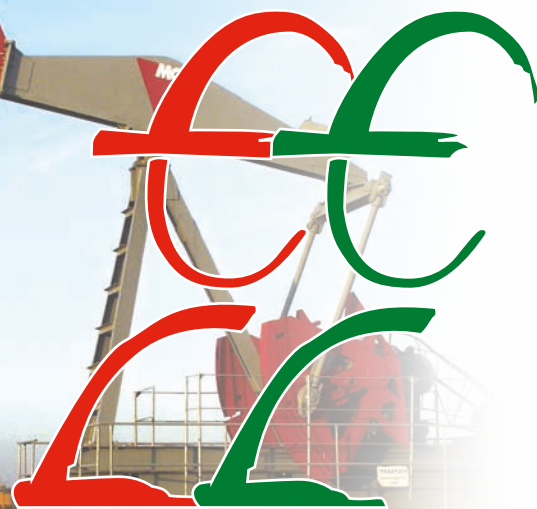


A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

18. évfolyam 196. szám, 2017. április



- AMBICIÓZUS ÜZLETI TERV AZ OT INDUSTRIES-NÉL
- BUDAPESTRE JÖTT AZ INDUSTRIALL KELETI RÉGIÓ ÜLÉSE
- KARDOSKÚTI KÖRKÉP
- BOWLINGKUPA A GEOINFORM-NÁL





■ TUDÁST ÁTADÓ KONFERENCIA A BÉRKÜLÖNBSÉG - NEM CSAK PÉNZ - 2017

címmel a MASZSZ székházban április 1-én, szombaton tartott konferenciát a Magyar Szakszervezeti Szövetség Női Tagozata a Miért ér kevesebbet ma Magyarországon egy nő, mint egy férfi? országos kampány részeként.



Hercegh Mária tagozatvezető megfogalmazásában már önmagában az is sértő és fájó, hogy ezt a kérdés fel kell, fel lehet tenni a mai magyar munkavállalónak, egy nőnek. A Magyar Szakszervezeti Szövetség Női Tagozata elfogadhatatlannak tartja a kialakult helyzetet, hogy kevesebbet fizethetnek a nők munkájáért, pusztán azért mert nő, noha az EU 2014-ben tett egy ajánlást a tagállamok felé a probléma kezelésére. 2017 tavasza van, és a politikai szinten eddig semmi érdemi nem történt az ügyben, és ha nem teszünk érte, nem is fog. Nincs rá akarás, természetesen nem a nőknél. Nem kérdeztek meg minket. Így döntöttek. A Szövetség Női Tagozata 2016. június 16-i alapítói ülésén a nők és férfiak bérkülönbségének megszüntetéséért elindított országos kampány dacára a férfiak uralta politika ezt még napirendre sem kívánja tűzni, nem hogy megkeresné a helyzet kezelésének hazai módját. Nem adnak lehetőséget, nem adnak esélyt, hogy a ma és holnap munkát vállaló nők, egyenlő eséllyel vegyenek részt a társadalomban. Ez elfogadhatatlan, ideje, hogy a társadalom fele végre tegyen valamit magáért. A Női Tagozat követeli, hogy kezdődjön érdemi párbeszéd!

telmű állást a kérdésben és a munkaadók ne tehessenek úgy, mintha minden rendben lenne a nyilvánvaló diszkriminációval. A bérkülönbség a munkáltató szempontjából kérdéskörrel kapcsolatos háttérrel, a munkáltató helyzetét és gondolkodásmódját Marjay Gyula, a VOSZ Budapesti és Pest megyei Regionális Szervezetének elnöke, meghívott előadó világította meg. Ezt követően panelbeszélgetés formájában folytatódott a probléma és a kiváltó okok feltárása Egyenlő munkáért, egyenlő bér, A bérkülönbség a gyakorlatban témakörök mentén. A panelbeszélgetés Melis Lászlóné, KASZ Auchan Alapszervezet tisztviselő, dr. Kotter József, VSZ alelnök és Székely Sándor, TESZ elnök részvételével zajlott a résztvevők közbevetett észrevételeivel.

A konferencia a szövetségi nőpolitika, a bérkülönbség kampányról tartott beszámolóval folytatódott és annak az áttekintésével, hogy mit tettünk azért, hogy megszűnjön ez a súlyos diszkrimináció. A beszámolót a tagozatvezető tartotta és a kampányban, az utcai aláírásgyűjtésben résztvevő aktivisták egészítették ki tapasztalataikkal, észrevételeikkel.

A konferencia konklúziója az volt, hogy folytatják a munkát a tényleges női esélyegyenlőségért Magyarországon és törekvéseiknek minél szélesebb nyilvánosságot igyekeznek adni az

Szalai Kazuska Mária szervező megnyitóját követően Hercegh Mária tagozatvezető a **„Mi a nők és férfiak közötti bérkülönbség, és mi a bajunk vele, avagy, miből adódik a bérkülönbség és miért ér kevesebben egy nő, mint egy férfi?”** kérdésköröket elemezte és bocsátotta vitára a mintegy 30 résztvevő között.

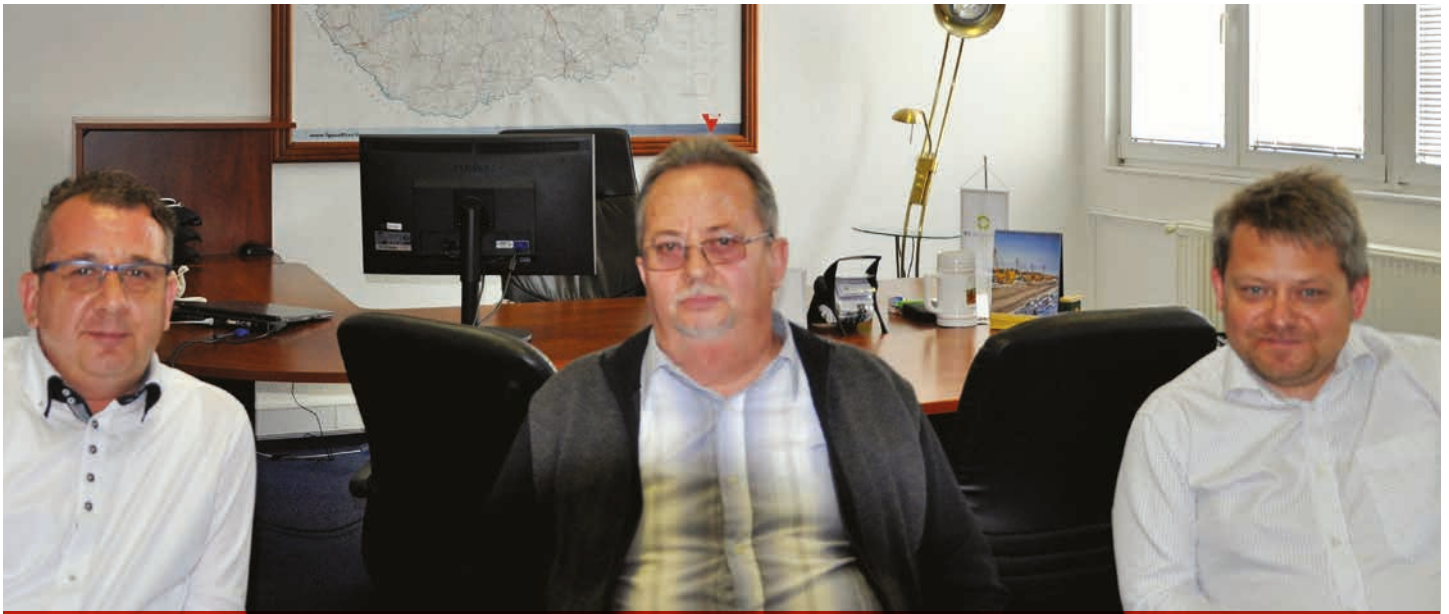
A családok nagy támogatója, a Kormány, igenis mondjon valamit annak a sok családfenntartó anyának, aki a kevesebb keresetéből próbál helytállni nap, mint nap. Tegyük félre a férfias összekacsintást, a felek foglaljanak egyér-

édekképviseltek és civil szervezetek, minden érintett bevonásával.

Tudósítónktól

■ FELSŐVEZETŐI TALÁLKOZÓ SIÓFOKON

A MOL Bányász hírlap februári számában beszámolt az OT Industries cégcsoportnál végbement változásokról. A előzetes híreknek megfelelően január végén lezárult az OT INDUSTRIES tulajdonosi szerkezetének átalakítása. Január 31-én a közgyűlés jóváhagyásával a MOL ténylegesen is a cégcsoport többségi tulajdonosa lett.



