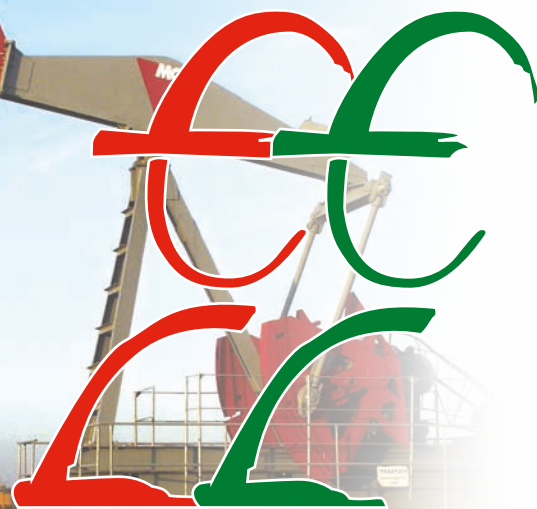


A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

18. évfolyam 197. szám, 2017. május



- KÜLDÖTTGYŰLÉS SIÓFOKON
- MUNKAVÁLLALÓI FÓRUM AZ OT INDUSTRIES-NÉL
- FÉLÉVES FELSŐVEZETŐI TÁJÉKOZTATÓ
- INTERJÚ TAKÁCS GÁBORRAL



■ MUNKAVÁLLALÓI FÓRUM AZ OT INDUSTRIES MUNKAHELYEIN

Siófokon és Nagykanizsán május 9-én, valamint Budapesten május 10-én tartott Munkavállalói Fórumot az OT Industries legfelső vezetése, hogy személyes találkozó keretében ismertesse a munkavállalók széles körével a vállalatcsoport tulajdonosi szerkezetében és stratégiájában bekövetkezett változásokat.



Az idén a MOL-csoport tulajdonába került az OT Industries vezérigazgatója, Račka

Gabriel kijelentette, hogy az új tulajdonos fontos szerepet szán az OT Industries-nek, mint innovatív vállalkozásnak, a MOL 2030 stratégia megvalósítása során és egyik alappilléreként tekint a vállalkozásra. Az új felállás számos fontos változtatást igényel. Az OT Industries kiváló szakemberekkel dolgozik, a szervezetek és tagvállalatok között azonban nem elég jó az együttműködés. Ezen május 1-vel bevezetett szervezeti változtatásokkal kívánnak javítani. Az új működési modellben a cégcsoport üzletágai az eddiginél nagyobb önállóságot kapnak, amihez nagyobb felelősség is társul a célként meghatározott eredmények eléréseért. Az eddigi támogató területek az üzletágakkal szorosabb kapcsolatban, részben az Üzletág Igazgatók irányítása alatt dolgoznak majd az üzleti folyamat szerves részeként.

Pénzügyi területen is van ok optimizmusra. Draskovits Dénes pénzügyi igazgató elmondta, hogy a tavalyi évben az elmaradt projektek és megrendelések miatt elszenvedett veszteségek ellenére már az idei év is nyereséges lehet, ha a tervezett projektek minden elemét sikerül megvalósítani az év végéig. Ehhez elengedhetetlen feltétel, hogy a szerződött projekteket a megrendelő maradéktalan megelégedésére kell megvalósítani, meg kell nyerni a profilunkba vágó megrendeléseket és további költségcsökkentési és hatékonyságnövelési akciókat kell indítani. Mindemellett a vállalati célok csak akkor teljesülhetnek, ha minden kolléga teljesíti a saját területén kitűzött szakmai céljait.

A béreket és bérrendezést illetően mindhárom telephelyen elhangzott, hogy azokban a munkakörökben, ahol a bérek a leginkább elmaradtak a piaci bérszintektől, már 2017-ben sikerült



bérfejlesztést végrehajtani. Az üzleti tervek sikeres megvalósításának függvényében a bérfejlesztések 2018-ban is folytathatók.

A Munkavállalói Fórumon az üzletágak vezetői ismertették az idei év feladatait. Varga Géza EPC üzletág igazgató bemutatta a 2017-ben elindított és tervezett EPC és tervezési projekteket. Markovics Zoltán üzletág igazgató összefoglalta a Gyártási Üzletág az idei évre ütemezett terveit. A Kivitelezési Üzletág terveit 2017-re Sebestyén Gábor üzletág igazgató előadásából ismertették meg a jelenlévők.

Račka Gabriel vezérigazgató hangsúlyozta, abban bízik, hogy egy év múlva az OT Industries-ra olyan együttműködő és konstruktív légkör lesz jellemző, ahol az igazán hasznos javaslatok megtalálják az utat a megvalósítás felé, ahol a kínzó kérdéseink is meghallgatásra találnak és megnyugtató válaszokat kapunk rájuk. Ennek érdekében azt szeretné elérni, hogy megértéssel forduljunk egymás felé és őszintén elmondjuk egymásnak a véleményünket. Előadása végén sok erőt kívánt a vállalatcsoport előtt álló kemény évhez.

Kalász Sándor

■ K+F A MOL 2030 STRATÉGIA SZOLGÁLATÁBAN



2017 április 27-én **Ördög Tibor** tartott előadást a BOK mondhatni immár hagyományos találkozóján. Az előadás címe a MOL Upstream Kutatás-Fejlesztés tevékenység-

ge, avagy értékteremtés hosszútávon volt. Az előadás bevezetésében a K+F tevékenységhez kapcsolódó definíciók kerültek meghatározásra, majd bemutatásra került, hogy mi a kapcsolat az innováció és a K+F között. Nagy nemzetközi olajipari szereplők technológiai kihívásainak ismertetése kapcsán az előadó elemezte, hogy ezekre milyen válaszokat adnak és adhatnak az iparág szereplői. A K+F az a terület, ahol az alap a kiváló mérnöki és természettudományi ismeret, melyre épülhet az új ötletek generálása és az ebből fejlesztett projektek végrehajtása. Bemutatásra került az is, hogy a nagy elődök munkái hogyan alapozták meg a ma K+F tevékenységet és milyen nagy szerepünk van ma nekünk, hogy a jövő generációinak mi alapozzuk meg a fejlesztési irányokat a mai

tetteinkkel. Bemutatásra került az is, hogy a MOL Upstream K+F milyen területeken aktív, hiszen a vállalat méretéből adódóan nincs lehetőség a „nagyok” által kutatott sok és széles szakterületek lefedésére, valamint a velük való versenyt is csak úgy lehet felvenni, ha speciális és szűk szakterületeken vagyunk jobbak náluk. Számos példával szemléltette az előadó, hogy sikeres K+F projektek kerültek, kerülnek megvalósításra. A résztvevők számos kérdése jól szemléltette a téma iránti érdeklődést, mivel a MOL Csoport 2030-as stratégiája is fontos célként tűzte ki az Innováció fontosságát, mely sikeres K+F tevékenység nélkül nem fog tudni megvalósulni. Ehhez kívánunk a MOL KT K+F csapatának sok-sok vezetői támogatást!

Helyszíni tudósítónktól



■ A HAY RENDSZER GYAKORLATI ANOMÁLIÁI

HAY – Az Amerikai Egyesült Államokból indult el, amely analitikus munkakörértékelési rendszer. A munkaköröket, a tudás, a felelősség és a problémamegoldás irányából minősíti, értékeli, elemzi. A módszer a munkaköröket a szervezeti értéknek megfelelően pontozza.

Azt mondhatjuk, hogy van egy kompenzációs politika, amely megvalósulásának az alapjául szolgáló módszer kiszámítható és objektív módon szolgálja az emberi erőforrás szervezet irányú elkötelezettségét.

Ha egy szervezet elkötelezettségi mutatója 30-40 %-os, ott mi a baj?

Azt tudjuk, hogy a jövedelem, mint pénzeszköz önmagában nem teljesíti a munkavállalói elköteleződést teljes mértékben. Számítalan körülmény befolyásolja az alkalmazottak lojális viselkedését. A munkahelyi kultúra, a munkavégzés fizikai körülményei és hát igen fontos tényező a vezetői magatartás. Sajnos a HAY komplexitásának előnyeit nagyobb mértékben a munkáltatók élvezik. Amikor a bértárgyalások elkezdődnek a vállalatok előszeretettel hivatkoznak a munkaerőpiaci átlagszámokra. Bemutatják szóban más, nem versenytárs vállalatok jövedelemadatait és ezáltal igyekeznek igazolni saját kompenzációs politikájukat. Azonban egyetlen HAY rendszer elem sem képes önmagában helyretenni az évek során kialakult adott kategóriában meglévő bérkülönbségeket. Ezt rendszerint csak igazgatják a vezetők, de a végleges megoldásra nem törekszik senki. Illetve az operatív irányítók mutogatnak a felsőbb vezetésre és a szakszervezetekre, hogy nem biztosítottak számukra extra keretet a bérproblémák megoldására. A statisztikai igazságok prezentálására, az iparági jövedelmek átlagos egalizálására talán jó ez a rendszer, de csak az analitikus lehetőségeket kiragadni a rendszerből és ez alapján kompenzálni a munkavállalókat nem célravezető eszköz.

A munkabéke fenntartása a cél.

Ez azonban -önmagában - nem szolgálja a vállalati stratégia céljainak megvalósulását az egyén kreativitásából eredő, hozzáadott érték alapú többletértékmenny vonatkozásában. Nagyon sok kulcsfontosságú munkavállaló vált meg a munkahelyétől a stresszből fakadó okok miatt.

A betöltetlen állások és a létszámhiány együttes jelenléte önmagában elgondolkodtató anomália. Ha meg arra gondolunk, hogy ma magasabb jövedelemszinten veszünk fel munkatársakat, mint az 5-10 éve ott dolgozó kolléga, az bizony a tapasztalatot, tudást megtestesítő munkavállalót súlyos lojalitás válságba kényszeríti.

Komplexitás-vizsgálat.

Megtörténik az adott munkakör értékelése és besorolása, majd a hétköznapiakban az általános létszámhiányból fakadóan, olyan napi munkautasításokkal élnek a helyi vezetők, amelyek nem szerepeltek a vizsgálat folyamatában. Kedves Olvasó! 8 órában csak 8 órányi munkafeladatot lehet elvégezni. Ma a munkavállalók jelentős része „tűzoltó munkát végez”. Mindig marad halasztott feladat, amely minden esetben a munkavállaló érzelmi elköteleződését rombolja és csökkenti a mindennapok komfortérzetét, olykor erőteljes stressz állapotokat eredményez. Különösen akkor, ha ezeket a feladatokat a vezető sűrű fenyegetések közepette szorgalmazza. Úgy teljesítünk elvárt gazdasági mutatókat, hogy az erőforrásainkat romboljuk.

A problémák jelen vannak, a feladatok adóttak. A szakmai problémákon túl, - mert azok is vannak - jó lenne, ha a „well being” éreznél jól magad és a kultúraváltás meg is valósulhatna a vállalat teljes palettáján.

Nem lennének a földrajzi elhelyezkedésből fakadó, jelentős eltérések a kapott szolgáltatásokban, a jövedelmek szintjében, a munkafeladatok maradéktalan ellátásához szükséges létszám tekintetében. Megszűnnének a „hierarchikus szűrők” a kommunikáció folyamatában. Bizonyos hiányosságok mellett úgy megyünk el, hogy mintha azok nem léteznének.

