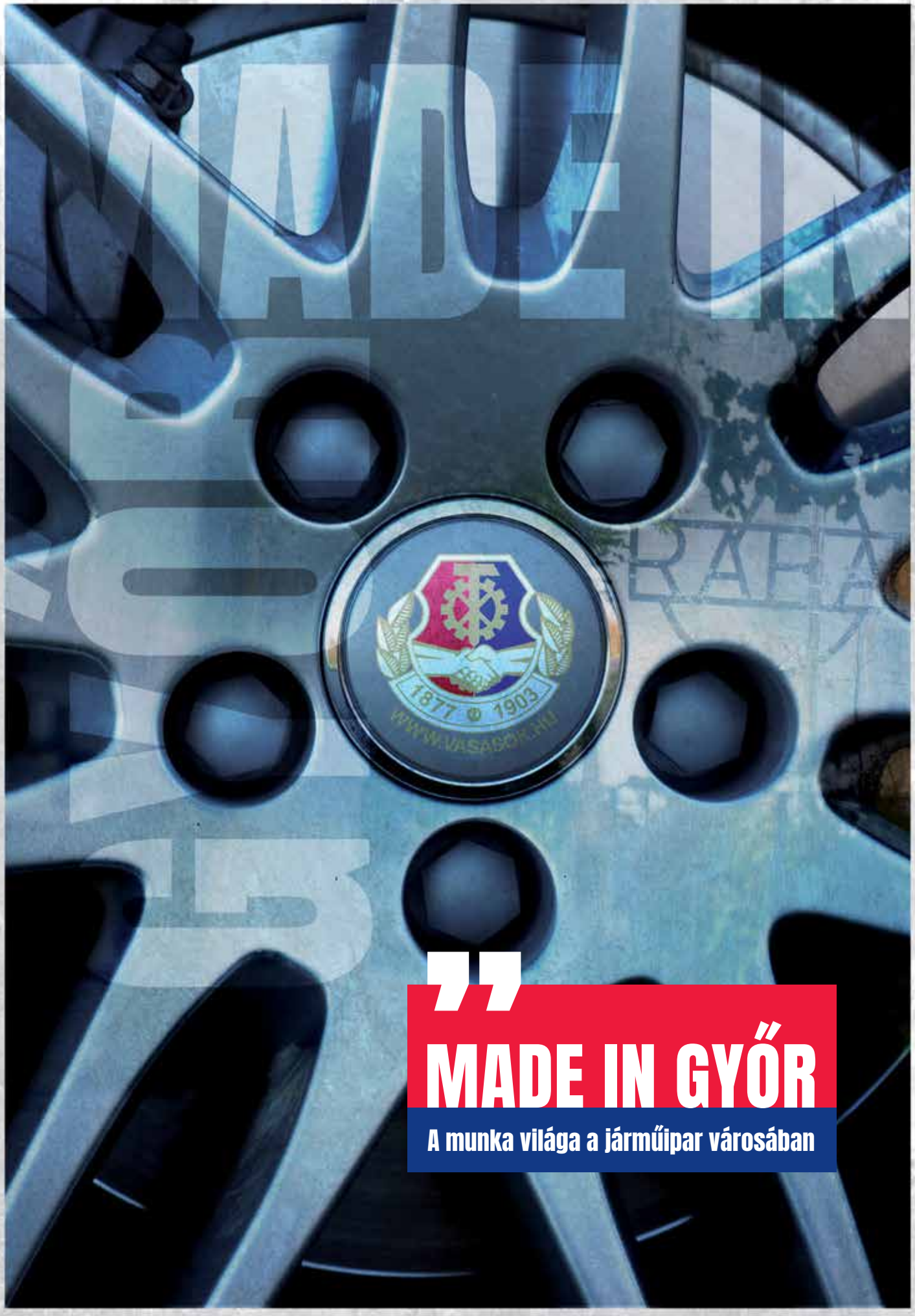


MADE IN GYŐR

A munka világa a járműipar városában

A II. VILÁGHÁBORÚ SORÁN 1944. IV. 13-ÁN
SÚLYOS LEGITÁMADÁS ÉRTE
A MAGYAR VAGON- ÉS GÉPGYÁRAT.
KEGYELETTEL EMLÉKEZÜNK A
BOMBÁZÁS SORÁN ÉLETÜKET
VESZTETT MUNKATÁRSAINKRA.
RÁBA MVG RT.
IGAZGATÓSÁGA ÉS MUNKAVÁLLALÓI

Tartalom

Bevezető ... 5
Balogh Béla

Az autóipari szerződéses logisztika: munkavállalói szempontból ... 6

Autóipari szerződéses LOGISZTIKA
Egy méltánytalan rendszer. Interjú ... 11
Heiner Reimann

Szerződéses logisztika: újabb átalakulások előtt? ... 14
Dr. Gelei Andrea

GYŐR: Hagyományok, kihívások
Győr sikerének elfedett titka ... 17
Meszmann T. Tibor

Az ember egy részét beletette a munkájába, így a terméket mindenki magáénak érezte ... 20
Pőcze Tibor

A rábás munkamorál. Interjú ... 22
Szabó Gyula

Az elégedetlenség, a többre vágyás viszi előre a világot! ... 23
Németh Sándor

Semmi sem működik úgy, hogy csak lesz – meg kell harcolni érte! ... 25
Kránicz János

Stresszfaktorok és előrelépési lehetőségek az autóipari beszállító vállalatok munkaügyi kapcsolataiban ... 27
Meszmann T. Tibor

Csak jó érdekképviselet, valódi szakszervezet tud a munkakörülményeken, az alapbéreken javítani! ... 31
Dr Neupor Zsolt

A szakszervezet megalapítása sokszor nehéz de megéri! ... 33
Juhászné Kovács Edit

Az autóipari logisztikai dolgozók munkájáról és keresetéről ... 34
Meszmann T. Tibor

Képzés, érdekképviselet
Képzéssel a sikerért. Interjú ... 37
Michael Lichel

A németek rendszerekben gondolkoznak, a magyar meg olyan, hogy megcsinálja, ha valami hiba van ... 39
Gede Richárd

A jelentős szakszervezeti vívmányok lassan jutnak el az emberekhez. Interjú ... 40
Molnár Ákos

A kezdeményezés számít ... 43
Molnár Ákos

Kitekintés
A cégek jönnek-mennek, de a dolgozók maradnak! ... 45
Meszmann T. Tibor

Miért fontos a szakszerezet? Mit tesz a Vasas? ... 49

Szójegyzék ... 50

BEVEZETŐ

Balogh Béla
a Vasas Szakszervezeti Szövetség elnöke

Kedves Olvasók!

Nagyon örülök, hogy kezükben tarthatják a győri autóipari logisztikáról szóló társadalmi riportot a Vasas Szakszervezeti Szövetség kiadásában. Rendkívül fontosnak tartom hasonló kiadványok megjelenését, melyek hitelesen, tudományos igényességgel mutatják be a munka világát. Ennek keretében engedjék meg, hogy megosszak egy pár gondolatot a nagy múltú szakszervezetünk történetéről, jelenéről.

A Vasas idén ünnepli alapításának 140. évfordulóját, ezzel az egyik legnagyobb múltra visszatekintő szakszervezet Magyarországon. A történelem folyamán többször voltak hullámhegyek és hullámvölgyek, hiszen a szakszervezetek helyzetét, és sokszor a munkáját is, nagyban befolyásolják a gazdasági változások, politikai berendezkedések. A cél azonban sosem lehetett más, mint szakszervezeti tagjaink érdekeinek védelme, munkakörülményeik javítása, jövedelmük emelésének kiharcolása.

A rendszerváltozással együtt járó gyárbezárások, tömeges leépítések óriási kihívást jelentettek számunkra is. A Vasas akkor is mindent megtett azért, hogy ahol elkerülhetetlen volt a cégek felszámolása, privatizációja vagy bezárása, ott a dolgozók minél jobb feltételekkel váljanak meg a munkahelyüktől. Ekkor vált különösen fontossá a tisztségviselők felkészítése az új kihívásokra, az új törvényeknek megfelelő eredményes képviseletre. Az alapszervezeteinknél végzett közös, jó munka eredménye a 2017-es bértárgyalásokon egyértelműen megmutatkozott.

Az elmúlt évtizedek során megerősödtek nemzetközi kapcsolataink is, amelyek szervezetünknek ma is hasznára válnak. Mivel Magyarországon egyre több német tulajdonú vállalkozás jelent meg, a német IG Metall szakszervezettel való kapcsolatunk a legszorosabb. Dolgozó tagjaink képzése érdekében oktatási és tanácsadási tevékenységet is folytatunk. Ezek részben nemzetközi együttműködés keretében történnek: az IG Metall-lal közösen működtetjük a győri és kecskeméti projektirodákat.

A nehézségek és általában a hazai szakszervezeti mozgalom gyengülése ellenére **a Vasas Szakszervezeti Szövetség ma is a legnagyobb ágazati szakszervezetnek** mondhatja magát a versenyszférában. Régiós irodáin és képviselőin keresztül az egész országot lefedi, az acélipar-kohászat, az elektronikai ipar, illetve a gép- és járműgyártás ágazatokban képviselve a munkahelyeken több mint húszezer tagját. Ma különösen a gép- és járműgyártás fejlődik dinamikusan. Ezért mi is kiemelt feladatunknak tartjuk az itteni munkát. Az országban jelen lévő három nagy komplex autógyárból kettőben (az Audiban és a Mercedesben) jelen vagyunk, emellett **több mint hetven beszállítónál vannak tagjaink.**

Kiemelt fontosságúak számunkra az autóipari logisztikában tevékenykedő dolgozók, akiktől óriási rugalmasságot várnak el alacsony bérekért cserébe. Célunk annak kiharcolása, hogy fizetésük tükrözze azt a felelősséget, amelyet munkájuk közben viselnek az ország számára is fontos iparágakban. Ehhez elengedhetetlen az is, hogy a különböző üzemekben dolgozó kollégák ismerjék egymást, és együtt tudjanak működni. A Vasas nagy hangsúlyt fektet a különböző cégeknél lévő alapszervezetei közötti információáramlásra. Az itt dolgozó tisztségviselőink felkészítése mellett folyamatosan térképezzük fel azokat a cégeket, ahol még nem vagyunk jelen. Utóbbiaknál igyekszünk megnyerni és támogatni a dolgozókat abban, hogy szakszervezet alapításával ki tudjanak állni magukért, érdekeikért, hogy jobb alkupozícióik legyenek a munkáltatóval történő tárgyalások során.

A Vasas hagyományos értékei nem változnak: a jövő felmerülő kérdései csakis a dolgozók érdekeinek bevonásával dőlhetnek el. Emiatt a jelszavunk: **egységesen, hitelesen, sikeresen!**

Krén Ildikó
A Solution4.org alapítója, a Nemzetközi Képzés Nemzetközi szakosztály vezetője ARBEIT UND LEBEN Berlin--Brandenburg e.V

Meghatározásunk szerint az autóipari szerződéses logisztika az autógyártásnak és azoknak a központi jelentőségű kompetenciáknak az integráns része, amit az autógyártóknak meg kellene tartani.”

Az autóipari szerződéses logisztika – munkavállalói szempontból

Ha a logisztika szót hallják, az emberek többségének csak homályos elképzelése van a jelentéséről. Adott esetben az olvasónak is elsősorban a szállítmányozás juthat az eszébe.

Teherautók, az áru A pontból B pontra történő szállítása, vonatok, amelyeket meg- és kirakodni kell, vagy más kontinensről az áru szállítása, Magyarországra juttatása. De ha jobban belegondolunk, akkor már sejthetjük, hogy nem csak szállításról van szó, hanem egy átfogóbb szolgáltatásról. Nem csak készterméket kell egy adott időpontban és időre a raktárból biztonságosan becsomagolva, elhelyezve, a megfelelő vámdokumentumokat csatolva kereskedelmi forgalomba helyezni, vagy azonnal a végfelhasználóhoz eljuttatni, hanem – amennyiben a termék több részből áll – annak részeit időben kell egy helyre biztosítani, hogy a végterméket elő lehessen állítani.

Ha az elmúlt évtizedek járműiparára és Győrre asszociálunk, egy autóipari vállalat juthat eszünkbe. Az Audi volt a fejlődés meghatározó mozgatója. A német autóipari gyártó a világ legnagyobb és leggazdagabb autóipari konszernjének, a Volkswagen-csoportnak a részeként a 90-es évek elején döntött Győr mellett, az itt található nagyszámú és jól képzett szakember, az alacsony bérek, az állami támogatások és az adókedvezmények miatt. A 2010 utáni autóipari befektetéseknek azonban árnyoldalai is vannak. Egy tapasztalt dolgozó szavaival: „Magyarország játszótér a német vállalatok számára, itt megtehetik mindazt, amit Németországban nem. A munka törvénykönyve itt sokkal megengedőbb. Épp erre szeretnénk rátapintani, a német kollégákkal együtt erősebbek akarunk lenni, és a német cégvezetésnek is meg akarjuk mondani, hogy ez nem mehet így. Nem vagyunk másodosztályú emberek.”

Az Audi gondosan figyel a munkavállalók bevonására vonatkozó szabályok betartására a saját munkaerő-állománya tekintetében. Bár a vállalati felelősség elvileg globális, és a beszállítókra is vonatkozik, a beszállító logisztikai szolgáltatók dolgozói mindebből kimaradnak. A hátrány oka, hogy munkaszerződésüket logisztikai vállalattal kötötték.

Bár a vállalati felelősség elvileg globális, és a beszállítókra is vonatkozik, a beszállító logisztikai szolgáltatók dolgozói mindebből kimaradnak.”

De mi is az autóipari szerződéses logisztikai szolgáltatás?

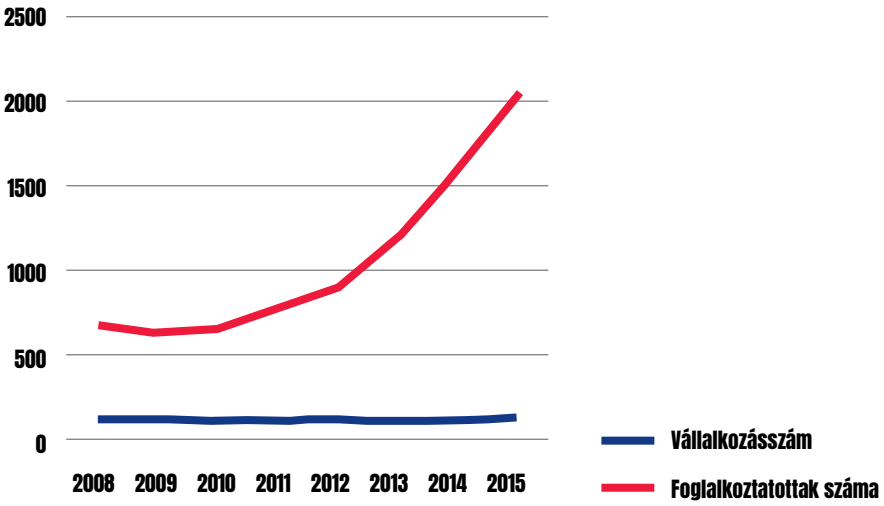
„Klasszikus logisztikai tevékenységnek” tekintjük az első tevékenységsor részét, tehát mindazt, ami a szállítással, a vámoltatással és minden egyéb, a gyárterületen kívül eső, a termeléssel csak közvetve összefüggő folyamattal kapcsolatos. Ez utóbbit viszont, azaz mindazt, ami a gyártás helyszínén, a gyár területén történik és szorosan összefonódik a termelési folyamattal, szerződéses logisztikai szolgáltatásoknak nevezzük. A hivatalos statisztikákban tipikusan „egyéb, szállítást kiegészítő szolgáltatásként” jelenik meg, 5229-es kóddal.

Hozzászoktunk ahhoz, hogy a biztonságiak, az étkezőben dolgozók, a takarítók már régóta nem az autóipari vállalat alkalmazottai. Egyes elméletek szerint ugyanis a vállalatnak a versenyképessége miatt az alapvető kompetenciákra kell koncentrálnia. Mindazt, ami nem része például az autógyártásnak, ki kell szervezni: így a takarítást, a konyhát, a biztonsági szolgálatot át kell adni azoknak, akik ezekre szakosodtak. Tehát az autógyártáshoz közvetlenül nem kapcsolódó tevékenységeket másokra kell hagyni. De hol a határ? Mi tartozik az autógyártáshoz? A logisztika vajon része?

A klasszikus logisztika esetében könnyen megválaszolhatók ezek a kérdések. A logisztika a vállalat átfogó anyagi folyamatainak tervezése, szervezése, irányítása, lebonyolítása és ellenőrzése. Az információs technológia jelentőségének növekedésével és a gazdaság digitalizálódásával együtt a logisztika fogalmát kiterjesztették a vállalaton belüli és a vállalatok közti információs áramokra is, amennyiben ezek a folyamatok az áruk termelésével vannak kapcsolatban. Az iparág is fejlődik: a logisztikai vállalatok által lefedett szolgáltatások egyre specializáltabbak, összetettebbek, szakképzett dolgozókat is igényelnek. A szerződéses logisztikai szolgáltatás az ellátási lánc irányításának részévé vált. A szerződéses logisztikai szolgáltatáson az érintett vállalatok egy szolgáltatói szerződésben szabályozott, hosszútávú, munkamegosztásos együttműködést értenek egy gyártó (vagy kereskedő) és egy logisztikai szolgáltató között. A szolgáltató átvállalja az értékteremtési lánc mentén jelentkező logisztikai feladatokat, és összekötő elemként működik több értékteremtési lánc között, ahol a szolgáltató az értékteremtési lánc szerves része. Kevésbé ismert, hogy az úgynevezett szerződéses logisztikai szolgáltatók időközben bővítették tevékenységi palettájukat. Az olyan nemzetközi vállalatok, mint például a Rudolph Logistik, a Panopa-Imperial, a Syncreon, a Waberers stb. a vállalkozási szerződések keretében tartós megbízásokat kapnak olyan cégektől, mint az Audi. Munkavállalóik látják el a szerelőszalagot a szükséges részekkel, szállítják a csomagolóanyagokat, sőt előszerelik a tengelyeket, a kerekeket és a műszerfalat.

Meghatározásunk szerint az autóipari szerződéses logisztika az autógyártásnak és azoknak a központi jelentőségű kompetenciáknak az integráns része, amit az autógyártóknak meg kellene tartani. A szerződéses logisztikában a kiszervezés is fokozódik, ez egy rejtetten hozzáadott értéket is biztosító iparág. Az iparági perspektívák elég jól behatároltak: „Ma már egyre kevesebb olyan vállalati gazdálkodási terület van, ahol a kiszolgálási szint csökkenése nélkül lehet csökkenteni a költségeket. Az egyik ilyen terület a logisztika, ahol csak a teljes ellátási láncok jó szervezésével érhető el – adott vevő-kiszolgálási szint mellett –, hogy a költségeket a legalacsonyabb szinten tartsuk. Hosszú távon a verseny már nem vállalatok között zajlik, hanem ellátási láncok fognak egymással versenyezni. ”[1]

[1] SZEGEDI Zoltán: Az elektronikus üzletvitel, mint a logisztikai ostorcsapás-effektus ellenszere, 71. oldal.
In: http://epa.oszk.hu/02000/02051/00022/pdf/EPA02051_Tudomanyos_Kozlemenyek_07_2003_apr_065-074.pdf , Letöltve: 2017. 01. 18.



Győr Moson Sopron megyében a bejegyzett termelést kiegészítő szolgáltatók Teaor (5229) száma 2008 óta szinte nem változott, a foglalkoztatottak száma négyszeresére nőtt. Forrás KSH. Számítás, grafika MTT (szerk.)

