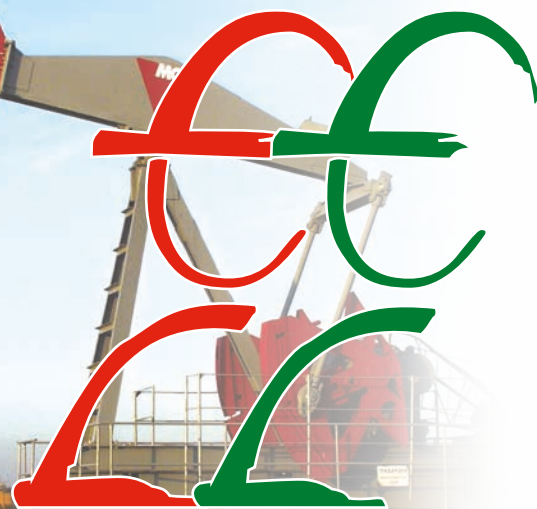


A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

17. évfolyam 188. szám, 2016. május



- CSOPORTOS LÉTSZÁMLEÉPÍTÉSSEL
JÁRÓ SZERVEZETI VÁLTOZÁS
AZ KT-BEN
- NAGYKANIZSÁN ÜLÉSEZETT
A VÁLASZTMÁNY
- ÜZEMI TANÁCS VÁLASZTÁS
A MAGYAR FÖLDGÁZTÁROLÓ
ZRT.-NÉL





AZ A DOLGUNK, HOGY SEGÍTSÜNK

Az idei segélyezési tapasztalatokat Perjésiné Kovács Katalin, a MOL Nyrt. Üzemi Tanács Segélyezési Bizottságának elnöke foglalja össze.

Eltelt ebből az évből az első negyedév. Úgy gondoltuk, hogy tájékoztatjuk az Olvasókat az idén eddig végzett munkánkkal kapcsolatban, s egy rövid áttekintést adunk a beérkezett segélyekben tapasztaltakról.

Több mint 80 kérelem érkezett hozzám és közel 10 millió forintot fizettünk ki.

A beérkezett kérelmek átvizsgálása során csak néhány esetben nem tudtunk segítségre lenni az érvényben lévő szabályozások figyelembevétele után, ami úgy gondolom, hogy nem rossz arány.

Az elmúlt hónapokat, s az előző évet is átgondolva azt tudom megállapítani, hogy szükséges ez a keret, amit a munkáltató évről-évre rendelkezésünkre bocsát, s én a Bizottság tagjaival együtt jó gazda módjára igyekszem ennek a felhasználását koordinálni s úgy intézni, hogy a valóban rászorulóknak segítségére tudjunk lenni.

Elgondolkodtató, hogy az előző évekhez képest az elmúlt 4 hónapban sokkal többen kérték a segítségünket, mint a korábbi években.

Különböző statisztikai elemzésekbe mehetnék bele, hogy milyen jellegű és miből adódó kérelmek jutottak el hozzám, azonban úgy vélem, hogy a lényeg nem ebben lakozik.

Úgy gondolom, hogy ez a helyzet adódik abból is, hogy nyitottabbá váltak a kollégáink azzal kapcsolatban, hogy a környezetükben meglátják azt, akinek segítségre van szüksége, s felkarolják az által, hogy felénk irányítják a rászorulókat. Másrészt pedig a „szükség nagy Úr”, s ha már végképp nem tud hová fordulni az ember, akkor igyekszik megkeresni azt a forrást, ahol még van lehetőség. Egy ilyen forrás vagyunk mi. Ebben a hitelekkel, stresszel és egyéb pszichés leterheltséggel teli

világban adunk támogatást - ugyan a szociális helyzetet figyelembe véve, szabályzathoz kötötten -, de munkavállalói jogon. A kérelmek mennyiségi növekedése mögött állhat az is, hogy a cégnél az átlag életkor növekszik. Ez előny a munkatapasztalat, a munkában való jártasság során a mindennapokban, de magában hordozza azt is, hogy többen kerülnek hosszabb vagy rövidebb időre, munkára képtelen állapotba. Minek következménye egy fajta kiszolgáltatott helyzetbe való kerülés, ami helyzet segítséget kíván.

Összességében megállapítható, hogy szerteágazóak a problémák, mind-mind külön eset, külön figyelmet és elbírálást hordoz magában. Mindezeket figyelembe véve döntünk. Azt tudom, hogy mindenki számára nem lehet kielégítő segítséget nyújtani, viszont igyekszünk azon lenni, hogy az adott élethelyzetben maximális lehessen. A mi kereteink is behatároltak, s csak „addig tudunk nyújtózni, ameddig a takarónk ér”.

Ezeket figyelembe véve, s ettől függetlenül is várjuk továbbra is a segítséget tőletek, munkavállalóktól, akik azon kollégáitok élethelyzetében szeretnétek támogatást eszközölni, akik bátorítanak, akik nem szeretnék bújukat, bajukat megosztani idegenekkel. Ne legyen senkiben se kétség. Minden hozzánk érkezett kérelmet bizalmasan és kellő empátiával kezelünk.

Természetesen várjuk a saját kezdeményezésben megszületett kérelmeket is.

Nekünk ezen bizottság tagjaként az a feladatunk, hogy körültekintően és nagy figyelemmel, de segítséget nyújtunk, amit szívesen és felelősen igyekszünk meg is tenni.

Perjésiné Kovács Katalin
a MOL Nyrt. ÜT Segélyezési Bizottság elnöke



■ GAZDASÁGI, PÉNZÜGYI VÁLSÁG



ELBOCSÁTÁSOK, BÉRCSÖKKENTÉSI TÖREKVÉSEK, ELVÁNDORLÁS, SZAKEMBERHIÁNY

Általában az emberek normál körülmények között nem foglalkoznak a címben megfogalmazott fogalmakkal. Azonban a mai társadalmi viszonyok össze-vissza „rendszerében” kénytelen szinte mindenki magyarázatot keresni a körülötte történő dolgokra. Az elveszett vagy szándékosan elveszített biztonság érzése nélkül a gondolataink tele vannak félelmekkel és ezek közvetett módon olyan következményeket teremtenek, amelyek tovább rombolják a „társadalom gépezetét”.

A vállalkozások feltartott kézzel magyarázzák a létszámcsökkentési kényszerüket. Túlélés vagy piacvesztés, esetleg tulajdonvesztés?! Igyekeznek mindenki a saját berkein belül megoldani a problémáját. Van-e jelen helyzetben racionálisabb lehetőség? Sajnos az alkalmazott ebben a kérdésben „csak” a szenvedő fél oldalán foglalhat helyet.

Sokszor megfogalmazódik manapság sokunkban, de különösen gyakori dilemma az elbocsátottak körében, hogy rosszkor vagyunk rossz helyen? Talán ettől mélyebb problémáról beszélhetünk. A globális hanyatlás, a prognosztizált bekövetkezés küszöbén „állnánk”? Ki az és kik azok, akik az „egyensúly” megteremtésén munkálkodnak, és kik azok akik „csak” túl akarják élni?

A világméreteket öltő munka-ellátatlanság súlyos következményeket kezd a felszínre hozni. Európában az egyik legsúlyosabb munkanélküliség kezd kialakulni. A fiatalok egy jelentős része külföldre kényszerül munkát vállalni. A generációváltás nehéz helyzetet teremtett a képzett szakember ellátásban is. Az aktívan értéket teremtő foglalkoztatottak száma csökken. De még nem értünk el oda, ahol a túlnépesedett társadalmak migránsai elvégzik hazánkban is a „kevésbé vonzó” munkákat, töredék jövedelemért. (!)

Nagyon veszélyes egy társadalom számára, de azt gondolom, hogy a vállalkozások számára is, ha a bércsökkentési törekvéseinek igyekezik teret nyerni. Ha a „munka” nem biztosít olyan újratérme-

lő képességet az egyén számára, amely hatására a fenntarthatóság biztosított, vagy nem illeszkedik az adott társadalom életszínvonalához, akkor kezelhetetlen problémák generálódnak.

A „modern feudalizáció” vagy az „esély-egyenlőtlenség” alapjait igyekszünk ma újragondolni? Versenyezzünk a „jól fizető” munkahelyekért, a piacért? Nagyot álmodva és alkotva, szép sikeres eredményeket elérve mi lesz azokkal, akik nem lehetnek részesei a lehetőségnek?! A jelen korunk foglalkoztatási nehézségeit mintha nem akarnánk kellő akarattal megoldani. Statisztikákat gyártva bizonygatjuk a részleges sikereket, vagy talán sikerül a megalapozott igények ismeretében komoly foglalkoztatási körülményeket megteremteni. Ebben benne van a társadalom és a gazdaság szereplőinek a felelőssége is. Az egyén felelősségét abban az esetben sorolhatjuk talán ide, ha „teret” és lehetőséget kap arra, hogy öngondoskodó módon lehessen az adott közösség értékteremtő tagja.

A verseny paradox módon előnyben részesíti a kiválókat és hátrányba sorolja a lemaradókat. Ha az arányok jelentősen eltolódnak a vesztesek irányába, ott komoly bajok vannak. A közfoglalkoztatás hosszú távon nem megoldás. A munkahelyteremtés, mint fogalom, valahogyan nincs a prioritás egyes kategóriájában. Az elmúlt hónapokban csak az iparágon belül több száz munkahely megszűnését jelentették be. Csoportos, nem csoportos valójában teljesen mindegy. Az érintett számára tragédia. Még akkor is az,

ha a tehetősebb társaságok „gondoskodó elbocsátása” jelentős segítséggel nyújt a kikerülők számára. A segítség azonban véges hatású. A fiatalabbak félve tekintenek a holnap irányába. Hol, mikor és merre nyílik lehetőség az életet biztonságban tovább vinni. Az idősebbek már nyugdíjba igyekeznek. Ez lenne az összes lehetőségünk?