Biri László

■ BÉRRENDEZÉS AZ OT INDUSTRIES-NÉL

Az OT Industries vállalatcsoport vezetése felülvizsgálta a cégcsoport dolgozói, alkalmazotti állományának bérezését és a hasonló tevékenységeket végző hazai cégekkel összehasonlítva helyenként korrekcióra szoruló különbségeket, elmaradásokat tapasztalt.



Erre reagálva bérrendezési folyamatot indított el, amelyet a befolyásoló tényezők – például egyes

egységeknél alacsony árbevétel, egyenlőtlen terhelés, egyéb munkaügyi szempontok - miatt több lépésben tervez végrehajtani. Intézkedése során a vezetés kiemelten megbecsüli a szakértelmet, a lojalitást, a hatékonyságot, mint az üzleti eredmények elérése szempontjából fontos tényezőket. Ezek mentén 2017. április 1-től egy nagyobb mértékű béremelést alkalmaz több szakterületen a Tartályépítési és Javítási Csoportban. A Magyarországon munkát végző fizikai állományú hegesztők, lakatosok, csoportvezetők bérét a megfelelő munkaköri hazai bérszint alsó középértékére emelik azokon a területeken, ahol a 2017. évi munkavégzés folyamatos és tudottan egész évre biztosított. A tervek szerint ezeket a bérfejlesztéseket jövőre is folytatni fogják.

Hasonlóan a szellemi állomány esetében is gondoskodnak a béremelésről azokon a területeken, ahol jelentős az elmaradás és látszik a folyamatos leterheltség.

A Gépfenntartási osztályon a bérfejlesztés első lépcsője idén április 1-től valósult meg, majd egy kisebb csoport, nagyobb szakértelemmel bíró kollégák számára 2017. július 1-től lesz érvényes.

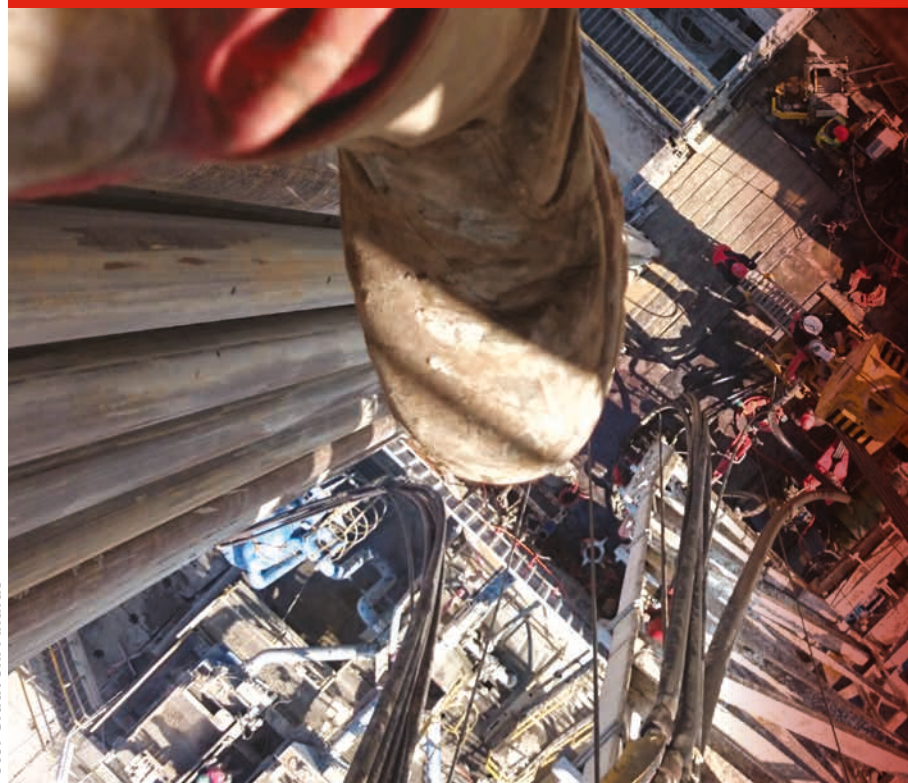
További motiváció, hogy a lengyelországi munkavégzés során az eddig tervezett ösztönző mértékét túlmenően + 5% felső keret kerül beállításra a megfelelő mennyiségi és minőségi teljesülés esetében.

A tájékoztatás a bérrendezésről folyamatosan zajlik, és elkezdtek a munkaszerződés módosítások aláírását is. Ahogy Racka Gabriel vezérigazgató a munkavállalóknak küldött tájékoztatójában fogalmazott, a vezetés elkötelezett abban, hogy nemcsak 2017-ben, hanem a 2018-as évben is figyeljen rá és gondoskodjon róla, hogy a kollégák és alkalmazottak munkabére igazodjon a munkaerőpiaci számokhoz. Ennek alapfeltétele a munkával való ellátottság, valamint a kiemelkedő szakértelem és a hatékonyság bizonyítása minden munkaterületen a megrendelők és az egyéb piaci szereplők irányába.

Tudósítónktól

■ A FÚRÓSOK MEGBECSÜLÉSE

ROTARY BÉREMELÉSEK 2004 - 2017.



2004. március	10,0 %
2005. május	2,0 %
2006. április	11,9 %
2006. december	8,2 %
2007. május	10,0 %
2007. december	5,0 %
2008. augusztus	17,0 %
2009.	elmaradt
2010.	elmaradt
2011. augusztus	5,6 %
2012.	elmaradt
2013. augusztus	1,7 %
2014.	elmaradt
2015.	elmaradt
2016.	elmaradt
2017.	elmaradt

■ ÖSSZEFOGLALÓ A MOL BÁNYÁSZ SZAKSZERVEZET 2017. ÁPRILIS 19-EI VÁLASZTMÁNYI ÜLÉSÉRŐL



Budapesten, a MOL Székházban tartotta Választmányi ülését a MOL Bányász Szakszervezet április 19-én. Biri László elnök az ülés megnyitóját követően megállapította, hogy a testület határozatképes.

Az elnök tájékoztatta a Választmányt az éves munkaterv időarányos teljesüléséről és megállapították, hogy az ütemterv szerint haladunk. Mivel az áprilisi Választmányi ülés legfőbb feladata az esedékes éves Küldöttgyűlés előkészítése volt, ezen belül is a pénzügyi beszámoló véglegesítése, a Szakszervezet könyvelője, Kis-Juhász Ildikó is részt vett az ülésen. A testület értékelte a 2016. évi pénzügyi tevékenységet, elemezte az egyes kiadási illetve bevételi sorokat és tételesen megvizsgálta a költséghelyekre könyvelt tételeket. A Választmányi tagok egyhangú szavazással jóváhagyták a tavalyi pénzügyi beszámolót az elnök és a könyvelő szóbeli kiegészítéseivel. Tisztázatlan kérdés nem maradt. Ezt követően a testület a 2017. évi pénzügyi tervet értékelte. Az idei évben takarékosabb gazdálkodással, a még jobb munkaszervezésünknek köszönhetően hatékonyabb működést tervezünk és támogatásból származó bevételeinknél is növekedésre számítunk. Nagygyőr Attila, a Felügyelőbizottság elnöke tájékoztatót a Felügyelőbizottság február 13-án megtartott üléséről. A Felügyelőbizottság a működést vizsgálta a kifizetések, a számlák és a bevételek tételeit, a pénzkezelés szabályosságát. A vizsgálat semmilyen szabálytalanságot, törvénybe, vagy jogszabályba ütköző intézkedést nem tárt fel. A működést minden tekintetben szabályszerűnek találta a vizsgálatot teljes létszámmal lefolytató ötfős testület. Kalász Sándor alelnök a 2017. évi Küldöttgyűlés előkészítésével összefüggésben tájékoztatta a résztvevőket a helyszínnel és a programmal kapcsolatos tudnivalókról, az ügyrendről, a meghívott vendégek előadásának ütemezéséről, a küldöttek személyének a visszaigazolásáról és a meghívók kiküldetéséről. Egyebekben a Választmány megvitatta a tisztségviselők használatában lévő gépkocsik műszaki állapotát, a karbantartási igényeket és megállapították, hogy a Nyugat-magyarországi régióban használt gépkocsi cseréje úgy költség, mint közleke-

dés biztonsági szempontból is időszerűvé vált, ezt egyhangú szavazással megerősítették.

Ladányi Judit, esélyegyenlőségi szakértőnk beszámolt a MASZSZ Női Tagozatának az első negyedévben elvégzett munkájáról és a további ideai tervekről. A Női Tagozat a régiókban tudásátadási rendezvénysorozatot indított, melynek első állomása Nyíregyháza volt március 23-án. Az esélyegyenlőségi szerveződés női-férfi bérkülönbség témában megrendezett előadása sikeres volt. Szakértőnk a Pannónia Nyugdíjpénztár küldötteként néhány olyan változásról tájékoztatta a Választmányt, amelyek hozzájárultak a Pénztár erősödéséhez. Judit beszámolt róla, hogy a Pénztár sikeresen pályázott a korábban a T-Comnál működő Dimenzió Nyugdíjpénztár beolvasztásáért. Ezzel az intézkedéssel a tagok száma 13 ezerrel, a vagyon 35 milliárd forinttal nőtt. A pénztár eredményes évet zárt 2016-ban. A tagoknak a saját számlájukról szóló értesítésből kiderült, hogy a betétek utáni alacsony banki kamatok miatt kedvezőbb a nyugdíjpénztár szolgáltatásait igénybe venni. Miután a Pénztár vezetése szívesen tart tájékoztatást bármely munkahelyen, Judit felhívta a kollégákat, hogy használják ki a lehetőséget a munkavállalók tájékoztatására, és arra, hogy közvetlenül a vezetőktől kaphatnak választ kérdéseikre.

A MOL Bányász Szakszervezet megújult honlapjáról Sztankó-Csokonay Zsuzsanna irodavezető tájékoztatót. A honlap viszonylag hosszú átalakítási és tesztelési folyamatot követően látványában és tartalmában egyaránt megújult, de megőrizte a hagyományosan kedvelt tartalmakat. A honlapon friss cikkeket, képeket, dokumentumokat tudunk feltölteni, ott olvasható a MOL Bányász hírlap aktuálisan friss, és a korábban megjelent száma, illetve a királyházi szállásfoglalási modul is működőképes. Az irodavezető visszajelzéseket vár tagjainktól a honlap működéséről.

Sztankó-Csokonay Zsuzsanna

■ A 2030 STRATÉGIA JEGYÉBEN

ÖSSZEFOGLALÓ A MOL NYRT. ÜZEMI TANÁCS ÜLÉSÉRŐL

Április 20-án, Budapesten tartott ülésén a MOL Nyrt. Üzeni Tanácsa meghallgatta Molnár József MOL-csoport vezérigazgató tájékoztatóját a MOL csoport gazdasági helyzetéről, a 2016. évi eredményről a 2017. évi tervről, a stratégiai célkitűzésekről, a beruházásokról, akvizíciókról, valamint a felső vezetésnek az átalakítására, átszervezésére, vonatkozó elképzeléseiről.

