

A megállapodásokkal emelkednek a reálbérek

Az év első hónapjaiban a bértárgyalások iránt érdeklődtek leginkább az emberek a HDSZ munkahelyi szervezeteiben. A legalacsonyabb bérek januári kötelező emelése után arra lehetett tippelni, hogy a cégvezetők igyekeznek minél előbb tető alá hozni az idei bérmegállapodásokat, hogy előnyös helyzetbe kerüljenek a munkaerőpiacon. Ehelyett a korábbi években kialakult, a bértárgyalásokat halogató taktika volt a jellemző. Előbb a húsvét, majd

május elseje volt az a „céldátum”, amiben reménykedtek a béremelésre váró munkavállalók. Az aláírt bérmegállapodások alapján várhatóan idén is emelkednek a reálbérek.

A **Kométa 99 Zrt.**-nél Varga Zsoltné SZT-elnök március végén írta alá az idei bérfeljesztésről szóló megállapodást. Március 1-től a munkavállalók közül 9 százalékos béremelésben részesülnek, akik három évnél régebben állnak a cég alkalmazásában, 6 százalékos emelést kapnak a legalább 1–3 éves munkaviszonnyal rendelkezők és 5 százalékot, akik tavaly március 1. után lettek a húsüzem alkalmazottai. Akik év elején beleestek a kötelező béremelésbe, ennek megfelelően kapják meg az esetleges különbözetet. A havi teljesítménytől függő prémium 9-ről 10 százalékra emelkedik. A jelenléti prémiumot a szellemi állományra is kiterjesztik.

A **Gyulahús Kft.**-nél Petrusán Györgyné alapszervezeti elnök tájékoztatása szerint széles kört érintett a minimálbérek és a bérminimumok januári emelése. Az ebből kimaradt munkavállalók sokáig várták, amíg a menedzsment „számolt” és mérlegelte a lehetőségeket. Az önkormányzati tulajdonban lévő húsüzem felügyelő bizottsága végül egy 5 százalékos alapbér-emelést hagyott jóvá május elsejétől. Eredménytől függően ezen felül 80 ezer forint plusz juttatás kifizetését tervezik a tavalyi évhez hasonlóan. Lapzárta után kerül sor a bérmegállapodás aláírására. Egyébként a gyulai kollégák Siófok-Sóstón megtették az előkészületeket a nyári üdültetésre és Szanazúg is várja a vendégeket.

A **Pick Szeged Zrt.**-nél még húsvét előtt sikerült lezárni a bértárgyalásokat és megkötni a bérmegállapodást. Golhovics Gábor, a HDSZ helyi elnöke elmondta, hogy a társaságnál is komoly fejtörést okozott a cégvezetésnek, hogy kielégítsék a munkavállalók bérigényét, megtartsák az ösztönzési rendszert és megőrizze a nagyvállalat vonzerejét. Ugyanakkor meg kellett oldani a mohácsi vágóhid beindításával kapcsolatos foglalkoztatási kérdéseket is. Az aláírt bérmegállapodás azt rögzíti, hogy a munkáltató április 1-től átlag 10 százalékos alapbérfejlesztést hajt végre, a fizikai állományban 11 százalékos alapbérfejlesztés, a szellemi munkavállalók esetében pedig 8 százalékos differenciált alapbérfejlesztés keretében. A vezető beosztásúak kivételével a dolgozók év végi jutalomra is számíthatnak, a cég eredményétől függően. Ezen kívül megemelik a hosszabb munkaviszony után járó jutalmakat.

A **Szegedi Paprika Zrt.**-nél Németh Zoltán szakszervezeti elnök elmondta, hogy az aláírt bérmegállapodás szerint április 1-től a munkáltató 6,5 százalékkal emeli a teljesítménybéres munkavállalók munkaórabér-jegyzékben szereplő bértételeit. A havibéres, órabéres munkavállalók 5 százalékos emelésben részesülnek, ha hat hónapja állományban vannak, további 1,5 százalékot pedig a bérek rendezésére fordítanak. Három alkalommal az év során 10 ezer forintos utalványt ad a munkáltató a dolgozóknak.



A jelszó: szervezkedj, lépj be hozzánk!

Beszélgetés Kapuvári Józseffel, a HDSZ elnökével

Kapuvári József a Húsipari Dolgozók Szakszervezetének (HDSZ) megalakulása óta elnöke. Közvetlen ember, aki nyitott a szakmai újdonságokra, elkötelezett a dolgozók érdekvédelme, érdekképviselése mellett. A húsos szakszervezet mindennapjairól és a munkavállalók helyzetére ható tényezőkről kérdeztem az elnök kollégát.

