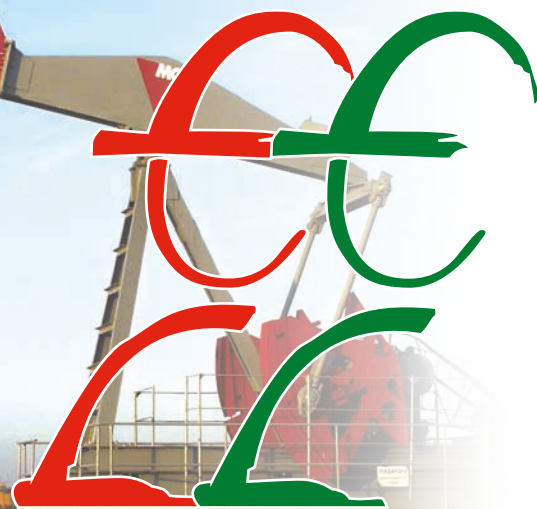


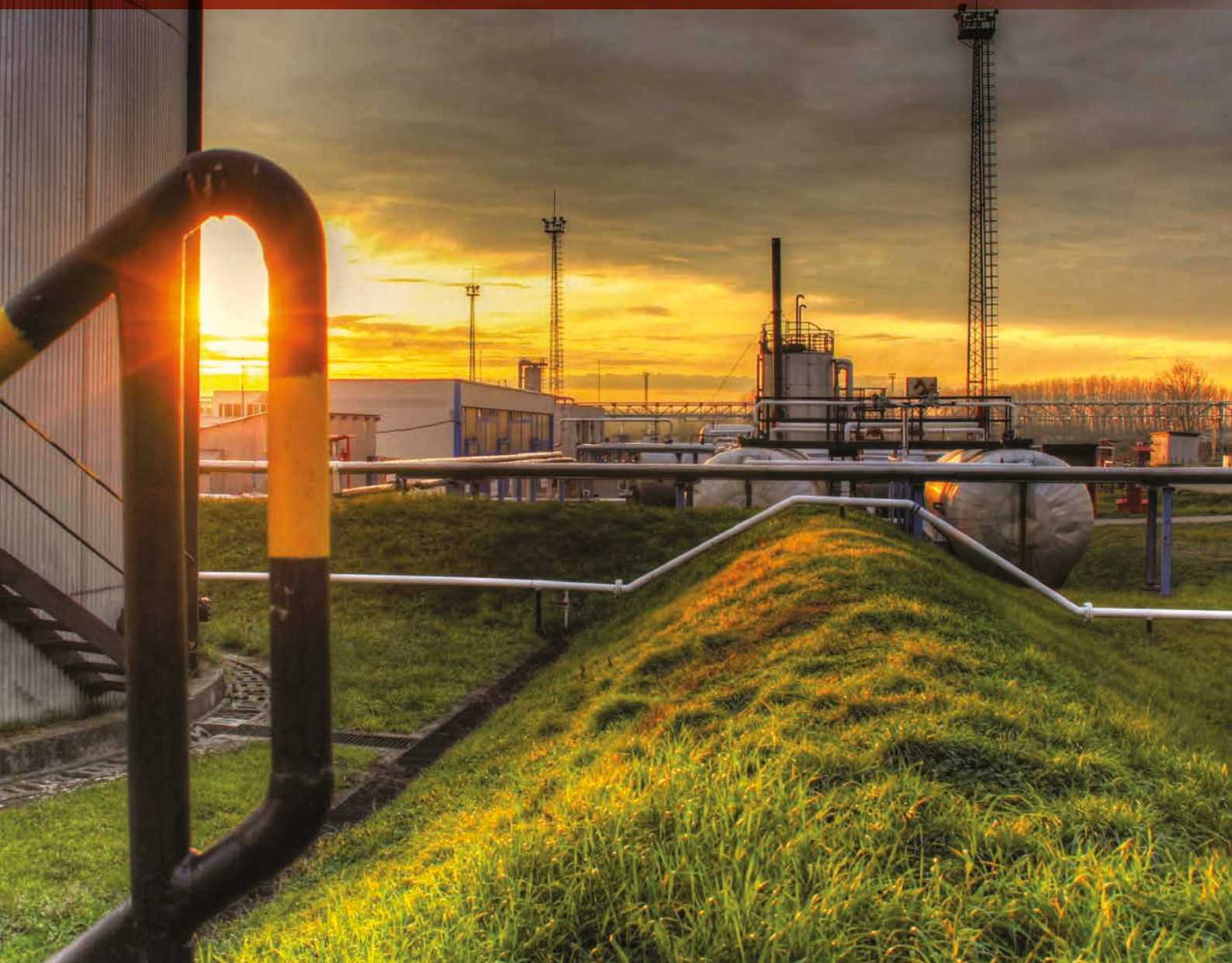
A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

17. évfolyam 191. szám, 2016. október



- RÉTEGSEKENTÉS – FÓKUSZBAN A HIDRAULIKUS REPESZTÉS
- KULTÚRAVÁLTÁS A DS-BEN
- NŐKONFERENCIA AZ EGYENLŐ BÉREKÉRT





■ ISMÉT LENDÜLETBEN A MASZS NŐI TAGOZATA

A Női Tagozat 2016. október 7-én tartotta XVI. kongresszusát Budapesten, a Tisztos munka világnapján. A konferenciára meghívást kapott a Gazdasági Minisztérium is, de sajnos nem képviseltette magát. Jelen volt az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) Brüsszel konföderációs ügyvivője Montserrat Mir, aki a minőségi munkára hívta fel a figyelmet. A foglalkoztatási válság miatt egy téves elgondolás uralkodott el: „bármilyen munka jobb, mint a semmilyen”. Ez nem igaz, minőségi munkára van szükség – hangsúlyozta. A kiszervezések, alvállalkozói munkavégzés, kölcsönmunkaerő nem biztosít védelmet a munkavállalóknak. Szabályozatlan körülmények között kénytelenek dolgozni, egyre kevesebb bérért. A nők helyzete még nehezebb, hiszen a háztartások ellátása mellett kénytelenek munkát vállalni, a nők körében sok a részmunkaidős foglalkoztatott.

Fel kell lépni az ellen, hogy a „szegénység női arcot kapjon”!

A munkaadók a rugalmas foglalkoztatást támogatják, hivatkozva arra, hogy ez a gazdaságot versenyképesebbé teszi. Ez azonban nem tisztességes verseny, mert a munkavállalókat kevésbé védő alapokon nyugszik.

Az európai kormányok megpróbálják felhívítani a szabályokat „munkahelyteremtés” jelszó alatt, ezek a reformok azonban nem vezetnek minőségi munkahelyek teremtéséhez – hangsúlyozta.

Soós Eszter Petronella szakértő a franciaországi helyzetet ismertette, ahol a munka és magánélet összeegyeztetése már sokkal előbbre jár, mint itthon. A munkatörvény rögzíti a kapcsolódás/kikapcsolódás jogát is! 36 órás munkaidőt fogadtak el a törvényhozók. Biztatta a szakszervezetet, hogy napirenden tartsák a problémákat, ne adják fel a küzdelmet, és ha kell, a „fárasztásos” módszert alkalmazzák.

A közgazdasági kutatások, amelyek a nemek szerint vizsgálják a gazdaságot, arra a következtetésre jutottak, jót tesz a gazdaságnak, a bruttó hazai termék (GDP) növekedésnek a nemek egyenlősége a foglalkoztatásban, a bérekben. Elmondta azt is, sokan a jóléti államot luxusként fogják fel, amelyet meg kell haladni, le kell építeni. Azonban pont a jóléti államokban a legmagasabb a foglalkoztatottság, ezen belül a női foglalkoztatás.

Léder László szervezetfejlesztő „A munkahely, ahol a munka és a magánélet is fontos” címmel tartott előadást. Hatékony munka = hatékony munkavégzés x hatékony rekreáció képlete rendkívül képletesen ragadja meg a lényegét. A szorzat bármely tagjának nulla értéke esetén az eredmény nulla. A hallgatóság figyelmébe ajánlotta A munkahelyek szeretik a családost férfiakat, de nem szeretik a családost nőket! című apatesztjét, amelyet az érdeklődők a Facebook-on kipróbálhatnak.

A MaSzSz szerint elfogadhatatlan, hogy a nők ugyanazért a munkáért 20 százalékkal kevesebb bért kapnak, ami azt jelenti, október 20-a után 72 napon keresztül ingyen dolgoznak a női munkavállalók Magyarországon. Erre hívta fel a figyelmet Hercegh Mária, a MaSzSz női tagozatának vezetője a tisztos munka világnapjának alkalmából rendezett konferencián, pénteken, Budapesten.

Hercegh Mária a MaSzSz és a Friedrich Ebert Stiftung által szervezett, XVI. Munkavállaló nők konferencián hozzátette: a tisztos munka, tisztos bér mindenkinek jár a mai Magyarországon, még akkor is, ha „pechére” éppen nőnek született.

Pogácsa Zoltán közgazdász szerint nem csak morálisan felháborítóak a különbségek, gazdasági szempontból is racionális lenne, ha megvalósulna a nemek közti béregyenlőség.

Kordás László, a MaSzSz elnöke győzelemként értékelte, hogy sikerült a bértárgyalásokat is folytató Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma (VKF) novemberi tárgyalási fordulójának napirendjére tűzni a nemek közti bérkülönbség problémáját.

