályozza továbbá a kollektív szerződések megkötését (a heterogén munkaerő állomány miatt ugyanis nem lehet normatív a megállapodás),
- Egyes munkáltatóknál megnehezül a KSZ kötés a munkavállalók összetételének folyamatos változása miatt is (közfoglalkoztatottak megjelenése, tranzitfoglalkoztatás bevezetése),
- **A rehabilitációs al-ágazatban** a munkahelyi megállapodások megkötését akadályozza a finanszírozási források esetlegessé válása, évente történő megújítási kényszere.
- **A rehabilitációs rendszer átalakításának következményeként ellentmondásos tendenciák tapasztalhatók.**
 - a rehabilitációs járulék fizetése és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását támogató járulék kedvezmények bevezetése nyomán a versenyszférában nőtt a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatási aránya és azon szervezetek aránya is, amelyek megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatnak,
 - **a rokkantsági jogosultság felülvizsgálata és az ezzel párhuzamosan** bevezetett **tranzit foglalkoztatás intézménye ugyanakkor** előreláthatóan nem hozza meg a várt eredményt: az orvosi felülvizsgálatok formálissá váltak, munkanélküliség, majd közmunka lehet a következmény
 - **az erre szakosodott állami, önkormányzati és magántulajdonú** vállalatoknál romlottak a tranzit foglalkoztatás és a tartós rehabilitációs foglalkoztatás feltételei és keretszámai, a foglalkoztatás alacsony bérekkel valósul meg, a részmunkaidő (4 órás munka), a minimálbéren való foglalkoztatás, és az abszurd

teljesítmény bérezési gyakorlat bevezetése mélyen a megélhetési szint alá csökkenti a keresetet,

- a munkaidőkeret alkalmazása a napi-heti munkaidő növekedésével, a munkaintenzitás növekedésével jár, ez pedig a megváltozott munkaképességűek fizikai-mentális állapotának visszaesését idézi elő, amit nem képes megakadályozni az egzisztenciálisan kiszolgáltatott helyzetű foglalkoztatás egészségügyi felügyelet sem,
- az intézményrendszer finanszírozása esetlegessé és bürokratikusá vált: a tartós, kiszámítható költségvetési finanszírozás megszűnt, azt felváltotta az eseti-bürokratikus-pályázati elvű EU finanszírozás kizárólagossá tétele,
- a közületi megrendelések növekvő részét irányították át a börtönlakókhoz a BM, az EMMI és az MNV asszisztálásával,
- a komoly szakmai felkészültséget, empatikus, kapcsolat építési adottságokat igénylő vezetői munkakörökben az állami és önkormányzati tulajdonú rehabilitációs intézményeknél a kiválasztás egyoldalúan politikai szempontok alapján történik, a nagyarányú vezető cserék végrehajtása a központi költségcsökkentési kampányok engedelmessé kizsgálását eredményezte és a nagy nehézségek árán felépített piaci kapcsolatokat is tönkretette.

Lehetőségek (reagálás a külső kihívásokra)

- **Az ágazati – kormányzati szintű szociális párbeszéd fórumainak megerősítése**, az érdemi, a döntéseket megelőző egyeztetések megkövetelése és kiaknázása,
- **Önálló, szakmailag megalapozott érdekvédelmi célok kitűzése**, alátámasztása, követelmények, javaslatok megfogalmazása az ágazatban folyó foglalkoztatási gyakorlat, valamint a jövőre vonatkozóan megismert kormányzati intézkedések kapcsán.
- **Az érdekvédelmi célok, követelmények ágazati-munkahelyi szintű adatszolgáltatással és saját statisztikai adatgyűjtésekkel, elemzésekkel, összehasonlításokkal történő alátámasztása, a**

következtetések, tanulságok megfogalmazása, nyilvánosságra hozatala. Az adatforrások, adatszolgáltatások rendszeres lekérésének formális szabályozása (KSZ-ben, bérmegállapodásban), **egységes adatlapok, adattáblák összeállítása a bér-, munkaidő-, táppénzes adatok lekérésére a munkáltatótól és az összegyűjtött adatok összevetésére.**

