

A Magyar Olaj- és Gázipari  
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

# MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

18. évfolyam 209. szám, 2018. november-december



- **ÖRÖKRE ELTÁVOZOTT KÖZÜLÜNK  
JUHÁSZ ATTILA**
- **JAVADALMAZÁSI MEGÁLLAPODÁS  
A ROTARTYNÁL**
- **ÜT VÁLASZTÁS A GEOINFORMNÁL**
- **FELSŐVEZETŐI FÓRUM  
AZ EÜT ŐSZI KONZULTÁCIÓS ÜLÉSÉN**

MOL Bányász Hírlap, a hiteles hírforrás! | [www.molbanyasz.hu](http://www.molbanyasz.hu)



# ■ AZ ERŐSZAK ÉS A ZAKLATÁS NEM RÉSZE A FIZETÉSNEK!

Ez a jelmondat fejezi ki tömören a nők elleni erőszak felszámolásának világnapja alkalmából a MASZSZ Nő Tagozat november 22-én, tartott konferenciájának a témakörét. A Nő Tagozat számos nagy érdeklődéssel övezett rendezvényt szervezett már eddig is a hátrányos megkülönböztetés minden formájának a feltárására, a problémák megjelenítésére és nyilvánosság bevonásával megnyugtató, törvényes megoldás keresésére. A rendezvény szervezői azt mondták ki, hogy „A munkavégzés közben, a munkahelyen bekövetkező erőszak elviselése – bárki is lépjen fel mások emberi méltóságát sértő módon – nem kötelező „része” a munkavállaló fizetésének. Ezért nem is kell eltérni azt!

**Hercegh Mária, a Nő Tagozat elnöke a konferencia meghívójához csatolt levelében a következőket fogalmazta meg:**

„Erőszak – elég sokszor találkozunk ezzel a kifejezéssel. Mostanában még gyakrabban szembesülünk a zaklatás fordulattal. De miről is beszélünk? Vajon egyformán gondolkodunk erről? Nők, férfiak ugyanezt értik-e ezen? Esetleg csak túlzottan érzékeny az a nő, aki minden esetleg félreérthető gesztusra „nyafogással” reagál?

Aki másoknak sérülést, fájdalmat, szenvedést okoz, erőszakot követ el. Akkor is, ha az csak lelki gyötrelmet kelt, és az esetet inkább „csak” zaklatásnak minősítenénk. Ez sajnos a munkahelyeken is előfordul, s mérgezhetsé a munkahelyi légkört, tönkretelheti az emberi kapcsolatok. A zaklatás és az erőszak megnyilvánulási formája igen különböző lehet, s vannak könnyebben és nehezebben azonosítható esetek. Ez potenciálisan minden munkahelyen előforduló jelenség – a foglalkoztatottak számától, a tevékenységtől függetlenül. Az adott környezet persze befolyásolhatja,

hogy a munkavállalók milyen mértékben vannak kitéve a zaklatás és erőszak veszélyének.

Gyakorló érdekvédőként egyre többször kell szembesülnünk a zaklatás különféle formáival. Ki ne találkozott volna a beosztottjaival emelt hangon beszélő főnökkel, a szokásos, elfogadott normákat semmibe vevő kollégák széptevésével? Feltűnik ez valakinek, netán felháborít bárkit? A legtöbbször nem, de az, akinek el kell szenvedni ezt a helyzetet, nem maradhat egyedül.

Minden rendelkezésünkre álló eszközzel harcolunk azért, hogy az erőszak ne költözzön be a munkahelyekre. Ahhoz, hogy a zaklatás és az erőszak ne terjedjen tovább, először is fel kell ismernünk annak valamennyi formáját, s azt nem szabad eltérniük a munkavállalóknak. Ennek érdekében a szakszervezeteknek még sokat kell dolgozniuk. Ez az alkalom is jó kezdet a téma feldolgozására.,,

Budapesten, a Kazimír étteremben megtartott konferencián Kiss-Rigó Aliz elnök-helyettes megnyitóját követően Hercegh Mária tartott vitaindító előadást „Van-e dolga a szakszervezeti nőszervezetnek az erőszakkal” címmel.

Ezt követően Böcskei Balázs, az IDEA Intézet igazgatója ismertette a Nőtagozat által kért kutatás eredményeit, melyet az „És ahogy ez belülről látszik. Szakszervezeti női tagok körében végzett felmérés eredményei.” címmel mutattak be, először a konferencia résztvevőinek. A kutatás eredményeit és magát a kezdeményezést panelbeszélgetések formájában vitatták meg közéleti személyiségek közreműködésével. A beszélgetést és az azt követő vitát Krug Emília újságíró, a 168 Óra szerkesztője moderálta. Az első panelbeszélgetés résztvevői Dr. Gurmai Zita, országgyűlési képviselő, Sárosdi Lilla, „me too”

kampány hazai elindítója, skype-on csatlakozott a beszélgetéshez Dr. Szűcs Katalin Ágnes, a Critical Lapok főszerkesztője.

A panelban egy papírmásé figura jelképesen megszemélyesítette a munkavállalót is, aki nem beszélhet.

A második panelbeszélgetés résztvevői Diószegi-Horváth Nóra, főszerkesztő-helyettes, Mérce, Hercegh Mária, Jeszenszky Zsolt, politikai hobbista voltak.

A konferencia zárásaként Böcskei Balázs foglalta össze a kutatás eredményeit és a konferencia tanulságait.

ÉN M

**A Magyar Szakszervezeti Szövetség Nőtagozata  
nem mond az erőszak minden formájára!**

**\*November 25. az ENSZ, nők elleni erőszak felszámolásának nemzetközi napja**



## ■ ÜNNEPI KÖSZÖNTŐ

**Karácsony - az együvé tartozás családi ünnepe, az örömet, az egymásra figyelmet, a szeretetet éljük meg azzal a ki nem mondott érzéssel, hogy mi mindig számíthatunk egymásra és nagyon fontosak vagyunk egymásnak.**

Milyen érdekes egybeesés, hisz ez a mi Bányász családjunkra, hagyományainkból eredő értékeinkre mutat vissza.

A Bányászat nem mindig az örömről és boldogságról szól, de az összetartásról, szakmai és emberi alázatról feltétlenül. Az ünnepi készülődés közepette szeretnék megosztani egy rövid, ám annál tanulságosabb történetet.

A minap, autózás közben egy riportot hallgattam a rádióban, a Szuhakállói 1952-ben bekövetkezett bányaszerencsétlenségről. Egy idős ember elevenítette fel ifjúkori emlékeit a tragikus vízbetöréssel kapcsolatban. A villanyszerelő édesapja mellett dolgozott a Szuhakállói-I aknában a felszínen, amikor a baleset történt.

Elmesélte a több napos küzdelmet, a mélyben rekedt bányászok kiszabadítására tett erőfeszítéseket, a bányamentők és a bányászok örömet a mélybeli találkozásnál és a szomorúságot, amit a két bányász és Hámm Kálmán dorogi bányamentő halála kapcsán éreztek.

Így, 66 év távlatából is megható és torokszorító volt átélni a régi eseményeket. A riporternő naiv kérdésére, miszerint itt van nála a Bányászhimnusz szövege és a bácsi elénekelné-e neki zárásként, az felháborodva jelentette ki, hogy nincs szüksége neki papírra ahhoz, hogy a Himnusz elénekelje! Neki is kezdett, kissé öreges, remegő hangon, büszkén érezte azt, hogy Ő BÁNYÁSZ és ezt márpedig senki ne vonja kétségbe!

Miért is mondtam ezt el, kedves Olvasók? Mert ez az idős ember villanyszerelő volt, de bányász, egy közösségnek, egy csapatnak a tagja.

Manapság gyakran jelentjük ki, hogy én gépész vagyok, vagy termelésirányító, hogy szakértő mérnök, vagy közgazdász, HR partner, és élünk egy szerencsésen jobbuló vállalati kultúrában, de gyakran elfelejtjük, hogy ezeken túl, vagy ezek előtt első sorban bányászok vagyunk!

Hamarosan Karácsonyra gyűlünk össze megünnepelni hagyományainkat, az ünnepi csillogásban megpihenni szereteteink körében, értékelni hivatásunkat, nagy szó: az életünket, de vizsgáljuk meg lelkiismeretünket, hogy igazán tiszta szívvel készülünk-e ünnepelni?

Sokfélék vagyunk, ellentmondást nem tűrők, konstruktívak, érdeklődők és nyitottak, vagy éppen zárkózottak, néha azt hisszük, hogy csak nekünk lehet igazunk és el is kell söpörnünk másokat, ha ellentmondanak, de legyen az idei Karácsony az idő és a hely, hogy őszintén nyújtsunk békejobbot egymásnak. Gondoljuk át, amit tettünk és amit ezek után tennünk kell, hogy ne mondhassa ránk az utókor, hitvány utódai voltunk eleinknek.

A karácsonyfa alatt is gondoljunk múltunkra és jelenünkre, kívánjunk jó szerencsét és boldog Karácsonyt!

**Árvai Lajos és Kis Bálint**

**„ Bányász vagy barátom, igen én úgy látom.**

**Ez itt a karácsony, dolgozol barátom,**

**Bányászok elmennek, nem hisznek Istennek,**

**Te maradsz és vigyázol, valakinek hiányzol.**

**Olaj és gáz jön fel a kútból, családok függenek ettől a múlttól.**

**Jövőnk van veszélyben, Borbála segítsen.**

**Selmec és Miskolc bölcsője szakmánknak, ad hitet és tudást a Bányásznak!**

**Isten és Borbála védje a csapatunk, igen mi BÁNYÁSZOK vagyunk!**

**Jó szerencsét! ”**

*Kis Bálint, alias A szívemben is Pick-Hammer kalapál*

# ■ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉS ALÁÍRÁS A ROTARY-NÁL

A Kollektív Szerződés (KSZ) módosításainkat többszöri egyeztetés után a Vállalatvezetés kisebb módosításokkal elfogadta, így 2018. október 26-án az aláírásra is sor került.



Mint az már ismert, 2017. november 1-től realizálódott a VBK emelés 257.124 Ft-ról 350.000 Ft-ra, valamint a tereppótlék összegének megemlése 1000 Ft-ról 2500 Ft-ra. A Szakszervezetek további javaslataival kapcsolatban hosszas egyeztetésre került sor, melyet a Tulajdonosi körrel folytatott a Vállalatvezetés. A módosítások érintettek egyes támogatási formákat, a szerveze-

ti és munkaköri elnevezés változásokat, a kitüntetésekre és jutalmazásokra fordítható összegeket, valamint a végkielégítésre való jogosultság feltételeit. A szolgálati idő megállapítása kiterjed a MOL Csoport, illetve jogelődje, az OKGT vállalatainál eltöltött idő is. A Szolgálati Oklevelek köre is bővült, visszakerült a 20 év munkaviszony után járó jutalom is.

A jutalmak mértéke is emelkedett a következők szerint:

|       | RÉGI       | ÚJ         |
|-------|------------|------------|
| 15 év | 40.000 Ft  | 80.000 Ft  |
| 20 év | nem volt   | 120.000 Ft |
| 25 év | 60.000 Ft  | 150.000 Ft |
| 30 év | 100.000 Ft | 200.000 Ft |
| 35 év | 150.000 Ft | 250.000 Ft |
| 40 év | 180.000 Ft | 300.000 Ft |
| 45 év | 200.000 Ft | 350.000 Ft |

A kiemelkedően eredményes munkát végzőknek adható ROTARY Díj kitüntetés jutalma is 400.000 Ft-ról 500.000 Ft-ra emelkedett. Kiváló Bányász kitüntetés, a Miniszteri Elismerő Oklevél, valamint a Borbála Emlékérem adományozása esetén

a munkavállaló 500.000 Ft helyett 600.000 Ft jutalomra jogosult. A nyugdíjba vonulók is az alábbi szolgálati munkaviszony figyelembe vételével 50.000 Ft-tal többet kapnak.

|                       | RÉGI       | ÚJ         |
|-----------------------|------------|------------|
| 15-19 év munkaviszony | 100.000 Ft | 150.000 Ft |
| 20 év, vagy több idő  | 150.000 Ft | 200.000 Ft |

A KSZ aláírását követően a MOL Bányász Szakszervezet átnyújtotta a 2019. évi bértárgyalással kapcsolatos elképzeléseit, melyről az egyeztetések napokon belül elkezdődnek.

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](http://www.molbanyasz.hu) | Nyomda és grafika: Kondor Design Studio Kft.

Alapító főszerkesztő: Balogh Antal

A MOL Bányász Hírlap az olvasók számára ingyenes, a költségeket a MOL Bányász Szakszervezet viseli. Címlapon a Rotary önkéntesei a Zalaegerszegi Olajipari Múzeumban



## ■ ÜZEMITANÁCS-VÁLASZTÁS A GEOINFORM KFT.-BEN

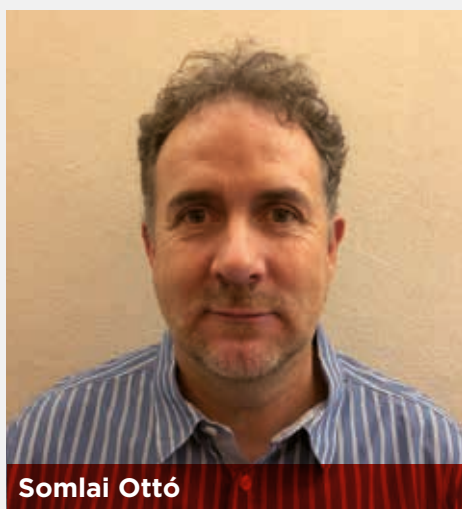
Az Üzemi Tanács öt éves mandátumának lejárta okán választásra került sor Társaságunknál 2018. november 8-16 között. Az eredményes szavazást (230 fő munkavállalóból 176 érvényes szavazat) 5 tagú Választási Bizottság bonyolította le. Vezetőjük Boros Szilvia, tagjai pedig Horváth Gábor, Mucsányi Tamásné, Pécsi Eszter és Sándor Anna. Szavazóurnájukkal a terepen dolgozó kollégáinkat is felkeresték a minél eredményesebb választás érdekében. Szép munka volt, köszönet érte!