Ladányi Judit

■ A FOLYAMATOT HIBÁZTASD, NE AZ EMBERT!



A mai kor alapelvei közé tartozik a szabványosítás. A folyamatok egyes elemeinek rögzítése, az elemek időrendiségének meghatározása, a legjobb gyakorlat alkalmazása, stb. Egy szervezet működésében kötelezően megjelennek a hatóságok betartandó elvárásai, szabályai és a szakmai csoport belső rendszeréből fakadó gyakorlati szabályozottság. Célok és eszközök, majd végrehajtók, munkavállalók. A rendszer rendező elemei, az utasítások betartandó fogalmai. Mindezeket állítsuk párhuzamba a hétköznapi tevékenységével, írjuk le és már kész is a szabvány, átvitt értelemben a minőség ügy.

Hoppá.... kifejejtettem az embert.....vagy nem én?!

Azt írja a vállalati kultúráról az elmélet, hogy a munkahelyeken „mindenki által elfogadott” viselkedési norma gyakorlati megtestesülése. De hát a belső szabályokat nem cégek munkavállalói határozzák meg összességében, hanem a vezetők. Majd a „megálmodott” rendet megmutatják a munkavállalók képviselőinek, egyes vállalatok még véleményeztetik is és már érvényes is. Elindul a „verkli”.

A dolgos hétköznapi rendkívüli eseményi azonban megzavarják, az „idilli” állapotokat.

- **Az ember, a munkavállaló gondolkodni igyekszik (már ha nem „droid”).**
Ez nem fér bele a munkakörbe. Ne gondolkozz, arra itt vagyok én, mondja a főnök.
- **A munkavállaló jobban akarja elvégezni a feladatait, a megszokott gyakorlatnál.**
Ez felborítja a rendet, mindenki így csinálja.
- **A beosztott hibákat lát a rendszerben.**
Elmondhatod, de ehhez a megoldáshoz pénz kell, az meg nincs.
- **A „csapat” költséghatékonysági elvárásokkal találja magát szemben.**
Kevesebben fogtok holnaptól itt dolgozni, de a maradónak a többletmunkát majd kompenzálni fogjuk a jövőben!
- **Csökken a nem realizált nyereségünk.**
Hát még kevesebben fogtok itt dolgozni holnaptól.
- **Elmennek az emberek és a vezetők is...**
Ezt mi nem értjük... pedig itt minden rendben van... Egyébként nem olyan nagy baj, mert 5% körül van az elvándorlás, az még belefér a trendbe.
- **Válság van. Pénzügyi, piaci, és ami még ehhez tartozik...**
Folyamatosan kommunikálunk. Vezetői tájékoztatókat tartunk. Bevezettük a Lean gondolkodást. Stabil vállalatnál, eredményes jövőképpel, átlagon felüli kompenzációval dolgozhattok... Keressük meg a rendszer hiányosságainak okait! Mérjük meg! Elkötelezettség, lojalitás... kultúra...
Az elmúlt 10 év munkaügyi kapcsolataiban megjelenő jelentősebb munkáltatói kritikákat, ha összegezzük, nincs szükség

mérésre. Csak össze kell gyűjteni azokat a munkavállalói észrevételeket, amelyeket rendszerint eljuttattunk az érintett vállalatok vezetőinek és már kész is van a felmérés eredménye.

Az alábbi felsorolás természetes módon nem jellemző mindenhol. Sőt, sok terület van, ahol szinte alig vannak gondok, de fel kell tárni azokat a helyeket, ahol ezek közül csak egy is jellemző!

- Nem megfelelő vezető (szakmai kompetenciák vagy emberi tényezők vagy mindkettő hiányában)
- Szándékosan fenntartott „karvaly” elv. A félelem jó rendező hatással bír.
- Ha nem tetszik, ne dolgozz itt!
- A jövedelmed, a jutalmaid attól függ, hogy mennyire vagy EBK tudatos.
- Inkább letagadom, hogy beteg vagyok és/vagy baleset ért
- Ha balesetet szenvedsz, megbüntetünk. Több lépcsőben. „Járás és lépés tréningre kötelezünk.” (?) Nem a gázt vágjuk le, amiben a csővezeték lapult, amelyben hasra estél...
- Ha a munkakör kategória felső limitet átléped, nem kapsz alapbéremelést
- Ha a túlszabályozott rendszerben a szabályokat nem tartod be, megbüntetünk
- Gyere be szabadságról, pihenőről, mert nincs ember....de nem adminisztrálhatjuk és nem fizetjük ki
- Túlóra nem lehet, de ha van, nem lehet kifizetni!
- Mondd el a véleményedet, de nem változik semmi!
- Ennyien vagyunk, ennyi pénzért és meg kell oldanunk mindezt!
- A munkakörödön túl, végezz el minden funkcionális feladatot, amit rád testálnak!
- Ideges, túlfeszített munkatempó, elvégeztelen feladatok, hamis kommunikáció

„Én megértem főnök, de kevesen vagyunk a feladatokhoz. Elmondja ezt valaki ott, ahol ezt meg is értik?”

Ahol komolyan gondolják azt, amit ígérnek ott a szabadságra, a méltóságra, az emberi személyiség kiteljesedésére nagyobb lehetőség van...

Biri László

Eric Hobsbawm brit történész azt írja: „Ha a múltra vagy a jelenre építjük a harmadik évezredet, akkor kudarcot vallunk majd. És a bukás ára, vagyis társadalmunk megváltoztatásának az alternatívája: a sötétség.”

■ A MOL NYRT. KÖZPONTI MUNKAVÉDELMI BIZOTTSÁG MŰKÖDÉSÉRŐL

A munkavédelmi bizottságok alapvető feladata az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés biztosításában való aktív szerepvállalás.

A Központi Munkavédelmi Bizottságba (KMvB) a munkavédelmi bizottságok delegálnak tagokat. A munkavállalók közvetlen és titkos szavazással választják meg saját munkavédelmi képviselőiket, akik üzletenként saját bizottságot hoznak létre, majd delegálnak egy vagy két tagot a Központi Munkavédelmi Bizottságba. A munkavédelmi bizottságok mandátuma öt évre szól. Külön munkavédelmi bizottsága van a Finomításnak, a Logisztikának, a Kutatás-Termelésnek, a Kereskedelemnek, DS K+F-nek és a Funkcionális szervezeteknek. A MOL Nyrt.-ben összesen harminchat képviselő látja el a munkavédelmi feladatokat. A Központi Munkavédelmi Bizottságnak kilenc tagja van. A KMvB megalakulásakor elnököt és alelnököt választ, valamint ügyrendet állít össze a működésének a szabályozására. Az ülések összehívását az ügyrenden kívül az elnök és a tagok is kezdeményezhetik. Az ülések napirendjét a tagok határozzák meg.

Amennyiben valamilyen okból kifolyólag a munkavédelmi képviselő megbízatása megszűnik – például nyugdíjazás, vagy a munkaviszony megszűnése – a Választási Bizottság a KMvB közreműködésével és a szakszervezetek bevonásával időközi választást ír ki, és a munkavállalók új képviselőt választanak.

A KMvB üléseire rendszeresen meghívják a napirenden szereplő témában érintett vezetőket, akik tájékoztatást adnak az aktuális kérdésekről és operatíván együttműködnek a munkavédelmi képviselőkkel.

A munkavédelmi bizottságok fontos feladata, hogy élő kapcso-

latot tartsanak a munkavállalókkal. Minden képviselő az adott munkahelyen napi kapcsolatban van a választóival, de természetesen telefonon, vagy levélben is elérhetőek.

Lényeges körülmény, hogy a munkavédelmi képviselő választásokon a szakszervezetek is indítanak jelölteket (a képviselők jelentős része szakszervezeti tag). A KMvB üléseire meghívást kapnak a szakszervezetek. A KMvB elnökét is meghívják az Üzemi Tanács és az Európai Üzemi Tanács üléseire. Így az információ akadálytalanul áramlik.

Fontos kiemelni, hogy a szakszervezetekkel vagy az Üzemi Tanáccsal ellentétben a munkavédelmi bizottság nem teheti meg, hogy szociális, vagy szubjektív szempontból közelítse meg a problémákat, a munkavédelmi képviselő kötelessége szakmai szemmel, objektíven képviselni a munkavállalókat.

A munkavédelmi képviselők kommunikációs csatornái a közvetlen személyes kapcsolat, telefon, email, a vállalati, vagy a szakszervezeti újságok.

Azon túl, hogy a munkavédelem elsődleges feladata az egészséget nem veszélyeztető, biztonságos munkavégzés segítése, a képviselők részt vesznek a különböző, a munkavállalók hely-



zetével foglalkozó bizottságok munkájában, a képviselőket bevonják például a védőeszközök és a munkaruhák kiválasztásába, próbahordásába. A kollégáink véleményét továbbítják az illetékes szervezeteknek és azt figyelembe veszik a biztonságot érintő döntések meghozatalánál.

Szajkó István
elnök, KMvB

Munkánk célja a munkavállalók egészségének megóvása, a biztonságos munkahelyek megteremtése.