Sokan azt gondolják, hogy csak én úszszam meg a mostani elbocsátást és majd lesz valahogy a jövőben. Nem hiszem, hogy a megoldást ebben az irányban kellene keresnünk. A kivárás nem hozhat új lehetőségeket. A bajban a józan gondolkodás, a csapatmunka és a lehetőségek feltárása fontos dolog. A hiányosságok és értelmetlen, haszontalan folyamatok feltárása ennél is fontosabb ügy. Kiváltságos és megkülönböztetett helyen kell lennie talán az egészséges kockázatvállalásnak.

Remélem, egyszer eljutunk oda, hogy a problémák, hiányosságok feladatjellegű intézkedéseket hoznak, nem pedig a felelősségkereső eljárásokban testesülnek meg a jövő tennivalói! Ne akarjunk kéthavonta szervezetet átalakítani! Ne akarjunk kivételes kompetenciákat összehalmazni, lojalitás nélkül! Nem célszerű sztenderdizálni, ha az nem szolgálja a fejlődést! Hagyjuk már végre dolgozni az embereket, hallgassuk meg egymás gondolatait és a bizonyos „zászlóshajóba” evezzünk egyszerre és lehetőleg egy irányba!

Biri László

AZ ÁPRILISI VÁLASZTMÁNYI ÜLÉSRŐL JELENTJÜK



Fotó: Ferenczy Zoltán

Áprilisban a MOL Bányász Szakszervezet Nagykanizsára látogatott el, a Rotary Fúrési Zrt. központjába. Bár nem gözőssel érkeztek a választmányi tagok, de az biztos, hogy az Alapszervezet elnöke, Ferenczy Zoltán gőzerővel készült az eseményre.

Biri László elnök megnyitó beszédét követően Fülöp Csaba, az Olajos Teke Kupa és 10. Lukvár emlékverseny szervezőbizottságának az elnöke megosztotta a jelenlévőkkel a nemzetközi torna előkészítésével kapcsolatos aktuális információkat. Az immár 51. alkalommal, 2016. május 27-29. között megrendezésre kerülő versenynek idén is Bázakerettye ad otthont. Rendhagyó módon huszonkét csapat indul a versenyen: az Nb1, Nb2, illetve Nb3-as csapatok mellett olajos csapatok is lesznek az indulók között. A rendezvény a MOL Üzemi Tanácsa és a MOL Bányász Szakszervezet támogatásával valósul meg. A jó hangulatú versenysorozatra az idén is várják a sportbarátokat.

A tájékoztatót követően a Választmány foglalkoztatással kapcsolatos kérdéseket vitatott meg.

Az ülésen meghívott tisztségviselőként részt vevő Horgos Ottó, a Geoinform Kft. Üzemi Tanácsának tagja, jelezte, hogy 2016. június 30-i hatállyal harminc kollégától válik meg a vállalat nagykanizsai részlege.

A Rotary Alapszervezet aktuális helyzetéről, eseményeiről Ferenczy Zoltán Alapszervezeti elnök tartott egy összefoglaló előadást és kiemelte, hogy sajnálatos módon náluk is leépítések várhatóak: közel kétszáz főtől válik meg a vállalat.

A Ríg Service aktuális problémáiról Lakatos Péter, a Nagykanizsai Alapszervezet elnöke tájékoztatta a Választmány tagjait. Elmondta, hogy a kisebbségi tulajdonos, az ügyvezető asszony a megrendelések, ezzel együtt a rendelkezésre álló munka és árbevétel hiánya miatt 25%-os létszámléépítésről döntött. Az egyeztetésekre a következő napokban, hetekben kerül sor. A Heat-Gázgépnél zajló eseményeket Kővári Ferenc egyéb elfoglaltsága miatt előzetesen írásban foglalta össze. A bértárgyalások eredményeként mindössze 1,8% általános bérfeljesztést sikerült kiharcolniuk, január 1-től visszamenőleg.

Lakatos Péter tájékoztatót az Oiltech Kft. és az MFGT aktuális helyzetéről. Míg az előbbi szervezetnél a szakszervezeti tisztújítás foglalkoztatja a tagságot a szakszervezeti munkahelyi bizottságon belül, addig az MFGT Zrt.-nél egyeztetések folynak a bérfeljesztésről.

Ámon Attila az OT Industries - DKG Gépgyártó Zrt. aktuális helyzetét összefoglalva kiemelte, hogy a csoportos létszámléépítés több, mint százötven főt érint. Kitörési pontot jelenthet a gumi hulladék újrahasznosító reaktorok gyártása. 2016-ban elkezdődik Kaposvár mellett a gumihulladék-feldolgozó minta üzem építése, mely 2018-ra fejeződik be. Reményeink szerint az üzem megépülése után nagy lesz az érdeklődés a termék iránt, mely megfelel a legszigorúbb környezetvédelmi előírásoknak is.

Juhász Attila az általa képviselt munkaterületeken nagyfokú bizonytalanságról számolt be a dolgozók körében a munkahelyeket illetően.

A sok problémát felvető hozzászólások után felüdülés volt hallgatni Fehér Imrét, a Nagykanizsai Nyugdíjas Alapszervezet elnökét, aki beszámolt az alapszervezet aktuális eseményeiről. Megemlítette többek közt az Országos Ki Mit Tud versenyt, ahol a Nyugdíjas Alapszervezet két énekkarral: az első helyezést elért Vegyes kórusral, illetve az Asszonykórusral is részt vett. Az alapszervezet elnöke befejezésül megköszönte a támogatást, melyet év elején a MOL Bányász Szakszervezet a Kodály Zoltán Művelődési Házban zajló eseményekre nyújtott.

Az idei horgászversennyel kapcsolatban a rendezvény fő szervezője, Juhász Attila jelentette, hogy a meghívók kiküldése, illetve a szállásfoglalás megtörtént, már csak egy dolog maradt hátra: reménykedünk, hogy a rendezvényünk szép, nyári napsütéses időben fog lezajlani.

A május 1-ei programlehetőségekről Kalász Sándor tájékoztatta a Választmányi Ülés résztvevőit és vázolta: az összes szakszervezet egy helyen találkozik a Városliget Vajdahunyad vár mögötti részen felállított nagysátorban, ahol tematikus programok, illetve különböző előadások, vitafórumok is várják az eseményre kilátogató érdeklődőket.



Sztankó-Csokonay Zsuzsanna

■ ÉRDEKKÉPVISELETI EGYEZTETÉS AZ US SZERVEZETI VÁLTOZÁSRÓL

A július 1-től hatályos, létszámot is érintő US csoportszintű és a MOL Nyrt. US szervezeti változásokról a Munkáltató részéről Gašo Berislav KTD COO és Szakál Tamás Kutatás-Termelés MOL igazgató adott tájékoztatást a MOL Nyrt. Üzemi Tanácsnak és a szakszervezeteknek május 2-án, Budapesten.

Az igazgató ismertette az átszervezést követő létszámcsökkentés elveit, a megvalósítás tervezett módját és az érintett munkavállalók létszámát. Az intézkedés a működési modell megváltoztatására irányul és egyaránt érinti a munkavállalókat a HQ-ban és a Flagshipben.

A vezetés a szervezeti képességeket és a szervezet teljesítményét kívánja javítani. Noha az igazgató elismerte a Kutatás-Termelés kiemelkedő sikereit az elmúlt 15 évben, és felsorolta a magyarországi és horvátországi pozitív példákat, kijelentette, hogy a tavalyi rekordszintű veszteségek és értékleírások csak részben tulajdoníthatók az olajárnak. A találatok elmaradása, a felszín alatti tevékenység sikertelensége a külföldi kutatási területeken arra intenek, hogy javításra szorul a klasszikus olajmérnöki teljesítmény a felszín alatti munkáknál és a projektek megvalósítása, a CAPEX-el való gazdálkodás. A működési modell hiányossága, hogy az egyes területeknek nincs egyszemélyi felelőse, a jelenlegi szervezeti felépítés nem áttekinthető és nem megfelelő a feladatok megosztása sem. Az átalakított, laposabb szervezetben a beruházási döntéseket megelőző munkálatokat a HQ-ban végzik, a végrehajtás pedig az OpCo-k feladata lesz: a projektek és a termelési operáció végrehajtása megfelelő műszaki tartalommal, a tervek szerinti CAPEX-el és határidővel.

Az új szervezeti felállásban döntési jogkört és nagyobb felelősséget adnak a regionális termelési operáció vezetőknek. Magyarországon két termelési egység lesz: déli és északi termelési egység, a termelési technológiák logikája mentén közös karbantartási és technológia folyamatok menedzsment részleggel. Ezekről az egységektől proaktív termelésjavítási ötleteket várnak el. A magyarországi projektmenedzsment teljes egyszemélyi felelősséggel fog tartozni a magyarországi műveletekért. A pozíciókat illetően tájékoztattak a jelenlegi szervezeti létszámról a központban, a jogi és üres állásokkal együtt, az üres pozíciókról, melyeket megszüntetnek. Tájékoztattak továbbá az elbocsátással végleg megszüntetésre kerülő pozíció számokról, és a Flagshipbe átirányításra kerülő létszámról. Főleg azokat a fűrés kollégákat irányítják át, akik a magyar fejlesztésen és kutató fűrésokon dolgoznak, és nem járulnak hozzá a nemzetközi fűrés munkához.