Az újonnan választott 5 fős Üzemi Tanácsba a következő kollégák kerültek be, akik mindannyian a MOL Bányász Szakszervezet jelöltjei voltak:

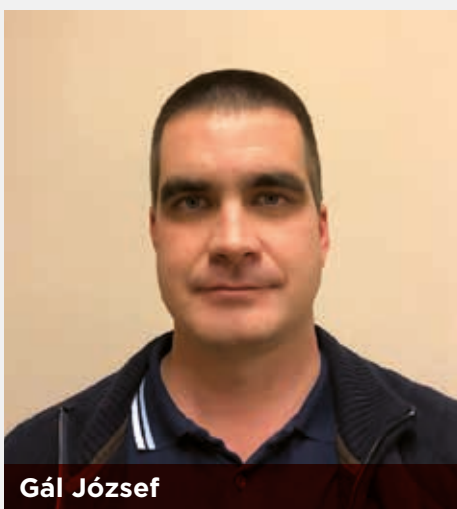
|                     |               |
|---------------------|---------------|
| <b>Somlai Ottó</b>  | <b>52,84%</b> |
| <b>Gál József</b>   | <b>50,57%</b> |
| <b>Rédics Tamás</b> | <b>46,59%</b> |
| <b>Molnár Judit</b> | <b>41,48%</b> |
| <b>Juhász Anita</b> | <b>40,34%</b> |

### A póttagok is szakszervezetünk oszlopos tagjai:

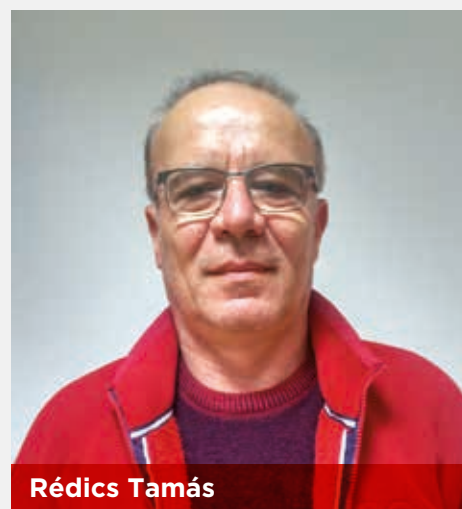
|                        |               |
|------------------------|---------------|
| <b>Biliczki László</b> | <b>39,77%</b> |
| <b>Séley János</b>     | <b>36,36%</b> |
| <b>Horgos Ottó</b>     | <b>35,23%</b> |
| <b>Győrfi Tibor</b>    | <b>34,09%</b> |



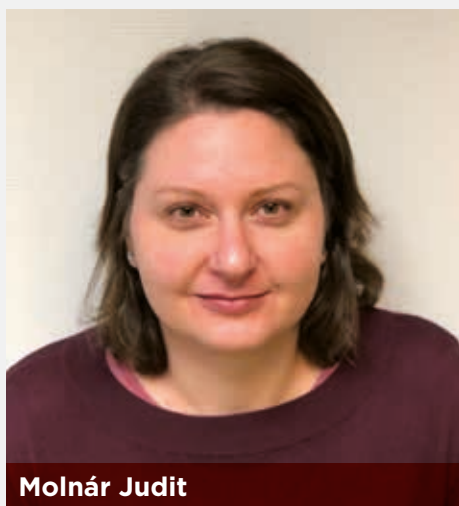
Somlai Ottó



Gál József



Rédics Tamás



Molnár Judit



Juhász Anita

Az alakuló ülésre december 5-én kerül sor, ahol is elnököt és elnökhelyettest választanak maguk közül. A választás eredményéhez fogadjátok őszinte gratulációinkat, az elkövetkező öt éves ciklusra sok sikert, és eredményes munkát kívánunk!

Vitéz Ferenc

# ■ A MUNKAVÁLLALÓI ÉRDEKKÉPVISELET A VEZETÉS ALAPVETŐ PARTNERE

Az EÜT megalakulása óta első alkalommal rendezte ülését Magyarországon kívüli Flagship Vállalatnál, a Slovnaftnál október 15-én és 16-án. Kis Bálint elnök az ülés megnyitójában megköszönte a házigazdáknak, a szlovák EÜT tagoknak és a Slovnaft vezetésének a vendéglátást.



**Az első ülésnapon a Tanács megvitatta és elfogadta az Ügyvezető Bizottság által előkészített elkészítette Ügyrendet, az éves Munkatervet és az ötéves Feladattervet. Tájékoztatás hangzott el a folyamatban lévő angol nyelvtanfolyamokról és a tervezett érdekképviselési témájú képzésekről.**

Az EÜT tagok röviden beszámoltak az általuk képviselt területeken az éves ülés óta történt változásokról, fejleményekről, majd előadást hallgattak meg a Slovnaft finomító alakulásáról, felépítéséről, a fejlesztésekről és a termékekről. Az évi 6 millió tonna feldolgozási kapacitással rendelkező finomító a komplexitás tekintetében a legjobbak közé tartozik. A termelésben 2400 dolgozót foglalkoztat a Slovnaft a.s., teljes létszáma a leányvállalatokkal együtt mintegy 3500 fő a Slovnaft Csoportban. Termelése 76%-át exportálja, és teljes mértékben ellátja a hazai piacot. Legfontosabb fejlesztések a gyár utóbbi évtizedeiben az 1990-es évek elején üzembe helyezett hidrokrakk komplex, 2000-ben az 12 üzemet magába foglaló EFPA komplex és a legújabb a 2015 óta gyártó LDP4 üzem komplex. Az előadást üzemlátogatás követte, melynek során a 400 hektáron elhelyezkedő finomító üzeim, a beérkező Barátság kőolajvezeték fogadó helyét, a tartályparkot és a kiszolgáló létesítményeket tekinthették meg a tanácstagok autóbusból. Lehetőség nyílt közelebbről megismerkedni a polietilén üzemmel, ahol a látogatók az operátor teremben követhették nyomon a működési folyamatot és találkozhattak a kezelő személyzettel. Az üzemlátogatást követően az EÜT a következő napra ütemezett Felsővezető Fórumra készítette elő és hangolta össze az aktuális kérdéseket, melyek többsége a OPEX és CAPEX teljesítményre, a Site Personal Index és esetleges hatásaira, a 2019-es üzleti terv sarokpontjaira, a szolgáltató vállalatoknál várható hatáskör növelésre és döntési folyamat gyorsításra, a MOL Petrolkémia projektjeire, az INA DS és US kérdéseire, a Magyarországi US előtt álló feladatokra, kihívásokra összpontosítottak. Ugyancsak ide sorolták a MOL HQ-ban ütemezett feladatok és a Slovnaft-ban

zajló munkafolyamatok jobb összehangolását, az ICEBERG projekt alakulását, a projekt beszerzés tervezett szervezeti változásait, valamint az etilénellátás megoldásának kérdését a Slovnaft-ban.

## **FELSŐVEZETŐI FÓRUM A SLOVNAFTBAN**

A Felsővezetői Fórumon Molnár József csoportszintű vezérigazgató, Szabó Gabriel Slovnaft vezérigazgató, Vasváry Péter Csoportszintű Olajmező Szolgáltatások Vezető, Horváth Ferenc DS ügyvezető igazgató, Gašo Berislav US ügyvezető igazgató, Demeter Bubalo Zdravka csoportszintű HR igazgató, Grácová Alžbeta Slovnaft HR igazgató és Bán Zoltán Csoportszintű Javalmazás és HR Folyamatok vezető tartott tájékoztatást és választ a feltett kérdésekre. A Fórumra meghívást kaptak a MOL-csoportban reprezentatív szakszervezetek vezetői és a Felügyelő Bizottság munkavállalói képviselői, valamint a Slovnaft több munkavállalója is meghallgatta az előadásokat és a tájékoztatást.

A vezetői prezentációk Szabó Gabriel előadásával kezdődtek a Slovnaft működéséről, melyet a környező országokat is érintő régiós gazdasági környezet, finomítói kapacitások és nyersanyagellátás-szerkezet tükrében mutatott be. Megtudtuk, hogy a finomító legfőbb termékei az üzemanyagok, emellett előállítanak műanyagipari és vegyipari termékeket is. Az üzemanyagokat Szlovákiában több mint 250 szervizállomáson értékesítik. A termékstruktúra 86%-át a magas hozzáadott értékű termékek teszik ki. Az elmúlt 20 év fejlesztései a nagyfokú komplexitást, a piaci pozíció erősítését és a vállalat vezető piaci szerepének megőrzését szolgálták. A MOL és Slovnaft közös 2030 stratégia keretében a műanyag termékek részarányának a teljes termelés 50%-ig való emelését, a fehértermékek részarányának további növelését, az alternatív kőolajfeldolgozás fokozását, a sajáttermék eladás növelését és a korszerű szolgáltatások kiterjesztését a szerviz állomásokon, valamint az új üzleti vállalkozások felé való nyitást tűzték ki célul.

Szabó Gabriel hangsúlyozta, hogy vállalatánál a munkavállalói érdekképviselés, így az EÜT is a vezetés alapvető partnere és kiemelte a vezetés jó együttműködését a szakszervezettel a közösen kialakított konstruktív párbeszéd és a három évre megkötött kollektív szerződés példáján.

### VÁRAKOZÁSON FELÜL TELJESÍT AZ IBS

Vasváry Péter az Innovatív Üzletágak és Szolgáltatások szervezet több, mint másfél éves működése során elért eredményeket bemutatva kiemelte, hogy az IBS üzletág 67%-kal túltesztelte az EBITDA tervet és terv alatti CAPEX költségeinek köszönhetően készpénz termelő képessége is terv fölötti. Ezen belül a Fogyasztói Szolgáltatások Üzletág egymaga kétszámjegyű mértékben növelte EBITDA-t. Az előző évhez képest 6% növekedést produkált az üzemanyag és 12,5% volumennövekedést a nem-üzemanyag értékesítés. A kedvező piaci hatások mellett sikeres volt az aktív marketing tevékenység és a Fresh Corner koncepció. A mobilitás szolgáltatás keretében a flotta üzemeltetési leányvállalat több mint 1700 darabos járműflottát üzemeltet, míg MOL LIMO néven 300 db VW up, köztük száz elektromos meghajtású gépkocsival elindult a közösségi autózási szolgáltatás Budapesten és népszerűsége várakozáson felüli. A MOL több mint 250 darab EV töltőt tervez telepíteni régiós szinten. Az első 8 darab Magyarországon és Romániában került kialakításra.

Az Ipari Szolgáltatások szervezet keretében elindult a csoportszintű, belső igényű karbantartás fejlesztése és a Big data-n alapuló tervezhető és megelőző karbantartások koncepció kidolgozása. A szolgáltató cégek az előző év azonos időszakához és a tervhez képest is jobban teljesítenek. SmaO és az STSI cégek a megnövekedett igények miatt magasabb forgalmat, míg a Petrolszolg a kisebb scope ellenére is tervhez közeli forgalmat bonyolítottak. A fejlesztési programok beindításától további javulást várható ezen a téren is.

Az Olajmező Szolgáltatások területén stabil az üzleti működés, javult a szolgáltató cégek, a Croscio, a Rotary és a Geoinform közötti szinergiák kihasználása. A csoporton belüli igények kielégítése mellett Ukrajnában és Albániában is munkába állítottak berendezéseket. Noha jelentős volt a szervezet hozzájárulása az EBITDA-hoz, a belső igények növekedése és a harmadik feles munkák hatására az OPEX költségek valamelyest emelkedtek a berendezések munkába állítása miatt. A meglévő eszközpark kihasználtságát 75%-ra növelték és további kihasználtság növekedést terveznek. A döntési folyamatokkal kapcsolatos kérdésre válaszolva Vasváry Péter megnyugtatóan, hogy törekednek a döntési folyamatok lerövidítésére, az eredmények hamarosan érzékelhetőek lesznek.

Az Enter Tomorrow 2030-hoz illeszkedő innovációs stratégia keretében már hét, jelentős globális üzleti potenciállal rendelkező Upstream kutatás-fejlesztési eredmény szabadalmaztatását kezdték meg. Fókuszba került a vegyszer besajtolásával elért növelt hatékonyságú olajtermelési eljárások értékesítése, melylyel a MOL által tervezett nemzetközi szinten is egyedülálló tulajdonságokkal rendelkező vegyszer besajtolása révén évekkel ezelőtt üzembeállított szénhidrogén mezők élettartama hosszabbítható meg és többlettermelés érhető el.

