

HODOSZ PROGRAM 2021-2025

A globalizálódott világ pozitív vagy negatív eseményei, tendenciái óhatatlanul megjelennek hazánkban hatnak a politikára, a gazdaságra, az állampolgár boldogulására, befolyásolják a szakszervezetek programjait, így a HODOSZ készülő programját is. Szűkebb munkakörnyezetükön túl tehát érdemes a szakszervezeteknek ezen területeket is figyelemmel kíséreni.

Tényezők, amelyek megváltoztatták/megváltoztatják a munka világát, az állampolgárok életminőségét rövid- és hosszútávon a tendencia illetve a mindennapi gyakorlat szintjén:

2020-tól új tényező határozta/határozza meg a munkavállalók, lakosság, emberiség életét. 2020 első dekádjában a természet már rég nem látott oldalát mutatta meg az emberiségnek. Kísértet járja be az egész világot, a COVID 19 vírus kísértete. A biztonság dimenziójában a terrorveszély, a migráció mellett egy más típusú elem, a világjárvány veszélye jelenik meg. A közismert szállóige parafrázisa sajnos ideillő, értelmezése világméretű. Kihat elsősorban a minden létezés alapját képező egészségre, kiszolgáltatottságot teremt, földülhatja a gazdaságot, óriási munkanélküliséget, a kényszerszabadság jövedelemkiesést, egzisztenciális nehézséget hoz magával, munkaadót és munkavállalót tesz lehetetlenné, vagy legalább is óvatosságra int. Feszültséget okoz egyénben, családban, a társadalom működési módjában. Átszervezi az élet többnyire megszokott menetét. Amivel számolni kell: A világjárvány hatása, determinálja a következő 1-2 évet, és hosszú távra is kihat a gazdaság és politika eseményeire. Háttérinformációként jelen lesz az emberek tudatában, az állami vezetést a gazdaság prosperálása, a társadalom működési zavarainak helyreállása ellenére is odafigyelésre készíti.

Ez a pusztító világjelenség a digitális kultúra előre törését, térhódítását hozta magával. A társadalmak, köztük a magyar társadalom is, működési problémáinak megoldására a digitális világ lehetőségeit használja. Az átállás gyorsan zajlik. Az otthondolgozás a munkavállalás, a munkavégzés új formájává lép elő, az oktatás, szolgáltatás és még sok egyéb, társadalmilag szükséges és hasznos emberi tevékenység a digitális térben zajlik. Mindez hatalmas szervező munkát, gyors reagálást követelt/követel kormánytól egyéntől egyaránt. A munkahelyteremtések, a gazdaság helyreállítása, sorsok kompenzálása vesz igénybe felelős vezetőket, civil szervezeteket. A változások közül az áttérés a digitális működési módra minden bizonnyal végérvényesen megmarad, újabb és újabb területeket vonva magába, megelőzve mintegy a vonatkozó stratégiákat, azok időbeli kiteljesedését. Az erre épülő új technológiák megjelenése új tudást kíván a munkavállalók szférájában. Már most látható, hogy az elkövetkező évek új kihívásokat, feladatokat hoznak a szakszervezetek, köztük a HODOSZ számára is. Programjában a HODOSZ-nak ezen új tényezőket is maximálisan figyelembe kell venni.

Nyilvánvalóan kiemelt és meghatározó tényezőként van jelen a honvédség a HODOSZ küldetésében és működésében. A szektor jelentősége, szerepe mind az országon belül, mind a régióban egyre inkább meghatározóvá válik. A honvédség szervezeti átalakítása, haderőfejlesztési törekvései, elnyerte a kormányzat bizalmát, központi költségvetési támogatása 2015 óta folyamatosan növekvő, a kitűzött cél a GDP 2%-os mértékű arányának

elérése. A honvédség Zrínyi 2026 haderőfejlesztési programjának, óriási technológiai fejlesztésének eredményei már láthatók és a jövőben ezen fejlesztések folytatódnak. A haderőnek nem csupán a hagyományos, hanem a hibrid és kiber hadviselésre is fel kell készülnie. A szabályozás szférájában is történt változás, amelyek az elkövetkezendő időszakban is a szakszervezet és a szektor együttműködésének egyik fontos alapját képezi. Ez a 2018-ban megszületett a honvédségi alkalmazottak jogállását szabályozó CXIV törvény valamint az ennek végrehajtásával összefüggő 21/2018. számú HM rendelet. A 2019 óta bevezetett Haj. törvény valamint háttérjogszabályként a Munka törvénykönyve szabályozza az alkalmazottak munkaviszonyát. A szakszervezet az elkövetkező ciklus irányát meghatározó programjában épít az eddigi együttműködésre, az elért eredményekre.

