

Nagy érték a jó munkaerő

A HDSZ elnöksége januári és februári ülés is az idei bértárgyalásokra fókuszált. Az alapszervezetek vezetői arról számoltak be, hogy a cégvezetők körében komoly fejtörést okozott a minimálbér 15 százalékos és a garantált bérminimum 25 százalékos emeléséről szóló kormányzati intézkedések végrehajtása. Az alacsony keresetek rendezése mellett nem maradt energia a rendes bértárgyalások előkészítésére, a valódi béralakura.

Béremelések két fordulóban

Szinte mindenhol feszültséget keltett, hogy jelentős állománycsoportokat „utolért” a minimálbér, összetorlódtak a fizetési kategóriák, az idősebb, tapasztalt munkavállalók alig keresnek többet a pályakezdőknél. A vállalati „bérmatek” miatt a cégvezetők késlekedve adtak választ a helyi szakszervezeti vezetőknek a múlt év végén benyújtott 2017. évi bérkötvetelésre, a bértárgyalások megkezdésére. Gyakorlatilag két fordulós lett idén a béremelés folyamata. Év elején a kormány előírásai szerint meg kellett lépni a legkisebb bérek emelését, ezt követte az érdemi bértárgyalásokra való felkészülés. A kötelező emelés a Pick Szegednél a foglalkoztatottak 25 százalékát érintette, a gyulai húsüzemben pedig közel a 80 százalékát. A többi cégnél a két érték között mozgott az érintettek köre, a bérezési viszonyoktól, a bérszínvonalától függően. A cégeknél kevés embert alkalmaztak az eddigi minimálbérben, annál többet valamivel fölötte. Ezért viszonylag sokan váltak a mostani 15 és



25 százalékos kötelező béremelés érintettjévé. Ténylegesen 1–30 százalék közötti béremelésekről kaptunk információkat, mert voltak, akik most jöttek vissza gyesről és a régi bérüket a mostani szintre kellett emelni.

A kötelező béremelések után érthetően feszültségek keletkeztek a munkahelyeken, hiszen miközben az alacsonyabb keresetűek bérét az előírások szerint rendezték, a magasabb keresetűek arról sem kaptak tájékoztatást, hogy egyáltalán mikor kezdődnek meg a bér-

tárgyalások és marad-e pénz az ő bérigényeik kielégítésére. A HDSZ elnökségének február 21-i ülésén Varga Zsolt (Kaposvár) arról számolt be, hogy az emberek már türelmetlenek, várják a választ a szakszervezet ajánlatára, sürgetik a tárgyalások mielőbbi megkezdését. Petrusán Györgyné (Gyula) elmondta, hogy náluk egyelőre csak számolnak, ajánlat nincs, a tervekben 5 százalékos bérfejlesztés szerepel. A Solventnél (Budapest) bérfejlesztésről általánosságban nincs szó – erősítette meg Gedei Józsefné.

A Pick Szegednél megtartották a bértárgyalás első fordulóját – tájékoztatta az elnökséget Golhovics Gábor. A tervekben náluk is 5 százalékos béremelés szerepel, de hallottak már olyan vezetői véleményt, miszerint „el kell mozdulni erről”. Nyilván a Picknél is érzékelik a munkaerőpiaci folyamatokat. Mohácson sikerült hazai munkaerővel megoldani a foglalkoztatási kérdéseket, egyébként a szegediek közül csak kevesen éltek a lehetőséggel, hogy munkahelyváltás helyett végkielégítéssel távozzanak a cégtől.

A Szegedi Paprikánál még számolgatnak, de lesz béremelés – erősítette meg Németh Zoltán. Tíz százalékról beszélnek, főként a húséges, megbízható munkavállalókat szeretnék az intézkedésekkel megtartani. Tavaly a 235 fős fizikai állományban 174 ezer forinttal emelkedett a havi bruttó átlagbére, a 38 fős szellemi foglalkozású bére pedig hajszál híján elérte a 400 ezret.