Az új iparágakat magába foglaló Ventures szervezet feladata az új termékek és szolgáltatásokon alapuló befektetések kezelése, melyek révén a MOL-csoport kiszélesítheti működését a hagyományos olaj- és gázipartól független területekre is. Példa erre az 5%-os piaci részesedéssel rendelkező ásványvíz palackozó üzem, a Fonte Viva megvásárlása.

### A TÖBBLETTERMELESSSEL ÉS HATÉKONY MŰKÖDÉS KORRIGÁLJA A CSÖKKENŐ FINOMÍTÓI ÁRRÉSEKET

Horváth Ferenc a Downstream-ról tartott tájékoztatójában előre bocsátotta, hogy az üzletág hatékonyságát az első félévben a meredeken emelkedő olajár mellett a magasabb személyi,

karbantartási költségek miatt is kevésbé kedvező környezet befolyásolta, csökkent a finomítói és a petchem árrés. A belső hatékonyságjavító akciók azonban valamelyest korrigálták az eredményt. Az első félévben a termelés 40%-kal meghaladta a tervezettet és további pozitív eredményekre van kilátás. Erős támogatást élveznek a nagy CAPEX projektek. Egyik nagyjelentőségű befektetés egy együttműködési megállapodás a német QARK technológia-fejlesztő vállalattal, amely oldószer alapú, műanyag újrahasznosításra szolgáló technológiát kínál. Ez az együttműködés elérhetővé teszi a Csoport számára a piacvezetők pozíciót Közép-Európában a műanyagok újrahasznosítása terén.

A műszaki karrier fejlesztés terén folytatódnak a kulcs kompetencia fejlesztések a DS rotáció, alapvető ipari tudásfejlesztő programok, mentorálás formájában, valamint az új generációs vezető-fejlesztő programok. Az utóbbi három pillére az ipari áttekintés, a vezetői és az angol nyelvi és előadói készségek fejlesztése.

Döntés született egy modern, komplex és egységes kompetencia menedzsment rendszer bevezetéséről a műszakos dolgozók körében Slovnaft-os tapasztalatok szerint, a helyi legjobb gyakorlatra alapozva. A program nem kötelező minden operátor számára, de kitűnő előrelépési lehetőség. Ehhez az üzleti egységek közötti egyeztetések, a HR részéről a koncepció véglegesítése és a szükséges költségkeretek hozzárendelése az év végén és a jövő év első negyedévében várható. A gyakorlat kiterjesztése a munkahelyekre várhatóan a jövő év során valósul meg. Az ügyvezető igazgató tájékoztatóról arról is, hogy a kultúrafejlesztési program elérkezett a helyes vállalatirányítási platform kialakításának fázisába a megfelelő irányítási elvek által támogatva. Elkezdődött a topdown program a vezetői magatartás megváltoztatásának megvalósítására. A lefektetett vezetői alapelvek mentén hamarosan elkezdődnek a vezetőfejlesztési képzések először a felső vezetők, majd az üzleti vezetők számára.

A szabályzatok átláthatóbbá tételét, a döntések rugalmasság tételét és gyorsítást célzó ICEBERG projektről megtudtuk, hogy az igazgatóság jóváhagyására vár. A projektbe bevonták a McKinsey céget. Hamarosan kezdődik a részlettervezés és a végrehajtás a jövő elején.

A site personal indexszel kapcsolatban feltett kérdésre válaszolva az ügyvezető igazgató elmondta, hogy a hatékony működés érdekében a HR források is állandó vizsgálat tárgyát képezik. Aktuálisan egy globálisan nagy tapasztalattal rendelkező cégtől kértek HR kihasználtság adatokat, és ezekkel a valós összehasonlítást lehetővé tevő számokkal mérik a különböző finomítási területeket. Az értékelés hamarosan befejeződik és januártól tervezik a termelő egységekkel az érdekképviselők bevonásával megbeszélni az eredményeket. A vizsgálat célja nem a költségcsökkentés, a munkavállalók által végzett munka hatékonyságát kívánják javítani a foglalkoztatás emelkedő költségei mellett.

A napirenden lévő megaprojektekről Horváth Ferenc elmondta, hogy a Tisza site-on megépítendő Poliol üzem a legnagyobb beruházás, jövőre 1,5 milliárd USD beruházást terveznek, öt évre pedig az átlagos CAPEX terv meghaladja az egy milliárd dollárt. Fontos, hogy ezek a munkák megfelelő minőségben és jól időzítté válósuljanak meg.

### KIVÁLÓ EREDMÉNYEK AZ UPSTREAM-BEN

Gašo Berislav az Upstream helyzetéről tartott tájékoztatójában a 100%-os készletpótlásra helyezte a hangsúlyt, mely különösen Norvégiában és Magyarországon ígéretes, valamint az inorganikus fejlesztés révén. A MOL Flagship vállalatnál végrehajtott átszervezést követő működésről jó tapasztalatokról számolt be. Az elmúlt három év során az eredmények megháromszorozódtak. A felszín alatti tevékenység áthelyezése a magyarországi tevékenységhez sok, a további projektekhez szükséges kapaci-



tást szabadított fel. A magyarországi termelés növekszik, a tíz évvel ezelőtti termelési szintet sikerült elérni. A jelenlegi 6,1 USD direkt kitermelési költségek és a 80 UDS körüli olajár mellett az US 640 millióval járult hozzá az EBITDA-hoz az első félévben. Javult a projektmanagement és a CAPEX kihasználás. Ebben közrejárászt a kultúráváltás is, a vezetés nagyon komolyan veszi az elkötelezettségi felmérés visszajelzéseit és megteszi az elvárt intézkedéseket. Érezhetően javult a kommunikáció.

Kis Bálintnak a K+F kihozatalt javító kutatási eredményire utaló kérdésére reagálva az ügyvezető igazgató egyetértett azzal, hogy a célok eléréséhez szükség van inorganikus tevékenységre is, mely legjobb potenciálja Kelet-Közép-Európa, Oroszország, Norvégia és a Közel-Kelet Pakisztánnal. További potenciált jelent Kurdisztán, Kazahsztán és az Egyesült Királyság. Kijelentette, hogy versenyben kell maradni, alkalmazni kell az összes rendelkezésre álló technológiát és nem kell félni kipróbálni az új technológiákat.

A hagyományos kutatást illetően Gašo Berislav a Pannon Mendencéről, mint a legnagyobb nem konvencionális módszerrel kinyerhető szénhidrogénkészlet potenciálról is szólt. A tanulmány 50 millió tonna kinyerhető erőforrást jelez. Az ügyvezető igazgató úgy foglalta össze tájékoztatóját, hogy a hatékonysági és termelsoptimalizálási célokat elérték, valamennyi jelentős termelőeszköz készpénztermelő képessége pozitív.

Az EÜT elnök minden tekintetben felajánlotta az ÜT és az EÜT segítségét.

Az ülés Molnár József csoportszintű vezérigazgató átfogó tájékoztatójával folytatódott. Előre vetítette, hogy az év végére a tavalyinál is jobb eredmények várhatóak az US-ben a magas kőolajár révén. A DS-ben az üzemanyag eladások mennyiségi növekedése képes kompenzálni az egységre jutó árres csökkenést. A Petchem árres a korábbi csúcsok után idén normál szinten van, ugyancsak az értékesített mennyiségek, a stabil forgalom kompenzálják az árresváltozást. A kiskereskedelemben az árres és a forgalom is növekedtek, egyre növekszik a nem üzemanyagok részesedése. A vezérigazgató a CAPEX teljesítményt nem tartotta kielégítőnek, mivel az 25-30%-kal elmaradt a jóváhagyott mértéktől. Miután nincs pénzügyi korlátozás, ez az év végéig sokat javulhat.

### **VÁRAKOZÁSOKAT MEGHALADÓ EBITDA**

Az EBITDA várhatóan kisség jobb lesz az év eleji várakozásoknál. A Csoport pénzügyileg stabil és elegendő források állnak rendelkezésre a stratégiai beruházásokhoz. Megkezdődött a poliol üzem front-end tervezése. Ugyan a CAPEX magasabb a tervezettnél, viszont a megtérülés 12%-kal jobb lesz a vártnál. Megvalósulás alatt vannak más kiemelt projektek is, és továbbiak tervezése is folyamatban van. A vezérigazgató rövid távon nem számít számottevő változásra a gazdasági környezetben és hasonló EBITDA-t vár a következő évben is. Az év végéig változásokat terveznek, melyeknek az alapjait már lefektették,

de a teljes kidolgozás még folyamatban van. A tervezet lényege a stratégiai vezetési és a végrehajtói szint szétválasztása a hozzájuk rendelt szerepkörökkel és felelősséggel. Az irányítást az üzleti igényekhez fogják szabni, agilis és rugalmas szervezet kívánnak kialakítani a stratégia végrehajtásához. Ez érintheti a létszám mintegy 10%-át. A Nyugta-európai bérszínvonalhoz közeledő és várhatóan tovább növekedő bérköltség mellett produktívabbá kívánják tenni a munkát, különösen a szellemi állománynál. A produktivitási olló zárása megoldaná a bérproblémákat is várhatóan öt éven belül.

Az EÜT elnök kérte, hogy az ICEBERG projekt alakulásáról az EÜT ÜB kapjon tájékoztatást. Ugyancsak tájékoztatást kért a GOOD program végrehajtásának menetéről a Csoport tagvállalatainál.

### **BIZONYÍT A MUNKAVÁLLALÓI AJÁNLÁSI PROGRAM**

A HR tájékoztató programjában a csoportszintű foglalkozási adatok, a biztosítási juttatások és egészségtudatosítási ösztönzők, a munkavállalói ajánlási program és a GROWWW programok szerepeltek a Flagship vállalatokra lebontva. A több, mint 26500 foglalkoztatott tekintetében a számadatokban nem történt jelentős változás az éves ülés óta. Demeter Bubalo Zdravka HR igazgató kiemelte, hogy a MOL számára alapérték az embelek, a munkavállalók személyi biztonsága, az egészségvédelme, a szűrések, mindenek előtt a megelőzés. Kijelentette, hogy az egészségbe fektetett pénz a legjobb befektetés. Felhívta az érdekképviselőket, hogy segítsék tudatosítani a munkahelyeken a vállalatoknál az adott ország körülményeinek megfelelően a munkavállalókra kötött élet- és balesetbiztosítások, utasbiztosítások előnyeit, a családtagokra is kiterjeszthető egészségügyi biztosításokat. A munkavállalók figyelmét fel kell hívni, hogy vegyék igénybe a vállalatok által szervezett egészségügyi szűrőkampányok keretében nyújtott vizsgálatokat

A FS vállalatokban elindított munkavállalói ajánlási program jó eredményeket mutat. Az ajánlásra felvette aránya például a Slovnaftban 32%. A MOL-ban és a Geoinformban jelenleg pilot módban alkalmazzák. Ez a toborzási forma rövidebb betöltés időt, jobb információ megosztást eredményez, jól támogatja a vállalati célokat, segíti a beilleszkedést és növeli a lojalitást a céghez. Siker esetén az ajánlót díjazják. A GROWWW programról megtudtuk, hogy 12 országból csaknem 6600 jelentkezőből 141 fiatal munkavállalót alkalmaznak Csoport szerte. A GROWWW-osok körében emelkedik a nők száma.

A fórumot kommunikációs tréningen követte. Kušnírová Silvia, ismert média személyiség és kommunikációs tréner tartott interaktív és átfogó előadást a konstruktív kommunikáció tárgy-körében.

**Az ülésen bemutatott prezentációk elérhetőek az EÜT honlapján, a <https://sps.mol.hu/sites/eut> oldalon.**

**ÉN**

## **■ ÜT-KOORDINÁCIÓS ÜLÉS BUDAPESTEN**

**A MOL csoport gazdasági helyzetéről, a 2018. évi eredményről a 2019. évi tervről, a stratégiai célkitűzésekről, a beruházásokról, akvizíciókról, az átalakítására, átszervezésére, vonatkozó elképzelésekről tartott tájékoztatást Molnár József vezérigazgató november 20-án Budapesten a MOL Magyarország Üzemi Tanácsok kordinációs ülésén.**

A gazdasági és pénzügyi mutató elemzését, a folyamatban lévő és tervezett beruházások ismertetését követően a vezérigazgató kijelentette, hogy a MOL pénzügyileg stabil, a mérleg biztosítja a fejlesztésekhez szükséges forrásokat és a jövőre tervezett, kétmilliárd UDS értéket meghaladó beruházásokat a megtermelt forrásokból képesek végrehajtani.

A folyamatban lévő szervezeti hatékonyságvizsgálatról megtudtuk, hogy a csoport által vezérelt működésre való áttérés az operációban és a funkcionális területeken is megvalósul januártól. A Flagship vállalatoknál az üzleti vonalak mentén alakul ki a döntési mechanizmus. A szervezeti változások az üzleti területen várhatóan nem érintik a létszámot.