A Flagship teljes létszámából 42 pozíció megszűnik, viszont 52 megnyílik a központból átirányított kollégákkal. Szakál Tamás hozzáfűzte, hogy továbbra is prioritás a CORE program, mint hatékonyságnövelés és az újonnan létrehozandó LEAN projektmenedzsment iroda tevékenységével a LEAN transzformáció: szemléletváltás és tudásmegosztás, a termelésben dolgozó emberek bevonása, a technológiánk rendelkezésre állása.

Az ország stratégia megalkotásának a lényege egy diverzifikált portfólió létrehozása, amely a megszokott kis kockázatú, kis

CAPEX igényű és egyben kis eredménnyel kecsegtető, valamint a nagyobb kockázatú, nagyobb CAPEX igényű portfólió elemekből áll. A jelenlegi olajár mellett még megtérülő olyan kisebb CAPEX műszaki tartalmú projekteket indítanak, amelyek a korábbinál nagyobb eredményt ígérnek. A meglévő mezőin a termelés javítása és a termelési költségek csökkentése a cél. Javítani kell a munkavállalói és a vezetői kompetenciákat egyaránt.

Továbbra is ambiciózus termelési tervekkel számolnak, és mivel csökkenni fog a termelés a meglévő kutakból, ezért szükségesek a beruházások a készletpótlásra.

Bauer Dávid üzleti HR partner vezető közölte, hogy az érintett, mintegy 80 munkavállaló egy részét igyekeznek más pozícióban elhelyezni, és mindent megtesznek az elbocsátások káros hatásának mérséklésére.

Az elbocsátási tervek reagálva Bakos Ernő rámutatott, hogy ha a vezetés nem akarja visszafogni az US tevékenységet és a jövőben is kíván ezen a területen fejleszteni, akkor nem lesz elegendő a létszám. Gašo Berislav elmondta, hogy kisebb lesz a portfólió és kevesebb a munka a veszteséges területek kiesése miatt. Az oroszországi, kazahsztáni, valamint a hazai mezőn viszont a hozamok növelésén dolgoznak. Lesz növekedés, azonban most az alapokat kell megerősíteni. Szakál Tamás hozzáfűzte, hogy a létszám nincs egyenes arányban az üzleti sikerrel és növekedéssel, aminek a nagyobb, speciális tudás és a hatékonyabb munkavégzés a záloga.

Az ÜT elnök és Biri László megemlítette, hogy hosszú időn át mérnökeink becsélése jó volt a mezők vizsgálatánál, jók voltak a találati arányok nemzetközi szinten is. Az utóbbi időben azonban olyan koncessziókat is megvásárolt a vállalat, ahol a mérnökeink időben figyelmeztettek a készletek hiányára. A vezetők jelentős eredményeket ígérő projekteket nem engedtek fontolóra venni, amelyek később, az érdekképviseltek nyomására mégis sikerült elindítani és bizonyítást nyert eredményességük. Ezekért a hibás döntésekért nem lehet a szakembereinket felelőssé tenni és degradálni a csapatot.

A tájékoztatással megkezdődött konzultációs folyamat az érdekképviseltek által összeállított és a Munkáltató által előterjesztett kompenzációs csomag többszöri egyeztetését követően május 19-én megállapodás aláírásával zárult. Az összes elbocsátásban érintett munkavállalóra a csoportos elbocsátás feltételeit alkalmazza a vezetés. Május 20-án a Munkáltató megkezdte az előzetes felmondási értesítések átadását az érintett munkavállalóknak.

ÉN M

■ ELSŐ FÉLÉVES CSOPORTSZINTŰ TÁJÉKOZTATÁS A MOL NYRT. ÜZEMI TANÁCS ÜLÉSEN



Fotó: Biri László

Együttes ülésen tájékoztatta Molnár József vezérigazgató az Üzemi Tanács és az Európai Üzemi Tanács testületét a MOL-csoport gazdasági helyzetéről, stratégiájáról és terveiről a jelenlegi, az olajár által meghatározott gazdasági környezetben április 19-én. A valamennyi olajtársaságnak jelentős eredménykiesést okozó drasztikus és elhúzódó olajárcsökkenés hatását a MOL-csoportban a magas finomítói árrekek, az integrált petrokémiai termelés révén a DS kompenzálta. A Next Downstream Program végrehajtásával a DS valamennyi üzleti szegmense rendkívül hatékonyan hozzájárult az előző évek eredményét meghaladó EBITDA eléréséhez. Az eredményhez hozzájárult a kelet-közép-európai régióban az üzemanyag iránti kereslet növekedése, a dollár erősödése, és a kitermelés növekedése Magyarországon és Horvátországban. A MOL-csoport megőrizte pénzügyi stabilitását és a Közgyűlés jóváhagyta az osztalék növelését, amit a megtermelt cash flowból fedeznek.

Fasimon Sándor MOL COO bemutatta, hogy a MOL Magyarország tevékenysége 56%-kal járult hozzá a Csoport EBITDA eredményhez, míg a CAPEX huszonkét százalékát használta fel. Az US területén a Csoport kőolaj és gáztermelésének 39%-át biztosította, a DS területén futó NxDS program pedig 34%-kal járult hozzá a hatékonyság növeléséhez. A CORE programnak köszönhetően a magyar US terven felül teljesített 2015-ben: a fajlagos termelési költségek öt százalékos csökkentése mellett a termelést két százalékkal növelték. A 2016-os célokat illetően a DS-ben a Next DS program és a LEAN következetes folytatását és augusztustól a töltőállomások felújítását jelölte meg Fasimon Sándor. Az US-ben pedig a CORE keretében a

termelés és a K+F intenzifikálását, a LEAN keretében a rendelkezésre állás javítását, a veszteségek csökkentését, a szemléletváltást és a tudásmegosztást nevezte meg. Itt emelte ki a vezetői kódex kidolgozásának fontosságát, a vezetői utánpótlásról való gondoskodást, az elkötelezettség javítását a kollégák jobb bevonásával és motiválásával.

Bakos Ernő és Biri László szóvá tették, hogy a közösen elért kiemelkedő vállalati eredmények dacára a felső vezetés a DS fizikai munkavállalók rendkívüli jutalmáról döntött, holott az eredmény elérésében a DS szellemi munkavállalók is a munka részesei voltak, valamint a kiemelkedő teljesítményt nyújtó US szervezet dolgozói

is megérdemelték volna az elismerést. Mindezek mellett nemcsak részjutalmazás ténye, de a jutalmazási elv hiányos kommunikációja is elégedetlenséget okozott. Az érdekképviselői vezetők kérték, hogy ilyen döntéseknél a vezetés támaszkodjon nagyobb bizalommal az ÜT, a szakszervezet és az EÜT véleményre. Fasimon Sándor hangsúlyozta, hogy a Downstream-ben a három éve futó hatékonyságjavító intézkedések eredményes végrehajtásának elismeréséért adtak jutalmat.

Biri László és Kis Bálint megjegyezték, hogy az US-ben az elmúlt 10 évben - ha nem is elnevezett program alapján - zajlik az US hatékonyságnövelés. Bakos Ernő arra hívta fel a figyelmet, hogy az US K+F 13 fős létszámmal 24 projekten dolgozik, és a saját fejlesztésű eljárásokkal a földben rejlő szénhidrogének jobb kihozatalán dolgoznak, a mérnökök munkáját túlzott adminisztráció terheli, a szakember utánpótlásról a vezetés nem gondoskodik, a tevékenységet veszélyeztető alacsony létszámmal dolgoznak, sőt még létszámleépítést is terveznek!

Sipos István kérdésére a Geoinform helyét illetően a MOL stratégiájában, Fasimon Sándor kijelentette, hogy a vállalatnak nagy költségeleme a létszám, viszont a benchmarkok alapján jó a cég, képes új stratégiát kidolgozni és reagálni az alacsony olajárak környezetére.

A Crossover és a Rotary helyzetére reagálva Molnár József megerősítette, hogy a work over munkákon és a kisebb fejlesztéseken felül nincs megrendelés, nincs elegendő bevétel és nem tudják fedezni a kiadásait. Ez hosszú távú perspektíva, erős a verseny a piacon. Biri László kérte, hogy a várható szervezeti változások során gondoskodó outplacementet valósítsanak meg az US-ben, és az érintett leányvállalatokra terjesszék ki a Vállalati Hűségprogramot.

Kis Bálint az US-ben elkezdődött termelőmesteri, művezetői képzésről elmondta, hogy magas színvonalú volt és munkavállalók nagyon pozitívan értékelték, hogy számít rájuk a vezetés. Nagyra értékelték az US vezetés kommunikációját, amit már régen vártak.

A MOL eddigi bérfejlesztési stratégiájáról és a képzett munkaerőhiányról a divíziókban és a karbantartásban, az anyagi és erkölcsi megbecsülésről beszélve Molnár József kijelentette, hogy a vezetés értékeli a helyzetet, bérfejlesztési stratégiájában a műszaki tudásokat honorálni fogja és egyensúlyt fog teremteni. Ugyanakkor jobban kell szervezni a csoporton belüli központosított szolgáltatásokat a karbantartásban és más területeken is, fontos, hogy mérhető legyen a teljesítmény.

A kutatási-mérnöki tevékenység és a kút karbantartási tevékenység jövőjét illetően a vezetés úgy nyilatkozott, hogy a napi munka vissza fog kerülni a magyarországi operációba, de a határokon átvélő munkákhoz ezeket a hosszú távú jövő alapját képező kulcskapacitásokat koncentrálni kívánják megtartani.