– Szeretem ezt a szakmát, mindig is a húsiparban dolgoztam – mondja. – Visszatekintve a 25 évre, pozitív érzések töltenek el. Olyan volt, mintha egy nagycsaládban lennék. Sikerek, kudarcok váltakoztak. A privatizáció kezdetén voltak látványos sikereink. Akkoriban már látszott, hogy több cég gazdasági okok miatt megszűnik, többek között az 1870-ben alakult kaposvári húsüzem is. Abban, hogy az egyik legrégebbi vágóhídon végül is nem húzták le a rolót, a szakszervezetünknek, benne nekem is szerepem volt.

– *Hogyan változott napjainkra a munkavállalók hozzáállása a szakmához, a szakszervezethez?*



„Kijutott munkából és elismerésből is”

– Sajnos az emberek viszonya a szakmához és az érdekvédelemhez is negatív irányba módosult. A '90-es évek közepén még bátran kiálltak egy-egy ügy mellett, nem nagyon kellett agitálni őket. Sokszor elég volt csupán a sztrájkkészültség bemutatása a megállapodások eléréséhez. Az volt a véleményem, hogy nem kell feltétlenül sztrájkolni, elegendő, ha képesek vagyunk felmutatni a nyomásgyakorló képességünket és gyűjtjük a sztrájklapot. Mára változott a helyzet, óriási mértékben nőtt a kiszolgáltatottság, gyengült a jogszabályi környezet, ezzel arányosan pedig romlott a munkavállalók aktivitása saját érdekvédelmi ügyeikben.

– *A véleménye szerint leküzdhető ez a passzív magatartás?*

– Reméljük igen, dolgozunk ennek érdekében. A munkavállalók ma másként viszonyulnak a munkahelyhez, mint a régebbi időkben. A cégeknek és nekünk is az lenne a jó, ha a dolgozók jobban kötődnek a vállalatukhoz. Ehhez persze az kellene, hogy előrelépési lehetőséget lássanak bérben, munkakörben és beosztásban, hogy támogatást nyerhessenek képzéshez, továbbképzéshez stb. A húsos szakma annak ellenére, hogy nehéz fizikai munka, szép foglalkozás. Amennyiben meg akarjuk tartani az itt dolgozókat és utánpótlást is szeretnénk, az egész munkahelyi környezetet meg kell változtatni. Még pedig úgy, hogy az ott dolgozók nagyobb megbecsülést érezzenek, ebbe beletartozik a hangneme, a bánásmód is. A cégeket vonzóvá, eredményessé, sikeressé elsősorban az ott dolgozók teszik és csak másodsorban az alkalmazott technológia. Úgy gondolom, hogy a vállalatok vezetőinek ezen a téren van tennivalója, amelyhez a szakszer-

vezetünk partnerséget kínál. A nagy a fluktuáció és a feszített a munkatempó mellett is arra törekszünk, hogy pozitívan változzon az emberek hozzáállása az érdekvédelmi „harchoz”, a munkahelyhez és a szakmához. A jó bérezés mellett több figyelmet igyekszünk fordítani a munka biztonságára és arra is, hogy az emberek ne dolgozzák halálra magukat.

– *Mi jellemzi a húsipari munkáltatókat?*

– Nincs egységesen jellemző cégprofil, különböző vállalati filozófiák léteznek. Erős a piaci verseny, van ahol nem munkásról, munkavállalóról beszélnek, hanem munkaerőről vagy humán erőforrásról. Termeljünk minél olcsóbban – sulykolják –, ha kell, kölcsön munkaerővel! Lehetőleg kevés bért kelljen fizetni, cél a mindenáron való költségcsökkentés. Hiábavalónak tűnik az érvelésünk, hogy a versenyben nem az egy emberre eső bérköltség nagysága számít, hanem az egy termékegységre eső teljes költség.

Iparágunkat hosszú ideig a hanyatlás, a veszteséges gazdálkodás jellemezte, kivéve az elmúlt 2–3 évet, amikor nyereségesek váltak cégek. A hanyatlás nyomott hagyott a béreken is. Amennyiben a munka nehézségi fokát, a munkakörülményeket, a követelményeket nézzük, a mainál lényegesen több bért érdemelnek a dolgozóink. A munkaadóknak olyan béreket kell biztosítani, olyan eszközöket, módszereket kell keresni, amellyel a húságazatban meg lehet tartani a dolgozókat.