A vezérigazgató megállapította, hogy a petrokémiai árresek miatt 2015-ben kiemelkedő eredményt 2016-ban ugyan nem sikerült megismételni, de a továbbra is magas petrokémiai árreseknek köszönhetően a cash flow termelési képességünket megtartottuk és kis mértékben növeltük, a kitűzött Upstream célokat teljes mértékben sikerült elérni. A Downstream-ben kis elmaradás volt tapasztalható a tervekhez képest. Az LDPE 4 kis kérésrel került indításra, és a butadién üzemnél is hasonlóan késett a beruházás befejezése a technológiához kapcsolódó problémák miatt, továbbá voltak nem várt üzemleállások is. Mindezek együtt magas árres környezetben sok elmaradt hasznot eredményezett. A nem tervezett leállások első sorban a Slovnaft és a z MPK üzemeinél fordultak elő, a Dunai Finomító jól működött. A retail is jól működött, a tervhez képest nagyobb EBITDA hozzájárulást adott és beváltotta a három éve bevezetett új működési módhoz fűzött reményeket.

Miközben idén 2 milliárd USD EBITDA-t várunk, és a beruházásaink, valamint a hosszú távú működtetéseink költsége 1,2 milliárdra rúg, rendelkezésre állnak a szükséges pénztartalékaink a stratégiákban megfogalmazott bővítések elvégzéséhez.

Előtérben a vegyipari termékek

A vezérigazgató bejelentette, hogy az igazgatóság jóváhagyta a MOL 2030 stratégiát, amely az üzemanyagok iránti kereslet jelentős csökkenésével számol a térségünkben. 2030-ra várhatóan 25%-os csökkenés lesz benzinből, és 10-15% dieselből is. Nagy nyomás alatt lesz az üzemanyag termelés jövedelemtermelő képessége. Ezért a jövőbeni fejlesztéseket a vegyipar irányába fogjuk eltolni. Noha a mi finomítóink tartósan üzemben maradnak, nem csökkentve a feldolgozott köölaj mennyiségét, de kevesebb üzemanyagot állítunk elő belőle és több petrokémiai terméket. A technológiáinkat 2050-ig is fenn tudjuk tartani. Növekszik az igény az olajbázisú petrokémiai termékekre, éppoly töretlenül, mint a műanyag alapanyagok iránti kereslet. Tehát a finomítóban vegyipari alapanyagokat fogunk előállítani. Ehhez fejleszteni fogjuk a finomítókat is, mint technológiai egységeket. A hosszú távon jobban eladható vegyipari alapanyagok részarányát a finomítói termékekben nem csak alapanyagokként fogjuk eladni, hanem értékesebb formában, további feldolgozást követően, új vertikális értékláncokat beiktatva fogjuk értékesíteni. Olyan olajbázison előállított terméket fogunk keresni, ami jól eladható a világon, amire növekszik a kereslet és tartósan versenyképesen termelhető. A nagyszámú kombináció közül a pénzügyi és alapanyag szükséglet szerint megvalósítható választásunk a propilénoxid poliol. Ez komoly beruházást igényel, százezer tonna propilén feldolgozását tervezzük, nagy mennyiségű poliolt fogunk előállítani, kétszázezer tonnás nagyságrenddel indulunk, termék célunk Európa. Két nagy projekt előkészítése van folyamatban a krakker üzemhez kapcsolódóan. Tiszaújvárosban egy

kapacitásbővítő projekt racionalizálással a krakkereknél, hogy 200 ezer tonnával több vegyipari benzint tudjunk feldolgozni. Ez azt jelenti, hogy 200 ezerrel több benzint lehet bedolgozni, termékei pedig propilén és C4 lesznek. Ennél a basic design első fázisa már befejeződött. A másik nagy beruházás a pozsonyi krakker élettartam növelő beruházása. Ott már van polipropilén üzemünk és egy új LDP üzem, de a krakker nem képes ezen üzemek kapacitásának megfelelő alapanyagot előállítani. Ezért szükséges a krakker nagy felújítása és bővítése: háromezer tonna etilénben kifejezett kapacitást lehet elérni. Eredményként kétszázezer tonna vegyipari benzint feldolgozás növelésének a lehetősége nyílik meg számunkra a jelenlegivel azonos termékösszetétellel. Ezekre a propilén többletekre és az FCC üzemekből kinyertre alapozzuk a poliol termelést. Pozsonyban kismértékű FCC üzem bővítést tervezünk és nagyobb bővítést a DF FCC üzemben. Ezek az üzemek további propilén bővítést is megengednének, bár az már nagyobb, mintegy ötszörös CAPEX költséggel valósítható meg, és nem biztos, hogy megéri.

A következő 3-5 évben ez a fizikai megvalósulás fázisába fog érni. Folynak a licenc tárgyalások, a szerződések megkötése még a második negyedévben várható. Idén a tervezés zajlik, jövőre indul a fizikai kivitelezés. Egy nagy, és két-három közepes méretű beruházást kell még végrehajtani annak érdekében, hogy 50%-os nem finomítói termék termelést érjünk el a finomítóban.

Fókuszáljunk a szolgáltatásra!

Molnár József rámutatott, hogy a retail terén is nagy változásra kell felkészülni. Elérkezik a CNG és a bioüzemanyagok, valamint az elektromos áram kora. Most tíz millió ügyfelünk van, több tranzakciót kell elérni a jelenleginél, de már nem csak a saját üzemanyagunkat fogjuk értékesíteni: el fogjuk látni az elektromos autókat és a CNG tehergépkocsikat is, valamint növelni fogjuk a nem üzemanyag értékesítés részarányát, nagyobb mértékben ki kell használni a shopokat. Ez már stratégiai cél. A megvalósításához teljesen önállóan működő üzletágot építünk ki, amely a lakossági igényeket szolgálja ki. Ennek keretében a lakossági és ipari szolgáltatások szervezetenként el különülnek, és pénzügyileg kontrollált működésben autonóm módon működnek. Külön ágazat a január 1-jétől autonóm működésre engedélyezett LUB. Ez zárt működési módot jelent, amely egy ponton kapcsolódik a MOL-hoz azon a személyen keresztül, aki riportál a MOL-nak. Jobban ki kell használniuk a kisvállalati működésben rejlő előnyöket, első 3 hónapjuk jó eredményeket vetít előre. A vezérigazgató kijelentette, hogy a kisegységben való működtetés hatékonyabb, mint a nagyvállalati működés, meg fogják vizsgálni, milyen gyenge pontjaik vannak, és milyen erősségeket lehet még javítani. Fontos a nagyobb szabadságfok a működéshez és keményebb követelmények az eredmények hozásában.

Az új stratégiában a szolgáltatások új ága a vállalatok számára

- a MOL-nak is - nyújtott ipari szolgáltatások kategória lesz. Ilyen például jelenleg a Petrolszolg, amely a MOL-nak is végez karbantartási munkákat. Másik kategória az OT Industries: fő feladata, hogy harmadik feleknek nyújtson szolgáltatásokat, de kedvezményezett pozíciót élvez a MOL-os megrendelésekkel szemben, mert kap tőlünk megrendelést versenyeztetés nélkül is, de az árakat piaci áron kell tartania, a bevételei szignifikáns részét azonban a piacról kell elérnie. Az OT Industries által nyújtott projektmenedzsment, beruházás, projekttevékenység fontos szolgáltatás, ami nekünk is jó.

A vezérigazgató elmondta, hogy vannak még olyan jövőbeni tevékenységek is, amik ha jó befektetésnek ígérkeznek jelentős bevétellel, akkor pénzügyi kontroll gyakorlásával bekerülhetnek a csoport tevékenységei közé. Nyitottak leszünk más gondolkodásmódra, a nagyobb rugalmasságra, nagyobb kockázattávallási és viselési képességgel. Kiemelt cél az EBITDA növelése és ebben nagyrészt kell, hogy képviseljen a szolgáltatás.

Itthon

A MOL Nyrt. gazdasági helyzetéről, az éves tervről, a stratégiai célkitűzésekről, a beruházásokról, akvizíciókról, továbbá a cég átalakítására, átszervezésére, kiszervezésére vonatkozó tervekről tájékoztató Fasimon Sándor, MOL Magyarország COO. Bejelentette, hogy megtörtént az AGIP kutak felvásárlása, és októberig befejezik az átalakításukat. Ezzel Budapesten nagyobb penetrációt értünk el és az országban is jobb lett a lefedettség a szervizállomások tekintetében. A kutatás-termelés területén a New Upstream Core programmal 8%-kal növekedett a termelés, amit csak készletpótlással lehet tartósan fenntartani. Bár a készletpótlásra Magyarországon korlátozottak a lehetőségek, a hazai termelést nem adjuk fel. Míg a nem tervezett leállások okán itt is volt 10%-os kiesés, a DF-ben nagyon jól alakult az év. Fasimon Sándor megerősítette, hogy a stratégia keretében a beruházások mértéke exponenciálisan nő, és folynak a tárgyalások a kormányzattal a támogatásokról és Robin Hood adóról, valamint az önkormányzatokkal az iparüzési adóról. Az irányok eldöntöttek, határozott a szándék arra, hogy a beruházások legnagyobb része Magyarországon valósuljon meg, és ehhez a vezérigazgató kérte az ÜT segítségét az önkormányzatok irányában. Bakos Ernő kijelentette, hogy az ÜT-k vezetése is lobbizik az önkormányzatoknál a beruházások érdekében és üdvözölte, hogy a kis vállalatok nagyobb önállóságot kapnak a döntéshozatalban. A preventív karbantartás kapcsán rámutatott, hogy a nehezebb és magas kéntartalmú kőolajok feldolgozása több hidrogén felhasználással jár, ami drágítja a feldolgozást és a korróziós terhelés a kén agresszivitása miatt nagyobb veszteséget hoz, mint a nyereség az olajbeszerzésen.

Kérdések - válaszok

A tájékoztatókkal kapcsolatban többek között a MOL Magyarország HAY átsorolásával, a bérrendezéssel, az új fűrészi koncessziókkal, a karbantartással összefüggésben hangzottak el kérdések. Bauer Dávid MOL Magyarország HR igazgató elmagyarázta, hogy a 80%-os bérszinten lévő dolgozók felzárkóztatást követően a 2017-es bérsávok tükrében kerülhet sor további bérrendezésekre. Fontos szempont a fajlagos költségek szinten tartása.

Molnár József rávilágított, hogy a karbantartási CAPEX legalább öt éve nem csökkent. Jó karbantartási menedzsmentre van szükség, nagyobb odafigyeléssel jobb összehangolással, a pénz meggondoltabb felhasználásával. A bázisolaj, bitumen és MSA gyártással kapcsolatban feltett kérdésekre a vezérigazgató elmondta, hogy a bázisolajat fejleszteni fogják, az MSA-nál pedig kapacitás duplázást terveznek, az aromásoknak is nagyon jó a piaca.

Az ÜT tagok megjegyezték, hogy a teljesítmény ösztönző szabályzat elfogadhatatlan és teljesíthetetlen.

MOL Információs Szolgáltatások

A következő napirendi pontban Svébis András MOL Információs Szolgáltatások vezető prezentációval mutatta be az IT MOL-nál végrehajtott szervezeti változásokat.