Az autóipari szerződéses logisztika Győrben

Amikor az Audi Győrbe jött, a cég ingolstadti központjában, de Neckarsulmban is, a gyár területén belül, a logisztikai szolgáltatásokat többségében Audi-alkalmazottak végezték. Az Audi a logisztikát gyártócsarnokról gyártócsarnokra kiszervezte, illetve a vállalatbővítéseknél eleve megpályáztatta. Megjelentek a *lean* gyártáshoz nélkülözhetetlen, autóipart kiszolgáló logisztikai cégek is. Győrben elsők között volt a Rudolph, mely közvetlenül az Audi mellett telepedett le. 2012-ben az Audi kiépítette a logisztikai központját, melyeket ezután különböző, megpályáztatott logisztikai cégek rendelkezésére bocsátott. A logisztikai központban az autóipar kiszolgálása heti időrendben történik, magába foglalja az áruátvételt, az időzített szállítást, a kiszolgálást, a raktározást. Az autógyártó cégek többsége a logisztikai szolgáltatásokat rendszeresen megpályáztatja, úgynevezett tenderek keretében. A pályázatok külön tevékenységekhez (például járműgyártáshoz, motorgyártáshoz) hozzárendelt területekre szólnak, és időbeli lehatárolással érvényesek. Maga a tenderezés egy méltatlan licitfolyamat, ahol az nyer, aki a legalacsonyabb árat kínálja. Milyen következményekkel jár mindez a foglalkoztatottakra?

A munkavállalóknak a tenderek kimenetétől függően félteniük kell a munkahelyüket. Ugyanakkor az állományt, a munkaszerződéseket a nyertesnek az új feltételek alapján kell meghatároznia, felülről. Mert ha új pályázó nyer és veszi át ezt a tevékenységet, akkor az a saját embereit hozza, és azokat, akik az előző szolgáltatónál dolgoztak, talán elbocsátja. Az, hogy erre még nem került sor, egyedül azért van, mert egyrészt Győrben (is) munkaerőhiány van, másrészt az alkalmazottak bedolgozták magukat, és a szolgáltatás minősége csak akkor lesz megfelelő, ha ugyanazt a munkát ugyanazok a munkavállalók csinálják tovább. Az alkalmazottaknak ez az igazi ereje és hatalma, aminek nincsenek igazán tudatában. Míg az Audinak van üzemi tanácsa, és a szakszervezeteket, mint szociális partnert – legalább is alapvetően – messzemenően elfogadja, az ipari szolgáltató vállalatoknál sokkal nehezebb az munkavállaló aktivistáknak szakszervezetet alapítani, működtetni. A munkavállalóknak alig van lehetőségük munkaidőben szót váltani, találkozni, hogy a munkakörülményeiket érintő fontos kérdéseket megbeszéljék. Gyakran nincs üzemi tanács. Az is előfordult, hogy a cég vezetése a titoktartási kötelezettségre hivatkozva megakadályozta, hogy az alkalmazottak saját újságot adjanak ki.

Végeredményben – ellentétben azokkal, akik közvetlenül a termelésben dolgoznak és ott kiváló munkát végeznek – a szerződéses logisztikai munkavállalók egy lenézett dolgozói csoportot képeznek. Pedig nélkülük nem jöhetne le nap mint nap a sok autó a szalagról. Nélkülük a beszállított részek csomagolóanyagát nem válogatnák és helyeznék el szakszerűen még a termék gyártószalagra kerülése előtt, a szalagok „megtelnének szeméttel", és a káoszban a gyártásban dolgozók nem tudnák a munkájukat tisztán és jó minőségben elvégezni. A szalagnál dolgozóknak maguknak kellene kihozni a raktárból a beszerelésre érkezett alkatrészeket, ami miatt nem tudnák teljesíteni a normát. Az emberi munkának pedig mégis nagy értéke van. Raktári dolgozókról van szó, nőkről és férfiakról, úgynevezett kommissziózókról, villástargonca-vezetőkről, logisztikai ügyin-

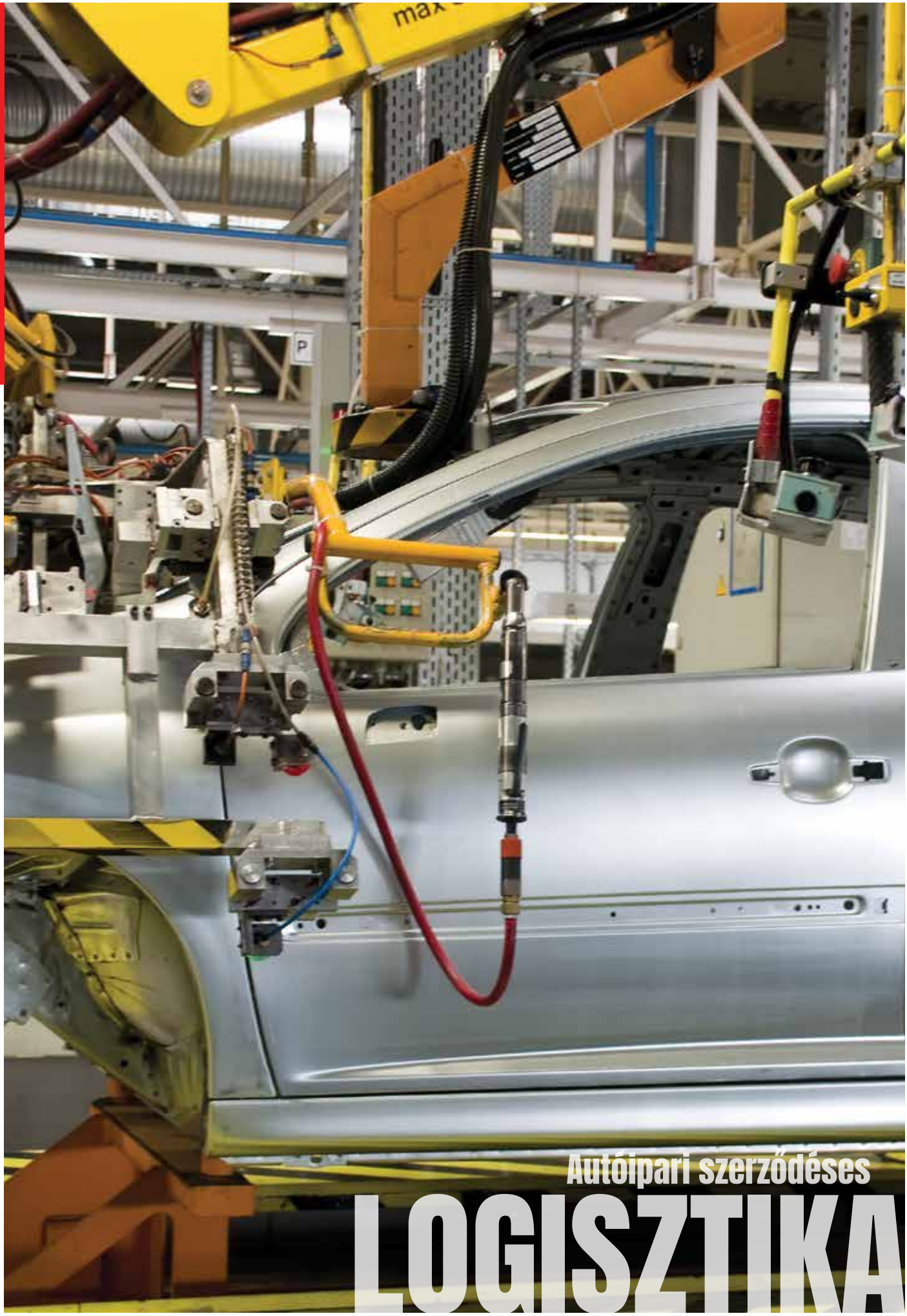
A célunk tehát, hogy bemutassuk a munka világát a győri autóiparban, illetve megmutassuk, hogy kik állnak a fejlődés hátterében”

tézőkről, akik betanított munkásként, műszakvezetőként, csoportvezetőként és koordinátorként dolgoznak a szalag mellett és a raktárban. Természetesen vannak mások is, akik a logisztikáért felelnek: az ellátási lánc irányítója, a raktárvezető, a készletgazdálkodó.

Kiadványunkban elsősorban a szerződéses logisztikai szolgáltatókkal foglalkozunk. Különösen azokkal a fáradhatatlan emberekkel, akik a szalagnál, a gépeken két kezükkel biztosítják, hogy az autóiparban dolgozó kollégáik vállán ne legyen teher, és csak az autógyártással tudjanak foglalkozni. Csak a szerződéses logisztikai szolgáltatóvállalatok alkalmazottainak mindennapi munkájával, az autóipari és logisztikai szakemberek tökéletes együttműködésével gurulhatnak le autók a szalagról és érkezhetnek el a vevőkhöz. Ezen belül is kiadványunk Győrt és annak közvetlen ipari környékét célozza meg. A logisztikai cégek Győr egyik külső területén helyezkednek el, a Logisztikai Centerben, az úgynevezett LOC-ban, ahol több mint 1000 munkavállaló dolgozik.

A jelentés, amit kezükben tartanak, bemutatja, milyen feltételek mellett dolgoznak ezek az emberek. Megmutatjuk a dolgozók félelmeit, gondjait és reményeit. A célunk tehát, hogy bemutassuk a munka világát a győri autóiparban, illetve megmutassuk, hogy kik állnak a fejlődés hátterében. Kik azok, akik munkájukkal lehetővé teszik, hogy egyáltalán elkezdődhessen az autók szerelése, hogy a gyártás folyamatosan biztosítva legyen. Azt is látjuk majd, hogy azok az emberek, akik létrehozzák a jólétet Győrben, azt nem élvezhetik. A dolgozó emberek hátán fejlődik a város.A kiadványban a szakemberek bemutatják a szerződéses logisztika nemzetközi és hazai környezetét, tendenciáit. Ezután megvizsgáljuk a logisztikában dolgozók munkakörülményeit, a béreket, a problémákat, de a lehetőségeket is, a méltóságot, a büszkeséget. Végül felhívjuk a figyelmet az önszerveződés, a szakszervezet és a képzés fontosságára.

A kiadványt azoknak az embereknek ajánljuk, akik ezt a sikert létrehozták, ennek szolgálatába állították tudásukat, képességeiket, munkaerejüket.



Autóipari szerződéses

LOGISZTIKA

Heiner Reimann
az IG Metall szerződéses logisztikai szakértője

A kiszervezések hátterében a költségcsökkentés, az üzemi tanácsok, valamint a dolgozók együttdöntési és beleszólási jogainak kijátszása állnak.”

Interjú: Németországi tapasztalatok az autóipari szerződéses logisztikáról

Egy méltánytalan rendszer

A termelés kiszervezése miatt – a német járműipari dolgozók szemszögéből nézve – a munkafeltételekre egyre nagyobb nyomás nehezedik. Magyarországon, ha a beruházó egy nagy gyártóvállalat, akkor az mindenképpen egy esélyt jelenthet a magyar dolgozóknak.

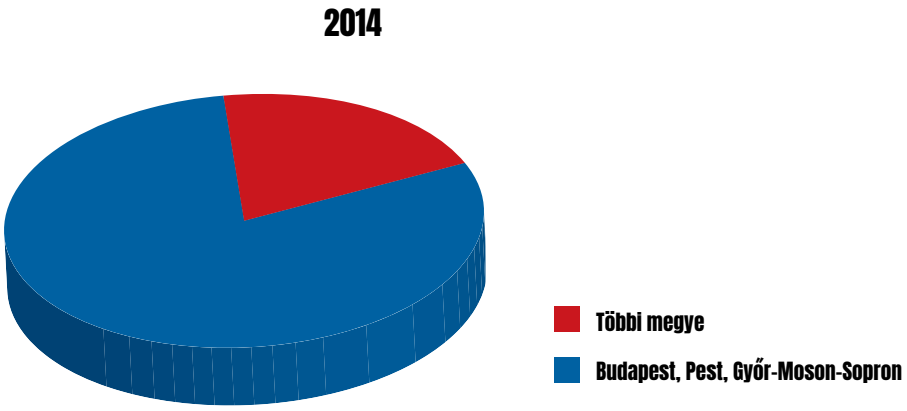
– A szerződéses logisztika Németországban rendkívül dinamikus fejlődést tudhat maga mögött. Mi jellemezte leginkább ezt a folyamatot?

– Összességében elmondhatjuk, hogy a logisztika egyre nagyobb jelentőségre tesz szert Németországban. 2015-ben a logisztikai szolgáltatók összforgalma elérte a 240 milliárd eurót; a legnagyobb hányadot, azaz 65 milliárd euró értékű forgalmat a szerződéses logisztikai vállalatok bonyolítottak le. A szerződéses logisztika azért fejlődik dinamikusan, mert a nagy OEM-vállalatok – azaz a nagy autógyártók – a költségszerkezetük optimalizálására törekednek, és ezért egyre több tevékenység kiszervezése mellett döntenek. A szerződéses logisztikai szolgáltatások esetében nagyon gyakran szállítmányozókról van szó, akik előzőleg csak fuvarozással foglalkoztak. Időközben fokozatosan egyre több feladatot vettek át, amelyek akár szerelési munkák ellátását is jelenthetik. A Frauenhofer Intézet németországi számításai szerint a teljes piaci volumen körülbelül 25%-át külső szolgáltató vállalatok fedik le. Ez azt jelenti, hogy a jelenlegi tevékenységi volumen akár háromszorosát is ki lehetne szervezni külső szolgáltatókhoz – mindez óriási potenciált jelent!

A munkáltatók a logisztikai tevékenységek kiszervezését – különösen a szerződéses logisztika területén – azzal indokolják, hogy a szolgáltatók speciális ismeretekkel vagy jobb folyamatokkal rendelkeznek, ezért hatékonyabban tudják elvégezni a feladatokat. Az ágazatban működő üzemi tanácsokat arról kérdeztük, hogy álláspontjuk szerint milyen indokok állnak a logisztikai tevékenységek kiszervezésének hátterében. Feltűnő volt, hogy a legtöbb válasz hasonló indokokat sorolt fel: a kiszervezések hátterében a költségcsökkentés, az üzemi tanácsok, valamint a dolgozók együttdöntési és beleszólási jogainak kijátszása állnak. Németországban gyakori, hogy logisztikai szolgáltatóknál nem voltak és ma sincsenek üzemi tanácsok, és még gyakoribb, hogy a vállalatokra nem vonatkozik ágazati kollektív szerződés. Valószínű, hogy ez a kiszervezés tényleges indoka.

– Hogyan megy végbe a logisztikai szolgáltatók kiválasztása?

– Nagyon gyakran ún. online ajánlattétel révén. Ez azt jelenti, hogy az érintett tevékenységeket – mint pl. a csomagolóanyag-kezelést, a kommissziózást, a beérkező áruk kezelését – tevékenységcsomagokba vonják össze, ezeket nevezzük tételeknek. A szolgál-



Területi koncentráció: a szerződéses logisztika Budapest, Pest megye és Győr-Moson-Sopron megyében koncentrálódik, vállalkozások számában de különösen a foglalkoztatottak és az árbevétel szempontjából. Forrás KSH. Számítás, grafika MTT (szerk.)

tatók (alvállalkozók) egy internetes platformon megteszik ajánlataikat a megpályáztatott tételekre. Az egész folyamat hasonlít egy labdarúgótorna lebonyolításához. Ajánlattevő szolgáltatóként mindig csak annak a versenytársnak az ajánlatát és árát látja, aki nálánál kedvezőbb ajánlatot tett, és azután ez az ajánlattevő kerül a következő fordulóba. A döntő a következőképpen zajlik: a legalacsonyabb árat ajánló cég gyakorlatilag adott, ezt követi a második legalacsonyabb árral pályázó vállalat, aki további öt percet kap arra, hogy ismét csökkentse az árát – ha ezt nem teszi meg, akkor a másik szolgáltató kapja a megbízást. Ezt követően kerül sor a teljes tételt érintő, úgynevezett kompenzációs vagy összevont tárgyalásokra. Végül az a vállalat kapja meg a megbízást, amely összességében (a teljes tételre) a legkedvezőbb (átfogó) ajánlatot adja.

Összefoglalva elmondható, hogy ez egy embertelen rendszer, hiszen nem veszi figyelembe a minőséget, sem pedig az elvégzett munkát. A rendszer lényege a (legalacsonyabb) ár. Elképzelhetjük, hogy a szolgáltatókra mekkora nyomás nehezedik. A következményeket azonban mindig a dolgozók viselik; az árverseny a munkakörülményeket hátrányosan befolyásolja – és ez így van Németországban is.

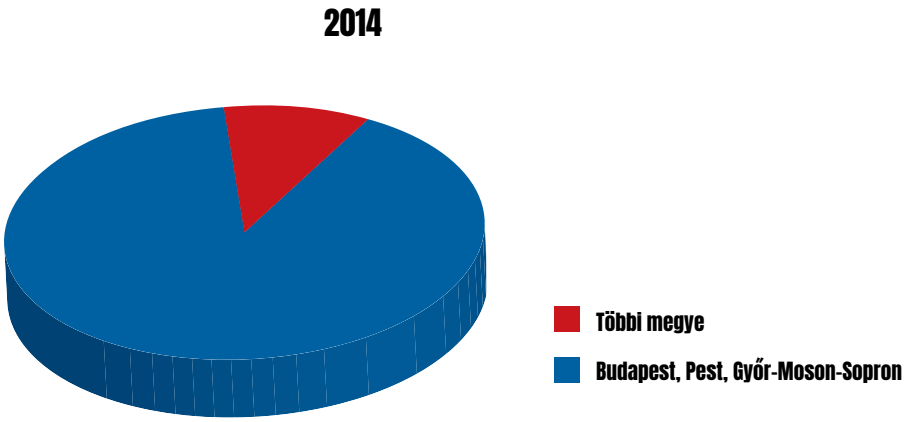
– Milyen főbb kockázatokkal járnak ezek a költségmegtakarítások?

– Az autógyártó (OEM) cégek számára a legnagyobb kockázatok abban rejlenek, hogy a munkafolyamatokkal kapcsolatos szaktudás jelentősége megszűnik. Azonban a gyors ütemben terjedő digitalizáció következtében a gépek és az alkalmazott termelési rendszerek egyre inkább kommunikálnak egymással. Az adatátvitel és az ehhez szükséges adatok átláthatósága még nagyobb kockázatot hordoznak. A jövőben a termelés kiszervezése azt feltételezi, hogy a rendszerek – mint például a raktározási rendszer – hozzáférhetővé válnak a szolgáltató számára annak érdekében, hogy el tudják végezni ezeket a tevékenységeket. Ezzel párhuzamosan az OEM-cégek megalapozottan tarthatnak attól, hogy adataik hozzáférhetővé és kiértékelhetővé válnak. Az ipari kémkedés gyerekjátékká válhat. Ha egy vállalat függ egy szolgáltatótól és leépíti saját csapatát, akkor ez problémákhoz vezethet. Ezért az összes OEM-cég még mindig alkalmaz saját logisztikai munkatársakat, azonban a létszámuk folyamatosan csökken és ezzel párhuzamosan nő a szolgáltatók által alkalmazott munkatársak száma.

– Jelent ez kockázatokat a munkavállalók számára is?

– A munkavállalók valós kockázatokkal szembesülnek. Az OEM-cégeknél erős az IG Metall, a munkakörülményeket kollektív szerződések szabályozzák, a dolgozók 13. és 14. havi fizetést és illetménypótlékokat kapnak – összességében tehát nagyon kedvezőek a munkakörülmények –, de mindez csak a törzsállományhoz tartozó munkavállalókat illeti meg. Németországban a szerződéses logisztikai ágazatban a dolgozók belépnek az IG Metall szakszervezetbe, és mi közösen harcolunk a kollektív szerződések megkötéséért, valamint üzemi tanácsokat alapítunk.

