



Országjelentés

Az EPSU-nak 5 magyarországi tagszervezete van: BDDSZ, EVDSZ, HVDSZ2000, KKDSZ, VKDSZSZ

1. A szakszervezeti lefedettség az egyes szakszervezetek által képviselt ágazatokban, szakszervezeti tagság tendenciái:

BDDSZ: 28 %, bölcsőde és gyermekvédelem, szociális ellátás területén szerveződik. A beszervezett új tagok, kilépettek aránya +/-611 fő, egyenleg +4 fő.

EVDSZ (Egyesült Villamosipari-Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége): 60 %, teljes villamos – energia ipari vállalatok szakszervezeti tagjait képviseli. A taglétszám kismértékben csökkent, ill. stagnál. Oka: korfa kitolódik, valamint az iparágban jelenleg nincs bővülés, beruházás. Nagy lehetőség Paks II. beruházás, ahol majd lesz tagszervezésünk. Tagtoborzáshoz rengeteg szolgáltatást felhasználunk (pl.: új szolgáltatás: MOL kártya, 6 Ft/liter árkedvezmény). Új honlap.

HVDSZ2000 (Helyiipari és Városgazdasági Dolgozók Szakszervezete): Az ágazatban a cégek 30% -nál van jelen, a közszolgáltatónál vagy az alvállalkozójánál. Itt a lefedettség 10-75%, között mozog, de ahol jelen van a szakszervezet reprezentatív a magyar MT szerint. Lefedettsége összességében 25%-os.

A szakszervezeti létszám stagnál, de a stagnálás mögött jelentős munka van, hogy ez így maradjon. A fő probléma, hogy az a generáció aki a szakszervezeti rendszer fénykorán szocializálódott jelenleg nyugdíj előtt áll, a fiatalokat nehezebb megszólítani, de az általunk képviselt ágazat nehezebben tudja megtartani a fiatalabb dolgozókat mert a bérek magasabbak a forprofit szektorban. A kivándorlás is egy súlyosbító tényező, de kijelenthetjük, hogy az ágazatokban munkaerőhiány van. Az elmúlt években a szektort érintő kormányzati intézkedések negatív hatásai között szerepel, hogy például az Ipari szektorral (autóipar nélkül) szemben a 2008-as bérelőny mára, már jelentős bérhátránnyá alakult át.

A kormány gazdasági intézkedései miatt a településüzemeltetés területén (pl. kéményseprés) a meghatározó szakmában a hulladékgazdálkodásban, jelentős átalakítás ment végbe. Állami felügyelet alá került. Az ágazat átrendezése tagvesztéssel járt és még a jövőben is érezni fogjuk annak hatásait.

A megváltozott munkaképességű terület folyamatosan küzd a fennmaradásért, csökkennek az állami támogatások, nincs központilag biztosított megrendelés, a szabad piacon alacsony áron fizetik munkájukat. A romló gazdasági körülmények miatt a foglalkoztatás csökken, és a „szabályozott„ foglalkoztatás miatt nagy a fluktuáció.

A szakszervezet nehezen tudja pótolni a kilépő tagokat, ezen a területen a tagság szinten tartása is komoly feladat.

A KKDSZ: a könyvtári, levéltári, múzeumi, egyéb kulturális tevékenységen belül a **2017-es évben becslésünk szerint 15%-os a lefedettség**, ami a legutóbbi reprezentativitás méréshez képest **stagnálást jelent**. (2014: 15,71%. Abszolút számban 2014-ben 1523 fő, 2017-ben 1566 fő.)

A sport, szórakoztató, szabadidős tevékenység ágazatban és az oktatási ágazatban a KKDSZ nem reprezentatív, e területeken kb. 180-200 fős tagsággal rendelkeznek. (E területre vonatkozóan a foglalkoztatási adatokat nem mérik, itt nem tiszta profilú intézményekben történő jelenlétről van szó, jellemzően az országos bérharc miatt.)

A nonprofit szektorban dolgozók száma a KKDSZ tagok között kb. 100 fő. (E területre vonatkozóan hiányosak a statisztikák, így nem ismert a bázisérték sem.)

A tagság stagnálásának okai:

- a politikai hatalomnak a direkt, intézményi szakmai életbe történő beavatkozása (intézmények nonprofit szektorba szervezése, országos intézmény privatizációja, szakmailag inkompetens menedzsment),
- a szakszervezettel szembeni negatív társadalmi magatartás.