► (Folytatás a 2. oldalon)

Huszonötödik évfolyamába lépett a *Húsos* újság. Kezdetben 16 ezer példányban jelent meg, mára a tizedére csökkent a példányszám. Ahogy zsugorodott a húságazat, csökkent a foglalkoztatottak és a szakszervezeti tagok száma, fogyatkozott az újság példányszáma, terjedelme és ritkult a megjelenése is. Életjeleket azért még ad magáról! Olvasóink, akik tehették, kitarítottak a lap és a szakma mellett. Az idő sodrásában sok minden történt. A krónikás tette a dolgát, lejegyezte és közreadta a szakma mellett elkötelezett kollégák, a bezárt gyáratok siratók, a túlélésért küzdők szavait. Kiemelte a követhető példákat, jelezte a buktatókat. A munkavállalók érdekében gyakran élt a kritika eszközével. Érthető, ha morogtak vagy átkozódtak, akiket a lap bírálata utolért. Helyreigazítási igénygel azonban csak egy munkáltató jelentkezett, akinek bírósági fenyegetéssel sem sikerült elérni a leírt igazság visszavonását. Miután a húságazat gondoljai idővel egyre kevés-

Negyedszázad

bé kaptak helyet a médiában, a *Húsos* szívesen vállalta – a munkavállalókon túl – az egész szakma képviselőjét. Ezért köszönetet nem várt (és nem is kapott).

Huszonöt év után nem éppen örömteli szembenézni a ténnel, hogy elsorvad a húsipar és elerőtlenedett a szakszervezeti mozgalom is. A hentes és mészáros szakma, amely részese volt a modern magyar gyáripar és a szakszervezeti mozgalom fejlődésének, egyre inkább kiszűrik a gazdasági élet centrumából. Akik ma az ágazatban felelősséget viselnek, tisztában vannak az örökséggel, de jobb összefogásra lenne szükség, hogy a húsipar elfoglalhassa méltó helyét a megújuló hazai gazdaságban. A szakma jövőjének egyik záloga lehet az 1907. óta működő szakszervezetben és a 25 éves *Húsos* újságban felhalmozódott érték.

Köszönöm a lap olvasóinak figyelmét.

Horváth László
főszerkesztő

Nagy érték a jó munkaeerő

► (Folytatás az 1. oldalról)

A Kaiser Food vezetőivel Kapuvári József elnök tárgyalta a bérekről és juttatásokról. Beszámolója szerint a szlovák tulajdonban lévő cégnél kollektív béremelést nem terveznek, hanem egyéni megállapodással akarják a bérfelesztéseket enyhíteni, az embereket megtartani.

Juttatások

Az alapszervezeti vezetők tájékoztatása szerint a cégeknél fokozott figyelmet fordítanak a béren kívüli juttatásokra. Kaposváron a káféteria körül „nagy a cirkusz”, nehezen érthető a szisztéma és a meglévő juttatásokkal egybevetni sem könnyű. A különféle választási lehetőségek, megoldások felszínre hozzák az emberek eltérő véleményét, érdekeltségét. Gyulán az eddigi gyakorlatot folytatják. A Solventnél marad az Erzsébet utalvány. A Picknél széles körű tájékoztatással kötötték össze a káféteria kiterjesztését. Egyébiránt a vezetők a bérfelesztés mellett bérrendezésen is gondolkodnak, mivel a központi intézkedések miatt korrekció-

ra szorul a korábban bevezetett bérrendszer. A Szegedi Paprikánál 12 hónapra osztva fizetik ki a juttatást, külön feltüntetve, hogy a káféteria keretében kapják a dolgozók.

A bértárgyalások késedelmes megkezdése a szokásos taktikázáson túl a legtöbb helyen a piacon tapasztalható bizonytalanságokra is visszavezethető. A cégek eredményes évet tudhatnak maguk mögött, az erőfeszítéseik idén elsősorban az elért eredmények konszolidálására irányulnak. A béremelések fedezetét a munkáltatók részben a termékek árának emelésével szeretnék megteremteni, de a kereskedelmi láncokkal nincs könnyű dolguk és a fogyasztás bővülése is nehezen kalkulálható. Miközben a munkaeerőköltségek növekedése mellett más költségek növekedésével is számolni kell. A Szegedi Paprikánál például az acél árának növekedése drágítja a konzervdobozok árát.