- **Az önkormányzati testületi ülések napirendjeinek nyomon követése,** részvétel a HVDSZ tagsággal érintett cégek tevékenységét, beszámolóit tárgyaló testületi üléseken tájékoztató, de adott esetben **tájékoztató, (előzetesen bejelentett) hozzászólási céllal. Bemutatva az adott vállalat munkavállalóinak helyzetét, a beszámolási időszakban megoldott és megoldatlan problémáit.**
- A szakmai felkészültség javítása érdekében **a szakértői bázis kibővítése** gazdasági-adózási ügyekben jártas, valamint a közüzemi szolgáltatásokban és a foglalkozási rehabilitációban tapasztalatot szerzett aktív és inaktív (nyugdíjas) szakemberekkel, köztük korábban munkáltatói pozícióban levő szaktekintélyekkel, vagy a civil szférában tevékenykedő szakértőkkel. A munkahelyi érdekegyeztetésre való felkészüléshez **a szakszervezettel szimpatizáló vállalati munkatársak, középvezetők felkutatása (különösen a HR és munkaügy-bérszámfejtés területén)** és információ szerzésre, véleményadásra, konzultációra való felkérése.
- Az állami- önkormányzati tulajdonostól **a munkavállalók irányában is elvárható társadalmi felelősségvállalás tudatosítása** a politikai pártok vezetőiben, az ágazat működésében érintett parlamenti és önkormányzati frakciók vezetőiben (lásd tisztességes bér, a munkaképességet fenntartó-fejlesztő munkafeltételek, az európai szinten elvárható szociális párbeszéd gyakorlat betartása).
- **A nyilvánosság, a helyi közösségek és civil szervezetek szimpátiájának elnyerése és kiaknázása** a méltányos munkavállalói igények elismertetése érdekében, annak kihasználása, hogy a **település üzemeltetés és az azt végző munkavállaló a kirakatban vannak,** az egész közösség látja a munkakörülményeket és a munka eredményét, ugyanakkor **nem ismerik eléggé a munka elismerését (illetve**

mostanában inkább az elismerés hiányát) és a romló munkafeltételeket,

- A szövetség építés erősítése **a nem szakszervezeti partnerekkel** a közös érdekek mentén: a munkaadói szövetségekkel, az önkormányzati szövetségekkel, a szakmai szövetségekkel (lásd foglalkozás egészségügyi szakmai kollégium), a civilekkel (fogyasztó védők, környezet védők, a fogyatékkal élő érdekvédelmi szervezetei, foglalkoztatást segítő, szegénység ellen küzdő szervezetek, egyházak, karitatív szervezetek).
- A munkaadókkal kötendő ágazati és munkahelyi szintű megállapodások előkészítése során **a közös célok, érdekek előzetes tisztázása:** pl. a költségvetési – önkormányzati finanszírozás módjával, mértékével kapcsolatos elvárások, a kormány által tervezett szervezeti átalakítások közösen képviselhető szempontjai, a munkakörülményeket és a vállalati teljesítmény javítását egyaránt szolgáló vezetői gyakorlat bevezetése (tisztos bér, képzés, szakképzés, munka melletti tanulás, egészség megőrzés támogatása, objektív teljesítmény bérezési elvek bevezetése, a hiányzások, a fluktuáció okainak feltárása és megszüntetése, a munkavállalók bevonása a vállalati eredményesség javítását célzó döntések előkészítésébe, ennek érdekében rendszeres konzultációs fórumok létrehozása, működtetése).
- Az önsegélyező pénztár tevékenységének, támogatási prioritásainak kiterjesztése **a munka mellett képzésre, továbbképzésre, mindenekelőtt pedig az állásvesztés, vagy a megváltozott egészségi állapot miatt szükségessé váló átképzésre, foglalkoztatási rehabilitációra.** Alternatív megoldásként a munkáltatói szövetségeknél kezdeményezhető lenne közösen finanszírozott támogatási alap felállítása a felsorolt célokra.
- **A munkaadói együttműködés kikényszerítése** azokban az esetekben, amikor a munkaadó nem hajlandó az együttműködésre:
 - például **a munkaadó pénzbeli kártérítési kötelezettségének gyakoribb behajtásával** munkahelyi baleset, vagy foglalkozási eredetű megbetegedés esetén,