Balról jobbra: Sebestyén Gábor KVV kivitelezési igazgató, Osváth Károly és Gábor Racka vezérigazgató



A tulajdonosváltást követően Gábor Racka személyében új vezérigazgató irányítja a cégcsoportot. Gábor Racka korábban a MOL leányvállalatainál stratégiai vezető pozíciókat töltött be. Amint a cégcsoport munkavállalóinak címzett bemutatkozó levelében írta: „**A jó csapatmunkához szükséges, hogy megismerjük egymást.**” „**Nyitott és együttműködő vezetőknek ismertek meg az eddigi kollégáim, és szeretnék itt, az OT INDUSTRIES-nál is hasonló hangulatot teremteni. Hiszem, hogy őszinte, egymást támogató hozzáállással képesek leszünk együtt stabilizálni és fejlődési pályára állítani a vállalatot.**”

Az új vezérigazgatóval a szociális és egyéb jóléti juttatásokról folytatott tárgyaláson vettem fel a kapcsolatot a Siófoki Alapszervezet részéről és az egyeztetés során személyes találkozót kértem tőle, amire hamarosan sor is került Siófokon. A megbeszélést melyen részt vett Sebestyén Gábor a KVV kivitelezési igazgatója is, a bemutatkozás és a kölcsönös tájékoztatás miatt tartottam fontosnak. Az érdekképviselők, cafeteria keret emelésre vonatkozó javaslatára adott válaszáról korábban, az alábbiak szerint értesültünk: „**Örömmel tájékoztatlak Benneteket, hogy új többségi tulajdonosunkkal, a MOL-lal egyetértésben jóváhagyásra kerültek a szociális- és egyéb jóléti juttatásaink, köztük a cafeteria keret is. Mind az OT csoport munkáltatói képviselői, mind az érdekképviselők és jómagam is elkötelezetten támogattuk, hogy a munkáltatói járulékcsoökkentésből származó megtakarítást a lehető leg-**

nagyobb mértékben a munkavállalók támogatására fordíthassuk.” A beszélgetés során ezzel kapcsolatban elmondtam, hogy nagyra értékeljük a munkavállalókra nézve kedvező döntést. A MOL Bányász Szakszervezet kész a tárgyalások folytatására munkavállalók képviselőire, minden általuk fontosnak tartott kérdésben. Természetesen a legfontosabb téma a béremelés, erről mindenképpen tárgyalni kell és minél előbb. Beszéltem a KVV-nél elindult és jelenleg is zajló kedvezőtlen folyamatról és közvetítettem a munkavállalók kérdéseit. A fenti idézetben megfogalmazott szándékot és célokat támogatjuk. Személy szerint bízom benne, hogy az új vezetés konstruktív, segítő partnerként fogadja el szakszervezetünket. Ígéretet kaptam arra vonatkozóan, hogy az üzleti terv elfogadása után közösen tájékoztatjuk a szervezeti egységek képviselőit a menedzsment terveiről és a cégcsoport lehetőségeiről.

**A vezérigazgató kijelentette: „Rendszere-
sen fogok egyeztetni az üzemi tanáccsal és
szakszervezetekkel, akik közvetítik felém a
dolgozók igényeit.”**

Reményeim szerint hamarosan ismét találkozunk, megbeszéljük a legégetőbb gondokat és lépéseket teszünk a megoldás felé.

Osváth Károly

SzB. elnök

MOL Bányász Szakszervezet

■ AMBICIÓZUS ÜZLETI TERVET INDÍT IDÉN AZ OT INDUSTRIES

A cégcsoport 29 milliárd forintos árbevétellel számoló üzleti tervét már elfogadta az OT INDUSTRIES Vagyonkezelő Zrt. Közgyűlése és a kilátások az összes üzletág bevételeit és kiadásait összevetve is pozitív eredményt vetítenek előre cégcsoport szinten. A nyereséges év feltétele, hogy az összeállított terv minden elemét tekintve teljesüljön az év végéig.



OT
INDUSTRIES

Ez a munkavállalók számára is optimizmusra ad okot, mert Gábor Racka vezérigazgató

úgy nyilatkozott, hogy: „Ilyen mértékű eredményesség mellett lehetőség nyílik arra, hogy több jelentős, értékteremtő beruházással növeljük versenyképességünket. A beruházások mellett terveztünk azzal is, hogy az év végét követően, az addig elért eredményeink ismeretében munkavállalói ösztönzők kifizetésére is lehetőségünk legyen.”

A vezérigazgató négy csoportba sorolta a sikeres év feltételeit. Első helyre helyezte a szerződött projektek maradéktalan megvalósítását, méghozzá határidőre és az ügyfél által elvárt minőségben, hogy a tervben szereplő árbevételek az év során realizálódhassanak. Fontos továbbá az erőteljes üzletszerzési tevékenység, a körültekintő előkészítés és szerződéskötés a potenciális projektek elindítása érdekében.

Azonos fontossággal bír továbbra is a szigorú költségkontroll és be kell vezetni más ésszerű költségcsökkentő intézkedéseket is. Emellett a vezérigazgató számolt a munkavállalók ambícióira, az egyéni céljaik megvalósítására is. Tájékoztatójában kijelentette: „A vállalati célok eléréséhez szükség van arra is, hogy minden munkavállaló eredményesen, a közös céljaink érdekében végezze a munkáját. Amennyiben az üzleti eredmények ezt lehetővé teszik, úgy azok a kollégák, akik magas szinten végzik munkájukat, azaz egyéni szakmai céljaikat megvalósítják, méltányos prémiumra számíthatnak a következő év elején.”

Az üzleti terv részleteit, az értékesítés és más területek 2017-re készített terveit dolgozói fórumon fogják a munkavállalókkal megismertetni májusban a telephelyeken. A fórumokon a teljes vezetés részt vesz és a kétórásra tervezett találkozón a munkavállalóknak is lehetőségük lesz kérdéseket feltenni.

Tudósítónktól

■ ZSIGMONDYSOK, FIGYELEM!

MEGHÍVÓ

Sok szeretettel meghívjuk diáktársainkat, volt tanárainkat és mindazokat, akik érdeklődnek rendezvényünk iránt a 2017.05.27-én a Zsigmondy Vilmos tornacsarnokban tartandó ÖREGDIÁK TALÁLKOZÓRA.

A program:

- Érettségi találkozók beszélgetős része például tanteremben
- Találkozás az emléktáblánál 17 órakor, koszorúzás
- Kiállítás megnyitása a tornacsarnokban
- Meglepetésműsor
- Vacsora (a Honvéd Kaszinó svédasztaláról)
- Zene: Húros Tibor Nagyatádról

Résztvételi díj: 4000Ft/fő

Jelentkezési határidő a részvételi díj befizetésével 2017.05.10-ig, ami átutalható az **MKB Nagykanizsa (Csőgörné) 10300002-87101742-11103280 számlára** név és érettségi évének feltüntetésével, ill. befizethető Nagykanizsa, Sugár út 38/a-ban.

Várom mielőbbi jelentkezéseket! Remélem, szívesen jöttök egy kis nosztalgizásra, emlékezésre, akár találkozót is szervezhettek!

Baráti üdvözléssel:

Csőgörné Kenese Mária

tel.: 93/311-627 ill. 30/572 4804, e-mail: kenesem@freemail.hu

■ TARTOZZUNK AZ ÉLVONALBA!

ÖSSZEFOGLALÓ A MOL NYRT. ÜT ÜLÉSÉRŐL

Együttes ülést tartott a MOL Nyrt. Üzemi Tanács és a Központi Munkavédelmi Bizottság március 29-én, Százhalombattán. Az ülésen Csala Attila FF és EBK MOL igazgató és Kurucz Csaba Egészségvédelem és Munkabiztonság vezető értékelte a 2016-os évet EBK szempontból. Az előadásban kitértek a személyvédelemre a hazai és a külföldi telephelyeken, a környezetvédelemre, bemutatták a szervezet működési költségeinek alakulását a tervezetthez viszonyítva és a munkavégző ellátottságot az FF és EBK-nál.

Kurucz Csaba kiemelte, hogy a tudatos EBK viselkedésnek köszönhetően immáron négy éve nem történt fatális baleset a MOL Flagship munkahelyein a saját munkavállalóink körében. A munkavédelmi szabályok betartása terén számottevően javult a fegyelem, kiemelt figyelmet kell azonban fordítani továbbra is a beszállítók és alvállalkozók munkavállalóinak biztonságos munkavégzésére is. A MOL nem tesz különbséget a saját és alvállalkozó munkavállalói biztonságának a fontossága között. Az EBK ellenőrzések az életmentőnek tekintett védőeszközök nélküli munkavégzés területén mutattak ki szabálytalanságokat a saját munkavállalóink körében néhány esetben, a többi vizsgált kategóriában az alvállalkozói munkavállalókat kellett figyelmeztetni. Nagy felelősség hárul a munkaengedélyek kiadóra. Itt továbbképzéssel támogatják a szabályos működést a kockázatok megfogalmazásával, a technológiai veszélyforrások jobb tudatosításával és a kivitelezői tevékenységből fakadó esetleges veszélyek együttes hatásának az átfogóbb ismeretével. Az EBK tudatosság növelésére vezetők számára is szerveznek képzést. Fontos lépés a biztonság növelése terén az állandó EBK jelenlét a nagyberuházások, nagyleállások területén például a DF és az MPK területén. A munkaidő kieséssel járó, többségében csetlés-botlásból fakadó balesetek száma csekély mértékben meghaladta az előző éveket, a folyamatbiztonság területén kismértékű, 1 m³ feletti szénhidrogén elfolyások fordultak elő a KT és a Logisztika területén, jóval alatta van az előző évek mértékének. A 2016-os működési költségek terén, de különösen a saját kézben lévő projektköltség jelentős, egyes területeken 50%-os csökkentése jelent kihívást a vezetés számára. A folyamatbiztonság területén is nagy hangsúlyt kapott a képzés – PMS kockázattertelési tréningek a DF-ben – és az egyes területekre kidolgozott akciótervek végrehajtása 2016-ban.

