

# MÁS-KOR

## Viva Balatonszemes !

Meglepetés érte volna azt a mókust, aki tavaly az ifjúsági tagozat 3 napos képzésén a fáról nézte a kongó termet, mert most fiatalokkal teli az előadó. Itt voltak a TIGÁZ, az EGIS, a Richter, a PKDSZ, a Viscosa, szakszervezetek fiatal képviselői. Ők és titkáraik már megértették nincs idő a teketóriázásra, ha meg akarjuk őrizni a VDSZ-t és a munkavállalói érdekképviseletet. Persze nem dőlhetünk hátra kényelmesen a bőrfotelünkben némi whisky mellett, mert még nem jött el a kánaán !

Ha a meghirdetett tanfolyamra való jelentkezéseket nézzük, akadtak olyan szb titkárok akik közölték, hogy nem kívánnak részt venni a rendezvényen. Nekik megköszönjük a visszaküldött lapot, de nem őket hívtuk meg, csak ők kapták tekintettel arra, hogy ők a helyi szakszervezet irányítói.....

De ez az idei rendezvény nem csak erre volt jó. Megtudtuk azt is, hogy hiába az évek óta hangstúyozott szolgáltatások növelése, az információ áramlás fontossága, hiába dupláztuk meg a Vegyipari Dolgozó példányszámát, még mindig akad olyan terület ahova szinte semmi információ nem jut el. Persze ilyenkor görcsösen magunkba nézünk: Már megint hol rontottuk el ?

De nem keseredünk el, olyan eredményes 3 nap áll mögöttünk, amit nem ronthat el egy némileg megkopott fogaskerek ebben a gépezetben.

De lássuk a medvét !

A képzésen résztvevő fiatalok sok hasznos kritikával, ötlettel álltak elő, megfogalmazták, hogy mit várnak ők a VDSZ-től. Fontos az ilyen igények összegyűjtése, hiszen ők is a tagság részei, az ő igényeiknek is meg kell, hogy feleljen a szakszervezet. Nem szabad az ilyen

„alulról” jövő igényeket lebecsülni. Nekünk azt tanították a különböző képzéseken, hogy a tagság igényei szerint kell működtetni a szakszervezetet, nem szabad az ilyen kapcsolatot elveszíteni. A VDSZ nagyon sok energiát fordít a tisztségviselői képzésére, de ennek csak akkor van haszna, ha minél nagyobb réteget tudnak elérni. A mi képzéseink az ifjúsági szegmenst (35 év alatti!) célozzák meg.

A megújított honlapon próbálunk olyan információkat közzétenni, ami ennek a korosztálynak segít a szakszervezeti munkában. Többször is szembesültünk azzal a ténnyel, hogy az általunk oly fontosnak ítélt információ nem jut el a megcélzott rétegnek. Ennek elkerülésére van a honlap ([www.vdsz.hu](http://www.vdsz.hu) a felső sávban rákattintva a tagozatokra - Ifjúsági Tagozat). Bár nagy az ismertsége már, de még mindig sokszor tapasztaljuk, hogy sokan most hallottak erről először. Kérünk mindenkit, akihez az újság eljut, nézze meg a honlapot, olvassa el a közzétett információkat, és minél több kollégának adja át a híreket.

A tisztesség kedvéért leírjuk, hogy kik azok, akik ennek érdekében tettek valamit Balatonszemesen a 3 nap alatt:

**Orbán Pál** – Richter  
**Gönczi Tibor** – Viscosa  
**Pálvölgyi Richárd** – tagozat vezető  
**Béres Zoltán** – PKDSZ  
**Ujj Árpád** – PKDSZ  
**Trompler-Záhorszky Éva** – Richter,  
**Gyenge Attila** – Tigáz



## Újra terítéken a 36 óra. Keresse a májusi számban!



# Vegyipari DOLGOZÓ

MAGYAR VEGYIPARI, ENERGIAIPARI ÉS ROKON SZAKMÁKBAN DOLGOZÓ SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉGÉNEK LAPJA

### A TARTALOMBÓL

#### Módosítás buktatókkal

A márciusi elnökségi ülésen két olyan téma is napirendre került, amely hosszú távon közvetlenül befolyásolhatja a munkavállalók érdekeit. Az egyik a hazai foglalkoztatást szabályozó Munka Törvénykönyvének módosításai, míg a másik a munka világát az Európai Unió belülről szabályozó ügyvezető Zöld Könyv, amely a közönségen belül egységesítendő munkajogi szabályok javasolt irányelveit rögzíti.

*Beszámolónk a 2. oldalon*

#### A jogász szemével

Bár a törvények szabályozzák mindennapjainkat, a paragrafusok útvesztőiben gyakran csak a jogászok képesek eligazodni. A cikkek és bekezdések labirintusában kell tetten érni a lényegyet, amelyet a jogalkotók alaposan elrejtettek. Sorozatunkban Öryné dr. Gracza Zsuzsanna, a VDSZ munkajogásza mindig más-más témában, a lényegyet kiemelve segít eligazodni a paragrafusok között.

*Sorozatunk az 5. oldalon*

#### Az első 125 év

Idén február 17-én töltötte be a 125. évét Budapesten, a Kerepesi úton a „gumigyár”. Szép kor. Kevés telephely mondhatja el magáról ma Magyarországon, hogy több mint száz éve ugyanazt a tevékenységet, ugyanazon a telephelyen folytatja.

*Írásunk a 13. oldalon*



## Rehabilitáció – változó szabályok

Mivel a munka világának és az egészségügynek szinte minden részét érintik a kormány reformelképzelései, a törvényeket is ennek megfelelően kell átalakítani. Márciusban elkészült a megváltozott munkaképességűekről és a rehabilitációs járadékról szóló előterjesztés. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium által összeállított és a kormány által már októberben megtárgyalt anyag azonban még nem végleges, így elfogadását és hatályba lépését még különféle hatástanulmányok készítésének, valamint törvénytervezet és kormányrendelet előkészítésének kell megelőznie. Ennek megfelelően a VDSZ is megfogalmazta állásfoglalását.