Az online ajánlattételi eljárás és a fokozódó költségnyomás következtében a szolgáltatók nem saját munkavállalóikkal látják el a feladatokat, hanem alvállalkozókkal kötnek szerződéseket. Azok a dolgozók, akik azután ténylegesen elvégzik a munkát, gyakran a minimálbérhez közeli béreket kapnak. Nagy a kísértés, hogy a munkát megbízási szerződéssel foglalkoztatott dolgozók



Foglalkoztatottak területi koncentrációja a bejegyzett termelést kiegészítő szolgáltató vállalatoknál (Teaor 5929). Forrás KSH. Számítás, grafika MTT (szerk.)

Árbevétel (eFt) százalékos területi megoszlása Forrás KSH. Számítás, grafika MTT (szerk.)

végezzék el. A megbízási szerződés révén a munkáltató önálló vállalkozókként kezeli a dolgozókat. Az önálló vállalkozókra pedig nem vonatkoznak a munkavállalók jogai. A szerződéses logisztikai ágazatban gyakran nincs 13. és 14. havi juttatás, alacsonyabbak a fizetések, kevesebb a szabadság, hosszabb a munkaidő... Ez utóbbi további problémákat okoz.

– Mit várhatunk a jövőtől?

– Jelenleg nagyon sok bizonytalanság érzékelhető a digitalizáció és a robotizáció terjedése kapcsán. A logisztikában ma már nagyon sok olyan munkafolyamat van, amelyeket gépek és robotok láthatnak el. Ezek a technológiák jelenleg még nem elterjedtek, mert egyrészt még nagyon költségesek, másrészt nem alkalmazhatók olyan rugalmasan, mint az emberek. Ha azonban szabványosítják ezeket a munkafolyamatokat, akkor egyre könnyebb lesz bevezetni a robotokat a termelésbe.

A munkavállalók személyes szaktudása is egyre fontosabbá válik. Az a tény, hogy az autókat még (részben) emberek építik, esélyt jelent. A robotok nem vásárolnak autókat – tehát valakinek pénzt kell keresnie, hogy autót vásárolhasson. A magyar kollégák számára további esélyt jelent a piaci volumen, illetve a termelés kiszervezése terén meglévő további lehetőségek. Minél több szereplő alkotja az értékteremtő láncot, annál nagyobb a valószínűsége, hogy a szolgáltatók árbevételt generálnak és ennek érdekében embereket foglalkoztatnak. Mindez elsősorban a szakképzetlen munkavállalók számára előnyös. Azonban a digitalizáció terjedésével egyre fontosabbá válik a munkavállalók képzése és továbbképzése is.

dr. Gelei Andrea
egyetemi tanár, Budapesti Corvinus Egyetem

A logisztika területén megfigyelhető kiszervezési hullámot a globalizáció kezdetben csak felerősítette."

Szerződéses logisztika: újabb átalakulások előtt?

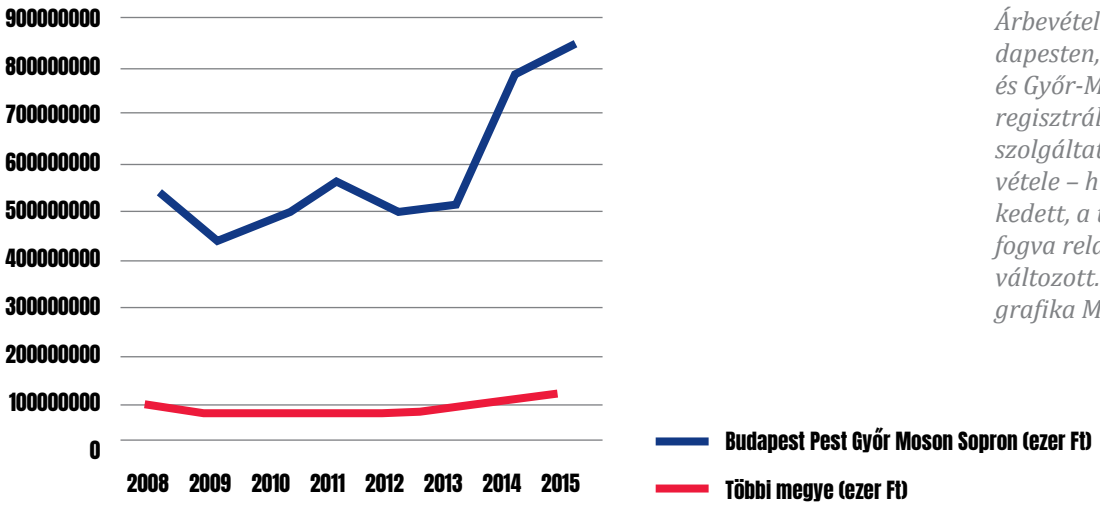
A globalizáció együtt jár a megbízó vállalatok összetett struktúráinak, ún. belső üzleti hálózatainak a kialakulásával. A megbízók hálózataiba kapcsolódó külső logisztikai szolgáltatók közül csak rendkívül kevesen képesek arra, hogy az összetett hálózatoknak a logisztikai igényeit saját globális hálózatuk révén ténylegesen hatékonyan kiszolgálják. A szerződéses logisztika gyengülése, visszafejlődése azonban nem szükségszerű.

Az elmúlt évtizedek jelentős változásokat hoztak a szerződéses logisztika területén. Számos tanulmány számolt be arról, hogy a logisztikai kiszervezés (outsourcing) egyre erőteljesebb, a sokszor harmadik logisztikai szolgáltató félként (3PL, Third Party Logistics Service – innen a PL rövidítés) emlegetett külső szolgáltatók megbízóiktól egyre gazdagabb feladathalmazt vállalnak át és végeznek el. A kiszervezésre kerülő logisztikai tevékenységek összetettsége mentén különféle logisztikai szolgáltatói üzletágtípusok jelentek meg, mint pl. a 2PL, 3PL, vagy éppen a 4PL szolgáltatások és az azok nyújtására specializálódó szolgáltatók.

A logisztika területén megfigyelhető kiszervezési hullámot a globalizáció kezdetben csak felerősítette. A jellemzően gyártási és kereskedelmi területen működő megbízó vállalatok nemzetközi terjeszkedése önmagában is jelentős tőkelekötéssel járt. A külső szolgáltatók pedig magasabb szolgáltatásminőséget, alacsonyabb logisztikai költségeket, kisebb tőkelekötést, kiterjedtebb földrajzi lefedettséget kínáltak. A globalizáció együtt jár a megbízó vállalatok összetett struktúráinak, ún. belső üzleti hálózatainak a kialakulásával. A megbízó vállalatok glóbuszán szétszórtan elhelyezkedő telephelyek között zajló anyagáramlási folyamatok sokszor legalább annyira szövevényessé, egyben fontossá váltak, mint e megrendelőknek a külső, pl. beszállítókkal kialakított összetett kapcsolatrendszerei. A külső logisztikai szolgáltatóknak ezekben a többszörösen összetett hálózati struktúrákban kell megállniuk a helyüket.

A globális működés összetettsége automatikusan hozta magával azt az igényt, hogy a megbízó vállalatok csökkentsék külső logisztikai szolgáltatást végző partnereik számát, hiszen az számukra egyszerűbb kommunikációt és átláthatóbb folyamatokat jelentett. Ez az elvárás kedvezett a nagy, sokszor szintén nemzetközi logisztikai szolgáltató vállalatoknak, és magával hozta azok erősödését, ugyanakkor kisebb versenytársaik gyengülését. A gazdasági válság csak tovább erősítette a nagyok pozícióját, miközben számos kisebb vállalat kiesett a versenyből.

Különösen nagy kihívást jelentenek az olyan fejlett operációval rendelkező iparágak, mint az autóipar, ahol az ún.

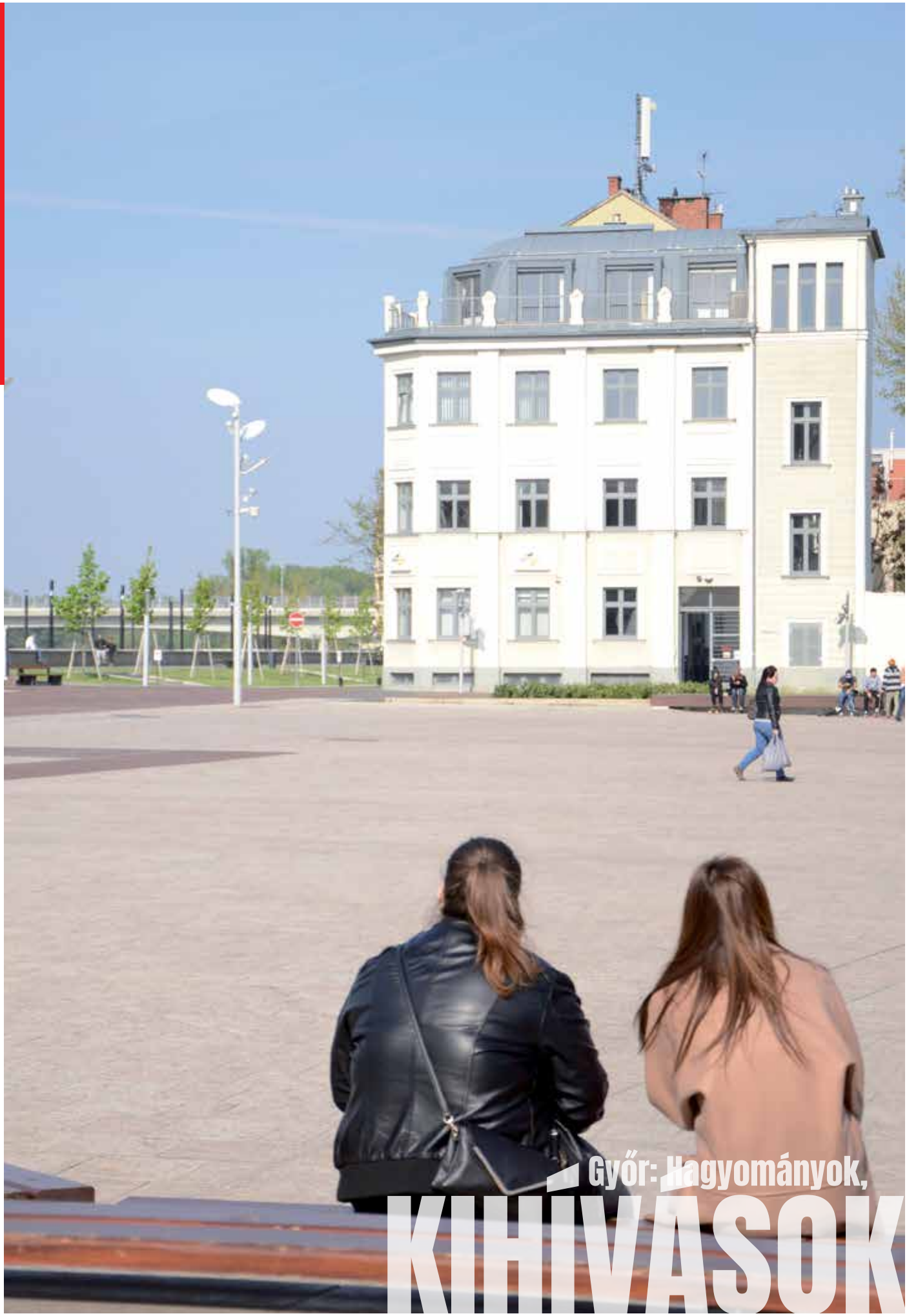


Árbevétel (ezer Forint): amíg Budapesten, valamint Pest megyében és Győr-Moson-Sopron megyében regisztrált szállítást kiegészítő szolgáltatást végző vállalatok árbevétele – hullámvölgyek után - növekedett, a többi megyében kezdettől fogva relatíve alacsony volt és alig változott. Forrás KSH. Számítás, grafika MTT (szerk.)

just-in-time, vagy just-in-sequence ellátás logisztikai támogatása alapkövetelménynek számít.

A külső logisztikai szolgáltatók ezeknek az összetett igényeknek sokszor nem tudnak megfelelni. Ennek az is oka, hogy a valós optimalizáláshoz szükséges valamennyi információt a megbízók és beszállítóik gyakran nem hajlandók velük megosztani, hiszen azok a napi operatív adatok mellett már a jövőre vonatkozó tervek és más kapcsolódó érzékeny információk rendelkezésre bocsátását is jelentenék. A megbízói elvárások és a külső logisztikai szolgáltatás tényleges teljesítménye közötti eltérések okozta feszültségek pedig a kiszervezés kérdésének újragondolásához vezettek. Egyre több nagy nemzetközi vállalat fordította meg az elmúlt évtizedben a korábban domináns kiszervezési hullámot, és vette (veszi) vissza szervezeti határain belülre a logisztikát. Olyan belső logisztikai szolgáltató központokat – ún. belső Controll Towereket (CT) – hoznak létre, melyek mintegy logisztikai tudásközpontként tervezik és irányítják anyacégük komplex ellátási és logisztikai folyamatait. A külső logisztikai szolgáltatók persze nem tűnnek el, de a nyújtott szolgáltatáscsomag tartalma tekintetében visszalépést kell végrehajtaniuk. A magas hozzáadott értékű szellemi tevékenység kerül el tőlük, vissza a megbízóhoz. A megvalósítás jellemzően eszköz- és így költségigényes lebonyolítása ugyanakkor náluk marad.

A konkrét üzleti kapcsolati háló sajátosságaitól (a megbízó és beszállítói-logisztikai szolgáltatója közötti konkrét kapcsoltrendszertől) természetesen sok függ. A szerződéses logisztika fent jelzett gyengülése, visszafejlődése nem szükségszerű. Az azonban biztos, hogy e belső CT-k, irányítóközpontok jelentős versenyt generálnak, ami várhatóan a szerződéses logisztika újabb átalakulásához vezet.



Győr: Hagyományok,

KIHÍVÁSOK

Meszmann T. Tibor
a munkaügyi kapcsolatok kutatója

A város és az ipar virágzásának alapja a dolgozók igényes, kitartó munkája volt"

Győr sikerének elfedett titka

Győr közismerten egy jól pozicionált település, a folyók városának is nevezik. A XIX. század derekáig jelentős kereskedelmi központ volt, melyre később a környék ipari fejlődése is alapozhatott. Az elmúlt 150 év a város társadalmának, munkásságának megpróbáltatásairól is szólt. A történelemben a válság és a megújulás visszatérő motívumával párhuzamosan felfedezhetjük a győriek sajátosan merész, alapos, dacos hozzáállását is. A város és az ipar virágzásának alapja a dolgozók igényes, kitartó munkája volt, melynek segítségevel a település nemcsak újra és újra talpra állt, hanem mindig új fényben is jelenhetett meg!

A város történetéből négy megpróbáltatásokkal teli megújulási periódust emelnék ki. Lehet, hogy egy újabb átalakulási – bizonytalanságokkal, kihívásokkal teli – időszak elé nézünk, ennek egyik fő szereplője az autóiparhoz szorosan kötődő, dinamikusan fejlődő szerződéses logisztika lehet, amelynek legfontosabb, szinte láthatatlan résztvevői az autóipari logisztikában dolgozók.

Győr ipari átalakulása

Miután a vasút kiépítésével Győr kereskedelmi jelentősége a XIX. század közepén elhalványult, a válságot valamelyest tompította a részleges átállás az élelmiszer-feldolgozó iparra. A XIX. század végén így 36 jelentősebb gyár, üzem működik, melyek közül 19 élelmiszeripari, 5 fém- és gépipari, 5 vegyipari profilú, összesen mintegy 3600 szakmunkással. A XX. század fordulóján a városban és környékén ipari áttörés és társadalmi forradalom ment végbe. Különösen a textilipari gyárak szaporodtak meg, illetve hatalmas befektetések kezdődtek: megalakult a később világhírű Magyar Waggon- és Gépgyár Rt., és a Monarchia legnagyobb hadianyaggyára, a Magyar Ágyugyár Rt. A munka világában nemcsak a munka igényességének, tempójának a növekedését, hanem a dolgozók között erősödő öntudat megjelenését is felfedezhetjük. A munkásélet nem volt könnyű akkoriban, a jogokért harcolni kellett, akárcsak az ipari dolgozóknak vagy a kereskedőknek is. Az alacsony bérezés miatt 1902 végén a vagongyári önszerveződő munkások 28 napos sztrájkot tartottak, majd bojkottot hirdettek. A Győri újság szerkesztői arra intik az olvasóközönséget, hogy ne vásároljanak olyan boltban, ahol az alkalmazottak nem tömörülhetnek szakszervezetbe![1]

A város növekedett, gyarapodott, szerkezete átalakult. A nagykereskedők helyett a kiskereskedők, kisiparosok városa is lett. A munkaügyi viták, a fellobbanó sztrájkok is közrejátszottak egy jó alku kialakulásában.

Az 1920-as évek: a nagy depresszió

Az 1920-as évek közepén jelentkező általános és országos munkanélküliség az ipari beállítottságú várost erősen sújtotta. Karácsony Gyula képszerű leírásával:

„A naptár hétfői napot mutatott. Ilyenkor korán reggel, 4-5 óra között a munkaváros külvárosi, alacsony házainak ablakain máskor egymás után villlantak fel a lámpafények, és a kavicsozott gyalogjárdákon a munkába sietett emberek léptei csikorogtak, kopogtak. [...]

[1] Győri munkások újsága, 1902. 4. szám.

Országos viszonylatban az ipar koncentrációjának arányaiban és a munkások abszolút számában Győr az élen maradt."

A mostani reggelen azonban csak itt-ott villant fény az ablakok mögött, az utcákon nem szaporodtak a járókelők: Újváros, Győrsziget, Győrrévfalu, Szabadhegy és Gyárváros munkásai nem siettek a gyár kapui elé. Nem volt hová sietni. Nem volt munka."[2]

A nagy munkanélküliség, a szakszervezet-ellenes kormányzás és törvényjavaslatok ellenére 1926 nyarán a győri bútorgyári, építőipari és vagongyári dologozók egymás után sztrájkba léptek és kiharcolták maguknak a magasabb béreket.[3] Győr az 1930-as évekre újra az ország legfontosabb ipari városa lesz, méghozzá „nehézipari, nagyipari jellegű munkásváros", amelyben a nagyipart a nagy munkáslétszámmal dolgozó vagongyár és textilgyárak, valamint az élelmiszeripari vállalatok (Beck malom, Koestlin-gyár) jelentik. 1932-ben Győr 69 gyárában 5000 dolgozó állt munkába.[4]

Kilépés az államszocializmus béklyóiból: a Rába kiemelkedése

A vagongyárat a 2. Világháború alatt és után is súlyos csapások érték: hadizsákmányként elveszett a gépek és a termelőeszközök java része, szakemberek távoztak, munkások haltak meg a gyárban. A szocialista tervgazdaságra alapuló iparpolitikának megfelelően a háborút követő időszakban visszaszorult a mezőgépgyártás, a járműgyártás pedig átszervezésre került. 1965-ben, Horváth Ede vezérigazgatói kinevezésével – aki egyszerű munkásként kezdte – a Rába mégis újra talpra állt, és egy új minőség, elismert márka lett.

Hogy a Rábában is tudták hozni a megfelelő termelési minőségét, mi sem illusztrálja jobban, mint a Renault-Seri MAN-Ferrostaal motorlicenc megvásárlásának epizódja, anekdotája. Bár a licencmotorok teljes mértékben megfeleltek a kelet-európai igényeknek, a próbaüzem beállításakor a Vagongyár nem engedett a minőségből, és a Renault által szállított több gépet nem vett át, csak a kifogástalan állapotúakat.[5] A Rába sikerei elismerést és a magyar gazdaságban is egy modellváltást, terjeszkedést is eredményeztek. A Rábához csatolt üzemek dolgozói sokszor tartottak a szigorúbb munkafegyelem, a kötöttebb munkarend és a jóval magasabb követelmények miatt. A Rába azonban evvel együtt magasabb munkabért, jobb munkakörülményeket is biztosított.