Az elnökségi üléseken szó esett a túlórázások alakulásáról és a fluktuációról is. Több helyen olyan következtetésre jutottak, hogy a termelés fenntartása, a minőségi munkavégzés és a piaci igényeknek való megfelelés szempontjából is a

cégek életében növekszik a stabil, kiszámíthatóan teljesítő, megbízható, tapasztalt munkaeerő szerepe. Ebben a körben különösen fontos a szakszervezet szervezettsége, az érdekegyeztetés működése, a párbeszédre való törekvés.

Kapuvári József, a HDSZ elnöke január végén a szakszervezeti tisztségviselőknek szóló levelében felhívta a figyelmet, hogy a jelentős munkaeerőhiány miatt verseny zajlik a cégek között a munkahelyek betöltéséért, arra alkalmas munkavállalók megszerzéséért. Sok cég előrehozta az idei évre tervezett béremeléseket, hiszen ezáltal előnyre tehet szert a munkaeerőért folytatott versenyben. Ebben a helyzetben az elnökség fontosnak tartja, hogy a húsiparban a bérmegállapodások és azok végrehajtása korábban történjen meg, mint az előző években. Fokozottan célszerű kihasználni a káféteriában rejlő lehetőségeket a keresetek növelésére. Az elnök kiemelte: a szakszervezet a nem minimálbéren foglalkoztatottak érdekeit erőteljesen kívánja képviselni a tárgyalásokon.

A munkások védelmében

A rendszerváltás óta eltelt 27 év. Adódik a kérdés, mi változott a munkások, a dolgozók helyzetében? Talán meglepő, de újra időszerű lett, mint követelés a 3x8-as, a 8 óra munka, 8 óra pihenés, 8 óra szórakozás. Hiszen szinte általánossá vált a hétféle, szombat–vasárnap munkavégzés. A magánélet – legalábbis az ágazatunkban – tervezhetetlené vált, mert mindig munkára készen kell állni; alapkövetelmény, hogy a vevőket akkor kell kiszolgálni, amikor kéri. Ha szükséges, bent kell maradni túlórázni, megnyújtva a műszakot, vagy be kell menni hétvégén is. A munkaeerő egyszerű újratemelés is nehéz ilyen feltételek mellett. Az új Munka Törvénykönyvnek hála, a munkaidőkeretben történő foglalkoztatás esetén a munkások anyagi hátrányt is szenvednek, kevesebb túlórapénzt kapnak.

Hiányzik a stabilitás

A privatizációval, a gazdasági átalakulással megszűnt a munkahelyek biztonsága. Olyan világban élünk, hogy ma van munkahelyünk, cégünk, de esetleg holnap már nem lesz. Megszűnt a stabilitás, a kiszámíthatóság. Átalakult a munkavállalók, a munkásosztály összetétele. Talán a munkás fogalmának újra definiálására is szükség lenne. Azt látjuk, hogy a termelő munkát végzők száma a fejlett országokban mindenütt csökken, az emberek többsége a szolgáltató ágazatokban talál munkalehetőséget. Komoly kihívás, változás a digitalizáció, a robotizáció megjelenése és gyors ütemű elterjedése, amely elsősorban a termelő munkahelyeket érinti.

A változások következménye, hogy megváltozott a munkához való hozzáállás, mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részéről. A globalizáció, a verseny, a technikai fejlődés során ágazatunkban is háttérbe szorulni látszik a szakmunkások szerepe. A szakképzettek „mellőzését” az is fokozza, hogy kevesebb

bért kell fizetni a csak egy-egy műveletre be-tanított munkaeerőnek.

A fiatalabb munkavállalóknál érzékelhető bizonyos szemléletváltás: kevésbé kötődnek a céghez, oda mennek, ahol ismereteik szerint kevesebb és könnyebb munkáért több bért kapnak. Nem gondolkodnak életpályában, karrierben vagy folyamatos képzésben. Hozzáteszem, ezeket a lehetőségeket az elmúlt időszakban a cégek jellemzően nem is igazán kínálták fel a dolgozóiknak. A lényeg az volt, hogy olcsó legyen a munkaeerő.