Zöld Könyvből készül a Fehér Könyv

## Módosított törvénykönyv, buktatókkal

A márciusi elnökségi ülésen két olyan téma is napirendre került, amely hosszú távon közvetlenül befolyásolhatja a munkavállalók érdekeit. Az egyik a hazai foglalkoztatást szabályozó Munka Törvénykönyvének módosításai, míg a másik a munka világát az Európai Unión belül szabályozó úgynevezett Zöld Könyv, amely a közösségen belül egységesítendő munkajogi szabályok javasolt irányelveit rögzíti.



Mivel mindkét dokumentum alapvetően befolyásolhatja csaknem négymillió alkalmazott jövőjét, a szakszervezeteknek különös figyelmet kell fordítaniuk arra, hogy véleményezzék a bennük foglaltakat, amelyek szerintük a munkavállalókat hátrányosan érintik. Szabóné dr. Dénes Éva munkajogász mindenek előtt ismertette a Munka Törvénykönyvének módosításában foglaltakat, amelyek között több olyan is van, amely nem vívta ki a szakszervezetek, így a VDSZ szakembereinek tetszését.

A szabadságok kiadásának rendjével kapcsolatban több kérdés is felmerült, ám addig nem lehet véglegeset mondani, amíg az Alkotmánybíróság, éppen a szakszervezetek kérésére nem foglal állást a kérdésben.

A Munka Törvénykönyve másik módosítása révén azokat a munkavállalókat, akik fizetésüket, vagy annak egy részét bankszámlára kapják, költségtérítés illetné meg. A munkaadó ugyanis ebből csak profitál. A bérszámfejtést külső cégekkel végezteti, nem kell alkalmaznia pénztárost, megspórolja a pénz szállításának, őrzésének, csomagolásának és kiadásának költségeit.

Ugyanakkor a bankkártyás fizetési forma megterheli a munkavállalókat, akik – persze keresettől függően – akár jelentős summát is kifizethetnek azért, mert így valójában a munkáltatónak sokkal kényelmesebb. Ezért a dolgozók folyószámla miatti többletköltségeit a foglalkoztatónak kompenzálnia kell. Ennek mértékéről, illetve mikéntjéről a kollektív, vagy a munkaszerződésben kell megállapodni.

Amint az a hozzászólásokból is kiderült, valamennyi ágazatnak szinte minden területén markáns a dolgozók véleménye a módosított törvény fent említett részeiről, hiszen ezek a szó szoros értelmében zsebbevágó

## ÁLLÁSFOGLALÁS

A cél és a szándék jó, a megvalósítás azonban több kívánnivalót is hagy maga után. Nagyjából ezt tartalmazza az az állásfoglalás, amelyben a VDSZ elnökségének véleménye tükröződik „A rehabilitációs járadékról, a megváltozott munkaképességűek új minősítési rendszeréről és a rehabilitációs szolgáltatások, rehabilitációs járadékban részesülők együttműködéséről” szóló előterjesztésről és a rehabilitációs járadékról szóló törvénytervezetről:

- egyetért azzal, hogy a megváltozott munkaképességűek visszavezetése a munkaerőpiacra az orvosi-, foglalkoztatási- és szociális rehabilitációs eljárás útján történjen;
- visszautasít minden olyan törekvést, amely a megváltozott munkaképességűeket „nyerészkedő, haszonleső” jelzőkkel minősíti;
- meggyőződése, hogy a munkahelyről kivonulók sem „haszonlesésből”, hanem a minimális biztonság érdekében igénylik a rokkantsági ellátásokat;
- aggodalmát fejezi ki, hogy a rokkantsági járadék bevezetésével sérülhet az eddig 50%-os munkaképesség-csökkenéssel ren-



gondok. Ezek után távolinak tűnő probléma, hogy az EU miként szabályozza majd a munka világát. Éppen ezért fontos, hogy most „tegye hozzá mindenki a magáét”, mert ha a nemzetek nem élnek ezzel a lehetőséggel, úgy később készen kapják az irányelveket. Ezért az OÉT, a konföderációk véleménye alapján – amelyhez a VDSZ is hozzáteszi elképzeléseit – a magyarországi tapasztalatokat alapul véve készül majd el az a javaslat csokor, amely befolyásolhatja majd az, hogy mi kerül a Fehér Könyvbe és az EU képviselői elé.

delvezők szociális ellátása, különösen az öregségi nyugdíjkorhatár előtt állók kerülhetnek az ellátatlanok sorsára;

- felhívja a figyelmet arra, hogy a „szakértői díjat” az egészségkárosodottra semmilyen körülmény esetén nem lehet ráterhelni.

A VDSZ elnöksége szorgalmazza a bal- esetbiztosítási ág minél előbbi elkülönülését, de addig is a leghatározottabban követeli, hogy az új rehabilitációs elbírálási rendszerben a munka során megbetegedettek, balesetet szenvedettek kiemelt gondoskodásban részesüljenek, hátrányt a bevezetett új szabályok miatt ne szenvedjenek.

**A VDSZ elnöksége határozottan leszögezi:**

- a rokkantsági ellátás az állampolgárok számára alkotmányos jog, ezért a leghatározottabban leszögezi: a megváltozott munkaképességűek – egészségkárosodottak – nem maradhatnak rendszerszerű ellátás nélkül.
- A VDSZ elnöksége felkéri a törvényhozókat, a rehabilitációs eljárás résztvevőit, hogy a legnagyobb körültekintéssel járjanak el.

Budapest, 2007. március 29.  
VDSZ ELNÖKSÉG

Ki kell használni a megmaradt képességeket

## Gondot kell fordítani a rehabilitációra

Mivel a munka világának és az egészségügynek szinte minden részét érintik a kormány reformelképzelései, a törvényeket is ennek megfelelően kell átalakítani. Márciusban elkészült a megváltozott munkaképességűekről és a rehabilitációs járadékról szóló előterjesztés. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium által összeállított és a kormány által már októberben megtárgyalt anyag azonban még nem végleges, így elfogadását és hatályba lépését még különféle hatástanulmányok készítésének, valamint törvénytervezet és kormányrendelet előkészítésének kell megelőznie.