A környezetvédelem terén elért eredmények között sorolta fel Kurucz Csaba a MOL Magyarország szintű hulladékgazdálkodási rendszer bevezetését és az átfogó folyamatathatékonsági, költségcsökkentési akciókat.

Szó volt az EBK területen tavaly meglepően magas fluktuációról is. A vezetés ennek okaiként a MOL-ban megszerzett piacképes szaktudás, az ismeretek, a tapasztalat értékét jelölte meg, amely más cégeknél is nagy értéket képvisel. Az ÜT tagjai ide sorolták a másutt kétszeres, többszörös bérajánlatokat, a munkahelyi hangulatot, alacsonyabb létszámot, ami a MOL-ban túlterheltséget, stresszt, idegességet, kiszámíthatatlan változásokat jelent magas kockázatú munkahelyen. Csala Attila kijelentette, hogy a vezetés foglalkozik a kérdéssel és megtalálják a módját a szakképzett munkaerő megtartásának és piacképes kompenzálásának.

Csala Attila bemutatta a MOL-csoport új EBK stratégiáját. Ennek mottója a világklasszisba tartozni. Mivel a munka- és egészségvédelem, valamint a környezetvédelem területén a legjobb 25% része kívánunk lenni, ezért az emberek és folyamatok, egészség, biztonság, környezet, felkészülés a jövőre témakörökben 17 célkitűzés keretében 30 prioritizált programot határozott meg a vezetés. Ide tartoznak az elesés, elcsúszás, elbortlás okozta személyi sérülések csökkentése 2020-ig, az EBK Vezetői Elkötelezettség tréning 100%-os teljesítése, a PSM megfelelés minden érintett üzlet tekintetében minimum 90%-ban, továbbá a HAZMAT közúti balesetek 10%-al történő csökkentése minden évben. Az igazgató rámutatott, hogy az EBK az üzlet részeként a Csoport üzleti terveivel és stratégiájával összhangban fokozott hangsúlyt fektet a programok kockázatalapú meghatározására és végrehajtására, az FF és EBK kultúra folyamatos fejlesztésére és a kiemelt tudásmegosztásra.

Hadházy Tímea munkavállalói kapcsolatok szakértő a rehabilitáció és a rehabilitációs munkahelyek helyzetét ismertette. A MOL III. Esélyegyenlőségi Tervében (ET) meghatározott cél az esélyegyenlőség elősegítése minden munkavállaló tekintetében, egyenlő bánásmód megsértése esetében panaszkezelés, emellett a speciális helyzetű munkavállalói csoportok azonosítása, foglalkoztatási helyzetük nyomon követése, érdekükben programok működtetése. Ez a tevékenység lokál szinten zajlik. A speciális helyzetű munkavállalói csoportokba sorolja az ET a nőket, a családos, gyermeket nevelő munkavállalókat, különösen a gyermek-gondozási távolléten lévőket, illetve onnan visszatérőket, a két vagy több, tíz évesnél fiatalabb gyermeket nevelőket, a gyermeküket egyedül nevelőket, a fogyatékossgal élő és/vagy megváltozott munkaképességű munkavállalókat, az 50 évnél idősebb munkavállalókat, a nemzetiséghez tartozó munkavállalókat, a pályakezdőket és az esetleges csoportos létszámleépítésben érintetteket. A törvény szerint a MOL Nyrt. rehabilitációs hozzájárulás fizetési kötelezettsége mintegy 220 millió forint évente. A leányvállalatokat is terheli ez a fizetési kötelezettség a foglalkoztatottak létszámával arányosan. A megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásának előnye a sokszínű, befogadó, gondoskodó munkahely megteremtése, egyben a munkáltatói márka erősítése, a munkavállalók elkötelezettségének, elégedettségének javulása, de a fenntartható fejlődés ezen elveinek érvényre juttatása mellett a rehabilitációs hozzájárulás megtagadása is (1.147.500 Ft/fő/év), ráadásul rehabilitációs kártya esetében további adókedvezmény is realizálható. Mindezeket mérlegelve figyelembe kell venni azonban az olajipari veszélyes üzemi környezetet, a korlátozott munkalehetőségeket az egészségkárosodott, illetve fogyatékos munkavállalók részére. 2016-ban a MOL Nyrt. két látássérült fiatalot foglalkoztatott és több területen biztosítja az akadálymentesített környezetet. Hadházy Tímea méltatta az esélyegyenlőségi bizottság tagjainak a közreműködését és dr. Miniska István szerepe mellett külön kiemelte Hornyák József munkáját, mint lelkiismeretes, gondos és az emberi problémákra érzékeny, a sikeres rehabilitációban a megoldásokat fáradhatatlanul kereső tisztségviselőjét. A megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatásáról a Wellbeing oldalon található a munkavállalói tájékoztató.

Folytatás a következő oldalon ►►►

Ezt követően a foglalkozás-egészségügyi tájékoztató kerekében a FőnixMED Zrt. munkatársai mutatták be a foglalkozás-egészségügyi szolgálat 2016-os tevékenységét. A prezentációhoz csatlakozva Csala Attila felhívta a figyelmet a munka-alkalmassági igazolások érvényességének betartására. Ezen a téren a korábbi rendszerhibákat kiküszöbölték, és folyamatosan jelentős erőfeszítéseket tesz mind a szolgáltató, mind a MOL HR és EBK szervezete, de 2017 február végén - március elején még mindig volt körülbelül 40 olyan kollégánk, akinek nem volt érvényes munka-alkalmassági igazolása. Ez ugyan jelentős javulást mutat az elmúlt évek több-százás átlagához képest, de további figyelmet és erőfeszítést igényel annak érdekében, hogy érvényes igazolás nélkül egyetlen munkavállalót se foglalkoztassunk. A Főnix munkatársai tájékoztattak, hogy az első félére már ismertek a szűrési pontok a telephelyeken. A szűrések nagy része ingyenes. A gördülékeny ügyintézés érdekében egyes telephelyeken lehetőség van a digitális felületen való jelentkezésre is a szűrésre.

A Központi Munkavédelmi Bizottság részéről Szajkó István elnök adott általános áttekintést a munkavédelmi bizottság mű-

ködéséről és a munkavédelmi képviselők munkájáról. A KMvB kiértékelte a saját hatáskörben kérdőív segítségével a munkavállalókat leginkább érdeklő, érintő témakörökben lefolytatott felmérést (pl. foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás, munkaruha-védőruha, stb.).

Az ülés a részben előre beküldött, részben az elhangzottak alapján spontán megfogalmazott kérdések megbeszélésével, megválaszolásával ért véget, melybe minden érintett fél bekapcsolódott. A kérdések témája túlnyomó részt a mindennapi EBK témakörökre, a munkavédelmi körülményekre, védőeszközökre, azok cseréjére, a munkahelyi egészségügyi szolgálat elérhetőségére, tevékenységére vonatkozott.

Zárásképpen mind az ÜT, mind a KMvB, mind az FF és EBK jelenlévő vezetői egyetértettek abban, hogy az évenként legalább egyszer megszervezett együttes ülés nagyon hasznos a közös megértés, és az együtt kezelendő témák közös erőfeszítéssel való megoldásának érdekében.

ÉN M

■ KORKEDVEZMÉNY, KORENGEDMÉNY ÚJRATÖLTVE

2017. március 20-án a Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete székházában került sor megbeszélésre a fokozott egészségkárosodási kockázatok kezelését vizsgáló munkabizottság jelentéséről, ahol a MOL Bányász Szakszervezetet Bakos Ernő és tudósítónk képviselte. Rabi Ferenc, a BDSZ elnöke köszöntötte a jelenlévő, a korhatár előtti nyugdíjak megszüntetése miatt érintett tagszervezetek képviselőit, majd tájékoztatót tartott a résztvevőknek a megbeszélés céljáról.

Horváth Lajos a VKF (Versenyszféra Konzultációs Fórum) Munkavállalói oldal e témakörben illetékes koordinátora bemutatta és kiegészítette „a korkedvezményes nyugdíj megszűnését követő helyzet rendezésére” készített szakmai anyagot, a VKF Monitoring Bizottsága részére megküldött összefoglaló jelentést, tájékoztatást adva a VKF Monitoring Bizottság utolsó üléséről is. Ezek után a jelenlévők észrevételeiket és megjegyzéseiket a következőkben foglalták össze.

A megszüntetett korengedményes és korkedvezményes nyugdíjrendszert nem követte a nehéz fizikai munkát végzők és a pszichikai terhelésnek kitett munkavállalók részére a megelőzés és a védelmet biztosító intézkedések, jogszabályok meghozatala. Az érintett munkavállalók türelmetlenek, elsősorban a korábbi kedvezményeik vissza hozatalát, biztosítását igénylik a szakszervezeteiktől.