■ A MOL NYRT. ÜT SZEPTEMBERI ÜLÉSÉRŐL RÖVIDEN

Az US átszervezés HR tanulságait ismertette Bauer Dávid, üzleti HR partner vezető. A tartós mentesítés és a Vállalati Hűség Program komoly segítséget jelentett a nyugdíj előtt álló érintett kollégák számára. A MOL által felkínált képzési, belső pályázati lehetőségek enyhítették a létszám feletti kollégák helyzetén. Ugyanakkor hasznos a projekt után visszatekintve a tanulságokat megvizsgálni, hogy min kell javítani és mit kell elkerülni a jövőben. Bauer Dávid első sorban kommunikációs hiányosságokat említett. Bakos Ernő rámutatott, hogy az érdekképviselők döntés előkészítésének fázisában való bevonásával sikeresebbek lehetnek az egyeztetések. Bauer Dávid kijelentette, hogy a jelenlegi tervek szerint az idén nem lesz további létszámcsökkentés a szervezeti átalakítás következményeképpen a Kutatás-Termelésben.

Szirmai László Minőségellenőrzés MOL vezető az US - DS minőségellenőrzési szervezetek összevonásáról tájékoztatott a földrajzi és szervezeti szinergiák még hatékonyabb kiaknázása érdekében. A méret és a komplexitás amellettt szól, hogy az US laborok integrálódása a DS laborokba biztosítja a termelés optimális kiszolgálását. A felelősségeket és a feladatköröket újra definiálták figyelembe véve a várható fejlesztéseket az US és a DS oldaláról egyaránt.

A MOL DS kultúrafejlesztésről tájékoztatott Kocsis Tamás csoport szintű vezető. Kifejtette, hogy a felső vezetés által indított vállalati kultúrafejlesztés középpontjában a működésünket és a piaci szereplésünket nagymértékben befolyásoló emberi tényező, az embereinkkel való foglalkozás áll. A folyamat október 3-án felméréssel kezdődik online és nyomtatott formában valamennyi DS kolléga bevonásával. Egy 40 kérdéses kérdőív segítségével összegyűjtik a munkavállalók véleményét és javaslatait, majd ennek birtokában külső tanácsadó segítségével interjúk és workshopok formájában folytatják a munkát. Különböző országok különböző üzleti területeiről bevont munkavállalókkal közösen határozzák meg, hogy a vizsgált területeken milyen változtatások szükségesek a gyakorlatban is megvalósuló kultúraváltáshoz.

A MOL értékesítés lokális szervezetének munkahely változásáról tájékoztatta az ÜT-t Válik Csaba értékesítés MOL kiemelt vezető. A cég a budaörsi volt ENI székház mellett döntött, ahol megfelelő munkakörnyezetet tudnak biztosítani a dolgozóknak. Kettő-kettő buszjáratot indítanak oda-vissza. Standard költségtérítéses a bérlet vagy a saját gépkocsi. Napközbeni munka végzéséhez, pl. Székház, Agrober épülethez, két kulcsos autót biztosítanak.

ÉN

A VÁLASZTMÁNYI ÜLÉSRŐL JELENTJÜK



A MOL Bányász Szakszervezet ezúttal Algyőre látogatott el 2016. szeptember 19-én. A soros Választmányi ülésen meghívott vendédként vett részt Gál Csaba, Mol Magyarország Termelés vezetője és Tarsoly Imréné, a Vasas Szakszervezeti Szövetség szakértője.

Biri László elnök a Választmányi ülés megnyitóját követően megállapította, hogy a Választmány ülése határozatképes.

Elsőként Gál Csaba tartott előadást, aki átfogó tájékoztatást adott a MOL kutatás-termelés aktuális helyzetéről, lehetőségeiről és az előttünk álló kihívásokról. A termelési vezető megerősítette, hogy a K+F által kidolgozott hozamnövelő eljárások mellett új kutatási területek bevonására is szükség van ahhoz, hogy a termelés csökkenésének ellensúlyozására a készletpótlást megoldják. Gál Csaba egyetértett abban, hogy a kihívások tekintetében az új eljárások alkalmazása mellett az emberi tudásra és tapasztalatra fokozottan szüksége van a szakmának, és ehhez versenyképes bérezést biztosítani. Előadása végén szólt arról is, hogy a MOL-os korfa ismeretében a szakmai utánpótlásról való gondoskodás egyre sürgetőbb.

Ezt követően Tarsoly Imréné tájékoztatta a résztvevőket a 2017. évi, az adótörvényekkel összefüggő cafetéria változásokról. Az előadás annál is inkább volt időszerű, mivel küszöbön állnak a jövő évi bértárgyalások s ezáltal nagy segítséget nyújtott a tárgyalásokban és az előkészületekben részt vevő alapszervezeti elnökök tájékozódásában és felkészülésében.

Ezután a 2017. évi kollektív tárgyalásokra, a bértárgyalásokra való felkészüléssel kapcsolatos napirendi pont következett, melyben Biri László elnök kitért arra, hogy a jelenlegi munkaerő piaci helyzetből adódóan a nemzetgazdaság számos területén szakember hiány, illetve szakember elvándorlás figyelhető meg. Egyre nagyobb a kereslet a kvalifikált munkaerő iránt, a cégek ma már hajlandóak az iparági átlagnál magasabb béreket is fizetni, hogy megszerezzék a szükséges munkaerőt.

A magyar szénhidrogénipar számára ez kihívásként jelentkezik; ha meg szeretnénk tartani magasan képzett szakembereinket, felül kell vizsgálni a vállalkozások bérpolitikáját, mert nem csak iparágunk bérelőnye, szakemberei is elfognak tűnni.

Az elnök hangsúlyozta, hogy fel kell készülni a magasabb százaléku béremelés megcélzására a KSZ tárgyalások során, végezetül felkérte a választmányi tagokat, hogy gyűjtsék össze az alapszervezeteknél a kollégáktól azon javaslatokat, elvárásokat, amelyeknek az alapszervezetek a 2017. évi bértárgyalások során érvényt kívánnak szerezni.

Biri László bejelentette, hogy elkészült az új tagnyilvántartó program, a tesztek azt bizonyítják, hogy kitűnően működik, a frissítése és karbantartása az alapszervezetek feladata. Az elnök arról is tájékoztattott, hogy október 1-étől Rottenberger Edittől Sztankó-Csokonay Zsuzsanna irodavezető veszi át a királyházi turistaház foglalási feladatát.

A Választmány szavazott tagok delegálásáról az Industri-All Europe Szakszervezeti Szövetség politikai bizottságaiba. Az egyhangú szavazás eredményeképpen a Kollektív Szerződés bizottságba Biri Lászlót, az Iparpolitikai bizottságba Bakos Ernőt, illetve a Vállalatpolitikai bizottságba Éblné Németh Margitot delegálja szakszervezetünk.

A napirendek megtárgyalását követően az ülés a délutáni órákban ért véget.

Sztankó-Csokonay Zsuzsanna

■ AZ INDUSTRIALL EUROPE KELETI RÉGIÓ ŐSZI ÜLÉSÉRŐL JELENTJÜK

Csehországban, Staré Splavyban, szeptember 12-14. között tartotta az európai szakszervezeti szövetség keleti régiója őszi ülését a régió csehországi, lengyelországi, szlovákiai, magyarországi és szlovéniai tagszervezeteinek részvételével. Az ülés első napjának délelőttjén a házigazda OS KOVO szövetség szervezésében a résztvevők üzemlátogatást tettek a Crystalex és Egermann üvegyárban Nový Borban. Megtekintették az újonnan beállított legmodernebb üvegformázó technológiát, a régi manufaktúrák idejét idéző egyedi gyártó műhelyt, valamint találkoztak a vállalat igazgatójával és HR vezetőjével.



Az ülés napirendjén a fiatalok foglalkoztatásának problémái, az európai bérek eltérései és az országjelentések szerepeltek.

A fiatalok foglalkoztatása témakörben előadók és a hozzászólók elmondták, hogy országainkban a munkáltatók olyan elvárásokat támasztanak a munkaerővel szemben, mint a fiatal életkor, kiváló egészség, hajlandóság a magánélet teljes mértékű hozzáigazítására a munkához a vállaltnál, magas képzettség további képzések, vagy átképzések igénye nélkül, a lehető legalacsonyabb bérköltség és munkakörülmények, minimális juttatások. Valamennyien egyetértettek abban, hogy egy ilyen követelménysor alapján zárja ki a fiatalokat a kelet-közép-európai országokban a foglalkoztatásból. A képességeik és tudásuk mellett a fiatalok ugyanis olyan magas béreket kérnek, amelyek a mi országainkban a vállalatok részéről elfogadhatatlanok. Ezért ezek a munkáltatók rendkívül erős nyomást gyakorolnak a kormányokra annak érdekében, hogy lehetővé tegyék az EU-n kívüli munkavállalók (ukránok, ázsiaiak, afrikaiak) bevándorlását és megjelenését a mi munkaerő piacunkon. Arra számítanak, hogy ezek a munkavállalók rendkívül rugalmasak lesznek, alacsony bérköveteléssel és elfogadják a rosszabb munkakörülményeket. A munkáltató motivációja a profitmaximalizálása minden szociális felelősségvállalás nélkül. A másik kedvelt foglalkoztatási mód a kölcsönzött munkaerő igénybe vétele. A munkáltatók rendre megtalálják a módját annak, hogyan kerüljék meg a törvényeket a személyi költségek minimalizálása érdekében.