– *Ilyen körülmények között hogyan ítéli meg a szakszervezet helyzetét?*

– Abból a szempontból, hogy nem kedvez nekünk a jogszabályi környezet, nagyon nehéz a munkavállalói érdekvédelem helyzete. A Munka Törvénykönyvének módosítása, a sztrájk törvény és a civil törvény korlátozó elemi ellehetetlenítik, illetve megnehezítik a szakszervezetek tevékenységét.

Elmondhatom, hogy a húsiparban jó és korrekt a szociális partnerek közötti párbeszéd. A nagy cégeinknél kulturáltan folyik az érdekegyeztetés. A kedvezően változó gazdasági helyzet jót tett a mi szakszervezeti törekvéseinknek is. A kormány viszont nem igazából folytat érdemi párbeszédet a szociális partnerekkel. A magyar szakszervezeti mozgalom befolyása mondhatni nagyon csekély. Ha a kormány lekezeli a szociális partnereket, az a munka világára negatív hat.

– *Év végén tartják a tisztújító kongresszust. Kérem, emeljen ki a készülő beszámolóból néhány fontosabb gondolatot!*

– Számadást készítünk, az elmúlt években kijutott a munkából és az elismerésből is. A 2013. év környékén nagy bajban volt 4 húsipari vállalatunk. Megmentésükért kemény harcot folytattunk, tüntetéseket szerveztünk, végül három cég talpon maradt. Nagy árokat okozott az iparágnak a feketegazdaság, szakmai körökkel együtt kértük a kormányt, lépjen valamit ennek visszaszorítására. Az intézkedések, főként a sertéshús áfájának csökkentése jelentős eredményt hozott. Szerettük volna elérni, hogy a kormány a húsipart, illetve az élelmiszeripart érintően hasson a multinacionális cégekre, hogy a termékpályák szereplői között tisztességesebb, egyenletesebb legyen a profit elosztása. Sajnos az eredményért még harcolnunk kell a jövőben is. Folyamatosan szorgalmaztuk, hogy bővüljenek a cégek hitelfelvételi lehetőségei, ez a növekvőben lévő gazdaság mellett segítené a modernizálást, a munkahelyek megőrzését, végeredményben a kedvező bérezést is.

A Munka Törvénykönyv módosítása, ahogy már említettem, negatív hatott a munkavállalókra és a szakszervezetekre is. A tisztviselők munkajogi védelmének csökkenése azt eredményezte, hogy ma sokan nem akarnak tisztséget vállalni és szakszervezeti tagok sem akarnak lenni.

A reálbérek a korábbi évek csökkenése, stagnálása után 2015–2016-ban és várhatóan idén is jelentősebben emelkedtek, emelkednek. Elkeserítő, hogy ennek ellenére csökken a szakszervezet létszáma – kilépés, nyugdíjba vonulás miatt –, pedig számos lehetőséggel, szolgáltatással is rendelkezünk: ilyen például a jóléti alap, az üdülők, a jogsegély, stb.

A HDSZ stabil szervezet, anyagilag konszolidált, vannak forrásaink. Célunk, hogy a következő időszakra is fennmaradjon a reálbér növekedése. Dolgozunk azért, hogy a kollégák belépjenek a szervezetünkbe, taglétszámunk ne csökkenjen, hanem növekedjen. Összességében elmondhatom, hogy elkeserítő időszak után pozitív változásnak vagyunk tanúi.

– Gondolkodnak esetleg más, nagyobb szakszervezettel való együttműködésen?

– Ha azt tapasztaljuk, hogy a hazai szakszervezeti mozgalomban egy egészséges strukturális változás következik be, mivel mi kis szervezet vagyunk, örömmel csatlakozunk valamelyik szervezethez. Jelentős szakszervezeti múlttal és pozitív tapasztalattal bírunk, nyitottak vagyunk a fejlődésre. A pozitív, értéktérítő változásnak mi is részesei akarunk lenni.

– Szakszervezeti vezetőként bizonyára voltak konfliktusai, viták esetekben kellett igazságot tenni, nemtelen támadásokat kivédeni. Hogyan kezeli a nehézségek tartott helyzeteket?