A HODOSZ programjának tartóoszlopai, figyelemmel a fent említett makrotényezőkre, azok a munka világában az alapkategóriákat képviselő területek, mint: a munkavállalók érdekképviselése, a foglalkoztatás, a bérügy, a tagságnak nyújtandó szolgáltatások, szociális ellátás, munka- és egészségvédelem, együttműködések munkáltatóval, szövetségesekkel, valamint a külső és belső kommunikáció. Ezeknek a klasszikus elemeknek a képviselése adja a szakszervezeti munka és így a jelen program lényegét is.

ÉRDEKKÉPVISELET, ÉRDEKVÉDELEM

A szakszervezetek elsősorban érdekvédő szervezetek, amelyek tagjaik érdekeit szolgálják a munka világában. A HODOSZ érdekvédelmi és érdekképviselési tevékenységét elsődlegesen saját szektorában fejti ki, az elmúlt ciklus utolsó évének adatai szerint meglehetősen sikeresen. A siker fokmérője a megoldott probléma nagyságrendje. A munkahely megtartása, a foglalkoztatás valamennyi munkavállaló számára létfontosságú kérdés, ezért prioritált szerepe van a munkavállalói érdekek sorában, de hasonlóan fajsúlyos kérdés a jövedelmek alakulása is. A sikeres érdekvédelmi és érdekképviselési tevékenységnek sok összetevője van. Nagy támogatottságot jelent, ha országosan is kedvező a konjunkturális helyzet, pl. "az ország foglalkoztatási mutatóinak egyenletes javulása, a munkaerőpiac kiegyensúlyozottsága." Mindemellett szükséges a szakszervezeti képviselő szakmai felkészültsége, jártassága a képviselt területen, alapvető jogi ismeretek megléte, tájékozottság hazai és akár nemzetközi szinten az adott kérdésben, hiteles információk, pontos ismeretek birtoklása a szektor minden munkaterületéről, a tagság problémáiról, gyors és rugalmas reagálás adott esetben, letisztult álláspont, valamint kellő határozottság. Megszívvelendő gondolat, hogy **nem elég harcosnak lenni, hanem meg is kell tudni egyezni a munkáltatóval**. A munkáltató oldaláról szükséges a szakszervezeti tagság munkája iránti bizalom, együttműködési és kompromisszum-készsége. Az érdekegyeztetésnek több szintje létezik. A HODOSZ elsődleges érdekegyeztető fóruma a Honvédelmi Érdekegyeztető Fórum (HÉF), amely továbbra is hivatalosan kijelölt terepe az érdekegyeztető munkának, a szociális dialógusnak. Ugyanakkor részt kell, hogy vegyen az országos érdekképviselés és érdekegyeztetés eseményein is, ahol a terítékre került problémák meglehetősen fajsúlyosak. Harmadik szint, a munkahelyi alapszervezeti szint, nem mellőzhető szegmense az érdekegyeztetésnek. Sok esetben az a tapasztalat, hogy az alapszervezeti tisztségviselők nem élnek az együttműködés lehetőségével, nem építenek ki partneri kapcsolatot a terület parancsnokával, vezetőjével. Az alapszervezeti szintű képviselőhöz is

önállóan cselekvő, kellő ismeretekkel felvértezett, magabiztos tisztségviselők kellenek. Segíteni szükséges őket tréningek, tanfolyamok szervezésével, hogy ezirányú kompetenciákat szerezzenek.

A HODOSZ az érdekegyeztetés és képviselő terén nem lezár egy ciklust 2020-ban, hanem tovább viszi azt, az eddigi eredményekre, a további közös munkára építve.