A MOL Nyrt. gazdasági helyzetéről az éves tervről, a stratégiai célkitűzésekről, a beruházásokról, az akvizíciókról, a MOL Magyarország szervezeti és működési változásairól és azok hatásairól, a tervezett átszervezésekről és kiszervezésekről Rátatics Péter Csoportszintű Fogyasztói Szolgáltatás vezérigazgató-helyettes, MOL Magyarország Ügyvezető igazgató tartott tájékoztatást. Prezentációjában bemutatta, hogy a Csoport EBITDA több mint fele Magyarországon termelődik meg. Az ügyvezető igazgató kiemelte, hogy a jó eredmények dacára a fenntartható fejlődés és a versenypozícióknak megőrzése érdekében folyamatosan javítani kell a teljesítményt és fokozni a hatékonyságot. Az átszervezések nem állhatnak le, a változó külső körülményekhez kell igazítani a működést, hogy lépést tartsunk a versenytársakkal. A vezetés feladata a működéshez szükséges képzett munkaerő felvételére és megtartása, ehhez a pénzügyi feltételek megteremtése és a szükséges képzések biztosítása. A rugalmas átalakuláshoz és a jó munkaerőgazdálkodáshoz a funkcionális szolgáltatásokat csoportszinten egységesítik, a működési folyamatokat racionalizálják, ahol lehetséges, például az adminisztratív területen, a manuális munkát robotizációval kiváltják. A MOL minden eddiginél többet költ képzésre és az üzemenetben esetlegesen feleslegessé váló feladatokról a munkavállalókat más feladatokhoz irányítják. Rátatics Péter hangsúlyozta, hogy most minden egyéb helyen felszabaduló mérnöki kapacitást alkalmazni tudnak hasznos területen, a belső létszámfelesleg hasznosítására kiváló lehetőségek az új beruházások. Bauer Dávid MOL Magyarország HR igazgató hozzáfűzte, hogy hosszú távon gondolkodnak, bérben és egészségtudatosságban a korábrinál nagyobb ráfordítással törekednek a tudás megtartására a vállalatnál. A tapasztalat szerint az emberek nem eléggé mobilisak, ezért növelték a munkába járás költségtérítését és kiterjesztették a lakhatási támogatást. A vezetők tájékoztattak, hogy az szakember hiány dacára az idei évre tervezett létszámot minden nehézség nélkül felvették a folyamatban lévő Tisza site beruházásokhoz. Ehhez hozzájárult az MPK jó hírneve a térségben, a jó vezetői döntések a javadalmazásról, az elmúlt három év képzési fejlesztései és a jó együttműködés az üzemi tanáccsal.

Megtudtuk, hogy a projekt menedzsment racionalizálása céljából a DS PMO-t és Beruházást, összevonják, ezzel egységes beruházás menedzselő szervezetet hoznak létre Magyarországon, Szlovákiában és Horvátországban egy erős mérnöki szervezettel az üzemépítések előkészítésére és megvalósítására. Legfontosabb három KPI az egyes projektek műszaki terjedelme, a leszállítás költsége és a határidő. Mindez akkor hatékony, ha a Beruházási szervezet költsége a beruházás 2-3%-át teszi ki. A viszonylag kisebb projektek egy részét saját szervezeten belül tervezik lebonyolítani, akár a kockázat teljes átvállalásával is. A projekt beszerzés marad a Beszerzés szervezeteiben, és az üzleti projektelőkészítési szervezettel együtt a január 1-től felálló új szervezetbe kerülnek.

A Magyarországon egyedülálló digitalizációs fejlesztés, a GOOD program előrehaladásáról szólva bemutatták, hogy 4400 munkavállaló megkapta az iPhone készüléket. Az applikációk használata egyre népszerűbb a munkavállalók körében. A GOOD fázis 1 lezárult, kiértékelését követően az üzleti vezetők hozzák meg a döntést a fázis 2-re vonatkozóan, mely 2019-januárjában indul. A program 2. fázisában figyelembe fogják venni az eddigi tapasztalatokat és remélhetőleg elkerülhető lesz minden kommunikációs probléma. Az ÜT elnök felvetésére elhangzott, hogy az egyszemélyes munkahelyeken nem személyhez, hanem munkakörhöz kötött mobiltelefonok iPhone-ra történő cseréjével (pilot módban a KT Békési Termelésirányítási Területen) megoldható a dolgozók biztonságának növelése.

A MOL Székház büféjének átalakítása kapcsán feltett kérdésekre válaszolva a vezetők megerősítették, hogy a MOL szervízálomásokon megszokott termékekkel Fresh Cornert alakítanak ki,

melynek a gasztró bútorai az új székházba és vagy üzemanyag töltőállomásokra is átszállíthatók a megépülés után. A Dunai Finomítóban és az MPK-ban is foglalkoznak a hosszú várakozási idő csökkentésével az üzemi étteremben. A kivitelezési területeken dolgozókról pedig mozgó büfé szolgáltatással fognak gondoskodni és ezzel enyhítik az üzemi étterem terhelését. Tervezik az éttermek felújítást az MPK-ban és DF-ben 2019 végéig. A vezetés kompetenciáinak mérésével kapcsolatban elhangzott, hogy három évente készül 360 fokos felmérés a vezetési attitűdök mérése, évente pedig a munkavállalók életciklus mérése során deep review készül. További vezetői kompetencia értékelési adatokat ad a kétevente elvégzett munkavállalói elkötelezettség felmérés.

A küszöbön álló KSZ tárgyalásokról Bauer Dávid úgy nyilatkozott, hogy már megtették az előkészületeket és hamarosan konkrét számokról fognak tájékoztatni. Foglalkoznak a 80%-os bérminimum alattiak felzárkóztatásával és a cafetériát érintő 2019-től érvényes adóváltozások is fontos szempontjai lesznek a tárgyalásoknak. A jelen lévő szakszervezeti vezetők kérdésre reagálva a vezetés kijelentette, hogy nem szükséges minden vállalatnál KSZ-t kötni, mert a munkavégzés ezt nem minden munkahelyen igényli, egyes helyeken gátolhatja a rugalmasságot. Arra a jelzésre, hogy az MFS-ben azonos munkát vidéken alacsonyabb besorolásban végeznek dolgozók, Rátatics Péter elmondta, hogy az MFS esetében a piaci viszonyok határozzák meg a szolgáltatások díjazását. Az ÜT elnök kérte az ICEBERG projekt végrehajtása folyamán az ÜT bevonását a döntésbe már az előkészítő fázisban. Felhívta a figyelmet a tudásátadásra az átszervezéseknél és a szervezeti változásoknál. Egyetértve az FB munkavállalói tagjainak hozzászólásával jelezte, hogy nagy hangsúlyt kell fektetni a MOL belső műszaki standardjainak a fejlesztésére, különösen a nagy beruházások okán. Üdvözölte az egészségügyi biztosítás igénybevétele a vezetői prezentációban bemutatott számaikat, azonban felhívta a figyelmet arra, hogy a vidéken a lehetőségek nehezebben érhetők el.

Molnár József a belső standardokról kapcsolatban megerősítette, hogy gondosan kell dokumentálni a tudást, a műveletek utáni a munkafázisokat és minden változást, így az elmenő munkavállalókkal nem vész el a tudás. A saját standardjaink időnként szigorúbbak a német szabványoknál, máskor viszont nem naprakészek. Az új technológiára vonatkozóan megjegyezte, hogy nincsenek általunk támasztott standardok, mert ezek készen kifejlesztett technológiák. Az átfedések helyein a fővállalkozó által szabványosított standardokat fogadjuk el.

Az ÜT tagok kérdésére Bauer Dávid elmondta, hogy a közvetlen vezetőket által tett béremelési javaslatokat a HR nem bírálja felül. A béreket a teljesítmény és az határozza meg, hogy hol áll a bér a munkaerő keresletben. A bérek meghatározásánál mérlegelik a megtartási kockázatot. Molnár József hozzáfűzte, hogy a döntést a vezetők vezetői hozzák meg.

A Csoporton belüli munkaerő elcsábítással kapcsolatban a HR igazgató hangsúlyozta, hogy a csoporton belüli áramlást keretek között akarják tartani, azonban a munkavállaló kezét nem köthetik meg. Strukturált keretek között megadják a lehetőséget a munkavállalóknak a fejlődésre és a komplexebb tudás megszerzésére és munkakör betöltésére. Biri László az egyszemélyes tudás megtartására helyezte a hangsúlyt a Csoporton belül.

Az 5 USD termelési költség melletti műszaki biztonsággal kapcsolatban jelzett kétségre a vezérigazgató úgy reagált, hogy az US életképességének hosszú időre való kitolása a célunk hatékony költséggazdálkodással. A működés semmilyen körülmények között nem mehet a személyi biztonság rovására. Ahol a biztonság veszélyeztetett, és az adott költséggel nem tehető biztonságossá a termelés, ott meg kell vizsgálni, hogy érdemes-e működtetni a rendszereinket! A karbantartás kérdését Kis Bálint a KT menedzsment elé javasolta vinni.

## ■ NÉGY ÉVTIZED AZ OLAJIPARBAN -

BESZÉLGETÉS CSERESNYÉS FERENCCEL,  
A KT MOL DÉL-MAGYARORSZÁGI  
TERMELÉS ORTAHÁZA, LOVÁSZI  
TERMELŐMESTERÉVEL

**Riportalanyom négy évtizede dolgozik az olajiparban, számos beosztásban, több munkaterületen szerzett tapasztalatot és végzi ma is felelősségteljesen munkáját, a MOL Bányász tagja és munkavédelmi képviselőként is hosszú ideig helyt állt.**



**-Ferikém, elmesélnéd a MB Hírlap olvasóinak, hogy lettél olajbányász, hogy kerültél az olajiparba?**

-A Nagykanizsai Vegyipari Szakközépiskola elvégzése után, Lentiben az ÉPFA Vállalatnál helyezkedtem el laboránsként. Itt két évig dolgoztam. Utána Lovásziba a Kőolaj- és Földgáz-termelő Vállalat Csőszerező részlegénél helyezkedtem el 1978 októberében. Így kerültem be az olajiparba. Közben letöltöttem a katonaságot is, és 1981 májusában jöttem a termeléshez, a Lovászi LT-5-ös tankállomásra.

**-Milyen területeken dolgoztál az évek során?**

-Kezdetben kútkezelőként, gyűjtőállomás kezelőként, majd 1983-tól területfelelősként dolgoztam a főgyűjtőn. 1987. szeptember elején kerültem Ortaházára, mint termelőmester. Később, 2008-ban a Lovászi terület termelőmesterének nyugdíjazása után a Lovászi területet is hozzám csatolták. Azóta változatlan feladattal tevékenykedek termelőmesterként.

**-Lovászi születésűként az olajiparban lezajlott változások hogyan érintettek téged, mint magánembert és mint termelőmestert?**

-A sorozatos létszám leépítések idején mindenki aggódott a munkahely elvesztése miatt. A változások, az átszervezések hátrányosan érintettek bennünket is, ennek következtében Lovászi községben megállt a fejlődés. Korábban a településről nagyon sokan dolgoztak az olajiparban, szinte mindenki, sőt még a környékről is idejártak az emberek. Mára egyedül az Oiltech Kft., mint olajipari kötődésű vállalat maradt meg a településünkön, ma is jól prosperáló, sok embernek munkát adó vállalkozásként.

**-Hogyan éltétek túl az olajipar visszaszorulását?**

-Szerencsére 1998-ban Ortaházán elindult a beruházás az őrségi termelés itteni fogadására, előkészítésére. Ezáltal a létszám bővítésre került, így több kolléga számára létesült itt munkahely. Ez az akkori időben nagyon pozitív volt az egész kollektíva számára, mindannyian örültünk a beruházásnak és bízunk a jövőbeni, a hosszabb távú munkalehetőségben.

**-Munkavédelmi képviselő is voltál 2018 májusig. Miért tartod fontosnak a MOL-ban a munkavédelmet?**

-Mindannyiunknak fontos, hogy egészséges környezetben dolgozzunk, biztonságosan végezhessük a munkánkat, hogy a munkanap végén mindenki épen, egészségesen térhessen haza a családjához. Ehhez a munkavédelmi képviselők sajátos eszközeikkel nagyban hozzájárulnak: nyitott szemmel járnak, feltárják az esetleges veszélyforrásokat, tudatosítják az em-

berekben a munkavédelmi előírások betartásának és a védőfelszerelések használatának fontosságát.

**-Munkavédelmi képviselőként mi az, amit a legnagyobb elért eredménynek tartasz?**

-Mindenek előtt a munkahelyi balesetek elkerülését, a tudatosan biztonságos munkavégzés előtérbe kerülését, az egészségügyi szűrővizsgálatok, a megelőzés fontosságának felismerését a munkahelyeken.

**-Mit üzensz az utódodnak, Fülöp Csabának?**

-Védje és képviselje a dolgozók érdekeit, mivel csak egészségesen lehet jól dolgozni. Sok mindent elértünk eddig is, de mindig van lehetőség tovább fejlődni. Csabát olyan embernek ismerem, aki nyitott a kezdeményezésekre és proaktív. Megbízhatnak benne a kollégák.

**-Ismert lokálpatrióta vagy. A bányász hagyományok ismerője és őrzőjeként mire hívnád fel a figyelmet?**

-Az olajbányász hagyományok az utóbbi időben kiveszőben vannak Lovásziból, azonban igyekszünk megőrizni és tovább adni az emlékeket az utánunk következő generációnak. Lovásziiban az általános iskolát Buda Ernőről nevezték el, az olajiparra emlékeztet a kultúrházunk, melynek régi fénye megkopott ugyan, de ma is helyt ad nagy létszámú rendezvényeknek. Arra biztatom a fiatalokat, hogy őrizzenek és becsülnének meg minden tárgyat és emléket, amit az olajipar adott szűkebb és tágabb környezetünknek.

**-A MOL Bányász Szakszervezet aktív tagja vagy. A szakszervezet elért eredményei véleményed szerint mennyire segítették a munkavállalók jobb megélhetését, vállalati megbecsülését?**

-Számos plusz juttatást köszönhetünk a Szakszervezetnek. A megkötött kollektív szerződések számunkra biztonságot és kiszámíthatóságot jelentenek. Ezek révén a dolgozók anyagi megbecsülése folyamatosan javult. Én is most kapom meg a 40 év munkaviszony után járó törzsgárda jutalmat.