– Inkább a vezetőség tagjait kellene erről kérdeznie. Én magamat demokratikus vezetőnek tartom. Bízom benne, hogy a kollégáim is így vélekednek! Semmilyen fontos kérdésben nem döntök egyedül. Nálunk a kollektív vezetés a jellemző. Nem lehet jó szakszervezeti vezető, aki nem konfliktustűrő. Elviselem a kritikákat, értékelem a jó javaslatokat. A felkészületlenséggel, az ostobasággal viszont nem tudok mit kezdeni.

Fábián Zsóka

Új Egyenlőség

Szakszervezet-barát az Új Egyenlőség magazin szerkesztősége – mondta érdekvédelmi újságíróknak egy május elseje előtt tartott összejövetelen Pogácsa Zoltán főszerkesztő. Úgy látják, hogy kedvezően változik a szakszervezetek tevékenysége. Több érdekvédő írásának is helyet adtak már a mind több látogatót vonzó oldalukon. Elérhetőség:

www.ujegyenloseg.hu

A közgazdász, szociológus és politológus végzettséggel is rendelkező főszerkesztő az újságíró kollégákat arról tájékoztatta, hogy másfél évig készítették elő a megjelenést, kialakult a csapat, az adott lehetőségekből a maximumot igyekeznek kihozni. A felhasználói igényekre is tekintettel élményszerűsége törekednek tartalomban és megjelenésben egyaránt. Nem titkolják, hogy nem semlegesek, de nem tekintik magukat direktben egyik politikai párt szellemi hátszágának sem. Vállalt értékeik a szolidaritás, az egyenlőség, az igazságosság és a fenntarthatóság. Nem áll mögöttük oligarcha finanszírozó, kisadományokat gyűjtöttek, kkv-k, jobb módú szakemberek támogatását várják.

A beszélgetés résztvevői úgy ítélték meg, hogy az Új Egyenlőség és a szakszervezeti lapok együttműködésére több lehetőség is kínálkozik információk, illetve megjelent tartalmak cseréje terén és szerzői munkában is.

Új információk és régi élmények

Mióta jogszabály írja elő a szervezetek számára, hogy évente kell ülést tartani a legmagasabb képviseleti fórumnak, a kongresszus jelentősége átértékelődött a HDSZ életében is. Az idei tavaszi tanácskozásnak volt azért volt néhány emlékeztető pillanata és sok információt adott a résztvevőknek.

Sáling József, a Magyar Szakszervezeti Szövetség bérpolitikai ügyvivője tartott egy tartalmas tájékoztatót a kormányzati bérintézkedések háttéréről, ami jól kiegészítette az alapszervezeti vezetők beszámolóit az idei bértárgyalásokról. A szakszervezet tavalyi költségvetéséről szóló beszámoló és az idei költségvetés elfogadása ismét rávilágított arra a kedvezőtlen folyamatra, hogy mind kevesebb kolléga vállal részt tagdíj fizetésével a munkavállalói érdekvédelem fenntartásában. Az alapszervezetek egyre több „potyautast” cipelnek a hátukon. Maradandó élménnyel gazdagította a kongresszusi küldötteket a húsz évvel ezelőtti szekszárdi húszüzemi sztrájkokról *A munkásosztály a kapitalizmusba megy* címmel forgatott film emléktétele. Szobolits Béla rendezővel folytatott beszélgetés, amelyen a film „hősei” közül két egykori szekszárdi kolléga, Hajdú Edit és Bósz Mihály is részt vett, felért egy akadémiai képzéssel. A húsz évvel ezelőtti események és a mai helyzet összevetése során megfogalmazódott a régi igazság, hogy érdekvédőnek lenni mindig nagy kihívást jelent.

Feszültségek a bérezésben

Sáling József kolléga, aki a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetének elnöke, úgy ítélte meg, hogy a kormánynak politikai érdekből fontos volt az idei év eleji béremelés. Látszott, hogy a munkáltatók sem tudták ez ellen mit tenni, mivel a munkaerőpiaci folyamatok is a legkisebb bérék „feltöltése” mellett szóltak. A tapasztalatok szerint kevés helyen kísérleteztek a kormányzati bérintézkedések direkt megkerülésével, inkább a bérekkel való spórolás rejtettebb útjait igyekeztek feltárni. A cégeknél ugyanis főként attól féltek, hogy az intézkedések hatására a törzsgárda megmozdul és tovább növekszik a helyenként már úgyszólván magas fluktuáció. Végeredményben a társasá-



