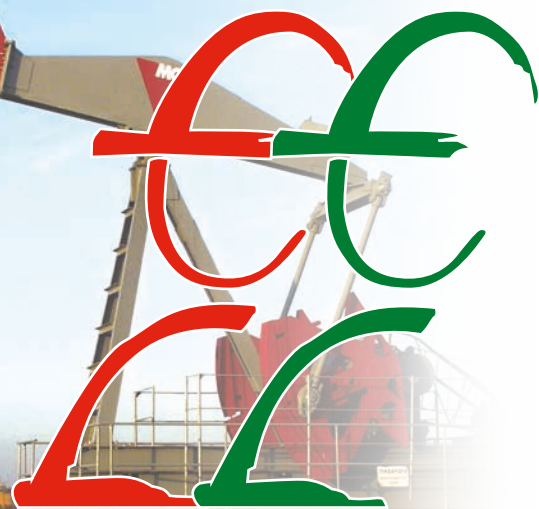


A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviseleti lapja

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP



17. évfolyam 192. szám, 2016. november-december

- **NAPIRENDEN A BÉRTÁRGYALÁS:
ÜLÉSEZETT A MOL BÁNYÁSZ VÁLASZTMÁNYA**
- **SZAKMAI SZIMPÓZIUM A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEMEN**



Mennyi lesz a fa alatt?

■ FREUDENBERG

Abban a megtiszteltetésben lehettem részem, hogy a MASZSZ Dél-alföldi delegáltjaként részt vehettem a Freudenberger cég Európai Üzemi Tanácsnak nyelvi és kommunikációs tréningjén. A helyszín Tiszakécske volt.

Néhány szó a vállalatról. A cégnek csak Európában 14 országban van gyára, de ezen kívül Kínában, Indiában, Brazíliában és az USA-ban is. Fő profiljuk a műanyag- és gumiipari termékek előállítás. Simeringeket gyártanak többek között a Daimlernek, a BMW-nek, a Volkswagennek, a Fordnak, az SKF-nek, és még sorolhatnám. Kami-onokhoz gyártanak légrugókat, szivacsokat, szűrőket, Vileda termékeket stb.

Néhány szó az üzemi tanácsról. Amikor üzemi tanácsról beszélünk (works council), ennek a szónak teljesen más a jelentése Németországban és Magyarországon. Mások a jogosítványai. Németországban érdekképviselő, és érdekvédelem, tehát úgy tekinthető, mint vállalati szakszervezet. Sok munkajogi kérdésben vétő joga van. A klasszikus értelemben vett szakszervezetek a vállalaton kívül működnek. Területi elven. Magyarországon az üzemi tanácsnak kizárólag érdekképviselői jogosítványa van. Kérhet információt és mondhat véleményt. Semmilyen következménye nincs, ha véleményét nem veszi figyelembe a cégvezetés. Nagyon különböző gyakorlatok léteznek a jogosítványok tekintetében az EU országok között, annak ellenére, hogy üzemi tanácsnak hívják.

A képzésnek több célja volt. Nyelvi képzés, kommunikációs tréning, csapat építés, szakmai konferencia. A képzés nyelve angol volt, amire nagyon nagy hangsúlyt helyeztek. Ebédnél, vacsoránál sem ülhetett egymás mellé két azonos nyelven beszélő résztvevő. Ezt külön kis zászlók jelezték. Négy tréner irányította a munkát, akiből három anyanyelvi angol, egy pedig anyanyelvi szinten angolul beszélő volt.

A résztvevők több országból érkeztek: Olaszország, Portugália, Spanyolország, UK, Franciaország, Belgium, Svájc, Németország, Dánia, Svédország, Lengyelország, Magyarország.

A szakmai téma a precarious work volt. Nagyon nehezen tudom magyarra fordítani, mert mi nem nagyon használjuk ezt a kifejezést. Talán a legjobb szó a jogi értelemben vett bizonytalan foglalkoztatás. Ez egy gyűjtőfogalom. Ide tartozik a ki-szervezés, a bérelt munkaerő, a részmunkaidős foglalkoztatás, a feketemunka, és minden olyan munka, ami valamilyen előre látható munkajogi kockázattal jár. Minden ország készített egy rövid prezentációt, bemutatva, hogy az adott országban ez a fajta foglalkoztatás jelenleg milyen gyakorlat alapján folyik. Bemutatták a jogi hátteret és a napi gyakorlatot.

A kurzus megkezdése előtt mindenki megkapott egy négyoldalas szöveget, hogy fel tudjon készülni. Ezek olyan, a munka világát érintő szakkifejezések, amit a hétköznapi nyelvben ritkán használunk. A nyelvi képzés hatékonyságának szemléltetésére két példát említenék. Az a kolléga, aki az első napon alig mert megszólalni, az utolsó napon gyönyörűen megtartotta az angol nyelvű prezentációját. Az anyanyelvi angol kolléga pedig megtanulta, hogy ha azt szeretné, hogy ebben a környezetben is megértsék, akkor sokkal lassabban, tagoltabban és tisztábban kell beszélnie.

Hiszen, amint említettem, ez egy kommunikációs tréning is volt. A mondanivalónk 55%-át a testbeszéddel visszük át. Ide tartozik a megjelenés, a testtartás, az arcmimika, a szemkontaktus, a gesztikuláció. Szituációs gyakorlatokon volt alkalmunk kipróbálni ezeket a gyakorlatban. Ráadásul ezek a dolgok más kultúrában mást jelentenek. Az információátadás 35%-a maga

a beszédstílus. Hangsúly, hangerő, sebesség, tagoltság, strukturáltság. Érdekes módon csak 10 %-ot tesz ki maga a szöveg. Ezen kívül jó és rossz példákon keresztül láthattuk, hogy hogyan lehet hatékonyan előadni egy jó prezentációt. Nem feltétlenül Power Point, hanem akár csak egy tábla, vagy egy filc segítségével, de akár csak szóban is. A trénerek segítségével szituációs gyakorlatokat végeztünk, hogyan használjuk az e-mailt, hogyan legyen udvarias, informatív és rövid.