Az előterjesztés mindenek előtt képet ad arról, hogy Magyarországon hány embert érint a változás, illetve melyek azok az okok, amelyek miatt a megváltozott munkaképességű emberek – ha ezt megtehetnék – miért nem kerülnek vissza a munkaerő piacra. A rokkantsági nyugdíjasok száma megközelíti a 800 ezer főt, rendszeres szociális járadékban több mint 200 ezren részesülnek. Az ellátásra fordított kiadások évről-évre növekedtek, 2006-ban megközelítették a 750 milliárd forintot. A rokkantsági nyugdíjasok csaknem 60%-a, 460 ezer fő korhatár alatti, közülük 380 ezren III. csoportos rokkantsági nyugdíjasok, akik számottevő megmaradt munkaképességgel rendelkeznek (67%-ban csökkent a munkaképességük). 250-260 ezren vannak, akik még nem érték el 55. életévüket. Közülük kerülnek ki azok, akik jobb rehabilitációs szolgáltatások és kedvezőbb munkaerőpiaci körülmények esetén folyamatos támogatás nélkül foglalkoztathatók lennének.

A munkaképes korú rokkantsági nyugdíjasok aránya hazánkban nem tekinthető magasnak a fejlett országok adataival összehasonlítva. Az új igénylők és az új rokkantak száma is mérséklődik (az ezzel kapcsolatos éves megtakarítás 5 milliárd forintra tehető). Az új rokkantak létszáma várhatóan 30-40 ezer között, a mai szinten stabilizálódhat. A helyzet javulásában jelen-

tős szerepe volt a már megtett lépéseknek, elsősorban az orvos-szakértői minősítés gyakorlatára való nagyobb odafigyelésnek. Az elmúlt időszakban kimunkálásra kerültek és megjelentek a funkcióképesség, fogyatékoság, megváltozott munkaképesség és rehabilitálhatóság megállapításának új szabályai, kialakult a szakértői rendszer szabályozásának koncepciója, megkezdődött a szakértői hálózat korszerűsítése, kiépültek a foglalkoztatási rehabilitáció intézményei, stb. Egy országgyűlési határozat megfogalmazta az új rendszer kialakításának szükségességét és feladatait. Ezek a lépések azonban nem vezettek a rendszer lényegét érintő, átfogó, számottevő javulást hozó változássá. Elsősorban nem a rendszerbe kerülők nagy, hanem a rendszerből kikerülők alacsony száma jelenti a problémát.

Ennek számos oka van, amelyek közül a legfontosabbakat feltárták a szakértők. A megváltozott munkaképességűek – bejelentett – foglalkoztatása messze alatta marad a fejlett országok szintjének (kevesebb mint 10%, szemben a fejlett országok 30-50%-os mutatójával). Az ellátásban részesülő megváltozott munkaképességűek jelentős hányada bejelentés nélkül, vagy jövedelmét csak részben bejelentve dolgozik (ez az arány elérheti a 30-50%-ot, ami 150-200 ezer ilyen jellegű foglalkoztatást jelentheti).

A rokkant nyugdíjban és nyugdíjszerű ellátásban részesülők egy része nem (csupán) egészségi állapotának romlása miatt, hanem sajátos „haszonlesési” célból kerül a rendszerbe, mert veszélyeztetve éri státuszát, munkahelyét, „biztonságos jövedelemre” próbál szert tenni. A passzív pénzügyi ellátások mellett hiányoznak a rokkantság megelőzését, felszámolását, enyhítését szolgáló rehabilitációs szolgáltatások. A rendszer létező elemei, láncszemei között pedig nincs, vagy igen laza a kapcsolat, az egyén nehezen igazodik el az intézmények és szabályok szövevényében.

Elavult a kategória és minősítési rendszer, a munkaképesség általános csökkenésére épül, nem veszi figyelembe az egyén megmaradt képességeit, az igénylő munkájának követelményeit, körülményeit, nem vonja be a munkaugyvi, foglalkoztatási szakértelmet. A ma is évenként mintegy 300-350 ezer vizsgálatot lebonyolító szakértői tevékenységre nincs átfogó szabályozás. Az ellátórendszer társadalmi hatása jelentős lehet (1 millió körüli embert és családtagjaikat érinti), és emiatt kellő körültekintéssel kell eljárni. Ugyanakkor a rehabilitációs intézmények és szolgáltatások kiépítése már a kezdetektől jelentős erőforrásokat igényel, míg a megváltozott munkaképességű emberek elhelyezkedése csak fokozatosan mérsékli a társadalombiztosítás, illetve az állami költségvetés terheit.

# ZÖLD KÖNYV

## EU egység a munka világában

Zöld Könyv. Bár e fogalom már ismert a hazai egészségügyi reformmal kapcsolatban, ezúttal egy más terület alapelveit és elképzeléseit fogalmazta meg az Európai Unió ezzel a címmel. A Zöld Könyv ez esetben a munkajog korszerűsítésének lehetséges módjairól szól, valamint arról, hogy miként kell szembenéznie a XXI. század kihívásaival a munka világában. Az Európai Bizottság terjedelmes előterjesztésének a VDSZ szakértői lényegi kivonatát is elkészítették, amelyből a kiemelt részletek bemutatják, hogy az EU miként próbálja egységesíteni tagállamaiban a munkajogot, illetve ezen keresztül a munkaerő piac szabályait.

Az előterjesztés lényege, hogy a tagállamok is alakítsák ki álláspontjaikat, keressek a válaszokat a kihívásokra, javasoljanak olyan módszereket, eszközöket, amelyek a legoptimálisabb eredményt hozzák az ellenmondásokkal és ellenérdekeltségekkel terhelt gazdaságoknak, a munka világa szereplői számára, és amelyek EU szintű szabályozásra, végrehajtásra alkalmasak.

A Zöld Könyv célja nyilvános vita indítása az EU-ban arról, hogy hogyan fejlődhetne a munkajog annak érdekében, hogy támogassa a fenntartható növekedés elérését több és jobb munkahely teremtésével.

Hogy elő lehessen segíteni a képzett és alkalmazkodóképes munkaerő, illetve olyan munkaerőpiacok kialakítását, amelyek szembe tudnak nézni a globalizáció és az öregedő európai társadalmak együttes hatásából származó kihívásokkal.