A szinten maradás lehetséges okai:

- aktív és radikális bérpolitika a szakszervezet részéről, tervszerű média megjelenéssel,
- fiatalok belépése a szakszervezetbe, jellemzően szakmai és nem egzisztenciális elvárások miatt,
- a szakmai szervezetek nem vállalják fel a szakmai érdekek képviselését, nem konfrontálódnak a hatalommal, míg a szakszervezet igen.

VKDSZSZ (Vízügyi és Közszolgáltatási Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége): A szervezettség 41 %-os az ágazatban. A taglétszám csökkenő tendenciát mutat az elvándorlás és a nyugdíjazások miatt.

2. A munkaügyi kapcsolatok legfontosabb kérdései:

BDDSZ: Bér, béren kívüli juttatások, munkabiztonság, munka- és védőruha juttatás biztosítása, védőoltások, intézményfinanszírozás.

EVDSZ: Munkaerőpiaci helyzet. Villamos szakemberek, mérnökök, villanyszerelők óriási mértékű „elszívása” (első sorban hazai multi és kisvállalatok, valamint Nyugat Európa). Az E.ON – nál évközi béremelést is sikerült elérni, így maradtak a munkavállalók. Bérhelyzet. Állami visszavásárlás (DÉMÁSZ áramszolgáltató).

HVDSZ2000: A legjelentősebb probléma a bér, és gyakran a tárgyalásokba be kellene vonni a finanszírozó és koordináló szervezetet is. Ennek okai:

Az államosítás a településüzemeltetésben jelentős zavarokat okozott, több cégvezető a központi finanszírozó szervezetet hibáztatja, hiszen a kifizetések késnek és elmondásuk alapján nem tudnak tervezni. Továbbá még mindig folyamatba vannak a cégek átalakulásai. Cég összeolvadások és szétválások mennek végbe, ennek határideje valószínűleg december 31.

Szociális párbeszéd, ágazati párbeszéd hiányoznak, vagy csak látszat.

KKDSZ: Általában nem akarják/ismerik el valós partnernek a szakszervezetet a munkahelyeken. Csak a „szolgáltató” szakszervezetben gondolkodnak az intézményvezetők. A szakszervezeti jogász által készített állásfoglalásokat azonban tiszteletben tartják. Munkaügyi kérdésekben a törvényes keretek betartatása volt 2017-ben a legfontosabb tevékenysége a KKDSZ-nek. (Probléma típusok: műszakpótlék, bérbesorolások, diploma elismertetések, szabadságkiadási rend, áthelyezések.)

VKDSZSZ: Van érvényes bérmegállapodás a többségi állami tulajdonú társaságoknál, 2017-19-re vonatkozóan rendre, 13 %, 12 %, 5 %. Az önkormányzati és privatizált társaságoknál a bérmegállapodások a saját lehetőségeik függvényében évente zajlik. Az integráció, a kiszervezések és a tulajdonviszonyok különbözősége miatt vannak feszültségek az ágazatban, a szakszervezeti tagságon belül is.

3. A szociális párbeszéd állapota:

BDDSZ: A szociális párbeszéd intézményei (helyi, ágazati, országos szinten) léteznek, azonban a párbeszéd, leginkább formális jellegű. Előterjesztések megküldése rendszeresen elmarad. A kormányzat ezen fórumokat nem az aktív párbeszédre, hanem a döntésekről való többnyire utólagos tájékoztatás színtereként használja. Az elmúlt évben egyetlen megállapodás nem született egyik szinten sem.

EVDSZ: 2018. ágazati bérmegállapodás megszületett. Képzés, oktatás újraindítás (mérnök gyakornok, szakmunkás). Munkavédelem tapasztalat megosztás. Stresszel való kapcsolatos megállapodás. Létrejött egy új intézmény: KVKF (Közüzemi Vállalatok Konzultációs Fóruma, állami vállalatokra vonatkozik csak).

HVDSZ2000: A párbeszédhez hiányzik a kormányzati oldal jelenléte. Jelenleg új kormány alakult Magyarországon és a kinevezések folyamatban vannak. Reméljük ebben a kormányzati ciklusban a területért kinevezett személyek közreműködőbbek lesznek. Készek a párbeszédre, de nem riadnak vissza a nyomásgyakorlástól sem. Sajnos Magyarországon a sztrájk gyakorlása el van lehetetlenítve. Érdemi párbeszéd nem tud kialakulni.