További problémát jelent, hogy a fiatalok számára nem vonzó a műszaki pálya, és eléggé valószerűtlen elképzeléseik vannak a munkaerő piacra való belépésről, ugyanis abban bíznak, hogy automatikusan a szerzett diplomájuknak megfelelő állást kapnak éppen ott, ahová pályáznak. A fizetést illetően pedig a megajánlott bér többszörösére számítanak.

A csalódást követően a megoldáskeresés gyakran vagy a szűkegazdaságba, vagy külföldre, az alapító EU országokba vezet a fiataljainkat, ahol jobb gazdasági körülményeket és karrier lehetőségeket találnak.

Ez agyszívást jelent országainkból és a szakképzett állomány drámai csökkenését. Ugyanakkor az országainkba áramló gazdasági migránsok többsége minimális munka kompetenciával rendelkezik és gyakran ugyanannyi motivációval a munkavégzéshez. A kormányok kitolják a nyugdíjkorhatárt és a munkaerőpiacon tartják az idősebb korosztályt, ami ugyancsak nehezebbé teszi a fiatalok számára, hogy munkát találjanak.

Mindezekon felül az oktatási rendszer nem alkalmas arra, hogy az új generációnak olyan képzést nyújtson, ami megalapozza a későbbiekben az élethosszig tartó tanulást és a hajlandóságot új szakmák elsajátítására a technika fejlődésének – digitalizáció, robottechnika – köszönhetően megjelenő új igényeknek megfelelően.

Az összetett probléma megoldására a szakszervezeti tisztségviselők azt javasolták, hogy első lépésben az EU szintjén és a nemzetállamok kormányainak szintjén kell elfogadtatni a műszaki képzések népszerűsítésének szükségességét és rendszeres anyagi és tárgyi támogatást kell kiharcolni a képzési központok létrehozására az elvi és gyakorlati képzések megvalósítása érdekében. Ezen felül különböző adókezdemenyvezéseket is el kell érni a munkáltatók számára, hogy aktívan járuljanak hozzá a fiatalok felkészítéséhez a munkaerő piacra való belépésre, például a kollektív szerződések formájában.

A szakszervezet szintjén – a Keleti Régió keretében – a szakszervezetek tájékoztassák egymást a fiatalok számára szervezett tevékenységekről és hívják meg egymás fiataljait ezekre a rendezvényekre.

A jövőben ezen az alapon történhetne a fiatalok véleményének önkéntes felmérése és koordinálása a régióon belül és annak megjelenítése az IndustriAll Europe Ifjúsági Bizottságában. Ehhez kontakt személyek szükségesek angol nyelvtudással, akik kommunikálni tudnak a többiekkel telefonon és e-mailben.

A madridi kongresszuson elfogadott Egyenlő munkáért egyenlő bért programot illetően Sakarová Dana tájékoztató, hogy már elkezdődtek a megbeszélések arról, hogyan lehet megvalósítani a gyakorlatban ezt a határozatot. A résztvevők egyetértettek abban, hogy ehhez nemzeti szinteken kell lépni a szakszervezeti kollégákkal együttműködésben a nyugat-európai országokból és az IndustriAll Titkárságtól. A következő ülésig a résztvevők utánajárnak, hogy mi az álláspontja ezzel a határozattal kapcsolatban az egyes kormányoknak, a munkáltatói szervezeteknek és a nemzeti szakszervezeti konföderációknak különösen az EU alapító országaiban. Ennek ismeretében tervezik a konkrét közös tevékenységeket. Ennek érdekében a Keleti Régiónak erősebb képviselője van szüksége az IndustriAll KSZ és Szociálpolitikai Bizottságban.

Egyebekben sor került a Keleti Régió helyettes elnökének megválasztására Székely Tamást, VDSZ elnök személyében.

Az IndustriAll Global Végrehajtó Bizottsága keleti alrégió két képviselőjének megválasztására is sor került a következő Kongresszusi időszakra. Az IndustriAll Global érintett tagszervezeteinek képviselői a lengyel Kazimierz Grajcareket (SgiE NSZZ Solidarnosc) és a cseh Jaroslav Součeket (OS KOVO) választották meg. A tavaszi ülést 2017-ben Budapesten tartják és témája az Egyenlő munkáért egyenlő bért kérdéskör lesz.

Az ülésen megtárgyalt országjelentések és a fiatalok helyzetével kapcsolatban bemutatott összes prezentáció megtalálható angol nyelven az IndustriAll Europe Keleti Régió oldalán.

ÉN M

■ MOL BÁNYÁSZ SIKER A SLOVNAFT HORGÁSZVERSENYEN

A SLOVNAFT szakszervezete által szervezett horgászversenyen részt vett a MOL Bányász Szakszervezet két fős csapata is 2016. szeptember 23-24-én. Az indulás előtti napon derült ki, hogy a három főre tervezett csapat, Domján Gábor váratlan kórházba kerülése miatt, két főre zsugorodott. Megyesi Zsolt és Kreicsics József vágott neki az útnak azzal a reménnyel, hogy további meglepetés nem lesz.

Pénteken az esti órákban érkezett meg a csapat a Tomasov településen kijelölt szállásra, az Arany Hal panzióba. Az esti baráti beszélgetést finom vacsora követte, majd korán nyugovóra tértek a versenyzők, hogy kipihenjék az út fáradalmát a verseny kezdetéig.

Szombaton korán reggel a verseny helyszínén a Jelka nevű település mellett lévő halastónál, a sorsoláson a 7-es számú horgász hely lett a csapaté. A megnyitót követően remek időben, húsz csapat részvételével kezdődött el a várva várt verseny. Elmondás alapján a tó halban gazdag, amit a verseny is visszaigazolt. Felszerelés és bevetés után a horgász szerencséjében bízva várta minden versenyző a halak mielőbbi jelentkezését.

A MOL Bányász csapat várva-várt pillanata 11:44-kor következett be. Józsi kapásjelzője jelzett, sikeres bevágást követően elkezdte fásztani a halat. Közben a parton többen odajöttek, kíváncsian figyelték és találgatták, hogy milyen és mekkora halat sikerült megakasztani. Viza, ponty – mondogatták. Feeder bottal a mezőnyben egyedülként, technikailag hibátlanul sikerült kiemelni egy 74 cm hosszú, 8 kilós pontyot. A verseny hátra lévő idejében még jó néhány kapás jelezte, hogy van bőven hal a tóban.

A verseny délután három órakor fejeződött be. Az eredményhirdetésre mindösszesen húsz percet kellett várni. Józsi remek fogásával sikerült a „Legjobb külföldi csapat - 2016” kategória I. helyezését megszerezni. A nem várt eredmény, a sok gratuláció nagy örömmel töltötte el a csapatot. Ragyogó őszi időben, barátok között, jól szervezett versenyen vettük részt. Köszönjük a lehetőséget.

Minden kedves horgásztársunknak Jó szerencsét kívánva „hajoljon a bot”!

Megyesi Zsolt



■ LÉNÁRT LÁSZLÓ ÉLETPÁLYADÍJJAL KITÜNTETETT KOLLÉGÁNK

A KT Kelet-magyarországi termelés termelőmesterét a Demjén mezőben nyújtott kiemelkedő munkájáért részesítették elismerésben.

Lénárt László munkába állásától kezdve a Demjén mezőben dolgozott különböző pozíciókban, és vezetői szerint ezek mindegyikében kiemelkedő munkateljesítményt nyújtott.

Mindig aktívan részt vett a mezőben folyó kísérletekben, korábban végrehajtói, az utóbbi időben pedig irányítói minőségben. Ezen felül több sikeres javaslatot tett a termelés maximalizálására.

Lénárt László a MOL Bányász Szakszervezet Füzesgyarmati Alapszervezetének alelnöke.

Gratulálunk!

Tudósítónktól



A DOLGOZÓK ERŐS KÖTŐDÉSE A VÁLLALATHOZ JAVÍTTA A VÁLLALAT TELJESÍTMÉNYÉT

INTERJÚ BALI JÁNOSSAL, AZ OT INDUSTRIES – KVV HEGESZTŐ CSOPORTVEZETŐJÉVEL ÉS A MOL Bányász FŐBIZALMIJÁVAL

Regényt lehetne írni mindenki életéből. Az Ön élete számos regényes fordulatot vett eddig. Olajipari pályakezdése is egy ilyen tragikus fordulattal kezdődött.

Buszsofőrként dolgoztam, az öcsém pedig villanyszerelő volt, családjunk építkezésben volt, már leraktuk a ház alapját, amikor édesapámat véletlenül halálos közlekedési baleset érte. Vállalati kölcsönrel kezdünk bele az építkezésbe, amit édesapám a KVV-től kapott. Nem tudtuk azonnal visszafizetni a kölcsönt, az építkezést sem tudtuk volna folytatni. A KVV azt a megoldást kínálta fel, hogy együnk dolgozzon a cégnél. Így kerültem huszonnégy éves koromban a KVV-hez 1979 május 11-én.

Azt mondta, hogy élete egyik legjobb döntése volt. Mik voltak ennek a döntésnek az előnyei?

Itt tanultam ki a minősített hegesztői szakmát, nagyon jó közösségbe kerültem, a szocializmus idején világútlevelet kaptam és munkám során beutaztam majdnem az egész világot.