Az élelmiszeripar vonzereje gyenge egész Európában, a munkakörülmények a húsfeldolgozásban különösen nehezek. Az iparágunkban a technikai fejlődés ellenére nem sokat változott a munka nehézségi foka. Megmaradtak a késes munkák, a futószalag, fokozódott a munka intenzitása, a monotonitás. Nem csoda, ha a fiatalok a hűsüzemi munkahelyeket nem találják elég vonzóknak.

A változások része, hogy az Európai Unióba történt belépéssel a magyar munkások, munkavállalók számára is megnyílt a világ egyik legnagyobb munkaeerőpiaca. Ha itthon nem kapnak tisztességes béreket, akkor a vállalkozóbb szelleműeknek lehetőség kínálkozik Magyarországon kívül elhelyezkedni.

Tisztességes bérek

Magyarország nem ratifikálta az ILO egyezmény azon szakaszát, mely szerint mindenkinél joga van tisztességes megélhetést biztosító tisztességes bérekhez. A magyar bérek, ha nem sikerül a helyzetet változtatni, lassan minden, velünk együtt az Európai Unióhoz csatlakozó országnál gyengébbek lesznek. A Frankfurter Allgemeine Zeitung nevű német napilap egyik vezércikke már egy évtizeddel ezelőtt úgy fogalmazott: Magyarország nagy problémája, hogy majdnem minden magyar tulajdonos, vagy munkáltató legszívesebben minimálbérért foglalkoztatná a munkavál-

lálót. Én hozzáteszem, akár ennél is kevesebért, de a külföldi cégek sem viszik túlzásba a minimálbér fölötti bérezést. A magyar munkavállaló kénytelen energiájának döntő részét arra fordítani, hogy megszerezze a megélhetéshez szükséges pénzt, ha kell, több forrásból, plusz munkát vállalva a főállás mellett.

Munkavállalói nézőpontból a munkahely stabilitása áll az első helyen, ezt követik a bérek. Megítélésem szerint a szakmában szükséges lenne, hogy legalább a Nyugat-Európában fizetett minimálberek nettó értékének kétharmadát elérjék a keresetek. Tehát mintegy havi 260–270 ezer forint nettó fizetést kellene adni itthon egy húsipari szakmunkásnak. Ezen kívül fontos lenne a fizikai munkások számára is az előrelépés lehetősége, hogy segédmunkásból betanított munkássá, betanított munkásból szakmunkássá válhassanak. A tanulás lehetősége a céghez való kötődést, a megbecsülést is erősíthetné.

Tisztességes béreket véleményem szerint a munkáltatók önként nem valószínű, hogy ajánlanak a munkásaiknak, még akkor sem, ha a vállalati nyereségesség ezt lehetővé tenné. A tisztességes bérek eléréséhez az alkotmány, a munkaügyi törvények biztosítják a szabad szakszervezeti szervezkedés jogát a munkahelyeken. A kedvezőtlen változásokat látva számomra érthető, hogy a munkások, munkavállalók közül sokan miért mondanak le arról a lehetőségről. Még a lebutított Munka Törvénykönyve mellett is szervezkedéssel, szakszervezeti tevékenységgel javítani lehet a munkakörülményeket, a béreket, juttatásokat, a munka és a munkás elismerését. Kollektív szerződés megkötéséhez egy kritikus szervezettségi szintre van szükség, amelyet a törvény elég alacsonyan határoz meg és reprezentativitásnak nevez, ez a munkavállalók 10 százalékát jelenti. Erős érdekérvényesítéshez ennél persze több kell, a munkavállalók többségének összefogására van szükség.

Kapuvári József

A munkásosztály a kapitalizmusba megy

Húsz évvel ezelőtt zárult le a szekszárdi húsüzemben az a két éven át tartó munkaügyi konfliktus, amelyben a munkavállalók nem győzhettek az állami kézben lévő cég sikertelen privatizációja miatt, de megmutatták, hogy a szakszervezet vezetésével képesek keményen harcolni az érkeikért.