A korábban a VKF Monitoring Bizottsága részére biztosított összefoglaló jelentés alapján kell folytatni az egyeztetéseket, egy közösen elfogadott ütemterv alapján, lehetőleg tárgyalásos úton, a VKF keretein belül. Ugyanakkor az új szabályozás megjelenésének elhúzódása miatt egy közös szakszervezeti akciótervet is ki kell dolgozni. A szakszervezeti álláspontokat össze kell hangolni, ennek érdekében az összes jelenlévő szakszervezet által külön-külön folytatott tárgyalások szakmai háttér anyagát a konföderációknak meg kell küldeni. A közös információs bázison egy egységes, határozott és félre nem érthető kommunikációs tervet

kell készíteni. Az ülés végén a következő időszakra a következő kérdésekben született megállapodás:

- A régi rendszert le kell zárni, az átmenetben a töredék időket el kell ismertetni.
- A speciális kezelést igénylő munkavállalói csoportok esetében a munkavállalói oldal álláspontját védeni kell.
- Azok részére, akik nem érik el a nyugdíjkorhatárt, nem kerülnek rokkant státuszba sem, de nem oldható meg továbbfoglalkoztatásuk, az ellátást biztosítani kell, nem kerülhetnek kilátástalan élethelyzetbe.
- A korengedményes rendszer megszűnése után készült javaslatokat meg kell küldeni a jelenlévőknek és a következő megbeszélésen közös álláspontot kell kialakítani (idő előtti nyugdíj, foglalkoztatói nyugdíj).
- A foglalkozás egészségügy, munkavédelem állami háttérét biztosítani kell, a munkahelyek munkáltatói kockázatelemzését, ez irányú gyakorlati tevékenységét ellenőrizni kell.

Megállapodás született arról is, hogy a következő ülés megtartására a MaSZSZ és LIGA konföderációk közös szervezésében kb. három hét múlva lenne esedékes. A jelenlévő MASZSZ elnök, Kordás László vállalta a megbeszélés összehívását, a háttéranyagok bekérését.

Ferenczy Zoltán

■ AZ INDUSTRIALL EUROPEAN TRADE UNION KELETI RÉGIÓJÁNAK BUDAPESTI ÜLÉSÉRŐL JELENTJÜK

Március 28-án Budapesten üléseztek az IndustriALL Europe Trade Union keleti régiójának tagszervezetei, a magyar, a szlovák, a cseh, a szlovén és a lengyel ágazati szakszervezeti szövetségek részvételével. A keleti régió szakszervezetei megbeszélésükön kiemelt témaként tárgyaltak az európai béremelési kampányról, különös figyelemmel a régió bérfelzárkózásának lehetőségeiről, az egyes országok szakszervezeteinek, szakszervezeti konföderációinak ez irányú munkájáról.



Az ülésen résztvevő és előadó Luc Triangle, az industriALL Europe főtitkára hangsúlyozta, hogy az ETUC által elindított béremelési kampányt az IndustriALL Europe többek között azért is támogatja mert ez a kampány foglalkozik az európai régiókkal, így különösen keleti és a nyugati részek közötti bérszakedéssel, mely kiemelten fontos az IndustriALL Europe számára. A főtitkár elmondta, hogy az európai szövetség a politikai irányokat határozza meg, ahhoz azonban, hogy a politikai célok megvalósuljanak össze kell fogni mert többé már nem elfogadható, hogy ugyanabban a vállalatban és szektorban dolgozó, ugyanolyan munkát végző, ugyanúgy teljesítő, de más tagállamban élő munkavállalók eltérő bért kapjanak. Ezért még erősebb szolidaritásra, megerősödő és együttműködő szakszervezetekre, a kollektív tárgyalás intézményének szélesítésére van szükség kelet Európában. Európa szociális értékeit meg kell védeni, a szakszervezetek az erős szociális Európa mellett vannak. A tanácskozáson résztvevő öt ország szakszervezeti képviselői országjelentésükben – a magyar ország jelentést a MOL Bányász Szakszervezet állította össze – és a szóbeli kiegészítéseikben számoltak be arról, hogy hol tartanak,

milyen eredményeik és terveik vannak a bérfelzárkóztatás, a tisztas minimálbér megállapodás vonatkozásában. A főtitkár ezt követően fő vonalaiban bemutatta azt a készülő akciótervet, melyet soros ülésén Londonban kell, hogy elfogadjon a Végrehajtó Bizottság a tagszervezés, a szakszervezet erejének növelése érdekében, mert az országhatárok nem állíthatják meg a fejlődést, a legjobb gyakorlatok elterjedését. Végezetül a tanácskozás résztvevői megismerhették azt az anyagot amely a Végrehajtó Bizottsági ülés elé kerül a kereskedelmi egyezményekről, a brexit hatásainak vizsgálatáról az európai folyamatokra.

Magyar részről a tanácskozáson a vasas, bányász, vegyész, villamosenergiaipari szakszervezetek képviselői vettek részt, míg szakszervezetünket Éblné Németh Margit, Molnár Gábor (Geoinform Kft. Alapszervezete) és Kalász Sándor képviselték. A keleti régió szokásos őszi ülése Szlovéniában kerül megrendezésre.

Tudósítónktól

■ „CSAK BECSÜLETES MUNKÁT VÉGZÜNK, LEGNAGYOBB ÉRTÉK A BIZALOM.”



KARDOSKÚTI VÉLEMÉNYEK A MUNKAHELYI DOLGOKRÓL



Szabó Zoltán termelőmester tizennyolc ember munkáját irányítja a Kardoskúti Gázüzemben. A műszakfelelősök, a technológiai kezelők és a technológiai termelés tartozik az irányítási területéhez. 35 éve dolgozik az olajiparban, ez az első munkahelye. Olajipari szakiskola után fluidum kezelő technikus végzettséget szerzett. Tavaly kiváló Bányász kitüntetést kapott a munkáltatótól a Gyöngyösön tartott országos bányásznapon. Ötvenszeres vradó, tagja a MOL Bányász Szakszervezetnek.

• **Mi a véleménye a KT-ben végrehajtott átszervezések után a működés hatékonyságáról?**

A termelési terület átszervezése után laposabb lett a szervezet, kevesebb vezetői pozícióval és nagyobb önállósággal és egyben a helyi vezetőkre háruló nagyobb döntési felelősséggel.

• **Mi az, amin javítani lehetne?**

Amin még javítani kell, az az elismerés gyakoribb kifejezése, a pozitív visszajelzés a vezetés részéről. Ugyanis nem csak pénz formájában lehet kifejezni az elismerést. Amikor a Core program indult, akkor a KT vezetéstől valamennyien kaptunk egy termoszt. Ez mindenkinek jólesett, azóta azonban nem tapasztalunk ilyen jellegű visszajelzést arról, hogy a vezetés értékeli a törekvésünket.

• **Az Ön pozíciójában hogyan ítéli meg a technológia karbantartottságát?**

Régi, helyenként elöregedett technológiával dolgozunk. A meghibásodott, vagy elhasználódott részek folyamatos cseréjével, vagy javításával tartjuk megfelelő állapotban, hogy tartani tudjuk az üzleti tervet. Ehhez az itt dolgozók sokéves tapasztalata, sok szakterületet felölelő szakismerete szükséges.

• **Megfelelő a szakember utánpótlás ezen a területen?**

Magas az átlagéletkor nálunk, szükség lenne a fiatalításra és a VHP program meghosszabbítására. Fiatal és megfelelő szakképzettséggel rendelkező utánpótlás kellene, akik viszonylag rövid időn belül el tudják látni a feladatot az itt megszokott magas minőségben.

• **Véleménye szerint mi az, amit meg kellene oldani a jobb munkahelyi közérzet érdekében?**

Jó lenne például a dioptriás védőszemüveg, vagy a munkába járás megoldása minden dolgozó számára. Akik most nem élvezhetik a vállalati buszt – mintegy harmincan – azok kirekesztettnék érzik magukat. A saját gépkocsival való bejárás a család számára teher és nem is mindenki tudja megoldani. Ezen felül jó lenne visszahozni az üzemi családi napot, vagy az országos Bányásznapon lehetne közösség összetartó ünnepet szervezni a bányász hagyományok felélesztésére és átadására a fiataloknak.

• **Személy szerint milyen, a MOL által szervezett képzésnek örülne?**

Érdemes lenne olyan képzéseket tartani, ahol az új olajipari technológiákat, eljárásokat mutatnák be a MOL-os olajipari szakembereknek, hogy nyomon tudják követni az olajipari tudomány fejlődését. Hasznos lenne olyan fórumok megszervezése is, ahol a különböző termelési egységekben dolgozók megbeszélhetnék és átadhatnák egymásnak az üzemi tapasztalataikat a magyarországi mezők hozamának növelése, az optimális kitermelés érdekében.

• **Hogyan értékeli a létrejött bérmegállapodást?**

Jó eredmény a KSZ tárgyalásokon a szakszervezet által elért juttatás a fizikai dolgozóknak.



Kis Bálint termelésirányító, Dél-Magyarországi Termelés MOL, 73 munkavállaló tartozik az irányítása alá, a MOL Bányász Szakszervezet tagja

• **A jelenlegi adottságok mellett tervezhető-e a munkahely biztonsága?**

Ehhez jövőképre van szükség, amelyben a munkavállaló eltudja helyezni magát a saját kompetenciái alapján. Ez tiszta, világos vállalati kommunikációval teremthető meg. Ebben a kommunikációban meg kell fogalmazni, hogy milyen tudásra, képességekre van szüksége és igénye a munkáltatónak, és ezt be kell építeni a képzési tervbe. Transzparensé kell tenni, hogy a munkavállaló milyen előmenetelre számíthat, ha vállalat igényei szerint képezi magát. Erre most jó eszköz lehet az elkészített komplexitás analízis.