Ezt követően Eerola Miika csoportszintű DS termelési igazgató ismertette a tervezett DS Kutatás-fejlesztés szervezeti változás szempontjait. Hangsúlyozta, hogy a változás nem jár létszám leépítéssel, inkább kis növekedés valószínű a jelenleg 30 fős szervezetben, és legfeljebb 5 fő elmozdításával járhat a Csoporton belül. Az átszervezés üzleti célja a viszonylag homogén piacokon dolgozó globálisan több régiót átfedő szervezetben a tevékenységek jobb összehangolása a szorosan egyeztetett üzleti igényeknek megfelelően, ésszerű fejlesztést lehetővé tevő kritikus létszámmal, a versenytárs-

ink szervezeti felépítéséhez hasonló kialakítással, csoportszintű üzleti partnerszerű működéssel. Javítani kell tehát a csoportszintű DS üzleti irányítást, szorosabb együttműködést kell kialakítani a Slovnaft és az INA K+F szervezetével, biztosítva az integrált és hatékony működést, a gyors reagálást megfelelően az aktuális Csoportszintű elvárásoknak. Az igazgató kiemelte, hogy az átalakítás a K+F fejlesztését jelenti jogi és tulajdonosi szempontból integrált szervezet létrehozásával. Ez a duplikált munkavégzést megszüntetve az egyes területeken meglévő egyedi kiemelkedő tudás, vagy felszerelés kiaknázását, az együttműködést, a kompetenciák legjobb kihasználását jelenti.

A kerekasztal felmérés eredményeit Demeter Bubalo Zdravka Csoportszintű HR igazgató ismertette. Tizenhat országban a Csoport ötven tagvállalatánál 80%-os válaszadási hajlandóság mellett gyűjtött kvantitatív és kvalitatív adatokat a felmérés. Az eredmények azt mutatják, hogy csoportszinten a korábbihoz képest 2%-ot csökkent az elégedettség, az elkötelezettség csökkenése az állomány nagyobb részét kitevő fizikai állományban erősebb, a vezetők körében viszont az elkötelezettség növekedett. Figyelemre méltó a márkaértékelés megváltozása - romlása -, valamint a fiatal új belépők lelkesedésének szembeötlő csökkenése az első munkaév eltelté után. Míg az emberek általában elégedettek a forrásokkal, a munkatársakkal és a vezetéssel, elégedetlenek a fizetéssel és a változások kezelésével. A globális benchmarkhoz viszonyítva nálunk a fizetés, a felső vezetés megítélése, az emberek értékelése területén van a legnagyobb eltérés. A vállalatok közül a Slovnaft a legpozitívabb eredményt adta, a MOL FS és a HQ 3%-os csökkenést mutat.

Demeter Bubalo Zdravka megállapította, hogy munkaerő értékelése és az emberekkel való kapcsolattartás szempontjából fontos a társasági célok jobb kibontása és kommunikálása. Nagyobb figyelmet kell fordítani a fizikai munkavállalókra, a strukturáltabb változáskezelésre, jobb belépési programokkal kell a márka megítélését javítani, a bérkérdést pedig rendezni kell, különösen a kézgalléros munkavállalók körében. Az igazgató asszony a várható negatív elmozdulást a legutóbbi számos szervezetváltás hatásának tulajdonította, valamint a stabilitást különösen sokra értékelő kék galléros munkavállalók magas számarányának. Egyaránt meglepő volt a szervezeti változások dacára mérhető erős dolgozói elkötelezettség az Uspstream-ben és a DS elkötelezettség visszaesése, a jó eredmények dacára.

A MOL FS értékelését ismertette Fekete László HR igazgató kijelentette, hogy az előző felméréshez képest a DS részen tapasztalható csökkenés dacára a MOL Magyarország a központ nélkül nem mutat változást és stabilan 50%-on áll. Az alacsonyabb elkötelezettség a szolgáltató cégeknél, az MSC-n belül mutatható ki, viszont magas a LUB-nál és a FER-nél. Fokozott figyelmet fognak fordítani a nagy létszámú leányvállalatokra, a MOL Petrolkémiaira, a társasági kommunikáció területére és mezőfejlesztésre az US-ben.

A legtöbb csökkenés a fizikai munkavállalóknál jelentkezik, a juttatások, a feladatok, a munkakörnyezet, a munkahelyi biztonság és a teljesítménymenedzsment területén tapasztalnak frusztrációt. Bakos Ernő megerősítette, hogy a dolgozók körében a fizetés, a juttatások, a változások és a karrierlehetőség kérdése jelenti a legnagyobb gondot. A MOL-nak a jelenlegi visszafogott bérpolitikájából el kell mozdulni egy pozitívabb bérezés irányába és a jobb motiváció érdekében fel kell oldani a 120%-os bérkorlátot. Ezt különösen indokolják a leépítések, ennek következtében a jelentős munkakör-gazdagodás és felelősség növekedés, a megszorított adminisztráció a munkafolyamatokban, a karbantartási hiányosságok miatt a dolgozók fokozottabb veszélyérzete, a változások rossz kommunikációja. Általános a bizonytalanság a munkaszervezeteket illetően. Fekete László emlékeztetett, hogy nulla közeli infláció mellett idén 2,5%-os reálnövekedés és bejelentette, hogy nyár végétől kezdődnek a lehetőleg két évre irányuló KSZ tárgyalások a törvényi keretek és az infláció figyelembe vételével.

ÉN



Rita és Feri



SZEMBENÉZVE A KIHÍVÁSOKKAL

INTERJÚ KAPITÁNY FERENCCEL, A MOL BÁNYÁSZ SIÓFOKI ALAPSZERVEZET BIZALMIJÁVAL

Meglepődtem, amikor Százhalombattán találkoztunk, a Dunai finomítóban. Azt hittem, hogy Te Siófokon dolgozol, az OT-Industries-KVV-nél.

Valóban az OT-Industries-KVV-nél dolgozom, elsősorban irodai munkáim vannak, amikor találkoztunk viszont a Dunai Finomítóban volt többnapos munkám a munkatársaimat erősítve. Tartályokat vizsgáltunk.

Mechatronikai mérnök asszisztens a végzettséged, miből áll a munkád a KVV-nél?

Nagyrészt tartályvizsgálathoz kapcsolódó munkákat végzek, mellette az üzletágunknál folyamatban lévő projekteken dolgozom. Felelősségteljes és érdekes munka. Nagy mozgástérrel is jár, ezért találkoztunk Százhalombattán, de éppúgy dolgozunk Komáromban, Tiszaújvárosban is.

Ezek szerint kizárólag MOL-os működési területeken van munkátok?

Nem kizárólagosan. Elsősorban atmoszférikus tartályok vizsgálatával foglalkozunk. Idei nagy feladatunk az Opal Tartálypark Zrt.-vel kötött szerződésünk magas színvonalú maradéktalan teljesítése, a vállalt határidők betartásával. Ezzel párhuzamosan az elvállalt MOL-os megrendelések lefedik a kapacitásunk döntő hányadát. Mindezek mellett a MOL más partnereinél is vállalunk piaci felkéréseket a speciális berendezéseinkkel. A magas színvonal érdekében megtettünk mindent a múltban, jelenleg is és a jövőben is arra törekszünk kollégáimmal, hogy az elvárt munkákat teljesíteni tudjuk. Úgy gondolom, ezek miatt jó hírnevünk van, megkeresnek bennünket.

Mióta dolgozol az olajiparban?

Az iskoláim befejezése után több helyen is dolgoztam rövidebb ideig, míg végül 2005-ben a Kőolajvezetéképítő Zrt.-nél találtam olyan munkát, ami kihívás is, mozgalmas és érdekes is, ahol éreztem, hogy van fejlődési és előrelépési lehetőségem. Ott a gyártási tevékenységhez kapcsolódó karbantartási,

fejlesztési munkákat láttam el. Büszke vagyok, hogy cégünk 2013-as évben elnyerte a Magyar Innovációs Nagydíjat. A sok kolléga mellett jutott nekem is feladat a sikeres munkából. 2014-ben volt lehetőségem munkakört váltani cégen belül, ezt kihasználva kerültem jelenlegi beosztásomba, újabb kihívások elé nézhettem. Jó a csapatunk, a munkaköröm komplex, sok lehetőséget látok a jövőre nézve.

Ezek szerint még nem fejezted be a tanulmányaidat, még képzéd magad?

Az új munkakörhöz szükséges több anyagvizsgáló tanúsítványt is megszereztem a közelmúltban. Nem asztali munka, de szeretem csinálni. Szerintem az idegen nyelvek ismeretére nagy az igénye jelenlegi világunknak, ezért munka mellett angol nyelvi képzésben veszek részt. Elboldogulok a német nyelvtudásommal is, nem tudnak kilóra eladni külföldön. Céлом még a legfelső szintű bizonyítványok megszerzése, ha az idő engedni fogja.

Munkába állásod óta tagja vagy a MOL Bányász Szakszervezetnek?

Nem, bár mindig érdeklődtem aziránt, hogy milyen a munkautyi kapcsolat a munkahelyemen. Érdekeltek az egyeztetések a KSZ tárgyalások idején, minden foglalkoztatással összefüggő probléma. Ezért mondta annak idején a művezetőm, Kovács József, hogy lépjek be a szakszervezetbe. Hamarosan bizalmasnak választottak és azóta nem csak a saját kíváncsiságomat elégítem ki, amikor az ügyek menete felől érdeklődök, hanem a kollégáim érdekeit képviselem.