Az európai munkaerőpiac azzal a kihívással néz szembe, hogy a munkaerőpiacon a rugalmasságra való törekvés egyre változatosabb munkaszerződési formákat szült, amelyek a foglalkoztatás mértékét, a jövedelembiztonságot, valamint a kapcsolódó élet- és munkakörülmények viszonylagos stabilitását illetően jelentősen eltérhetnek a hagyományos szerződési mintától.

A Zöld Könyvről a tagállamok négy hónap alatt nyilvános konzultációt folytatnak, majd a szociális partnerek és egyéb érdekeltek válaszait különböző formákban összegzik. 2007 végéig felvázolják azokat a közös elveket, amelyek reformtevékenységeikben támogathatják a tagállamokat.

A dokumentum rögzíti a munkajog jelenlegi helyzetét az Unióban. A hagyományos modell a munkavállalói státusról számos

alapvető feltételezést tükröz. Ilyen az állandó, teljes munkaidős foglalkoztatottság; a munkajog által szabályozott munkaviszony, amelyben a fő pillér a munkaszerződés; valamint a munkavállalókra háruló kötelezettségeikért elszámoltatható, egyetlen munkáltató megléte.

Ezzel szemben a vállalatok rugalmas szerveződése egyik lényeges elemként jelent meg és egyre inkább elterjedtek az úgynevezett atipikus foglalkoztatási formák, amilyen a határozott időre szóló szerződések, a részmunka, az ideiglenes munka (munkaerő-kölcsönzés), vagy az ideiglenes munka. Atipikus foglalkoztatási forma továbbá a kötetlen óraszámú, alkalmi munka, a vállalkozói munkavégzés (önfoglalkoztatás) és az önfoglalkoztatás terén az alvállalkozói láncolat.

Unió szintű általános kérdés: az új, rugalmasabb foglalkoztatási formák hogyan kapcsolhatók össze minimális szociális jogosultságokkal valamennyi munkavállaló esetében? A Zöld Könyv azonban tizenegy konkrét kérdést is megfogalmaz. Így például azt, hogy mit tekintene egy ésszerű munkajogi reformprogram prioritásainak?

A munkajog és a kollektív szerződések átalakítása hozzájárulhat-e a nagyobb rugalmassághoz és foglalkoztatási biztonsághoz, valamint a munkaerőpiac megosztottságának csökkentéséhez? Ha igen, hogyan? Hogyan lehetne könnyíteni az állandó és ideiglenes szerződésű munkavállalók toborzásán, akár jogszabályokkal, akár kollektív szerződésekkel, hogy e szerződések keretén belül nagyobb rugalmasságot lehessen biztosítani, ezzel egy időben megfelelő foglal-

koztatási biztonságot és szociális védelmet garantálva?

A Zöld Könyv arra is választ keres, hogy van-e szükség egyfajta „jogi szervre”, amely a munkaszerződés típusától függetlenül foglalkozik valamennyi dolgozó munkakörülményeivel és ezek a minimális követelmények milyen hatással lennének az új munkahelyek teremtésére és a dolgozók védelmére. Szükség van-e a munkaerő-kölcsönző cégeken keresztüli dolgozók munkavállalói státuszának egyértelműsítésére? Hogyan lehetne módosítani a minimális követelményeket a munkaidő-beosztást illetően, hogy nagyobb rugalmasságot lehessen biztosítani a munkáltatóknak és munkavállalóknak egyaránt, miközben a dolgozók egészsége és biztonsága is magas szintű védelmet élvez?

A Zöld könyv a nemzetközileg nyitott munkaerő piacokra reagál, amikor megfogalmazza a kérdést: hogyan biztosíthatók a Közösségben a transznacionális összefüggésben tevékenykedő dolgozók munkavállalói jogai, ideértve különösen a határmenti ingázókat? Szükség van-e az uniós irányelvekben a „dolgozó” fogalmának összehangoltabb meghatározására annak biztosítása érdekében, hogy ezek a dolgozók függetlenül attól, hogy melyik tagállamban dolgoznak, élhessenek munkavállalói jogaikkal?

Konkrét kérdésként fogalmazódik meg továbbá az is, hogy szükség van-e az érintett hatóságok közötti közigazgatási együttműködés megerősítésére annak érdekében, hogy a közösségi munkajog végrehajtása tekintetében hatékonyabbá váljanak? Véleményt kér továbbá arról, hogy szükség van-e további uniós szintű kezdeményezésekre az illegális munka elleni küzdelemben a tagállamok intézkedéseinek támogatására?

A kérdésekre adandó válaszok, álláspontok természetesen különbözőek lesznek, aszerint, hogy a munkaadói vagy a munkavállalói oldalon alakítják-e ki őket. A VDSZ-nek mégis kifejezésre kell juttatnia, hogy a megszerzett munkavállalói pozíciók érdemben ne romoljanak. Miután a munkaadói oldalon valószínűleg a kötöttségek nélküli foglalkoztatási érdekeltség kap hangsúlyt, csak remélhetjük, hogy a további munkajogi fejlődési irány mégis az egzisztenciális biztonság növelése irányába mozdul el.

## Kollektív szerződés

Paragrafusok között



*Bár a törvények szabályozzák mindennapjainkat, a paragrafusok útvesztőiben gyakran csak a jogászok képesek eligazodni. A cikkelyek, és bekezdések labirintusában kell tetten érni a lényegét, amelyet a jogalkotók alaposan elrejtettek. Sorozatunkban Ornyé dr. Gracza Zsuzsanna, a VDSZ munkajogásza mindig más-más témában, a lényegét kiemelve segít eligazodni a paragrafusok között.*

### A Kollektív szerződés hatálya

**időbeli:** Ertő rendelkezés híján az aláírás napján lép hatályba, és a határozatlan időre kötött kollektív szerződés hatálya fennmarad, amíg a felek közös megegyezéssel azt meg nem szüntetik, vagy valamelyik fél, 3 hónapos fölmondási idő betartásával, föl nem mondja. Határozott idejű kollektív szerződés esetén sem tiltott a fölmondás.

Mind a munkáltató, mind a szakszervezet jogutód nélküli megszűnése esetén a kollektív szerződés hatályát veszti.

**területi:** A munkáltatóval munkaviszonyban álló minden munkavállalóra kiterjed a hatálya, függetlenül attól, hogy a munkáltató mely munkahelyén végzi a munkát. Ez lehet akár külföldön is.