Zilahy Zoltán az elmondottak kapcsán információ és a kommunikáció hiányát jelezte a munkavállalók részéről, valamint a HAY keretében a bérek kiigazításának sürgős szükségességét a piaci szintre. A késedelmes kommunikáció lehet az oka azoknak a híreszteléseknek is, melyek szerint a vezetés leállítja a belső fejlesztéseket.

Svébis András a kérdésekre válaszolva elmondta, hogy a bevezetett tájékoztatásokat hamarosan all staff meetingek formájában és kisebb körben lebonyolítják, és bátorítja a munkatársakat a kérdésekre. A piaci bérek terén folynak a benchmark vizsgálatok és egyeztetnek a HAY tanácsadókkal a munkaköri leírásokról. Kijelentette, hogy nem szándékoznak korlátozni a belső fejlesztéseket, de állandó kapacitáshiánnyal küszködnek különösen a commodity munkáknál és külső kapacitás bővítésben is gondolkodnak az olyan munkáknál, amelyeknek nincs üzletileg hozzáadott értéke. Foglalkoznak a munkavállalói megtartási programmal és a karrier lehetőséggel a nem vezetői pozíciókon felül is. A munkaköri leírások átírása során karrier utakat állapítottak meg és senior szakértői pozíciók is vannak. Ennek a csoportszintű IT harmonizációja kissé késik. A bérek rendezése terén már eddig is voltak szignifikáns, akár 12%-os béremelések is, a beosztottak és a csoportvezetők besorolását már rendbe tették. A képzésekkel kapcsolatban elhangzott, hogy a jelenlegi tréningek kétszeresét tervezik, bár igen drágák az IT képzések. A MOL informatikai brand létrehozásának ötletével kapcsolatban - mivel operációs és fejlesztési szakemberek is dolgoznak a MOL-nál - az IT vezető egyelőre nem lát lehetőséget. A szakszervezet kérésére Bauer Dávid és Svébis András megvizsgálja a KSZ kötés kérdést a MIS Kft.-nél, ami a gyakori vezetőváltás következtében hosszabb ideje húzódik.

Szervezeti változás a Csoportszintű DS Kereskedelem & Optimalizációjánál

A következő napirendi pontban Patkó György Csoportszintű Piaci Ellátás és Optimalizáció igazgató mutatta be a Csoportszintű DS Kereskedelem & Optimalizáció szervezeti változását. Az átszervezés célja a fókusz erősítése az üzemanyag és petrokémiai termékekre, a speciális termékek pozíciójának erősítésére (pl. kemikáliák, fekete termékek, PB, stb.) a 2030 stratégia céljaival összhangban, a vevőközpontúság fokozása, valamint a tulajdonosi szemléletet erősítése az üzleti oldalon. Három üzletágot hoztak létre a termékek és felelőségek egyértelmű felosztásával, az üzemanyag, a petrokémiai és a speciális termékek üzletágot. Megmaradt, vagy kis átalakítással tovább működik az Eszköz Ellátás & Optimalizáció, az Ellátás & Trading és a Leányvállalati és Üzleti Támogatás. A Csoportszintű Értékesítés szervezetet beolvasztják az új szervezetbe. A változások május 1-vel hatályosak. A teljes csoportszintű DS kereskedelmet érintő szervezeti változásnak nincs létszám vonzata, célja a hatékonyságnövelés. Tizenhét esetben jár bérsáv átsorolással, tizenegy főt feljebb sorolnak, 7 lejjebb sorolás történt be nem töltött pozíciók esetében.

Egyebekben az ÜT támogatásokról és segélyekről döntött.

ÉN M

■ A KÜLDÖTTGYŰLÉSÉRŐL JELENTJÜK

ÖSSZEFOGLALÓ A MOL BÁNYÁSZ SZAKSZERVEZET ÉVES KÜLDÖTTGYŰLÉSÉRŐL

Ismét Siófokon, a Hotel Magisternben tartotta éves, képzéssel egybekötött kétnapos Küldöttgyűlését a MOL Bányász Szakszervezet 2017. május 12-13-án. Pénteken, a közös ebédet követően, egy órakor nyitotta meg az ülést Biri László elnök és a Nagykanizsai Nyugdíjas Alapszervezet MAMIK kórusa közreműködésével - a hagyományoknak megfelelően - a résztvevők elénekelték a Bányász himnuszát. Az aktuális kérdésekkel foglalkozó előadások Éblné Németh Margit alelnök tájékoztatójával kezdődtek, aki bemutatta a MOL Bányász Hírlap olvasói megítélését célzó kérdőíves felmérés össze-sített és feldolgozott eredményét. Az alelnök bejelentette, hogy a felmérés eredményének ismeretében szerkesztőbizottsági ülésen fogják megvitatni és meghatározni a további teendőket, hogy a MOL Bányász Hírlap még jobban igazodjon az olvasók igényeihez.



Dr. Bauer Dávid, a MOL Magyarország HR igazgatójának interaktív tájékoztatójával folytatódott az ülést. Az áprilisban kinevezett, és a MOL vállalatánál már több, mint 10 éve különböző vezetői pozíciókat betöltött igazgató a bemutatkozását követően kijelentette, hogy fontosnak tartja a kapcsolattartást az érdekképviselőkkel és hasznosnak tartja a közvetlen párbeszédet és a személyes találkozást a munkavállalókkal. Az igazgatónak feltett kérdések többsége a bérfejlesztésre, a teljesítményértékelésre és a HAY besorolások átalakítására vonatkozott. Az interaktív tájékoztatót részt vett **Kovács Anikó, a MOL Magyarország munkavállalói kapcsolatok koordinátora** is.



Kordás László, a MASZSZ elnökének előadása a szakszervezetek hazai megítéléséről szólt, a MASZSZ működésének fejleményeiről, a köztudatban való megjelenésének erősödéséről, valamint arról, hogy milyen munkák előzik meg, és milyen nehézségekkel jár az egyes kérdések egyeztetése a kormány képviselőivel. Bejelentette, hogy a MASZSZ megyei képviselete országsszerte erősödött és hosszabb távon további képviseletek létrehozásán dolgoznak a nagyobb városokban. A Szövetség folytatja a KSH módszertanával egyező módon a létminimum számítását és bér és nyugdíjköveteléseinek és ajánlásainál ezekre az adatokra támaszkodik. Elvégzik a nyugdíjas létminimum számítását is. Az ilyen feladatokhoz szükséges szakértői támogatást időszakosan veszik igénybe, mert a forrásaik egyelőre nem teszik lehetővé több szakirányú szakértő tartós foglalkoztatását. Kordás László elítélte a potyautas magatartást, vagyis azt, amikor a szakszervezet vívmányait úgy élvezik a szakszervezeten kívüliek, hogy nem csak a munkában nem vesznek részt, de semmi szolidaritást sem vállalnak. Kiemelt feladatunk a szakszervezeten kívüli dolgozók megszólítása és meggyőzése, hogy csatlakozzanak a törekvéseinkhez és részarányos áldozatot vállaljanak a közös érdek eléréseért. A szövetségi elnök elmondta, hogy kétéves kitartó munkával, pályázatok útján és kistérségi együttműködéssel sikerült a MASZSZ helyzetét megszilárdítani és egyes tagszervezeteknél - elsősorban az autógyártásban - a szakszervezeti tagszámot növelni. A MASZSZ kiemelt feladatként kezeli a korengedmény - korengedezmény és a munkaszervezés - munkaidőkeret kérdését.

A szövetségi elnök tájékoztatóját követően szakmai előadást hallgathattunk meg. **Holoda Attila** energiapolitikai szakértő mutatta be a világ energiakészleteit, beleértve az olaj- és gáz-



A szövetségi elnök tájékoztatóját követően szakmai előadást hallgathattunk meg. **Holoda Attila** energiapolitikai szakértő mutatta be a világ energiakészleteit, beleértve az olaj- és gáz-



készleteket, és az ezzel versenyző alternatív energiaforrásokat. Értékelésében rámutatott, hogy a szénhidrogénkészletek rövid időn belüli kimerülésétől nem kell tartani, de a készletek nagyobb része a hagyományos technológiákkal nehezen hozzáférhető. A mélyebben elhelyezkedő készletek kitermelésének költsége jelenleg igen magas és sok nagyvállalat dolgozik a kitermelés intenzifikálás új módszerein. Konklúziójában leszögezte, hogy az olajmezők nem halnak meg és a hatékonyság jegyében fokozottan körültekintően kell a készletpótlás forrását megválasztani, bátran támaszkodhatunk közép-kelet-európai tapasztalatokra és szaktudásra, valamint a meglévő infrastruktúrára. Holoda Attila emlékeztetett arra, hogy idén 80 éves a szűk értelemben vett magyar olajipar és 110 éves a nagymagyarországi olajipar.



Az ülés első napja a **Nagykanizsai Nyugdíjas Alapszervezet MAMIK** kórusának műsorával ért véget, de a csapatépítés vacsora után is folytatódott kötetlen beszélgetéssel és közös énekléssel.



A Küldöttgyűlést szombaton, május 13-án reggel, **Biri László elnök** nyitotta meg. A küldöttek a hagyományainknak megfelelően elénekelték a Nemzeti Himnusz a MAMIK kórus közreműködésével, ezt követően egyhangú szavazással megválasztották Bakos Ernőt az ülés vezető elnökévé, majd megerősítették a Küldöttgyűlés tisztségviselőit.

A Küldöttgyűlés egyhangú szavazatával Sztankó-Csokonay Zsuzsannát választotta meg jegyzőkönyvvezetőnek, Kozora Eriket és Molnár Pétert jegyzőkönyv hitelesítőnek. A Mandátumvizsgáló és a Szavazatszámoló Bizottság tagjai Balogh József, Miklós Gyula és Milánkovich András lettek. A Bizottság Milánkovich András elnökletével megállapította a Küldöttgyűlés határozatképességét, mivel ötvenkét küldöttünk közül negyven ketten megjelentek. A levezető elnök a küldöttek hozzájárulását kérte az események fotózáshoz, amihez a jelenlévők megkötés nélkül hozzájárultak.

Mivel a meghívóban megjelölt napirendi pontokhoz kiegészítő, módosító javaslat nem érkezett, a Küldöttgyűlés a meghívóban szereplő napirendi pontokat egyhangú határozatával megerősítette.

Az első napirendi pont szerint Biri László elnök beszámolt a MOL Bányász Szakszervezet 2016. évi gazdálkodásáról és vagyoni helyzetéről, valamint tájékoztatott a szakszervezet egy éves munkájáról. Az elnök kijelentette, hogy szakszervezetünk gazdálkodása kiegyensúlyozott és pénzügyi helyzete stabil. Ezt követte a Felügyelő Bizottság jelentése Nagygyőr Attila FB elnök előterjesztésében. A beszámoló és a jelentés feletti vitát és a vita összefoglalóját követően a küldöttek a Társaság 2016. évről szóló egyszerűsített éves beszámolóját, a mérleget a források és eszközök egyező összegével két tartózkodás mellett elfogadták és az erről szóló határozat a 3/2017(05.13.) számon került be a jegyzőkönyvbe.

Ugyancsak elfogadta a Küldöttgyűlés egy tartózkodás mellett a Felügyelő Bizottság jelentését és a határozat a 4/2017(05.13.) számon került be a jegyzőkönyvbe.