A szakszervezeti munka mellett az üzemi tanácsban is tisztséget viselsz.

Ez is elég gyorsan történt. Bizalmivá való választásom után került sor a vállaltatnál az ÜT választásra. Jelöltek és bekerültem az üzemi tanácsba. Az első ciklusban sokat tanulhattam Kovácsné Fábics Etel elnök asszonytól és a régi ÜT tagoktól egyaránt. A második ciklusban már tapasztaltabb érdekképviselőként kerültem be a héttagú testületbe és megválasztottak elnöknek.

Hogyan lehet összeegyeztetni a szakszervezeti és az üzemi tanácsosi munkát? Mások a jogosítványok, nincsenek ebből konfliktusok?

Nagyon jó az együttműködés a MOL Bányász Siófoki Alapszervezete és a KVV ÜT között. Az ÜT-ben mindenki a MOL Bányász tagja, napi kapcsolatban vagyunk Osváth Karcival, az Alapszervezet elnökével. A mi kollektívánkban közösek az érdekek, a szakszervezet és az ÜT is élvezi az emberek bizalmát. Mindig egyeztetünk a közös ügyekben, a KSZ tárgyalások előkészítésénél, a juniálissal összefüggő szervezési kérdésekről, a céges ünnepekről. Lelkiismeretesen és elkötelezetten dolgozunk a munkavállalók érdekeit képviselve és kiegyensúlyozott kapcsolatot ápolunk a vállalatvezetéssel.

A vezetés szakmailag elfogad minket, mint testületet és nyitottak a javaslatainkra. Folyamatban van az ÜT - szakszervezet együttműködési megállapodás létrehozása is, ami majd nézetünk szerint még jobb együttműködést tesz lehetővé a céges érdekek, a javadalmazás és foglalkoztatás politika összehangolása terén.

Harmincöt éves korra ez szép érdekképviselési pályafutás, de ugye, ez a kor a családalapítás kora is? Hogy állsz a párkapcsolattal?

Sínen van az is. Hosszabb ideje együtt élünk a párommal, Ritával. Éppen komolyabb fordulatot vesz a kapcsolatunk, házat veszünk Siófokon és ott építjük tovább a közös jövőnket. Rita is a KVV-nél dolgozik, adminisztratív területen. Helyileg ugyan közel dolgozunk egymáshoz, mégis inkább csak munka után látjuk újra egymást.

Nos, ha eddig a munkád mellett végzett kettős érdekképviselési tevékenység és a tanulás nem töltötte ki eléggé az idődet, akkor most ehhez jön még a ház körüli munka.

Menni fog. Gyakorlatias vagyok, szinte mindenhez értek, ami egy családi ház körül adódik, ugyanakkor eléggé megfontolt. Na és persze nem vagyok egyedül a feladathoz. Ritának remek elgondolásai vannak, jól szervez, nekem már csak meg kell valósítani. De viccen kívül a ház körüli munkákban, a felújításban, karbantartásban jó vagyok, tudom minek mi az értéke és elboldogulok a mesteremberekkel is.

Ezek szerint a szabadidős tevékenység néhány évre előre kilőve?

Szó sincs róla. Több közös hobbink is van a párommal és nagyon élvezzük mindegyiket. Egy 650-es Suzuki túramotorom van, már be is indult a motoros szezon. Együtt az ismerőseinkkel körbejárjuk kis hazánkat, ha az idő is engedni fogja. Másik szenvedélyünk a vízitúrázás. Lassan beindul a vízi élet is, már tervezzük az idei vízitúráinkat a kenunkon. Kedvenc túráinkat a Rábán, a Dráván, a Murán, a Dunán és a Szigetközben tettük meg, volt pár szép hely, ahova szívesen visszamennénk a jövőben.

Ez nagyon sportos és egészséges. Semmi káros szenvedélyetek sincs?

Nagyon káros nincs, legfeljebb a jó magyaros konyha meg az olaszos ízek. Azt is együtt éljük meg. Rita remek süteményeket készít, én jól főzök szabadtéren, bográcsban is és bent a konyhán is. Megosztjuk a munkát és az örömet sok barátunkkal is.

Köszönöm a beszélgetést és sok sikert kívánok a legújabb kihívások, feladatok teljesítéséhez a MOL Bányász Szakszervezet nevében.

ÉN M

■ NÉVJEGY - KAPITÁNY FERENC

Születési idő: 1981

Munkahely: OT Industries – KVV Zrt.

Betöltött funkciók: MOL Bányász bizalmi, KVV ÜT elnök

Családi állapot: tartós párkapcsolat

Végzettség: híradásipari műszerész, mechatronikai mérnökasszisztens

Hobbi: túrázás

■ MI AZ ÜZEMI TANÁCS?

AZ ÜZEMI TANÁCS, MINT A MUNKAVÁLLALÓI RÉSZVÉTEL INTÉZMÉNYE

Ha a legegyszerűbben akarjuk megválaszolni, azt mondhatjuk, hogy az üzemi tanács a munkavállalók által választott képviselők (üzemi tanács tagok) testülete, melyet a Munka Törvénykönyve hatalmaz fel arra, hogy részt vegyen a munkáltató fontos döntéseinek meghozatalában. Több évtizedes nyugat-európai tapasztalat alapján kijelenthetjük, hogy az üzemi tanácsok a vállalati döntésekben való dolgozói részvétel intézményei.

Az üzemi tanácsok döntési lehetőségei erősen korlátozottak,

AZ ÜZEMI TANÁCS FUNKCIÓJA

Funkciójának kettőségét a következőképpen írhatjuk le: az üzemi tanács a vezetés döntése előtt közvetítse a döntéshozóhoz a dolgozók véleményét és képviselje a döntés folyamatában a munkavállalók érdekeit. Jogszabványainak erejéből és jellegéből ki fog derülni, hogy az üzemi tanács a tagjainak, illetve elnökének a meggyőző erejét használhatja fel. Rendkívül fontos, hogy az ÜT tagjai, különösen az elnöke kellő diplomáciai érzékkel, kiváló tárgyalási és kommunikációs készséggel rendelkezzen, valamint hiteles legyen a munkavállalók és a vezetők előtt egyaránt. Csak a hitelesség birtokában lehet a meggyőzés erejével eredményt elérni az általunk képviselt ügyekben, hiszen a tárgyalásban résztvevő vezető el kell, hogy fogadja a felvetést ahhoz, hogy a vállalati döntésnél figyelembe is vegye. Ezért rendkívül fontos, hogy a munkavállalók az üzemi tanács választásait vegyék nagyon komolyan, elkötelezett, a szükséges képességekkel, tudással rendelkező, a munkavállalói képviseletet ellátni tudó és azt felvállaló képviselőt válasszanak maguknak! Az üzemi tanácsnak nincsenek olyan eszközei, amellyel kikényszeríthetné a dolgozók érdekeinek érvényesülését. Ezek az eszközök a szakszervezetek birtokában vannak. A tulajdonosoknak és a vállalat vezetőinek is érdekük, hogy elkerüljék a konfliktusokat, amely termelés kieséssel, az anyagi haszon csökkenésével, vagy elmaradásával, esetleg jelentős veszteséggel járhat. Az előterjesztés során meg kell győznie az üzemi tanácsot döntésének gazdasági

viszont gyakorlatilag korlátlan informálódási lehetőségük van. (Ezért is folyik éles küzdelem az ÜT választásokon a szakszervezetek között.) A dolgozók közvetve, választott képviselők testületén keresztül gyakorolhatják a törvény által meghatározott jogosítványukat. Hangsúlyozni kell, hogy az üzemi tanács nem érdekvédelmi testület, hiszen az érdekvédelemhez nincs semmiféle eszköze, az ÜT egy speciális érdekképviselet. Az üzemi tanácsnak azért kell minden információ birtokában lennie, mert tagjai ennek alapján tudják megjeleníteni a munkavállalók sajátos érdekeit és összhangba hozni azt a döntések előtti véleményezésükben. A vélemény kialakításánál természetesen azt is figyelembe kell venni, hogy a vállalat erősödése, növekedése hozhatja meg a lehetőséget a dolgozók juttatásának kiszélesítésére (melyet ettől még a szakszervezeteknek ki kell harcolniuk és csak a fedezet feltétele teremthet meg), a munkahelyek megtartására, növelésére.

ésszerűségéről, fontosságáról. Ha sikerül, akkor vállal át az üzemi tanács a döntés felelősségéből egy, a jogosítványai arányos részt. Ettől kezdve a feladata – a konfliktusok elkerülése érdekében – a döntés elfogadtatása a dolgozókkal. Ha a vezetésnek nem sikerül meggyőzni az üzemi tanácsot, vagy az üzemi tanács véleménye nem tud megjeleníteni a döntésben, így elmaradhat a dolgozói együttműködés, előtérbe kerülhet a közömbösség és mindez akadállyá válhat a cég céljainak elérésében. Ezért nagyon lényeges, hogy a vállalat vezetői is nagy figyelmet fordítsanak az üzemi tanács jelzéseire és véleményére, vegyék fontolóra azokat, és ennek hatására a lehetőségekhez mérten szűlessenek meg a problémákat feloldó döntések. Az üzemi tanácsnak van tehát egy munkavállalói érdek-megjelenítési, valamint az általa elfogadott döntés után azt magyarázó, elfogadtató funkciója.