**személyi hatály:** A kollektív szerződés hatálya kiterjed a munkáltatóra és minden, a munkáltatóval munkaviszonyban álló munkavállalóra, függetlenül attól, hogy tagja-e a kollektív szerződést kötő szakszervezetnek.

### A személyi hatály kiterjesztése:

1. A gazdasági miniszter – kérelemre – a kollektív szerződés egészét, vagy annak egy részét az egész ágazatra kiterjeszheti, ha a szerződés megkötői az ágazaton belül reprezentatívnek minősülnek.
2. Ha munkáltatói érdekképviseleti szervezet kötötte a kollektív szerződést, akkor a hatálya kiterjed minden tagjára, feltéve, hogy a kollektív szerződésben meghatározták őket. Továbbá kiterjed a később csatlakozó munkáltatóra is, ha a kiterjesztéssel a munkáltatónál képviselt szakszervezet egyetért.
3. Sem a munkáltató, sem pedig a szakszervezet jogutóddal történő megszűnése a kollektív szerződés hatályát nem érinti. Ennek megfelelően a munkáltató átalakulása esetén, amely akár más gazdasági társasági formába való átalakulással, akár több gt-re való szétválással, vagy meglévő gt-ből való kiválással, akár egyesüléssel történhet, az új munkáltató az előző munkáltató általános jogutódja. Ez azt jelenti, hogy a jogutód munkáltatóra kiterjed a jogelőd munkáltatónál kötött kollektív szerződés, függetlenül attól, hogy a jogutódnál működik-e szakszervezet.

A jogutódnál ez a kollektív szerződés addig marad hatályban, ameddig azt a jogelőd munkáltatónál föl nem mondják, vagy hatályának lejártáig, illetve a jogutód munkáltatónál új kollektív szerződés megkötéséig, mindezek hiányában legalább a jogutódlás időpontjától számított 1 évig. Abban az esetben, ha jogutód munkáltatónál már van kollektív szerződés, és annak a rendelkezései kedvezőbbek a jogelőd kollektív szerződésének rendelkezéseinél, akkor a jogutódnak kollektív szerződésének hatályát kell kiterjesztenie minden munkavállalójára.

## Elveszett éveken múlhat a nyugdíj

Sokakat érhet meglepetés április elején. Még hozzá kellemetlen, hiszen az Országos Egészségbiztosítási Pénztár (OEP) akkor postázza azokat a leveleket, amelyek arra hívják fel a címzettek figyelmét, hogy az egészségbiztosítási pénztár nyilvántartása szerint soha nem volt társadalombiztosítási jogviszonyuk, vagyis mindenféle ellátást jogosulatlanul vesznek igénybe, így ezután minden kezelés után az orvos, vagy az egészségügyi intézmény benyújthatja a számlát.

Ilyen értesítést várhatóan 150 ezren kapnak, míg 850 ezer állampolgárral azt közli az OEP, hogy jelenleg, vagy részben hiányzik a jogosultsága. Akik ez utóbbi értesítést kapják, azoknak mielőbb érdemes lesz utánanézniük annak, hogy a nyugdíjbiztosítónál az elmúlt években miként regisztráltak munkaviszonyukat, illetve mit tudnak szolgálati idejükről. Tisztázni kell továbbá, hogy ha nem is jogosultak ellátásra, milyen indokkal vehetnek igénybe a szolgáltatásokat, hiszen munkavállalóként, munkanélküliként, eltartotként, felsőfokú intézményben tanuló diákként, vagy hajléktalanként jár nekik térítésmentes egészségügyi ellátás. A szolgálati viszony tisztázása már csak azért is fontos, mert ez részben befolyásolja a nyugdíj összegét.

Meglepetés azonban nem csak a levél olvasásakor érhet valakit. Nem kizárt az sem, hogy valaki eddig abban a tudatban dolgozott – akár évtizedekig –, hogy szolgálati ideje folyamatos, miközben évek vesztek el a hivatal nyilvántartásából. Ezért általában a munkaadók a felelősök, de nem kizárt, hogy az adatok rögzítése során torzultak vagy vesztek el az adatok. Előfordulhat az is, hogy az egykori foglalkoztató már nem létezik, és jogutódja sincs, amely a foglalkoztatást igazolhatná. Ebben az esetben tanúkkal lehet igazolni, hogy meddig állt fenn a munkaviszony. Mindezt persze a nyugdíjbiztosító vizsgálhatja és ha el is fogadja a tanúk állítását, a kérdéses időre – amelyek hivatalos papírokkal nem lehet alátámasztani – csakis a minimálbér vehető alapul a nyugdíj kiszámításakor.

### VEGYIPARI DOLGOZÓ

Kiadja a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége  
Felelős kiadó: Paszternák György  
Szerkeszti a szerkesztőbizottság  
ISSN-0230-2934









# Nemzetközi Üzemi Tanács Ausztriában

A szuperlatívuszokkal rendszerint óvatosan kell bánni, ebben az esetben azonban ez teljesen helyénvaló. Egy dél-afrikai vállalatnál, a Mondi Business Papernél létrehozták Ausztriában az 1. Nemzetközi Üzemi Tanácsot – amint erről a helyi újság a Chemie Journal is beszámolt

A cégnél történt szerkezeti átalakítások, ill. tulajdonosváltás után lehetőség nyílt egy Európai Üzemi Tanács megalapítására. Johann Rudelstorfer, a munkavállalói üzemi tanács elnöke így beszélt erről: „Az Alsó-Ausztria nyugati részén lévő egykori Neusiedler Papírgyár már az akkori Frantschach Európai Üzemi Tanács keretei közé tartozott. A csoporton belüli változások után azonban szükségessé vált



egy új Európai Üzemi Tanács létrehozása. Örvendetes módon az üzletvezetésünknel meghallgatásra találtunk és minden támogatást megkaptunk ehhez.”