KKDSZ: Az ágazati párbeszéd 2017-ben nem működött. (2014-2015-ben formálisan, 2016-ban alacsony intenzitással működött.) Egy 2016-os jogszabály módosítás az egyeztetést ebben az ágazatban csak feladatként határozza meg, de nem rendel hozzá kötelezően összehívandó testületet és ciklikusságot. A jogszabály utal a testületi ülés szervezésének feladatára, de nem teszi számon kérhetővé.

VKDSZSZ: Van a Víziközmű ÁPB, de az utóbbi években a kapcsolat formális.

4. Kollektív tárgyalási folyamatok:

BDDSZ: Hatályos szabályozás alapján helyi szinten lehet csak kötni, ágazati szinten Kjt. hatálya alatt nincs jogszabályi felhatalmazás. A dolgozók kb. 30 %-át fedi le helyi KSZ. Új KSZ nem kötődött. Egyet közös megegyezéssel átszervezés miatt felmondtak a felek.

EVDSZ: Ágazati Kollektív Szerződés módosulása, kiterjesztése. (Főleg az érintett vállalatok névváltozása miatt).

HVDSZ2000: A kollektív tárgyalások, ágazati kollektív szerződés hiányában a helyi szinten zajlanak, sok helyen már le is zárultak. Több munkáltatónál, több éves bérfejlesztési stratégiát alakítottak ki pl: évente 6%-os béremelés három éven keresztül.

KKDSZ: A közvetlen állami fenntartású területen a kollektív alku megkötésének lehetősége a vezetői magatartáshoz igazodik. A munkáltatók jellemzően belső szabályozásnak tekintik e területeken a kollektív szerződéseket nem pedig két fél partneri viszonyának.

Az ágazati kollektív szerződésre vonatkozó kezdeményezést 2017-ben (ismét) elutasították.

Szociális jogok ágazaton belüli biztosítása kapcsán (munkavédelem, veszélyességi pótlék) ágazati szinten nincs tárgyalóképesség. A veszélyességi pótlék kapcsán munkahelyi megegyezések történtek 2017-ben is, jellemzően kollektív szerződésen kívül. Problémaként jelenik meg az ágazatban foglalkoztatott ún. kulturális közfoglalkoztatottak ügye, akik nem tartoznak sem a Kjt, sem az Mt. alá, így az alkuk eredményei nem vonatkoznak rájuk.

VKDSZSZ: Van érvényes, többmunkáltatós KSZ az ágazatban, mely a munkavállalók több, mint 50 %-át lefedi.

5. Bérekre vonatkozó adatok, információk.

BDDSZ: Alapprobléma, hogy 2008 óta be van fagyasztva a közalkalmazotti illetménytábla. Az ágazatban 95 % az alapbérként minimálbért kapók aránya. A különböző szakszervezeti akciókra vonatkozó kormányzati válaszok eredményeképpen a szociális ágazaton belül 4 féle bérrendszert kell alkalmazni, ami nehezíti a végrehajtást és az ellenőrzést is és belső feszültséget generál. 2018-ben a dolgozók nem vállalták a szakszervezeti akciókat, így külön ágazati bérfejlesztést nem is kaptak (korábbi években minden szakszervezeti akciót, demonstráció/sztrájk követett plusz bérintézkedés). 2018-ban mindösszesen a minimálbér (8,2 %) és garantált bérminimum (12,5%) emelkedés hatása jelent meg a fizetésekben. A korábban bevezetett bérintézkedések és a minimálbéremelés eredményeként a szociális ágazat átlagkeresete 2018-ban bruttó: 227 000 HUF (EUR 732) nettó: 150 000 HUF (EUR: 483).

EVDSZ: Átlagosan 8% keresetnövekedés valósult meg 2018-ban. Volt olyan vállalat, ahol ez csak 3%, de olyan is volt ahol 13%. A garantált bérminimum 2018-ban 12,5%-al emelkedett. Így a most belépő új munkavállaló szinte ugyanannyit kap, mint aki már itt dolgozik 20 éve. A régi, tapasztalt munkavállalóknak nem mindenütt sikerült 12,5 % - ot adni. A bérolló záródott, s bérfeszültség keletkezett. Differenciált bérkeretet kellett kiharcolni, hogy ezt a problémát kezeljük.