Emiatt az informáló, konfliktus megelőző tevékenység miatt nevezik az üzemi tanácsot a munkabéke intézményének. Ahhoz, hogy teljesíteni tudja mindkét funkcióját, jól kell tudnia képviselni a dolgozók érdekeit, mert csak akkor válik számukra hiteles intézménnyé. Ha nem hiteles, akkor az informáló, konfliktus megelőző funkciót sem tudja betölteni, és sem a dolgozóknak, sem a vezetésnek nem lesz szüksége rá.

A MOL Nyrt. Üzemi Tanácsa egyszintű lett és ezzel – még ha nem is mindenki ismeri el – nyilvánvalóan távolabb került a munkavállalóktól. Az ÜT tagjainak feladata és felelőssége, hogy ezt a távolságot áthidalják és megtalálják azokat az eszközöket és módszereket, hogy megismerjék a munkavállalók véleményét minden jelentős kérdésben.

Bakos Ernő

Folytatjuk

■ IMPRESSZUM

MOL Bányász Hírlap

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet lapja

Felelős Kiadó: **Biri László** | Főszerkesztő: **Éblné Németh Margit**

Szerkeszti a Szerkesztő Bizottság, vezető szakértő: **Kalász Sándor** | Címlapfotó: **Nagy Csaba**

A Szerkesztő Bizottság címe:

1117 Budapest, Október huszonharmadika u. 18.

Telefon: +36 20 395 2115 | Email: meblne@mol.hu

Honlap: www.molbanyasz.hu | Nyomda és grafika: **Kondor Design Studio Kft.**

Alapító főszerkesztő: **Balogh Antal**



■ ÜZEMI TANÁCS VÁLASZTÁS AZ MFGT-NÉL

Május 17-én lezárult MVM Csoporthoz tartozó Magyar Földgáztároló vállalatnál az Üzemi Tanács választás. A sikeres és eredményes választáson a részvételi hajlandóság a munkavállalók körében 82,5%-os volt.

Az Üzemi Tanácsot öt évre választották. Az ÜT tagjai: Molnárné Talmács Andrea munkavállalói jelölt és a MOL Bányász Szakszervezet jelöltjei: Horváth Dániel, Lakatos Péter, Olajos Gábor, Zabos Attila. Az ÜT póttagja Lázár László. Az öttagú tanács első ülésén Lakatos Pétert választotta elnökül. Lakatos

Péter, aki egyben a MOL Bányász Szakszervezet Nagykanizsai Alapszervezetének elnöke, a második ciklusban tölti be az ÜT elnök pozícióját.

Az Üzemi Tanács munkájához sok sikert kívánunk.

(Szerk.)



Horváth Dániel



Olajos Gábor



Molnárné
Talmács Andrea



Zabos Attila



Lakatos Péter

■ JUT-E JUTALOM?

Jut. A DS hatékonyságnövelő programjainak többéves sikeres végrehajtását szép jutalommal ismerte el a DS fizikai munkavállalóinak a vállalatvezetés. Megérdemelték, senki nem vitatja.

Fegyelmезetten végigvitték a kidolgozott programot, a létszám racionalizálások miatt az összes munkahelyen jelentkező többletfeladatokat megnövekedett feleséggel, változatlan juttatás mellett látták el a fizikai dolgozók. Nagyobb volt a terhelés, nehezebb a műszakok kiállítása betegség, vagy szabadság esetén, de túlórával, szervezéssel mindent megoldottak. Csökkentek a költségek, ráadásul az alacsony olajárnak köszönhető finomítási árresek ragyogó eredményt hoztak. Ehhez ugyan a szellemi dolgozók is hasonló áldozatokkal járultak hozzá, de az elismerés most kifejezetten a fizikaiaknak szólt.

Az US mostanában nem dicsekedhet ilyen kimagasló eredménnyel.

Rajtunk nem lendített az alacsony olajár. Nálunk is folyik - több éve - a hatékonyságnövelés, igaz nevet (CORE) csak egy éve kapott. Mi is meghoztuk az emberáldozatot, nálunk is volt az elmúlt években néhány létszámleépítéssel járó szervezet átalakítás. A hazai mezőkön betervezett legfeljebb 5%-os termeléses csökkenéssel szemben mi is odatettük magunkat. Tavaly két százalékos termelés növekedést értünk el, ami összesen 7%-os eredményt jelent. A felső vezetés el is ismeri minden fórumon, hogy a magyarországi termelés teremti meg a háttérrel a külföldi kutatás-termelés számára. Meg az integrált működési forma. Most a DS által termelt többletjövedelem kompenzálja a kutatás-termelés veszteségét, ahogy 2010 körül a mi szárnyaló működésünk segített a gyengélkedő finomításon. Csak akkor még nem járt érte külön jutalom. Most, mi tagadás, csalódottak vagyunk, szinte szégyenkezünk, hogy így meg lettünk különböztetve. Nekünk nem jut jutalom. Pedig igazán nincs miért szégyenkeznünk, hiszen mindent megtettünk, a vezetői útmutatás alapján kimutathatóan növeltük itthon a hatékonyságot. Teljesítményünk a szervezeti átalakításoknak hála folyamatosan nő... Igazán nincs okunk a szégyenkezésre. Szégyellje magát az olajár. **K.T.**

■ MEGRENDELÉSHIÁNY A RIG SERVICE ZRT.-NÉL

Működési nehézségek elé néz a Rig Service, az olajipari berendezések javítását, karbantartását végző, Magyarországon több telephelyen is jelen lévő vállalat. A cég Kiskunmajsán, Gellénházán és Nagykanizsán mintegy 40 munkavállalót foglalkoztat.

A megrendelések tartós visszaesése miatt a vezetés a fennmaradáshoz arra tett javaslatot, hogy átmeneti időszakra csökkentett munkaidőben, alacsonyabb bérrel foglalkoztatja a dolgozóit. Mint megoldás, a létszámleépítés is szóba került. A munkavállalók többségének megítélése szerint a várható alacsony jövedelemből nem tudnak megélni, inkább vállalják az elbocsátást. Felismerve, hogy a szakképzett, tapasztalt munkavállalók elvesztése a későbbiekben - egy kedvezőbb helyzetben - munkaerő problémát jelenthet a Rig Service-nek és a megrendelőknek egyaránt, a MOL Bányász Szakszervezet érdekképviselői nyitottak az egyeztetésre a vezetéssel egy áthidaló megoldás érdekében.

Tudósítónktól



A Földgáztárolás jelene és jövője Magyarországon címmel tartott vetített képes előadást a BOK ülésén Fritsch László, a Magyar Földgáztároló Zrt. elnöke-vezérigazgatója. Olyan hiteles, a témában jártas előadó volt a vendégünk, akit 2015. augusztus 20-án, a Magyar Érdemrend Lovagkeresztjével tüntettek ki a hazai energiaellátás biztonsága szempontjából meghatározó szénhidrogén-ellátás és tárolás érdekében kifejtett kiemelkedő hazai és nemzetközi szakmai tevékenységéért.

■ A FÖLDGÁZTÁROLÁS JELENE ÉS JÖVŐJE MAGYARORSZÁGON

Bevezetőjében Fritsch úr elmondta, hogy Európában, a térségünkben és hazánkban is a felhasználáshoz képest óriási tároló kapacitások állnak rendelkezésre. 2014-ben a 40%-os fogyasztásarányos tárolói töltöttségi értékünkkel Európában a 4. helyen álltunk. Majd ismertette a négy hazai földalatti gáztároló néhány adatát és szerepét a gazdaságunkban. A Zsanai a „zászlóshajónk” a legfiatalabb és a legnagyobb, a Hajdúszoboszlói a második mind a méretét, mind az üzemi éveit tekintve, az egyetlen dunántúli, s egyben a legrégebben működő a Pusztadericsi, és végül bemutatta a tartalékként nyilvántartott Kardoskút.

A gáztárolás előnyeit - mint a rugalmas hozzáférés, az ár optimalizálás és az ellátás biztonságának növelése - olyan külső körülmények mentén mutatta be, mint a 2008. decemberi szállítás visszafogás, majd a januári gázcsap „lezárás”. Ebben az időszakban felértékelődött a tárolók szerepe, a lakossági szükségletek 90%-át tárolókból elégítették ki, megakadályozták az ellátatlanságot, s még szomszédos országok megsegítésére is nyílt lehetőség. Kitért arra, hogy az ellátás biztonság fogalom azt is jelenti, hogy 6-7 kötelező feladat teljesítését a leggazdaságosabb készletmennyiséggel kell megoldani.

Komoly kihívás a bizonytalan jövő mellett, csökkenő gázfogyasztással is fenntartani a versenyképességet. Utalt olyan elemekre, mint a rugalmasság a szerződések és a napi szükséglet változások, például hirtelen időjárás változás kezelése, az ároptimalizálás. Kiemelten foglalkozott a gondosan kiszámolt hosszú távú kapacitás lekötés, és a gyors indítású be és kitárolás gazdasági hasznával. Célszerű készenlétben tartani

kötelezettségvállalás nélküli keretszerződéseket azonnali szolgáltatás nyújtására. Profitszerzés rejlik a nagyfokú rugalmasságban, mert nyereséges, rövidtávú üzletek, szerződések kötését teszi lehetővé. A közvámraktárban történő gáztárolás további vám és ÁFA-finanszírozási előnyt jelenthet.

Zárógondolatokként az előttünk álló rövid és hosszabb távú feladatokat mutatta be. Folyó év júniusában, hazánkban is be kell vezetni, az Unióban elfogadott Gázminőségi szabványt. Ez a szakemberek számára tartogat még kihívásokat. A hosszabb távú feladatok befolyásolására, a lehetőségünk csekély, mert a megépítendő vezetéknek nyomvonalának kiválasztására, kijelölésére politikai és gazdasági érdekütköztetéseket követően kerülhet csak sor. Az eddig számításba vehet változatok közül talán a 2021-re tervezett Északi Áramlat II. lenne a legkedvezőbb.