A szekszárdi húsosok 1995–97 között négy alkalommal hirdettek sztrájkot, több alkalommal szerveztek demonstrációt Szekszárdon és Budapesten. A leghosszabb ideig tartó 1996. júliusi munkabeszüntetéskor, két napon át közel ezer ember sztrájkolt, hogy kikényszerítse a bérmegállapodást. A szekszárdi kollégák küzdelméről a korabeli sajtó rendszeresen beszámolt, az egész ország megismerte Hajdú Editet, a HDSZ helyi alapszervezetének titkárát és a küzdelmekben szerepet vállaló többi kollégát. Szabolcs Béla filmrendező *A munkásosztály a kapitalizmusba megy* címmel dokumentumfilmet készített a konfliktusról. A Balázs Béla díjas alkotót a forgatás közben szerzett tapasztalatairól, a film fogadtatásáról és utóéletéről kérdeztük.

– Kicsit szomorúan emlékszem vissza a forgatásokra, mert a cég vezetőinek egy idő után sikerült megosztani a munkásokat. Mint szociográfiai érdeklődésű rendező a rendszer-változás után láttam, hogy a privatizáció nem sok jóval kecsegtet. Így is lett, megszűntek nagy gyárak, mintegy másfél millió ember utcára került. A mai szegénység is ide vezethető vissza. Tehát a forgatás idején már tudtam, hogy bajok vannak és ezt az érintett munkások is tudták. Emlékszem, hogy volt néhány nagyon bátor helyi szakszervezeti vezető, akik a tárgyalásokon okosan képviselték a dolgozók érdekeit. Titokban reménykedtem, hogy győzhetnek, de miután megismertem a húsüzemet megszerző német vállalkozó hátterét, akkor már gyanakodtam, hogy nem teljesíti az ígéreteit és csak kihasználja a privatizáció körüli zavaros állapotokat. Szekszárd egy modern üzem volt, amelyhez Günther Schlegel úr szinte egy főzőüst árértéért jutott hozzá. Felháborító volt, hogy biztonsági őrköt fogadtak fel és fizikailag is fenyegették az embereket. Ami Szekszárdon történt, az a privatizáció árnyoldalát mutatta, engem azért érdekelt, mert az embereket, akik ott becsületosan



dolgoztak, végül kiebrudalták a munkahelyükről.

– *Eppen egy búcsúest volt az egyik forgatási helysín* – vetettük közbe – az emlékeit felidéző rendezőnek.

– Érdekes esemény volt, csak úgy, mint a Kossuth téri tüntetés – folytatta Szabolcs Béla. – Akkoriban tucatnyi tüntetésen forgattam a Parlament előtt, ahol általában okos szavak hangoztak el, de ezekre a politika nem igazán figyelt. A közvélemény viszont értesült a bajba került emberek sanyarú helyzetéről. Akkor még újdonságnak számított egy munkahelyi konfliktus, a nagy gyárakban kialakult feszültségekre odafigyelt a sajtó. Szokatlan, megdöbbentő, új helyzetek jöttek létre azokban az években, amire mi filmesek is felkaptuk a fejünket. Ma már valamivel apatikusabb mindenki, mert azt látjuk, hogy jöhet itt bármilyen kormány, nem na-

gyon változik az ország állapota, az emberek sorsa. Miközben az új lózungok szerint erősödik a gazdaság, én egyre hosszabb sorokat látok a Blahán egy ételosztásnál.

– *Annak idején a közvélemény hogyan fogadta a filmet?*

– A filmet leadta a televízió, a szekszárdiak sorsában az országban sokan magukra ismertek. Megjelentek kritikák is. Meghívtak vetítésekre, vitákra kisebb közösségekbe és klubokba. Emlékszem, egyik alkalommal egy baloldali társaságban olyan helyiségben beszélgettünk a munkások sorsáról, ahol Marx képe még ott lógott a falon, de Engels és Lenin képeinek csak a helye látszott. A film bekerült a Nemzeti Filmarchívumba, különféle kiadványok ismertették, rendelkezésére áll az egyetemistáknak, szociológusoknak, a korszak iránt érdeklődő filmbarátoknak.