FOGLALKOZÁSPOLITIKA

A HODOSZ jelen programtervében - hasonlóan az előző ciklushoz - prioritást kap a foglalkoztatáspolitikára lényege: a honvédségi munkahelyek biztonsága, a munkavállaló létfenntartását meghatározó munkahely megtartása. Az előző ciklusról készült beszámoló elemzése kiemeli: a honvédelmi alkalmazottak jogállásáról szóló 2018. évi CXIV. törvény (a továbbiakban: Haj. törvény) pozitívan érintette a szakszervezeti tagságot: emelkedett a honvédelmi alkalmazotti létszám, a Haj törvénnyel megjelent előmeneteli rendszer stabilitást hozott, a biztos jövő stabilitását. Az előnyök felismeréseként a szakszervezeti közalkalmazotti körben szinte 100%-os volt az új jogviszony önkéntes vállalása. A biztos jövőtudat fölülírta a hazai munkaerőpiac elszívó erejét. A honvédelem ügye mellett maximális volt az elkötelezettség.

A Zrínyi 2026 haderőfejlesztési program kapcsán a technikai változások ambicionálják a sereg létszámának növelését. **Fontos, hogy a honvédségi alkalmazottak foglalkoztatásáról a megtartás jegyében gondolkodjon a szektor vezetése. El kell érni, hogy a haderőfejlesztés következő ciklusában is legyen jelen ez, a szakszervezet számára mindenképp progresszív honvédségi szemlélet.**

Motiválttá kell tenni a munkavállalót, hogy hosszú időre elkötelezett legyen munkahelye, munkáltatója irányában. Ez mindkét fél, munkáltató és munkavállaló elemi érdeke. Az új technikai fejlesztés, a számítástechnikával vezérelt haditechnikai és logisztikai eszközök természetes jelenléte lassan minden munkaterületen a digitális munkavégzés előtérbe kerülése, **a munkavállalók folyamatos képzését igényli.** A munkáltató érdeke, hogy minél képzetesebb, sokoldalú munkavállalói legyenek. Ezekkel ösztönözni, motiválni is lehet a dolgozót, fontosabbnak érzi magát. A HODOSZ-nak minden eshetőségre készülnie kell, így **támogatandó a családbarát munkahely megteremtése, az otthon dolgozás ott, ahol a munka jellege megengedi ezt.**

A honvédelmi közalkalmazottakra kiterjedő szabályozással 2020 év végén megszüntetésre kerülnek a Kollektív Szerződések. Helyette nincs egységes szabályozás. El kell érni, hogy a KSZ-ek helyébe lépő szabályozásban a lehető legteljesebb mértékben megjelenjenek mind a munkáltató, mind a honvédelmi alkalmazottak számára kedvező előírások. A minisztériummal folytatandó tárgyalások során meg kell tartani az eddigi eredményeket és minden lehetőséget kihasználva célul kell tűzni ezek további bővítését.

JÖVEDELEM, BÉRÜGY

A munkahelymegtartás mellett az évente terítékre kerülő bérek alakulása, a béralkuk keltenek nem kis feszültséget. A Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának megállapodása alapján kormányzati döntés tárgya a bruttó minimálbér, a garantált bérminimum és a diplomás bérminimum nagyságának/összegének megállapítása. Nagyon összetett külső és belső viszonyrendszerben kell dolgoznia a HODOSZ-nak egy-egy bérfejlesztés kapcsán. A keresetek alakulását sok tényező befolyásolhatja: a fentebb említett minimálbér és a garantált bérminimum emelkedése; a kormányzati döntések, a tárcának történő központi költségvetési keretek; a honvédségen belül a különböző jogállású foglalkoztatottak eltérő bére; egyéb speciális esetek (pl. a Haj törvényben megfogalmazottak értelmében továbbra is cél a jövedelmek emelése).

Annak ellenére, hogy a beszámolási időszakban a honvédelmi alkalmazottak átlagkeresete jelentősen növekedett, anomáliák egész sorát szükséges rendezni a bérügy kapcsán.

Megoldandó problémák: a végzettségtől független bértorlódás, bérkiegyenlítődéskés kezelés, az egyén életútján szerzett tudás és a speciális végzettségek figyelembevétele, a honvédségi tapasztalat elismerése. Bérfeszültséget okoz az újonnan belépők bérezése, amely gyakorta meghaladja a már „törzstagnak” számító kollégák bérét. Kíváncsi, hogy a preferált munkakörben dolgozók egységesen kapják meg a juttatásokat, pótlékokat, például az általunk több alkalommal szorgalmazott munkaerő-piaci pótlékot. Megvizsgálandó, hogy a honvédségi alkalmazottak kaphatnak-e hűségpénzt. Készüljön több évre szóló több opciós bérfejlesztési program. **Támogatható,** hogy a jelenlegi kétlábú bérrendszer egészüljön ki a diplomás bérminimummal, jelenjen meg ez a lépcső a bérrendszerben. A minimális bérek nettó értéke érje el a társadalmi minimumot.