Biri László elnök előterjesztést tett a MOL Bányász Szakszervezet 2017. évi költségvetésére és ezzel kapcsolatban a Felügyelő Bizottság részéről Nagygyőr Attila elnök is megtette jelentését az idei év költségvetés tervezetéről. Rövid vitát követően az előterjesztést és az FB jelentését a küldöttek egyhangúlag elfogadták.

Kalász Sándor alelnök alapszabály módosításra tett javaslatot a külföldön dolgozó szakszervezeti tag tagfenntartásának szabályozására és rendezésére. Az alelnök javasolta, hogy a külföldi munkavégzés idejére a szakszervezeti tag havi tagdíját 2000 forintban állapítsák meg. A javaslatot a Küldöttgyűlés egyhangú szavazással elfogadta és az a 7/2017(05.13.) számon került be a jegyzőkönyvben.

A MOL Bányász Szakszervezet kommunikációjáról és a MOL Bányász Hírlap kommunikációs jelentőségéről, a nyílt és tényfeltáró kommunikáció szükségességéről Éblné Németh Margit tartott vitaindító beszédet. Az alelnök észrevételeire és megállapításaira Vitéz Ferenc, Bakos Ernő és Biri László reagáltak. A zárszóban Biri László elnök megköszönte a küldöttek munkáját, munkatársainak a Küldöttgyűlés körültekintő előkészítését és a tanácskozás a Bányász himnusszal, valamint közös ebéddel zárult.

Tudósítónktól

Fotó: Osváth Károly

■ INTERJÚ - BESZÉLGETÉS TAKÁCS GÁBORRAL



„Egy nagyon befogadó, őszinte csapatba csöppentem bele, ahol a szakma iránti alázat és tisztelet vezérli a Munkatársak mindennapi munkáját ugyanúgy, mint annak idején a hőskorban...”



A hazai Kutatás - Termelés nagyszabású átalakításon esett át tavaly és önt neveztek ki a Dél-Magyarországi Termelés Terület vezetőjévé. Hogyan került az olajiparba?

Borsodból, Szerencs környékéről származik a családom, én már Miskolcon születtem, és ott is nőttem fel, iskoláimat ott végeztem. A Miskolci Egyetem Műszaki Földtudományi karán szereztem a diplomámat 2010-ben, mint okleveles Olaj-és Gázmérnök. Családomnak nincs kötődése az olajiparhoz azonban a bányászathoz igen. Két nagybátyám is a borsodi tárnák mélyén dolgozott, Édesapám pedig bányaipar különböző környezetvédelmi eljárásaival foglalkozik, így a Bányász hagyományokkal és a Bányászok összetartásával már gyerekként találkoztam. Hogy hogyan kerültem az olajiparba? Az egyetemi éveim alatt az egyik állásbörzén kerültem kapcsolatba a MOL-lal, ennek a találkozásnak köszönhetem, hogy az utolsó két egyetemi évemet már MOL-os ösztöndíjjal végeztem el. Üzemi gyakorlataimat ezen időszak alatt Füzesgyarmaton, valamint Algyőn töltöttem, ahol már a diplomamunkámhoz kapcsolódó információ és adatgyűjtésekre koncentráltam, valamint lehetőségem nyílt az operációs tevékenységekbe betekinteni. Diplomamunkámnak az algyői mező segédgázos rendszerének optimalizálása volt a témája.

Milyen pozíciókat töltött be a tavalyi kinevezéséig?

Frissdiplomás olajmérnökként 2010-ben az akkori Magyarországi mezőfejlesztés és termelés vezetője, Gajda Mihály mellett kezdtem a tényleges MOL-os pályámat, szakmai titkárként. Ebben a munkakörben a vállalatirányítási, vezetői támogatás volt a feladatom, valamint a szervezetet átfogó ügyek összefogása, koordinálása, döntés előkészítő anyagok összeállítása. Maig úgy gondolok erre a két és fél évre, hogy a legjobb lehetőség volt a MOL működésének megismerésére, valamint a hazai szénhidrogén termelés folyamatokra való rálátásra, az operációban és a társszervezeteknél dolgozó kollégák megismerésére, a feladatok révén. Ezt követően 2012 nyarán a technológia üzemeltetési folyamatokba kerültem bele. A dél-békési olaj és gázmezők jelentették a következő állomást a Kardoskút-battonyai művezetési terület tekintetében, ahol termelési szakértői munkakörbe, felelős műszaki vezető helyettes pozícióba kerültem. Nagyon hálás vagyok, hogy fiatal mérnökként a Battonya-Pusztaföldvár gerincvonulaton tanulhattam az üzemeltetést. Egy nagyon befogadó, őszinte csapatba csöppentem bele, ahol a szakma iránti alázat és tisztelet vezérli a Munkatársak mindennapi munkáját ugyanúgy, mint annak idején a hőskorban, a kerettyei dombok között.

Bázakerettyét említette. A nyugati országrész is a felügyelete alá tartozik. Nagyok a távolságok, jónak tartja a szervezet kialakítását a jelenlegi formájában?

A tavaly nyáron végrehajtott szervezeti átalakítás során a korábbi struktúrához képest egy merőben új termelési egység felosztás jött létre. Két grandiózus egységgel, amely szervezetekben azon kollégák maradtak, akik a napi operációs tevékenység részei. A cél az volt, hogy a Termelés szervezetén belül egyértelmű és tiszta

felelősségi körök legyenek meghatározva mindenki részére mind szakterületi, mind területi bontásban. Szakértői vonalon már nem kisebb egységekről, hanem KT Termelés szintről beszélünk minden esetben, ennek sok előnye van. Technológiai szempontból az átszervezés és a területek összevonása a termelési folyamatainkhoz, rendszereinkhez lett igazítva. Nagy a terület, a napi kommunikációt sokszor csak informatikai eszközökkel oldjuk meg. Igyekszem ott lenni minden területen, hiszen felelős vagyok a termelési egységben történekeért, bár ez nagyon nem egyszerű, mivel a fizikai korlátokat nem tudjuk minden esetben átlépni. Algyőn van a hivatalos irodám, mivel ez a termelési egység központja, de ha őszinte akarok lenni, az irodám valójában a táskámban van, egy laptopban, és egy vastag füzetben megtestesülve. Az hogy mikor mely telephelyen vagyok megtalálható, az az aktuális feladatoktól függ, lehet ez Bajánsenyén, vagy akár Battonya-keleten.

Miért éppen Önt választották – harminc évesen – egy ilyen nagy terület vezetőjévé?

A kardoskúti éveim alatt már volt tapasztalatom a vezetéssel kapcsolatba kerülni. Abban az időszakban is kellett vezetői feladatokat ellátni. Mint említettem, ezt egy olyan helyen tehettem, ahol partnerként kezeltek és elismerték a munkához való hozzáállásomat. Én pedig nagyon sokat tanultam tőlük, megtanítottak „ismer-ni az embert, és tisztelni a szakmát”. Ebben az időszakban részt vettem 2013-14-ben az KT vezetői utánpótlás képző programjában az Ustart-ban, ahol rendkívül sok témát dolgoztunk fel a vezetői működéshez kapcsolódóan, motiváció, döntési mechanizmusok, konfliktuskezelés és még sorolhatnám. Ez nagyon hasznos volt számomra. Sokszor gondolkodom vissza az ott tapasztaltakra is, és igyekszem a napi működésembé beépíteni azokat.

Ön és a kollégái hogyan tudják szinten tartani a szaktudásukat és hogyan értesülnek a világon megjelenő új technológiákról?

Azt gondolom mindannyiunknak követni kell az aktuális olajipari folyamatokat itthon és a nagyvilágban egyaránt. A fejlődés nem állhat meg, nyitottnak kell lennünk az újításokra és a folyamatokat javító hatékony technológiai megoldásokra. Erre külön figyelmet szentelünk a képzési terveink összeállításánál. Mindemellett az internetnek köszönhetően szinte minden információ, szakirodalom, esettanulmány az ember közvetlen közelében is megtalálható.

A saját területén milyen képzéseket biztosít a munkatársainak?

A képzési folyamataink alapvetően két részre bonthatóak, a kötelező, és szakmai képzések mellett a DMT területén idén elkezdődik egy tervezetten több éves képzési sorozat, ahol a kollégák az úgynevezett „soft skill” erősítésére is tudnak fókuszálni, ez azt jelenti a gyakorlatban, hogy az operátori munkakörben dolgozó kollégáink az együttműködést erősítő, és kommunikációs kompetenciákat kidomborító képzéseken vesznek majd részt. A déli régióban több mint 550-en dolgozunk, egy év alatt hasonló képzésben mindannyiunkat részesíteni fizikailag lehetetlen, de a célom az, hogy ütemezetten a lehető legtöbbet fejleszthessék magukat ebben az irányban is a két napos programok keretében. Emellett szakmai szinten is van lehetőség képzések megvalósítására, 2017-2018-ban két éves időintervallumban karbantartási tevékenységeinkhez kapcsolódó szakági továbbképzések megvalósítása kezdődött el, a karbantartásban tevékenykedő kollégáinkkal közösen. A villamos, gépész szakterületi kollégáinknak itt nyílik lehetőségük az aktuális műszaki trendeket elmélyíteni és megszerezni a képesítéseket, jogosultságokat ahhoz, hogy még hatékonyabban és magabiztosabban tudják a technológiánkat üzemeltetni. Fontosnak tartom, hogy folyamatosan fejlődjön a szervezet és a kollégáink, hiszen ők azok, akik a gépezetet üzemeltetik.

Nem érzi úgy, hogy a folytonos hatékonyságnövelési elvárások nagy nyomást gyakorolnak Önre és a munkatársaira? Hogyan le-

het az Ön területén növelni a hatékonyságot a kimerülőben lévő mezőkön?

Mindannyian érezzük az elvárások által gyakorolt nyomást, de ez lehet inspiráló is, hozzáállás kérdése. Meggyőződésem, hogy őszintének kell lenni önmagunkhoz. Hazai viszonylatban kevés az esély arra, hogy egy újabb Algyő méretű mezőt felfedezzünk, ettől a gondolatától eltekintve én abszolút pozitívan látom a jövőt. Mindent meg kell azért tennünk, hogy a meglévő portfólióinkat jól tudjuk kihasználni, és a minél gazdaságosabb kitermelést tudjunk megvalósítani. Ennek érdekében folytatni fogjuk a tavaly elkezdett repesztési tevékenységet, valamint a termelés optimalizálási lehetőségeket is kiaknázzuk, kút és technológiai folyamat egyszerűsítés tekintetében. Mint mindannyiunk számára ismert, kutatási tevékenységet már csak egy nagyon szigorú koncessziós pályázati folyamat elnyerés esetén végezhetünk. A DMT-t illetően Dunántúlon tavaly decemberben a 4. koncessziós pályázati körben nyertünk két koncessziós területet, amelyben Bázakerettye-Nagylengyel, Lovászi és környéke érintett. Emellett Battonyán és Pusztaföldvár északi területén a kutatási program részeként folyamatban van a Kág-5 kút leemléltetése. Nagyon bízom a sikerünkben és abban, hogy az új lehetőségeink teremthetik meg a magyarországi szénhidrogén bányászat jövőjét.