• **Mi befolyásolja a munkahelyek biztonságát hosszabb távon?**

Nincs ráhatásunk a piaci környezetre, az olajárra, vagy a környezetkímélő alternatív energiák térnyerésére. Hatékony információt begyűjtő, értékelő szakszervezeti munkával, a munkavállalók érdekeinek képviselésével működő szakszervezetek működése elengedhetetlen a munkahelyek megtartása érdekében. Eredményesebbek lehetünk, ha a dolgozó is látja a megvalósítandó célt, a lehetőséget a maga számára, érti a jól megfogalmazott és reálisan teljesíthető elvárásokat és érzi a vezetés támogatását.

• **Sok eredményes hatékonyságjavító intézkedés történt már eddig is. Mit lehet még ezen felül is tenni a hatékonyságról?**

Folyamatosan vizsgálni kell a működést, fel kell tártani minden lehetőséget a jobb munkaszervezésre a kollégáink munkavégzésének a megkönnyítésére. Csökkenteni kell a felesleges terheket, a dolgozókat érő stresszt, a korábbi hibákból tanulni lehet. Ha probléma jelentkezik valahol, nem elég a gyors megoldás, ezzel együtt kezelni kell a gyökér okokat is felelős vezetői intézkedéssel. Folytatni kell a termelőmesteri, művezetői (irányítói) képzéseket. Véleményem szerint a munkavállalói és vezetői kommunikációban jelentős a javulás már most is, mely ennek a képzésnek is köszönhető.

• **Hogyan írja le a biztonságos munkahely fogalmát?**

Biztonságos munkahely, ahol munkatársaink és saját biztonságunk feltételei adottak, ahonnan épen és egészségesen térünk haza a munkaidő után. Ezért mindannyiunknak tenni kell. Legfontosabb a vezetői példamutatás, a védőfelszerelések viselésében, a munkavédelmi szabályok következetes betartásában és betartatásában.

• **Hogyan lehet a jelenlegi elvárásokat teljesíteni az Ön meglátása szerint?**

Fegyelmet, hatékony csapatmunkával. A LEAN átgondolt, az emberi értékeken alapuló bevezetésével és alkalmazásával. A KT szervezet átalakítása 2016. július 1-től megtörtént, az eddigi tapasztalatokat értékelni kell, és amennyiben szükséges a beavatkozásokat meg kell tenni.

A területünkre vonatkozó hatékonyságnövelő, termelést szinten tartó, növelő javaslatainkat, minden fórumon vállalunk és képviselnünk kell. A támogatást kérünk, az együttműködést kezdeményeznünk kell.



Mucsi István, KT termelés operátor 5, Kardoskúti Gázüzem, műszerész, gépész és hivatásos gépjárművezető, olajipari technikus. A MOL Bányász Szakszervezet tagja.

• Mit takar az operátor 5 pozíció valójában?
Mozgó kútkezelő vagyok. Jelenleg napi 80-200 kilométeres távot utazok be a kutak ellenőrzéséhez. 12 órás folyamatos műszakban dolgozom.

• Ezek szerint egyszemélyes munkahelyen dolgozik?

Amikor úton vagyok, vagy a kutaknál ellenőrzök, vagy karbantartok, javítok valamit, akkor igen. Ehhez a munkához elengedhetetlen a helyismeret. A kutak gyakran dűlőutakon érhetőek el, vagy valahol a szántás közepén vannak. Előfordul, hogy sárban, esőben kell megközelíteni. Ha valamilyen komoly gond adódna, csak a diszpécserre számíthatok és a másik mozgó kútkezelő kollégámra. A főnökömnek jelzem a problémát, és ő küld valakit.

• Ezek szerint Önt nem lenne könnyű pótolni, ha nyugdíjba menne.

Ide tényleg nem lehet az utcáról felvenni valakit, mert meg sem találná a kutat. Még a betanításhoz is hónapok kellenének, hogy a szakmai tapasztalat mellett a magabiztos helyismeret is meglegyen. Itt nem lehet nagyjából megszerelni, vagy megjavítani a technológia részeit. Csak becsületes munkát végzünk, a munkatársak között a legnagyobb érték a bizalom.

• Hogyan került az olajiparba?

A Nagyalföldi Kőolaj- és Földgáztermelő Vállalatnál kezdtem a pályafutásomat, az első munkahelyemen. Azóta is itt dolgozom, csak a vállalatot nevezték át egyszer-kétszer. Itt mindent ismerek, nem vágyok el más munkahelyre.

• Mivel szeret foglalkozni a szabad idejében?

A bográcskozás, a főzés a hobbim. Marhapörköltben elismerten a legjobb vagyok, specialitásom a velős csülök. Csíkszeredán tavaly első lettem a főzőversenyen.



Husi János, KT termelés operátor 6, Kardoskúti Gázüzem, olajipari technikus, futball mérkőzés rendező, a MOL Bányász Szakszervezet főbizalmija, az Orosházi Alapszervezet SzB tagja

• Mit takar az operátor 6 pozíció valójában?

Olaj- és gázkút karbantartó vagyok.

• Mi a véleménye a működésről a KT átszerve-

zést követően?

Az átszervezéssel kevesebb vezetői pozíció maradt, ez ugyan nem érinti közvetlenül a munkavállalókat, de általában elmondható, hogy kevesen vannak az elvégzendő feladathoz. Nem érzékelik az emberek, hogy a vezetés kellő körültekintéssel gondoskodik az utánpótlásról. A területen a dolgozók között ötven év az átlagéletkor.

• Miben látja az utánpótlás legfőbb problémáját?

Kevés a jelenlegi betanulási idő. Ezen a területen más a feladatok elvégzésének az összetettsége télen és nyáron. Az önálló és felelősségteljes munkához sokkal hosszabb betanulási időre van szükség. Külön figyelmet igényel a balesetmentes, pontos munkavégzés elsajátítása, mivel itt előregedőben vannak a berendezések, különösen a földalatti eszközöket érinti erősen az amortizáció. Ráadásul képzett munkaerő kevés van, és a MOL már nem annyira vonzó, mint amikor én kezdtem az olajiparban dolgozni. Akkor egymagam kerestem annyit fiatalon, mint a szüleim együtt.

• Mióta dolgozik az olajiparban?

Ez az első munkahelyem, 46 éve kezdtem a pályafutásomat. 28 évet dolgoztam fűróberendezésnél. A Várpalotai Olaj- és Földgázbányászati Ipari Szakmunkásképző iskolában szereztem képesítést, utána érettségit, majd technikus oklevelet.

• Hogyan értékeli a bértárgyalás eredményét?

Véleményem szerint a szakszervezet legnagyobb eredménye a 120 százalékos bérkorlát eltörlése.

• Mivel foglalkozik a szabadidejében?

A foci a hobbim. Jobbára már csak a TV-ben nézem, vagy időnként még szervezem a meccseket, de fiatalabb koromban csatár voltam.



Jámborcsik Gyöngyi, működés támogatás munkatárs, a MOL Bányász Szakszervezet tagja, az Orosházi Alapszervezet alelnöke, a Vöröskereszt tagja

• Nemrég változott meg a besorolása, korábbi hatórás munkakörből nyolcórás státusba került. Hogyan éli ezt meg?

Szerettem volna teljes munkaidős lenni. Az elmúlt évek során többször is gazdagodott a munkaköröm, már igazán nem volt elvégezhető hat órában. Tavaly nyáron a KT Működés Támogatás MOL szervezetéhez kerültem, bár a munkahelyem helyileg nem változott, de a feladataim ezáltal is szaporodtak, részben átalakultak.

• Milyen feladatok tartoznak a munkaköréhez?

Hozzám tartozik a Gázüzem dolgozóinak az időadat nyilvántartása, az üzemi, termelési tervek, beszámolók elkészítéséhez szükséges adatok begyűjtése, a döntés előkészítés támogatása, a költségfigyelés, 77 fő anyagi eszköz és védőruha beszerzése, az azzal kapcsolatos ügyintézés, az általános humán jellegű feladatok ellátása, mivel Kardoskúton nincs HR ügyfélszolgálat, a posta és dokumentumok kezelése. Ezekhez járul az új terület feladatainak az ellátása.

• Felsorolni is sok. Ezek szerint teljes körű adminisztratív támogatást nyújt a kardoskúti működésnek. Mindezek mellett hogyan sikerül megfelelni az új elvárásoknak?

35 éve dolgozom Kardoskúton, ez az első munkahelyem. Szeretek itt dolgozni. Teljes helyismerettel rendelkezem és ismerek mindenkit, akivel együtt kell működni, vagy akinek a közreműködésével fenakadás nélkül el lehet intézni a rám háruló feladatokat. Ezért nem okozott gondot a beilleszkedés a működés támogatás szervezetbe. Persze gyakrabban kell más helyszínekre utazni értekezletek, munkaköri megbeszélések miatt. Az utazás miatt kieső időt jó munkaszervezéssel oldom meg, ezt jól megtanultam a 6 órás munkavégzés alatt.