Utoljára hagytam a csapatépítést, de talán ez volt számomra a legérdekesebb. Szombaton este érkezünk Tiszakécskére, 7.30-kor volt vacsora. Több transzferben érkeztek a résztvevők Ferihegyről, és az utolsót is megvártuk. Azt gondoltam mindenki elfoglalja a szobáját, másnap vasárnap lévén lesz valami szabad program és kész. De nem így történt. Szombat este 9 órákor, vacsora után találkozó a konferencia teremben. 10.30-ig bemelegítő tréning. A kurzus témáinak bemutatása, rövid bemutatkozás. Vasárnap reggel 9.30-kor kezdés. Ez minden nap így volt. 17.00-ig. PONTOSAN. Aztán este vacsora, majd este 8-tól 9-10 óráig közös program. Délelőtt és délután félóra kávé szünet. Ezek is a konferencia teremben voltak. Annyi lazítás volt megengedett, hogy az esti programra, ha valaki szeretett volna, felvihetett egy pohár bort. Természetesen a saját pénzén. Egyébként ez minden esetben így volt. Az ellátáshoz tartozott a szállás, reggeli, ebéd, vacsora és egy ital. Ami ezen felül volt, azt mindenkinek fizetni kellett. Gyakorlatilag ezek az esték képezték a csapatépítést.

Természetesen mind a négy tréner jelen volt, és irányította a programot. Itt volt lehetőség arra, hogy minden ország képviselője bemutassa egy kicsit saját országát, szokásait, kultúráját. De lehetőség nyílt megismerni egymás hétköznapijait is. Hogyan telik a mindennapos élete egy francia, vagy spanyol melósnak. Egy este volt, amikor elmentünk egy 500 méterre levő Bowling Centerbe, de ott is mindenki ott volt. Senki nem maradt a szállodában tévét nézni.

Nem írom le most a szituációs gyakorlatokat, mert lehet, hogy még felhasználjuk őket, és lelőném a poént, de nagyon tanulságosak voltak. Az összetartozásról és a szolidaritásról szöveltek. Inkább két példával illusztrálnám a munka hatékonyságát. Utolsó este, mindenki búcsúzott mindenkitől. Kimentem a folyosóra, és látom, hogy a berlini kolléga sír a kávé gép mellett. Odamentem és megkérdeztem mi a baj. Azt mondta, „Elvesztettem a családomat”. Úr isten mi történt? „Megvette a céget egy svéd vállalat, és nem jöhetnek többé ide a barátimhoz”.

Ezek után azt gondoltam, hogy ez a program vége. Mindenki elbúcsúzott mindenkitől, holnap reggel 9.45-kor indul a busz Ferihegyre, mennek pakolni és vége. De nem így történt. Reggel 8.30-9.30-ig találkozó a konferencia teremben. Mindenki kapott egy oklevelet a kurzus elvégzéséről és kellett írni egy visszajelzést arról, hogy hogyan értékeli a munkát. Azt kérték, legalább 3 pozitív és két negatív dolgot említsünk.

A három pozitív mindenkinek összejött. A két negatív nem. Egy negatív volt. Soká lesz a következő találkozás. Én vendégként megkérdeztem: „Nem baj, hogy gyakorlatilag semmi szabadidő nem volt, és végig szervezett programok voltak?” A válasz: „Mi itt nem nyaralni voltunk. Mi nem csak kollégák vagyunk, hanem barátok is. Örülünk, hogy együtt lehetünk.”

Juhász Attila

AZ „OTTHON MELEGE”



A házaink, a tárgyaink mind mind élettelen dolgok, de a fizikai dolgaink azáltal válnak meleg otthonná, hogy ebben a környezetben érezzük jól magunkat. Itt vagyunk együtt a szereteteinkkel, az emlékeinkkel a hétköznapi nehézségeivel. Nap, mint nap itt „születünk újjá”, itt merítünk erőt a holnap feladataihoz. Ez a hely a menedék, a jóérzés bázisa. Az otthonától távollévő ember honvágyában mindig a „családi fészek” a meghatározó vonzerő.

A hétköznapi teremtő feladatában, a munkavégzésben fontos szerepet tölt be a „háttér”. Ha ez az élettér megfelelő minőségű, úgy a jövőbe vetett hitünk stabilá válik.

Sajnos a mai világban ezt a „bázist” számos „támadás” éri. A munkahelyek jogot formálnak a munkáltatási politikájukban a munkaerővel való „szabad rendelkezés” irányában. Kezdődik a létszámkérdésnél és végződik a munkaidő meghosszabbításával.

A mai társadalmi és egyes vállalati felfogás szerint az ember, a munkaerő készre állásának elsődlegesnek kell lennie a vállalati elvárások között. A megalkotott belső szabályzó rendszerek mintha nem is léteznének. A kényszerhelyzetek egyre gyakrabban jelennek meg a munkavállaló életében. Többet dolgozunk, mint amire szerződöttünk és több időt töltünk el a munkahelyeken, mint amire a vállalkozás jogot formálhatna.

Felborult a magánélet és a munkahely közötti egészséges egyensúly. Egyre kevesebb idő jut az ember „újratermelődésére”. Ezáltal növekszik a rossz idegállapotban végzett munka. „Leválnak” a munkaerő érdeke a vállalati irányokról. Csökken, olykor megszűnik a lojalitás érzése. Rohanunk a munkahelyeken. Szaladunk a hétköznapi feladatokban. Versenyt futunk az idővel.

A vállalkozások profitmaximalizálási törekvéseit féligazságokkal igyekeznek indokolni. Értékrendjünkben az ember kategóriák közé szorított eszköz.

Az emberi élet törekeny. Mindenki számára kötelező feladat az élet védelme! Óvni kell minden erőnkkel és olyan helyzetet kell teremteni a munkahelyeken, amelyben az ember minden nap reggelén boldogan megy a dolgozni, mert a vállalati értéknövelésben Ő is „növekszik”.

Most egy kicsit szabaduljunk meg a „második otthonunk” nem szükségszerű, megoldatlan problémáitól!

Adjunk esélyt annak, hogy a közelgő ünnepek alatt a munkatársaink vállalati gondok nélkül ünnepelhessenek! Rossz hangulat nélkül díszíthesse fel mindenki az otthonát és a lelkét. Önfeledten, sok pihenéssel, kikapcsolódással és vidám dolgokkal éljük át a Karácsony ünnepét. Legyenek telve a következő hetek a boldog várakozással! Legyenek együtt mindazok, akiket szeretünk és megbecsülünk. Mindezt tegyük azért, hogy az „otthon melege” megerősítsen bennünket hitben és léleekben!

Jó szerencsét!