Valójában miből áll a csövezeték építés?

A helyszínre szállított csöveket kell az előkészített árokban összeilleszteni és meghegeszteni olyan módon, hogy azokon hosszú évekig át lehessen megbízhatóan kőolajat, földgázt vagy készterméket szállítani nagy távolságokra. Nagyméretű esetén ez nagy szaktudást és tapasztalatot igényel. Ezen kívül a hatékonyság is fontos. Ki gondolná, hogy egy-egy műszakban akár 50 varrat is elkészül? Belorussziában automata hegesztéssel 83 varrattal lettünk világ bajnokok. Büszkén őrzi a csoport minden tagja az ott kapott oklevelet. Ezt nehezíti a hideg télen, a tikkasztó hőség nyáron. Sokszor vízben állva dolgozunk.

Nem csak külföldön utazott, hanem Magyarországon belül is, és itt vesz újabb regényes fordulatot az élete, ugyanis idehaza külföldi asszonyt vett el.

Az Alföldön dolgoztunk és szállodában helyeztek el bennünket. Ott ismertem meg a jövődöbéli feleségemet, aki a recepción dolgozott és egy kislányt nevelt, nekem pedig már volt egy fiam az előző házasságomból. Németországból származott. Összeházasodtunk. Ez volt életem másik legjobb döntése, boldog házasságban élünk. A feleségem már nyugdíjban van, két év múlva én is megyek és nagyon szép nyugdíjas évek elé nézünk.

Merre dolgozott külföldön? Milyen munkakörülményeket tapasztalt meg?

Azt mondhatom, hogy minden jelentősebb vezetékepipítésen részt vettem Belorussziában, Lengyelországban, Kelet- és Nyugat-Németországban. Éveket dolgoztam Kuvaitban is. Európában legfeljebb annyiban tértem el a munkaviszonyok, hogy a belorusz terepen sok a mocsaras szakasz, és kemény a tél. Ez utóbbi igaz Lengyelországra is. A munkahelyi ellátás Németországban a legjobb. Ott a legszigorúbbak a munkavédelmi előírások és az ellenőrzések. Az arab országokban a hőség, a por jelent kihívást és gyakran nem egyszerű szót érteni a hatósággal.

A regény pedig folytatódik, ugyanis Kuvaitban többször fogságba esett.

Valóban, de nem ellenséges törzsek raboltak el, hanem a rendőrség tartóztatott le közlekedési vétségért. Nem a sebességhatárt lépé-

tem túl a sivatagban, hanem a teherautóm kerekei feltűnően befelé dőltek, mivel éppen nem volt rakományom. Ez megdöbbenő volt a kuvaiti rendőrnek és letartóztatott, a kocsisérő tudott csak meglépni, amíg én a rendőrrel tárgyaltam. Öt kilométert gyalogolt a sivatagban, míg visszaért a táborunkba és jelentette az esetet. Többnapos fogva tartás után végül a kuvaiti herceg közbenjárására engedek el. Többször is előfordult ilyen incidens és a kollégáim jártak be hozzám a börtönbe élelemmel és egyebekkel. Ott minden szempontból mások a körülmények, mint Európában. Az ilyen események megedzik az embert.

Az Európai munkaterületeken is vannak különbségek a munkakörülményekben?

Mások a szabványok. Például Belorussziában 50 fokra kell előmelegíteni a csövet hegesztés előtt, Lengyelországban 100 fokra, Németországban 150 fokra. A nyelvi különbségek is bonyolítják kissé a dolgunkat, különösen eleinte. A műszaki dolgokban azonban mindenütt hamar megértettem magamat a helyi kollégákkal. Munka után pedig különösen. Ahová többször visszamentünk, már ismerősként üdvözöltek bennünket. A jó szakembereknek becsületük van és egy-egy munkánál már név szerint szerződtek le a legjobbakat. Az utóbbi években az a jellemző a munkánkra, hogy ha nincs elég megrendelés, a cégek itthon is és külföldön is elbocsátják az embereik egy részét, aztán újra visszafoglalkoztatják, akit elérnek, ha van munka. Ezért van az, hogy akárhová megyek, mindenütt ismerősöket találok, vagy a csoportom korábbi hegesztőivel találkozok, akik éppen más cégek színeiben dolgoznak ugyanott.

Különbözőek a bérek is az egyes országokban?

A jó szakmunkát mindenütt jól megfizetik. Legjobban természetesen az arab országokban, viszont ott a legnehezebb a munka a klíma, az egészségügyi kockázatok, esetenként a politikai kockázatok miatt, és onnan nem jöttünk haza minden dekádaváltásnál. Jelentős bérkülönbség volt Kelet-Németország és Nyugat-Németország között, persze az utóbbi javára. Nem csak a magasabb bér kedvéért vállaltam azonban külföldi munkát. Vonzó volt a változatosság, a világlátás, az új munkamódszerek megismerése, a tapasztalatszerzés lehetősége.

A sok év alatt hogyan tudott lépést tartani a technika változásával, az új követelményekkel?

A változás állandó, mindig megjelenik valami új, akár munkaeszköz, akár berendezés, vagy valami korszerűbb eljárás. Azt bizony megelőbb el kell sajátítani. Nekem eddig gyorsan sikerült. Talán azért, mert nem utasítok el semmit, ami jobb és megkönnyíti a munkát, és nagyon is érdeklődök az új vívmányok iránt. Emlékszem, amikor bejött az automata hegesztés, sokan kételkedtek, hogy felveszi-e a versenyt az emberi tapasztalattal. Aztán megtanultuk, volt, aki gyorsan elsajátította, volt, akinek sokat kellett gyakorolni. Most már mindeni szereti.

Élete regénye már meglelt korábban vett újabb fordulatot, amikor a munkaadó cég megváltozott. Ezt hogyan élte meg Ön és a kollégái?

A KVV más, az olajiparhoz kötődő vállalatokkal együtt az OT Industries csoport tagvállalata lett 2014-ben. Akkor már több, mint



Bali János

harminc éves KKV-s múlt volt a hátam mögött és hazai területen, külföldön egyaránt elismert cég volt a KVV, amire mindannyian büszkék voltunk és igen erős, szinte családias elkötelezettséget éreztünk a vállalat iránt. Nem tagadom, bizonytalanságot keltett a változás mindenkiben, féltettük a munkahelyünket. A Csoport megalkulás óta sok változás történt. Azt mondhatom, hogy megerősödünk, több projekt is fut egyidejűleg, ha van gond, akkor leginkább az, hogy megfelelő szak tudású dolgozókat találjunk egy-egy munkára. Számunkra nagyon fontos, hogy mindig legyen megrendelése a KVV-nek. Azt pedig biztos állíthatom, hogy a dolgozók erős kötődése a vállalathoz javítja a vállalat teljesítményét.

Hogyan alakulnak a bérek és a juttatások a Csoportnál?

Az érdekegyeztetések során sikerült a juttatásokat és a bérszínvonalat megtartani. A MOL Bányász Szakszervezet és a KVV ÜT a KSZ tárgyalásokat megelőzően egyeztet és eddig jól tudtuk képviselni a munkavállalói érdekeket a munkáltatóval folytatott egyeztetéseken. Az azonban méltányos lenne, ha a vállalat jutalmazná a hűséget, díjazná a KVV-nél eltöltött éveket. Elismerné a családi kötődést. Például, édesapámmal együtt nekünk már 55 ledolgozott évük van.

Mióta tagja a szakszervezetnek? Milyen a szervezettség a csoportjában? Mit mond a fiataloknak, miért érdemes szakszervezeti tagnak lenni?

Amióta csak dolgozom, szakszervezeti tag vagyok. Nálunk teljes a szervezettség, még vezetők is belépnek a MOL Bányászba. A csővezeték építés olyan munka, hogy az ember megy a cső után, amerre csak kanyarog. Dekádokban dolgozunk, ott lakunk, ahol éppen a munka folyik és költözünk tovább, ahogy épül a vezeték. Kint vagyunk terepen, a mezőn, völgyben, vagy hegyen télen is és nyáron is. Sokat beszélgetünk az érdekképviseltről, van idő megbeszélni a problémákat. A csoporttagok egymásra vannak utalva, nálunk természetes a szolidaritás, az összetartozás. Itt mindenki gyorsan beilleszkedik a kollektívába és jó érzés valahová tartozni, tudni, hogy van kire számítani távol a családtól. A fiataloknak pedig azt mondom, hogy segíteni még inkább jó érzés.

Ön elismert csoportvezető és szakszervezeti főbizalmi, tagja a KVV Üzemi Tanácsnak. Hogyan tudja védeni az emberei érdekeit, ha extrém körülmények között kell dolgozni, vagy ha szorít a határidő?

Figyelembe kell venni az emberi teljesítőképesség határait. A nyári kánikulában sokszor 40°C körüli a hőmérséklet. Akkor munka közben pihenőt rendelek el, a fiúk elmehetnek venni egy fagyit. A kocsiban van hűtőnk, tartunk hideg ásványvizet, amit a vállalat az igények szerint rendelkezésre bocsát. A téli fagyok idején meleg teát tartunk, a melegedő kocsiban van fűtés, amikor pedig lehetetlenné válik a munkavégzés, leállunk. A határidőket betartjuk, a mi csoportunk nem zúgolódik, ha túlórázni kell, de a túlórákat ki is fizeti a cég. Arra pedig odafigyelünk, hogy a pihenőidőket betartsuk.