- figyelem felkeltő kampányokkal, helyi és országos demonstrációkkal, a közösségi média eszközeivel, szórólapokkal, a sajtó nyilvánosság használatával,
 - hazai és nemzetközi szakszervezeti konferenciák, szolidaritási akciók szervezésével.
- **Az együttműködés erősítése a rokon ágazati szakszervezetekkel** (vizügy, közösségi közlekedés, energia szolgáltatók, közszolgálati alkalmazottak, rendvédelem) **hangsúlyozottan a konföderációkon átnyúló módon**. Közös témák: a költségvetési finanszírozás kiszámíthatósága, az ágazatot érintő kormányzati tervek előzetes egyeztetése, a tisztességes bérek megfizetésének fedezete, a sérülékeny munkavállalói csoportok (pályakezdő fiatalok, időskorú foglalkoztatottak, megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítése), a munka melletti tanulás, a szakismeret megszerzésének és karbantartásának támogatása, az egészséget veszélyeztető munkakörülmények kiküszöbölése, egészség megőrző programok kezdeményezése, a közbeszerzéseknél a rendezett munkaügyi kapcsolatok és a tisztességes foglalkoztatási – bérezési gyakorlat megkövetelése, az élenjáró európai uniós foglalkoztatási és szociális párbeszéd gyakorlatok megismerése, terjesztése.
 - **Szakszervezeti etikai kódex (tisztesség normák) megfogalmazásának és aláírásának kezdeményezése** a konföderációk és az ágazati szakszervezetek közötti kapcsolatokról, együttműködésről, kiemelt témakörök:
 - közös fellépés, egyértelmű **szolidaritás vállalása a szakszervezeti jogok kirívó megsértése**, a kormányzati, vagy munkáltatói erőfölény visszaélészerű használata **esetén** (bármely ágazathoz, vagy konföderációhoz tartozó szakszervezettel, tisztségviselővel szemben alkalmazták azt),
 - a **tagtoborzás során megengedhetetlen eszközök alkalmazásának megjelölése** és az ezekről történő lemondás vállalása,

- **az ágazatközi (régiós-település szintű) együttműködés** ajánlott formáinak kidolgozása,
- **közös (konföderációk közötti szintű) etikai bizottság (testület) felállítása** a kódex megsértéséről érkező bejelentések kivizsgálására,
- **megállapodás a munkáltatókkal hasonló típusú etikai kódex kidolgozására** a szociális partneri viszony tisztesség normáinak lefektetése, betartása céljából.

Kísérletképpen javasolt a fenti témakörökben helyi (megyei, vagy régiós) szintű megállapodások megkötése a konföderációk, vagy ágazatok helyi megbízottai, képviselői között.

- A szakszervezeti szolgáltatások kiterjesztése a vállalkezési tanácsadásra, **az önálló vállalkozás indítás módjára, az ehhez rendelkezésre pályázati források igénybevételére.**
- Az ágazaton belül fellelhető régiós és munkahelyi érdekvédelmi, tagszervezési jó gyakorlatok feldolgozása és terjesztése a képzésben, kiadványokban (lásd az erősségek fejezetben közölt részletezést). **A kiemelkedő teljesítményt nyújtó tisztségviselők bevonása a képzésbe előadóként, hozzászólóként. A legeggyüttműködőbb munkáltatói, önkormányzati, kormányzati partnerek, ágazati szakemberek meghívása előadóként a képzésekbe.**
- Évente elismerések, jutalmak odaítélése, nyilvánosság előtti átadása a valamilyen területen kitűnt tisztségviselőknek (tagszervezés, program szervezés, tapasztalat megosztás, szolgáltatások szervezése, stb.)
- **A szakszervezeti bizalmiak, főbizalmiak alapfokú érdekvédelmi képzésének beindítása** az alapvető szakszervezeti szolgáltatások igénybevételének módjáról, az elemi munkajogi, kollektívszerződés alkalmazási, bérezési, munkavédelmi-balesetvédelmi ismeretekről. A képzésnél a távoktatási módszerek alkalmazása, rövid, könnyen kezelhető-

hordozható online és papír alapú útmutatók („kisokosok”, **GYIK, azaz gyakran ismétlődő kérdések és válaszok kiadvány**) kiadása, terjesztése, interneten való hozzáférhetősége.