Biri László

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet minden tagjának, családtagjaiknak és minden munkatársunknak kívánok Boldog Karácsonyi Ünnepeket és Szerencsés Új Esztendőt!



■ ÜLÉSEZETT A MOL BÁNYÁSZ SZAKSZERVEZET VÁLASZTMÁNYA

Százhalombattán tartotta soros ülését a MOL Bányász Szakszervezet Választmánya november 21-én. A testület előtt olyan fontos napirendek szerepeltek, mint a 2017. évi kollektív tárgyalásokra való felkészülés, a MOL Bányász szervezeti munkájának áttekintése, a Magyar Szakszervezeti Szövetséggel való együttműködés. Kalász Sándor alelnöktől tájékoztatást kapott a testület a Versenyszféra Konzultációs Fórumán (VKF) zajló három oldalú bértárgyalásokról a minimálbér és a szakmunkás bérminimum vonatkozásában.

A MOL Nyrt.-ben elkezdődött kollektív tárgyalások új eleme, hogy a főszöveg tárgyalása a leányvállalatok bevonásával egy helyen és egy időben történik majd. Ez mindenképpen új helyzet, új megközelítés, ezért az érdekképviselők érdeklődve várják az előterjesztést, mert csak annak megismerését követően tudnak állást foglalni arról, hogy támogatják-e a munkáltató által javasolt tárgyalási módot. A főszövegre vonatkozó javaslatot szakszervezetek hamarosan megkapják. A munkáltató az előzetes konzultáción jelezte a munkavállalói oldal képviselőinek, hogy a lejáró kétéves bérmegállapodást követően, ismételten szándékában áll kétéves megállapodást kötni és javaslatot tett a 13. havi kifizetés alapbérítésének átgondolására. A szakszervezetek az előzetes egyeztetésen több fontos kérdést is szóba hoztak, amelyek kitérő tárgyalását, megállapodásba foglalását fontosnak tartják (létszám, vállalati hűségprogram folytatása és kiterjesztése a leányvállalatokra, műszakpótlék emelés, vasárnapi pótlék emelés, belföldi kiküldetés díjazásának emelése, Hay felülvizsgálat). A Versenyszféra Konzultációs Fórumának keretében zajló tárgyalások, a minimálbér és a garantált bérminimum (szakmunkás bérminimum) jelentősebb emeléséről, szakszervezetünk szerveződési körébe tartozó több vállalkozást is érinthet, erősítette meg Biri László elnök. A munkahelyeken a minimálbér megállapodást követően a kötelezően előírt emeléseken túl, át kell tekinteni és meg kell oldani a bértorlódás okozta helyzetet, hogy a minimálbér emelés ne értéktelenítse el a több éve ott dolgozó és a vállalkozások számára értéket teremtő dolgozók bérét.

Szakszervezetünk akkor tud eleget tenni a dolgozók elvárásának, ha szerveződünk, megszerezzük és megtartjuk reprezentativitásunkat, ha folyamatosan képezzük, választott tisztségviselőinket - vezette be gondolataival a második napirendi pontot az

elnök. Hozzászólásaikban a Választmányi tagok hangsúlyozták, hogy újra és újra el kell juttatnunk üzenetünket tagjaink, a szakszervezeti szerveződési körünkhöz tartozó dolgozók felé arról, hogy a szakszervezet eszköz a kezükben, de csak akkor tud segíteni, ha szerveződnek. Szükség van a személyes kapcsolatok erősítésére, a közvetlen kommunikációra, erősítették meg a jelenlévők. Az alapszervezetek a közvetlen kommunikáció formáinak megteremtése érdekében akciótervet dolgoznak ki.

Az ülés folytatásaként Kalász Sándor alelnök arról tájékoztatta a Választmány tagjait, hogy az elmúlt időszakban több delegálási lehetőségünk volt a Magyar Szakszervezeti Szövetség munkabizottságaiba. A lehetőségekkel élve Éblné Németh Margit alelnök az MASZSZ Kommunikációs Bizottságának munkájában, Biri László a Bér Bizottság munkájában, Kalász Sándort a Szervezet-politikai Bizottság, valamint az Alapszabály Előkészítő Bizottság munkájában fog részt venni a jövőben. Az alelnök a Választmányi üléssel egy időben zajló országos három oldalú bértárgyalások kapcsán emlékeztetett arra, hogy a bérfelzárkóztatásra, a dolgozói szegénység leküzdésére szakszervezeti szövetségünk már korábban programot dolgozott ki. A híreket olvasva a tárgyalásokon valós esély van arra, hogy a szakszervezetek régi követelése - a minimálbér érje el a létminimum szintjét - két éves megállapodás keretében megvalósuljon.

A Választmány önálló napirend keretében Elismerő Oklevelek odaítéléséről döntött, az alapszervezetek és az Elnökség előterjesztése alapján.

Az egyebekben szó volt még a honlap és a tagnyilvántartó program frissítéséről, a tagkártya bevezetésének előkészítéséről, a fotókiállítás Hajdúszoboszlóra való telepítéséről.

- szerk. -

■ FELSŐVEZETŐI TÁJÉKOZTATÓ AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCS ŐSZI KONZULTÁCIÓS ÜLÉSÉN

Október 24-25-én kétnapos, Felsővezetői Fórummal összekötött konzultációs ülést tartott a MOL-csoport EÜT Budapesten.

Az ülés első napjának napirendjén aktuális HR programokról és a DS kultúraváltás projektről kapott tájékoztatást a testület. Demeter Bubalo Zdravka Csoportszintű HR igazgató, Demeter Anikó Csoportszintű Javadalmazás és HR Folyamatok vezető és Orosz Vivien, Csoportszintű Képességfejlesztési és Stratégia HR vezető aktuális HR programokról tájékoztattak és bemutat-

ták a 2017-2020 távra tervezett csoportszintű javadalmazási stratégiát. A MOL javadalmazási stratégiája az alapbérrel felül rövid távú kiváló teljesítményre kitűzött jutalmakat, a juttatások széles körét, jóléti elemeket és elismeréseket tartalmaz annak érdekében, hogy magához vonzza, és hosszú távon megtartsa a versenyképességet biztosító tehetséges dolgozókat.



Ez a stratégia erősen koncentrálna a fizikai dolgozókra és ugyancsak fontos eleme, hogy tudatosuljanak a középvezetőkben a jutalmazási lehetőségek. Bemutatták a vezetők fejlesztése a DS termelésben és a FEMME ösztöndíj programot is.