Az 1970-es évekre Győr a lehetőségek városa is lett. Egy jelentős, kisugárzó vonzással rendelkezett, mely erős ideáramlást eredményezett. A város nappali lakossága szinte másfélszerese volt Győr lakosainak, de a társadalomtörténete ekkor sem csak a Rábáról és az ipari munkáról szólt. Az egészségügy, a tanügy, a kulturális intézmények, a szociális ellátó rendszerben dolgozók száma többszörösen megduzzadt. Munkájukkal ők is átalakították a város arculatát, feljebb srófolták a mindennapi élet minőségét is. Nappali és levelező tagozatok létesültek, a felsőoktatási intézmények is megszaporodtak. „A győri iparnak versenyeznie kell a szakmunkásokért. Ha pedig a szakmunkás nagy kincs, akkor a szakmunkástanulónak is jobb a dolga." – írja Solt Ottília a győri 401-es szakmunkásképzőről.[6]

A rendszerváltás – átállás egy új termelői logikára

A magyarországi rendszerváltás egyik szinonimája a mélységesen igazságta-

[2] KARÁCSONY Gyula: Tények és adatok Győr és vidéke munkásmozgalmának történetéhez 1924-1928. Megyei Lapkiadó Vállalat, Győr, 1987., 5. oldal.
[3] Ua., 48-53. oldal.
[4] FARKASFALVI: Cím. Kiadó, kiadás helye, 1932., 402. oldal.
[5] GERMUSKA Pál–HONVÁRI János : A közúti járműgyártás történetet Győrött 1945-től 1990-ig. In: Győr fejlődésének mozgatórugói. Universitas-Győr Nonprofit Kft., Győr, 2014. 21-111. oldal.
[6] SOLT Ottília „Egy Kellemes iskola. Esettanulmány a győri 401-es Szakmunkásképző Iskoláról" in: Solt Ottília: Méltóságot mindenkinek: összegyűjtött írások. Beszélő, Budapest, 1998.

lan privatizáció, a dolgozók munkájának, korábbi érdemeinek kisemmizése. A munkanélküliség rohamosan, járványként terjedt az egész országban: 1993-ra a győri munkaerőpiac vonzáskörzétében is 10% feletti volt a munkanélküliek aránya, ráadásul magasabb volt az ipari termelésben dolgozók körében. Ezen kívül a piaci átalakulás Győrben olyan hagyományos ágazatokat szüntetett meg vagy karcsúsított szimbolikus szintre, mint amilyenek a XIX. század közepe óta működő textilipar vagy az élelmiszeripar. Az iparághoz szorosan kapcsolódó szakmák, és a szakmai utánpótlást biztosító intézmények is bezártak. A Győri Kekszgyár bezárását, áthelyezését a 2007-es tüntetések sem tudták megakadályozni.

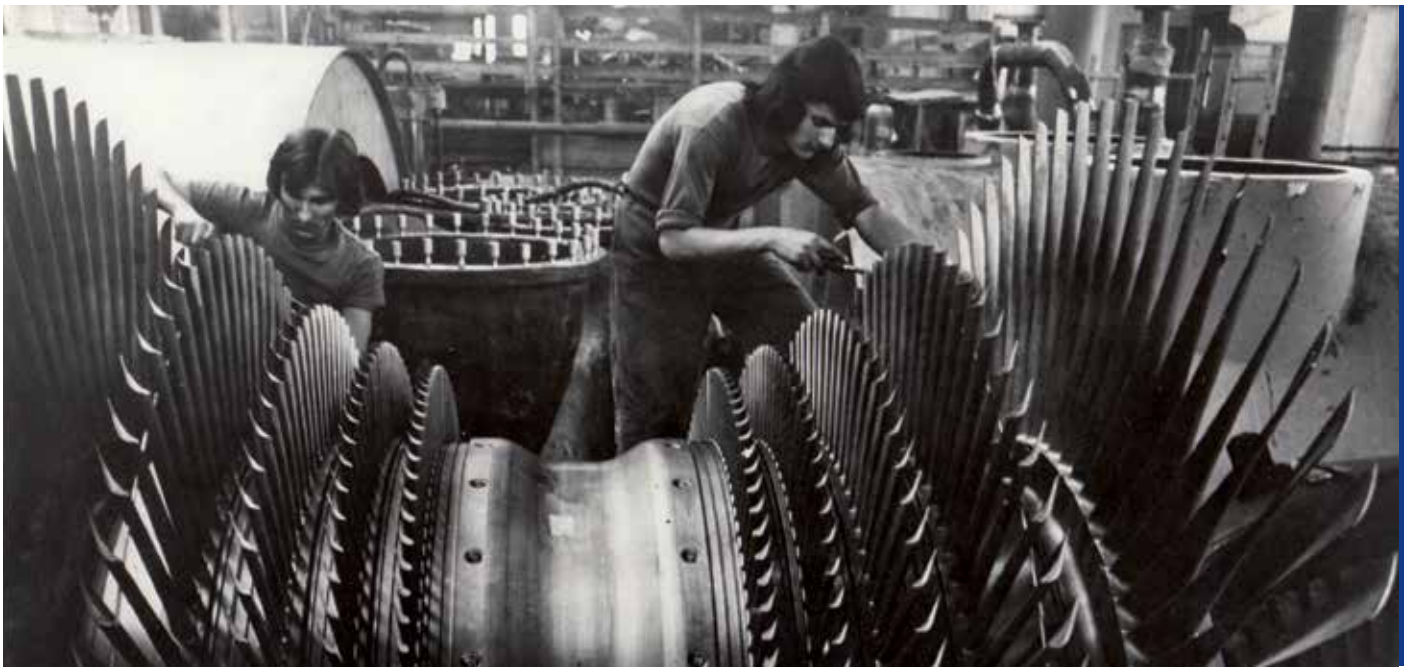
1993. azonban a győri dolgozóknak a fordulat éve, egy újabb átalakulás kezdete is volt. Egy jelentős befektető, az Audi ekkorra véglegesítette, indította be első gyártósorát. Az Audi egy mély és szélesebb területre is ható termelési logikát, azaz egy újabb átalakulást is magával hozott. 1997-től kezdve az ipari zóna területén egyre több magyar – azon belül is nagy arányban győri – cég letelepedése jelentett fordulópontot az ipari életben. A bővülő üzemi telkek a kétezres évek elején eladásra kerültek, és a befektetői fejlesztések is megkezdődtek.

Az új kihívás: az új korszak autóipara és a kiszervezett autóipari logisztika

Manapságban a város keleti kapujában, a Gyárváros környékén található az ipari zóna, ahol több száz külföldi és magyar cég működik. Országos viszonylatban az ipar koncentrációjának arányaiban és a munkások abszolút számában Győr az élen maradt. A város ipari dolgozói a magyar össztermelés és termelékenység meghatározó szereplői. Az Audi Hungária a cég Németországon kívüli legnagyobb leányvállalatává nőtte ki magát. Győrbe már nem csak ingázva járnak be dolgozni, a betelepülők száma is erősen megnövekedett, különösen 2000. után. Egy 2013-as kutatás kiderítette, hogy a győriek 38%-a máshol született. A korábbiakhoz képest, a 2000. utáni győri migráció során már Magyarország szinte minden tájáról érkeztek betelepülők, nem csak a nyugati országrészről. A felszín szép, de ne ringassuk el magunkat!

A járműgyártás utolsó 15 évének erősödő szegmense a szerződéses logisztika, mely méltatlanul maradt eddig háttérben. A logisztikai beruházás, az árbevétel és a munkavállalók száma is megsokszorozódott 2008 óta. Győr-Moson-Sopron megyében a hivatalosan „szállítást kiegészítő szolgáltatást" végző vállalatok száma szinte nem változott, az árbevétel és a regisztrált dolgozók száma pedig a kétszeresére emelkedett. Országos viszonylatban – a fővárost és környezetét leszámítva – a szerződéses logisztika súlya kifejezett.

Röviden azt lehetne mondani, hogy a logisztika területén dolgozók is gyártják az autókat. De ők szinte láthatatlanok, esetleg csak homályosan jelennek meg a köztudatban. A logisztikán dolgozók összehasonlíthatatlanul kevesebbet keresnek, bizonytalan munkakörülmények között dolgoznak és a szociális biztonságuk is gyengébb. A helyzet ilyen formában: tarthatatlan. Ez a mai kihívás.



Pőcze Tibor
volt Rábás mostani Audi dolgozó

Az ember egy részét beletette a munkájába, így a terméket mindenki magáénak érezte

A dolgozók a Rábában szívvel-lélekkel alkották meg azt a mindennapi munkát, azt a feladatot, amit rájukbíztak.

A Rába elődje a motorral indított, de előtte is volt már vagongyártás. Az igazi öregektől hallott régi történetek arról szóltak, hogy a vagongyártás volt a virágkor. Végül is hasonló volt, mint az Audi, amikor idejött, hogy nem számított semmi, mindennek volt miértje, elismerést kaptak, mind fizetésben, mind szép szóban. Ebből alakult ki a motorgyár, a futóműgyártás, ami egy komoly részleg lett, 1970 körül adták át a 67 ezres csarnokot. Ez európai szintű hír volt, mert ekkora csarnokot nem sok helyen építettek.

A Rába és elődei nagyon nagy vonzáskörzetben alkalmazták az embereket. Családok, generációk dolgoztak együtt. Minden szájhagyománnyal terjedt, de a nyílt napokon is meg lehetett tekinteni azokat a tanműhelyeket, ahol a képzés folyt. A korábbi rendszerben nagyon komoly volt a szakképzés. Az elméletet megkapták a diákok az iskolában, a gyakorlati oktatást viszont a Rába biztosította. Elég jó központtal rendelkezett, ahol gyakorlatot tudtak szerezni, a másod-, harmadévesek, de inkább a végzős osztályok.

A szakmai tudást a régi, öreg szakikon keresztül kapták meg a diákok, több év elteltével. Magáénak érezte mindenki a terméket. Az emberek szinte önmagukat is beletették, szívvel-lélekkel alkották meg azt a mindennapi munkát, azt a feladatot, amit rájuk bíztak. Mindegy volt, hogy az alvázgyárban, a motorgyárban, a futómű-gyárban vagy a festőműhelyekben, a logisztikánál, a csomagoláson vagy a kiszállításnál... végül is egy nagy családként dolgoztunk.

Mobilitás, nyitottság is volt. Ha csak az én szakterületemet nézem, aki karbantartóként kezdett, az simán a műszaki osztályra is felkerülhetett. Az embernek ezek a szép lassan építkező vezetői irányok is nyitottak voltak, minden elérhető volt. A logisztikai munkakörökről is tudtunk. A logisztikán rengeteg olyan pálya volt, szalagok, amelyeknek a karbantartása ugyanúgy hozzánk tartozott. Az ember látta, szinte együtt élt azzal, hogy nap mint nap mik történtek. Sok érdekes történet volt, de nagyon kemény elvárásoknak is meg kellett felelni.

Egy húzós nap után, amikor nem 2-kor végeztek, hanem 6-ig benn maradtak az emberek, vagy amikor hétvégén túlóráztak, akkor délután elmentek egy fröccsre, egy sörre a Deákkutiba. Volt ennek egy varázsa. Akkor még a Rába saját buszokkal hordta az embereket a központi helyekre, vasútra, buszpályaudvarok környékére. Előtte a fiataloknak, amikor műszakváltás volt, az első buszokkal kötelességük volt elmenni. Megvoltak azok a vendéglátó egységek, ahol – mire odaértek az idősek – ki kellett kérni az italt. Tudta az ember, hogy ki mit fogyaszt, és durván maradt 25 perc a busz vagy a vonat indulásáig. Gyors lezárása volt a napnak, és mindenki ment haza. Sokkal jobban összefonódtak a fiatal pályakezdők és az idősebb szakik. Összességében azt mondom, hogy a légkör sokkal emberibb volt, és így az emberek is közvetlenebbek voltak. Azt mondjuk, hogy most nyitott világ van. Én azt mondom, inkább befele fordultak most már az emberek, mindenki bezárkózik. Akkor sokkal jobban összezártak a kollégák, jobbak voltak az emberi kapcsolatok.

Az Audi a Rábából, a vagongyárból nőtt ki, az itt megtalálható szakmai tudásból. Ha most megnézzük a gyár történetét – tényleg, én is itt vagyok 24 éve –, amit a felfutásban produkált az Audi, az magáért beszél, hogy milyen termékcsaládokat hozott ide.

A dolgozók a Rábában szívvel-lélekkel alkották meg azt a mindennapi munkát, azt a feladatot, amit rájukbíztak.”

Az emberekben fel sem merül, hogy miért van itt: a németek látták, hogy kvalifikáltak vagyunk, hogy mindenre képes a magyar, hogy el kell indítani, oda kell tenni neki a körülményeket és nagyon jó munkaerőt kap… Sokszor azt mondjuk, hogy ha nem lenne az Audi, akkor Győr elsorvadna. Nem lenne az a Győr, amilyenné mostanra alakult. Nem lenne vonzó. Ez tényleg az Audinak köszönhető, hogy nem csak az Audin belül, de az Ipari Parkban jelen levő külső beszállítótól kezdve, rengeteg embert foglalkoztat. Sose felejtem el, még nagyon az elején volt, amikor még a PD-motorgyártás ment: durván kétezerötszázan dolgoztunk, nem többen. Már 2000-ben elhangzott, hogy beszállítókkal együtt 26 ezer embernek adott munkát az Audi. Ez már országos szint. Ha ehhez most azt is hozzátennénk, amit én magam látok, mert járom az országot: rengeteg kis cég valamilyen alkatrész utánmunkálásán dolgozik. És hova? Az Audiba. És ez azóta is tovább fejlődött.

A Rábában a dolgozók nagyon odafigyeltek. Sőt, ha valaki selejtes darabot csinált, azt eldugta, elrejtette, mert az akkora szégyen volt.”

Interjú:

A rábás munkamorál

Szabó Gyula
nyugdíjas Rába-dolgozó

– Volt egy mondás abban az időben: „A Rábában volt, van vagy még lesz.”

Aki győri vagy környéki, annak ez a három lehetősége volt. Nagyon-nagyon fontos dolog a munkamorál: az, hogyan állok hozzá egy feladathoz, egy munkához. Ezeknek az összessége egy nagy tőke.

– Munkájára mennyire volt igényes a rábás dolgozó?

A Rábában a dolgozók nagyon odafigyeltek. Sőt, ha valaki selejtes darabot csinált, azt eldugta, elrejtette, mert az akkora szégyen volt. A másik része meg az, hogy az idősebbek, nem mindig, de valamifajta szaktudást, igényességet mutattak. Egyes szakmai titkokat úgy kellett ellesni. Mert az nem jött magától, oda kellett figyelni, mert az öregek azt őrizgették maguknak. Más volt nyilván a mai termelési viszonyokhoz képest, sokkal több múlott azon, hogy ki mennyire ügyes, mennyire ért hozzá. Ma a sorozatgyártásnál megoldja a technológia, szinte nem is lehet hibázni, ott van minden kéznél, csinálni kell.

– Továbbképzési lehetőségek is voltak a Rábában...

Nagyon sokan segédmunkásként kezdték, és nekik is volt lehetőségük arra, hogy elvégezhessék a szakmunkásképzőt. Normális dolognak tartom, hogy ennek a tudásnak valamilyen formában a juttatásokban is meg kellett jelennie. Ez is egyfajta húzóerő volt annak, aki érzett magában egy kicsivel többet. Mindenképpen volt egyfajta támogatás, belső konzulensi segítség is a vállalat részéről, szabadságokkal. Nem csak verbálisan fejezték ki azt, hogy „Tanulj, képezd magad!”, hanem ezt segítették is.

– Mondhatjuk, hogy ez a tudás mégis valamilyen szinten a városban maradt?

Azt meggyőződéssel mondhatom, hogy az Audi választása nem véletlen volt. Ők nagyon komolyan körülnéztek, amikor Győrt választották. Gondoljunk csak bele, megkapták azokat az embereket, magamat is beleértve, akiknek a taníttatását a vállalat pénzelte, és az a tudás az embereknél megjelent. De ez csak egy rész, mert utána hozzájött az a tapasztalat, amit a munkavégzése során megszerzett. Nagyon, nagyon fontos dolog, amit megtapasztaltam, amikor keleten jártam más cégeknél, a munkamorál. Az, hogy hogyan állok hozzá egy feladathoz, egy munkához. Ezeknek az összessége egy főre kivetítve is egy iszonyú nagy tőke. A munkához való hozzáállás itt más.

– Összevetve a rábás tapasztalataiddal, az autóipari logisztika fejlődését hogyan értékeled?

Rendben van, le kell választani a logisztikát, a beszállítást meg egyéb takarítási dolgokat, ne az a cég végezze, aminek teljesen más a profilja. Csak ugye nagyon nagy a gond a kiszervezésekkel. A legnagyobb kérdés, hogy ők ezt a szolgáltatást mennyire tisztességesen végzik, mennyire használják ki azokat az embereket, akik úgynevezett bérmunkások. Volt bérmunkás az én időmben is, a rendszerváltás után, és óriási feszültséget jelentett, főleg akkor, amikor egymás mellett dolgozott két ember, és tudni lehetett, hogy ki mennyi fizetést kap.

Németh Sándor
Audi Hungária Független Szakszervezet, elnök

Ahhoz, hogy meg tudjon felelni a nyugat-európai elvárásoknak, [a Rába] mindent maga csinált, ezek le is kötötték az erőforrásait."

Az elégedetlenség, a többre vágyás viszi előre a világot!

A Rábában csapatmunka volt: voltak csoportok, ahol össze kellett dolgozni. Már egy primitívebb szalagrendszer működött, amit, ha most összehasonlítok 30-40 év távlatából, annak a nagyon korszerű, világszínvonalú változata működik itt, az Audinál.

A Rába a magyar viszonyokhoz képest egy rendkívül fejlett technológiát képviselt. A munkának volt egyfajta szervezettsége, de ez azért nem volt tökéletes. Többször felvetettem, hogy nem optimalizálják megfelelőképpen az anyagmozgatást, a munkaszervezés hatékonysága nagyon alacsony szinten volt.

Ami furcsa a mostani struktúrához képest, hogy a Rába minden feladatot saját belső hatáskörében oldott meg. Akár az üzemi étkeztetést, akár a közlekedést. Saját tűzoltósága volt. Ahhoz, hogy a Rába világszínvonalú termékeket gyártson az amerikai piacra, nem volt elégséges például az, hogy azt a csavart vegye meg, amit a szocialista nagyipar gyártott, hanem olyan szakítószilárdságú csavart kellett használni, amit ő maga gyártott, jó minőségben. Ahhoz hogy meg tudjon felelni a nyugat-európai elvárásoknak, mindent maga csinált, ezek le is kötötték az erőforrásait. Mindenki ismerte magát a készterméket is. A Rábának belső erőforrásokból működő logisztikája volt, ahogy volt a személyszállításnak is, és a teherszállításnak is. De ez szintén nagyon rossz hatékonysággal működő dolog volt. Voltak nagy raktárfelületek, polcrendszerek, ahol mindenféle alkatrészeket, összetevőket tároltak, ennek nem volt egy számítógépes háttere, minden kartonokon volt nyilvántartva, ebből fakadt a rugalmatlansága ennek a termelési rendszernek.