- **Az újonnan megválasztott alapszervezeti titkárok felkészítésénél** a valós idejű (éles) helyzetek megfigyelésével történő tapasztalatszerzés lehetőségének biztosítása (pl. részvétel gyakorlott tisztségviselők mellett a KSZ- és a bértárgyalásokon, konfliktus kezelési szituációkban),
- A szakszervezeti titkárokra kiterjedő tisztségviselői képzés éves rendszeressége, **évente legalább egy 2 napos képzés lebonyolítása**, hogy maradjon idő a tapasztalatcsere, a kötetlen eszmecserékre. A képzés során a közös feladatok mellett **a szakmai sajátosságokra is kitérő felkészítés és tapasztalatcsere lehetőségének biztosítása** a fő szakmacsoportok (pl. kéményseprő, hulladék gyűjtő-feldolgozó, hőszolgáltató, szellemi foglalkozású dolgozók, stb.) szerinti létszám összetételben.
- A munkahelyi tisztségviselői megbízások / választások során **alágazati-szakmai főbizalmiak** megválasztása **a fő tevékenységek (alágazatok), szakmák- szakma csoportok (pl. kéményseprő, temetkezés, hulladék gyűjtő-feldolgozó, hőszolgáltató, parkgondozó-közterület fenntartó, ingatlan kezelő, szellemi foglalkozásúak, stb.) érdekeinek képviselőjére**. Ez különösen azokban az esetekben indokolt, **amikor az összevont vállalati szervezeteken belül üzletági szinten** jelennek csak meg az egyes szakmák.
- **Az alágazati- szakmai főbizalmiak** számára legalább évi egyszeri régiós és országos alágazati-szakmai értekezletek tartása képzési, tapasztalatcsere céllal.
- **Az ágazatival párhuzamosan alágazati megállapodások, alágazati kollektív szerződés kötés lehetőségének a megvizsgálása.**
- A személyes jelenlétet nem igénylő tájékoztatási, képzési formák használata a szélesebb tisztségviselői körben: távoktatási anyagok, tájékoztató füzetek, interneten elérhető szövegek.
- A tematikus képzésben a vezetői készség fejlesztés (munkaszervezés, időgazdálkodás, kommunikációs készségek) és a közösségi célú internet

használat elsajátításának kiemelt kezelése: Facebook használat (kapcsolat építésre, véleménycserékre), you tube (video feltöltés), Doodle naptár tervező (programok, időpontok egyeztetése).

- **Az internetes lehetőségek (Facebook, you tube) aktívabb felhasználása** a gyakorlati tapasztalatok kicserélésére, a tagsági vélemények begyűjtésére és a kampányok, előkészítésére **szakmákhoz kötött állandó és témákhoz, ügyekhez, akciókhoz, véleménykérdésekhez kötött eseti** internetes szavazó, csevegő, véleménycserét bonyolító portálok létrehozásával. Az internetes kommunikációért felelős tisztségviselő, önkéntes kijelölése régiónként.
- **Az internetes és a hagyományos (sajtó-TV-rádió) nyilvánosság erőteljes felhasználása** az érdekvédelmi események, szakszervezeti kezdeményezésű programok, akciók (pl. sikeres KSZ kötés, bérmegállapodás, jótékonyági rendezvény, stb.) megosztására, népszerűsítésére mind a szakszervezetben belüli mind az azon kívüli közönség számára. **A sajtókapcsolatokért felelős munkatárs, tisztségviselő kijelölése ágazati szinten.**
- **A jelentős érdekvédelmi események tagszervezésre történő felhasználása:** pl. KSZ tárgyalási folyamat, bértárgyalási folyamat, tiltakozási akciók (pl. kéményseprők helyzete, közmunkások szerepe)
- **A szakszervezetmentes cégeknél eleinte 1-2 embert beszervezése és képzése érdekvédelmi ismeretekre.** Amikor némi rutint és ismeretet szereztek, akkor koncentrált tagtoborzási kampányokat lehetne indítani a nagyobb cégeknél, a kampány során a legjobb tisztségviselők felvonultatása, célzott kampányeszközök használatával: röplap, kitelepített sátor, helyi média.
- A tagtoborzás kiterjesztése új célcsoportokra: közmunkások (betanítás, képzés), **a szellemi állományra (a tevékenység centralizációk, kiszervezések miatt fenyegető lépésekkel szembeni védelem felajánlásával)**, nyugdíjasok (tájékoztató-, egészségmegőrző, -kulturális-szabadidős programok), fiatalok (kapcsolat építés a szakképző iskolákkal, a fiatal szakmunkás-szakközépiskolai tanulók gyakorlati képzésének segítése, kapcsolat építés az egyetemi-főiskolai diákszervezetekkel, közös