Ezt követően Kocsis Tamás Csoportszintű DS Üzleti Támogatás Vezető ismertette a DS Kultúraváltás 2030 programot, mely szerint először a vállalati kultúránkat meghatározó munkahelyi környezeten kell változtatni. Ide tartozik a vezetési mód, a szervezet működése, a teljesítmény kezelése, az emberekkel, a forrásokkal és az eszközökkel való gazdálkodás, az értékekhez és a küldetéshez való viszonyulás. Ennek ismeretében kell meghatározni az elérni kívánt vállalati kultúrát a munkavállalók széleskörű bevonásával kérdőívek által és work-shop-okon. A kultúraváltást a vezetőkön is végre kell hajtani és meg kell nyerni a dolgozókat a változásnak, hogy önként vegyenek részt benne. A program igen fontos eleme a türelem. Következetes végrehajtás mellett évek alatt lehet érezhető változást elérni. A fő cél, hogy itt akarjanak dolgozni az emberek és itt akarjanak maradni. A tanácskozás második napján került sor a Felsővezetői Fórumra, melyhez a MOL ÜT is csatlakozott. A fórumon a vezetés részéről Molnár József csoport szintű vezérigazgató, Horváth Ferenc DS ügyvezető igazgató, Ratatics Péter társasági támogatás ügyvezető igazgató, Somfai Attila csoport szintű KTD QA/QC vezető, Demeter Bubalo Zdravka csoport szintű HR igazgató, Fekete László MOL Magyarország HR igazgató, Grácová Alžbeta Slovnaft HR igazgató, Senčar Perkov Vladimira INA HR igazgató, Lana Faust DS HR partner vezető adott tájékoztatást és válaszolt a feltett kérdésekre. Az érdekképviseltek részéről az EÜT kapcsolattartóin kívül meghívást kaptak a Felügyelő Bizottság munkavállalói tagjai, a szakszervezetek vezetői és a Központi Munkavédelmi Bizottság elnöke.

Molnár József bejelentette, hogy elfogadták a MOL-csoport négy pilléren nyugvó stratégiáját. A működés finanszírozását a rugalmas és integrált üzleti modell biztosítja, melyben jelentős szerepet kap a vegyipar. A növekedés hajtóerejéhez pedig a kiskereskedelmi és ipari szolgáltatások fognak az EBITDA 30%-ának mértékében hozzájárulni kielégítve az új igényeket és megfelelvén az új keresletnek. Végül pedig a MOL lesz az a cég, amelyet a munkavállalók, a vásárlók és a befektetők választanak.

A vezérigazgató hangsúlyozta, hogy az alternatív üzemanyagok terjedése miatt 2030-ra a benzint tekintve mintegy 25%-os, a gázolajat tekintve pedig 15%-os visszaesésre lehet számítani a kiskereskedelemben. Ezért az üzemanyagok mellett széleskörű szolgáltatásokkal kell kiegészíteni a szervizállomások kínálatát. A MOL teljes tevékenységi skáláján növekedni fog a szolgáltatási rész. A kiskereskedelemből kieső üzemanyag keresletet

felviszi azonban a vegyipar, amely a finomítói termékek legnagyobb felvevője lesz. Hosszabb távon 50%-kal csökkenni fog a kereslet a fosszilis üzemanyagok iránt, a MOL-nak viszont van versenyképes alternatívája a fosszilis üzemanyagok helyettesítésére. A vezérigazgató kijelentette, hogy a Csoport pénzügyi teljesítménye jó. Kérdésre válaszolva a vezérigazgató kijelentette, hogy a MOL-INA kapcsolatban nincs számottevő változás. A székházzal kapcsolatban pedig azt mondta, hogy nem költözünk 2-3 éven belül, de 5 éves távlatban előfordulhat.

A DS helyzetét Horváth Ferenc mutatta be. Összefoglalójában megállapította, hogy 2015-2016-ban a DS teljesítményét a Petchem előnyös makro környezet és a kiválóan teljesítő kiskereskedelem erősítette. Nagyon jó a reakciónk a piaci változásokra és a reakció sebessége is jó. A 2030 stratégiát tekintve az ügyvezető igazgató

azt mondta, hogy a meglévő technológiák továbbfejlesztésével és új technológiák bevezetésével a teljes DS termelés nem üzemanyag termék részét legalább 50%-ra kell növelni. Fontos, hogy minden finomítói termékünket el tudjuk helyezni a piacon. Értékláncunkat partnerek bevonásával és organikus fejlődéssel kell továbbfejleszteni munkahelyek százainak megteremtésével és a régiós iparok támogatásával. A növekedés motorját a jövőben a vevői igényekhez rugalmasan alkalmazkodó, a szolgáltatások széles skáláját nyújtó szervizállomások képezik. A csoport szintű DS Termelés szervezet októberi átalakítását követően a finomítói és a petrokémiai termelésre fog összpontosítani. Nagy figyelmet fordítunk a kenőanyag üzletágra, amit nem szervezünk ki és nagyobb döntési és eljárási jogokat kapnak a vezetők, mivel ezen a területen van növekedési potenciál. Somfai Attila az US helyzetet elemezve kijelentette, hogy az elmúlt 12 hónap során sikerült megerősíteni az Upstream pozícióját az 50 dollár körüli olajár dacára. Időközben átalakították a szervezetet és elindították az önfinanszírozó működést célzó Új Upstream Programot. A 2016-os kiemelkedő termelési adatok biztatóak a költségek csökkenése mellett. Mindezt árnyalja az olajár mozgása és az olaj iránti mérséklődő kereslet egyebek mellett a zöld energiák térnyerése és Kína csökkenő fogyasztása miatt. Az US jövedelmezőségét a 2030-ig terjedő távon a működési és költségoldali hatékonyság önfinanszírozó működéssel, a sikeres felszín alatti kutatások, és a gondosan összeállított portfólió biztosítja a munkaerővel és a készletekkel való jó gazdálkodással. A termelést legalább a jelenlegi szinten kell tartani. Az Upstream a MOL-csoport integrált üzleti modelljének alapvető pillére marad. Kérdésre válaszolva Somfai Attila elmondta, hogy négy kutató kút fúrását tervezik jövőre és a hazai termelés további csökkenést mutat. A külföldi termelés tekintetében a kurdisztáni, iráni és szaúdi-arábiai eredetű kőolajok a leginkább gazdaságosak és kedvezőek a finomítóink és a vevőink számára.