A rábás fizetés elég volt. De mihez képest? ***Valahol hallottam egy ilyen mondást, hogy mi, audisok legyünk büszkék, de mindig legyünk elégedetlenek is. Valahol az elégedetlenség, a többre vágyás viszi előre a világot. Az a fajta konzervativizmus, hogy „na, akkor én most elégedett vagyok, és nekem életem végéig elég ez a motor, és csak azt akarom, és nem erősítem a fogyasztói társadalmat", ez nem visz előre, nem viszi előre magát a gazdaságot, a társadalmat.*** A mai bérezési egyenlőtlenségekből is fakadnak elégedetlenségek. Ha most összehasonlítanánk a jelenlegi és az akkori bérezési struktúrát, akkor láthatnánk, hogy milyen jelentősek az eltérések – régen nem volt akkora a különbség, mint amilyen most van a munkatárs, a mérnök vagy a vezető bére között. Ma egy jól működő vállalat vezetője akár a több százszorosát is megkeresheti annak, amit egy munkavállaló keres. Régen voltak erkölcsi korlátok (na és pártfegyelem). A héten jelentek meg különböző statisztikák, hogy mekkora szakadékok vannak a magyarországi bérek között. Az elégedetlenségeket

Alapvetően a győri és a magyar munkavállalók elismerése, hogy egy közel 12 ezer főt foglalkoztató vállalat van ma Győrben”

pedig szakszervezetek által lehet megfogalmazni és érvényre juttatni.

Amikor az Audi ide jött 1993-ban, már fényévekkel jobb technológiát, logisztikát, munkaszervezést és hatékonyságot képviselt, mint a Rába. Mégis, alapvetően a győri és magyar munkavállalók elismerése, hogy egy közel 12 ezer főt foglalkoztató vállalat van ma Győrben, és akkor a szolgáltatók létszámát még nem is vettük figyelembe. A kezdet kezdetén a kihívás, az újdonság iránti érdeklődés jelentette a motivációt, és persze a jobb jövedelem. 1998-ban indult meg a járműgyártás, az Audi TT-nek a gyártása, ami a járműgyártás alapjait rakta le itt. Egy új termék jelent meg a palettán, ami szakmailag többet adott az embereknek. A magyar munkaerő innovativitása elvitathatatlan, amit egyébként ki is használnak.

Mindig azon dolgozunk, gondolkozunk, hogy a feladat megoldását hogyan tudnánk még jobban optimalizálni, még hatékonyabbá tenni. Ez a hozzáállás megfizethetetlen azzal szemben, hogy valaki sablonos, egysíkú gondolkodást képviselt, csak azt csinálja meg, amit elvárnak tőle. A szakszervezetünk többek között ezt hangoztatja és bértárgyalásokkor érvényesíti is.

Kránicz János
Vasas szakszervezet, Audi alapszervezet, elnök

Ha elérünk valamit, ami korábban nem volt, amiért harcolni kellett, akkor sokkal inkább értékeli az eredményeket az, aki benne volt ebben a csatában.”

Semmi sem csak úgy magától lesz – meg kell harcolni érte!

Mi azért dolgozunk itt, mert meg szeretnénk élni a fizetésünkből, ha lehet, minél jobban. Meg kell valahogy találni azt az egyensúlyt, ami mind a két félnek, ha nem is jó, de elfogadható.

A szakszervezet szempontjából az Audinál sokszor nagyon nehéz volt követni a folyamatos változásokat. Néha a befektetéseket nem kísérte az ellátórendszer fejlesztése. Jogos munkavállalói elvárás volt, hogy a prémium gyártmányú, minőségű termék előállítójának legyen része prémium ellátásban is, persze megfelelő bérezés mellett. Amikor például az öltözők hiányát szóvá tettük, szép lassan megoldódott. Ma már óvodától egyetemig minden van, saját orvosi ellátás is. Akik ritkábban járnak vissza, azt mondják, de jó nektek, mennyi minden változott! Aki itt van folyamatosan, az beleépül ezekbe a változásokba, és nem veszi annyira észre őket. Ebből fakad a szakszervezeti munka, az emberek összefogásának, motiválásának nehézsége is.

A szakszervezetünk 1994-ben alakult. Magyarországon akkoriban nagymértékü infláció volt. Az egyik évben a 23%-ot is elérte. Amikor én idejöttem az Audihoz, legalább 30%-kal több volt a jövedelmem, mint a régi munkahelyemen. Csak ez a szint idővel eltűnt, felzabálta az infláció. Akkor kemény harccal, sikerült megértetni a céggel, hogy ez így nem mehet tovább, és végül elég magas béremelést értünk el. De egy ilyen dinamikusan fejlődő cégnél mindig voltak problémák, ha nem a bérezéssel, akkor elfogytak azok a szociális előnyök, amelyek korábban megvoltak. Lassan kialakultak a céges járatok, az egészségügyi ellátás rendszere. Nem lehet a kapitalizmusban ideákat befektetni, azért vannak itt, mert pénzt lehet csinálni. Mi azért dolgozunk, mert meg szeretnénk élni a pénzből, ha lehet, minél jobban. Azt az egyensúlyt kell megtalálni, ami mind a két félnek, ha nem is jó, de elfogadható.

Mindig azt mondom, hogy globális rendszerben kéne gondolkodni. Ha elérünk valamit, ami korábban nem volt, amiért harcolni kellett, akkor sokkal inkább értékeli az eredményeket az, aki benne volt ebben a csatában,. Aki csak nélkülöz valamit, mert nincs, és utána megkapja, az hajlamos a küzdelmet figyelmen kívül hagyni. A motivációk is így működnek, hogy idejön, megkapja, természetesnek veszi, hogy ez jár. Azzal, hogy ez miből jött, milyen érdekvédelmi munkával lett biztosítva, nem foglalkozik senki. De szerintem ez nem egy magyar specialitás, ez mindenhol így van. Ezeket a harcokat nagyon nehéz megvívni.

Nálunk sokkal keményebb volt és maradt is a munka, mint egy német gyárban.”

Nálunk sokkal keményebb volt és maradt is a munka, mint egy német gyárban. Ott is nagyon kemény munka folyik, de másik síkon: egy kiegyensúlyozottabb, kevésbé stresszes, szerintem ilyen szempontból motiváltabb környezet és munkavégzés van, mint nálunk. A vezetőknek, a közvetlen team-koordinátoroknak, az FTL-eknek a hozzáállása a kollegákhoz nagyon sokat lendít a motiváltságon. A dolgozóknak kulcsfontosságú a biztonság, a megbecsülés, a kiszámíthatóság, a tervezhetőség és a karrier lehetősége. Én azt látom, hogy ez is működik, csak az a gond, hogy nem elég transzparensen. Amikor elindult a szériagyártás, a logisztika már egy bizonyos szinten működött. Először csak a hengerfejet, mint komponenst gyártottuk. A többi, a szelepfedéltől az egyéb alkatrészekig a beszállítóktól érkezett. Abban a pillanatban, hogy ez így elindult, egy bizonyos szintű logisztikai tudásra volt szükség, és a cég úgy döntött, hogy ezt nem saját munkatársakkal oldja meg.

Összességében elmondható, hogy minden cég szeretné lejjebb nyomni a költségeket a saját profitja növelése érdekében. Részben emiatt nagyon nagyok a különbség egy mondjuk autógyárban dolgozó és egy ugyanazt a logisztikai feladatot végző, de más cégnek dolgozó kolléga között. A szerződéses logisztikai cégek eléggé kihasználták a munkavállalóikat, ugyanakkor minimális végzettséget, betanítást kértek. Most mi szakszervezetként próbáljuk itt Győrben, a régióban, meg az autóiparban is összekapcsolni ezeket a munkáltatókat. Cégenként nagyon különbözőek a munkaügyi kapcsolatok is, a lehetőségek is. Egész más szinteken vannak motiválva a dolgozók. Emelkedtek a bérek, de az elvárások is magasabbak. Az, hogy az ember egy bizonyos szintre eljutott és él valahogy, abban sok tanulás és érdemi munka van. Ezeknek tudatosítása a munkáltatóval, de néha a munkavállalókkal is, a mindenkori érdekképviseleti munkánk része.

Kevés az olyan munkahely, ahol az ott több éve dolgozók és képviselőik aktívan befolyásolhatják a vállalati döntéseket a bérezést és a munkakörülményeket illetően.”

Meszmann T. Tibor

Stresszfaktorok és előrelépési lehetőségek az autóipari beszállító vállalatok munkaügyi kapcsolataiban

A tapasztalt, most már középgenerációs dolgozók különösen jól emlékezhetnek, hogy Magyarországon az ezredfordulós EU-csatlakozás körüli, derülátó években került először szóba az úgynevezett flexicurity, a rugalmas munkahelyi biztonság sajátos, ígéretes ötvözete. Akkor még úgy tűnt, hogy itt is lesz lehetőség az előrelépésre, a munkaadók és a munkavállalók érdekeinek megfelelő összehangolására, az egyeztetésen alapuló sajátos megoldásokra, mindkét fél megelégedésére, a munka és a család összehangolására, a termelési folyamatok egyeztetett, előre bejelentett, rugalmasabb kezelésére, és – megfelelő kompenzáció mellett – a munka megfelelőbb elismerésére. Ezzel szemben, különösen az elmúlt bő hét év tapasztalata azt mutatja, hogy – elsősorban munkaadói érdekek, kezdeményezések alapján – egyoldalúan lett rugalmasabb a munkaidő és a bérezés is. A 2010-es választási ígéret – az egymillió új munkahely – úgy is értelmezhető, hogy a munkahelyek megnyitásáért, megtartásáért rengeteg áldozatot ajánlott és mutatott fel a kormány, majd testesített meg az új szabályozásban, a 2012-es Munka Törvénykönyvében. Úgy tűnik, ez az alapfelfogás továbbra is hódít. A döntéshozóknak nem szúr szemet, hogy ez az elképzelés nagyon problémás és egyoldalú, illetve, hogy másképp lehetne és kellene bevonni, majd engedni képviselni és érvényesíteni a dolgozói érdekeket!

Természetesen üzemi szinten nagyok lehetnek a különbségek a jó és a rossz munkahely között. Mégis, ha ma az autóipari beszállítóknál – beleértve az autóipari szerződéses logisztikai vállalatokat is – a munkahelyi stresszről érdeklődünk, hasonló panaszokat hallhatunk. Túl rugalmas a munkaidő, nagy a fluktuáció, alacsony az alapbér, nincs idő a családra. Kevés az olyan munkahely, ahol az ott több éve dolgozók és képviselőik aktívan befolyásolhatják a vállalati döntéseket a bérezést és a munkakörülményeket illetően. Az autóipari szerződéses logisztika területen nem is találtunk ilyet.

Ha visszatekintünk, a rendszerváltás után Magyarországon a dolgozókban megvolt a tisztességes, EU-átlaghoz felzárkózó, megfelelő minőségű munkahelyek és bérek reménye, ahová majd idővel – különösen az EU-csatlakozás után – fel tudják tornászni magukat. Különösen a multinacionális cégek esetében a magyar dolgozók gyorsan beilleszkedtek és részt vettek az Unión belüli munkamegosztásban, az összetett és kifinomult végtermékek gyártásában. Bár kétségtelenül történt pozitív elmozdulás is a termelés, a munkakörülmények és a termelékenység tekintetében is az elmúlt két évtized során, a tapasztalat vegyes. A termelés az autóipari beszállítóknál az automatizált és a kézi munka bizonyos keveréke, jelentős hangsúlyt fektetve a betanított, fiatal, ügyes kezű melósokra. A manuális munka sokszor nagyon intenzív, a gépek kiszolgálását, jobb esetben a gépek monoton, de időnként balesetveszélyes kezelését is jelenti. A kezdetben

A vállalatvezetés „stílusa” sokszor táplálhatja a munkahelyi stresszt: különösen a konzultáció, körültekintés nélkül hozott döntésekben mutatkozik ez meg.”

lelkes dolgozót sokszor demotiválják a munkakörülmények, a felettesek hozzáállása, a cégvezetés stílusa… Elégedetlenségének pedig nem tud hangot adni, sokszor hiányzik a lehetőség, a csatorna a befolyásolásra.

Stresszfaktorok

A gyártósoros, termelésben és belső logisztikában dolgozók jelentős része úgy érzi, semmi tiszteletet sem kap az elvégzett munkájáért, nem emberszámba, hanem darabszámba veszik. A zárt, üzemi környezetben dolgozók önbecsülése, stresszhelyzete sokszor a szerencsétől függ: sok esetben attól, hogy a közvetlen felettes (sorvezető és műszakvezető) emberséges, bátorító személy-e, avagy egy fegyelmező, kis hatalmával súlyosan visszaélő beosztott. A vállalatvezetés „stílusa” sokszor táplálhatja a munkahelyi stresszt: különösen a konzultáció, körültekintés nélkül hozott döntésekben mutatkozik ez meg.

„Talán ez az eddigi legjobb munkahelyem, leszámítva a főnökeimet, akik hellyel-közzel nem is kellenek oda. Azt a minimális tiszteletet én is elvárom, amit ők is elvárnak. Attól már én is kicsit jobban érzem magam... Azért mindent nem kell elvárni a melós embertől, a munkástól. Tudatni kell vele, hogy ők is itt vannak, és nem folyamatosan ülni a nyakán és keresni a hibáit, hogy hol tudnák egy kicsit megbökni. Hanem odamenni és kérdezni tőle, esetleg valami ötletet kérni. Dehogy is, nagy ívben elkerülik a melóst, de nem is baj, addig se ideges.”

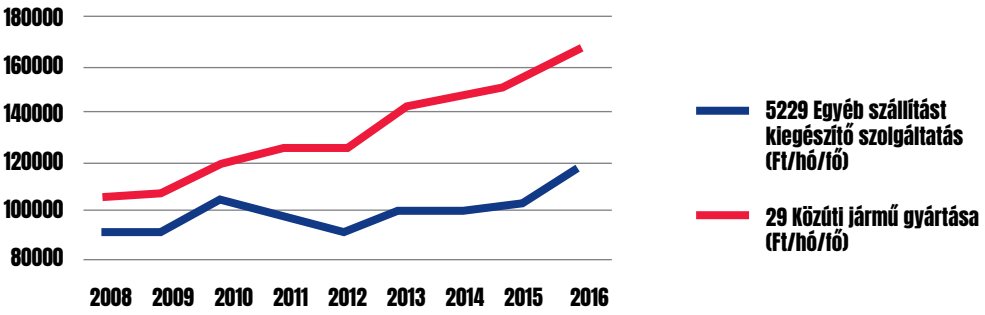
Az autóipar által vezérelt, a világgazdasági válság alatt kezdődő magyarországi „új iparosítás” kellemetlen szájízt hagyott mindazokban, akik nem csak a plakátokból, a hivatalos médiából és a statisztikákból értesültek a beruházások méretéről, minőségéről. Ugyanis a munkakörülmények javítására, az ellátó háttérintézmények létesítésére a kezdetekkor ritkán figyeltek oda és költöttek a Magyarországra költöző munkáltatók. A munkavállalónak sok helyen nem biztosítanak megfelelő teret, hogy átöltözzön, lazítson a munkaközi szünetben, időben ételhez jusson. Nincs megfelelő nagyságú és felszereltségű öltöző, ebédlő, mosdó, rossz az autóbuszmegállók térbeli elhelyezése. Vajon ennek az az üzenete, hogy a dolgozónak ez nem jár? Mert akkor ez egy méltóságot is érintő sérelem.

„Amikor három éve ott kezdtem targoncásként, egy olyan csarnokban dolgoztunk (LOC 1), aminek oldala nem volt, csak teteje. Egy kis hányad volt minden oldalról fedett, ott volt a kézi erős tisztítás. Rengeteg szemetet, mocskot kellett eltakarítani olyan ütemben, olyan munkavégzési körülmények között, ami nem volt emberhez méltó. Nem volt fűtés a csarnok raktározási oldalán, mert ugye az alkatrésznek és az üres ládáknak nem kell fűtés. Az ember pedig nem számított.”

A beruházások közérdekű aspektusai, hanyagul, sokszor a gyorsaság és hatékonyság diktátuma alatt nem lettek megfelelően megosztva, illetve megvitatva sem a közvetlenül, sem a közvetetten érintettekkel.

A bérek és a jövedelmek meghatározásában általában a negatív motivációs szempontok érvényesültek: mennyi az a bér, amennyiből a munkavállaló éppen csak hogy megélhet, azaz ami munkaerejének újratermelését biztosítja. Az alapbér nagyon alacsony, nem éri el a létminimumot. Így eleve a munkavállaló rugalmas bemozgatására épít. Az autóiparnál kiszámíthatatlan, hogy mikor van felfutás és mikor alacsony a termelés, vagy nincs is. Az intenzív, sokszor erősen hullámzó termelésből adódó rugalmas munkaidő ugyanakkor megköveteli a munkavállalók teljes illeszkedését, a rugalmas munkaidő elfogadását, például a család vagy más társadalmi feladatok elvégzésének kárára.

„Nálunk olyan volt az egyik hét januárban, hogy hétfőn ünnep, oké, kedden kezdek. Nem, nem kezdesz, mert bejelentették csütörtökön, hogy kedden



Amíg Magyarországon a statisztikai adatok szerint a fizikai foglalkozásúak jutalom nélküli havi nettó átlagkeresete a közúti jármű gyártóknál jelentősen növekedett, a szállítást kiegészítő szolgáltatást végző válllatoknál 2010 óta stagnált (forrás KSH, számítás MTT -szerk.)

nem termel az Audi. Így alap 8 óra mínuszod van. Kivéve, ha vannak plusz óráid – nekem a plusz órákból vettek el, mert volt miből.

Három műszak is és folyamatos, 12 órás műszak is van. Most megvariálták az egészet, mert a járműgyár átáll egy másik műszakrendre. Nálunk most bevezettek egy olyat, hogy egy hónapig közel harminc embernek a hét minden napján 12 órában kell dolgozni. Ez kegyetlen! És ami a szép az egészben: adnak 40 ezer forintos kajajegyet pluszba, mert te ezt vállaltad. De ez csak egy hónapig van, utána már csak két műszakban tudsz dolgozni, így aztán arra az időre a jövedelmed jelentős mértékben visszaesik. És az a baj, hogy utána egy évig kell két műszakba járni. Tehát most hiába ad „sokat" beetetésnek évvégére, hogy ha utána 2018-ig gyakorlatilag 80 ezer forintot fognak hazavinni az emberek, és akkor még összetehetik a kezüket. És ezt nem látják."

A bérezési rendszer úgy van kitalálva, hogy a munkavállaló betegen is bejárjon dolgozni, és lemondjon a szabadságáról is, mert jobb esetben csak így tudja biztosítani a mozgó, teljesítményalapú bérezés rá eső részét.

„A cég kijelentette, hogy nem vehetsz ki az első hónapban szabadságot, mert nincs ember. Úgy megoldhatod, hogy elmész táppénzre, de egy napot az orvos nem fog leigazolni. 2-3 napért meg nem fog senki igazolást kérni, mert akkor a mozgó bére ugrik mindenkinek. Oldd meg, ha nem délutánosba, akkor reggelesbe!... Ilyenkor műszakot szoktunk cserélni. Nagyon nehéz megoldani. A táppénzről jut eszembe, hogy a kedves területvezető mondta, hogy egynapos táppénz is van. Inkább menj el orvoshoz, írassál fel magadnak, aztán gyere vissza dolgozni."

A kedvezőtlen munkaügyi kapcsolatok végső soron nem csak gyengébb minőséget, hanem kilépést is, magas fluktuációt is eredményeznek. Mert aki teheti, az nem marad ott. A magas fluktuáció pedig senkinek sem jó...

„A legnagyobb problémánk a cégnél a károkozás, ami egyrészt a magas fluktuációból adódik, mert elég gyorsan cserélődnek az emberek. Jelen van még két-három nagyobb logisztikai cég a közvetlen környezetünkben, ezért az emberek vándorolnak, hiszen 1-2 ezer forintért is képesek munkahelyet váltani. Ennek különböző hatásai vannak a cégre. Például nagyon sokba kerül az újak felvétele és képzése."