• Mi a végzettsége?

Békéscsabán szereztem közgazdasági szakközépiskolai érettségit, majd elvégeztem a mérlegképes könyvelő két éves tanfolyamát, bár ezt nem gyakorlom, némi segítséget nyújt a munkámhoz a közgazdaság mélyebb ismerete.

• Saját véleménye szerint mik az erősségei?

A csapatmunka, az együttműködés, az odafigyelés az emberekre, a türelem, a figyelem megosztása, az egyidejűleg több feladatra való koncentráls képessége.

• Mit tart fontosnak az életében?

Legfontosabbak a gyerekeim, a fiam és a lányom, az egyéves unokám, Bendegúz. Fontos a munkám, értékesnek tartom a Kardoskúton kialakult munkaközösséghez való tartozást, mert érzékelem a kollégáim visszajelzéseiből, hogy értékeli a munkámat. Nagyon jó és összeforrt csapat tagja vagyok, számíthatunk egymás segítségére úgy a munkában, mint a magánéletben. Nagyon szeretem a sportot, mind a mai napig kerékpárral járok dolgozni. Fiatalként kézilabdáztam, fociztam, pingpongoztam. A hajdanán megrendezett Bányász Kupákon mindig ott voltam, és mindig nagyon jól éreztük magunkat.

• Szakszervezeti Alapszervezeti alelnökként mi a véleménye a bányász összetartásról, a hagyományok őrzéséről?

Kardoskúton – talán a magasabb átlagéletkornak is köszönhetően – élnek, legalábbis az emlékekben, a bányász hagyományok. Jó lenne azonban feléleszteni azokat a közösség összetartó rendezvényeket, amelyeket régen a vállalat is támogatott. Ezek által jobban át lehetne adni a fiatal generációnak a bányász összetartás hagyományát, mert azt nem lenne szabad hagyni feledésbe merülni.

Köszönöm a beszélgetést!

ÉNEM

§

■ A MUNKÁLTATÓ KÁRTÉRÍTÉSI FELELŐSSÉGE

A Munka Törvénykönyve szerint a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak a munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárt. Mentesül a felelősség alól, ha bizonyítja, hogy

- a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje vagy a kárt elhárítsa, vagy

- a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.

Ha a munkáltató a munkavállalót átmenetileg a munkaszerződéstől eltérő munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál foglalkoztatja (Mt. 53.§), a munkáltatók *egyetemlegesen felelnek*.

A kártérítési felelőssége alapján a munkáltató a munkavállaló teljes kárát köteles megtéríteni.

Kivételek:

- azok az esetek, amellyel kapcsolatban a munkáltató bizonyítja, hogy bekövetkezése a károkozás idején nem volt előre látható.
- nem kell megtéríteni a kárnak azt a részét, amelyet a munkavállaló vétkes magatartása okozott, vagy amely abból származott, hogy a munkavállaló kárenyhítési kötelezettségének nem tett eleget.

A bíróság a munkáltatót rendkívüli méltánylást érdemlő körülmények alapján mérlegelésével a kártérítés alól részben mentesítheti. Ennek során különösen a felek vagyoni helyzetét, a jogsértés súlyát, a kártérítés teljesítésének következményeit értékeli.

A munkavállaló munkahelyre bevitt tárgyaiban, dolgaiban bekövetkezett károkért a munkáltatót a fenti szabályok szerint terheli a felelősség.

A munkáltató előírhatja a munkahelyre bevitt dolgok megőrzőben való elhelyezését vagy a bevitel bejelentését. A munkába járáshoz vagy a munkavégzéshez nem szükséges dolgok csak

a munkáltató engedélyével vihetők be. E szabályok megsértése esetén a munkáltató a bekövetkezett kárért csak szándékos károkozása esetén felel.

(Mt. 166.§-168.§)

A Munka Törvénykönyve fenti szabályozásából látható, hogy a munkáltató vétkességre tekintet nélkül köteles megtéríteni a munkavállaló munkaviszonnyal összefüggésben okozott kárát.

A kár fogalma alatt minden olyan hátrányt értünk, amikor valakit valamilyen károsító tevékenység miatt személyében és vagyonaiban kár ér. Ennek alapján **vagyoni kárt** és nem vagyoni **sérelmet** különböztetünk meg egymástól, a vagyoni káron belül pedig további három csoportot különböztetünk meg, melyek mindegyikére – akár együttesen is – érvényesíthető a kárigény: **a munkavállaló ténylegesen felmerült kárát, indokolt költségét, és az elmaradt jövedelmét**. Személyiségi jogsértés esetén sérelem éri a munkavállalót, ezért sérelemdíjat követelhet a Ptk. munkajogra is vonatkozó rendelkezései szerint a sértett fél.

- *A munkaviszony körében az elmaradt jövedelem megállapításánál* az elmaradt munkabért és annak a rendszeres juttatásnak a pénzbeli értékét kell figyelembe venni, amelyre a munkavállaló a munkaviszony alapján a munkabéren felül jogosult, feltéve, ha azt a károkozás bekövetkezését megelőzően rendszeresen igénybe vette.
- *A munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelemként* a sérelem folytán elmaradt egyéb rendszeres, jogszerűen megszerzett jövedelmet kell megtéríteni.
- Meg kell téríteni azt a kárt is, amelyet a munkavállaló a sérelemből eredő jelentős fogyatékossága ellenére, rendkívüli munkateljesítménnyel hárít el.
- Nem kell megtéríteni azon juttatások értékét, amelyek rendeltetésük szerint csak munkavégzés esetén járnak, továbbá a költségtérítés címén kapott összeget.



A természetbeni juttatások értékét, valamint a dologi kár összegét a kártérítés megállapításakor érvényes fogyasztói ár alapján kell meghatározni.

A dologi kár összegét az avulás figyelembevételével kell kiszámítani. Kárként a javítási költséget kell figyelembe venni, ha a dologban okozott kár az értékcsökkenés nélkül kijavítható.

A **munkáltató köteles** megtéríteni a munkavállaló hozzátartozójának a károkozással összefüggésben felmerült kárát is (ilyen lehet pl. tipikusan a kórházi látogatás költsége, vagy a sérülés, betegség következtében a kisebb otthoni munkák elvégzése miatt külső személy igénybevételének díja)

Az eltartott hozzátartozó, ha a károkozással összefüggésben a munkavállaló meghal, a fentiekben túlmenően olyan összegű **tartást pótló kártérítést** is igényelhet, amely szükségletének - a tényleges vagy az elvárhatóan elérhető munkabérét, jövedelmét is figyelembe véve - a sérelem előtti színvonalon való kielégítését biztosítja.

A kártérítés összegének számításánál le kell vonni

- a) a társadalombiztosítás vagy az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár által nyújtott ellátást,
- b) amit a jogosult megkeresett vagy az adott helyzetben elvárhatóan megkereshetett volna,
- c) amihez a jogosult a megrongálódott dolog hasznosításával hozzájutott,
- d) amihez jogosult a károkozás folytán megtakarított kiadások eredményeként jutott hozzá.

A **kártérítés alapjául szolgáló jövedelem** meghatározásánál a jövedelmet - a jogosultat a társadalombiztosítási szabályok szerint terhelő - járulékkal csökkentett összegben kell figyelembe venni.

Kártérítésként **járadékot** is meg lehet állapítani. Rendszerint járadékot kell megállapítani, ha a kártérítés a munkavállaló vagy vele szemben tartásra jogosult hozzátartozója tartását vagy tartásának kiegészítését szolgálja.

A munkáltató olyan összegű általános kártérítés megfizetésére köteles, amely **a károsult teljes anyagi kárpótlására alkalmas**. Általános kártérítés **járadékként** is megállapítható.

A károsult, a munkáltató vagy felelősségbiztosítás alapján nyújtott kártérítés esetén a biztosító, ha a kártérítés megállapítása után a körülményekben lényeges változás következik be, a megállapított **kártérítés módosítását kérheti**.

A kártérítés módosításának alapjául szolgáló munkabérváltozás mértékének meghatározásánál a munkáltatónak a károsultat a sérelem bekövetkezésekor foglalkoztató szervezeti egységénél, a károsulttal azonos munkakört betöltő munkavállalók ténylegesen megvalósult átlagos, éves munkabérváltozás mértéke az irányadó.

Azonos munkakört betöltő munkavállalók hiányában a módosítás alapjaként a szervezeti egységnél megvalósult átlagos éves munkabérváltozást kell figyelembe venni.

A mindennapokban a munkahelyen három féle kártípust szoktunk megkülönböztetni, amiért a munkáltató kárfelelősséggel tartozik:

- a munkavállaló munkahelyre bevitt dolgaiban keletkezik a kár,
- a munkavállaló egészsége vagy testi épsége sérül a munkahelyén
- munkaviszonnyal összefüggő egyéb kár keletkezik.

A munkavállaló és a munkáltató kárfelelősségét általában peres eljárásban állapítja meg a munkaügyi bíróság, ezt az eljárást az általános munkaügyi elévülési időn belül, azaz jelen esetben a káresemény bekövetkeztétől számított 3 éven belül lehet kezdeményezni, a bűncselekménnyel okozott kár és a személyiségi jog megsértésével összefüggő sérelemdíj iránti követelés elévülési ideje 5 év.