Mint régóta elismert szakember, akihez ragaszkodnak a vezetői és adnak a szavára, mit mond a fiataloknak, miért érdemes kiváló munkát végezni?

Jobb egy varratot egyszer tökéletesen megvarrni, mint utólag javítani. Minket teljesítményre fizetnek. A röntgenes, vagy ultrahangos vizsgálat kimutatja a legapróbb hibát is. Van, amit plusz munkával ki lehet javítani, de súlyos hiba esetén a varratot ki kell vágni és a csövet passzdarabbal újra össze kell hegeszteni. Ilyenkor kétszer kell dolgozni. Ez lerontja az egész csoport teljesítményét. A pontossággal, a figyelmes munkával egymás munkáját is megbecsüljük, csak így tudjuk tartani a határidőket. Ha túl sokat ront valaki, lehet, hogy nem hívják a következő projektre.

Nem fáradt bele a sok utazásba, az állandó távollétbe a családjától?

Azért állandónak nem nevezhetem. A külföldi munkákat hazai munkák váltották mindig. A mobiltelefon elterjedése óta könnyebb lett a kapcsolattartás. Most is készülök egy németországi vezetékeképítésre, most toborzom az embereket a csoportomba, sőt szó van egy lengyelországi munkáról is.

Ha valami kalandos fordulat révén megváltozna a helyzete és szabadon más pályát választhatna, vagy mindent újra kezdené, mit csinálna szívesen?

Alapos megfontolás után magam választottam ezt a pályát. Megfordult már a fejemben egy esetleges váltás, de nem tudok kizökkenni ebből az életmódból. Túl régen csinálom, nagyon is beleszoktam és biztonságosan mozgok ezen a terepen. Ha újra kellene kezdeni, megint csak ezt választanám.

Két év múlva hatvannégy évesen nyugdíjba mehet. Mit fog csinálni?

Sokan kérdezik, de még nem éltem bele magam a nyugdíjas létbe, gyakran viccel ütöm el és azt mondom, hogy első dolgom lesz meglátogatni a népemet Bali szigetén.

Szóval a regény folytatódik. Jó egészséget és további sok sikert kívánunk a munkájához határon innen és túl.

Németh Margit és Kalász Sándor



§

■ A CSOPORTOS ELBOCSÁJTÁSRÓL

Sajnálatos aktualitása miatt az alábbiakban részletesen ismertetem a Munka Törvénykönyve csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó speciális szabályait.

A hatályos magyar munkajogi szabályozás a munkavállalók nagyobb csoportját érintő létszámcsökkentést nem zárja ki, hanem azt egy előzetes eljáráshoz köti.

A csoportos létszámcsökkentés szabályait akkor kell alkalmazni, ha a munkáltató a működésével összefüggő okból 30 napos időszakon belül meghatározott számú munkavállaló munkaviszonyát kívánja megszüntetni. Ha a munkáltatónak több telephelye van, telephelyenként kell vizsgálni a csoportos létszámcsökkentés feltételeinek a fennálltát. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint munkát végez.

A magyar jogi szabályozás szerint **csoportos létszámcsökkentésnek minősül**, ha a munkáltató a döntést megelőző fél-évre számított átlagos statisztikai létszám szerint

a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,
b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,

c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja - figyelemmel az Mt. 71.§ (3) bekezdésben foglaltakra - harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Ha a munkáltató fél évnél rövidebb ideje alakult, az Mt. 71.§ (1) bekezdésben meghatározott munkavállalók átlagos statisztikai létszámát az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani.

Ha a munkáltatónak több telephelye van, az Mt. 71. § (1) bekezdésben foglalt **feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani** azzal, hogy az azonos megyében (fővárosban) található telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.

A leépítéssel érintett létszám számításánál figyelembe kell venni:

- a munkáltató működésével összefüggő okból történő munkaviszony megszüntetést a munkaviszony megszüntetése módjától függetlenül (felmondás, közös megegyezés), továbbá
- az átszervezéssel, illetve a nyugdíjjogosultsággal érintett munkavállalókat is, valamint
- a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú, indokolás nélküli munkáltató általi megszüntetését, és
- az ellenkező bizonyításáig a felmondást, ha az Mt. alapján azt nem kell indokolni

A csoportos létszámleépítés során nem kell figyelembe venni azokat a munkavállalókat, akiknek

- a munkaviszonyát a munkáltató a munkavállaló képességeivel, illetve a munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása okán kívánja megszüntetni, továbbá
- a munkaviszonya a határozott idő lejártával szűnik meg.

Eljárás több telephely esetén

Amennyiben egy cégnek országosan több telephelye van, a feltételek fennállását telephelyenként kell vizsgálni úgy, hogy ugyanazon megyében (a fővárosban) található telephelyek esetén a munkavállalók létszámát össze kell számítani.

Nem kell különbséget tenni a létszámcsökkentéssel érintett és nem érintett telephelyek között, hanem egy adott megyében lévő összes telephelyet úgyis szólván egy munkáltatónak kell tekinteni, ezért a megyében található összes telephelyen alkalmazott munkavállalók létszámát össze kell számítani, és így kell megállapítani, hogy a létszámcsökkentés csoportosnak minősül-e.

A munkavállalót azon a telephelyen kell figyelembe venni, ahol a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint munkát végez.

Csoportos létszámcsökkentés tervezési szakasza (Mt. 72.§)

Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, köteles az üzemi tanáccsal tárgyalni, és a tárgyalást a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább 15 napig folytatni.

A tárgyalás megkezdését megelőzően legalább 7 nappal a munkáltató köteles **csoportos létszámcsökkentési szándékáról** az üzemi tanácsot és a munkaügyi központot írásban tájékoztatni a törvényben előírt adatokról: a tervezett létszámcsökkentés okáról, a megelőző féléves időszakban foglalkoztatott munkavállalók átlagos statisztikai létszámáról, foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban a tervezett létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók létszámáról, a létszámcsökkentés végrehajtásának tervezett tartamáról, időbeni ütemezéséről, a kiválasztás szempontjairól, valamint a munkaviszony megszüntetésével kapcsolatos - a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározottól eltérő - juttatás feltételeiről és mértékéről.

Ez a kötelezettség a jogutód nélkül megszűnő munkáltató esetében a felszámolót, végelszámolót terheli.

Amennyiben a munkáltatónál nem működik üzemi tanács, nincs a munkáltatónak a munkavállalók felé tájékoztatási, valamint tárgyalási kötelezettsége. Ennek ellenére a létszámcsökkentésről szóló szándékot be kell jelenteni a munkaügyi központnak az Mt. 74. § (1) bekezdése értelmében.

Csoportos létszámcsökkentés döntési szakasza (Mt. 73.§)

A csoportos létszámcsökkentés végrehajtásáról szóló döntésben meg kell határozni

- foglalkoztatási csoportok szerinti megosztásban az intézkedéssel érintett munkavállalók létszámát, valamint
- a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának kezdő és befejező időpontját vagy végrehajtásának időbeni ütemezését.

A csoportos létszámcsökkentés időbeni ütemezését harmincnapos időszakok alapján kell meghatározni. Ebből a szempontból a munkáltató döntésében meghatározott ütemezést kell irányadónak tekinteni. A munkavállalók létszámát együttesen kell figyelembe venni, ha a munkáltató az utolsó munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozat közlésétől vagy megállapodás kötésétől számított harminc napon belül újabb, a munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatot közöl vagy megállapodást köt.

Fentiek alkalmazásában munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást, megállapodásnak pedig a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést kell tekinteni.

A munkáltatónak a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint az Mt. 72. § (2) bekezdésében meghatározott adatról és körülményről jognyilatkozat közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatnia kell az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát az üzemi tanácsnak át kell adni.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről az érintett munkavállalót a felmondás vagy a 79. § (1) bekezdés b) pont szerinti azonnali hatályú felmondás közlését megelőzően legalább harminc nappal írásban köteles tájékoztatni. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás a tájékoztatást követő harminc nap elteltét követően közölhető.

A tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is.

Az üzemi tanáccsal kötött megállapodás megállapíthatja azokat a szempontokat, amelyekre figyelemmel a munkáltató a munkaviszony megszüntetéssel érintett munkavállalók körét meghatározza.

Bírói gyakorlat:

A Kúria joggyakorlat elemző csoportja vizsgálta a felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlatát, az új Mt. hatálybalépésétől kezdődően benyújtott kereseti kérelmeket, és összefoglaló jelentésében a csoportos létszámleépítéssel kapcsolatban arra a megállapításra jutott, hogy a kereseti kérelmek többsége a 30 napos határidő elmulasztását, valamint azt vitatta, hogy a munkáltató a munkaviszonyt megszüntető más jogcímű nyilatkozata valójában olyan jognyilatkozat volt, amire a csoportos létszámleépítés szabályait kellett volna alkalmaznia.