A 2016-os év sok céget szembesített a munkaerőhiány problémájával. Már hónapokkal az év vége előtt túllépték a megengedett éves túlóraszám felső határát. Persze lehetséges szemet hunyni a szabálysértések felett a termelési szükség kiszolgálása érdekében...

De ennek a társadalmi hatásai nagyon negatívak!

„Ott van a tavalyi év, amikor beindultak a 12 órázások. A szüleim alig láttak. Kérdezték, mikor tizenkettőzök. Mondtam, hogy az öt napból négyet. Hétfőtől csütörtökig. Éjjelesből 3 is bőven elég volt. Délutános volt az, hogy akkor nem mész be tizenkettőzni."

„A család rovására megy. A környező cégeknél folyamatos 12 órázás megy, és kiszámíthatatlan időbeosztás van – szerintem emiatt van az, hogy a családok tönkremennek."

A modell tehát társadalmilag fenntarthatatlan. A helyzeten változtatni kell. De hogyan?

A dolgozói kezdeményezéseket nem elszigetelten kell tartani, hanem egy nyitottabb, kommunikatívabb formában a nyilvánosság elé tárni: csak így erősíthető meg, nyerhető vissza a dolgozók társadalmi elismertsége."

Lehetőségek, jó példák

A javítás alapja a kommunikáció. Hogy ez javulhasson, tudnunk kell, hol állunk most, és utána lehet elindítani egy folyamatot. Mi az, amit magunk is könnyen megoldhatunk, azáltal, ha beszélünk róluk? Maga az előrelépés, kollektív szinten, csakis érdekképviselet által lehetséges. Egy szakszervezetis szavaival:

„Beszélgessünk. Neked mi a problémád a cégnél?" – és látszik, hogy nem akar róla beszélni. Ilyenkor elmondom, hogy kikkel beszéltem, tök jókat mondtak, ők ajánlották őt, beszéltek a munkaidőről. „– Van bajod a munkaidővel? – Persze, hogy van. Mindig be kell jönni. – Hétvégén is? – Hétvégén is! – Nem akarsz te inkább a családoddal lenni? – Jó lenne, de nem lehet…" – egész papírokat lehetne teleírni az emberek problémáival. Meg kell találnunk azt, ami a legtöbb embert megmozdítja. Lehet, hogy ez az lesz, hogy huzat van a gyárban, nem pedig a pénz meg hogy hétvégén be kell jönni. Ezek a legfontosabb dolgok, de nekünk olyan problémát kell találni, amit meg tudunk oldani. És ha én azt mondom, hogy a szakszervezettel megszüntettük a huzatot, az egy nagy dolog, mert mindenkit fog érinteni, és akkor látják majd az emberek, hogy valami történik. Fel kell ismerni a problémájukat, meg kell találni azt, amivel a többi embert is be tuduk vonni, nem egyéni, hanem kollektív problémák kellenek, olyan probléma, ami megnyerhető, ezért vagyunk itt, mert mi ebben segítünk."

A cégvezetéssel való konstruktív együttműködésnek vannak lehetőségei: akadnak jó példák is, ahonnan meríteni, felkészülni lehet. Ezek alapján a vállalatvezetést jó belátásra, partnerségi viszonyra érdemes sarkallni. A vállalatvezetéstől megfelelő, jó minőségű információt kell kérni a lehetőségekről, problémákról, illetve beleszólási jogot is, nem csak baj esetén, hanem a közös tervezés, a kiszámítható, jó munkahelyek biztosítása során is. Hazai felmérések is mutatják, hogy a vállalati vezetők gyakorlati tapasztalatukból is ismerhetik azokat a sikertényezőket, amelyek a csapatmunkából fakadnak. A közös siker a munkatársak bevonásával és őszinte motiválással is történhet, miközben az egyéni és csoportos képzésekre is hangsúlyt kell fektetni. [1]

„A legnagyobb kihívás és cél, hogy összefogjuk a dolgozókat. Meg kellene érteni azt, hogy egységben az erő. Ha az emberek össze tudnának tartani, akkor sokkal eredményesebbek lennének a cég részére is, illetve a szakszervezetek részére is sokkal eredményesebb és könnyebb lenne a munka."

Vannak már pozitív példák. Molnár Ákos szavaival:

„Volt olyan, hogy bejött egy ember az irodába, és mondta, hogy neki olyan tökös szakszervezet kell, mint az újságban volt. Mondtam, hogy akkor megtalálta, amit keresett, mert mi vagyunk azok, itt lehet belépni. Mondta, hogy jó, de hogy ő nem egymaga lenne, hanem még 50 kollégája."

Ma különösen fontosak a dolgozói kezdeményezések. A kicsi, de fontos dolgokat át lehet közösen beszélni, meg lehet mozgatni és végső soron megoldani. De a hosszabb távú, szélesebb társadalmi érvényű érdekeket is meg kell fogalmazni. Hiszen a dolgozói kezdeményezéseket nem elszigetelten kell tartani, hanem egy nyitottabb, kommunikatívabb formában a nyilvánosság elé tárni: csak így erősíthető meg, nyerhető vissza a dolgozók társadalmi elismertsége.

[1] SZEGEDI Zoltán: Az elektronikus üzletvitel, mint a logisztikai ostorcsapás-effektus ellenszere, 71. oldal.
In: http://epa.oszk.hu/02000/02051/00022/pdf/EPA02051_Tudomanyos_Kozlemenyek_07_2003_apr_065-074.pdf , Letöltve: 2017. 01. 18.

dr. Neupor Zsolt
ügyvéd, munkajogi szakértő

Az átlag munkavállalónak nagyon csekély tudása van arról, hogy hogyan lehet felmondani, mi a felmondás, arról pedig végképp, hogy mivel kapcsolatban van jogosultsága.”

Csak a jó érdekképviselet, a valódi szakszervezet tud a munkakörülményeken, az alapbéreken javítani

Tapasztalataim szerint Győrben a klasszikusnak mondható munkajogi feszültségek a felmondáskor, illetve a munkaidő-beosztásból adódó problémákból származnak. Nagyon sokszor tüzet oltunk, tehát a dolgozók későn fordulnak hozzánk. Csak a jó érdekképviselet, a valódi szakszervezet hozhat áttörést!

Az egyik fő munkajogi probléma a munkaidő-beosztás. A munkaidő-beosztás elkészítésekor a beszállítók a megrendelő cégek igényeihez igazodnak, ezért sokszor semmibe veszik a munkaidő tervezésekor a munkavállaló magánéletét, a rekreációját. Ez szerintem nem kizárólag munkajogilag problémás. Ahol nincs kollektív szerződés vagy szakszervezet – a hatályos munka törvénykönyve szerint a munkaidőt a munkáltató osztja be – ténylegesen nincs kontroll a munkáltatóval szemben a munkaidő-beosztásokban. A munkavállalók ezen cégeknél 8 vagy 12 órás napi munkaidővel munkaidő-keretben dolgoznak. Az egyenlőtlen munkaidő-beosztás alapján sokszor az egyik héten délelőtti, a másik héten délutáni, a harmadikon éjszakai műszakokban dolgoznak. Megterhelő ez a váltakozás és sokszor kiszámíthatatlan. Azzal is van probléma, hogy szinte korlátlanul módosíthatja a munkáltató az előre közölt munkaidő-beosztást, ami nagyon meg tudja borítani a munkavállalók életét. A törvény betűje szerint a közölt munkaidő-beosztást módosítását legalább négy nappal előtte kéne elrendelni. Ez bizony nem szokott megtörténni és a magyar jog az ilyen jogsértéshez érdemi szankciót természetesen nem rendel.

A másik probléma a felmondás. Az átlag munkavállalónak nagyon csekély tudása van arról, hogy hogyan lehet felmondani, mi a felmondás, arról pedig végképp, hogy mivel kapcsolatban van jogosultsága. Ahol nincs szakszervezet, vagy olyan, akihez lehetne fordulni, ott a munkáltató visszaél a helyzetével.

A felmondáshoz, munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódik az, ha a munkavállalónak valamilyen egészségügyi problémája van, megváltozik az egészségi állapota, akkor is keresi, kihez forduljon segítségért. Ma viszonylag problematikus a szituáció. Mi van, ha én egy adott munkakörre nem felelek meg? Ha ládapakolóként meghúzódik a derekam és az orvos szerint nem emelhetek. Arra a munkakörre, amiben eddig dolgoztam, nem vagyok alkalmas vagy csak korlátozottan. Mit kell tennem, mit tehet velem a munkáltató ilyenkor?

Számos esetünk van, azt gondolom, hogy a következő időszakban még több lesz, mivel az autóipari szerződéses logisztikában is jellemző fizikai munkák megeszik az embert. Ha tetszik, ha nem, ezzel a munkaintenzitással hatvanéves korára az ember egyszerűen elhasználódik.

A túlórázást csökkenteni, az alapbért pedig növelni kell! Papíron azt mondja a törvény, hogy 300 órát lehet túlórázni (rendkívüli munkát végezni) egy évben. Szerintem a cégek nagy része túllépi az évi keretet. Sajnos egy olyan országban élünk, hogy a plusz pénz mindenkinek kell, mert a dolgozók többsége ilyen-olyan hitelt nyög. Ha valaki például hétfőtől-péntekig három műszakban

Ma az alapvetoen munkáltatói igényeket kiszolgáló munkajogi szabályozás egyetlen valódi gátja az önszerveződő munkavállalók lehetnek.”

dolgozik, az elég megterhelő, és ha még szombaton, sőt vasárnapra is behívják, az azért kemény tud lenni. Miközben ezeknek az embereknek is van családjuk, privát életük, ami ily módon élhetetlen. A munkaidő-beosztás is problémás. Egyrészt sokszor az előírt heti 48 óra pihenőidő sincs kiadva. Másrészt pedig gyakran előfordul, hogy ha be is állnak egy rendre, a munkáltató azt mondja, hogy holnaptól nem így dolgozunk, hanem úgy. Kiszámíthatatlanok az elrendelések és a változtatások. Értem, hogy rettentően rugalmasan kell reagálni, de szerintem ez vezetői alkalmatlanság, tervezési probléma, plusz embertelenség, mert nem veszik figyelembe az alapvető emberi követelményeket.

A fizetés problémája szorosan összefügg az alacsony alapbérrel és a pótlékokra, rendkívüli munkára épített jövedelemmel. Más szóval van egy rövid és egy hosszú távú érdek közötti konfliktus. A szakszervezetnek vagy nekem nagyon nehéz lebeszélni a munkavállalókat a 12 órás műszakokról. A tizenkétórázás hosszabb távon nagyon rossz. Vannak olyan HR-esek is, akik nem engednek bevezetni 12 órát, mert tudják, hogy az sokkal korábban „megeszi” a melóst. Nem véletlen, hogy Németországban is ódzkodnak a 12 órás munkanaptól, hiszen az éjszakai munkavégzés, a nem alvás elhasználja a szervezetet. Ugyanakkor a szakszervezetet meg nyomja a munkavállaló, hogy vállaljuk el, mert úgy több a pénz.

Csak valódi szakszervezet hozhat áttörést! A szakszervezetek fontosak az érdekképviselet miatt: a munkáltatók is tudják ezt. Láttam már olyat, hogy a munkáltató maga szervezett szakszervezetet, hogy kollektív szerződést tudjon kötni. A kollektív szerződésben számos ponton még a szerintem botrányos munka törvénykönyvétől is el lehet térni a munkavállaló hátrányára. Hozzá teszem, hogy ezen cégeknél munkajogilag szinte minden problémás: alacsony fizetések, alulkvalifikált munkavállalók, megfélemlítés, sorolhatnám.

Itt egyetlen dolgot lehet tenni: ilyenkor van szükség a klasszikus érdekképviseletre. Ma az alapvetően munkáltatói igényeket kiszolgáló munkajogi szabályozás egyetlen valódi gátja az önszerveződő munkavállalók lehetnek. Ahol valódi szakszervezet létezik, ott meg tudják akadályozni például a rossz munkaidő-beosztás bevezetését, a munkaidő-beosztás esztelen módosítását. Beszéltünk róla, hogy a munkáltató joga beosztani a munkaidőt. Ahol jól működő érdekképviselet van, ott a munkarendek sokszor a kollektív szerződésben (KSZ) vannak rögzítve. Ami azt jelenti, hogy csak olyan munkarend szerint lehet dolgozni, ami benne van a KSZ-ben. Ha a szakszervezet nem járul hozzá új munkarend bevezetéséhez, akkor a munkáltató ezt egyoldalúan nem rendelheti el . A jól működő szakszervezet segíti az érdekérvényesítést, hiszen a munkáltató felé közvetlenül képes igényeket jelezni.

Az egyes munkavállaló problémája nem szokott a vezérigazgató, ügyvezető asztalán landolni. Ugyanakkor a szakszervezet ezeket az egyéni problémákat össze tudja gyűjteni, a cégvezetés tárgyalópartnereként pedig ezeket közölni tudja, megvan a lehetősége a befolyásolásra, a változtatásra. A munkavállalói érdekek felvállalása és képviselete ráadásul a munkavégzés valamennyi területére érvényes. Ennek legismertebb példái az évi bértárgyalások: míg egyéni szinten a bér kérdését nem ésszerű felvetni a cégvezetéssel szemben, pont ez a szakszervezet egyik fő feladata.

A magyar munkaerőpiacon folyamatos és érdemi javulást csak a munkavállalók érhetnek el, külső szereplőre, például az államra nem számíthatnak. Azon a munkahelyen, ahol a dolgozók nagy részét maga mögött tudó szakszervezet jelen van, jelen lesz, ott jobb munkafeltételek és jobb fizetések vannak és lesznek. Tanulnunk kell Nyugat-Európától, az ottani dolgozók is kiharcolták a hazainál jobb körülményeket, nem ajándékba kapták. A biztosabb és egészségesebb munkafeltételek Nyugat-Európában sem akadályai a hatékony termelésnek, így nálunk sem okozna problémát, ha nem költségtényezőnek, hanem kollégának tekintenék a munkavállalókat.

Juhászné Kovács Edit
a Richard Fritz Kft-nél működő Autóipari Munkavállalók Aszódi Szakszervezetének (AMASZ) titkára

Szakszervezetileg továbbra is óriási a feladat, a kihívás, és a széllel szembeni munka.”

A szakszervezet megalapítása sokszor nehéz, de megéri!

Három éve alapítottuk a szakszervezetet. Ezután terveztük az üzemi tanács és a munkavédelmi képviselő választását is, mert a metódus ugyanaz mindkettőnél. Ezáltal egy 21 éves hagyományt törtünk meg: az 1993-ban alakult cégben addig nem volt olyan, hogy érdekvédelem. Lett volna rá igény, csak senki nem vállalta fel, hogy megcsinálja. Tudtam, hogy a HR-en milyen visszaélések vannak az emberek munkaviszonyával vagy munkáltatásával kapcsolatban. Közben annyi minden a vezetőkért van. Alkalmatlan vezetők kerülnek pozícióba, ismeretségen keresztül, nem a tudásuk alapján, vagy azért, mert végigjárták volna a ranglétrát. Úgy gondoltam, hogy van elég jogi tudásom hozzá, bevállalom ezt a munkát, megcsinálom.

Itt az embereknek az érdekvédelme igen komoly csorbát szenvedett, és mindezt azért, mert nem ismerik a jogaikat. Kitérhetnénk akár arra is, hogy az oktatásból ez abszolút hiányzik. Az iskolában nem tanítanak munkajogot és munkavállalói jogot. Azt kell gondolnom, hogy ez az államnak sem fontos. Nagyon sokan élnek a létminimum szintjén, nélkülöznek és megterhelő számukra maga a munkavégzés is, meg a kényszerhelyzet is, amiben benne vannak, hogy ez a kicsi is legalább legyen meg. Ezzel remekül sakkban tarthatók, és ez olyan visszaélésekre ad lehetőséget, amelyek szerintem már embertelenek. Szakszervezetként mi itt a gyárban az alapvető színvonalért küzdünk, hogy legyen normális öltöző, WC, télen a buszon ne lehessen megfagyni, mert mínusz 20 fok van, és beérsz a cégbe, de a jégvirág még nem olvad fel az ablakon, és üljél pokrócra, mert mégiscsak nő vagy, hogy ne fázz fel. Nincs fűtés, mert a gázolaj sokba kerül. Elképesztő, hogy ilyenekkel küzdünk. A személyes példámmal mutattam, hogy a szakszervezet egy jó dolog, az érdekeinket képviseli. Ha jöttek hozzám bármilyen kérdéssel, ha valaki valamilyen problémát tapasztalt, annak segítettem. Például ha valakire a főnöke bosszúból, vagy valami sérelem miatt ráhúzott egy fegyelmit, akkor a dolgozó megkeresett és akkor megnéztem, hogy a munkautasításaival, a túlóráival minden rendben van-e, és általában mindent meg tudtam cáfolni. Ezek vezettek el odáig, hogy a munkavállalóknak is fontos lett a szakszervezet.

2017. január 13-án az aszódi Richard Fritz Kft. munkáltatói rendes felmondással bocsátott el. Ezt a munkát, amit beleraktam, nem szeretném hagyni kárba veszni. A tagság erős, a demonstráción is ott volt, a sztrájkban is kiálltak. Szakszervezetileg továbbra is óriási a feladat, a kihívás, és a széllel szembeni munka. Amit idáig elértünk, az egy kőkemény munkának az eredménye. Nem hagyhatjuk, hogy ezt valaki egy tollvonással áthúzza, főleg úgy, hogy jogtalanul jár el.

A munkakörök folyamatosan változnak, tanulást, illeszkedést igényelnek.”

Meszmann T. Tibor

Az autóipari logisztikai dolgozók munkájáról és keresetéről

A logisztikai dolgozók a város köztudatában is alig vannak jelen. Pedig sokan dolgoznak itt nap mint nap, szerződéses logisztikai szak- és betanított dolgozók, akik egészségüket, idejüket arra áldozzák, hogy az autók időben és jó minőségben kerüljenek a vevőkhöz. A piros köpenyes audis dolgozók mellett ott találhatjuk a kék, a szürke, a sötétkék, a fehér munkaruhás logisztikai dolgozókat is.

De kik is a logisztikai dolgozók? Azt tudjuk, hogy többségükben nem is győriek, hanem Győr környékén laknak, 20-30 kilométeres körzetből jönnek be a LOC-ba, buszon. De olyan is van, aki 60-70 kilométerről jár be. Sokan más megyéből, akár külföldről kerültek a győri autóiparba. Így lett Győr, nem először a történelmében, ismét a találkozások városa.

Ezek a dolgozók naponta, kevés kivétellel, a szerződéses logisztikai cégek munkavállalóiként az Audi területén dolgoznak. Az Audi biztosítja az épületet, a területet, az energiát a gyár területén. A mindennapi kapcsolat is megvan az audis dolgozókkal, attól kezdve, hogy sokan egy buszon utaznak. Mégis, a logisztikában dolgozókat lenézik, lesajnálják autóipari kollégáik: „Te ennyiért bemész dolgozni?” – hallhatják sokszor. Mivel sok autóipari termelésben dolgozó sem tudja, mi fán terem a belső logisztikai munka, nézzük meg közelebbről!

Munkakörök: a kemény, minőségi munka az autóipari logisztikában

A termelésben betanított munkások és szakmunkások vannak. A szakmunka esetében targoncás végzettségű dolgozókról van szó, akikről már olvashattunk. Ők szállítják ki az alkatrészt a sorra. A betanított munkások egyéb más, helyben tanult feladatokat végeznek. Ezek közül a legfontosabbak a raktári munkatársak, vagy kommissziózók. Ők azok, akik előkészítik az alkatrészeket, az adott sorrendben, az adott helyről, az adott típushoz. Fölkészítik a kocsira, a vontatóvezetők meg kiszállítják a sorra. Őket támogatják a team-koordinátorok és a műszakvezetők. A team-koordinátorok egy adott csoportért felelnek, de az utóbbi időkben az emberhiány miatt ugyanúgy be kellett állniuk a sorba. A műszakvezetők viszont egy csapat team-koordinátorért felelnek, és az egész műszakot viszik. De az elmúlt időszakban a létszámhiány miatt ők is kommisszióztak, vontattak, mindent csináltak…

Többféle munkafolyamat van a gyárban, és többféle funkció is. A kommisszióző dolgozók többsége megterhelő fizikai munkát végez, mert az emelgetés, rakosgatás nem csak súlyra nehéz, hanem időre kell csinálni. Meg van szabva, mit, mennyi idő alatt és hogyan kell csinálniuk.