Természetesen mód van arra, hogy a felek megegyezzenek egymással, és a munkáltató peren kívül rendezze a károsult felé annak kártérítési igényét, vagy akár mediációs eljárás során állapodjanak meg a felek a kártérítés mértékében, annak teljesítési módjában, idejében. Sajnos a munkáltatók **ritkán mutatnak hajlandóságot a peren kívüli megállapodásra**, pedig sokkal költségkímélőbb eljárás lenne, nem beszélve arról, hogy tekintettel arra, hogy a munkáltató vétkességre tekintet nélkül felel, kimentésre csak nagyon szűk körű lehetőségei vannak. Ilyen - felelősség alóli mentesülési - ok lehet pl., ha bizonyítja, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia, és nem volt tőle elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa, vagy a kárt kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartása okozta.



dr. Fodor Zita ügyvéd

■ FELHÍVÁS

Tisztelt Munkatársak!

A MOL Gondoskodás Alapítvány Kuratóriumának nevében nagy tisztelettel fordulok Önökhöz, hogy személyi jövedelemadójuk 1 százalékát a MOL GONDOSKODÁS ALAPÍTVÁNY számára felajánlani szíveskedjenek az adóbevallással egy időben. Alapítványunk a szénhidrogén iparból nyugállományba vonultak segélyezésére, valamint a nyugdíjas találkozókat támogatására alakult, azzal a céllal, hogy a mintegy 10 ezer egykori munkatársunk szociális helyzetén javítani tudjon, váratlan esetekben segítséget adjon.

Az alapítvány céljai között az is szerepel, hogy tevékenységét kiterjeszti a rászoruló, aktív dolgozók megsegítésére is. Tisztelettel kérem, hogy áldozzanak 1 percet a rendelkező nyilatkozat kitöltésére, ezáltal is segítve Alapítványunk hatékony működését.

Fáradásukat előre is köszönöm!

Gondoljanak arra, hogy Önök is segítségre szorulhatnak! Önök is lesznek nyugdíjasok! Segítségért hozzánk mindig bizalommal fordulhatnak!

Adószámunk: 18045659 - 1 - 43

Kérjük, segítsen, hogy segíthessünk!
Tisztelettel, Murin János elnök

■ ATOMERŐMŰVEK AZ ELLÁTÁSBIZTONSÁG SZOLGÁLATÁBAN

TUDOMÁNYOS TÁRGYÚ ELŐADÁS A BUDAPESTI OLAJOSOK KÖRE RENDEZVÉNYÉN

Március 30-án, a BOK rendezvényén, előadónk, dr. Kovács Pál energetikai államtitkár, bevezetésként egy olyan statisztikai adatot ismertetett, mely a hallgatóság jelentős részére is meglepetésként hatott. Európában tiszteletet és elismerést váltott ki az, hogy a Magyarországon termelt villamos energia, -a tudatos fejlesztéseknek köszönhetően- 61,5%-a szénmentes. Ezt a megújuló energiaforrások és az atomenergia egymást kiegészítő alkalmazása eredményezte, eredményezi.

Elmondta, hogy a 2030-ig kidolgozott, és elfogadott Nemzeti Energia Stratégia összeállítói is ezekkel a forrásokkal számoltak, szem előtt tartva az ellátásbiztonságot, a versenyképességet és a fenntarthatóságot. Ismertette ezeket milyen külső és belső tényezők befolyásolják. Külsők között sorolta geopolitikai helyzetet, az idegen erőforrásokhoz való hozzáférést, az energiaforrás váratlan kimerülését, ellehetetlenülést, s nem utolsósorban a nemzetközi infrastruktúrák biztonságát és megfelelőségét. A belső gondok között a termelő kapacitás, a hazai szállítási infrastruktúra és szabályozás fontosságát emelte ki, de lényegesnek ítélte az árstabilitást, és a megbízható üzemvitelt is. Egy országban az energiabiztonság tervezésénél a közgazdasági, a társadalmi, a műszaki, a környezetvédelmi és az üzleti szempontokat kell vizsgálni s ezek kompromisszumos eredményét célszerű elfogadni. S a szakemberek feladata meggyőzni a politikusokat, hogy ha a biztonságot szeretnék garantálni, akkor nem lehet cél a profit, „csak” a túlélés, és ez kormányzati döntési hatáskör.

Jelezte azt is, hogy a további tervezéseknél feltétlenül számolni kell, akár két évtized távlatában is, az olyan világjelenségekkel, mint a népesség növekedés előidézte jelentős energiaigény többlet, ezen belül a villamos energia igény megkétszereződhet, vagy a jövőben is túlsúlyban marad a fosszilis energiaforrások felhasználása, azaz a korábbi számításoktól eltérően

a szén marad a legfontosabb energiaforrás, továbbá a készletek csökkenése miatt megoldandó feladat a kőolaj minél nagyobb mértékű kiváltása. Erre alkalmas a földgáz. Használata környezetkímélőbb, mint a kőolajé. Globális térnyerése az USA palagáz termelésének elindulása miatt nőhet, a mai 2-szeresére. A megújuló energiaforrások alkalmazása az elkövetkező két évtizedben globálisan tovább nő, de a részarányában nem lesz áttörés. Politikai támogatás mellett legnagyobb térnyerésre a szélenergia, ezt követően pedig a víz és a napenergia számíthat. Összességében a negyedik legfontosabb energiaforrásnak az atomenergia tekinthető, melyből a világban, mai ismereteink megnyugtató a felhasználható mennyiség. A jelenlegi felhasználási ütemmel számolva (60610 tonna/év), a készletek további 150 évre elegendőek. A hazai körülmények mellett számba vehető előnyei: határon belül termel villamos energiát, ezáltal csökken az üzemanyag import függőség, az urán könnyen raktározható, árban versenyképes, biztonságosan elérhető, s nem utolsósorban hozzá járul a hálózati frekvencia és a feszültség tartásához, és ez, az energiaellátás biztonságának a szintjét javítja.

Aki ma kapacitást teremt, az évtizedekre szóló gazdasági/társadalmi/politikai stabilitást teremt – tehát biztonságot. Az ellátás biztonságának garantálásához a mai torz versenypiac nem járul hozzá még az EU-n belül is vannak váratlan, bizonytalan-ságot generáló események, (BREXIT). Az államtitkár úr véleménye szerint szükséges és hasznos döntés volt a paksi bővítés. Az uniós jogszabályokat nem sérti, elősegíti az olcsóbb áram termelést, s ez nem csak a magyar, hanem EU fogyasztók részére is elérendő cél volt. A beruházás ütemterv szerinti üzembe helyezése több évtizedre megoldhatja a hazai, környezetünktől független energiatermelést, bizonyos esetekben az értékesítést.

Papp Géza

■ FELHÍVÁS

Tisztelt Munkatársak!

A Dr. Papp Simon Alapítvány 1994 óta tevékenykedik az OT Industries-DKG Gépgyártó Zrt.-ben.

Az Alapítványt a DKG vezetése, illetve a MOL Bányász Szakszervezet helyi alapszervezete alapította azzal a deklarált céllal, hogy támogatást nyújtson mindazoknak az aktív és nyugdíjas kollégáknak, akik szociálisan rászorulnak. A beérkezett javaslatok alapján az Alapítvány Kuratóriuma dönt a támogatás mértékéről.

Kérjük, hogy adójuk 1% - nak felajánlásával járuljanak hozzá dolgozóink, nyugdíjasaink támogatásához.

Adószámunk: 19270517 – 1 – 20

Az Alapítvány neve: Dr. Papp Simon Alapítvány

Az Alapítvány címe: 8800.Nagykanizsa, Vár út 9.

Köszönettel, az Alapítvány Kuratóriuma nevében,
Balogh József

■ CSATH BÉLA, VASDIPLOMÁS BÁNYAMÉRNÖK KÖSZÖNTÉSE

A budapesti Fekete Arany klubban, március 9-én, egykori munkatársai, barátai, tisztelői, a BOK, az OMBKE, a Magyar Hidrológiai Társaság és a Magyar Földtani Társulat képviselői jöttek össze, hogy iparunk krónikását ünnepeljék 90. születés napja alkalmából.

Dr. Szabó György elnök úr üdvözlő szavai után, az örök ifjú múlt kutató idézet fel néhány humoros epizódot hosszú pályafutásából, melyből két szakaszban, 22 évet a szénhidrogén iparban töltött. Az olajos gratulálók, és szerény ajándékokkal kedveskedők sorából kiemelném a már hasonló alkalomból, itt ünnepelt Dr. Dank Viktort és Barabás Lászlót, továbbá Tóth Jánost, múzeum igazgatót, aki ezúton is köszönetet mondott a felbecsülhetetlen értékű „Zsigmondy Vilmos Gyűjtemény” Zalaegerszegen telepítéséért, s további állomány gyarapító műszaki emlékek felkutatásáért, begyűjtéséért.

Az OMBKE főtktára, Kőrösi Tamás az Egyesületben több, mint 60 éven át végzett, több irányú és eredményes munkát köszönte. Horányi István a KFVSz Vízfürési HSz. elnöke méltatta a gyűjtésmény gyarapítás terén elért sikereket, az oktatáshoz és a továbbképzéshez nélkülözhetetlen tankönyvek megírását. Fehér László az MHFT elnöke, az első alapító titkárt, és az azóta is aktív tagot köszöntötte, az ünnepeltben.