**-Ha újra kezdenéd, hogy döntenél?**

-Számomra nagyon sokat adott az olajipar. A szakmai fejlődés mellett mindenkor anyagi biztonságot jelentett nekem és ami a legfőbb, jó ebben a bányász közösségben dolgozni. Ezért szívesen kezdeném itt újra a pályámat.

**-Köszönöm a beszélgetést. Jó szerencsét, jó egészséget kívánok!**

Megyesi Zsolt





## ■ AZ INDUSTRIALL KELETI RÉGIÓS ÜLÉSÉRŐL JELENTJÜK

**A 2018. november 13.-án és 14.-én Pozsonyban tartott ülésen a MOL Bányász Szakszervezet képviselőjében Biri László elnök és Kiss Csaba Nagykanizsai Alapszervezet Gelllénháza, munkahelyi bizottság vezetője vett részt. A tanácskozás annak a sorozatnak a része, amely az IndustriAll régiós politikájának megfelelően méri fel az érintett országok aktuális munkaügyi körülményeit és megoldandó feladatait.**

**A delegációk Csehországból, Lengyelországból, Szlovéniából, Szlovákiából, Magyarországról érkeztek. A konferencia Luc Triangle, az IndustriAll főtitkárának bevezetőjével kezdődött.**

Triangle elmondta, hogy nehéz feladatok előtt állnak az európai szakszervezetek, illetve a munkáltatás körülményei sarkalatos fordulatot vehetnek negatív irányban.

A politikai irányokat egyre szélesebb körben a populizmus és a globalizációs törekvések jellemzik. A társadalmi változásokat generáló gazdasági körülmények és külső hatások szélsőséges reakciókat váltanak ki a munkáltatókból.

Az IndustriAll vezetése és vezető testületei az elmúlt időszakban felmérte a szükséges lépéseket és ennek megfelelően fognak reagálni a munkavállalókat hátrányosan érintő változásokra.

Ezen elvek figyelembevételével elkészült egy kiadvány, melynek címe „IndustriAll Iparpolitikai vízió” Európában. A dokumentumot benyújtják az Európai Parlament képviselőinek. A kiadvány jelenleg angol nyelven áll rendelkezésre, de készül a magyar nyelvű fordítása is.

### **A főtitkár vitaindítását követően a közeljövő kihívásai témakörben folyt az eszmecsere a delegált résztvevők között.**

- A deregulációs törekvések súlyos problémát okozhatnak a társadalmi rend és rendszeresség folyamataiban. A köztötségek feloldása és szabad lehetőséget adva a kormányoknak, munkáltatóknak a munkáltatás színterén súlyos válságokat okozhatnak a kiegyensúlyozott társadalmi, európai emberhez méltó életvitelekben
- A globalizációs folyamatok olyan változásokat generálnak a ma ismert társadalmi együttélések rendszereiben, amelyek kiigazítása lassú és gyötrelmes lehet a jövő generációinak
- A megszűnő szakmák képviselőinek átképzése jelenleg nem megoldott rendszer szerűen. A következő generációkra ezért nehéz feladatok hárulnak.
- A digitalizált világ nem csak az élő munkaerőt fogja leváltani, kiváltani, hanem az emberi kommunikációt is fel fogja váltani a hatalom globalizált digitális kommunikációja
- Ma a „higgadt” és racionálisan gondolkodó kormányok erősen bírálják a populista kormányok intézkedéseit, amelyek csak egy rövidtávú hatalmi jegyeken nyugvó programot jelentenek
- Az egyes európai országok kormányai, munkáltatói képviselői nyíltan támadják a kollektív szerződés, mint intézményrendszer hasznosságát. Gátló tényezőnek, a vállalkozások rugalmasságát fékező jogi normának tekintik. Bár rendszerint kimarad ebből az értékítéletből az ember, a munkavállaló.
- Az IndustriAll központi irányelvek mentén olyan progra-

mot szervez, amely ellenáll ezen törekvéseknek és igyekszik feloldani a mai társadalmi feszültségeket a munkáltatás folyamataiban. Ezen központi programok mellett nagy hangsúly tulajdonítanak a helyi akcióknak is.

Az európai munkaügyi viszonyokat tovább kuszálja a jövő évi Európai Parlament képviselőinek megválasztása. Az erre való előkészületek olyan politikai csatározásokat generálnak, amelyek nem segítik a nyugodt, kiegyensúlyozott hétköznapiaink megvalósulását.

Tovább sodorja a mai problémák halmazát a brexit, Anglia kiválása az Európai Unió csapatából.

Olykor mindezt felülírja vagy súlyosabbá teszi a menekült, migráns kérdés napi nehézsége. Ha ez még nem lenne elég, erre ráépül a munkaerő migrációja, amely jelen pillanatban annyira összekuszálta az országok foglalkoztatáspolitikáját, hogy évtizedekbe kerülhet a kiigazításuk.

- A résztvevő országok a már korábban leadott országjelentések szóbeli kiegészítéseit megtették és kiegészítették a napi politikai és gazdaságpolitikai információkkal. Európa szakszervezetei minden országban küzdenek a fentiekben leírtak miatt a tagmegtartásukkal. Az emberek, a munkavállalók a szakszervezetektől várják a hatékony segítséget.

A következő év régiós tanácskozása Csehországban lesz tavasszal, míg az őszi ülés Magyarországon kerül megrendezésre.

**Biri László**

# ■ DEMONSTRÁCIÓ A CAFETERIÁÉRT

Síppal, dobbal tiltakoztak a szakszervezetek a cafetéria kedvezményes adózásának visszaállításaért Budapesten.



Az előzményekről csak annyit, hogy az Országgyűlés még a nyári szünete előtt elfogadta az egyes adótörvények és más kapcsolódó törvények módosításáról szóló törvényjavaslatot, ennek következtében jövő év január 1-től jelentős többletadóval sújtja a béren kívüli és egyes meghatározott juttatásokat. A szakszervezeti konföderációk a törvény elfogadását követően erőteljes tiltakozásukat fejezték ki a cafetéria rendszer megismert átalakítása ellen, mert véleményük szerint **a törvényjavaslat jelentős mértékben átalakítja a béren kívüli és egyéb kedvezményes juttatásokra vonatkozó szabályokat.** A törvényalkotó alaposan belenyúlt a cafetéria rendszerbe, hisz az eddig adómentesen adható juttatások közül az óvodai, bölcsődei térítés munkáltatói támogatásának adómentessége marad meg, míg a kedvezményes közteher mellett adható juttatások közül egyedül a Széchenyi Pihenőkártya. A Parlament szándéka szerint **megszűnik a nyugdíjpénztári és egészségpénztári hozzájárulás, az iskolakezdési támogatás, a lakáscélú munkáltatói, a mobilitási célú lakhatási támogatás és a diákhitel törlesztés támogatásának adómentessége.** A szakszervezeti konföderációk egységes álláspontja szerint a változtatás ellentétes az egész társadalom és a gazdaság számára alapvető fontosságú célokkal, mint az öngondoskodás előse-

gitése, a családok és a lakhatás támogatása, a munkaerőpiaci mobilitás erősítése és munkaerőhiány csökkentése. **A szakszervezetek érvei, közjogi méltóságokhoz eljuttatott levelei azonban süket fülekre találtak!** Az idő azonban sürgetett, hisz a munkavállalók januártól már jegyeznék a cafetéria juttatásukat, ezért a villamosenergia-iparban működő szakszervezetek cselekvésre szólították fel az ágazati szakszervezeteket, szakszervezeti tagjaikat és mindazokat, akik nem értenek egyet a cafetéria szabályok elfogadott módosításával. Ezért a BDSZ székházban megjelent szakszervezetek, köztük a MOL Bányász Szakszervezet, 2018. október 8-án tiltakozásuk jeleként arról döntöttek, hogy aláírási kampányba kezdenek a munka világának érdekében, a munkavállalók jövedelmét súlyosan sértő törvény ellen. Döntöttek arról is, hogy amennyiben a tiltakozó aláírások sokassága és elszántsága sem készteti a törvény megváltoztatására a Kormányt, úgy a szakszervezetek 2018. november 6 - án Budapesten demonstrációt tartanak. A szakszervezetek megfogalmazott követelését a szervezők közlése szerint több mint negyven ezren látták el támogató aláírásukkal, köztük több százan a MOL Bányász figyelem felhívására, amelyet ismételten köszönünk. A szakszervezetek, hogy nyomatékosítsák követeléseiket a budapesti demonstráció megtartása mellett döntöttek. A demonstráció megszervezésének, a közös gondolkodás elindításának motorja az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (EVDSZ), a Bányá-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) és a Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokkon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (VDSZ) volt. Az ágazati szakszervezetek által szervezett, a konföderációkon átnyúló demonstrációt támogatták a LIGA Szakszervezetek és a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) tagszervezetei, valamint csatlakozott hozzá a Szakszervezetek Együttműködési Fóruma (SZEF) és az Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés (ÉSZT) is. November 8-án délután a Magyar Nemzeti Bank épülete előtt gyülekeztek a demonstrálók, köztük szép számmal a MOL Bányász Szakszervezet tagjai, akiket a demonstráció kezdetekor Gál Rezső a rendezvény narrátora kö-

szöntött, majd Szilágyi József az EVDSZ elnöke lépett a mikrofonhoz. Beszédében hangsúlyozta, hogy a demonstráció célja felhívni a kormány figyelmét az adótörvények megváltoztatásának negatív hatásaira, mert az egyes cafetéria elemek kedvezményes adózásának eltörlése a dolgozóknak nettó jövedelem kiesést okoz. A következő felszólaló Rabi Ferenc BDSZ elnök arra hívta fel a figyelmet, hogy a rendszeres megtakarításokat veszélyezteti a cafetéria rendszer adózási szabályainak megváltoztatása, amely bizonytalanságot okoz. A szakszervezetek petícióval fordultak Matolcsy Györgyhez a Magyar Nemzeti Bank elnökéhez, amelyben azt kérték, hogy „saját eszközeivel segítse elő a szakszervezeti konföderáció törekvéseinek teljesülését a béren kívüli juttatások vonatkozásában”. A demonstráló tömeg ezt követően az Országsházhoz vonult. Itt Hatvani Jácint az esemény főszervezője, a Műszakos Dolgozók Érdekvédelmi Szervezetének elnöke felrótta a törvényalkotónak, hogy az az új adójogszabályokkal „durván beleavatkozott a munka világába”. Székely Tamás a Vegyipari Dolgozók Szakszervezetének elnöke kifogásolta, hogy a dolgozók helyzetét tovább rontó változásokról a kormány nem egyeztetett a munkavállalói érdekképviselőkkel. Majd kijelentette: a béren kívüli juttatások rendszere nem luxus, hanem az alapvető emberi szükségleteket biztosítja, ezért azt nem szabad agyonadóztatni. A tüntetés végén **Szilágyi József és Székely Tamás** ismételten petíciót adott át a Miniszterelnökség munkatársának Orbán Viktor kormányfőhöz címezve, amelyben a szakszervezetek hangsúlyozzák:

**a béren kívüli juttatások kiemelten fontos gazdaság- és társadalompolitikai célok megvalósulását segítik, amelyeknek a megszüntetése a munkaerő megtartása, az élet- és munkakörülmények javítása, az egészségmegőrzés és a hosszú távú öngondoskodás ellen hat.**

A szakszervezetek várakozással tekintenek az éppen megkezdett VKF tárgyalásokra, ahol a reményeik szerint a cafetéria ügyére is találnak megoldást, partnerséget.

Kalász Sándor





## ■ BÚCSÚ JUHÁSZ ATTILÁTÓL

**Szomorú és nehéz szívvel vesszük tudomásul, hogy Juhász Attila a MOL Nyrt, Kutatás-termelés, Kelet-magyarországi terület egykori Szanki Üzem munkavállalója tragikus hirtelenséggel eltávozott közülünk. 55 éves volt.**

Juhász Attila, 1963. július 30-án született. Szülei, Juhász Balázs és Füstös Jolán pedagógusok voltak. Általános iskoláit a család falujában Orgoványban végezte. Középiskolai tanulmányait Szegeden a Bebrits Lajos Szakközépiskolában, Távközlési és biztosító berendezés szakon műszerészként végezte 1981-ben.

A középiskola elvégzése után a MÁV-nál kezdett dolgozni, mint műszerész majd mozdonyvezető. Ebben az időszakban sorkatonai szolgálatot teljesített.

1983-ban házasságot kötött és a család Kecskemétre költözött. 1986-ban a szülőkkel együtt úgy döntöttek, hogy átköltöznek Szankra. Attila ettől az időponttól a Kiskunhalasi Főgyűjtőn kezdett el dolgozni, mint kompresszor kezelő. 1988-tól az egykori Szanki Gázüzembe került át, és itt gázelőkészítő és feldolgozó berendezés kezelőként végezte munkáját. 1991-től az átadásra került dúsító üzemben folytatta tovább feladatait. Ebben az időben szerezte meg az olajipari szakmunkás képesítését is. A kitartó és precíz munkavégzése miatt 1997-ben műszakvezetőnek nevezték ki. Juhász Attila, talán szülői indíttatásból és belső szellemiségéből, emberségéből fakadóan kezdettől fogva a szakszervezet aktív tagja volt. Elkötelezettsége folytán a kollégái 2000-ben megválasztották a MOL Bányász Szakszervezet Kiskunhalasi Alapszervezetének elnökévé. 2000-től 2010-ig a műszakvezetői munkája mellett végezte a választott tisztségének feladatait. Időközben folyamatosan képezte magát. Főiskolai tanulmányait a Gábor Dénes Főiskolán, Informatikai mérnök szakágán folytatta 2003-ig.