A béren kívüli juttatások köre fontos jövedelempolitikai eszköz, beépül az ösztönzési rendszerbe, a béralku része. Ide tartozik a ruházati költségtérítés, tanérvindítási hozzájárulás, nevelési támogatás, Szép kártya stb. A honvédségnél a béren kívüli juttatások összességében jelentősen növelték a tagság jövedelmét. Országos viszonylatban is szép eredményt ért el a HODOSZ tagsága támogatásában. Elemei a minisztériummal évente megkötött Megállapodásban rögzítettek.

Javasolt még tovább gondolni a tagság ezirányú véleményének monitorizálására alapozva a béren kívüli juttatások körének további szélesítését.

SZOLGÁLTATÁS

Nem napjainkban kezdődött diskurzus folyik arról, hogy vajon a szakszervezeti tevékenység felfogható-e szolgáltatásnyújtásnak. A kérdés felvetését többek között a taglétszám országosan és nemzetközileg is radikális csökkenése generálta. A szakszervezetek a modernitás jegyében igyekeztek minél több szolgáltatással vonzóvá tenni a szakszervezetbe tartozást, a szakszervezeti munkát. Érdekvédelmi tevékenységüket, amely a szakszervezetek mindenkori

lényege, a tagság számára szükséges és hasznos szolgáltatásokkal bővítették és szolgáltató szakszervezetnek nevezték magukat. A HODOSZ is azt vallja magáról, hogy szolgáltató szakszervezet, aki a kemény érdekképviselő mellett **szolgáltatásaival is hozzájárul tagjai életkörülményeinek javításához.**

A HODOSZ szolgáltatási kínálata hosszú évek óta létező, és a tagság igényeire épül. Fenntartása indokolt és bővítendő. Kiemelt figyelmet érdemel és fontos szolgáltatás a segélyezés. A rászorulókat és nehéz élethelyzetbe kerülőket támogatásának elsődleges színtere a HODOSZ Európaért Alapítvány, mely adómentesen tudja támogatni a nehéz élethelyzetbe került kollégáinkat. A jövedelmi helyzetre figyelemmel alakítható az adható összeghatár.

A Jogsegélyszolgálat, a Társadalombiztosítási Tanácsadás, a Biztosítás, a Vodafone flotta kedvezményes előfizetése stabil elemei a rendszernek. A MASZSZ tagsági kártya bevezetésével országosan is bővült az igénybe vehető szolgáltatások, kedvezmények köre (a pihenés, gyógyszertár, barkács áruház, autós és éttermi szolgáltatások), de tovább kell vizsgálni a tagság számára az újabbnál-újabb kedvező lehetőségeket és a tagsági kártyához kapcsolódó szolgáltatások bővítését szorgalmazni kell a MASZSZ-nál (pl. élelmiszervásárlás lehetősége).

A szolgáltatási sorba tartozik az üdültetés. A HODOSZ hajdúszoboszlói üdülő lakásai - a kihasználatlanság következtében – az elnökség döntése alapján eladásra kerülnek. A tagság fizikai és szellemi kompetenciáinak újratermeléséhez nélkülözhetetlen a pihenés lehetőségének biztosítása. Az eddig megkötött kétoldalú megállapodásainkon (erdélyi és szilvásváradai apartmanház, belügyi szakszervezet hévízi üdülői) túl vizsgáljon meg a szakszervezet más lehetőségeket (pl: üdülési jog vásárlása a tagság számára. vagy időszakos bérlés!) a rekreáció számára.

Javasolt továbbá: hagyományteremtő közösségi napok szervezése a tagság részére és azon túl is, együttműködve a társszervezetekkel.

Fenti szolgáltatások fenntartásáról, bővítéséről gondoskodni a következő ciklusban is szükséges.