Pászli Tibor társadalmi elnök és a gyulai kollégák a tanácskozáson

goknál sokféle törekvés nyert teret: ahol lehetett alapbérsítéssel, máshol különféle pótlékok és a káféteria átalakításával tettek eleget a minimálbérek és a kötelező bérminimum emelésének. A kötelező lépések megtételével, amelyek 1,2 millió munkavállalót érintettek, jelentős bérfeszültségek keletkeztek, részben a fiatalabb és a tapasztaltabb alkalmazottak, illetve a nők és a férfiak bérezésében, de területileg is kialakultak nehezen indokolható bérkülönbségek egyes munkakörökben. Információk szerint szóba jöhet állami támogatás is a munkahelyek megtartása érdekében. Ugyanakkor a munkaügyi ellenőrzések szigorítására is számítani lehet.

A szakszervezetek számára egyre nagyobb kihívást jelentenek a bértárgyalások, egy kol-

lektív szerződés megkötése – állapította meg Sáling József –, mivel a cégeknél elfogytak a tartalékok, szűkült a menedzsment mozgásterére a gazdálkodásban. Megjegyezte: nincsenek arra vonatkozó elemzések, mennyi pénz kell, hogy itthon maradjanak a magyar munkavállalók. Egyébként a szakszervezeteknek is „kapaszkodókat” kell találni a bérköveteléseik megfogalmazásához. Ilyen támpontot jelenthetnek a létminimumra, illetve a tisztességes bérré (megélhetésre) vonatkozó számítások.

A MASZSZ ügyvivője szerint egyelőre nehéz felmérni az idei kormányzati bérintézkedések hatását, hogy mennyire sikerül csökkenteni a fluktuációt vagy a kivándorlást, de az biztos, hogy az intézkedések okozta feszültségekkel hosszabb időn át számolni kell.

Az idei lesz az utolsó „fogságban” töltött május elseje – így biztatta Molnár Gyula, az MSZP pártelnöke a Magyar Szakszervezeti Szövetség elnökét, Kordás Lászlót és kollégáit a Városligetben. A kijelentés Botka László szocialista miniszterelnök-jelölt társaságában hangzott el és arra utalt, hogy az ünnepelők közös célja lehet a jövő évi kormányváltás. A két politikus nem érkezett üres kézzel a legnagyobb konföderáció sátrába. Botka László az ünnepi beszéde gondolatait előzetesen megosztotta az érdekvédőkkel, amelyből kitűnt, hogy a legnagyobb ellenzéki párt rendelkezik vízióval a munkavállalók és a szakszervezetek helyzetének javításához. Kijelentette: célja a munkavállalók kiszolgáltatottságának és a félelem légkörének felszámolása, de nem elég visszaadni, amit a Fidesz elvett, új ösztönzők is kellenek. A szocialisták a mostani tökebarát Munka Törvénykönyve helyett újat hoznak létre, amely figyelembe veszi a munkavállalók szempontjait. Az érdekvédők szándékától függően pedig egy önálló szakszervezeti törvény megalkotására is készek. Ha kormányra kerülnek – hangsúlyozta –, biztosítják a sztrájkjog gyakorlását, a szakszervezeti tisztségviselők védelmét és újra működtetik az országos érdekegyeztető tanácsot.

A Szakszervezetek Együttműködési Fórumának sátrában ellenzéki pártok képviselői tartottak sajtótájékoztatót. Gyurcsány Ferenc

Májusi megújulás

(DK) és Juhász Péter (Együtt) úgy ítélték meg, hogy hosszú távú bérmegállapodásra van szükség a közsférában. Ők és a többi párt (LMP, Jobbik, Párbeszéd, Liberálisok) képviselői is egyetértettek abban, hogy „kukába kell hajítani” az érvényben lévő Munka Törvénykönyvet és újat kell alkotni. Az ellenzéki pártok az elhangzott nyilatkozatok szerint elkötelezték a sztrájkjog és a tiszt-

ségviselők védelmének biztosítása mellett is.

A városligeti majálison számos alkalommal elhangzott, hogy a kormány a szakszervezetek közös fellépésének hatására vonta vissza a „rabszolgatörvénynek” nevezett, a munkaidőkeret kiterjesztésére irányuló indítványát. Ez a meghátrálás és a május elseji rendezvényeken résztvevők sokasága arra utal, hogy kedvezően változik a szakszervezetek megítélése.



Kordás László és vendégei

Hogyan viselkednek a multik?