Lejegyezte:
Papp Géza

■ OLAJOS FOTÓKIÁLLÍTÁS NAGYKANIZSÁN



A MOL Bányász Szakszervezet fotópályázatára beküldött fényképeket a Küldöttgyűlésen, Siófokon tartott első kiállítást követően az olajipari munkahelyeken mutatjuk be. Második kiállításunknak a Rotary Zrt. adott otthont nagykanizsai irodaépületében. A kiállítás gondozója a Rotary vezetésének támogatásával Ferenczy Zoltán alapszervezeti elnök. A fotókat 2016. májusban három hétig lehetett megtekinteni az Erzsébet téri irodaházban. Május utolsó hetében a kiállítás Bázakerettyén, a MOL Bányász Szakszervezet tulajdonában lévő Művelődési Házban tekinthető meg.

Júniusban a kiállítás továbbköltözik, Lovászipan Joós István igazgató és Gellénházán Vugrinecz József polgármester támogatásával a Művelődési Házban tekinthető meg. Júliusban a Nagykanizsai Kodály Zoltán Művelődési Házban kap helyet két hétre, hogy az olajipar hazájában, szélesebb körben is megtekinthesse az érdeklődő közönség. A városi kiállítás gondozója Fehér Imre, a Nagykanizsai Nyugdíjas Alapszervezet elnöke és támogatója Kámánné Szép Terézia a Művelődési Ház igazgatója. Ezt követően Siófokra visszük és az OT Industries – KVV vállalat telephelyén mutatjuk be. A siófoki kiállítás gondozója Osváth Károly alapszervezeti elnök, maga is sikeres fotós.

Ezúton köszönjük a Rotary Zrt. vezetésének, a nagykanizsai és a lovászi Művelődési Ház igazgatójának, Gellénháza polgármesterének, valamint az OT Industries-KVV vezetésének támogatásukat és közreműködésüket kollégáink alkotásainak közzétételében.

Nagykanizsán vehette át az Olajipar és az ember kategóriában mind a három helyezést elvivő Gradvohl András az elismerő oklevelet és a díjakat, mivel a hivatalos április 8-i siófoki eredményhirdetés idején éppen dekádban dolgozott. Képünkön Ferenczy Zoltán gratulál az ifjú fotósnek a Rotary irodaépület panoráma teraszán.

Szerk. biz.





■ BÁNYÁSZHAGYOMÁNY

■ 122 ÉVE TÖRTÉNT

Az Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesület (OMBKE) választmánya, 1894. április 7-én Selmecbányán önálló napirendi pontként tárgyalta a bányász köszönést, köszöntést.

Az Egyesület alapító és tiszteleti tagja Péch Antal a német "Glück auf" köszöntés, és annak tükör fordítása helyett a legmagyarosabban hangzó Jó szerencsét ajánlotta elfogadásra.

Azóta így üdvözlik egymást a bányászok és a kohászok szóban és levélben egyaránt.

A másvilágra távozó bajtársuktól pedig a búcsúzás végső szavai: UTOLSÓ JÓ SZERENCSET!

A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) és az OMBKE szervezésében 1994. április 7-én, Várpalotán, a Jó Szerencsét Művelődési központban a bányász-, és a kohászszakma centenáriumi emlékülést tartott. Dr. Horn János tiszteleti tag, a Bányász Kultúráért Alapítvány kuratóriumának elnöke javaslatot tett évenkénti szakmai nap és koszorúzási ünnepség tartására. Az emeleti nagytermet zsúfolásig megtöltő jelenlévők a javaslatot egyhangúlag elfogadták, s ezzel hagyományt teremtettek.

Ebben az évben, április 14-én, Dr. Horn János aranyokleveles olajmérnök köszöntötte a vendégeket és a megjelenteket, majd az elmúlt tíz év gyakorlatát követve a helyi, Faller Jenő Szakközépiskola diákjai adtak rövid kultúrműsort, felvillantva a bányász élet szépségeit, nehézségeit.

Szakmai előadást a Költségvetési Tanács elnöke Dr. Kovács Árpád egyetemi tanár tartott „Stabilitási és növekedési perspektíváink az évtized második felében” címmel.

Az épületben elhelyezett Jó szerencsét emléktáblánál ünnepi beszédet Kőrösi Tamás, az OMBKE főtákará mondott. Majd a Bányász Himnusz hallgatva jelenlévők kegyelettel gondoltak elhunyt társaikra miközben 18 szervezet helyezett el koszorút Bóna Kovács Károly szobrász alkotása körül.

Az emeleten Lukács Ildikó festőművész és Navratil Antal falfaragó alkotásaiból rendezett kiállítást Pappné Csóvári Zsófia igazgató asszony nyitotta meg.

Az emlékülés záró programja az állófogadás volt, melyen Rabi Ferenc a BDSZ elnöke pohárköszöntőjében megköszönte a részvételt, s jó egészség mellé kívánt jó szerencsét! **Papp Géza**



Az idősgügyi szervezetek két legfontosabb feladata a tagság életminőségének javítása, megtartása és a birtokukban lévő értékek megőrzése, átadása, amit hagyományápolásnak nevezünk. Ezen feladatoknak, kihívásoknak való megfelelés felkészültséget, tenni akarást és a körülményekhez való nagyfokú alkalmazkodást igényel.

Az életminőség javítása kapcsán szinte mindnyájan a pénzre gondolunk, aminek meglepte persze fontos is, de nem kizárólag erről van szó. Az idősök esetében, és főleg az egyedül élő idős társaknál, különösen fontos, hogy legyenek közösségi programok, események, működő öntevékeny, alkotó, művészeti közösségek, ahol az idő tartalmas eltöltésével az elmagányosodás, a szellemi leépülés ellen számukra olyan elfoglaltság biztosítható, amellyel az életkornak megfelelő, jó színvonalú, folyamatos alkotó tevékenység valósítható meg.

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet tagszervezeteként a nagykanizsai MOL Bányász Nyugdíjas Alapszervezet tíz éve a település legeredményesebben működő közössége. Sikeres működésének az aktív és lelkes tagság mellett egyik alapvető és meghatározó tényezője a telephelyet és a működést biztosító VOKE Kodály Zoltán Művelődési ház. Az intézmény és az Alapszervezetünk együttműködése rendkívül széleskörű. Az intézmény saját csoportjaként kezeli és segíti az Alapszervezetet. Irodahelyiséget, rendezvényeihez megfelelő, berendezett

■ KEZDEMÉNYEZÉS, TETTREKÉSZSÉG, SIKER – ÉS AMI MÖGÖTTE VAN

Egy nyugdíjas-alapszervezet működési formái

termeket biztosít, részt vesz a programok szervezésében, lebonyolításában, több, az Alapszervezet számára anyagilag nem elérhető rendezvények költségeit viseli, átvállalja. Ilyen volt a március 17-én megtartott Régiós Kulturális találkozó, melyen a Hagyományörző Asszony kórusunk megalakulásának 20-ik évfordulóját is ünnepeltük, 18 fellépő és a műsorban közreműködő társ művészeti közösséggel együtt. Természetesen a tagságunk magáénak érzi az intézményt és rendszeresen bekapcsolódik annak munkájába, úgy is, mint szervezési, rendezési feladatokat ellátó, és úgy is, mint a rendezvényeken résztvevő közönség.

A kölcsönösség jegyében a Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet anyagilag is hozzájárul az Alapszervezetünk rendezvényeinek gyakran otthon adó Művelődési ház működéséhez, idén százezer forint támogatással.

Fontos körülmény, hogy nyugdíjas klubként is működünk, és mint civil szervezet – az új Civil Törvény értelmében – mentor szervezetként a Művelődési házhoz keresztül intézzük a klubot érintő hivatalos ügyeinket, mint például a pályázatokat. Számunkra ez rendkívül nagy segítség. Az intézmény nélkül lényegesen szerényebbek lennének az eredményeink, sikereink.

Fehér Imre
alapszervezeti elnök



■ BRIGÁD NAPLÓ, AVAGY A MEGBÍZÁSOS NAPLÓÍRÁS

Harminchat évig tartó olajos pályafutásom alatt a munkaköri beosztásomon kívül „ezer” más témájú dolgokkal foglalkoztam a K.V.V. csővezetéképítők főbizalmijaként. Az ilyen irányú ügyködésemről a 2009-ben megjelent könyvem – Beregdaróctól Hegyeshalomig – (Mozaikkockák a vezetékeképítők életéből) is ismertetést ad, de egyről elfeledkeztem, nevezetesen a Szocialista Brigádok naplójának a vezetéséről.

Hogy megemlékezem a sok-sok évvel ezelőtt országszerte tomboló munkaversenyről, az annak köszönhető, hogy több évtizedes papírjaim rendezése közben a kezembe akad egy kisalakú igazolványra tűzve egy ezüstösen csillogó medál, együttesen igazolták, hogy én anno brigádommal II. helyezést értem el, a jelvény viselésére jogosult vagyok. Ez a momentum elindította bennem az emlékezés lavináját a szocialista munkaversennyel kapcsolatos brigádmozgalom akkori körülményeinek felidézését inspirálva...