MUNKAVÉDELEM ÉS EGÉSZSÉGVÉDELEM

A munkavédelem az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkakörülmények biztosítását jelenti. Célja a munkahelyi balesetek és az egészségkárosodás megelőzése. Manapság a munkaerő-piac nem elhanyagolható tényezőjévé lépett elő a biztonságos munkahely kínálata. Megfelelő személyi és tárgyi munkafeltételek, megfelelő klimatikus körülmények, eszközök, munkaruha biztosítása, ahol szükséges, szabályzók és előírások megléte, köszönhetően jó részt a szakszervezet folyamatos odafigyelésének, a honvédségnél rendezettnak látszik. A munkavédelmi oktatás is működik. A szakszervezet részéről szorgalmazni kell a munkavédelmi képviselők megválasztását azokra a munkaterületekre, ahol ez még nem történt meg. Közismert a honvédség nagyarányú technikai fejlesztése. Figyelni kell a megszorodó új harci eszközökkel, technikákkal foglalkozó alkalmazottak védelmére. Kellő hangsúlyt kell fektetni a munkaügyi, egészségügyi problémák megoldására. Így a túlmunka, a túlterhelés, a folyamatos képernyős munkavégzés egészségkárosító hatására. Amennyiben otthondolgozásra kerül sor (képernyő előtt végzett munka), annak biztonsága is a szakszervezeti munkavédelmi program része kell, legyen. Tagságunk egészségének védelmében kövessük

nyomon a járványügyi helyzet alakulását a honvédségben, kiemelten koncentrálni az egészségügy területén dolgozó tagtársakra. Az egészség védelme kerüljön a figyelem fókuszába.

A biztonságos munkahelyeket nem csak ki kell alakítani, de fenn kell tartani és fejleszteni is szükséges. Ez a gondolat a szakszervezeti munkavédelmi program konklúziója.

Kitűzött céljainkhoz jól illeszkedik a „Legyen a biztonság az első!” mottót viselő, a Honvédszakszervezettel közös konzorciumban 2020-ban indult, kétéves munkavédelmi témájú pályázat, amelynek sikerességéhez valamennyi tagunk és tisztségviselőnk aktív részvétele szükséges.

KOMMUNIKÁCIÓ

A kommunikáció jelentősége általában nem vitatható, mindenre kiterjed, és az emberi együttműködés hatékonyságának kulcsa. A HODOSZ működésének neuralgikus pontja a kommunikáció területén mutatkozó egyoldalúság. A tagság, mint befogadó lényegileg inaktív. Érdektelenségének megtörése kemény feladat. A jól szervezett kommunikáció lehet az az eszköz, amely dinamizálhatja a tagságot. A kommunikáció, az információáramlás biztosítása a tagságtól a vezetéshez, illetve a vezetéstől a tagsághoz, az érdekképviselési munka alfája és omegája. Az információáramlás mindkét irányú működőképessége garanciája a szervezet hatékony működésének. Rendkívül fontos, hogy az elért eredmények eljussanak a tagsághoz, egészen pontosan minden egyes taghoz. Úgy tűnik, a tag a kapott juttatásokat evidensnek tartja. Pedig tudnia kell a szakszervezeti tagnak, hogy ha nincs a HODOSZ, aki az ő nevében és képviselésében eljár, akkor a juttatások is másként, kevésbé sikeresen alakulnak. A sor a bérügyeken, a honvédségi célok megismertetésén, valamint a szervezeti struktúra változásain túl is folytatható: a tagságot érintő minden kérdésről kötelező a tájékoztatás. Új lehetőségekről (pl. Erzsébet táborok, önkormányzati táborok, stb.) kellően informálni a tagságot a tisztségviselők hálózatán túli eszközökkel is. A HODOSZ vezetői számára ugyanennyire fontos a tagság problémafelvetésének, a hiteles információknak az ismerete gondokról, problémákról, nem kívánatos munkahelyi történésekről, de akár pozitív kimenetelű megoldásokról.