sport-, kulturális-, szabadidős programok szervezése), kisvállalkozók (kedvezményes biztosítás, adótanácsadás,), munkanélküliek (képzési tanácsadás, állás közvetítés, karrier építés).

- **A tagtoborzásban az anyagi érdekeltség lehetőségének megteremtése** a régióvezetők, a szakszervezeti titkárok, de akár külső partnerek (pl. civil szervezetek) számára.
- **Az alapszervezetek adminisztrációs (főleg pénzügyi adminisztrációs) tevékenységének központi segítése** erre kijelölt munkatárs által.
- A tisztségviselők karrier építésének, képzésének támogatása, beleértve a szakszervezeten kívüli szakmai karrier építés lehetőségét (pl. vállalati közép-felsővezetői munkakörök betöltésére való felkészítés).
- A pályázati források bevonása céljából pályázat figyelői rendszer kiépítése, pályázat készítési felelős kijelölése, ennek során a civil kapcsolatok hasznosítása.

Ajánlások a szervezet fejlesztési teendőkre a HVDSZ ágazat SWOT elemzése alapján

- **Az elnökség tagjai között célszerű az alábbi feladatokért viselt felelősség kiosztása:**
 - képzés, szakértői szolgáltatások, szakértőkkel való kapcsolattartás, pályázatok, nemzetközi kapcsolatok
 - régióvezetőkkel való kapcsolattartás, tagtoborzás, rendezvények, érdekvédelmi demonstrációk, tömegakciók szervezése,
 - gazdasági-pénzügyek, üdülés, kedvezménykártya, nyugdíjpénztár, egészségpénztár.
- **Az elnökség konzultatív testületeként **szakmai és réteg bizottságokat kellene létrehozni** az alábbi területeken:**
 - **szakbizottságok:** temetkezés, kéményseprés, hulladékgyűjtés-kezelés, közterület fenntartás, ingatlankezelés, vezetékes szolgáltatások, **szellemi dolgozók**, helyi ipar, kisvállalkozók.
 - **rétegbizottságok:** megváltozott munkaképességűek, közmunkások, fiatalok, időskorú munkavállalók-, nyugdíjasok, nők-kismamák.
- **Az elnökség és a régióvezetők munkájának támogatására** célszerű irodai munkatársakat alkalmazni az alábbi feladatokkal:
 - irodavezető, program szervezés-bonyolítás, a levelezési rendszer felügyelete, régió vezetőkkel, szakszervezeti titkárokkal való kapcsolattartás, a levelek továbbítása az illetékes elnökségi tagnak, teljes munkaidőben
 - pénzügyi adminisztrátor (tagdíj nyilvántartás-és befizetés, üdültetés, kedvezménykártyák, pénztári – biztosítási szolgáltatások), teljes munkaidőben
 - sajtó-internetes nyilvánosság, honlap kezelés (részmunkaidős)
 - nemzetközi referens, részmunkaidőben
 - a pályázat figyelés – írás, nagyrészt sikerdíjas alapon, megbízási szerződést kellene kötni egy versenyeztetéssel kiválasztott pályázatíró-menedzselő céggel.