„Ez amiatt nagyon nehéz, mert nem vagyunk egyformák, mindenkinek máshogy könnyebb. Van, akinek a nyújtózkodás, van, akinek a guggolás könnyebb. De ugyanazt a munkát el kell végeznünk. Nem minden van úgy kialakítva, hogy könnyű legyen a munka. Nehéz kocsikról beszélünk és itt nagyon sok nő dolgozik.”

„Nekünk nemcsak elhozni kell a göngyöleget, hanem fel is kell dolgozni, ezért akkor is dolgozunk, ha az Audi leáll. Mi biztosítjuk az üres ládát, amiben az alkatrészek voltak. Azok kellenek a beszállítónak, mert ha nem tud beszállítani, nem tud dolgozni az Audi.”

De amint azt olvashattuk is már, a targoncásokon, különösen létszámhiány esetén, hatalmas teher van: nem csak teljesíteni kell a normát és betartani a szabályokat, hanem a biztonságukat is kockáztatva, akár felrúgni az előírásokat:

„A targoncásnak figyelnie kell körülötte lévő emberek biztonságára, ál-

A bér, az a pénzünkről szól. A pénz viszont soha nem elég senkinek.”

landóan figyelnie kell a gépekre, mert olyan szűk a hely, hogy éppen elfér a targonca – ezt nem is értem, mert egy targoncának bőven el kéne férnie, itt meg minden ki van centizve.”

„A nagykönyvben megírt szabály, hogy a rakat maximális magassága a cégen belül 1 m 60 cm, ha afölött van, akkor már nem vihetjük ki. Erre viszont tudok mondani ötféle szabályt, ami a gyakorlatban működik. És akkor ebből össze kell válogatnod, hogy mi az, ami tényleg szabályos.”

A munkakörök folyamatosan változnak, tanulást, illeszkedést igényelnek. Ezt a team-koordinátorok különösen jól látják. Minden komissziózónak az összes kört, minden vontatónak az összes vontatókört naprakészen tudnia kell.

„Minden új dolog stresszeli az embert, mert meg akarunk felelni az elvárásoknak, a követelményeknek, és főleg az időnek. Időn belül kell megcsinálni a megfelelő pozícióban a megfelelő alkatrészt, és ez megterhelő számunkra. És ami még fontos, hogy a munkatársaknak is meg kell felelni, mert csoportban dolgozunk.”

A munka díjazása – mire tellik, mire nem?

Amint azt már korábban szemléltettük, az alapbér eleve nagyon alacsony. A rendszer, nem csak a logisztikában, hanem az autóipari beszállítóknál is tipikusan úgy van kitalálva, hogy az alapbér alacsony, és csak ruglamas illeszkedéssel lehet egy jobban hangzó összeget keresni, ami annyit jelent, hogy túlórázni kell, bármikor műszakokat váltani, betegen is dolgozni menni. Mégis, mire elég a fizetés?

„A bér, az a pénzünkről szól. A pénz viszont soha nem elég senkinek. Azt mondanám, hogy a béreink átlagosak. De szerintem a környező cégek bérei se megfelelőek, és a miénk is alacsony.”

Tudnak-e autót venni a dolgozók – hiszen autót gyártanak –, vagy csak álom az autó? Igazából az sem: „Autóról ne beszéljünk, mert a munkavállalók nagyon kevés százalékának van autója vagy egyáltalán jogosítványa.”

„Ott kezdődik, hogy ha autót akarok venni, azt vezetni akarom. Ha vezetni akarom, ahhoz kell jogosítvány, ami 200 ezer körül kezdődik. A havi keresete egy átlagos embernek nettó 150 ezer. Itt be is csuktuk a kaput. Ez úgy van, hogy ha, mondjuk, bent vagyok egy munkásszállón, akkor lehet, hogy sok lemondással tudok spórolni. De ez évek kérdése. És ha közben elmegyek nyaralni, akkor elmegy a félretett pénz is.“

De mégis mire elég a jövedelem? Mi történik, ha elromlik a mosógép?

„Csak és kizárólag a napi megélhetésre elég ez a fizetés. A gyereknek ruha kell, az iskolába mindig kell valamit befizetni. Ne adj isten, ha valami elromlana, például a hűtő… Ha valaki mögött nincs támogató családi háttér, akkor… nem mondom, hogy esélytelen, de nagyon nehéz.“

KÉPZÉS, ÉRDEKKÉPVISELET

Michael Lichel
ügyvezető, TPI Győr Nonprofit Kft.

Véleményem szerint fontos dolog pénzt keresni és jó munkakörülmények között dolgozni. Fontos, hogy egyszerre élvezzük is a munkát, és egyben azonosuljunk is az elvégzett munkánkkal."

Interjú:

Képzéssel a sikerért

– Megismerted már valamennyire a magyar társadalmat, a munkavállalók helyzetét és fő problémáit?

– Igen sok munkavállalóval beszéltem már Magyarországon. Véleményem szerint rendkívül szorgalmasak, és nagyon is tudják, hogy mi a minőségi munka. Ehhez azonban a munkakörülményeknek is megfelelőknek kell lenniük. Itt, Magyarországon, a fő problémák közé sorolhatom az alacsony munkabéreket, a nem megfelelő munkakörülményeket, a gyengén szervezett szakszervezeti érdekképviseletet és az igen magas fluktuációt az üzemekben, továbbá, hogy alig van törvényes együttdöntési jog. Nagyon alacsony szinten van a munkáltatóval való azonosulás, a vállalathoz fűződő lojalitás. Persze ennek megfelelően alacsony szinten van a motiváció is.

– Ezt hogy érted?

– Véleményem szerint fontos dolog pénzt keresni és jó munkakörülmények között dolgozni. Fontos, hogy egyszerre élvezzük is a munkát, és egyben azonosuljunk is az elvégzett munkánkkal. A vállalatok, a munkáltatók a dolgozóiktól lojalitást várnak el. Ehhez természetesen a vállalatoknak is nyújtaniuk kell bizonyos feltételeket a dolgozók számára. Az alacsony munkabérek és a rossz munkafeltételek azt eredményezik, hogy az emberek elvándorolnak a közelben lévő másik vállalathoz, ahol egyszerűen többet kínálnak nekik.

– A TPI képzést és tanácsadást kínál az üzemi tanácsok tagjai és a szakszervezetek számára. Miért annyira fontos számukra itt, Magyarországon, a képzés és tanácsadás, és milyen tartalmakról van szó a kínált oktatási anyagokban?

– Különösen az üzemi szakszervezeteknek és az üzemi tanácsok tagjainak van igen nagy igénye a továbbképzésre, amennyiben el akarnak érni valamit, tehát javítani akarnak az üzemen belüli helyzeten. A jelszavunk, mottónk „Képzéssel a sikerért" (Vorsprung durch Bildung). Itt Magyarországon sok német érdekeltségű vállalat tevékenykedik. Igen sok kérdés merül tehát fel azzal kapcsolatban, hogy a két ország rendszerei mennyiben különböznek egymástól. Hogyan működnek a különböző együttdöntési rendszerek? Milyen aktuális törvényi szabályozás van érvényben? Milyen tarifarendszerek vannak (bérmegállapodás, kollektív szerződések), és ezek hogyan működnek? Milyen kommunikációs és tárgyalási technikák a jellemzőek? Hogyan folytatnak a kollégák hatékony beszélgetéseket? Ez csak néhány felvetett kérdés, amelyekkel a workshopjainkon foglalkozunk.

– Hogyan támogatják egymást a munkavállalói érdekképviseletek a magyar és német telephelyek között? Ez miért fontos, és hogyan működik mindez?

– Nagyon nagy segítség a magyar kollégák számára, ha tudják, hogy van egy másik telephely Németországban, ahol aktív és erős üzemi tanács működik, és ahol nagyon jó szociális feltételeket tudtak elérni. Ezzel kapcsolatban a kollégák eszmét tudnak cserélni, hálózatba szerveződni és közösen workshopokat tartani. Természetesen kapcsolatban

Különösen az üzemi szakszervezeteknek és az üzemi tanácsok tagjainak van igen nagy igénye a továbbképzésre”

vagyunk ezekkel az üzemekkel. A németországi telephelyeken a kollégáknak pedig az a segítség ebben, hogy tudják követni, mi történik Magyarországon, mit csinál ott a munkáltató. A német és magyar munkavállalók tehát kölcsönösen támogatják egymást, szolidárisak egymással.

– Mit kínáltok még ezen felül?

– Üzemi szakszervezeteket és üzemi tanácstagokat kísérünk és támogatunk, pl. az üzemi kampányaik során. Megmutatjuk nekik, milyen tervezési eszközeink és módszereink vannak e területen. Ezenkívül tanácsokkal látjuk el őket, ha mondjuk bizalmi struktúrák létrehozásáról van szó, vagy arról, hogy az üzemi tanács tagjai és az üzemi szakszervezetek hogyan tudják hatékonyabban megszervezni a munkájukat.

– Mit kínáltok az expatoknak (a német állampolgárságú munkavállalóknak), akik itt dolgoznak Magyarországon?

– Igen sok német van, akik itt, Magyarországon, expatként dolgoznak, mégpedig részben a magyar munkajog alapján. Vannak olyan dolgozók is, akik a kiküldetés után itt maradnak, továbbra is itt dolgoznak. Ebből a helyzetből adódóan sok kérdés merül fel az érintettekben. Kapcsolatokat tudunk közvetíteni vagy létrehozni, és segítséget is tudunk nyújtani számukra. Fontos témák a nyugdíjbiztosítás, az egészségbiztosítás, az adókérdések stb. Ugyanez vonatkozik természetesen a magyar kiküldöttekre (expatokra) is, akik Németországba mennek dolgozni.

– Milyenek az általatok szervezett szemináriumok és workshopok? Milyen a hangulat, a légkör?

– Abszolút résztvevő-orientált szemináriumokat és workshopokat szervezünk. Nincsenek órákig tartó powerpoint prezentációk vagy előadások, hanem a részt vevő kollégákkal együtt lépésről-lépésre dolgozzuk ki a tematikát, és haladunk előre. Kiscsoportos munka is folyik, ami azt jelenti, hogy a résztvevők mindannyian aktívak és teljes mértékben kibontakozhatnak. Nálunk együtt gyakoroljuk a dolgokat, kölcsönösen adjuk egymásnak a tippeket, ötleteket, vagyis a résztvevők ténylegesen eszmét cserélnek egymással. Fontos az is, hogy a képzés élvezetes legyen. Ebből az élvezetből mindenki bőségesen kap. Ha a dolgokat saját magam alakítom, dolgozom ki, és örömmel tanulom meg, akkor sokkal többet meg is jegyzek belőle. Utána mindenki nagyon motivált, és az ötleteket az üzemben is meg akarják valósítani.

Gede Richárd
szakértő, Vasas Szakszervezeti Szövetség

Nem kell mindenkinek jogásznak lennie, de nagyon hasznos egy pici alapot adni.”

A németek rendszerekben gondolkoznak, a magyar meg olyan, hogy megcsinálja, ha valami hiba van

Általában nem tudják az emberek, de néha a bizalmiak sem, miért is van a szakszervezet, melyek a szakszervezet fő feladatai. Ez a tudás pedig fontos, akkor különösen, amikor probléma, „hiba”, baj van, amikor a munkavállalói jogok nem érvényesülnek. Mi pár szóval bármikor elmondjuk mi az, hogy szakszervezet.

A TPI-képzéseken vannak olyan kérdések, hogy „Mit gondolsz a szakszervezetről?” vagy „Mi neked a szakszervezet?” Ilyenkor az a feladat, hogy írjuk fel a fölmerülő ötleteket a táblára, egy-egy szóval. Gyerekes dolognak tartják sokan, de mindenki csinálni akarta és mindenki benne volt: nem olyan bonyolult dolgok ezek. Utána megnéztünk egy filmet arról, mi az, hogy szakszervezet. Vannak nagyon jó oktatófilmek.

A szakszervezeti tagok kicsit érdeklődőbbek és nekik találtunk ki különböző képzéseket. Össze szoktuk fűzni a témákat egy aktív, közös beszélgetésbe: kell bele egy kis jog, egy kis munkajog, sok tapasztalati példával. Úgy vettem észre, hogy az emberek fogékonyabbak arra, hogy ha valami példát mondasz nekik. Nem kell mindenkinek jogásznak lennie, de nagyon hasznos egy pici alapot adni.

Molnár Ákos
a Vasas Szakszervezeti Szövetség Nyugat-Dunántúli Regionális Képviseletének ügyvivője

> **Azok a kérdések, azok a témák, amelyek végigvonulnak az országon, általában Győrben indulnak el”**

Interjú:

A jelentős szakszervezeti vívmányok nem jutnak el az emberekhez

– Az elmúlt 10 évben jól látszik az autóipari szerződéses logisztikai vállalatok terjedése Győrben. Milyen kihívásokat jelentett ez a szakszervezeteknek?

– Maga a logisztika egy szolgáltatás. Beszélhetünk külső és belső logisztikáról. Amint megjelenik egy nagy autógyár, az hozza magával a szolgáltatókat, a beszállítókat, különben nem tud dolgozni, gyártani. Igaz, a kezdetek kezdetén az Audi nem szervezte ki a belső logisztikát, hanem maga csinálta, csak a Toyota termelési rendszernek az előretörésével ez lett a trend, hogy mindent ki kell szervezni, mert úgy lesz gazdaságos. De egyben sebezhetővé is tette magát az OEM: elég annyi, hogy nem tud megállapodni a beszállítóval és ez őrült pusztítást jelenthet.

Ezeknek a belső logisztikai cégeknek nincsenek saját eszközeik, hanem úgy bérlik az irodákat, a számítógépeket, a targoncákat is, többnyire az OEM-től. Csak a bér az, ami itt megjelenik, és nyilvánvalóan abból is származik az OEM profitja, hogy lenyomja a szolgáltatások árát. Viszont ott jön a törés, amikor ezek az emberek, akiket ott foglalkoztatnak, egy légtérben vannak azokkal, akiknek a bére nincs annyira lent, mint az övék. Jelen pillanatban előfordulhat az, hogy háromszor annyit fognak keresni az autógyártó saját alkalmazottai, mint a szolgáltató dolgozói. Ez azért elég súlyos bérkérdés, pláne akkor, ha belegondolunk, hogy a szolgáltatás szorosan kapcsolódik a termeléshez. Az autógyártónak nem csak a saját munkavállalóival, hanem a szolgáltatóval is meg kell állapodnia, hiszen a szolgáltatás díját ő fizeti ki. A nyomott árú szolgáltatás pedig hosszú távon fenntarthatatlan.

– A foglalkoztatásban mi az, amit ilyen szempontból kritikusnak látsz?

– Kicentizett a létszám, a cégek ebből alakítják ki a versenyképességüket. Pont annyi embert vesznek fel, ami nekik elég. Minél jobban megszervezik, annál olcsóbbak tudnak lenni. Ilyen körülmények között szerintem a 8 óra is nagyon sok, és a 20 perc munkaközi szünet is kevés. Tizenkétórázni pedig eleve nem lenne szabad. A targoncás tevékenység például szellemileg is megvisel, oda kell figyelni. Nem megy rutinból. Úgy kell bepozicionálni a targoncát, úgy kell felnyúlni, hogy senkire semmi ne essen le. És nincs idő szórakozni, mert időben meg kell rakni a kamiont.

– A szakszervezeti élet Győrben elég aktívnak tűnik. Mi az, amit a Vasas tett?

– Azt szoktuk mondani, ami egy kicsit arcoskodónak tűnik, hogy azok a kérdések, azok a témák, amelyek végigvonulnak az országon, általában Győrben indulnak el, történetesen az Audiban

Ha egy ügyben szeretnénk haladni, akkor proaktívnak kell lenni, nekünk kell generálni, nekünk kell diktálni az ütemet.”

vagy a környékén. Például az elszámolási időszak, vagy a legelőször nálunk alkalmazott munkaidőkeret. Ezért tűnik talán valamivel aktívabbnak a mi régiónk. A foglalkoztatás is sokkal jobb, jobbak az adottságok. Szerintem nagyon fontos, hogy kiépült az elmúlt hat-hét év alatt a kapcsolat a helyi és az országos médiával. Rengeteg olyan megnyilvánulásunk volt, amely országos üggyé nőtte ki magát. Megtanultuk, mi az, ami hír, és mi az, ami nem. Megtanultuk azt is, hogy ha egy ügyben szeretnénk haladni, akkor proaktívnak kell lenni, nekünk kell generálni, nekünk kell diktálni az ütemet. Egy csomó olyan dolog volt, ami szakszervezetileg nagy vívmány volt, és nem volt megfelelően tolmácsolva, nem jutott el az emberekhez, hogy ez honnan jött. Csak megtörtént, és az emberek nem kötötték igazán senkihez se a történést. Ez baj.

Úgy indult az egész, hogy az aktív médiamegjelenésünkkel kialakult egyfajta imázs. Tudatosan el akartuk érni, hogy ha a munka világa kerül szóba, akkor a Vasas szakszervezet is ott legyen. És ez nagyon jól működött, mai napig van a Kisalföldben egy rovat, az olvasó kérdez a szakértő válaszol-típusú. Az egyik szakértő Potyondi Antal kollegám, a kereskedőktől, a másik meg én vagyok, és rengeteg kérdés érkezik. Mi megkapjuk a kérdéseket a szerkesztőségtől és válaszolunk. Médiahackeket is csináltunk közösen az Audi Hungária Független Szakszervezettel. Például amikor a győri iparkamarában a képviselőket a munkatörvénykönyvvel kapcsolatosan egy vitafórumra hívtuk, és nem jött el senki. Mi erre készültünk, és kiraktuk a képüket, a nevüket és mindent lefotóztuk, az iparkamara tele volt több száz emberrel. Az utca embere is ott volt. Az egész országos sajtó tele volt ezzel, hogy a közpénzből fizetett politikusok nem foglalkoznak egy ilyen fontos kérdéssel.

– A dolgozók mit látnak a szakszervezetben?

– Én úgy látom, hogy egyre tudatosabbak a munkavállalók. 2005 táján még elég volt egy Mikulás-csomag, és inkább szolgáltatással lehetett új tagokat toborozni. A fő kérdés az volt, hogy „mit kapok a tagdíjamért cserébe.” Ezért a szakszervezetek sokszor szinte megszégyenítő kedvezménykártyákkal szolgáltattak. Alapvetően azt

Ha éhes a munkavállaló, akkor nem érdekli, hogy olajos-e a padló, vagy hogy hogyan teljesít a vállalat”

gondolom, hogy ez egy hibás út. Azokat a tagokat, akik szolgáltatásért jönnek, nem lehet aktivizálni, nem lehet egy aktív szakszervezetet csinálni. Amikor az igazán húsbavágó kérdések jönnek, például a bérről, ezeket az embereket nem lehet megszólítani, bevonni. Plusz, ha valaki jobb szolgáltatói ajánlatot ad, akkor le fognak minket cserélni. Ez a trend szerintem most már megfordult. Most mindenkit inkább az érdekel, hogy „hogyan képvisel engem a szakszervezet, kiáll-e az érdekeim mellett, ki tud-e harcolni magasabb bért” stb. Előjöttek végre azok a klasszikus témák, amikre valójában vagyunk. Például egy 1000-1200 fős vállalatnál pillanatok alatt 250 fős szakszervezet jött létre. Senki nem kérdezte meg, hogy mennyi a tagdíj.