Folytatnak valamilyen műszaki-tudományos együttműködést a szomszédos országok olajipari vállalataival, például tapasztalatcsere formájában?

Befogadóak vagyunk minden új eljárás iránt. Legyen az kiemelés-technológiai módszer, vagy akár felszíni rendszer üzemeltetésében történő javító intézkedés. Az elmúlt időszakban több olyan metódus került be a napi operációs folyamatainkba, amelyet Közép-Európában máshol már alkalmaztak, ilyen például a kútfej-kompresszor, vagy a HOOS rendszer, amely a hagyományosan nehezen felszínre hozható szénhidrogének kitermelésére nyújt alternatív megoldást. A DMT-nél több olyan mezőnkben, ahol mélyszivattyús olajtermelés található, azon dolgozunk, hogy megvalósítsuk a kutak folyamatos intelligens szabályozását, diagnosztizálását. Ennek a rendszernek köszönhetően online, folyamatos kapcsolatunk lesz több kúttal, és ez nem csak a főbb paraméterek ismeretében merül ki, hanem kútdiagnosztikai vizsgálatok elvégzésében is, úgymint dynamo és echométeres mérések. Ha idejében avatkozunk be és vesszük észre az esetleges mélyszivattyú rendellenességeket, reményeink szerint csökkenteni tudjuk a berendezési kútjavításaink számát is. Hasonló rendszereket üzemeltetnek már más vállalatoknál, akiknek adunk a tapasztalataira, hogy nálunk méginkább egy jól működő és üzemeltethető szabályozást valósítsunk meg.

Sokat beszélünk a MOL-nál a biztonságos üzemeltetésről. Gondolja, hogy az Ön területén a rendelkezésre álló létszámmal megoldható a biztonságos munkavégzés?

Egy olyan iparágban, mint a miénk, ez az egyik legfontosabb kérdés. Ahhoz, hogy a csapat, és a vállalat sikeres legyen, erre kell a legnagyobb hangsúlyt fektetnünk. A létszámtervünk azonban hasonlóan az OPEX keretünkhöz, és beruházási költségeinkhez a szervezetünk egyik legfontosabb mérőszáma, amelyet alapos előkészítéssel határoztak meg. Ezen határok között kell működnünk, és megfontolt döntéseket hoznunk. A legfontosabb mindannyiunk számára a saját magunk és kollégáink biztonsága. Fontos hogy beépüljön a gondolkodásmódunkba az előrelátó és az adott munkafolyamat veszélyeit feltáró elemző gondolkodás, mely minden esetben erősebb kell, hogy legyen, mint a rutinszerű munkavégzés. A technológiáink üzembiztonságát az eszközeink fejlesztésével, EBK jellegű képzésekkel, felkészítéssel igyekszünk segíteni. Ebbe nekünk vezetőknél élen kell járnunk, úgy a döntéseink során, mint a stratégiai folyamataink mentén.

Folytatás a következő oldalon ►►►

Elégedett a szakember utánpótlással? Milyen szervezett körülmények között tudják átadni a szaktudást?

Ami látható, nem fiatalodunk, ötvenkét év az átlagéletkor az szervezetben, sokan mennek nyugdíjba, veszik igénybe idén a VHP-t, ami azt gondolom nagyon jó lehetőség. A programot igénybe vevő kollégáink pótlásáról gondoskodni kell, ennek sok időt szentelünk. Azt érzékeljük, hogy mennyire nehéz az utánpótlást biztosítani a mai munkaerő piaci környezetben, egy ilyen speciális szakmai vonal esetén, főleg a vidéki telephelyeink tekintetében. Azon vagyunk, hogy felleljük a szükséges szakképzettségű és motivációjú fiatalokat, és azt a magas szintű szaktudást, ami a kollégáinkban megvan, átültessük az új kollégákba. Tudjuk, hogy ez hosszú folyamat, már csak a helyismeret megszerzése miatt is. A jelenlegi rendszerben a nyugdíjazás előtt két hónappal van lehetőségünk új munkaerőt felvenni, ez az idő rövid, de lehetőséget ad az aktuális munkafolyamatok átadására. Az új belépőknek sok szakmai támogatásra van szükségük az első időszakban. A JUMP program keretén belül is foglalkoznak ezzel a témával, bevonva minket, KT-s kollégákat is. Együtt próbáljuk meg meghatározni, milyen módon, milyen lépcsőkben szükséges megszerezni a legfontosabb szakmai kompetenciákat, technológiai rendszer ismeret, hogy mielőbb teljes értékű munkát végezzenek a kollégák. Szoros és eredményes az együttműködés a JUMP-osokkal, hiszen a saját érdekünk, hogy ez jól menjen.

Nyitott a munkatársai által felvetett problémákra? Hajlandó változtatni, ha ésszerű javaslattal keresik meg?

Sok mindenben lehet változtatni, ami az általános közérzetet és az operációs folyamatot is elősegíti. Ha megkeresnek bármiféle problémával, vagy olyan optimális működést zavaró ténytet tárnak elem, ami megnehezíti a mindennapjainkat, nem problémaként tekintek rá, hanem valóban egy megoldandó tényezőre, aminek eliminálásával hatékonyabbak, gyorsabbak lehetünk. Legyen ez egy kisebb ügy, vagy akár stratégiai változtatás. Természetesen minden döntésem előtt mérlegetem, milyen előnyökkel esetleg hátrányokkal jár a változtatás, és hogyan illeszthető bele a saját magam, valamint a vállalatunk értékrendjébe. Egyébként nyitva az ajtóm, keresnek is sokan, és bátorítom is őket, hogy szóljanak, ha ötletük, javaslatuk van. Máshogy ez nem is működhet.

Gondolom a nyitott ajtó esetenként virtuális, ekkora terület gazdálaként sokat lehet úton.

Valóban be van osztva az időm, hetente több napot folyamatosan már előre leszervezett értekezletekkel töltök, más napokon operatív megbeszéléseket tartok, ennek ellenére időm jó részével igyekszem saját magam gazdálkodni, ilyenkor a technológián vagyok. Sokszor egy nap nem 8 órából áll. Mivel az üzemeltetés is 24 órás, én sem tehetem meg, hogy a rendelkezésre állásom ne legyen az. Egy hatalmas területért vagyok felelős, ahol stratégiai fontosságú veszélyes bányászati létesítmények üzemelnek. Nappalos műszakban általában pörögnek az események, a nyugodtabb munkavégzés azonban sokszor ezt követően kezdődik. Jól kell sáfárkodnom az időmmel, ez is fontos része a vezetői feladatoknak. Ami az utazást illeti, igen, egy ekkora terület, amely fél Magyarországot felfeleli, igényli az utazást, sokat is vagyok úton. Tudtam mit vállalom, számoltam ezzel is. Lehet az úton töltött időre meddő időként is tekinteni, azonban én ilyenkor szoktam átgondolni a feladataimat.

Milyennek ítéli a technológia rendelkezésre állását?

Idős technológiákkal operálunk, talán hihetetlen, de közel 80 éves berendezéseket is üzemeltetünk, korukkal ellentétben magas megbízhatósággal. Nagyon sok munka van ebben. Az operációs tevékenységünk egyik legfontosabb része a folyamatos, gördülékeny üzemmenet megteremtése, a lehető legkevesebb nem tervezett leállással, üzemzavarral. Rendszereinkben rendkívül veszélyes

közegek áramolnak, amelyek nem kímélik a tárgyi eszközeinket. Ahogy szokták mondani, az idő vasfoga dolgozik. Amit mi tehetünk, az a preventív előre gondolkodó magatartás. Erősödnünk kell folyamatos diagnosztikai vizsgálatok megvalósításában, korrózió monitorozásban, valamint még inkább kiéleződik a labormérési ellenőrzések kiértékelése, ahhoz, hogy a lehető legtöbb információ a birtokunkban legyen. Ezt követően pedig gyors beavatkozásokat kell eszközölni. Figyeljük a rendszereket, a szervezeti átalakítás során létrejött saját korróziós csapatunk, akik szakértelmükkel segítik ezen irányvonalat.

Ezek szerint az energiájuk nagy részét a karbantartás köti le?

Nekünk üzemeltetőknek folyamatosan azon kell dolgoznunk, hogy meghatározzuk mely technológiai beavatkozásokkal, változásokkal tudjuk az üzemünkben a folyamatos működést biztosítani, és mivel lehet a rendelkezésre állást javítani. Tényleg sok a karbantartási munka. Vezeték szakasz javítások, cserék, technológiai edények javítása, cseréje, szigetelése mindennapos. Ha ezeket a tevékenységeket egy jól megtervezett stratégia mentén végezzük el, nyugodtak lehetünk.

Elismerik a munkatársai?

Humánus beállítottságú vezetőnek tartom magam, partnereként kezelem a kollégáimat és szeretek velük együtt dolgozni. Részükről is ezt tapasztalom. Fontos, hogy kiegyensúlyozott atmoszférában dolgozzunk. Vannak kollégák, akikkel már volt szerencsém együtt dolgozni, de többükkel szűk egy éves a munkakapcsolat. Vezetőként fontos felismernem kit mi motivál, ez közelebb viszi egymáshoz a csapatot.

Mi a véleménye a szakszervezet által kialakított bérfejlesztésről? Mit tud tenni a saját pozíciójában, hogy jó legyen a dolgozók munkahelyi közérzete?

Az olajipar 2016-al egy nagyon nehéz évet hagyott maga mögött. Ez mindannyiunk közérzetére rányomta a bélyegét. A gazdasági kihívások mellett szembe kellett és kell néznünk a munkaerőpiaci kihívásokkal is. Ezzel párhuzamosan még inkább meg kell becsülnünk a munkavállalókat. Az ideai bérmegállapodással egy komoly lépést tett a szakszervezet és a vállalat ezen irányba. A béremelés mértéke, valamint a fizikai munkakörben dolgozó kollégákat érintő üzemi pótlék kézzelfogható jele ennek a megbecsülésnek.

Az elmondottak alapján óvatosan kérdezem meg, hogy mivel szeret foglalkozni a szabadidejében, ha van egyáltalán ilyen?

Muszáj hogy legyen, úgy szervezem az életem, hogy képes legyek rekreálódni, ugyanis hosszú távra tervezem a helytállást a munkában és komoly terveim vannak a magánéletemben is. A menyasszonyommal idén őszre tervezzük az esküvőnket, így jelenleg az esküvőszervezés az egyik hobbim. Emellett gyerekkorom óta fontos része az életemnek a sport. Néhány éve az állóképességi sportok vonzanak (úszás, futás, kerékpározás). Ha egy nap többet ülök a keltetnél, legyen az egy dunántúli látogatás miatti autózás, vagy csak megbeszélések, fokozottan szükségem van a mozgásra. Nagyon nehéz beleilleszteni a mindennapjaimba a rendszeres edzéseket, de igyekszem megvalósítani a napi penzumot. Én azt vallom, hogy a határaitam feszegetése/túllépése, és a sport/munka iránti alázat sikerre visz. Több félmaratoni, illetve maratoni táv teljesítésén vagyok már túl, és kétszer teljesítettem már féltávú Ironman triatlon versenyt is. Egy-egy ilyen kitűzött cél teljesítése hatalmas lökést ad a mindennapokra, amiből sokáig tudok töltekezni.