Vitán felül állt, hogy az EU bővítése után az osztrák telephelyek mellett a szlovák, ill. magyar gyárakat is be kell tagolni ebbe a nemzetközi munkavállalói érdekképviseletbe, így jutottunk a szerződés tárgyalása során arra a gondolatra, hogy az EU-ba nem tartozó orosz gyárat, de az Európán kívül lévő dél-afrikai és végső soron az izraeli telephelyet is bevonjuk. A szerződés az Európai Üzemi Tanácsról szóló 94/45/EK irányelvet követve az osztrák munkajogi törvény alapján került aláírásra. Ez a szerződés – amelyet a vállalatvezetés részéről Mag. Günther Hassler, az igazgatótanács elnöke írt alá – nyomatékosan tartalmazza, hogy bár az Európai Unió

kívül eső telephelyek nem tartoznak az említett irányelv érvényességi körébe, de a felek megállapodása alapján ide tartoznak.

A Mondi Business Paper Nemzetközi Üzemi Tanácsban az említett telephelyek 23 képviselője foglal helyet, elnöknek egyhangúan Johann Rudelstorfert, a Mondi Business Paper Austria AG Központi Üzemi Tanácsának elnökét és a vegyipari szakszervezet szövetségi elnökségének tagját választották. Helyettesei Milan Kelcik (Szlovákia) és Alexander I. Slobodchikov (Oroszország), a jegyzőkönyvvezetést pedig Horst Brunbauer vállalja. A négy nevezett munkavállalói képviselő alkotja egyidejűleg a Nemzetközi Üzemi Tanács Kormányzóbizottságát, amelybe ezen felül egy dél-afrikai képviselőt is kooptáltak.

A szerződés legalább évi egy ülésezést irányoz elő. A vállalatvezetésnek átfogó információkat kell biztosítania a megállapodás alapján. Johann Rudelstorfer elnök rendkívül elégedetten nyilatkozott az aláírt szerződésről és hangsúlyozta az érintett osztrák szakszervezetek közvetlen közreműködését is: „Különösen örvendetes, hogy a Vegyipari Dolgozók Szakszervezete a szerződés kidolgozása, de az alakuló ülés során is fontos segítséget nyújtott számunkra. Ez világosan mutatja képviselőnk szoros kapcsolatát a szakszervezettel.”

## Helyreigazítás

„Elégedettek lehetnek a GSK dolgozói” címmel elmúlt havi számunk 12. oldalán számoltunk be arról, hogy aláírásukkal szentesítették az ez évre vonatkozó bér-megállapodást a GlaxoSmithKline Biologicals Kft. és a helyi szakszervezet vezetői.

Tévesen közöltük, hogy „akinek munkáját a legjobban – 4-es értékeléssel – ismerik el, további 4,5 százalékos béremelésben részesülhetnek.”

Ezzel szemben – amint azt a cég közölte – „az aki 4-es értékelést kap, annak a munkája rossz és az csak a 4,5 %-os alpbéremelésben részesül, semmilyen plusz százalékot nem kaphat.”

Az első 125 év

# Akkor Ruggyanta, ma Michelin

Idén február 17-én töltötte be a 125. évét Budapesten, a Kerepesi úton a „gumigyár”. Szép kor. Kevés telephely mondhatja el magáról ma Magyarországon, hogy több mint száz éve ugyanazt a tevékenységet, ugyanazon telephelyen folytatja.

Az elmúlt időszakban hívták sokféle néven: volt Magyar Ruggyantaárúgyár Rt (MRG 1890-től), azután Ruggyantaárúgyár (1951-től), utána Országos Gumiipari Vállalat (1963-tól), majd TAURUS Gumiipari Vállalat (1973-tól), Teherabroncs Kft, Taurus Gumiipari Rt, és végül Michelin Hungaria Abroncsgyártó Kft. De az igazság az, hogy a trolibuszon még a mai napig legtöbbször egyszerűen „A gumigyár következik” mondat hangzik el. Alapításakor a Kerepesi úti telephely a város szélé volt, de mára a város teljesen körbenötte.

A Pestre vonattal érkezők a „százlábú” hídnál balra nézve láthatják a közel száz éves épületeket. A legtöbb eredeti épületet természetesen az idők folyamán már lebontották-újraépítették, de a telephely első felén még sok minden „eredeti”, az 1910-es, 20-as évekből épült. Az 1891-es évektől osztrák többségi tulajdonú MRG a magyar gumiipar legjelentősebb vállalata lett – Magyarországon a legnagyobb felvevőpiaca a Magyar Királyi Államvasutak Rt. – de Európában is komoly hírneve volt. 1913-ra minden tekintetben Magyarország egyik meghatározó nagyvállalatává vált (de gyárat alapított 1907-ben Franciaországban is a Tauril tömítőlemezek gyártására). Néhány a hírnevet szerzett termék közül – Pálma cipősarok, Y mintázatú Cordatic abroncs (az 1920-as években világszínvonalú termék volt).

Dr. Klein Pál vezetésével kidolgozott úgynevezett anódszabadelom - közvetlenül látexből (folyékony gumitej) készítették gumiarukat – amit külföldön is átvettek. Ennek a szabadalomnak a továbbfejlesztésére és hasznosítására alapított 1927-ben céget Angliában az MRG a Dunlop Rubber Company Ltd és az United States Rubber Company-val együtt. A cégben a Dunlop lett a főreszvényes. Élő, szoros kapcsolatot alakítottak ki, ami különösen előnyös volt az autógumi gyártásban. Az 1930-as évek elején a cég saját vállalatot alapított Brassóban, ami hamarosan Románia egyik jelentős ipari vállalkozásává vált. Ez az időszak a fellendülés korszaka volt – például az olaj-álló tömítőgyűrűje világhírű volt, a Royal Air Force repülőgépeinek összeszerelését végző üzemek is a magyar terméket rendszeresítették – ennek a fellendülésnek egy-

nes következményeként az MRG 1937-ben 800000 pengő alaptőkével megalapította a Vállalati Nyugdíjpénztárát, és telephelyén kultúrházat épített. Az eredeti terv szerint munkásétközönek indult, de sok tervváltoztatás után, amikor kész lett az épület, a korabeli szemtanúk véleménye szerint: még az Egyesült Izzóé sem volt szebb. Ma ez az épület látható a Kerepesi útról.