A vizsgált ügyekben a Kúria azt a következtetést vonta le, hogy a munkáltatók a gyakorlatban inkább a többlépcsős, időben elhúzódó átszervezést választják, elkerülve a csoportos létszámleépítést.



dr. Fodor Zita ügyvéd

■ NYUGDÍJASTALÁLKOZÓ SZOLNOKON



A GEOINFORM Kft. Nyugdíjas Alapszervezete 2016. szeptember 2-án jó hangulatú nyárbúcsúztató összejevetelt tartott Szolnokon, a Tisza-ligetben lévő volt Kőolajos pihenő házban, közel negyven nyugdíjasunk aktív részvételével.

A rendezvény kezdetén megemlékeztünk nemrég eltávozott volt kollégáinkról, kiknek hiánya pótolhatatlan.

Az idén immár hagyományosnak mondható rendezvényünkön társadalmunk legelfoglaltabb rétegének képviselői - az elmúlt évekhez képest - egyre kevesebbet emlegették a szakmát, annál többet az unokákat, akik életében sok szerepet vállaltak.

A finom bográcsos marhapörkölt és a gyümölcsök levének elfogyasztása után a mielőbbi viszont látással búcsúztunk egymástól...

Vitéz

■ NEMZETKÖZI OLAJIPARI KONFERENCIA MAGYARORSZÁGON

Rétegserkentés - fókuszban a hidraulikus repesztés címmel tartottak kétnapos nemzetközi konferenciát 2016. szeptember 20-án és 21-én, Herceghalmon az ABACUS Hotelben az OMBKE és az SPE Hungary szervezésében. A konferenciához a MOL Magyarország és más külföldi cégek anyagi támogatással járultak hozzá. A rendezvényen számos külföldi és hazai előadó adott számot az új fejlesztési irányokról, érintve az olajipar gazdasági hátterét is. Igen érdekes új eljárásokról hangzottak előadások. A MOL Kutatás-Termelés több egykori vezetője is előadóként szerepelt a konferencián, jól példázva, hogy a MOL Kutatás-Termelésben szerzett tapasztalatok, kompetenciák egyedi értékkel bírnak.

Az előadások során erőteljesen megjelent a szándék a fogyóban lévő szénhidrogénkészlet pótlásának prioritásként való kezelésére. A MOL üzleti céljai közé tartozik a magyarországi szénhidrogén kutatási koncessziók megszerzése. Évek óta több szakmai és pénzügyi vonatkozásban is versenyképes konkurens céggel kell versenyezni a koncessziós eljárások során. Az olajár negatív hatásai mellett a piaci szereplők között fokozódik az éles verseny. Mindezek miatt egyre fontosabb lehet a kutatási munkaprogramok összeállításában a tapasztalt és több szakterületen jártas szakemberek alkalmazása.

A konferencián Takács Gábor Dél-magyarországi termelés MOL vezető a MOL Magyarország tevékenységét és céljait bemutató előadást tartott, amelyben üzenetként fogalmazódott meg, hogy a termeléshez szükséges költségek javítása kulcsfontosságú, valamint a felszíni és kiemelés-technológiai fejlesztések szükségesek ahhoz, hogy a verseny tartható legyen a piaci szereplőkkel. A jövő céljai között sok terület mellett a K+F jelentőségét is kiemelte, jelezve, hogy a kollégák szakmai és emberi összefogása hozhatja meg azt a sikert, amely garantálni fogja az elkövetkezendő évek sikerét.





Takács Gábor



Ördög Tibor

Ördög Tibor kutatás-fejlesztési mérnök-szakértő előadásban a mikroemulziós eljárás eredményeiről beszélt nagyon jól kiegészítve Takács Gábor előadását. Mint elmondta, a szakmai összefogáson túl kiemelt fontosságú a K+F tevékenysége, mert az igazolt új kutatási eredmények, hozamnövelő eljárások elengedhetetlenül fontos szerepet töltenek be a hazai szénhidrogén termelésben.

A konferencia a tudományos témák rendkívül széles skáláját érintette. Az előadások szakmai rétegződése mellett összességként minden esetben elmondhatjuk, hogy léteznek új módszerek, új lehetőségeket feltárva, de minden esetben hozzá kell ezekhez tenni a gazdaságossági számításokat is. Az azonban nem mindegy, hogy a befektetések megtérülését milyen időtartamra vonatkoztatjuk. A szénhidrogének, mint fogalom, nem csak értéket teremtő energia forrásként kezelendőek, hanem mint hazai vagyon, amely még hosszú ideig párhuzamosan az alternatív energiaforrások mellett, meghatározó energiahordozó és egyben nyersanyag is.

A szervezőknek köszönhetően a színvonalas szakmai program nemcsak a tudományos előadások meghallgatását tette lehe-

tővé, hanem remek kitekintést nyújtott arra is, hogy a Magyarországon a szénhidrogén kutatás-termelés területén dolgozó külföldi cégeket milyen célok vezetik, valamint ők maguk milyen munkavállalókat alkalmaznak. Talán elgondolkodtató az a tény, hogy a magas színvonalú rendezvényen számos régi MOL-os kolléga vett részt előadóként, vagy hazai és külföldi cégek képviselőjeként. A verseny, mint fő cél, az energiahordozó hatékony megszerzését jelenti, de ugyan ilyen verseny a versenyképes jövedelem is, amely akadály lehet annak, hogy a tapasztalt kollégák az arányaiban sokkal magasabb fizetésért elvándoroljanak, illetve konkurens cégeknél kamatoztassák az egyedi elemekkel bíró szaktudásukat.

A magyar szénhidrogénipar jövőjét is segítő új eljárásokat bemutató előadásokat elismerően értékelte a szakmai közönség.

A konferencián a MOL Bányász Szakszervezet tisztségviselői részéről Juhász Attila vett részt.

Tudósítónktól

■ A KONFERENCIA AZ ALÁBBI TÉMÁKAT ÉRINTETTE:

- **Koncessziós pályázatok múltja, jelene, jövője.**
- **Hatékonyság növelés a MOL hazai termelés területén.**
- **Aranykor, arany szabályok a termelésnövelés szükségessége Európa számára.**
- **Gázutak serkentése új módszerekkel.**
- **Repedezett kőzetrepesztés 3D mérések alapján.**
- **Termelés optimalizálási módszerek érett mezőkben.**
- **Hidraulikus rétegrepesztés közepes permeabilitású tárolókban.**
- **Folyadék szétválasztás alapos tervezésű iszap elhelyezéssel, a tárolót nem károsító módszerekkel.**
- **Kell-e a nem hagyományos mezőkben rétegrepesztésről beszélni.**
- **Atipikus nyomásgörbék elemzése új módszerekkel.**
- **Kombinált fűtési technológiák használata a mély tároló testekben.**
- **Dél-Magyarországi tárolók rétegrepesztési gyakorlata HP-HT környezetben.**
- **Propant, vagy homok a megoldás a rétegrepesztéshez.**
- **A felszíni kúttesztelési folyamatok optimalizálása.**
- **Speciális kútművelési eljárások.**
- **Pólusoktól a csővezetékig. Új eljárások.**

■ EMLÉKEZZÜNK GÖTZ TIBORRA



Szeptember 8-án, 85 éves korában dobbant utolsót a szíve. Ezután döntött úgy a Budapesti Olajos Hagyományápoló Kör (BOK) vezetése, hogy ennek a szervezetnek a létrehozását szorgalmazó, és a munkájában mindvégig aktívan közreműködő vezetőtársnak oly módon öregbíti hírnevét, hogy október 13-ára, tiszteletére emlékülést szervez, és méltatja tevékenységét. Meghívták erre az alkalomra az Országos Magyar Bányászati és Kohászati Egyesület (OMBKE) és a BOK tagjait, valamint tapasztalt olajosokat és barátokat a Fekete Arany Klubba, hogy egy gyémánt okleveles olajmérnökkel kapcsolatos emlékeit, közös élményeiket feleleveníthessék, felelevenítsék.

Egyetemi tanulmányait 1954-ben, Sopronban fejezte be, bányamérnöki kar olajmérnöki szakán. A diploma megszerzésétől, az alföldi szénhidrogén-kutatások mélyfúrásainál fúromérnökként kezdte és mélyfúrási osztályvezetőként fejezte be működését, mert 1961-ben Budapestre az Országos Kőolaj- és Gázipari Tröszt (OKGT) központba helyezték át.

Az Orosháza és környéke szénhidrogénkincsének megtalálásaért, és a térség olajiparának kialakításáért 2013-ban, a város „OROSHÁZA VÁROSÉRT” DÍSZOKLEVELET és ÉRMET adományozott neki.

Új munkahelyén beosztott mérnökként dolgozott, majd a megalakuló Biztonságtechnikai és Tűz- és Munkavédelmi Főosztály vezetőjének nevezték ki. Az általa vezetett szervezet a kitörésvédelem és elhárítás terén nemzetközi elismerést szerzett.

1954-ben, még pályakezdő mérnökként lett az OMBKE tagja. Számtalan tisztséget töltött be az évek során. 2006-ban az Egyesület tiszteleti tagjává választották, majd 2014-ben Sóltz Vilmos emlékérmét kapott.

Nyugdíjasként szakmai és társadalmi szervezetekben kamatoztatta tapasztalatát, tudását. Tevékenyen részt vett az Egri és a Hajdúszoboszlói hagyományápoló szervezetek megalakításában. A MOL Gondoskodási Alapítvány kuratóriumában végzett lelkiismeretes munkája révén sok rászoruló munkatársunk kapott szociális, elhalálozást követően a hozzátartozó temetési segélyt.