- **Célszerű lenne írásban is rögzíteni a központi apparátus munkatársainak munkaköri feladatait.**
- **Az elnökség egyik tagjának hetente javasolt munka megbeszélést tartani a központi apparátus munkatársaival,** áttekintve az elmúlt héten elvégzett munkát, az esetleges elmaradásokat és az aktuális héten előrelátható feladatokat, megjelölve a felelősöket és a határidőket,
- Az ágazati és régiós testületi döntések felgyorsítására célszerű kipróbálni az internetes kommunikációs eszközök gyakoribb használatát:
 - E-mail-ben történő szavazás,
 - **skype-on keresztül lebonyolított konferencia beszélgetések.**

- **A munkahelyi érdekvédelem, az alapszervezeti tisztségviselők munkájának támogatására javasolt fizetett szakértőkből álló szakértői csoport megszervezése** az alábbi kiemelt szakterületeken: munkajog, bér-, adózás-, tb, foglalkoztatás-szakképzés, munka-egészség védelem, **a munkáltatóval szembeni kártérítési igények érvényesítése.** A fizetett szakértők a szakszervezeti érdekvédelemhez szorosan kapcsolódó ügyekben (egyéni jogorvoslat, kollektív tárgyalások) vállalnának rendelkezésre állást online-levelező, telefonos, vagy személyes jelenlét (helyszíni részvétel) formájában.

- Az ágazati, régiós és szakmai érdekvédelem, az elnökség, a régióvezetők és a szakmai bizottságok munkájának támogatására (kormányzati, önkormányzati rendeletek, jogszabály tervezetek, költségvetési előterjesztések, szervezeti átalakítások véleményezése), javasolt **önkéntes szakértői háttér kiépítése** a jelenleg is aktív, vagy a korábban kormányzati, önkormányzati, vállalati pozíciókban dolgozó, időközben nyugdíjba vonult szakemberekből.

- A munkahelyi tisztségviselők megbízása során javasolt **szakmai főbizalmiak** megválasztása **a fő szakmák- szakma csoportok (pl.**

kéményseprő, hulladék gyűjtő-feldolgozó, hőszolgáltató, parkgondozó-közterület fenntartó, ingatlan kezelő, szellemi foglalkozásúak, közmunkások, stb.) érdekeinek képviseletére. Ez különösen azokban az esetekben indokolt, amikor az összevont vállalati szervezeteken belül csak üzletági szinten jelennek meg az egyes szakmák. **A szakmai főbizalmiak** számára legalább évi egyszeri alkalommal régiós és országos értekezletek tartása ajánlott képzési, tapasztalatcsere céllal.

- **Az ágazati szervezeti működési szabályzatot** hozzá kell igazítani a kongresszus után kialakított programhoz és a szervezetfejlesztési döntésekhez. **(A jelenlegi és az ajánlott szervezeti sémákat lásd a fejezet végén).**
- **Az ágazatival párhuzamosan alágazati megállapodások, alágazati kollektív szerződéskötés lehetőségének a megvizsgálása (pl. a kéményseprő, a hulladék gyűjtő-feldolgozó, a hőszolgáltató, a parkgondozó-közterület fenntartó, ingatlankezelő területen).**
- Az ágazati költségvetésben kiemelt prioritást kell élveznie a **legalább évi egyszeri legkevesebb 2 napos tisztségviselői felkészítéshez** szükséges forrás biztosításának . A tisztségviselői képzés tematikájának összeállítása, felügyelete az elnökség egyik tagjának a feladatkörébe tartozzon. A képzési tematikában kiemelt helyet kell kapnia az alábbiaknak:
 - A valamely lényeges érdekvédelmi területen (tagszervezés, partnerkapcsolat építés, programszervezés, konfliktuskezelés, KSZ kötés, bérmegállapodás, stb.) kialakult jó gyakorlatok, példaértékű kezdeményezések bemutatásának, elterjesztésének. A jó gyakorlatok figyelése, elterjesztésre való kijelölése, részben a régió vezetők beszámolóinak felhasználásával, az elnökség képzésért felelős tagjának a feladata legyen.