2010. május 01-től a MOL Bányász Szakszervezeténél függetlenített tisztségviselői státuszban végezte tovább tevékenységét. Ekkor választották meg Attilát, mint a MOL Bányász elnökségi tagja, alelnökké. Szakszervezetünkben végzett fő feladatai mellett tevékenyen segítette a Magyar Szakszervezeti Szövetség Bács-Kiskun megyei régiós képviselői munkáját. Ezen belül, mint szövetségi tanács tagja támogatta a magyar szakszervezeti munkát, mozgalmat.

Az érdekképviselőként kifejtett tevékenysége folytán, a Magyar Gáz- és Olajipari Részvénytársaság Üzemi Tanácsának tagja és eközben 2007-től 2017-ig a MOL Nyrt Felügyelő Bizottságának a tagja is volt.

Attila, az IndustriAll európai iparági szakszervezeti szövetségének vállalatpolitikai küldöttjeként képviselte szakszervezetünket.

Egy ember, kolléga, barát több évtizedes tevékenységéről nehéz minden részleteiben hitelesen beszélni.

Arról azonban mindenképpen szólnunk kell, hogy egy sikeres élet-

pálya meghatározó momentuma a lányaihoz kötődik. Három lánygyermekének felnevelését, - akik időközben sikeres felnőtt emberek lettek, - sok segítséggel ugyan, de mint apa egyedül tette meg. Minden pillanatban büszke volt a lányaira. Boldogan mondta el, hogy miként gyarapodott a családja egy új házassággal és az imádott Lili kislányával. Büszke volt családjára, gyerekeire és az általa épített otthonukra.

Azt gondolom ilyenkor válik valaki sikeressé, ha az élet kihívásait kitartóan és sikeresen megoldja, amely által a szeretteink élete boldogabbá válik.

### **Attilát mindenki szerette!**

Az örök mozgó munkatárs, a bányász kolléga, az érdekvédő, a természetet szerető, utazni vágyó ember, barát és családapa.

Minden gondolata a magyar gáz- és olajipar, a munkavállalók, alkalmazottak és a bányász közösség eredményes és boldog életének támogatása, önzetlen segítése volt. Különösen akkor lendült bele a munkába, ha támadást érzett a kollégáival szemben. Kritikus, igazságkereső harcát, munkáját az olajipar legfelső vezetői is elismerték.

Különleges figyelmet szentelt a kollektív tárgyalásoknak. Elvitathatatlan érdeme, a tagszervezésben testesült meg. Empatikus, hiteles és szakértő tagja volt a MOL Bányásznak.

A MOL Bányász Szakszervezetet sokszor képviselte a romániai Petrom Szakszervezet, a szerbiai NIS Naftagas Szakszervezeteinek, a horvát INA Szakszervezeteinek és más külföldi szakszervezeteknek a tanácskozásain, konferenciáin.

Szabadidejében nagyon szeretett horgászni és ebből adódóan ő szervezte és bonyolította le a mai napig a MOL Nemzetközi Horgászkupáját, amely jövőre lesz 50. alkalommal megrendezve.

Sajnos ezt már csak fentről tudja irányítani.

**Juhász Attila nagy örökséget hagyott ránk. Tisztelettel és becsülettel kell tőle ezt átvinnünk és tovább vinnünk.**

**A munka szeretetét, a tenni akarást, a kitartást, a szolidaritás örök szellemiségét, az emberi vidámságot és szeretetet.**

**Nagyon sok ember tapasztalhatta meg Juhász Attila megbecsülését és barátságát. Sokan segítettek és kiegészítették az ő munkáját. Így lett Juhász Attila a magyar gáz- és olajipar, a MOL Bányász Szakszervezet, a magyar szakszervezeti mozgalom és a bányász társadalom soha el nem feledhető tagja.**

**Nyugodj békében Attila!**

**Jó szerencsét!**

**Biri László**

## ■ BÚCSÚ HANYECZ ERNŐTŐL



Szomorúan értesítjük kedves Olvasóinkat, hogy **Hanyecz Ernő** olajmérnök kollégánk, az Nagyalföldi Kőolaj- és Földgáztermelő Vállalat Orosházi üzemének volt igazgatója 2018. július 25.-én elhunyt. Hanyecz Ernő harminc éven át kimagasló szakmai tudással, pótolhatatlan vezetői példamutatással irányította az olajbányász közösség munkáját. Úttörője és alapítója volt az orosházi olajipari szakmunkás képzés megteremtésének. Mérnöktanárként több generációnak adta át szaktudását, mutatott példát szakmai alázatból és hagyomány tiszteltől. Az alföldi olajbányászat fejlődésének meghatározó alakja volt.

Családja, barátai, kollégái és tisztelői kísérték utolsó útjára augusztus 2.-án Egerben, a Rozália temetőben.

**Kedves Kollégánk, a kiváló olajipari szakember, hozzáértő és humánus vezető emlékét megőrizzük. Mély fájdalommal kívánunk neki utolsó Jó szerencsét!**



# ■ NÉHÁNY TUDNIVALÓ A TANULMÁNYI SZERZŐDÉSRŐL



A munkáltató optimális esetben támogatja a dolgozóit a szakmai tudásuk szinten tartásában és fejlesztésében. Ezt a támogatást többféle módon is nyújthatja, megállapodást köthetnek a tanulmányi időszakra munkaidő-kedvezményről, egyéb juttatásokról, viszont nagyon fontos, hogy az ezzel kapcsolatos megállapodásukat a felek **írásban** rögzítsék.

A tanulmányi szerződés megkötése **kölcsönös érdeke** a feleknek, hiszen ezen alapul a megállapodásuk végrehajthatósága, illetve a szerződésbeli feltételek be nem tartása esetén annak következményeit is ebben az okiratban rögzítik a felek.

A tanulmányi szerződés szabályozását a Munka Törvénykönyve 229.§-a tartalmazza, e szerint a tanulmányi szerződésben a **munkáltató vállalja**, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, **a munkavállaló pedig arra kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn - de legfeljebb öt éven - keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.**

**A munkaviszonyban töltött idő számításánál** - eltérő megállapodás hiányában - az Mt. 115. § (2) bekezdése megfelelően irányadó, e szerint **munkában töltött időnek minősül** a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés, a szabadság, a szüneti szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság első hat hónapjának, a keresőképtelenség, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó, és a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott időtartam.

A törvény szövegezéséből következően csak a munkáltató és a vele munkaviszonyban álló munkavállaló tanulmányi szerződésére terjed ki a vonatkozó rendelkezések hatálya, egyéb jogviszonyok (pl. megbízás) esetén nem az Mt., hanem a Ptk. szabályait kell alkalmazni.

Az Mt. Kommentárja kiemeli, hogy a jogszabály azonos tartalommal rögzíti a tanulmányi szerződés alapján nyújtott szolgáltatások **arányosságának követelményét**, így különösen a munkáltatónál kötelezően eltöltendő időtartamot, amelyet a támogatással arányosan kell kikötni, de öt évet nem haladhat meg. Az arányosság követelményének megsértése a **részleges érvénytelenség jogkövetkezményét** vonja maga után. Ennek megfelelően a 29. § (3) bekezdése alkalmazásával a **bíróságnak módja van az arányosság helyreállítására (az aránytalanság kiküszöbölésére), vagy a megállapodás egésze érvénytelenségének megállapítására.**

**Az oktatás irányulhat iskolai rendszerű és nem iskolai rendszerű képzésre, tanulmányok folytathatók betanított képzésre és annak támogatására** (Mfv. II. 10.720/1998.). Ez a támo-

gatás a szükséges ismeretek elsajátításával, begyakorlásával függhet össze, ehhez képest tanulmányi szerződést tehát gyakorlatyszerzésre is lehet kötni (EBH 2001.568.).

## Nem köthető tanulmányi szerződés

**a)** munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmények biztosítására, továbbá, ha  
**b)** a tanulmányok elvégzésére a **munkáltató kötelezte** a munkavállalót.

Amennyiben a jogszabály a munkakör betöltéséhez szükséges képzettséggel kapcsolatban nem tartalmaz előírást, **a munkáltató meghatározhatja**, hogy az adott feladat ellátásához milyen végzettséget tart szükségesnek, és ezt alkalmazási feltételül szabhatja. Ha ezzel a munkavállaló nem rendelkezik, de vállalja annak megszerzését az alkalmazása érdekében, **ez a munkavállaló döntésén és nem a munkáltató kötelezésén alapuló tanulás, képzésben való részvételt jelent.**

## A tanulmányi szerződést kötelező írásba foglalni.

**A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén** a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak, külön törvényi szabályozás hiányában tehát ilyenkor **nincs szükség a tanulmányi szerződés kikötéseinek megerősítésére sem.**

**A munkavállaló mentesül** a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alól, ha a munkáltató lényeges szerződésszegést követ el, a **munkáltató pedig elállhat** a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. **Szerződésszegésnek minősül az is**, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka **a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása.** A visszatérítési kötelezettség arányos, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét nem tölti le.

A tanulmányi szerződést a **fél azonnali hatállyal felmondhatja**, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna. A munkavállaló felmondása esetén a munkáltató a nyújtott támogatást visszakövetelheti. A munkáltató a támogatást arányosan követelheti vissza, ha a munkavállaló a szerződésben kikötött tartamnak csak egy részét töltötte le. A munkáltató felmondása esetén a támogatás nem követelhető vissza.

**A témakörben a bírósági gyakorlat megismeréséhez csatolok néhány konkrét jogesetet, határozatot és állásfoglalást, mint a tanulmányi szerződésekre általánosan irányadó szabályozást:**



A tanulmányi szerződés a szerződő felek olyan egybehangzó, befolyásmentes, kifejezett akaratnyilatkozatát kell, hogy tartalmazza, amely a szerződési cél (a teljesítés) elérésére irányul. A munkáltató szerződési akarata, hogy a tanulmányok ideje alatt támogatást biztosít, míg a vele szerződő fél a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja, illetőleg a képzettség megszerzése után meghatározott ideig, a munkáltatónál munkaviszonyban marad. Nem vehető figyelembe a felperesi munkavállaló által letöltendő időszak számításánál a tanulmányi szerződés megkötésétől a tanulmányok befejezéséig terjedő időszak, minthogy a munkavállaló a tanulmányi szerződést azzal teljesíti, hogy a tanulmányait határidőre befejezi, és az így megszerzett tudást, szakértelmet a munkáltató érdekében hasznosítja (Mfv. II. 10.400/2013.).

**A tanulmányi szerződésben a munkáltató a tanulmányok elvégzéséhez szükséges összeg egy részének megfizetését is vállalhatja. A támogatás összege - harmadik személy támogató döntése alapján is - felelmezhető. A tanulmányi szerződés a jogviszonyt nem alakítja át határozott idejűvé. A foglalkoztatott egészségbiztosítási járulék fizetésére fennálló kötelezettsége a tanulmányi szerződéstől függetlenül áll fenn (EBH 2015.M.5.).**

A tanulmányi szerződés csak írásba foglaltan érvényes, ezért az e nélkül, illetve tanulmányi szerződésben foglalt említett kötelezettségvállalás hiányában adott tanulmányi támogatás ellenértéke szerződésszegés címén nem követelhető vissza. Ugyanakkor, ha a munkáltató a munkavállalóját főiskola elvégzésére nem kötelezte, a felek között érvényesen létrejött tanulmányi szerződés alapján a dolgozót a tanulmányi támogatást illetően visszafizetési kötelezettség terhelheti (Mfv. II. 10.447/2007.).

**A tanulmányi szerződés megszegése esetén a munkáltató alappal követelheti vissza a kifizetett távolléti díj arányos összegét függetlenül attól, hogy a banki átutalással munkabér került folyósításra (Mfv. II. 10.760/2011.).**

Amikor a munkáltató a munkavállaló számára a szorgalmi időszakban nem biztosította teljes körűen a kötelező iskolai foglalkozásokon való részvételt és a vizsgákon való felkészüléshez előírt szabadnapokat, ezzel összefüggésben lényeges kötelezettség-szegése megállapítható, ez a munka-

vállalónak a tanulmányi szerződésből folyó kötelezettsége alóli mentesülését eredményezte (BH 2009.191.).

**Ilyen tényállás mellett a jogvita elbírálása szempontjából annak sincs a per érdemi eldöntésére kiható jelentősége, hogy az alkalmazott a tanulmányok folytatása alatt a kevesebb tanulmányi szabadság kiadását nem kifogásolta (Mfv. II. 10.469/2008.).**

A felsőfokú iskolai végzettség megszerzésére vonatkozó, a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettség a nyelvvizsgálóhoz kötött diploma megszerzésével teljesül. Ugyanakkor, amikor a tanulmányok ideje alatt a munkáltató a megállapodásban rögzítettekhez képest jóval kevesebb tanulmányi szabadságot biztosított, a tanulmányi szerződésben foglalt lényeges kötelezettségét megszegte. Ezért a munkáltató nem igényelheti a tanulmányi támogatás visszafizetését akkor sem, ha a munkavállaló a nyolc félévet sikeresen teljesítette, az államvizsgát letette, részére az oklevelet kiállították, és csupán a „C” típusú nyelvvizsga hiányában nem vehette át diplomáját (EBH 2010.2168.).