A bérrrel, az utánpótlással kapcsolatos felvetésekre és a 120%-os korlát problémájára Fekete László reagált. Bejelentette, hogy a november 8-án kezdődő KSZ tárgyalások napirendjén lesz a 120% és lesz rá megoldás. Kijelentette, hogy a kritériumok szerint, a kompetencia modellnek megfelelően történnek a besorolások. A MOL egyikben mellett a szakképzési központokba való beruházással és a képgallérosok kompetencia alapú bérezésével gondoskodik az utánpótlásról.

Bakos Ernő bérfelzárkóztatási megállapodást javasolt azokra az esetekre, ha 80%-on vesznek fel dolgozókat és felzárkóztatják az első években, hogy az ne a szervezeti egység bértömegének terhére történjen. Szóval tette, hogy a műszakos dolgozóknak - akiknek hétvégén és ünnepnapokon is dolgozniuk kell -

alacsonyabbak az életkilátásai. A felmérések szerint 30%-kal nagyobb bért kellene adni a műszakosoknak. Felhívta a figyelmet, hogyanagylétszámúnyugdíjaszámattnagyobbleszafluktuáció. A nyugdíjba menők pótlására két évvel korábban kell felvenni és betanítani a munkavállalókat.

A tanácsstagok a fizikai munkaerőhiányra hívták fel a figyelmet és a megoldására is tettek javaslatot. Az új bérstratégiában a munkaerő vonzása és megtartása érdekében pénzügyileg kellene dotálni a munkahelyi étkeztetést, munkásszállást, lakhatási támogatást, jobb munkahelyre való szállítást, egészségügyi szűréseket kell kínálni és a vezetésnek biztosított orvosi vizsgálatok kiterjesztését a munkavállalókra.

Bakos Ernő kérdése, hogy hajlandó-e a MOL a kormány esetleges járulékcsoökkentéséből megmaradó pénzt bérfejlesztésre fordítani, nem érkezett egyértelmű válasz, ahogy azokra a kérdésekre sem, hogy miben javuljanak a munkavállalók, hogy többet keressenek és hatékonyabb legyen a működés, valamint, hogy meddig lehet fokozni a hatékonyságot.

A MOL Bányász Szakszervezetnek a MOL-csoport Európai Üzemi Tanácsban három tagja van.

ÉNEM

■ AZ ÉRDEKKÉPVISELETEK TÁJÉKOZTATÁSA A MOL NYRT. ÜZEMI TANÁCS NOVEMBERI ÜLÉSÉN

Idei utolsó ülését november 23-án, Budapesten tartotta a MOL Nyrt. Üzemi Tanács. Napirendjén szerepelt az új stratégia és az azzal összefüggő szervezeti változások, a wellbeing koncepció bemutatása, a cafetéria elemeinek ismertetése, az átszerkesztett etikai Kódex véleményezése, valamint a kutatás-termelés helyzetének bemutatása.

A december 1-től hatályba lépő új stratégiáról és a szervezeti változásról Harda Andrea csoportszintű funkcionális HR vezetőtájékoztattott. Az Elnök-vezérigazgató szervezeténél marad továbbra is a Társasági Kapcsolatok, a Jog, a Stratégia és Üzletfejlesztés, valamint a Csoportszintű Társasági Támogatás, és ide fog kerülni a Belső Audit. Várhatóan ide, az Üzletfejlesztési szervezet alá kerül az Innovációs Központ, de erről még nem született végleges döntés. A Csoportszintű Vezérigazgató szervezeténél marad továbbra is az Upstream és a Downstream, a Csoportszintű Pénzügyi Vezérigazgató szervezete, a Fenntartható Fejlődés és EBK szervezet, és ide kerül a HR és a Projekt Iroda.

Új csoportszintű vonalat hoznak létre, melynek az élén Világi Oszkár Fogyasztói Szolgáltatás Ügyvezető igazgató áll. Ide tartozik az újonnan létrehozott Fogyasztói Szolgáltatás szervezet, amely magába foglalja a kiskereskedelmet és a Mobilitás szervezetet, az Ipari Szolgáltatások szervezet, amelyhez a Beszerzés, a Készletgazdálkodás és a Karbantartási Szolgáltatás, továbbá az olajmezők szervizvállalatai tartoznak: a Geoinform, a Rotary és a Cosco. Ugyancsak ehhez az új vonalhoz tartozik a Társasági Kommunikáció és Marketing, valamint a Vállalkozások szervezet.

Ez a szervezeti átalakítás nem jár elbocsátással, sőt az autókölcsönzést is magába foglaló újfajta vásárlói igények kielégítésére létrehozott Mobilitás szervezet a közeljövőben létszámot fog igényelni, ahogy a jelenleg kialakítás alatt álló Vállalkozások szervezet is.

Szabó Vuletic Pál transzformációs senior szakértő a Nemzetközi Megoldás Szállítás szervezet (GSD) 2017. január 1-i

hatállyal történő létrahozásáról tájékoztattott. A 149 fős GSD magába foglalja a Csoport szintű Üzleti Folyamat Építéset egy részét és a MOL Flagship SDC (IT/Közös Fejlesztési Központ) szervezetet. Az szervezetek átalakításának az a célja, hogy egy olyan csoportszintű szervezet jöjjön létre, amely az üzleti igényeket és a MOL 2030-as stratégiáját jobban tudja támogatni. Az átszervezés nem jár létszám változással, és az érintettek közül senkinek sem lesz alacsonyabb a besorolása. A negyedik szintű szervezet alá sorolt szervezetekben új munkakörök képződnek a piaci igényekhez szabottan. Már dolgoznak a munkaköri leírásokon, a szervezeti struktúra kidolgozásán és a HR segítségével elvégzik a munkakörök és a munkavállalók besorolását. A béreket a piaci bérekhez igazítják.