- **A képzési programokban előadókként, felkért hozzászólókként helyet kell kapniuk a legjobb gyakorlatot folytató, a legígéretesebb kezdeményezéseket elindító tisztségviselőknek, régióvezetőknek, alapszervezeti titkároknak, szakmai, vagy rétegszervezeti vezetőknek. Ugyancsak célszerű meghívni előadókként a képzésekbe a legegységesebb, vagy a legfontosabb munkáltatói, önkormányzati, kormányzati partnereket, ágazati szakembereket.**
 - **Az újonnan megválasztott alapszervezeti titkárok felkészítésénél** a valós idejű (éles) helyzetek megfigyelésével történő tapasztalatszerzés lehetőségének biztosítása (pl. részvétel gyakorlott tisztségviselők mellett a KSZ- és a bértárgyalásokon, konfliktuskezelési szituációkban).
 - **Javasolt a szakszervezeti bizalmiak, főbizalmiak alapfokú érdekvédelmi képzésének beindítása:** az alapvető szakszervezeti szolgáltatások igénybevételének módjáról, az elemi munkajogi, kollektívszerződés alkalmazási, bérezési, munkavédelmi-balesetvédelmi ismeretekről. A képzésnél megfontolandó a távoktatási módszerek alkalmazása, a rövid, könnyen kezelhető-, hordozható útmutatók („kisokosok”, **mobiltelefon alkalmazások**) kiadása, terjesztése, interneten való hozzáférhetősége.
 - A tisztségviselői és a tagsági képzésben kiemelt szerepet kell biztosítani **az internetalapú tájékoztatásnak, tájékozódásnak**, a véleménycserék és vélemény kutatások bonyolításának. A tisztségviselők és a tagok internet használatát ösztönözni, támogatni kell (a képzésen túl kedvezményes eszközvásárlással, internet előfizetési konstrukciókkal).
-
- A jó gyakorlatok szisztematikus nyomon követését segítené, de egyéb előnyökkel is járna **a régió vezetők negyedévente esedékes, írásos beszámolási kötelezettségének bevezetése a beszámolási időszakban elvégzett munkáról**, külön is kitérve az újonnan indított tevékenységekre

és a legsikeresebb akciókra. A régió vezetői beszámolók főbb pontjai az alábbiak lehetnének:

1. tagtoborzási, tagszervezési tevékenység és eredmények,
2. a munkahelyi kollektív, tárgyalások (bér-, ksz-, egyéb) támogatása, eredményei,
3. település szintű, régiós szintű önkormányzati és szociális párbeszéd fórumokon való részvétel és ezek eredményei,
4. a területi alapszervezetek aktivitása, programjai
5. a főbb szakmák (foglalkozási rehabilitáció, kommunális szolgáltatások) és rétegek (ifjúsági, nyugdíjas, nő, gyes-gyeden levők) helyzetét befolyásoló történések, a belőlük adódó teendők,
6. kapcsolatépítés (önkormányzattal, munkaadókkal, civilekkel, pártokkal, nemzetközi partnerekkel)
7. tisztségviselői rendezvények, felkészítők, tapasztalatcserék, képzések,
8. tagoknak szervezett programok,
9. egyéneknek nyújtott szakszervezeti szolgáltatások (tanácsadás), igénybevételi statisztikák,
10. sajtómegjelenés, nyilvánosság,
11. beszámoló az ágazati szinten elhatározott feladatok végrehajtásáról,
12. az ágazattól kért és kapott támogatás értékelése,
- 13. a következő negyedévi munkaterv ismertetése (az előző pontok szerinti csoportosításban).**

A beszámoló pontonként max. 1 oldal legyen. A beszámoló valamennyi pontra térjen ki, akkor is, ha valamelyikben nem történt érdemi aktivitás, utóbbi esetben ezt kell rögzíteni.

- Javasolt a tagtoborzás kiterjesztése új célcsoportokra: **a szellemi állományra (a tevékenység centralizációk, kiszervezések miatt fenyegető leépítésekkel szembeni védelem felajánlásával), közmunkásokra (betanításuk, képzésük elősegítése).**
- **A megváltozott munkaképességűek esetében** a tagtoborzási esélyek javíthatóak lennének **a fogyatékkal élők érdekképviseleti szervezeteivel**

történő összefogás, szorosabb együttműködés révén. Ezen az úton a tagtoborzás kiterjeszhető volna a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatását nem szervezeten végző (versenyszférában működő) társaságokban **dolgozó „szórvány” munkavállalókra.**