Az érdekképviselés motorja a tagság bizalma, melyet megtartani csakis úgy lehet, ha a tagok naprakész tájékoztatást kapnak arról, hogy szakszervezetük éppen milyen küzdelmeket folytat, s eredményeket ér el a tagság érdekeinek védelmében, érdekeinek érvényesítésében. Legyen a jól működő kommunikáció a taglétszám növelésének mozgató rugója. Nem szeparálódhat és marginalizálódhat a tagság. Alakítsa ki a szervezet a kommunikációs stratégiáját. A HODOSZ által használt kommunikációs csatornákon túl, amelyek egyébként széleskörűek (helyszíni bejárások, személyes és telefonos megkeresések, titkári értekezletek, tematikus konferenciák, a mai kor eszközeinek használata: hírlevelek, honlap információk és nem utolsósorban a felelősségteljesen működő tisztségviselői hálózat), figyelembe véve a technikai adottságokat, meg kell találni azokat a lehetőségeket (pl.: levelező rendszerek, chat, testre szabott közösségi portál stb), amelyek közvetítésével tartalmas információk juttathatók el rövid időn belül a tagsághoz. Fel kell ébreszteni és ébren kell tartani a tagokban a szakszervezeti munka iránti érdeklődését. A tagságnak élni kell a tájékoztatás nyújtotta lehetőségekkel. A következő ciklusban törekedni kell a kommunikációs eszközök és módszerek megújítására.

MUNKAADÓI ÉS SZAKSZERVEZETI KAPCSOLATOK

A szektoron belüli korrekt, kiegyensúlyozott társadalmi párbeszéd jól szolgálja mindkét fél, a HM-MH valamint a szakszervezet érdekeit is. Az eredményes (siker) érdekegyeztetésnek a háttérben a Honvédelmi Minisztérium, az MH és a HODOSZ példaértékű kapcsolata áll. A munkáltató jelenlegi együttműködési hajlama és kompromisszum-készsége, a szakszervezet partnerként kezelése azt mutatja, hogy van jövője a közös gondolkodásnak. Nem földadva az elveket törekedni kell a jó kapcsolat stabilizálására. Pozitív változásként értékelhető a HM humán stratégiájában a személyi állomány hangsúlyos előtérbe kerülése. A szektor együttműködési szándékának jó példája a 2019-ben megkötött HM-HODOSZ kétoldalú megállapodás, a rendszeres miniszteri, államtitkári szintű találkozók, az új jogállási törvény megalkotásában való konzultatív részvétel. Kívánatos a jövőben is a pozitív változás szinten tartása.

Ugyancsak fenn kell tartani a HÉF munkavállalói oldalának tagjaival, a Honvédszakszervezettel, a Bajtársi Egyesületek Országos Szövetségével a szolidaritás jegyében kialakult rendezett, korrekt viszonyt.

A HODOSZ tagja a Magyar Szakszervezeti Szövetségnek, rajta keresztül részese az országos érdekegyeztetésnek. A HODOSZ természetesen él minden lehetőséggel, amivel akár konföderációkon átnyúlóan is eredményesen tudja képviselni tagsága érdekeit. Ennek formális színtere az Országos Közszolgálati Érdekegyeztető Tanács és a Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsa munkavállalói oldalának, illetve a Tanácsok plenáris ülései.

SZERVEZETI ÉLET

A szakszervezetek alapvetően mozgalmi jellegű szervezetek. Pontosan annyit érnek amennyire tagságuk fontosnak tartja őket, s amennyire a munkavállalók hajlandók és képesek közösen fellépni érdekeik védelmében. Az, hogy milyenek lesznek a jövő magyar szakszervezetei, az attól függ, hogy a fiatal munkavállalók felismerik-e azt, hogy közösen könnyebben tudják érdekeiket védeni és jobb, biztonságosabb feltételeket elérni a munkahelyeiken. A taglétszám csökkenése a szervezet létét és működését veszélyeztető tényező. Az HODOSZ előtt álló ciklusban a taglétszám megtartása, növelése/bővítése stratégiai feladat. Fontos a fiatalok bevonása az érdekképviseleti munkába akár testre szabott feladatokkal. Érdemes elgondolkozni marketing eszközök alkalmazásáról. A tisztségviselők feladata és felelőssége nem csekély. Megbecsülésük, motiválásuk elismerésük szükségszerű. Képzésükről (szakmai képzésükről is), továbbképzésükről történő gondoskodás gazdagon megtérül. Releváns pályázati lehetőségek felkutatása is segíti a szakszervezet ezirányú törekvését.

A harminc esztendő múltja visszatekintő HODOSZ-nak nemcsak múltja megőrzése, de munkásságának, eredményeinek továbbvitele is kötelező.

Elfogadta a HODOSZ VIII. Kongresszusa 2020. október 30.