De rögtön eszembe jutott egy korábbi munkaverseny örület, amelyben a teljesítmények egyik napról a másikra való legyőzése volt célul kitűzve. Két akkori élen járó sztahanovista neve ma is él emlékezetemben: Muszka Imre esztorgályos a Rákosi Mátyás Művekben 1200%-os csúcsteljesítményt ért el, míg Loy Árpád bányász 800-1000%-os műszakokat teljesített tartósan.

A szokásosan minden hónapban megtartott VSZ-ülésekre a főbizalmiaknak kötelező volt a megjelenés Siófokon. Ráadásul én VSZB-tag is voltam. Ekkor a dekádós csővezeték építők 180-200-an voltak. A szakszervezeti tagság 95%-os mutatóval rendelkezett. Széles skálájú volt a tagsággal járó érdekérvényesítési lehetőségek száma. Elég csak említeni a kamatmentes lakásépítési és vásárlási kölcsönök igénybevehetőségét, a 4000 km-es ingyen fuvart, (főleg sóderszállításra volt ez jó a több száz km-re lévő bányától a lakásépítés helyéig). A családós üdülés szinte korlátlanul bizonyult. Az említett VSZB-üléseken a BDSZ-től 2-3 vezető beosztású munkatárs is részt vett. Az akkori elnökök rendre tiszteletüket tették...

Ők is hangoztatták a szocialista munkaverseny jelentőségét, buzdítottak arra, hogy munkahely ne maradjon megalakuló brigádok nélkül, s hogy a létrejöttükért a főbizalmiak minden segítséget megadjanak

a munkahelyeiken. A csővezetéken dolgozó dekádós munkások kivétel nélkül fizikai munkát végeztek. A szakcsoportoknál egyre-másra alakultak a szocialista brigádok. A kapott nagyalakú brigádnaplóba a névsor felvezetése nem okozott gondot, csak a felajánlások rögzítése nem akart sikeredni.

A brigádvezetők egymás után kerestek fel a hónap alatt tartott brigádnaplókkal, hogy mit is írnak a munkateljesítmény felajánlásokat illetően. A segítségadást nem tagadtam meg egyik brigádtól sem, hanem felkerestem a Főépítésvezetőt, s tőle érdeklődtem meg a szakcsoportok előre tervbe vett feladatainak a teljesítési kvótáit. Így kaptam egy információs gerincet, amelyre az adott szakcsoport szocialista brigádjának a munkafelajánlásának a „testét” felépíthettem. Az így „szuszterolt” lapokat a brigádnaplókba tettem, hogy a brigádvezetők átmásolják. Ez is gondot okozott, mert a brigádvezetők nem szokták az „irkafirkálást”, így kénytelen voltam saját kezűleg vezetni a rám maradt naplót. Siófok központból kijött időközönként a vállalati munkaverseny felelős instruktora, de semmi vétőt nem emelt a naplók egy kéztől származó vezetése ellen...

A felajánlások értékelésekor arra kellett vigyáznom, hogy a teljesítmények minimum meghaladják a vállaltakat, s „plusz dolgok” is bekerültek az értékelésekbe. Például a munkaterületek környezetkímélése, a helyi könyvtár igénybevétele, filmvetítések megnézése, s ha volt alkalmi színházlátogatási program, az is bekerült a naplóba úgy, mint a fémgyűjtés – akciónak álcázott selejt csődarabok, tönkrement géppalkatrészek leadása a MÉH-telepen. A szerelők, ha saját hatáskörben legyártottak kisebb alkatrészeket, az is emelte a felajánlásaik értékét. (Dekádonként rengeteg olajcsere lett a gépeknél végrehajtva, de a fáradtolaj-gyűjtés csak papíron létezett...)

Nem tudom, hogy kikből állt a Vállalati Munkaverseny Bizottság, de azt tudom, hogy a bekért naplók bejegyzései alapján a Főépítésvezetőség minden Szocialista Brigádja I., vagy II., vagy III. helyezést ért el. A brigádok a helyezések fokozatáról díszes okleveleket kaptak, a brigádtagok meg az említett igazolványt a kitűzhető jelvénnnyel. Ha jól emlékezem, 800 - 500 - 300 Ft járt a helyezések elérének. (Akkori pénzérték szempontjából a dolgozóknak számítottak ezek az összegek.)

A rendszerváltás szele – mint annyi mást – elfújta a brigádmozgalmat is. Ezt segítette a „lapátlista”, magyarul létszámleépítés bekövetkezése. A naplók az enyészet sorsára jutottak, a volt brigádtagok szétszéledtek, s csak emlékfoltok emlékeztetik őket arra, hogy munkaverseny keretén belül végezték a mindennapi munkálatokat egykoron.

Botcsinálta naplóíróként nem múltam felül Anna Frankot, de még Mikes Kelemen tudósításait sem, csak az akkori „korszellemnek” próbáltam megfelelni...

Sinka László
K.V.V. nyugdíjas

■ MÁJUS ELSEJÉRE KÉSZÜLVE

2016. április 27-én Kecskeméten tartotta a MaSZSZ Dél-Kelet-Magyarországi régiós elnöksége a hagyományos május elsejei ünnepséget.



A rendezvényen köszöntőt mondott Balogh Béla, a Vasas Szakszervezeti Szövetség elnöke. Beszédében kiemelte, hogy május elseje a munka és a munkások ünnepe. Sajnos nem felhőtlen az ünnepünk. Nem megfelelően működik a szociális párbeszéd, ezért sérülnek a munkavállalók jogosítványai. A Munka Törvénykönyvének módosításai, egyértelműen negatív irányban módosították a munkavállalók illetve az őket képviselő szakszervezetek jogosítványait.

Nem szerencsés, hogy politikai erők ki akarják sajátítani és saját céljaik elérésére fordítani ezt az elvitathatatlanul munkás ünnepet. Az ünnepség levezető elnöke Leszko Andrea, Békés-megyei területi képviselő irányításával a szakmák javaslatai alapján, „Kiemelkedő Szakszervezeti munkáért” elismerő okleveleket kaptak az erre a megtisztelő elismerésre előterjesztett kollégák. Az okleveleket Balogh Béla és Sárosi Péter, a Dél-Kelet-Magyarországi terület vezetője adta át. Az elismerések átadása előtt Andrea röviden bemutatta a kitüntetettek munkásságát, és köszönetet mondott fáradtságos munkájukért. Az ünnepséget ebéddel és baráti beszélgetéssel zártuk.

Juhász Attila

■ MAJÁLIS A VÁROSLIGETBEN



A munkavállalók rendkívül kiszolgáltatott helyzetén csak erős szakszervezeti munkával és összefogással lehet változtatni.

A közösen rendezett majális a szakszervezetek követelési piramisának felépítésével kezdődött. Ebből kiderült, hogy a többi között követelik a Munka törvénykönyvének felülvizsgálatát továbbá igazságos adórendszert, valamint azt, hogy a bérminimum érje el a létminimumot. Az öt magyarországi szakszervezeti konföderáció vezetője szerint a munkavállalók rendkívül kiszolgáltatott helyzetén csak erős szakszervezeti munkával és összefogással lehet változtatni - hangzott el a szakszervezeti konföderációk közös majálisán a Városligetben vasárnap.

A rendezvény a szakszervezetek „követelési piramisának” felépítésével kezdődött. Ebből kiderült, hogy az érdekképviseltek többek között a Munka törvénykönyvének felülvizsgálatát és igazságos adórendszert követelnek, valamint azt, hogy a bérminimum érje el a létminimum szintjét.

Forrás: MTI

■ EGY ÜNNEP MARGÓJÁRA

Kevesen voltak az idei budapesti majálison, szembesítették a ténnyel Kordás Lászlót, a Magyar Szakszervezeti Szövetség elnökét az ATV ünnepet követő reggeli műsorában.

Elnökünk válaszában kitért a drasztikusan megemelt ligeti négyzetméterárakra (18 ft-ról 50 ft-ra), az anyák napjával való egybeesésre, és bár az idén minden szakszervezeti konföderáció egy helyen ünnepelt, ez önmagában is rendkívül örömteli, ám az e napra szervezett sok fővárosi rendezvény megosztotta a közönséget.

Kár lenne ugyanakkor elhallgatni, hogy a szakszervezetek létszámának, erejének és befolyásának csökkenésével az érdeklődő, ünneplő közönség is fogyóban van a majálisokról. Azok, akik a budapesti majális helyett más programot választottak és elmulasztották meghallgatni

a közös szakszervezeti sátorban tartott fórumokat, nem ismerhették meg első kézből a szakszervezetek álláspontját: a bérekről, a láthatatlan munkáról, a nyugdíjrendszerről, az oktatásról és az egészségügyről. A mindenkor hatalom is szívesen osztja meg e napot.

Jut eszembe, szinte semmit nem hallottam hazánk Európai Unióba való belépésének évfordulós ünnepséről. Ennyire azért nem kellene agyon hallgatni, akkor sem, ha egy napon lévén a munkásünnep vetélytársat kapott, mert munkavállalóként és európai polgárként is sokat köszönhetünk e napnak. Volt viszont felhajtása a Duna parton tartott autós, repülő bemutatónak és ezt nagyon kajálta a nép. Kit érdekelt, hogy mennyi állami támogatást használhattak fel a száguldáshoz, a biztosításhoz? Vigasság kell a népnek - hát megkaptuk.

Hiszek abban, hogy azon kevesek lettek gazdagabbak az idei majálison, akik arra használták ki az ünnepet, hogy tájékozódjanak, ismereteket gyűjtsenek a munkavilágban zajló eseményekről, ha már az év többi napján nem fordítunk erre kellő figyelmet. Látjuk is ennek eredményét.

Kalász Sándor