Lendületes, pontos, alapos és szakszerű munkáját nem felejtjük, mint ahogy megőrizzük állandóan mosolygós tekintetét.

Budapest, 2016. október 11.

Papp Géza



■ 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.**

Címlapfotó: **Nagy Csaba**

Alapító főszerkesztő: **Balogh Antal**

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

■ FA ÉS MADARAK, MELYEK CSAK ÁLOMBAN SZÁRNYALNAK



Az emberi sorsok alakulása annyiféle, ahányan ezt a megfogalmazást meg és átélik. A Siófokon élő, 84-ik életévében járó Szabó István sem gondolta, hogy 46 évesen, ereje teljében lévő kőműves szakmunkásként, egészsége megromlása az aktív munkától való orvosi eltiltással kezdődik.

A Kőolajvezeték Építő Vállalat (KVV) a múlt század hetvenes éveiben viszonylag nagy létszámú építőipari tevékenységet végző egységet is fenntartott MÁGÉP fedőnévvel. Ők építették a csővezetékhez tartozó telemechanikai épületeket, a gázfogadó és átadó állomások bekötő úthálózatát is. Kőműves, ács, állványozó, víz és gázszerelő, villanyszerelő, festő szakmunkások, lakatosok alkották az egység gerincét...

Szabó István az aktívabb dolgozók közé tartozott. Falrakásnál nem várta meg a lustább „statisztéria” malterrel való kiszolgálást, hanem két 50 kg-os

cementes zsákot hóna alá véve a betonkeverőhöz cipelt, s az egyéb adalékokkal elkészítette a téglákat összefogó malttert. A sok év távlatából is úgy gondolja, hogy az erőn felüli tevékenységének köszönheti, hogy az egészségének fokozatos romlása, a 16-18 műtét elszenvedése, ami a kerekesszékre kényszerítette, lassabb tempóval elkerülhető lett volna...

Egyik lábát elvesztve, nem esett kétségbe, nem akart a sajnálkozás célpontja lenni, hanem arra törekedett, hogy így, megcsonkítva, valami hasznos elfoglaltságot találjon. A fafaragásban látta további élete értelmét megtalálni. A nehéz anyagok mozgatásához, formálásához szokott kerges tenyérnek, újjaknak eleinte szokni kellett a könnyű szerszámokkal való ilyesfajta tevékenységet. Hosszú évekbe került a tanulás, a megtapasztalása egy-egy elképzelt figura tökéletes megalkotásához... Ma már gyerekjátéknak tűnik, hogy megalkosson egy állatfigurát.

Mert az állatokat – különösen a Balaton és Somogy megye jellegzetességét – célozza meg elképzelései szerint élet-hűen megalkotni. Nem csak kifaragja az állatok hű mását, de a hozzájuk tartozó színezéssel, festéssel is élet hűbé, emlékezetesebbé teszi őket.

A kisműhelyében fedezték fel a tárlatnak is beillő figurák sokaságát, mikor Véghné Szarka Margitka, Horváth István (mindketten az OT Industries – KVV Kivitelező Zrt. Szakszervezeti Bizottság választott tagjai) felkerestük az idős fafaragással ügyeskedő nyugdíjast. Láthattuk a Balaton felett köröző sirályokat, a felszállni készülő gólyát, a túllügöngy leheletnyi faragású lepkeket, kakast, a gyulaji erdő szarvasait, egy sünikét, s a faágakon csimpaszkodó, barackmagból kifaragott majom-családot is. (Horváth István színes fotója a derűs ábrázatú alkotóval élet-hűen adta vissza a látottakat...) Szabó István egy velem folytatott külön beszélgetés alkalmával elárulta, hogy madarai álmában sokszor megjelennek, s köröznek a Balaton fölött. Ilyenkor boldogan ébred, mert érzi, hogy faragványai nem hiábavalók, másokat is gyönyörködtetnek. Mint a háza előtt negyven évvel ezelőtt ültetett meggyfái, amit minden évben maga metsz kerekesszékeiből úgy, hogy a metszőollót egy hosszú rúd végére szerelte, s egy, az olló szárára erősített zsinórral rángatva lenyesi a felesleges ágakat.

Ha az emberi sors ilyen helyzetbe hozta Szabó Istvánt, akkor adassék meg neki, hogy még sokáig faraghassa álmában szárnyaló madarait, s nyesegetse az általa feleslegesnek vélt meggyfa ágait.



Sinka László
K.V.V nyugdíjas

■ LÉPJ BE A MÚLTBA



A MOL Bányász Szakszervezet OT-Industries KVV Siófoki Alapszervezete Ópusztaszerre szervezett kirándulást tagjai és családjuk számára szeptember 24-én. Kora reggel indultunk Siófokról, hogy minden betervezett programra jusson elég idő. A Feszty-körkép megtekintéséhez előjegyzés szükséges, fél órával a körképlátogatás időpontja előtt kell átvenni a belépőjegyeket. Az odaúton bekövetkezett események miatt - „ami elromolhat, el is romlik” - az előzetesen egyeztetett időpontot többször módosítani kellett. Az autóbuszunk lerobbant, nem kis izgalmat és jelentős késést okozva. Mindannyiunk szerencséjére az utasok között volt néhány profi szerelő is. KVV-s mentalitásuknak köszönhetően, amit meg lehet javítani, Ők megjavítják.

Érkezésünk és a Feszty jegycsomag megvásárlása után még maradt időnk a Szeri Kávézó szolgáltatásainak igénybevételére. Lépj be a múltba felirattal várt bennünket az Ópusztaszer Nemzeti Történelmi Emlékpark.

Ópusztaszer elsőszámú látnivalója, a Feszty-körkép, megtekintésére fél óra áll a látogatók rendelkezésére. A ragyogóan restaurált és új látványelemekkel, tereptárgyakkal is gazdagodott festmény azokat is lenyűgözte, akik már korábban megcsodálták Feszty Árpád és festőtársai alkotását. A Körkép jeleneteit ismertetőszöveg és fénynyaláb mutatja be. A látvány leírására nem vállalkozom, aki teheti, nézze meg, csodálatos.

Rendkívüli élményben volt része azoknak, akik megnézték a Magyarország történelmét bemutató páratlan filmet a Látogatóközpontban! A csúcstechnikával készült 3D-s alkotás történelmünk meghatározó eseményeit mutatja be a honfoglalástól napjainkig.

Az Emlékpark más látványosságokat is kínál, amit érdemes megnézni, például a Rotunda, több kiállítás, Panoptikum, az Árpád emlékmű, a Monostor, a Csete jurták, vagy a Skanzen. A Kincsek a földből - Régészeti és numizmatika kiállítás a Magyar Királyság pénzveréséhez kapcsolódó leleteket, a magyar pénzverés történetét mutatja be. A pénzek révén betekintést nyerhetünk a középkori Magyarország sokszínűségébe.

„Ilyet nem látott a Kárpát...” című kiállítás betekintést enged a Feszty-körkép történetének kulisszái mögé: az előkészületektől a festmény pusztulásán át, az újjáéledésig.

A „Vár állott, most kőhalom” - Várak és a csaták a középkori Magyarországon című kiállítás a középkori Magyarország történetét követi nyomon a honfoglalástól a középkori magyar állam bukásáig. Képzeltetbeli időgép segítségével az időben és térben

kalandozva egy vár- és csatatérútra keretében ismerkedhetünk meg a korszakkal.

A Szabadtéri Néprajzi Gyűjtemény, a Skanzen területén található a Szegedi tanya, a Hódmezővásárhelyi tanyai olvasókör, az Ányási kápolna, a keskeny nyomtávú kisvasút, a Mártélyi szel-darálók, a Szentesi tanya, az iparos műhelyek, a tanyai iskola, a Makói parasztház, a csongrádi halász háza. Megtekinthető a Szeged-alsóvárosi porta, a község háza, a Postatörténelmi kiállítás, a szatócsház és pékműhely, az útkaparóház, a Szent-Dónáti szélmalom, a mezőgazdasági gépgyűjtemény, a tiszai gátörház, halászkunyhó és tiszai felfeldolgozás. A kiállítás a Pusztai Házban „Az ezerarcú Kárpát-medence” - fotópályázat alkotásait mutatja be. A Nomád parkban látható a Nomád szállás és naponta egyszer lovasbemutató. Vendégcsalogató a Szeri Csárda, a Szeri Kávézó és a Gözös Büfé.

A késő délutáni egyéni programok után, találkoztunk a főbejáratnál és indultunk tovább Soltvadkertre. A Venyige étteremben, a korábbi egyeztetésnek megfelelően vacsorával vártak bennünket. Az étterem minden tekintetben „kitett magáért” és a kollégák egybehangzó véleménye szerint várakozáson felül teljesített. Finom ételek, hatalmas adagok, udvarias kiszolgálás, csak ajánlani tudom mindenkinek, ha erre jár.

Az étterem után a méltán híres Szent Korona Cukrászdát látogattuk meg és megkóstoltuk fagyaltjait, süteményeit. Ahogy mondani szokták, ez volt a „hab a tortán”, ezzel fejeztük be a napot és innen indultunk haza.

A korábbi kirándulásokhoz hasonlóan élményekkel gazdagodva jó hangulatban zártuk a napot. Ehhez nagyban hozzájárult az ajándékba kapott nyári szép idő.

Osváth Károly