**A nyelvvizsga letételéhez külön szabadidő biztosítása azonban - eltérő megállapodás hiányában - nem kötelezettsége a munkáltatónak akkor sem, ha a nyelvismeret igazolása a diploma megszerzésének alapfeltétele (Mfv. I. 10.458/2011.).**

A munkáltató diszkrecionális jogkörében a tanulmányi szerződés megszegéséből eredően a tanulmányi támogatás visszafizetésre kötelezése során méltányosságot gyakorolhat, amelynek során az összehasonlítható helyzetben lévő személyek között az egyenlő bánásmód követelményét sértő különbségtételt nem alkalmazhat (Mfv. II. 10.557/2010.).

**Ugyanakkor az egyenlő bánásmód követelménye megtartásának nemcsak a tanulmányi szerződés megszegése, hanem a munkáltatói méltányossági jogkör gyakorlás - belső utasításon alapuló mindenre alkalmazott - mérlegelési szempontjai összehasonlítási alapot képeznek, mivel ez teremti meg az összehasonlító helyzetet az egyenlő bánásmód követelményét sértő különbségtétel vizsgálatához (BH 2011.349.).**

dr. Fodor Zita ügyvéd



## ■ OLAJBÁNYÁSZEMLÉKMŰ-AVATÁS BIHARNAGYBAJOMBAN

**A korábbi fúrások eredménytelensége után a geofizika által kimutatott biharnagybajomi szerkezet várható legmagasabb pontja közelében 1946. március 13-án kitűzték a Biharnagybajom-1. számú fúrást, ahol megkezdődött a fúrásos kutatás 1946. október 24-én. 1947. február 28-án bekövetkezett a várva várt, mégis szenzáció erejével ható esemény: sikerült kőolajat találni a Nagyalföldön! Megtalálták – Bükkszék, Budafapuszta, Lovászi, Lendvaújfalu és Pusztaszentlászló után – a hatodik magyar, s egyben az első nagyalföldi kőolajmezőt Biharnagybajomban!**

A kutat kiképezték és 1947. április 4-én kezdték meg az olajtermelést. 1946 – 1967 között 44 fúrást mélyítettek le, ebből 17 lett termelő, 40 000 tonna kőolajat és 25 millió m<sup>3</sup> földgázt termeltek ki, 2 meddő kútból termálfürdőt (Biharnagybajom és Sárrétudvari) alakítottak ki.

1949. december 31-én megalakult Magyar – Szovjet Olaj Rt. (MASZOLAJ), az egyezmény megkötése után biharnagybajomi központtal létrejött alárendeltségében a Biharnagybajomi Fúrás Vállalat, amely a Dunától keletre eső országrészben mélyített fúrásokat 1950 és 1951 között. A nagyalföldi olajbányászatban ez volt az első vállalati szervezeti forma, amely a kor követelményeinek megfelelő struktúrával rendelkezett.

Biharnagybajom élők és onnét elszármazottak is értesültek arról, hogy 2017. szeptemberében az ország több helyén nagyszerű ünnepségeket tartottak abból az alkalmából, hogy 80 éves volt a magyar kőolaj- és földgázbányászat. A hír kapcsán elelmélkedtek azon, hogy abból a 80 évből Biharnagybajom is a magáénak tudhat valamennyit. Az elelmélkedést tettek követték és ennek eredményeképpen 2018. október 27-én Olajbányász Emlékmű avatásra került sor, mintegy 300 fő jelenlétében. A MOL Bányász Szakszervezet is elhelyezte a megemlékezés koszorúját.

Az avatási ünnepséghez tartozott egy olajipari kiállítás megnyitása, valamint beszélgetés a múltról, jelenről és jövőről.

id. Ösz Árpád



## ■ KIS MEZŐK NAGY NAPJA

**Az OMBKE KFVSZ Dunántúli Helyi Szervezete és a MOL Nyrt. KT. Dél-magyarországi Termelés dunántúli területe 2018.10.05-én délután koszorúzást, Szakmai Napot és azt követően jubileumi Szakestélyt szervezett Nagykanizsán a dunántúli olaj - és gázmezők tiszteletére.**

A program 13.00 órakor kezdődött a Huszti téri Olajbányász emlékműnél, ahol a Himnusz elhangzása, valamint Török Károly OMBKE KFVSZ Helyi Szervezet elnökének megnyitó szavai után Takács Gábor Kutatás-Termelés Dél-Magyarország Terület MOL vezető a dunántúli olajmezők fontosságáról tartott rövid ismertetőt, majd a MOL Nyrt., az OMBKE és a MOL Bányász Szakszervezet képviselői elhelyezték koszorúikat.

A Szakmai Nap az Ady Endre utcai Tiszti Klub tükörtermében 14.00 órakor kezdődött Homonnay Ádám Kutatás-Termelés Termelés MOL vezető megnyitó szavaival, majd sor került az előadásokra.

Elsőként Kis Vendel muzeológus a selmeci diákok meneküléséről tartott előadást Selmectől Sopronig címmel. Részletesen, szinte napról-napra pontosan, térképvázlatok segítségével mutatta be, hogyan, milyen körülmények közt, milyen nehézségek árán lett átmentve új helyére a bányamérnöki, erdőmérnöki képzés.

Ferenc György geológus Őrségi gondolatok címmel az Észak-nyugat magyarországi előfordulások történetéről, szerepéről, esetleges további lehetőségeiről tartott tartalmas előadást, amit egy szép hasonlattal zárt, mégpedig, hogy reméli még ki fog sütni a nap a kitermelt mennyiség nagyságát tekintve.

Bella Zoltán Somogyi fejlesztések a MOL KT területén címmel teljes részletességgel elemezte a hozzá tartozó kis mezők termeltetési lehetőségeinek további fejlesztési lehetőségeit.

Vázolta a mezők további szerepét az országos hálózatba való bekötések kapcsán, valamint utalt az esetleges hozamnövelési feladatokra.

A Szakmai Nap Marton Zsombor KT igazgató szavaival zárult, röviden összegezve a délután során elhangzottakat, köszönve a szervezők munkáját.

A Bányász Himnusz eléneklésével zárult a Szakmai Nap, de rövid szünet után kezdetét vette a Szakestély.

A Szakestélyen a hagyományoknak megfelelően az egybegyűlteket megválasztották az Elnököt, aki kinevezte a Szakestély tisztségviselőit. A Szakestély elnöke Dobos Szabolcs volt, aki bölcs szigorával kormányozta a jó hangulatú estét. A Ház-nagy szerepét most is Török Károly kapta, aki egyben felelt a Házirend felolvasásáért és a hagyományos ital- és ételfelhozatalért. Mint általában a Szakestélyeken, torok nem maradt szárazon.

A jubileumi korsót Gyulai Zsófia tervezte és a Korsóavató beszédet is Ő tartotta. Az Operaház is megirigyelhetné a 3 Nótabíró - Tímár József, Mihalecz József és Szabó Zoltán - hangját. A könnyed hozzászólásokkal és gitáros produkciókkal fűszerezett Szakestély lehetőséget teremtett a bányász összetartozás mélyítésére és a régi diákhagyományok megélésére.

**A szakestély az Erdész-, Kohász-, és Bányászhimnusz eléneklésével zárult.**

**Ferenczy Zoltán**





## ■ IDÉN IS LŐTTEK A DKG-BAN

**A 2018-as esztendő sem telhetett el lövészverseny nélkül Nagykanizsán. Szeptember 29-én rendezte a DKG Üzemi Tanácsa a MOL Bányász Szakszervezet támogatásával a Nagykanizsai Polgári Sportlövész Egylet Ady utcai lövészpályáján az idei versenyét.**

A versenyen 50 m-es távolságra kellett fekvő testhelyzetben kispuskával lőni. Az 5 próbálövést 20 értékelt lövés követte. A versenyre négy csapat adta le a jelentkezését, csapatonként 3 fővel. A bajnokságra olyanok is jelentkeztek, akik most lőttek először ilyen fegyverrel. Nekik a helyi sport klub tagjai adtak egy rövid áttekintést a fegyver használatáról és a célzás módjáról. Dél előtt tíz órakor az első csapat el is foglalhatta a helyét a lőállásokban, majd a versenybíró „Tölts” parancsa után elindult a verseny.

A verseny lebonyolítása után lehetőség volt arra is, hogy néhányan kipróbálják magukat álló lövészetben is.

A versenyen részt vevőket a lövészet végén finom gulyásleves várta üdítővel, hideg sörrel.

A díjakat a lövészklub vezetősége mellett Balogh József ÜT elnök adta át.



| CSAPATBAN | 1. HELYEZETT                 | 2. HELYEZETT                    | 3. HELYEZETT               |
|-----------|------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
|           | <b>Cél-Tűz - 403 találat</b> | <b>Célkereszt - 333 találat</b> | <b>Klikk - 260 találat</b> |
|           | Németh Attila                | Simon Gyula                     | Tkálec Péter               |
|           | Ámon Attila                  | Papp Szabolcs                   | Dely Sándor                |
|           | Nyíró László                 | Balogh József                   | Nagy Attila                |
| EGYÉNIBEN | 1. HELYEZETT                 | 2. HELYEZETT                    | 3. HELYEZETT               |
|           | Németh Attila - 151 találat  | Ámon Attila - 136 találat       | Simon Gyula - 130 találat  |

Mindenkinek gratulálunk az elért eredményéhez!

Ámon Attila

## ■ SPORTOLÓ SZÉPKORÚAK

**Az egészséges élet velejárója szakemberek szerint is a sportolás a testmozgás minden formája.**

Tudják ezt a nagykanizsai MOL Bányász nyugdíjasai is. Ha tehetik -akinek van- a telken a jó levegőn gyakorolják a testmozgást kertművelés közben. Azért kiegészítőként az Idősek Hete sportrendezvényein is sikeresek. Mint megírtuk több sportágban is helyezéseket értek el a versenyzők.

A sportrendezvényen résztvevő szép számú klubtagjainknak egy kis ünnepség keretében adták át az okleveleiket szerény ajándék kíséretében. Természetes, hogy a „Mamik” ajándék műsora sem maradt el a résztvevők örömeire. A helyezetteket a szakszervezet helyi elnöke, Fehér Imrén kívül a VOKE Kodály Zoltán Művelődési Ház igazgatója, Kálmánné Szép Terézia is köszöntötte ajándékkal és szép szavakkal.

A klub és a szakszervezet vezetése megvendégelte a résztvevőket. Bóka László a dalkör zenei kísérlője a jókedv fokozásaként harmonikajátékával szórakoztatta a nótával csatlakozó közönséget.

Képünkön Tucsek József DKG nyugdíjas az asztalitenisz-verseny első helyezettje veszi át a jutalmát.







## ■ GÖRÖNGYÖS, DE SZÉP VOLT...

**Szemelvények Dr. Dankné Szentgyörgyi Veronika visszaemlékezéseiből szakmai életútjáról**

**Pályámról szóló elbeszélésemet ott hagytam abba, hogy a fúrással, a termeléssel és a feldolgozással kapcsolatos feladatok után egészen más területen dobott a mélyvízbe a főnököm.**

**A hetvenes évek elején a feladatom az akkor az OKGT-hez frissen csatolt gázszolgáltató vállalatok veszteségfeltárása és elemzése volt. Ezáltal gyorsan és hatékonyan meg tudtam a gyakorlatban ismerni ezt a számomra új területet is. Lehetőséget kaptam, hogy a helyszínekre elutazzam. Én még nem ismertem a városi gázgyártást. Egyes vállalatainknál akkor még gázgyártás is folyt, igyekeztem részletesen megismerni a gyártás és a szolgáltatás problémáit is. Pár hónap után egy tanulmányt kellett készítenem, melyben vizsgálnom kellett, mi okozza a veszteségeket és javaslatokat kellett kidolgoznom a veszteség megszüntetését célzó tennivalókra. Ez volt pályafutásom első nagy és nagyon érdekes kihívása. Közben kialakultak a megfelelő személyi kapcsolataim a vállalati szakemberekkel. Természetesen ez az, amit az irodában ülve nem tudtam volna elérni. Megismertem egy nagy „családot”, ami mára már sajnos nincs. Nagyon jó légkörben, nagyon sokat lehetett tanulni. Büszke voltam arra, hogy ennek a családnak oszlopos tagjává váltam.**

A következő feladatom a távvezetési szállítással volt kapcsolatos. Főnököm Siófokra, a vállalat központjába küldött, ahol egy költségfedezeti számítást kellett elvégezni, majd bevezetnem. A partnereim a terv- és a közgazdasági osztály dolgozói, valamint az árral foglalkozó szakemberek voltak. Itt alapoztuk meg az ún. Fedezeti Számítás elterjesztését az egész vertikumra, amelyet a későbbiekben a tervek ellenőrzésének legfőbb eszközévé fejlesztettük.