Komám, jól mondod, a szakmunkás bérminimum 25 százalékos emelése komoly dolog. Azt viszont nem tudom, hogy januártól te is kapod a 161 250 forintos garantált bért, netán 107 231 forintot, vagy csak lelkesíted az utcai járőröket. Azért szólok, mert már ötven fölött lehetsz a fotód alapján és ebben a korban azért egy jó szakember ennél többet ér. Lehet, hogy te is többre vitted, elég jól mutat a szőrmegalléros dzsekid, csak most felajánlottad a politikának az arcodat. Plakátarc lettél, mint a többi bérpropagandista. Tudod, az rendben van, hogy a kormány valamit visszaad azoknak, akiktől az egykulcsos adóval elvett. Az viszont érdekes lesz, hogy a minimálbérnél többet kereső dolgozóknak mikor és mennyi bért emelnek. Mit saccolsz, nekik is jut 25 százalékos? Na, ugye! Itt a tavasz, rólad már leolvad a dzseki, de sokan még csak várják a béremelést. A legtöbb cégnél csak matekoznak, árat próbálnak emelni, a szabályok megkerülésén törik a fejüket és kívánnak. Arról nem hallottam, hogy a kormány valami kompenzációt törné a fejét, hogy a gyengébb cégeknél se kelljen a központi bérutasítás miatt felszámolni munkahelyeket. Neked persze nem kell ezen töprengeni, csupa derű az élet, csak az a fontos, hogy dühöregjön az agymosó kampány.

A szakszervezet jól teljesít, a tagság többet vár

Bérekről, juttatásokról, kollektív szerződésről, az idei várakozásokról beszélgettünk Golhovics Gáborral, a HDSZ szegedi alapszervezetének elnökével. Első kérdésünk a Pick Szeged Zrt. tavalyi gazdasági eredményeire irányult.

– A Pick Szeged Zrt. elfogadható évet zárt 2016-ban – mondta el Golhovics kolléga. – A bázishoz képest ugyan csökkent az eredményesség, de a terveket nagy vonalakban hozni tudtuk. A mindennapos gondok és problémák leküzdése mellett a mohácsi vágóhídi beruházás menedzselése adta a legtöbb munkát. A határidőket nem sikerült tartani, a csúszás miatt még az év elején is nagy energiákat kötöt-

tot. Mindez büszkeséggel tölt el bennünket, de tudjuk, hogy az idei bértárgyalásokon a differenciálásból, illetve a nagymértékű garantált bér emelésből adódó problémákat kezelni kell! Ez nem lesz egyszerű és nagy valószínűséggel egyöntetű emeléssel ez nem is oldható meg. Véleményem szerint csak irányított differenciálással lehet kezelhető helyzetbe hozni a kollégák bérezését.

másik komoly feladata volt a Kollektív Szerződéssel kapcsolatos tárgyalási folyamat. A munkáltató által kezdeményezett változtatási javaslatokról kemény tárgyalásokat folytattunk, részben a bértárgyalással átfedésben. Az egyeztetések során egy munkáltatói felmondás jelezte, hogy megmerevedtek az álláspontok. Végül nyomás alatt, de mégis sikeres megállapodással a KSZ-t újra megkötöttük. Az új KSZ rövidebb, lényegre törőbb lett, mint az előző volt, de ami a lényeg, a munkavállalókra nézve nem lett hátrányosabb, rosszabb. Ez azt jelenti, hogy minden korábbi vívmányunk helyet kapott benne, legfeljebb stilisztikai változással, egyszerűsített formában, pontosabb megfogalmazásban élnek tovább az új KSZ-ben.

A KSZ megkötése után egy másik nagy kérdéskörben is folytattunk tárgyalásokat a munkáltatói oldallal. Ez pedig a Választható Béren Kívüli Juttatások (VBK) rendszere volt. A korábbi tárgyalásokon elért eredmények alapján idén már csak az utolsó, de nem lényegtelen kérdésekben kellett megállapodásra jutni. Ez sikerrel zárult és 2017. március elsejével megtörtént az új rendszer bevezetése.

– Az utóbbi két évben kézzelfogható eredményeket tud felmutatni az érdekvédelem, a tagság mennyire díjazza a szakszervezet erőfeszítéseit?