Ezt követően Belső Gabriella Javadalmazás és HR Működés MOL Vezető bemutatta a wellbeing koncepciót és ismertette a cafetéria változásokat. A vezetés szeretné jobban tudatosítani, hogy milyen juttatásokat és milyen kedvezményeket nyújt a MOL a dolgozóinak gondoskodás és támogatások, valamint közösségi programok formájában. A cafetéria változásai közül Belső Gabriella kiemelte, hogy miközben csökken a béren kívüli juttatások és egyes juttatások adóterhe, a kedvezményes adózású elemek közül csak a SZÉP kártya szálláshely, vendéglátás és szabadidő alszámlái maradnak meg. Kedvezőbbben változnak a munkáltatói lakáscélú támogatáshoz kapcsolódó méltányolható lakásigény és együttműködők fogalmi. Megszűnő elemek az Erzsébet étkezési utalvány, az iskolakezdési utalvány és a helyi utazási bérlet. Megszűnnek a papíralapú utalványok. Az évi négy utalás alakulása: első alkalommal márciusban az első feltöltéskor, másodsor nyárra a nyaralások támogatásá-

hoz, harmadszor iskolakezdés előtt és negyedszer karácsony előtt.

Dr. Szegedi Krisztina, az Etikai Tanács elnöke ismertette a megfelelés, a tőzsdei szabályok és a korrupció ellenes törvények szigorodásával összhangban, tartalmában és elnevezésében is módosított Etikai és Üzleti viselkedési Kódexet. Új eleme a Kódexnek, hogy a közérthetőség kedvéért konkrét példákkal szemlélteti az etikai eseményeket és Tegye - Ne tegye magyarázatokat is fűz hozzájuk. Vágó Árpád véleményében kifejtette, hogy a Kódexet ki kellene egészíteni a vezetői, a mérnöki és a szakmai etikával is.

Joseph Stoppacher friss helyzetképet adott az új társasági stratégiáról az Upstream szempontjából. Az Upstream területén tovább kell javítani az eszközök hatékony kihasználását, a jó költséghatékonyságunk mellett javítani kell az üzemeltetés hatékonyságán, gyors megtérülésű beruházásokat kell eszközölni. Az offshore termelés ideje lejárt. A negyven dolláros olajár környezetben önálló és kiegyensúlyozott portfólióra van szükség jó szakértőkkel. A 2016 első félévi teljesítményünk ígéretes, csoportszinten 6 dollárra sikerült leszorítani a termelési költségeket és vonzóak vagyunk a befektetők számára is. Ezt szeretnénk fenntartani. Az átszervezést követően szükség van még némi finomhangolásra és december 1-ig meg kell teremteni a teljes szervezet összhangját. Nem számítanak további létszámcsökkentésre, visszaállítják a tematikus egységeket. Mintegy 45 munkatárs feljebb lépett a HAY besorolásban és béremelést kapott a Székházban. A jelenlegi 110-115 ezer hordós termelésben csökkenés várható a jövőben, viszont néhány projekt termelésbe fordul pár éven belül. Az organikus beruházási szintet 2 milliárdos szinten kívánják tartani.

Bakos Ernő kifogásolta, hogy a K+F a Flagshiphez került. Az Innovációs Központban lenne megfelelő helyen, mivel az US jövője a fejlesztés. A szervezetet leépítették létszámban, megítélése szerint nem megfelelő a fejlesztő csapat anyagi és erkölcsi elismerése, sőt a visszaszorított a fejlesztő mérnökeinket. Félt, hogy a nehéz helyzetre tekintettel leépül a K+F szervezet.

Szakál Tamás kutatás-termelés MOL igazgató és Gál Csaba termelés MOL vezető kijelentették, hogy fantasztikus munkát végeztek a K+F-ben és fontos, hogy a szervezet szinergiában legyen a többi szervezettel. A K+F jelenleg a magyar mezőkre fókuszál, és kiváló fejlesztéseket tesznek le az asztalra. Jó kapcsolatot és együttműködést tartanak fenn a magyar egyetemekkel. A magyar mezők termelési adottságainak a javításán dolgoznak, tehát a Flagship alatt van a helyük. Ez nem

diszkrimináció és elismerik a munkájukat. Jelenleg az US és a K+F kombinációja nem illeszkedik a tervekbe. Gál Csaba elismerte, hogy a karbantartási költségek megvágása eltúlzott volt. Sok a nem tervezett leállás, idén ez napi 1700 hordóba került nekünk. Emellett fontos a jó energiagazdálkodás és a döntéshozatal gyorsasága. A hatékonysághoz mindenkinek hozzá kell járulni.

Az ÜT tagok rámutattak, hogy a K+F teljesítménye jobb a külföldi K+F-nél, a hazai agyonkutatott mezők még mindig képesek jó eredményeket hozni. Az ott dolgozó embereket nem becsülnék, pedig már minimális a létszám. Nincs megfelelő személyi ráfordítás, és több munkavállalóra van szükség.

Szakál Tamás figyelmeztetett, hogy fel kell készülni a jövőre, mert tizenöt éven belül drasztikusan csökkeni fog a hazai termelés. Idén már nem tudjuk teljesíteni a termelési terveket, de tartjuk a 2015. negyedik negyedévi csúcsteljesítményünket, és összességében már ezzel is 8%-os növekedést érünk el. Idén 44,5 ezer hordó termelést értünk le, ezt jövőre még várhatóan fenn tudjuk tartani, azt követően pedig csökkenés következik. Kutatás, mezőfejlesztés, termelés optimalizálás kell a csökkenés megfékezésére. Ezt szolgálja az átalakított szervezet. Jövőre drága beruházásokat fogunk indítani az inert gázra, két mezőfejlesztő furást is lefűrnak. Az évek múlásával elfogy a projektlehetőség a termelés csökkenésével együtt. Ezért törekedni kell a koncessziók elnyerésére. Hat blokkra pályáztunk. Ha nem nyerünk, 2019-ben számunkra befejeződik a kutatási lehetőség Magyarországon.

Az igazgató elmagyarázta, hogy stratégiai célunk a termelés fenntartása a jelenlegi szinten a hagyományos kutatás megtartásával és a nagykockázatú, de nagy hasznot ígérő kutatási lehetőségek feltárással, a termelés optimalizálásával, inert gáz hasznosítási beruházással, a meglévő Eocén vagyon meghatározásával és a mézsmárga rétegben rejlő olajmennyiség kitermelésével. További cél a költségek fajlagos csökkentése, a termelési rendszerek egyszerűsítése, a tervezet leállások csökkentése, a szabad kapacitások hasznosítása, a LEAN, a humán erőforrás fejlesztése és karrierlehetőségek biztosítása, valamint az akvizíciós lehetőségek fellelése. A magyar szakemberek jövőjét illetően az igazgató megemlítette a külföldi munkavégzés lehetőségét, aminek az angol nyelvtudás is a feltétele, valamint lehetőségként a karrier folytatását a Downstream-ben.