1939-ben a műkaucsukok gyártása érdekében gyárat alapítottak Rákoskeresztúron – Magyar Vegyiművek Rt (ma Egyesült Vegyiművek Rt.) néven. A II. világháború kitörésekor hadiüzemmé nyilvánították, a telephely termelése a pneumatikok irányába nőtt. A német orientáció következményeként jött létre egy öt éves műszaki megállapodás a Semperit vállalattal, ami később is visszaköszönt – 1970-től a Semperittől vásárolt eljárás alapján indult be az acélbetétes radiál teherabroncs gyártás. Érdekesség, hogy még 1906-ban az MRG érdeklődést vállalt az osztrák Gummwarenfabrik Josef Miskolczy Wien-Traiskirchen cégben, amiből a régi



tulajdonos (Miskolczy) kiválása után lett a Semperit Gummiwerke GmbH. 1945 tavaszán, köszönhetően a kevés hadi kárnak, és a gépek kitélepítésének megakadályozásáért tett lépéseknek, már újraindult a termelés. A gyár 1949-ben állami tulajdonba került. A 60-as évek elejéig tervek születtek új vidéki gyárak építésére (nyíregyházi és szegedi gyáregység). 1963-ban létrejött az Országos Gumiipari Vállalat, 1970-re a létszám már 11 000 fő. A telephelyen a teherabroncs gyártás, személyabroncs gyártás, légrúgó gyártás, és egyéb műszaki gumicikk gyártás is folyik. 1973-ban a cég felveszi a Taurus nevet. A telephelyen 1986-ban világbanki támogatással indultak beruházások, 1987-ben a teherabroncsgyártás továbbfejlesztésére a Firestone cég eljárását veszik meg. A nyolcvanas évek közepén a magyar gumiipari termelés 70%-át a cég adja. A rendszerváltozás után a privatizációig a cég nagyon nehéz korszakot él át, majd 1996.10.06-án a Michelin megvásárolja a Taurust. A privatizáció után a Michelin Csoport a magyarországi tevékenységeket saját szervezetéhez igazította. A Taurus abroncsgyártáshoz nem kötődő egységeit eladta, a többi szerkezetét átalakította, és a cég gyakorlatának megfelelően Michelin név alatt egy egységbe vonta össze. A privatizáció óta eltelt 10 év alatt a Michelin összesen csaknem 37 milliárd forint értékű beruházást hajtott végre Magyarországon: Michelin/Kleber mezőgazdasági abroncs gyártósor települt Nyíregyházára, megépült, majd kibővült a váci raktárbaázis, amely a Michelin egyik kelet-európai logisztikai központja, Budapesten a több mint száz éves telephelyen (ami ma egész Európában az egyik legrégebbi gumigyártó telephely) komoly felújítások és átépítések történtek, és történelem napjainkban is.

# Nőnap teke-party a TEVÁ-nál



Alapszervezetünk a VDBSZ az idén harmadik alkalommal hívta meg nő tagjait teke-partyra a nemzetközi nőnap alkalmából. A kezdeményezés Szabóné Lakatos Erzsikétől indult, aki a mi főbizalmink és tagja a TEVA SE női teke csapatának. Vezető testületünk örömmel felkarolta az ötletet és azóta az ajándék és a köszöntőkártya mellé szakszervezetünk nő tagjai kapnak egy meghívást is a műkedvelő teke bajnokságra.

A rendezvény egyre népesebb, és a rendszeresen résztvevők újabb tagokat hoznak magukkal.

A bemelegítő gurításokban mindenki kipróbálta mennyire ügyesen tudja a bábukat eltalálni. Ezután 5 fős csapatokba szerveződve mérték össze „tudásukat”, a lányok, asszonyok, majd egyéni versenyre is sor került. Hat pályán 25 gurításig folyt a csapat- majd egyéni-verseny. A csapaton kívüliek lelkesen biztatták a versenyzőket.

A gurítások között a résztvevők „erőt merítették” a libazsíros kenyérből, a

lila hagyma pedig biztosította a vitamin bevitelt, ezután jól esett kinek az üdítő, kinek a sör.

A vidám hangulatú party eredményhirdetéssel zárult. Első helyen végzett a Generikus Kutatási Igazgatóság csapata, második lett a Gyógyszergyártó Igazgatóság Horváth Ferencné vezette csapata, a harmadik helyet a Minőségbiztosító Igazgatóság csapata szerezte meg. Az egyéni versenyben Máténé Jutka volt a legeredményesebb, míg a második helyezett Kozákné Éva, Papp Mónikát előzte meg, akinek így a harmadik helyezést jutott. Mint a képen is látható a nyeresémi energia pótlást is jelentett a csapatoknak.

Legközelebb a május 19-i (Ívó nap) férfi nap alkalmából szervezünk tekézést a fiúknak is.

Tavaly közkívánatra egy harmadik „koe-dukált” teke partyt is szerveztünk tagjaink részére. Ha lesz rá igény, az idén is sor kerülhet hasonlóra.

Papp Zsuzsánna  
VDBSZ titkár

## Példa nem csak természetbarátoknak

A VDSZ sportfelelőseként örömmel adom közre ezt a rövid úton kapott kedves levelet, amelyet a Fejér Megyei Természetbarát Szövetség vezetője az általunk ismert és nagyra becsült Takács Vince sporttársunknak írt a közelmúltban. Olyan sporttársunknak, akivel mi is találkozhattunk VDSZ rendezvényeinken és megcsodálhatuk fiatalkori balesetében szerzett súlyos testi fogyatékoság ellenére kitarását, kezdeményező-készségét és nem utolsó sorban életkedvét!

Egyetértve a levél minden sorával, meg kell köszönnöm a túránkra őt elkísérő, minden ténykedését segítő KÖFÉM-es sporttársainak az önzetlen segítségét, akik ezzel lehetővé tették Vince barátunk rendezvényeinken való részvételét!

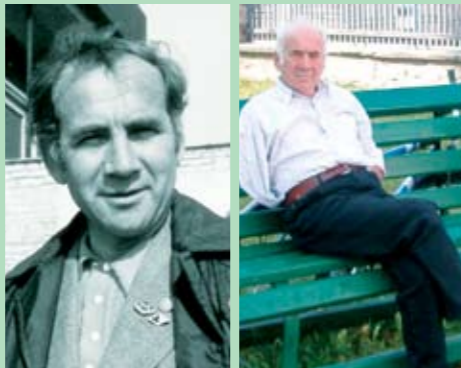
Mit is kívánhatnék: Legyen túránkban még nagyon sokáig útítársunk!