– Egy kiadványban olvastam, hogy egy győri munkás mondta a 90-es évek végén, a 2000-es évek elején, hogy „az ember a gyomrán keresztül gondolkodik.” Mit gondolsz erről az állításról?

– Szerintem igaz. Alapvetően mindenki így működik. Először az alapvető dolgok legyenek rendben. Ha az nincs rendben, semmi sincsen. Mindenki a gyomrán keresztül gondolkodik, hogy mit tud megvenni a pénzéért. De például a magyar szinten megfizetett munkásoknál már jön szépen felfelé a motiváció, az igény, hogy megbecsülve érezzék magukat. Ha nincs megfizetve, akkor kevésbé érzékeny ezekre. Amikor már valamelyik teljesül, akkor már meghallja, hogy nem volt megfelelő a hangnem. A megfelelő bérezésnél jönnek elő a további dolgok, hogy valóban jól érezze magát a munkahelyén. Nincs olyan, hogy egy munkahely paradicsommá változzon. A bér az első lépés, és onnan jön a megfelelő hangnem, a kulturált munkahely. Ha éhes a munkavállaló, akkor nem érdekli, hogy olajos-e a padló, vagy hogy hogyan teljesít a vállalat. Ha pedig nincs szakszervezet, a megfelelő bérezésért harcolni sem lehet, ami hosszabb távon senkinek sem jó.

Kiálltunk hat-nyolc dolgozóval az egyik már meglévő megállóba és a nyilvánossághoz fordultunk. A dolgozók elmondták, hogy miért lenne szükség a járatra.”

Molnár Ákos

A kezdeményezés számít!

Ahogy nőtt a LOC, egyre inkább kívül esett a buszjáratok útvonalától. Voltak ígéretek az Auditól és a várostól is a rendezésre. De az az igazság, hogy mindenki a másikra várt, nem lustaságból, hanem pénzről volt szó, hogy ki fizeti a költségeket.

Az előző menetrenddel eljutni Győr egyik lakótelepéről a városnak egy tényleg nagyon távoli pontjára és vissza naponta legalább egy óra utazást jelentett. Nagyon sok embert érintett, a cégek nem tudtak ebben megfelelően lobbizni, ezért a szakszervezet látott hozzá.

Kiálltunk hat-nyolc dolgozóval az egyik már meglévő megállóba és a nyilvánossághoz fordultunk. A dolgozók elmondták, hogy miért lenne szükség a járatra. Párhuzamosan lobbiztunk a győri önkormányzatnál, a cégekkel közösen. A cégek egyezkedtek a várossal, hogy mi lenne az igény, hogy lenne a jó, hogyan lehetne összehangolni a menetrendet a műszakrendekkel, mert több műszakrend is érvényben volt: a 12 órás, a 3 műszakos, szóval nem volt olyan egyszerű. Melyik az a műszakrend, ami a legtöbb embernek megfelel, és így lett meghatározva az új menetrend. Ez a nyilvánossághoz való fordulás nagyon jól sikerült, ennek hatására a győri közgyűlés előtt a bizottság elfogadta, támogatta a kezdeményezésünket, és Győr városa fizeti is a költségeket. Már nemcsak a logisztikai cégek használhatják ezt a buszt, hanem a külsős cégek, a kölcsönzött munkavállalók, a biztonsági cégek alkalmazottai is.

Összefogással, kiállással sok mindent el lehet érni.

KITEKINTÉS

Lássuk be, hogy nem fenntartható modell az autóipari logisztikai munkavállalók nyomott bérén úgynevezett versenyképességet építeni, tendert nyerni.”

Meszmann T. Tibor

A cégek jönnek-mennek, de a dolgozók maradnak!

Ha megmaradt volna a Rába, vagy a Vagongyár, lenne olyan kollektív szerződés, amely alapján mindenkit egy és ugyanaz a szerződés védene, amelyben a bérezési rendszer meg lenne határozva különböző dolgozói csoportokra is, és túl nagy eltérések, hierarchikus lenézések nem lennének lehetségesek. A munkakörülmények, a bércsoportok, a munkaidő-rendek, a cafeteria mindenkire vonatkozna. Ha a munkavállalók magasabb bért, több szabadidőt stb. akarnának, akkor a szakszervezettel együtt érvényesíteni tudnák akaratukat a munkáltatóval szemben.

Persze, ez csak egy álom, egy felvetés. Habár az Audi sok tekintetben átvette a Vagongyár és a Rába meghatározó szerepét, ma már nem a fordista vertikálisan integrált gyártás, hanem a folyamatosan változó „lean” termelés, a költséghatékonyság idejében élünk, melynek velejárói a logisztikai ki- és visszaszervezések is. A kiadványban olvashattuk, hogy az autóipari szerződéses logisztikai cégek szorításban, függésben vannak. Hiába termelnek jelentős hozzáadott értékkel, a jelenlegi felívelő tendenciák is csalókák lehetnek, mert nagy változások is bekövetkezhetnek. Egy klasszikus kollektív szerződés nem csak igazságosabb bérezést és munkakörülményeket biztosítana, hanem a dolgozói biztonságot is erősítené, a válság esetére.

Valóban feltétel nélkül lehessen a dolgozók munkájára számítani úgy, hogy a hátuk felett versenyezzenek a cégek, a dolgozók megkérdezése nélkül? Mert az már eleve nem fogadható el, hogy a költségeket, a „versenyképességüket” a beszállító logisztikai cégek úgymond „lefelé” érvényesítsék, azaz a munkavállalók kiszolgáltatottságából és hosszútávú kárából építsék fel! De az sem, hogy az autóipari logisztikában dolgozóknak ne legyen meg a lehetőségük arra, hogy a jövőre is emelt fővel tekinthessenek, a válságokra is előre felkészülhessenek. Lássuk be, hogy nem fenntartható modell az autóipari logisztikai munkavállalók nyomott bérén úgynevezett versenyképességet építeni, tendert nyerni. Már azért sem, mert most konkrétan a „megfelelő munkaerő” hiányában a legjobb, legelkötelezettebb dolgozót túldolgoztathatják, a potenciális új, jó munkavállalót pedig elriaszthatják a helyi munkaügyi kapcsolatok.

Ezen tehát sürgősen változtatni kell! Mert a nagy szorításban nem lesz, aki maradna. Ugyanakkor a magyar munkaerőpiacról távozók is olyan munkás kivándorlók lesznek, akik új hazát és

A „megfelelő munkaerő” hiányában a legjobb, legelkötelezettebb dolgozót túldolgoztathatják, a potenciális új, jó munkavállalót pedig elriaszthatják a helyi munkaügyi kapcsolatok.”

megbecsülést keresve sokszor arra kényszerülnek, hogy áron alul vigyék a bőrüket a vásárra. A csatatér, ahol elvileg eredményesebben küzdhetnének jogaikért, jólétükért, elhomályosul, és egy másik kiszolgáltatott szituációba kerülnek. Ha kitekintünk, és megpróbáljuk egészében és összefüggéseiben vizsgálni a munkaügyi kapcsolatokat, kevésbé negatív, de hasonló, párhuzamos tendenciák megfigyelhetőek az EU más országaiban is. A szorítás ott is megvan. Egy nemzetközi kutatás egyik eredménye, hogy olyan vállalatok terjeszkednek, ott nyitnak új munkahelyeket, ahol a munkaügyi kapcsolatok rosszabbak, és ahol sokszor a munkahely minősége is rosszabb. Ha valóban nincs meg a megfelelő minőségű munkahely, amely meg tudná tartani a dolgozót, akkor milyenek lesznek a jövő munkahelyei?

Visszatérve az eredeti kérdéshez: a túlzott beszállítói versenyt a logisztikai cégek sem bírják. Amire építhetnek – és amire, úgy tűnik, mindenképp számítani szeretnének –, az a dolgozók munkája. A jó munkának ára van, melyet több szinten is érdemes átgondolni. Az igényeket a munkáltató igenis kalkulálja be, beleértve a magasabb alapbéreket is! Mert egy ilyen alku is lehetséges. A jelenlegi munkaerőpiaci helyzetben már kölcsönző cégek sem tudják biztosítani a „megfelelő munkaerőt”. Utóbbi pedig nem olcsó mulatság: a költségei magukért beszélnek. A szoros munkaerőpiaci helyzet jelenleg kedvező alapot adhat a munkavállalói oldalnak, de a dolgozók csak lassan kezdik felismerni a lehetőségeiket és erejüket.

A lényeg az lenne, hogy érdekeltté tedd a munkavállalót a munkavégzésre, perspektívát is adj, mert akkor fog dolgozni.”

De lehet-e szembeszökőbb a szituáció annál a dolgozói értékelésnél, hogy az autóipari logisztikai cégeknek alig van törzsgárdájuk, a dolgozóknak akár 80 százaléka is körbevándorolja a cégeket a tendereztetés függvényében? Ilyen körülmények között célszerű is lehet egy megfelelő autóipari logisztikai béralapot bevezetni.

Mindezek fényében megkérdeztük az autóipari logisztikai és más autóipari dolgozókat is, hogy mi nekik a jó munkahely. Meglepően hasonló, nagyon is megvalósítható válaszokat kaptunk, melyeknek alapjellemzői a megbecsülés, a fizetés, amiből meg lehet élni, a családi élettel való összeegyeztetés, a kiszámíthatóság, az előrelépés lehetősége.

„A jó munkahely az, amely megfelelő megbecsüléssel, bérezéssel, munkakörülmények biztosításával le tudja kötni a dolgozót, aki ezen felül képességeiben is fejlődhet, talán a vállalattal együtt.”

„A lényeg az lenne, hogy érdekeltté tedd a munkavállalót a munkavégzésre, perspektívát is adj, mert akkor fog dolgozni. Ha megéri neki emberileg, erkölcsileg, anyagilag, akkor dolgozni fog. Akkor nem kell mellé hajcsár, nem kell vele kiabálni, nem kell megszorításokat alkalmazni, mert érdeke fűződik hozzá, ezért megcsinálja. Igaza van a munkavállalónak, mert ha nincs megbecsülve, akkor ninc kedve dolgozni. Ha a munkáltatók felismernék azt, hogy nekik is érdekük érdekeltté tenni a munkavállalót, és azt még egy élhető szintű fizetéssel meg is támogatják, akkor az ember úgy megy dolgozni, és csinálja végig a napot pillanatok alatt, hogy észre sem veszi.”

Ha az elégedetlen egyén elszigetelten, a munka közösségi élménye nélkül jár be dolgozni, akkor a benne rejlő más emberi vagy dolgozói minőségeket, kapacitásokat sem fedezi fel. Kiadványunkban elhangzott, hogy pont egyfajta elégedetlenség viszi előre a világot. A bezárt, elzárt elégedetlenségből pedig ki kell lépni. Az út nem könnyű, a megvalósításhoz sok beszélgetés, egyeztetés, összekovácsolás szükséges. Azt is olvashattuk, hogy ahol a dolgozóknak hiányoznak az alapvető jogi ismeretei, ott csak a valódi szakszervezeti vagy esetleg más érdekképviselet segíthet, hogy az emberek, ha bajban vannak, tudjanak kihez fordulni, az igényeket megfogalmazni, majd továbbítani a munkáltató felé. Ahogy kiadványunkban többen is hangoztatták, maguktól nem javulnak a munkakörülmények és nem emelkednek a bérek. Meg kell harcolni értük!

A dolgozóknak érdekképviselet útján ki kell harcolniuk a magasabb alapbért. A szerződéses logisztikában olyan bérezési minimumokat szükséges elérni, amelyek eleve biztosítják a létminimumot. Ezáltal a visszaéléseket, a túlzottan rugalmas munkaidő-igényeket tompítani lehet. Ez a sarokköve annak, hogy az emberséges munka és élet, a megbecsülés számít. Evvel együtt tanulni kell megfogalmazni és kommunikálni a dolgozói elvárásokat is. Mindenféle, akár aprónak tűnő munkavállalói alapigényeket gyűjteni kell, átbeszélni, majd lépten-nyomon hangoztatni. Már önmagában is egy jó kaland azt látni vagy tapasztalni, hogy ki milyen problémával küszködik, és ezeket minimális erőfeszítéssel átbeszélni. Munkaügyi demokrácia a szemben álló felek rendszeres dialógusa, akár konstruktív konfliktusa nélkül nem valósítható meg. Csak így építhető egészséges munkakörnyezet, csak így érvényesülhetnek az alapvető munkavállalói igények.

Természetesen egyfajta felkészülést igényel, hogy a kenyérért, az alapvető

jogok érvényesítésért nemcsak résen kell lenni, hanem megfelelően kell harcolni is. Küzdeni pedig a munkáltató és munkavállaló közötti egyenlőtlen viszonyrendszerben csakis közösen jó és érdemes – jól működő érdekképviseletek által. Sok logisztikai dolgozó is szervezkedett, olyan szakszervezetekbe, amely nem a munkáltató muzsikájára táncol, hanem valódi szakszervezet, a tagjainak a szervezete. Sok logisztikai dolgozó már nemcsak látja, miért fontos a szakszervezet, hanem aktív munkát is beletesz.

„Nagyon fontosnak láttam azt, hogy a dolgozók tudjanak valakihez fordulni, hogy ha valami problémájuk van, és ne pszichológushoz menjenek egyből (azt úgysem tudják megfizetni). (…) Igenis a szakszervezet feladata, hogy felnyissa a munkáltató szemét, hogy ez és ez nem jó. Változtatni kell. Különösen azokon a dolgokon, amelyeket a cég nem akar meglátni, és akkor azt ki is kell vasalni belőlük."

Magyarországon hiányzik az a megfelelő, vállalati kapukat is áthidaló intézményi keret, ahol a dolgozók érvényre tudnák juttatni érdekeiket, hangjukat, megfelelően ki tudnák elégíteni a különböző, akár nemzedékspecifikus igényeiket is. Egy ilyen keret kialakítása tanulási folyamat eredménye, de egy lehetőség is egyben. Ami biztos: ahogy a győri járműipari munkások arról már 115 évvel ezelőtt is tanúbizonyságot tettek, a jó munkahelyért a jövőben is meg kell küzdeni. Ezt nemcsak a gyári kapuk mögött összefogva, hanem a városban, Győrben, a régióban, Magyarországon, de az EU szintjén vagy globális termelési viszonylatokban is meg tudják tenni.

Miért fontos a szakszervezet? Mit tesz a Vasas?

A Vasas Szakszervezeti Szövetség legfontosabb szolgáltatása tagjai számára az

ÉRDEKVÉDELEM.

Egyáltalán nem mindegy, mennyire vagyunk tisztában jogainkkal és kötelezettségeinkkel, amikor:

- munkaviszonyt létesítünk,
- elénk tolnak egy munkaszerződés-módosítást,
- a főnök egyik napról a másikra közli, hogy másik munkakörben kell dolgozni, rosszabb esetben, hogy nincs szükség a munkánkra,
- műszak végén szólnak, hogy túlórázni kell,
- olyan teljesítményösztönzőket határoznak meg, amelyet nem lehet teljesíteni,
- nem adják ki a szabadságunkat,
- nem biztosítják a törvényben előírt pihenőidőt, és még hosszasan sorolhatnánk azokat a problémákat, melyekkel szakértőink nap mint nap találkoznak.

Érdekvédelmi, -képviseleti tevékenységünk széleskörű, olyan területeket ölel fel, mint a foglalkoztatáspolitika, a bér- és jövedelempolitika, az állami- és munkahelyi szociálpolitika, a munkavédelem.

Szorgalmazzuk és elősegítjük erős munkahelyi alapszervezetek létrejöttét és működését, mivel csak egy „ütőképes" közösség képes kiállni jogaiért, befolyásolni a munkakörülményeket, kollektív szerződés kötését, bértárgyalást kezdeményezni. Igény esetén személyesen veszünk részt a munkáltatóval történő tárgyalásokon, mert jól tudjuk, hogy minket, „kívülről jövőket" nem lehet egzisztenciálisan ellehetetleníteni.

A Vasas támogatja a tagjait, hogy szerezzenek új ismereteket és használható tudást ahhoz a küzdelemhez, amit a munkahelyeken folytatunk.

Vasas Szakszervezeti Szövetség
vasasok.hu

Szójegyzet

OEM – az autóiparban általában az ellátási lánc csúcsának, a végterméket (autót) gyártó vállalatoknak a jelölése, pontatlan fordításban „autóipari összeszerelő üzem".

Lean – („karcsú"), a magas hatékonyságot, gazdaságosságot hagsúlyozó termelő, szolgáltató vállalatszervezési, vállalatirányítási rendszer. Egyik alapjellemzője a kiszervezés, illetve evvel párhuzamsan a vállalati kompetenciák karcsúsítása, mélyítése. A „lean" - rendszert a Toyota Motor Corporation vezette be először, emiatt szinonimájaként a Toyota termelési rendszer (TPS) is használatos.

Just-In-Time (röviden JIT) „egy gyártásszervezési és készletgazdálkodási leltárstratégia, amely a gyár folyamatban lévő készletének és az azzal kapcsolatos költség jelentős csökkentésével javítja a vállalat beruházási hatékonyságát. A folyamat egy egyszerűen alkalmazható jelrendszerrel működik, melyet kanbannak hívnak. A gyártási folyamatláncban részt vevő munkaegységek e jelek segítségével fejezik ki igényüket a következő (vagy előző) láncszemnek. A kanban rendszerint egy egyszerű látható jel, mint például egy késztermék jelenléte vagy hiánya a „kész-polcon". (Forrás: https://hu.wikipedia.org/wiki/Just_In_Time)

Just-in-Sequence („pontosan a szerelési sorrendnek megfelelően"). „Az alkatrészeknek a beépítés időpontjában kell a szerelés helyén rendelkezésre állniuk, méghozzá minimális szállítási - logisztikai költségek mellett" A JIT-től abban különbözik, hogy „az alkatrészek gyártása az autógyár fizikai közelségében, esetleg az autógyár területén folyik, ezért nincs szükség tárolásra", illetve, hogy „az összes gyártási folyamat fogaskerekek módjára kapcsolódik össze, amelyet vállalatközi teamek irányítanak".

(Forrás: (illetve továbbolvasáshoz): Dr Garai Tamás „Just-in-Time" helyett „Just-in-Sequence". Ellátási-Elosztási Logisztika. Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetem, Országos Műszaki Információs Központ és Könyvtár, 2002 www.omikk.bme.hu/collections/mgi_fulltext/logisztika/2002/03/0310.pdf)

LOC – az Audi győri logisztikai központjának (népszerű) elnevezése.

Impresszum

Szerkesztőség: Gede Richárd, Michael Lichel, Molnár Ákos, Németh Edit, Spieglné Balogh Lívia, Szőke Zoltán, Varga Marika, Meszmann T. Tibor (szerkesztő-koordinátor)
Olvasószerkesztő: Rajsli Emese

Felelős kiadó: Balogh Béla
Felelős szerkesztő: Spieglné Balogh Lívia
Kiadja: Vasas Szakszervezeti Szövetség
Készült: 2017 szeptember
Nyomda: Cosmosfin Kft.
(Példányszám) 500

Dizájn: Chrome-Soft Kft. - Strenner Imre
Fotó (források): Sipos Flóra, IG Metall, Vasas, TPI Győr Nonprofit Kft.

A kiadvány támogatója:
a Friedrich Ebert Stiftung, Budapest

Partnereink:
TPI Győr Nonprofit Kft., IG Metall

A Vasas Szakszervezeti Szövetség legfontosabb feladata az ÉRDEKVÉDELEM.
Szorgalmazzuk és elősegítjük erős munkahelyi alapszervezetek létrejöttét és működését, mivel csak egy „ütőképes” közösség képes kiállni jogaiért.