HVDSZ2000: A településüzemeltetési ágazat átlag alapbére bruttó 445-700, nettó 280 - 441 Euro. Pótlékokkal, kiegészítéssel lehet akár a duplája is. Sajnos ágazati kollektív szerződés hiányában a területi sajátosságok miatt nagyon változóak a fizetések.

KKDSZ: Általános közalkalmazotti probléma itt is jellemző a bértábla/minimálbér/garantált bérminimum kapcsán.

2017-ben bevezetett úgynevezett kulturális ágazati bérpótlék emelését a 2018-as pénzügyi évre nem sikerült elérni.

Az állam kommunikációja szerint a bérpótlék átlagosan 15%-os béremelést valósít meg az ágazatban, a KKDSZ számításai szerint 11-12%-nál nem magasabb ez az érték. Az állam nem reagált a szakszervezeti számításokra.

Az ágazatban 70% feletti a garantált bérminimumon, mint alaphéren, foglalkoztatottak aránya.

VKDSZSZ: Víz, szennyvíz, hulladék ágazatok átlagbére 2017-ben 258 e Ft volt, mely rosszabb az ipari átlagnál (308 ezer Ft) és a nemzetgazdasági átlagnál (297 ezer Ft). Ez is csak az utóbbi két év minimálbér emelése miatt emelkedett meg jelentősen. A fizikaiak bére általában a mindenkori minimálbéren illetve a garantált bérminimumon, vagy az közelében van. Az átlagéletkor magas a szektorban a munkavállalók átlagéletkora megközelíti az 50-et. A munkavállalók átlagosan harmada nő. Bérkülönbség észlelhető, de pontos és részletes adatsor ezzel kapcsolatban nincs.

6. Szakszervezeti akciók, ha voltak az elmúlt egy évben...

BDDSZ: széleskörű szakszervezeti akciót nem tudunk csinálni, a tagság teljes közönyössége és passzivitása miatt. Egyéni munkajogi vitákat sikerült többnyire békésen megoldanunk, besorolás, túlóra, délutáni pótlék, stb.).

EVDSZ: Tisztviselő jogtalan elbocsájtása (Kovács Ferenc, Tatabányai Fűtőmű szakszervezeti elnök). Az EVDSZ összes alapszervezete kiállt mellette (e-mail háború, ügyvéd fogadása, tárgyalások, minisztérium megkeresése, stb.). Visszahelyezték Kovács Ferencet, s megkapta elmaradt bérét is. Mátrai erőmű tulajdonos váltása miatt alacsony béremelés, de azóta rendeződött. V4 – ek villamos energia – ipari konferenciája Budapesten (téma: „tisztességes átmenet”).

HVDSZ2000: Toborzással kapcsolatban több akciónak volt a tavalyi évben, és idén ősszel is tervezzük hasonlókat.

KKDSZ: 2017. január 21, demonstráció Budapesten a bérrendezésért és a bérpótlékért (ezt nem tudom, hogy melyik évhez számolod)

2017. szeptember 1, demonstráció Miskolcon, az ottani ifjúsági ház elköltöztetésével szemben

2017. szeptember 21, flashmob Miskolcon a helyi kulturális bizottsági ülésen az ottani ifjúsági ház elköltöztetésével szembe

(E miskolci akciók eddig sikeresek)

2018. január 22-én 3000 munkavállaló aláírásával ellátott, bérrendezést követelő petíció átadása az ágazatért felelős államtitkárságnak

VKDSZSZ: Jelentős szakszervezeti akció nem volt az elmúlt évben. Sztrájk, aláírásgyűjtés vagy más demonstráció nem történt.

A rendszerváltás után a kb. 40 vízműből mintegy 400 vízmű lett, melyek integrációja az elmúlt néhány évben történt meg, jelenleg ismét 40 körüli vízmű cég működik. Ezzel kapcsolatban sikerült megvédeni a munkahelyeket és a béreket is.

Budapest, 2018. június 6.

A jelentést készítette:

Szűcs Viktória, BDDSZ, Pinczés Ernő, EVDSZ, Busák Tamás, HVDSZ2000, Csóti Csaba, KKDSZ, Ádám Róbert, VKDSZSZ

A kapott információk alapján a jelentést összeállította: Szűcs Viktória, BDDSZ