Köszönöm szépen a beszélgetést, jó szerencsét kívánok a munkájában és a magánéletben egyaránt.

ÉN M



A hetvenes évek elején zajlik a történet.

Akkor volt, amikor a kemény cudar tél nagyon igénybe vette a csővezetéképítők embert próbáló tűrőképességét. A nappali mínuszok is tizenöt fok alatt alig maradtak, de az éjszakai fagyok mínusz 25-27 fokot is elértek. A nagy hőtömeg nehezítette a nyomvonal járhatóságát, a szélviharok akadályokat képeztek, volt úgy, hogy a hazamenő dekádós dolgozó csak harmad nap tudott lakhelyére hazajutni.

Ilyen körülmények között építették a Kápolnásnyék-Szőny vezetéket. Tatán a Golgota hegyen volt a telephely kialakítva az építésvezetőség részére.

Ez a telephely aránylag jó helyen volt, mert nem a települések széléin, elhanyagolt részein kellett laknunk, mint nagyon sokfelé, hanem emberközelségben volt minden szükséges lehetőség, amivel élni kívánt a dekádós dolgozó. Bolt, italbolt, közlekedési lehetőség mind-mind könnyebbé tett a sokszor gyakorolt faluszéli, vásártéri temető melletti telephelyekkel szemben.

Jól emlékszem szombat este volt, túl voltunk már a szokásos „bevételen” a közeli „Zöld-takony” műintézmény jóvoltából, ahova rendszeresen és szinte időkorlátozás nélkül várták az olajosokat. Az olajkályhákkal fűtött lakóházakban vacsorakészítés, kártyázás, „estézés” volt műsoron. Az estézés azt jelentette, hogy más lakóházakból egymást felkeresték a cimborák, s jól elbeszélgettek lefekvésig. Aki már vacsorán, beszélgetésen túljutott, az lefeküdt aludni. Így tettem én is.

Félálomban lehettem már, mikor vállrángatásos, éles hangra ébredtem.

■ TIZENÖT MÁZSA SÓ

ENNEK AZ ÍRÁSNAK A MOTTÓJA:
NINCS LEHETETLENSÉG, CSAK
TEHETETLENSÉG.

- *Kelj fel Gebe! baj van!*

Az ébredő ember álmos kábultságával hirtelen nem tudtam felfogni az ébresztésem okát, „tájékozódnom” kellett, de rögtön „otthon” voltam, mikor rájöttem, hogy az ébresztőm Nagy Géza építésvezető.

- *Mi van? Mi a baj? – kérdeztem.*

- *Most telefonált a főmérnök Bubori Gyuri, hogy legkésőbb reggel 9 órára 15 mázsa sót kell szerezni a nyomáspróbához a vízfelfagyás meggátolására.*

- *De holnap vasárnap van, egyetlen üzlet sincs nyitva* - próbáltam tiltakozni az eleve kilátástalannak látszó dolog megvalósítása ellen.

- *Tudom Én ezt* - mondta Géza rezignáltan. *De azt is tudom, hogy mire kell, meglesz a 15 mázsa só.*

- *Még pénz sincs rá* - replikáztam ahelyett, hogy csak egy szemernyit is átvillant volna rajtam a sószerzés lehetősége.

- *A pénz már itt van, felvettem a pénztárostól, s most már csak rajta múlik, hogy a kért időpontra a 15 mázsa só meglegyen* - mondta Géza, s átadott kétféle forintot.

Ezzel nyugodalmas jó éjszakát kívánva háttal ment ki a lakóházból, mint annak idején Egerből a törökök. Én meg ottmaradtam a töprengéssel, hogy honnan fogok vasárnap reggel 15 mázsa sót szerezni. Akkoriban nem voltak vasárnap nyitva tartó üzletek, még magánkereskedők sem. Próbáltam lehetőségeket kitalálni, még a Környei Állami Gazdaság is eszembe jutott, ahol só tömböket láttam, mikor traktoralkatrészt kerestünk. Minden lehetőség szerbe-számba vétele odaveszett, hogy csak a nagy ABC-bolt lehet a megoldás.

Reggel megnéztem az üzletvezető lacímét, felkeresem, s minden erővel meggyőzőm a só-ügyünk megoldásáról. Ezzel az általam véglegesnek látszó megoldással aludtam el.

Reggel ébredve a lakóházból kinézve rögtön látszott, hogy a hideg még fokozódott az éjszaka. Sűrű gomolygó köd gátolta a látótávolságot, a lélegzetvétel a torokban jégkása nyelésére emlékeztetett, a kiáramló pára lecsapódott szemöldökre, bajuszra, s ráfagyva többszörösére növelték azok hosszúságát.

A lakóházból kilépve Nagy Gézába ütköztem.

- *Na gyerünk Gebe! szólt harsányan – már vár a ZIL, meg a három*

Folytatás a következő oldalon ►►►



■ 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: A Küldöttgyűlésen, fotó: Osváth Károly

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

ember, menjetek a sóért. Remélem megálmodtad, hogy honnan szerzel sót. Én sietek a nyomáspróba helyhez, ott találkozunk a sóval együtt. S szinte menekülve - sietve kocsiba vágta magát. Egy pillanatig még villódzott a hátsó lámpa sápadt fénye, majd köddé vált a ponyvás UAZ.

A ZIL-nél tényleg hárman toporogtak, Kecskés Laci a sofőr kannában meleg vizet hozott, azzal locsolta a szélvédőt, hogy az éjszakai jég leolvadjon. Jó reggelt kívántunk egymásnak, kölcsönösen szídtuk a „jó” időt.

- *Egy kicsit sokan leszünk a fülkében* - jegyeztem meg. *Négyen még csak elszorogunk valahogy, de ötven már nem férünk, a sofőr ölébe mégsem ülhetünk* - szólt „Adácsi” Szabó Pista.

- *Akkor pedig a legidősebb itt marad, a platón ilyen időben a megfagyással egyenértékű utazni* - zártam le a további találgatásokat. Mivel Csengeri Imre raktári segítő volt a legidősebb így Ő maradt ki a só „bizniszből”.

Az említett Kecskés Lacin, „Adácsi” Szabó Pistán kívül még Deli Gábor s jómagam préselődünk a ZIL utasfülkéjébe, úgy hogy egyikünk az utasülés szélén ülönék az ölébe ült.

A ködben csak nagyon lassan lehetett közlekedni. A nagy ABC kirkatában a lefagyott jégvirágtól szinte semmit nem lehetett látni. Zseblámpával próbáltunk tájékozódni. A kirkat semmit nem árult el, csak a jégcsillámok kápráztattak a zseblámpa fényében. Járókelő sehol, akitől tájékozódhattunk volna a boltvezető lakáscímére vonatkozóan.

Már-már azon voltunk, hogy a rendőrség segítségét vesszük igénybe, amikor Adácsi felkiáltott:

- *Nem a kirkatban kell keresni a címtáblát* - kiáltotta ugrálva a hidegtől, itt van a bejáratú ajtó oldalfalán, a rács mögött. Cigarettrára gyújtottam, véletlenül láttam meg a kis táblát.

A zseblámpa fényénél olvasható volt a boltvezető neve, lakcíme. Kiderült, hogy Tutától 5 km-re Baj nevű községben lakik a boltvezető. Gémberedett újjal felírtam a címet, s most már irány Baj. Újra a ZIL-be szuszakolódtunk.

- *Az rendben van, hogy Baj községbe kell menni, de te Gebei tudod-e, hogy hol van az az utca amit keresni kell* - kérdezte Kecskés Laci - olyan hangnemben, mintha foghúzásra kellene belépnie az orvosi rendelőben.

- *Nem az utcát, de még Baj községet sem láttam* - feleltem, *de ha a cím megvan, akkor meg is találjuk. Legalábbis remélem* - mondtam, míg elhelyezkedtem Adácsi ölébe, mivel Ő és Én voltam a legvékonyabb.

Hét óra előtt pár percel elértük Baj község Tuta felőli utcáinak egyikét. Reménykedtünk, hogy valakivel találkozunk útbaigazítás végett. Araszolva gurult a ZIL, szemguvasztva figyeltünk mindkét oldalra, hogy valakit felfedezzünk a járdákon. Öt-hatszáz méter csendes gurulás után egy kerékpárjától férfi születte körvonala-zódott ki a sűrű ködön átszűrő gyér lámpafényben.

Megálltunk, kiugrottam a fülkéből, s mint akit nagy szerencse ért, olyan lelkesen köszöntem jó reggel, majd melegen érdeklődtem a boltosunk lakáscíme után. Szerencsénk volt, mert az illető a TSZ brigádvezetője volt, éppen az állattartó telepre igyekezett, ismerős volt a faluban. Röviden, velősen elmondta az utca helyét, leírta a lakás elhelyezkedését.

Tíz perc múlva megálltunk a keresett ház előtt. A lakás az utcai kerítéstől körülbelül 10 m-re épült a telekre. Hosszú lakás volt, közepén falusias kiugróval, vagyis előszobával. A sűrű köd még csak sejtetni sem akarta, hogy már reggel van, közeleg a napfelkelte. A lakás a köddel egyenértékű sötétségbe burkolódzott. Tétovázásra nem volt idő, megnyomtam a csengőt.

Egy kis idő múltán fény gyúlt az előszobában, egy árnyék megjelenését lehetett felfedezni. Nyílt az ajtó, s egy fej bukkant ki a nyíláson.

- *Ki keres? Mit akar?* Süvített egy dühös hang.

- *Vállaltól jöttünk 15 mázsa sóért* - kiáltottam vissza. *Ha beenged, mindent megmagyarázok* - tettem még hozzá.

- *Várjanak* - kiáltott vissza, s látni lehetett, hogy az ajtó becsukása után bemegy a lakás belső helyiségébe.

- *Na most megbeszéli az asszonnyal, hogy mi legyen* - jegyezte meg Kecskés Laci.

- *Bánom én, hogy kivel mit beszél meg, csak legyen a segítségünkre* - mondtam egyre idegesebben. Most jött rám a kudarc idegesítő érzése, most éreztem igazán, hogy itt dől el jövetelünk sikere, vagy kudarca. Nem sokáig tépelődhettem, mert nyílt az ajtó, gyors léptekkel egy kucsmás, bundás alak jött a bejáratú kiskapu felé.

- *Jó reggelt kívánunk! Ne haragudjon az ilyen korai, szokatlan zaklatásért, de nem volt más választásunk! Csak Ön segíthet rajtunk, hogy a tervezett munkánkat sikeresen elvégezhessük az Ön boltjából vásárolt 15 mázsa sóval* - hadartam egy szuszra. Közben már nyitotta a kiskaput, invitált befelé. Mire beértünk az előszobába már a nyomáspróba víz elfagyásának a meggátolási sós technológiát is elmondtam.

Az előszobába érve a villanyfényénél vettem szemügyre a boltvezetőt. Jó kiállású, 40-45 éves bajszos férfi volt.

- *Felöltözöm, s mehetünk a sóért, csak annyi a kérésem, hogy hozzanak is vissza* - szólt a boltvezető egy pillanatra sem megállva az öltözködésben.