ÉN M



■ IMPRESSZUM

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet lapja

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

Szerkeszti a **Szerkesztő Bizottság**, vezető szakértő: **Kalász Sándor**

A Szerkesztő Bizottság címe: **1117 Budapest, Október huszonharmadika u. 18.**

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

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

Alapító főszerkesztő: **Balogh Antal**

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



„...FEL KELL VÁLLALNI A KONFRONTÁCIÓT, DE ÉRTELMESES ÉRVEKET KELL FELHOZNI EGY TÁRGYALÁSNÁL...”

INTERJÚ KÖVÁRI FERENCCEL, A HEAT-GÁZGÉP KFT. MINŐSÉGELLENŐRÉVEL, A MOL Bányász SZAKSZERVEZET FŐBIZALMIJÁVAL



Több, mint kétszáz dolgozót foglalkoztat a Heat-Gázgép Kft. Nagykanizsán és egyedül képviseled a munkavállalói oldalt a szakszervezet részéről. Hogyan alakult ez ki?

Két évvel azután értesültem a szakszervezet jelenlétéről a vállalatnál, hogy 1997-ben munkába álltam. Rögvest beléptem

a MOL Bányászba és éppen akkor volt tisztújítás. Engem bizalmasnak választottak és beválasztottak az üzemi tanácsba is. Az évek során főbizalmi lettem, de közben a váltakozó elbocsátások és új munkaerő toborzás során megfogyatkozott a tisztviselők száma és néhány éve azon kaptam magam, hogy nincs más bizalmi rajtam kívül. Idő közben az öttagú ÜT munkájában is egyre nagyobb rész jutott nekem. Így rám maradtak a munkáltatóval való egyeztetések és a bértárgyalás.

Mi a munkaköröd?

Az ipari berendezés gyártás üzletágban dolgozom. Itt különböző méretű tartályokat, az azokhoz tartozó csövezetéseket gyártunk. Minőségellenőr és anyagvizsgáló vagyok, a gyártott készülékek komplett átvételével foglalkozom, ami magába foglalja az anyagok azonosítását, méretellenőrzéseket, varratvizsgálatokat, nyomáspróba átvételeket, és dokumentációk készítését... és még estig sorolhatnám.

Milyen végzettség és felkészültség szükséges ehhez a munkához?

Anyagvizsgáló és minőségbiztosító technikus a végzettségem, de a szakmát valójában a munkahelyen tanulja ki az ember. Engem a cég több továbbképzésre is beiskolázott. Mivel az anyavállalat osztrák, itt elengedhetetlen a napi kapcsolattartás az anyacéggel és ehhez pedig német nyelvtudás szükséges. Az évek során kommunikáció képes szakmai nyelvtudásra tettem szert, ez nagyon fontos a dokumentáció gyártáshoz is, mivel szinte minden dokumentumunk három nyelven készül. A gyártmányainkhoz gépkönyveket kell adnunk a kapcsolódó szabványoknak és a vevőigényeknek megfelelően. A nyomástartó edényekhez alapanyag bizonylatot adunk, dokumentáljuk a felhasznált anyagokat, és mellékeljük az elvégzett vizsgálatok jegyzőkönyveit, megfelelőségi nyilatkozatot adunk.

Mi a Heat-Gázgép profilja?

Több lábón álló vállalat és több üzletágban tevékenykedik. Ilyen az IBG, az ipari berendezések gyártása, ahol én magam is dolgozom. Ebben az üzletágban tartályokat, szűrőket, leválasztókat, csövezeték rendszereket állítanak elő minden méretben. A másik a CP forgácsoló üzletág. Itt esztergálással, marással

foglalkoznak. Belső és külső felhasználásra is gyártanak alkatrészeket. Saját öntödénk van, ahol alumínium szabályozó házakat gyártanak, belső felhasználása. A KHS üzletágban pedig kis házi szabályozókat gyártunk. Ezek azok a gázóra előtti szabályozók, amelyek minden háztartásban fellelhetőek. Nyomásszabályozókat lakossági és ipari felhasználásra is gyártunk. Ellátjuk velük a hazai piacot, de külföldre is szállítunk a keleti és a nyugati piacokra egyaránt.

Mennyire stabil a foglalkoztatás a vállalatnál?

Nos, az átlaglétszám kétszázötven fő. Ez változik a megrendelés állomány szerint. Most azt hiszem, kétszázhuszan vagyunk. A munkák részét az osztrák anyacég rendeli meg, a megrendelések másik részét a saját üzletkötőink szerzik. Amikor híján vagyunk a megrendeléseknek a vállalat elbocsátja a létszámfelesleget, és visszaveszi, amikor nagyobb megbízásokra tesznek szert.

Ilyen könnyen lehet jó szakembereket találni nálatok?

Azért nem olyan egyszerű. Itt sajátos szaktudás kell, amit az iskolák után csak itt lehet megszerezni. A betanulás akár évek is lehetnek, mivel egyedi gyártású ipari berendezéseket állítunk elő és ráadásul nagyos sokszínű a termékpaletta is. Szükség van kreativitásra, és arra hogy átlássuk a műveletek ésszerűségi sorrendjét. Hiába „aranykezü” lakatos valaki, ha még nem gyártott hasonló készülékeket, akkor bizony még sok idő, mire beletanul a dolgokba. A munkaerőhiány, a szakemberhiány már nálunk is kezdő megmutatni magát. Kezd beigazolódni hogy nem egészen állja meg a helyét az az állítás, hogy mindenki helyére többen is várnak kint a kapuban. Előbb utóbb be kell látni majd minden cégvezetésnek, hogy egy munkahelyet vonzóvá kell tenni, és igen is azért is küzdeni kell, hogy megtartsák a jó szakembereket. Egy bizonyos munkaerő mozgás is van, előfordul, hogy felmondanak főleg az új munkabeosztás miatt, vagy jobb kereseti lehetőségek miatt.

Dolgoznak nálatok nők is?

Hát ez eléggé férfias szakma. A munkavállalók háromnegyedét férfiak teszik ki, és körül-belül egynegyedét nők. Hozzávetőlegesen 35-40 fő női munkavállalót alkalmaz a Heat-Gázgép. A nők többsége irodai munkát végez, de a KHS műhelyben a szigetmunkáknál - kézi összeszerelésen - végeznek nők betanított munkát és ott ők vannak többségben.