Dr. Szalóki István pohárköszöntőjében, a jelen lévők nevében is jó egészséget és jó szerencsét kívánt!

pg.

■ EGY SZAKMA, AMELYIK ÜNNEPLI A KÖSZÖNTÉST

Jó szerencsét! Ha két szakmabéli találkozik az utcán, a munkahelyén, esetleg egy ünnepségen, ezzel a két szóval tiszteli meg egymást. Talán kevésbé ismert, hogy mikor az első ezzel kapcsolatos feljegyzések, és miként változott ez az üdvözlési szokás.

Már az ókorban is, a bányászok az általánostól eltérően üdvözltek egymást: Fortuna Solutaris. Később a népvándorlás idején, a Rajna-vidéken, a német nyelvterületen a „Glück Auf!” honosodott meg. Amikor a Felvidékre az ásványkincsek mellé a szakma művelőit német honból áttelepítették ezt a köszönetet hozták magukkal, s ennek tükröz fordítást a „Szerencse fel!”-t vetették át a magyarok. Péch Antal, a legnagyobb magyar bányász, szívügyének tekintette az 1800-as évek derekától a bányászat minden területén a magyar nyelv használatát. Ez összefüggött a millenniumra készülő ország öntudatosságával, és némileg a nyelvújítással is. Az Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesület választmánya Selmecbányán 1894. április 7-én ülést tartott, melyen külön napirendi pont volt a német köszöntés „magyarítása”. Több hozzászólást követően jelenlévők egyhangúlag Péch Antal tiszteletbeli tag „Jó szerencsét” köszöntés formáját tartották a legmagyarosabban hangzónak. A rendszerváltás után, 1994. április 7-én, Várpalotán, a Jó Szerencsét Művelődési Központban tartott centenáriumi ülést a bányász- és a kohászszakma, ahol dr. Horn János javaslatára úgy döntöttek, hogy minden évben ezen a napon szakmai napot tartanak. A Bánya-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete és az Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesület szervezésében, immár 23. alkalommal jöttek össze április 5-én, Várpalotán, a „Jó szerencsét” Művelődési Központban azok a bányászok, kohászok és erdészek, határainkon belülről és kívülről, akiket megszólított a Szervező Bizottság Meghívója.

A Bányászhimnusz elénekését követően dr. Gagy Pálffy András, az OMBKE ügyvezető igazgatója köszöntötte a megjelenteket, s bejelentette, hogy ennek az ünnepségnek a megálmodóját, és lelkes szervezőjét dr. Horn János tiszteleti tagot baleset érte, megoperálták, s ezért nem lehet közöttünk. A Faller Jenő Szak-képző iskola diákjainak kultúrműsora után Zelei Gábor, a Magyar Bányászati és Földtani Hivatal elnökhelyettese ismertette a szakigazgatás átszervezésével kapcsolatos aktuális feladatokat. A program Bóna Kovács Károly szobrász, az épület belső falán elhelyezett, bronz domborművének folytatódott. Dr. Búzasi István bányamérnök ünnepi köszöntőjét követően, a megjelent szervezetek képviselői, a harangjáték hangszerelésű Bányászhimnusz méltóságteljes hangjai mellett helyezték el a megemlékezés koszorúit. Az ünnepség a Megyei Önkormányzat alelnökének, Fenyvesi Zoltánnak a pohárköszöntőjével zárult.



Papp Géza

■ BOWLINGPARTI A GEOINFORM KFT-NÉL

Nagy érdeklődés mellett, március 30.-án, immár hetedik alkalommal került megrendezésre Társaságunk és az Alapszervezetünk közös szervezésében az idei Bowling Kupa, melyen tiszteletét tette Bárdi Barnabás, a vállalatunk ügyvezető igazgatója és Biri László, a MOL Bányász elnöke is.

Az eseményre meghívást kaptak - a Kft. összes munkavállalója mellett - a Nyugdíjas Alapszervezetünk tagjai is, akik szép számban és aktívan vettek részt a rendezvényen. A bowling mellett lehetőség volt asztaliteniszezni, csocsózni, dartsózni, biliárdozni, snookerezni, és jókat beszélgetni is. Nagy sikere volt a zsíros kenyérnek, mellyel az elégetett energiát lehetett pótolni. A verseny győztesei elismerésül kupát a helyezettek pedig oklevelet kaptak. **Gratulálunk, jövőre folytatjuk!**

Vitéz Ferenc, Fotó: Boros Szilvia



ÍME A GYŐZTESEK NÉVSORA:

Női győztes - Sándor Anna

Férfi győztes - Somlai Ottó

Csapat - MAKRAMÉH - Tagjai: Sándor Anna, Badó Zoltán, Gedei János, Kovács Zoltán

■ ÚJRA TAROLTAK A MAMIK



Március 30-án, Nagykanizsán, a VOKE Kodály Zoltán Művelődési Házban tartották a X. Dalostalálkozót, melynek szervezésben Gál Ferencné Marikáé volt a főszerep. A Dalotalálkozón tizennyolc Dél-zalai kórossal 220 fellépő vett részt, közöttük a MAMIK MOL Bányász Hagyományőrző Dalkör.

A 14 tagú MAMIK szoros kapcsolatot ápolnak a kórusokkal és tánckörökkel, azonban a kórustalálkozó megtartásában nagy segítséget nyújtott a méltó helyet adó Művelődési Ház igazgatója, Kámánné Szép Terézia és munkatársai. A MAMIK a tavalyi Harkányban megrendezett országos KI Mit Tud vetélkedőn arany minősítést kaptak és máris készülnek a hajdúszoboszlói középöntőre.

Gratulálunk és várjuk a híreket további sikereikről.

Tudósítónktól

NEKROLÓG



**HORVÁTH CSABA GÉZA
(1952-2017)**

2017. március 17-én vettünk végső búcsút Csabától a Gödöllői Városi Temetőben. Élete, a Család mellett, az olajipar volt. 1975-ben a Miskolci Egyetemen szerzett bányamérnöki oklevél birtokában nyáron kezdte pályafutását fúrómérnök-ként Lovászában az OKGT DKFÜ részlegénél. Itt kapcsolódott be a CO₂-os művelés kútmunkálataiba, majd 1978-tól már Kútjavítási részlegvezetőként dolgozott a KfV-nél.

1980. tavaszán került áthelyezésre a Kiskunsági Üzembe, ahol 1984-től Fúrás Üzemegység vezetőként tevékenykedett. 1990. nyarán visszatért Zalába az újonnan megalakuló ROTARY Fúrás Kft-hez Olajvállalkozási osztályvezetőként. 1997-ben a vállalat szíriai és tunéziai fúrás munkálatánál volt projektvezető. 1998-tól Beszerzési osztályvezető pozíciót töltött be. 2005. nyarán szervizmérnökként visszatért alapszakmájához, ismét a fúróberendezéseket felügyelte, irányította. 2014-től a Cementezési és rétegserkentési szervizek albániai projektjének vezetői pozícióját látta el nyugdíjazásáig, 2014. december végéig.

Szakmai elhivatottságáért 1981-ben „KIVÁLÓ BÁNYÁSZ”, 1988-ban „KIVÁLÓ MUNKÁÉRT” kitüntetésben részesült. 1992-ben „ROTARY DÍJ”-jal tüntették ki. Munkája során a „Bányász szolgálati oklevél” bronz (1990), ezüst (2000), arany (2005) és gyémánt (2010) fokozatát is kiérdemelte. Munkabírása, kitartása, lelkesedése másokat is magával ragadott, mindenkit képes volt motiválni. Pozitív beállítottsága, önbizalmat erősítő kisugárzása segítette fiatalabb és idősebb kollégáit is. Szerette és tisztelte az évszázados bányász hagyományokat, aktív résztvevője volt a szakma jelesebb ünnepeinek, szakestélyeinknek. Nyugdíjas éveit unokáinak szentelte, de erre már nem sok idő jutott. Az Élet másképp alakult, a tragédia hirtelen jött. Hiányozni fog optimizmusa, nyitottsága, lelkesedni tudása.

Kollégái, barátai a temetést követő Szakesten bányász hagyományok szerint köszöntek el Csabától, utolsó Jó szerencsét! kívánva.

Nagykanizsa, 2017.03.29.
Ferenczy Zoltán



■ 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**
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**
Címlapfotó: **Nagy Csaba**

A MOL Bányász Hírlap az olvasók számára ingyenes, a költségeket a MOL Bányász Szakszervezet viseli.

MINDIG KÉSZEN A SEGÍTSÉGRE!



MAGYAR
SZAKSZERVEZETI
SZÖVETSÉG



**MOL Bányász
Szakszervezet**
A Te szakszervezeted!

www.molbanyasz.hu

A SZAKSZERVEZET melletted áll és ha kell, nyomatékkel is érvényt szerez érdekeidnek. Bízz bennünk! Fordulj hozzánk bizalommal! Tudnunk kell, hogy hol, kinek, kiknek és milyen módon segíthetünk a törvény adta lehetőségeinkkel. A szakszervezetek szakemberei, a barátaid segítenek, hogy tudtodon kívül ne kerülj nehéz helyzetbe.

szakszervezet.net