Ekkor kezdte megalapozni szintén Pálfalvy János az OKGT informatikai rendszerét. Megkezdődött a számítástechnikai szakemberek képzése kimondottan az olajiparra orientált tanfolyamokon. Természetesen ezen nekem is részt kellett vennem. Minden hónapban egy hetet töltöttünk Dobogókőn. A diplomások rendszerszervezői, a középfokú végzettségűek folyamatszervezői szakra jártak. Így szereztem egy rendszerszervezői másodszaki diplomát is, Pálfalvy János pedig a Számítástechnikai Központ vezetője lett, és vitt volna magával engem is több jó szakember kollégámmal együtt. Az Ipargazdasági Főosztály élére Varga Istvánt nevezték ki és nem engedte — joggal — kiüríteni a főosztályt és többek között engem sem engedett el. Akkor ezt kudarcként éltem meg, utólag azonban hálás vagyok a döntésért, mert a közgazdasági szakmát mégis jobban szerettem, mint a számítástechnikát és úgy érzem, ezen a területen nagyobb eredményeket tudtam elérni.

1973-ban az év elején 56 éves korában Édesanyámat halálos autóbaleset érte. Ez a családi tragédia rendkívül letaglózott, mégis összeszedtem magam és megfogalmazódott bennem az a filozófia, hogy amin nem tudok segíteni, azt nem hagyom, hogy ledöntsön a lábamról. A munkában kerestem vigasztalást. Még ugyanebben az évben — kemény helytállásom elismeréseként — a Közgazdasági Elemző Csoport vezetője lettem és megkaptam első Kiváló Dolgozó kitüntetésem. Akkor hozzám tartoztak a közgazdasági elemzések, a tervelemzések és a költségvetési kapcsolatok az OKGT egész területén. Ez nagyon sikeres időszakom volt, mert ekkor kezdett az OKGT a költségvetéssel, azaz a kormánnyal „harcolni”. Úgy vélem, végül egy realitásos költség-

vetési rendszert tudtunk kiharcolni a teljeskörű hatósági árrendszer korában és az ár alakításába is komolyan bele tudtunk szólni. A sok tárgyalás eredményeként mérsékelni tudtuk az adókat és a nem normatív elvonásokat részben sikerült megszüntetni. Több száz millióval csökkentettük költségvetési befizetéseink egyenlegét, ezzel javítva az OKGT eredményét, ami akkor még tetemes összegnek számított. Kivívtuk tekintélyünket, számításainkra és javaslatainkra támaszkodott a Minisztérium. Főosztályvezetőnk, Varga István, az Országos Tervhivatalból jött, kitűnően ismerte a különféle kormányzati szervek tevékenységét, hatásköreit és kiváló személyi kapcsolatokkal rendelkezett. Tulajdonképpen az ő intenciói alapján jártunk el, amikor az állami képviselővel a költségvetéssel kapcsolatos ügyekben kellett tárgyalnunk. Nagyon sokat dolgoztunk, rengeteget túlóráztunk. Nekem nem esett ez nehezemre, nagy élvezettel dolgoztam, mert ő tudott bennünket lelkesíteni. Olyan főnök volt, aki például, amikor megjött egy-egy minisztériumi tárgyalásról mérgelődött, mert bizony sok felesleges munkát is el kellett végeznünk, de egy negyedóra alatt kiosztotta a feladatokat, mi meg meggyőzve általa arról, hogy milyen fontos, amit csinálunk, lelkesen tettük a dolgunkat. Hatékonyan motiváló személy volt.

Nekem sok vezetőmmel nagy szerencsém volt. Természetesen akadt kivétel is! Varga István meg volt elégedve a munkámmal és ki akart nevezni osztályvezetőnek. Az akkori személyzeti vezető azonban kijelentette, hogy amíg él, Szentgyörgyi Verából nem lesz vezető. Mivel abban az időben nem nagyon neveztek ki pártunkívülieket osztályvezetőnek, inkább kísérletezni kezdtek különféle közgazdasági osztályvezetőkkel, de egyik sem vált be. Több főosztály- és osztályvezető-csere után végül a személyzetist nyugdíjazták és egy emberséges és realitásos gondolkodású főosztályvezető követte, Szabó István. Ő soha nem bántott a származásom miatt. Egyébként az akkori vezetők mind azt mondták: „Vera nem párttag, nem káder, de rengeteget és jól dolgozik. Ő már annyit dolgozik, hogy azt nem is lehet értékelni!” Nekem ez elégtétel volt. Munkám és magatartásom gyümölcseként — nem kívánatos származásom ellenére — végül megindult előléptetésem egész sorozata: 1973-ban Közgazdasági Elemző Csoportvezető lettem. 1982-ben Terv-Statistikai Osztályvezető-helyettesé, rá egy évre Terv-Statistikai Osztályvezető és Közgazdasági Főosztályvezető-helyettesé, újabb egy év múlva Közgazdasági Főosztályvezetővé neveztek ki. 1991-ben kinevezett megbízott Pénzügyi Vezérigazgató-helyettes pozícióból 1992-ben erősítették meg. Tényleg bejártam az akkori szervezet minden lépcsőfokát, és nem bántam meg, mert a szerzett tapasztalatoknak nagy hasznát vettem a munkámban és ez a fokozatosság a munkatársaimhoz való viszonyomat is meghatározta. Közben 1980-ban férjhez mentem Dank Viktorhoz, a geológushoz, az egyetemi tanárhoz, az OKGT korábbi kutatási vezérigazgató-helyetteséhez, aki hamarosan a Központi Földtani Hivatal Elnöke lett. Benne megtaláltam — a legnemesebb értelemben vett — igazi társamat. Ettől kezdve, kéz a kézben folytattuk a továbbiakban is felfelé ívelő pályafutásunkat.

Pályám szép ívelését jelentős részben az akkori főnökömnek, Zsengellér Istvánnak, az OKGT vezérigazgatójának köszönhetem, aki ugyancsak nagybetűs „EMBER” volt. Megkövetelte a munkát, nagyon kemény, de jó vezető volt. Támogatott Paál László gazdasági vezérigazgató-helyettes, és 1984-től utóda, Wappel László is. Kinevezése után őt követtem a főosztályvezetői székben. A főosztályvezetői munkakört nagyon szerettem.

Sikerült egy jó csapatot kialakítani. 1991-re már kidolgoztuk az új tervrendszereket, árrendszereket, kialakultak a költségvetési kapcsolataink, mindenki nagyon lelkesen és jól dolgozott. A színvonal is megfelelő volt, 90%-ban diplomás munkatársaim voltak. Elismertek bennünket, ami nagy szó volt, mert a közgazdasági terület addig lenézett volt a műszaki szakemberek által. Életem első Kiváló Dolgozó jelvényét is azért kaptam, mert a tervtárgyalások során meg tudtam győzni a vállalatokat és olyan eredményterveket tudtam velük elfogadtatni, amelyek reálisak és az OKGT számára kedvezőek voltak. Izgalmasak voltak a tervtárgyalások, mert a vállalatoknak az volt az érdekük, hogy eldugják az eredményeket, legyenek tartalékaik, nekünk meg fel kellett tárnunk a többi lehetőséget az eredmény elérésére, szemben azzal, amit a vállalatok beterveztettek. Általában egy normális középúton meg tudtunk állapodni. 1984-től 1991-ig voltam főosztályvezető és a gazdasági vezérigazgatóhelyettes távollétében annak állandó helyettese. Ez az időszak valóban életem egyik legtermékenyebb és legsikeresebb fázisa volt, de nem felhő – göröngy – nélküli.

Elmesélek egy történetet, hogy az emberek, még a húzó, keményen dolgozó és eredményes csapatokkal is „próbálkoznak”, hogy a dicsőséget elvegyék, vagy kisebbsíték, ha máshogy nem lehet, hát politikailag, amit abban az időben még gyakran alkal-

maztak. Már a rendszerváltás küszöbén álltunk, amikor egyszer a három osztályvezetőmmel együtt — akik egész véletlenül szintén párton kívüliek, de rendkívül tehetségesek és keményen dolgozó voltak — berendelték a Pártbizottság elé azzal a váddal, hogy én nem jó szemmel nézem a pártmunkásokat, ha munkaidőben pártmunkát végeznek. Persze a „nem jó szemet” nehezen tudtuk kollégáimmal értelmezni, de álltam a vádak elébe és teljes mellszélességgel mellém álltak vezető kollégáim is. Ezt a vádat az akkori illetékes vizsgáló bizottsági elnök, Szemes László is megismételte a szigorú bizottság előtt. Kértem konkrétumokat és a „sértettek” megnevezését, de természetesen ezeket a válaszokat nem kaptam meg, mert „fő a diszkréció”. A hosszas beszélgetés után így szóltam, a hozzám nagyon lojális Szemes elvtársához: „Kedves Szemes elvtárs! Remélem, feltételez rólam annyi intelligenciát, hogy az én származásommal nem kockáztatok meg egy olyan konfliktust, miszerint bárminemű jelét adnám annak, hogy egyes kollégáimnál nem helyeslem, hogy a pártmunkát munkaidőben végzik. Nem! Helyettük inkább elvégzem a munkát, de soha nem tenném szóvá, hogy nem tetszik.” Szemes László az ülést bezárta. Később megtudtam a három kollégám nevét, akik „bemószeroltak.” Egyébként mindhárman nagyon sokat köszönhetek nekem, mert mindig támogattam őket.

...folytatjuk



## ■ HAVÁRIA A KARÁCSONYFA ALÓL

**Majd' 20 éve vagyok nyugdíjas, előtte 36 évet töltöttem el a K.V.V. dekádos dolgozójaként. Munkaterületünk szinte az egész ország területére kiterjedt. Legjelentősebb csővezetéképítési munkáinkat jelenti a Barátság II. olaj-, a Testvériség III. gáz-, s az Adria-termékszállító vezetékek megépítése. A dekádos dolgozók kivétel nélkül mind a lakóhelyüktől távol dolgoztak, ki messzebbről, ki közelebbről utazott az éppen adott munkahelyre.**

**Karácsony közeledtével egyre többet gondolok a régi karácsonyokra való hazautazások körülményeire, főleg a múlt századi „fekete vonatok” korszakában történetekre is.**

Az 1960-as évek végén építettük a mezőcsokonyai vezetékét. Az éves dekádtervet megalkotó stáb Siófokon nem vette számításba, hogy a december havi dekádos utolsó napja 23-án este hat órakor ér véget.

Így hát éjjelre maradt a hazautazás. A hajdúsági, szabolcsi dekádosok a hátuk mögött hagyott 400-500 km-es viszonytagságos utazást követően karácsony vigíliáján érkeztek haza, s jogosan köszöntöttek a családjukra a „Szabad az Istent dicsérni?” szavakkal, mivel a házaknál a kántálás, a Karácsonyt, Jézus születését magasztaló énekek előadására így kértek engedélyt. A dolgozók munkahelyen is, meg a szállásra szállító ponyvás teherautón is felháborodottan szidták, tárgyalták egymás-közt az embertelennek tetsző intézkedést, amivel nem vették figyelembe, hogy a dekádos dolgozó is szeretne időt szentelni a Karácsony méltó megünneplésének.

Mert nem csak ünnepelni akartak, hanem „dologi” terveiket is végrehajtani.

(Az alföldieket a disznóvágás, míg a dunántúliakat az újbor lefejtésének gondolata foglalkoztatta a munkavégzés közben. Az alföldiek szerint „nincs Karácsony hurka-kolbász nélkül”. A dunántúliak meg gondolatban mindig a „hegybe” jártak, hogy a lefejtendő bor milyen minőségű lett.)

A ponyvás ZIL-ben a szállás felé utazók háborgásának az élet próbálta tompítani Lőci Aladár „élhegesztő”, mikor elmondta, hogy korábban is volt már úgy, hogy a dolgozó nem úgy ünnepelte a Karácsonyt, ahogyan eltervezte.

Lőci elmondása szerint évekkel korábban lyukadás történt Zalában, a Vállalat által épített üzemelő vezetéken. Éppen Karácsony első napján következett be a nem kívánt esemény, ironikusan Jézuska ajándékának tulajdonították. A halasztást nem tűrő hibaelhárításra Siófokon intézkedtek. Megbízták Vaskó László építésvezetőt, hogy szervezzon egy hatfős brigádot azok közül, akik a lyukadáshoz közeli településeken laknak, s kézi szerszámokkal készítsék elő a gödröt, ahol a hegesztő el tudja végezni a lyukadás kijavítását. Laci Bácsi (mindenki Laci Bácsija) hamar a raj-GAZ gépkocsiban ült a lábhoz készített ásó - lapát - csákány „triumvirátus” társaságában, s a gépkecsivezetőnek megadta az útírányt, miszerint Hollád - Bocska - Újudvar településeket kell felkeresniük.

Azt a meglepődést csak elképzelni tudom, mikor Vaskó László bekopogott az általa kiszemelt dolgozók lakásába, s a szíves fogadtatás ellenére Ő „helyszínváltást” kért a rendkívüli helyzetre való tekintettel.

Lőci szerint Laci Bácsi sehol sem kapott elutasítást.

Az ünneplő ruhák munkaruhára, gumicsizmára cserélődtek, el lettek hagyva a terített asztalok, a csillogó karácsonyfák, a meleg szobák, s az emberek mentek a „hómezőre” fagyos földet csákányozni, ásni, lapátolni, hogy mire megérkezik a hegesztőgép, kész legyen a munkagödör.

Ennyi év távlatából is tiszteletteljesen fejet hajtok ezen emberek előtt, akik önzetlenül, a közjó javára példaértéket mutattak. Még egy viszonylat értéke is felsejlik bennem a gondolatbeli főhajtáskor, amit munkahelyi hűségnek neveztek egykoron...

**Sinka László, K.V.V. nyugdíjas**