- A tagtoborzás eredményességének növelése érdekében javasolt **toborzási csoport létrehozása** a legjobb kommunikációs képességgel és tagtoborzási referenciákkal rendelkező tisztségviselőkből. A toborzási csoport tagjait **a koncentrált kampányokban** lehetne bevetni, anyagilag is ösztönözve őket a tagszervezésben. A toborzási csoport tagjait rendszeres képzésben kellene részesíteni.
- Megfontolandó a régióvezetők, a szakszervezeti titkárok és a bizalmiak, főbizalmiak, de akár külső partnerek (pl. civil szervezetek) **anyagi érdekeltségének megteremtése a taglétszám tartós növelésében.**
- **A tagdíj fizetési és megosztási fegyelem** javítása érdekében javasolt havonta kimutatást készíteni a tagdíjfizető létszámról és a nyilvántartott létszámról, a kettő arányáról, a beszedett tagdíj megosztásának mértékéről. A legjobb tagdíj beszedési és befizetési mutatókat elért alapszervezetek, régiók a központi szolgáltatások igénybevételénél élvezzenek előny. A vezető tisztségviselők és a tagok részesüljenek elismerésben (jutalom utakon való részvétel, jutalom jegyek (koncertekre, kulturális rendezvényekre) adományozása, meghívás év végi fogadásra, vacsorára, stb.
- **Javasolt helyi (megyei, vagy régiós) szintű megállapodások megkötése a konföderációk, vagy ágazatok helyi megbízottai, képviselői között a szakszervezeti szolidaritás alapelveiről, a szakszervezetek közötti együttműködésről és a tagtoborzás nem megengedhető módszereiről.**

- **A pályázati lehetőségek között** kiemelt figyelmet indokolt fordítani az alábbi célokra kiírt pályázati témákra:
 - megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásának elősegítése, munkaképességének fejlesztése
 - munkahelyi egészségmegőrző, betegség szűrő programok bevezetése
 - a duális szakképzés munkahelyi gyakorlati részének elősegítése
 - a munka melletti képzés, az élethosszig tartó tanulás támogatása,
 - az újra elhelyezkedést, állás közvetítést segítő programok kidolgozása, alkalmazása,
 - a határ menti civil szervezetekkel történő együttműködés fejlesztése.

Felhasznált irodalom:

1. Irodalom a közműágazat helyzetéhez

Dr. Pék Zsolt: A helyi közüzemi szolgáltatási ágazat helyzetének értékelése, a szociális párbeszéd lehetőségei, Tanulmány, 2012 január

Szarvas Tibor, elnök, a Településszolgáltatási Egyesület, a Településüzemeltetési Tanács társelnöke: A településüzemeltetés aktuális kérdéseiről, előadás 2013 augusztus

Zongor Gábor, a TÖOSZ Főtitkára: Szűkülő mozgástér, Önkormányzat c. lap, 2014 negyedik negyedév

Kiss Mihály: Ágazati párbeszéd Magyarországon, „A szociális párbeszéd bővítése különböző szinteken” című projekt kiadványa, 2014

Kissgyörgy Sándor, ÉTOSZ: Javaslat a HVDSZ szervezeti átalakítására, munkaanyag
A Településszolgáltatás Ágazati Párbeszéd Bizottság beszámolója, 2013

Nagy György: A hulladékgyűjtési közszolgáltatás jelene és jövője, előadás, 2014

Marnitz István: Padlóra küldi a szakmát a kormány: nagyon drága lesz
Népszabadság 2015/01/23

Marnitz István: Akkor is van rezsiemelés, Népszabadság, 2015. 01. 17. sz.

2. Irodalom a megváltozott munkaképességűek helyzetéhez

Új kihívások a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása területén, Interjú Balogh Zoltánnal a Rehabilitációs Párbeszéd Bizottság Munkaadói Oldalának Társelnökével, a Védett Szervezetek Országos Szövetsége (VSZOSZ) elnökével, Társadalmi Párbeszéd Hírlevél, 2014/1 sz.

„Együtt erősebbek vagyunk”, Interjú Szabó Istvánnal, a Rehabilitációs PB és a Településszolgáltatási ÁPB társelnökével, Társadalmi Párbeszéd Hírlevél, 2014/1 sz.

Fordulóponthoz érkezett a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása, Interjú Dobár Attilával, a megváltozott munkaképességű munkavállalók támogatására szakosodott RehabJob ügyvezető igazgatójával, HR Portál 2014/11/18

Csongrád Megyei Kormányhivatal: Miért érdemes megváltozott munkaképességűeket foglalkoztatni? Közlemény, 2013 április.