Érdekes és figyelmet érdemlő kezdeményezésről adtak számot áprilisban egy budapesti sajtókonferencián az olasz szakszervezeti konföderáció (CGIL) képviselői. Egy konzorcium, amelynek tagja az európai élelmiszeripari és turisztika szakszervezeti szövetség (EFFAT), a húsos szakszervezet (HDSZ) európai partnere is, azt vizsgálja, hogy milyen a multinacionális cégek viselkedése, az előírásoknak való megfelelése munkavállalói szemmel.

Az Open Corporation Projekt azt a célt tűzte ki, hogy segítse a tisztánlátást a multinacionális társaságok háza táján. A vizsgálatokban közreműködtek magyar kutatók is. A projekt

keretében különböző ágazatokban működő, európai és Európán kívüli multinacionális cégeket kerestek meg, hogy töltsenek ki egy online kérdőívet. Az önkéntes kérdőív mellett vizsgálták az egyes cégekről nyilvánosan elérhető adatokat a társadalmi felelősségvállalás, az átláthatóság szempontjából, és értékelték a munkaügyi kapcsolatokat, a kollektív alkufolyamatokat. Mindazokat az információkat elemezték és összeítették, amelyek a munkavállalók érdekvédelme szempontjából fontosak. Az így elkészült összegzések alapján kialakítottak egy rangsort a vizsgált cégekről és azt nyilvánosságra hozták.

A tájékoztató elhangzott, hogy a vizsgálati módszerek finomításával a projekt hozzájárulhat ahhoz, hogy a nyilvános megítélésükre kényes multinacionális társaságok átlátható, befogadó és a dolgozók bevonására nyitott vállalkozások legyenek.

A tájékoztató idején közzétett százas listán a hazánkban is jelen lévő cégek közül előkelő helyen szerepel az Unilever, az Electrolux és az Unilever. Magyar cégek közül a MOL a 34. helyen szerepel, közvetlenül a Danone előtt.

További információ:

<http://opencorporation.org>



Stabilitás vagy stagnálás? – tette fel a kérdést a húsipar helyzetéről adott szokásos húsvéti évrétéklőjében Éder Tamás, a Hússzövetség elnöke. A válasz nem egyértelmű, a tendenciák mindkét irányba mutatnak. Kétségtelen ugyanis, hogy a számok alapján mintha kifelé jönne a gödörből a húságazat. Tavaly 4,7 millió sertést vágott a magyar húsipar, öt százalékkal többet, mint az áfa csökkentése előtti 2014. évben. A húsipar az ipari átlagot meghaladó mértékben növekedett, ami főként az exportnak köszönhető. Igen ám, de közben 2,8 millióra csökkent a hazai sertésál-

omány. Ezzel kapcsolatban – jegyezzük meg közbevetőleg – a média híradásai alapján az olvasók és nézők azt is hihetik, hogy a sertésprogram, mint kudarcos témakör, a kormányzati propagandisták tiltólistájára került. A folyamatok mögé nézve Éder Tamás azt feltételezi, hogy a számok a húsiparban a feketézés visszaszorulását, a húsipar fehéredését jelzik, ami pozitívan értékelhető.

Miután a húságazat növekedése mindenek előtt az exportnak köszönhető – állapította meg a szakember – a belföldi értékesítés csak kisebb mértékben nőtt. Az áfa csökkentése beépült az árakba, mintegy 17–18 százalékos árcsökkenést hozott. Mindeközben az ágazat az emelkedő önköltséget nehezen tudja érvényesíteni az árakban. Ezért a hústermékek árának emelkedésére kell számítani az idén – jósolta a Hússzövetség elnöke –, mivel a hús-készítmények áraiba még nem épült bele az alapanyag (élősertés, hús) és a munkaerő költ-

ségének növekedése. Megerősítette: az élősertés ára 2017-ben is emelkedik, már meghaladja az előző öt év átlagát. Bírálta az Élelmiszer Könyv módosítását, ami egyes területeken növeli a termelési költségeket. Elmondta, hogy ezen a téren vitatják a szaktárca törekvéseit.

További információ: www.husszovetseg.hu

Húsvéti helyzetkép

A Húsipari 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 terjeszt: a Húsipari Dolgozók
Szakszervezete
A kiadásért felel: Kapuvári József elnök
Médiatanácsadó: POLDER Bt.
Nyomdába adás: 2017. május 9.
Nyomdai előállítás: PRESSMAN
ISSN 1217-6001
A HDSZ tagjainak díjtalan