Míg a boltos öltözött, nekem el kellett döntenem, hogy a boltig tartó úton „plató felelős” leszek, mivel a fülkébe ötven nem utazhatunk.

Így is lett, Adácsi levetette a pufajkáját, Deli Gábor a sálját tekerte a nyakam köré.

A platón a dupla pufajkával összegörnyedtem, ahogy csak tudtam, hogy védekezzek a levegő áramlással fokozott csontig ható hideg ellen. Ha erre az „élvezetre” gondolok, még kánikulában is hidegrázás fut végig a hátamon.

Mire a bolthoz értünk ki kívánczolt a téli reggel álmos, ködös derengése. Gyorsan a bolt raktár helyiségében voltunk, s vállra véve, hónalj alá szorítva sebes léptekkel kezdtük hordani a kocsira a 20 kg-os papír zsákokat. A raktár helyisége hátul volt, így az egész bolt belső árukészlete között kellett jönni-menni a rakodáskor. Talán a harmadik, negyedik fordulónál tartottunk, mikor közvetlen a kijáratú ajtónál egy kéz nehezedett a vállamon lévő zsákra, megállásra készítetve.

- *Ne marhaskodjatok* - lihegtem a sietségtől, tudjátok, hogy 9 órára a sónak a nyomáspróba helyen kell lenni.

- *Hol van az a nyomáspróba?* - hallottam egy általam addig soha nem hallott hangot.

Felnéztem, s megdöbbenve láttam, hogy egy rendőr áll előttem, az Ő keze nehezedett a zsákomra. Így már nem csak megálltam, de a zsákot is letettem. Elkezdtem újra magyarázni a sóval kapcsolatos dolgunkat. Ekkora már a munkatársaim is ott sorakoztak letett zsákkal a kijárat előtt, s Adácsit elküldtem a raktárba a szállított tételeket felügyelő boltosért is. Még Adácsi a boltosért ment, megjelent a másik rendőr is. Kiderült, hogy Ő közben Kecskés Laci okmányait ellenőrizte.

Derék két rendőr volt. Fejükön az istentelen hideg ellenére is tányersapka volt, az állszi becsatolva, mintha az valami melegséget adott volna. Arcuk, fülük, orruk „cinkét” fogott. Szemöldökük, bajszuk deres konzerválással szikrázott. De legjobban a műanyag köpenyök volt feltűnő, mert az a rendkívüli nagy hideg hatására csonttá fagyott, „egybelett”. Akkor világosodott meg bennem a fakabát fogalmának gyakorlati megjelenése.

A boltos ismerte a rendőröket, a rendőrök ismerték a boltost. Tisztázódott, aminek tisztázódni kellett. A rendőrök elköszöntek, mi meg raktuk tovább a sót. A vége felé jártunk, a boltos a számlát állította ki, amikor Deli Gábor megjegyezte, hogy ha már áldomást nem is várhatunk a munkánkért, azért saját költségünkön egy áldomásra saját magunkat meghívhatnánk, hiszen mint mondta, a tövén vagyunk minden elképzelhető jónak, ami az áldomásívás fő kelléke. Ezt az óhajolt boltosunk úgy vélte hallani, hogy csak is neki kell állni az áldomás költségeit, s rögtön felajánlotta részünkre a választás lehetőségét. Megköszöntük, éltünk vele.

Az egy-egy féldeci tömény olyan melegséget okozott a belsőkben, hogy pillanatnyilag nem tudtuk eldönteni, hogy a pálinka okozta-e a melegséget, vagy az a rendkívüli körülmények között elért sikerélmény, aminek akkor részesei voltunk.

Sinka László - K.V.V. nyugdíjas

■ NAGYJÁBÓL KÉTHARMAD



Ezzel a vicces címmel jellemezhetném a MOL Bányász Hírlap olvasói elégedettség felmérésének feldolgozott eredményét, lapunk tetszését. Ahogy kedves Olvasóink bizonyára emlékeznek, áprilisban kérdőíveket küldünk ki az Alapszervezetekhez és kértük a helyi tisztségviselőinket, hogy terjesszék tagjaink között és kérjék meg a Hírlapunk olvasóit, hogy mondják el véleményüket a lapról.

A kérdések az olvasói szokásokra, az újság elérhetőségére, külső megjelenésére, tartalmára, a cikkek tartalmát és hosszát tekintve az olvasói preferenciákra tértek ki egyebek mellett. **Április végéig 167 kitöltött kérdőív érkezett vissza a Szerkesztőséghez.** A válaszokból kiderült, hogy olvasóink nem szertinti megoszlása tükrözi a nők és férfiak arányát iparágunkban és a férfi olvasóink 80%-ot tesznek ki. A válaszadók 60%-a fizikai dolgozó és 94%-uk gyakran, vagy viszonylag gyakran forgatja a lapot, míg az egyharmaduk minden lapszámot elolvas. A felmérés szerint a munkakör viszonylag csekély befolyást gyakorol az olvasási gyakoriságra nézve. Általánosságban elmondható, hogy a szellemi dolgozók valamivel gyakrabban olvassák a lapot, de ez annak is betudható, hogy az irodai munka tágabb teret enged az írott anyagokból való tájékozódásnak. A fizikai dolgozók között ugyanakkor arányaiban többen vannak, akik minden lapszámot elolvasnak. A nem mindössze 7%-os magyarázóerővel bíró olvasási gyakoriságra nézve, de a nők arányaiban valamivel többen olvasnak el minden lapszámot. Olyan női válaszadó nem volt, aki szinte soha nem olvasa a lapot. A férfiak között utóbbiak aránya 2,2% és a lapot nagyon ritkán olvasók aránya is eléri a 4,5%-ot. A különbséget az is eredményezheti, hogy a válaszadó nők nagyobb arányban töltöttek be irodai állásokat.

A válaszadók majdnem 60%-a tud a lap elektronikus formájának létezéséről, de mindössze 7,8%-uk olvassa azt a nyomtatott helyett. Több mint egyedűk nem hallott az elektronikus formáról és a későbbiekben sem preferálja majd. A kutatás hasznát mutatja, hogy a kérdés nyomán a válaszadók 11,4%-a hajlik áttérni az elektronikus formára.

A válaszadók 82,6%-a szerint a lap inkább, vagy nagyon hasznos. Megfigyelhető, hogy míg a szellemi dolgozók csaknem háromnegyede egy kvázi középértéket jelölt meg a hasznosságra vonatkozó kérdésnél, a fizikai dolgozók gyakrabban jelölték meg a szélső értékeket, sőt, közülük 1 fő úgy nyilatkozott, hogy a lap egyáltalán nem hasznos.

A válaszadók 86%-a gondolja úgy, hogy a lap inkább, vagy erősen szolgálja az összetartást. Ez több, mint ahányan hasznosnak mondták. A fizikai dolgozók arányaiban többen gondolják úgy, hogy a lap inkább, vagy erősen szolgálja az összetartást, ám az „Erősen szolgálja” opciót közülük kevesebben jelölték meg, mint a szellemi dolgozók.

Elmondható, hogy a lap terjesztése nagyon sikeres. **A válaszadók csaknem 90%-a könnyen, további 9% pedig némi utánajárással hozzáfér a Bányász Hírlaphoz.** Mindössze 1%-ukhoz nem jut el az újság. Látható a fizikai dolgozók hátránya a kiadványhoz való hozzáférés tekintetében. Csaknem 12%-uk munkahelyére nem közvetlenül érkezik a lap. Ugyanakkor a szellemi dolgozók 1,6%-a teljesen nélkülözni kényszerül az újságot.

A válaszadók alapvetően elégedettek az újság megjelenési formájával. A képek a többi jellemzőnél valamivel nagyobb tetszést váltanak ki. A tízes skálán átlagosan 8 pont kaptak a lap színei, a cikkek tagolása, a cikkek hossza és a képek.

A válaszadók többsége számára inkább nem, vagy egyáltalán nem számít a cikkek hossza. Mindössze ötödük nyilatkozott úgy, hogy inkább, vagy nagyon is számít a cikk kiválasztásakor a szöveg hossza. Itt is érdemes lehet azonban megnézni az egyes munkakörökben dolgozók válaszai közötti különbségeket. **A fizikai dolgozók ugyanis valamivel szívesebben olvasnak hosszú cikkeket, mint a szellemiek. 40,4%-uk számára egyáltalán nincs jelentősége a cikk hosszának.** Mindkét csoportból 2-2 fő nem olvas el hosszú cikkeket.

Elmondható, hogy a válaszadók átlagosan az összes cikket kedvelik. Kiemelkedőek az új technológiákat bemutató cikkek, ami a válaszadók nemi megoszlását tekintve (81% férfi) nem meglepő. Ugyanezen okból kaphatták a legalacsonyabb pontszámot (6,22) a női szervezetekről szóló cikkek.

A válaszadó alapszervezetéről szóló cikkek is nagyon jó pontszámokat kaptak, aminek a hátterében az állhat, hogy az emberek szívesen olvasnak olyan dolgokról, amik a közvetlen közelükben történnek és örülnek annak, ha tudják, ezekről mások is értesülnek. Az írott anyag ráadásul már önmagában – tartalmától függetlenül – kiemelt fontosságúnak mutatja be ügyüket.

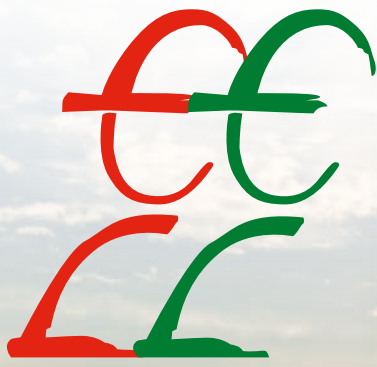
A különféle ülésekről, tanácskozásokról szóló cikkek kevésbé népszerűek, ennek azonban a politikával szemben a magyar társadalomban tapasztalható általános fásultság is oka lehet.

Az interjúk értékelése kapcsán tapasztalható anomália (egyfelől nem olvassa szívesen, másfelől hiányolja) a kifejtős kérdésekre adott válaszok szerint abból adódik, a válaszadók nem pont azokkal az emberekkel lefolytatott interjúkat olvasnák szívesen, akiknek véleménye jelenleg megjelenik az újság hasábjain, hanem főként fizikai dolgozók munkakörülményei érdeklik őket.

A visszaküldött válaszok alapján Szerkesztőbizottsági ülésen fogjuk meghatározni a további lépéseket, hogy a feltárt hiányosságokat pótoljuk és a cikkek tartalmának tekintetében jobban igazodjunk az olvasóink elvárásaihoz. A felmérés feldolgozott eredményei teljes terjedelemben elérhetőek a honlapunkon, a www.molbanyasz.hu oldalon.

Itt szeretném megköszönni tisztségviselőink áldozatos munkáját, amivel hozzájárulnak a lap terjesztésének sikeréhez és közreműködésük nélkül a kérdőíves felmérés sem valósulhatott volna meg.

Éblné Németh Margit



**MOL Bányász
Szakszervezet**
A Te szakszervezeted!

A MOL Bányász Szakszervezet

aktív és megkerülhetetlen résztvevője szerveződési területén az érdekegyeztetésnek. Hitelesen, felelősen és szakszerűen képviseli az érdeket.



www.molbanyasz.hu