– A 2016. évben, ahogy a válaszaimból kiderült, több területen végeztünk eredményes munkát. A tagság körében azonban ezt természetesnek veszik, esetenként azt kapjuk vissza, hogy nem csinálunk semmit a tagjaink érdekében. Mintha nem értenék egyes kollégák, hogy mi a jelentősége a KSZ-nek, hogy a differenciálással együtt mekkora eredmény a 10 százalékos meghaladó bérfeljesztés, hogy most már mindenki saját maga döntheti el, mire költi a béren kívüli juttatását. Most leginkább türelmetlenség tapasztalható a kollégák körében a bérezés miatt. Nagy várakozással vannak az érintettek, hogy miként alakul a mohácsi munkavégzés. Aki nem mentek át Mohácsra, hanem a szegedi munkahelyek közül választottak, azokat pedig az új munkakörük foglalkoztatja. Mozgalmas az idei évünk is.

H.L.



tek le az új üzem munkálatai. Az üzemszerű működés előkészítése és indítása komoly feladatot jelent a szakemberek számára. Reméljük, hogy a korszerű új üzem beindulásával javul a cég eredményessége és vonzereje is. A szakmának nagy szüksége van arra, hogy az emberek a húspart modern ágazatnak tekintsek, amire életpályát lehet alapozni.

– A szakszervezetnek tavaly sikerült jó bértárgyalást kötni a cégvezetéssel, mi valósult meg a gyakorlatban?

– A 2016-os év kemény kihívás elé állította szakszervezetünket a bértárgyalások során. Az elvárásaink magasak voltak, mint ismeretes, 10 százalékos béremelésre tettünk ajánlatot. A munkaerőhiány és Mohács indítása is növelte a vállalat érdekeit figyelembe vevő munkakörönkénti differenciálás, illetve a bónuszrendszer tovább fejlesztése is. Úgy látszik, hogy a bérkövetelésünket sikerült jól „belőni”, mert az év során a cégnél átlagosan valamivel 10 százalékos fölött nőttek a bérek. A fizikai dolgozók havi átlagkeresete tavaly meghaladta a bruttó 181 ezer forintot, a szellemi dolgozók pedig a havi bruttó 357 ezer forint-

– Hol tartanak idén a bértárgyalások, várható valamilyen nyomásgyakorló akció a megállapodás érdekében?

– A 2017. évi bértárgyalásokat nagy várakozás előzte meg és élénk figyelem kíséri az egyes tárgyalási fordulokat. Kollégáink azt várják, hogy az előző évi differenciálás (ami leginkább a vágás és csontozás területén jelentkezett magas fejlesztéssel) tovább folytatódik, immár azokon a területeken is, ahol tavaly sokkal kisebb volt a fejlesztés. Erre a várakozásra jött a minimálbér és a garantált bérminimum 15–25 százalékos emelése, ami komoly bértorlódást okozott. Amennyiben a munkáltatói oldal nem tud ezeknek az elvárásoknak megfelelő bérájanlást tenni, biztosan megnövekszik az elégedetlenség és a nyomásgyakorlás lehetősége. Az aktivitás nagyban függ az ajánlat mértékétől. Minden esetre bizakodom, a cégvezetésnek is érdeke, hogy motivált, elégedett munkavállalók végezzék a munkájukat. Hogy ne az elvándorlás, főként ne a régebbi jó munkaerő távozása, a fluktuáció növekedése legyen jellemző a cégünkre. A munkaerő mozgása adott mértéken túl a vállalat eredményességére is nagy befolyással bír.

– Hogyan alakult a munkavállalói érdekvédelem helyzete, milyen kérdések foglalkoztatják a béren kívül az embereket?

– A bértárgyalások mellett a tavalyi év

A Húsupari Dolgozók Szakszervezetének
érdekvédelmi lapja
Főszerkesztő: Horváth László
Szerkesztőség: 1068 Budapest, Városligeti fasor 44.
Telefon: 413-2111 Fax: 413-2119
E-mail: hdsz@t-online.hu
Kiadja és terjeszti: a Húsupari Dolgozók
Szakszervezete
A kiadásért felel: Kapuvári József elnök
Médiatanácsadó: POLDER Bt.
Nyomdába adás: 2017. március 11.
Nyomdai előállítás: PRESSMAN
ISSN 1217-6001
A HDSZ tagjainak díjtalan