Budapest, 2007. március 21-én.  
Szabó Béla

Egy Vegyipari Természetbarát  
Szakosztályvezetőről...

Levél TAKÁCS VINCE BARÁTOMNAK.

Kedves Vince! Ezeket a sorokat tegnap szerettem volna elmondani Csókakőn, azon az ünnepségen, ahol a természetbarát



mozgalomhoz 60 évvel ezelőtt történt csatlakozásotokat ünnepelhettük. Magam sem tudom milyen névre emlékezzem, mert voltatok MASZOBAL, Szikra KÖFÉM, most megtalálom ALCOA KÖFÉM. Nos, egy a lényeg! A nagy kezdeményező, a Vegyipari Dolgozók Szakszervezete az, amely bekapcsolt benéteket a természetbarát mozgalomba és ti képesek voltatok azt élettel megtölteni.

Előtte is voltak nálatok aktív tagok, akik segítettek a Megyei Szövetség munkáját: így Karácsony Imre, a technikai bizottságunk elnöke, Latorczai János, a túra bizottságunk, Egerszegi János, a műszaki bizottságunk és Varga Edit, az oktatási és ifjúsági bizottságunk tagjai. Nemcsak bizottsági tagok dolgoztak azonban a szövetségnek: tagjaitok részt vállaltak az útjelzések festésében, ehhez

még alumínium táblákat, a Nadap-i és a Hajdúvár-i emlékműveinkre pedig öntött táblákat adtatok. Megyei rendezvényeinken aktívaitok segítettek saját rendezőink munkáját.

A Társadalmi Erdei Szolgálatban már a hatvanas évek elejétől aktívan részt vettetek, gyakorló támogatói voltatok a környezetvédelem sokrétű megvalósításának.

Te mindezeknek immár 35 éve vezetője vagy, és munkádat nagyon jól végezted! Mégis csak a múlt évben jutott el hozzád az érte kiérdemelt elismerés! Te is tudod: az életnek vannak firtorai és sokszor megtörténik, hogy azok, akik tehetségük valakiért valamit, azt nem tehetik meg, mert valami kis kavics kerül a célhoz vezető gépezet fogaskerekei közé!

Veled kegyetlenül bánt el a sors, ezt mégis el tudtad viselni és megmutattad, hogy ép lélek olyan emberben is lehet, akiől valamért a kegyetlen élet valamit megvont! Így lett életed sikerekben gazdag, értelmes élet!

Kívánom, hogy még sokáig végezhesd sikeres természetbarát szakosztályvezetői munkádat, őrizd meg hozzá egészségedet, hogy családod örömeire, a szűkebb társadalom hasznára végezhesd áldásos tevékenységedet!

Őszinte baráti szeretettel és öleléssel:  
Székesfehérvár, 2006. szeptember 1-én.  
Varró Gusztáv sk.

# MÁSKOR

VIII. 4. szám 2007. április A 100éves VDSZ Ifjúsági Tagozatának időszakos kiadványa

## Ez évben Balatonon!

Március 5-én előkészítő ülés tartottak az ECC-ben résztvevő országok szakszervezeteinek küldöttjei Bécsben. A német, osztrák, szlovák és magyar (Székely Tamás alelnök és Pálvölgyi Richárd tagozatvezető) résztvevők egy Magyarországon megtartandó nagy létszámú konferencia előkészítését beszélték meg. Az anyagi feltételek nagy részét nemzetközi pályázaton keresztül biztosítjuk. Megállapodtunk a konferencia témaköreiben, és a meghívásra kerülő országok résztvevőinek létszámában. 2007-ben is bővíthet az ECC, az idén csatlakozott Európai Unió tagállamok is meghívást kapnak.



Ez a csapat évek óta kisebb-nagyobb sikerrel szervez és tart évente fiatalokat érintő témakörökben konferenciákat fiataloknak, honlapot működtet, mindezt alacsony költségeken (ami, nem egy utolsó szempont!). Többször bizonyította, ha túl tudunk lépni bizonyos megrögzött ideológiánkon, („nincs aki érdeklődjön, nem fognak részt venni ebben, stb”) igenis lehet olyan dolgokat szervezni, ami a fiatalokat érdekli. Többször leírtuk már, hogy a VDSZ harminc százaléka 35 évnél fiatalabb. Ha nem érdekelné őket a szakszervezet, miért léptek volna be? Amikor pedig sikerült rávenni őket, a legfontosabb feladat az, hogy tagok is maradjanak (sokszor ez nehezebb feladat, mint a beléptetés). Az ilyen rendezvények abban próbálnak segíteni, hogy feltárjuk azokat a „rétegp problémákat”, amelyek leginkább érintik a fiatal munkavállalókat. Nem utolsó sorban, aki részt vesz egy ilyen, az bővíti a látókörét, tapasztalatot gyűjt, hogy máshol ez hogyan működik, mivel foglalkoznak, kik vezetik. Értékesebb tisztségviselő lehet belőle...

Szóval reményeink szerint ősszel nagyon sok fiatallal fogunk találkozni a következő ECC konferencián Balatonszemesen

## Közösen az emlékekért

A VDSZ Nyugdíjas tagozatának és Ifjúsági tagozatának immáron hagyományos koszorúzására került sor 2007. április 2-án Budapesten, a Tűzoltó utcában. Az eseményen jelen volt Székely Tamás, a VDSZ alelnöke is.

Ez a hely a 101 éve alakult VDSZ első igazi székhelyének címe.



Bauer István a nyugdíjasok vezetője kritikusan fogalmazott, mert szerette volna, ha nem csak a két generációt megjelenítő tagozat lelkes képviselői vesznek részt ezen – a már hagyományos – kis megemlékezésen, hanem a VDSZ más rétegtagozatainak, bizottságainak delegáltjai is megjelentek volna.

### MÁSKOR

VDSZ Ifjúsági Tagozatának Lapja  
Szerkeszti: a VDSZ Ifjúsági Bizottsága

Főszerkesztő: nincs

Főszerkesztő-helyettes: nincs

Kiadja: VDSZ Országos Iroda

A szerkesztőség címe:

H-1068 Budapest Benczúr u. 45.

e-mail: mail@vdsz.hu

WEB: www.vdsz.hu