Milyenek a munkakörülmények?

A dolgozók elégedetlenkednek, ez természetes, mindenki szeretne javítani a helyzetén. Objektíven nézve ez európai szintű vállalat mind a felszereltség, mind az emberekkel való bánás-

mód, mind a szociális helyiségek szempontjából. Egyedül a bérek nem európai színvonalúak. Minden műhelyben étkezőt alakítottak ki hűtővel, mikróval é kézmosóval. A nagy ebédlőhöz saját konyha tartozik, egy vállalkozó gondoskodik a meleg étel ellátásról. A dolgozók legalább egyharmada ott ebédel. napon-ta, két menüből lehet választani, ahol a leves mind a két főételhez ugyan az. Egy menü ára 660 forint. A cafetéria rendszer keretében is igénybe lehet venni meleg ételként.

Milyen a hangulat a vállalatnál a munkavállalók között?

Nálunk minden műhelyben nagyon jó a kollektíva, már-már baráti a kapcsolat. Sokan még munkaidőn túl is találkoznak egymással, összejárnak a családok. De mint mindenhol, nálunk is van pár dolog, ami általános felháborodást kelt, mint például a munkáltató azon szándéka, hogy ledolgoztassa a munkaközi szüneteket, ráadásul a többműszakos munkarendű kollégáknál szombaton! Ez már hosszú ideje húzódik és a MOL Bányász jogászát kértük, hogy segítsen képviselni az álláspontunkat. A szakszervezet és a munkavállalók kidolgoztak egy szerintük méltányos megoldást. Folynak az egyeztetések, és noha a vezetés viszonylag rugalmasan áll a dologhoz, jelenleg az erőviszonyok a munkáltató felé dőlnek, és az állandó időhiányra hivatkozva sokat csúsznak a megbeszélések.

Mi foglalkoztatja az embereket a mindennapokban?

Fő kérdés a bér, különösen év végén a bérfeljesztés, a béremelés. Állandóan napirenden van a munkaidő kérdése és sokat vitatkozunk a jó megoldáson maguk között. Ezen kívül kellene egy jó parkoló, mert ahol most parkolunk, ott sok a bokáig érő pocsoló. A vezetés idén kilátásba helyezte hogy rend behozza és bővíti a terepet. Kellene egy bicikli tároló is, akár egy féltetés is megfelelni, hogy ne ázzanak ál az ülések. A sok váratlan kiadás miatt ez halasztódni látszik, de jövő év elején vissza fogunk térni rá. A munkahelyi összetartásra utal, hogy a kollégák társadalmi munkát is szerveznének ezek megvalósítására, sőt már olyat is hallottam, hogy akár anyagilag is hozzájárulnának, csak már történjen valami.

Milyenek a bérvizonyok, az elismerések?

Ami a munkabért illeti nálunk az órabér és a fluktuáció az összehasonlítási alap és minden a megrendelések számától függ. A betanított munkáért, főleg a nőknek, előfordul, hogy minimálbért fizetnek, jellemzően azonban afelett vannak a bérek. A komolyabb szakmunkát igénylő helyeken 900-1000 Ft az átlagórabér. A béreket jelentősen meglöki a túlóra, mivel a létszámlánc hiányt jellemzően túlórákkal próbáljuk orvosolni. Tavaly év végén és idén tavasszal sok túlórárt teljesítettünk. A vállalat mindig korrektül és szabályosan elszámolja és kifizeti a túlórárt. Ezen felül előfordulnak elismerések más formában is. A tavaszi projekt munkákat, néha már erőnkön felül, de határidőre szállítottuk, volt is műhelypiknik. A cég megvendégelt bennünket a műhely melletti grillezéssel, műszakokon átívelve, hogy senki nem maradjon ki. Mindez Huber úr, a tulajdonos részvételével, aki gratulált a dolgozóknak és velünk falatozott. Ez gesztus értékű volt, azonban ritka az elismerés, mert nincs prémiumrendszerünk, az elismerések alkalmasszerűek. Tavaly év végén volt prémium, azonban nehéz igazságosan jutalmazni az egyéni teljesítményt, anélkül, hogy megosztó ne legyen, mivel itt össze kell dolgozni. A cég szinte minden évben tart karácsonyi vacsorát a dolgozóknak. Tavaly egy kis gázgépes csomag is került a fa alá, tíz ezer forintos utalványt kaptak a dolgozók.

Milyen eredményeket értél el a juttatásokban és a béremelésekben az elmúlt években a bértárgyalások során?

Két éve vagyok főbizalmi, három éve én tárgyalok a bérről, előtte öt évig nem volt bérfeljesztés. Kemény tárgyalások árán az első évben 5,3 %, a másodikban 2,5%, tavaly pedig 1,8%-os emelést sikerült elérni. Sikerült visszahozni azt a keretösszeget,

amit a cég az ÜT-nek nyújtott a nyeresége bizonyos ezrelékének mértékében. Idén ezt nem nyereségfüggően, hanem fix két millió Ft-ot. Ebből adunk segélyeket, vagy ebből vásárolunk mikuláscsomagot, nőnap ajándékokat, illetve karácsonyra szaloncukrot a dolgozóknak. Ebből a pénzből szoktunk még céges kirándulásokat szervezni, ami egyben nagyon jó csapatépítés is. Idén sikerült egy kicsit megemeltetni az egészségprémiumot, valamint bevezetésre került egy hűségprémium rendszer is kísérleti jelleggel, a már régóta itt dolgozó munkatársaknak. Tapasztalatom szerint fel kell vállalni a konfrontációt, de értelmes érveket kell felhozni egy tárgyalásnál. Az észrevételem az, hogy tárgyalópartnerként kezel a vállalatvezetés. A bértárgyalások terén az idén nem annyira jók a kilátások, a megcsappant megrendelések és a sok reklamáció miatt. Reklamációknak egy jelentős része, egy külsős cégtől beszállított, de általunk beépített valószínűleg hibás alkatrészből adódik. A pontos tények még kivizsgálás alatt vannak.

Milyen feladataid vannak még, mint szakszervezeti tisztségviselőnek?

Sok a teendő és rendkívül szerteágazó. Szeretnénk, ha a kormány által kilátásba helyezett járulékcsoökkentés mértékét bérfeljesztésre fordítaná a tulajdonos. Jó lenne visszahozni a nyári családi napok hagyományát, hogy a saját udvarunkon újra együtt szórakozzon a vezetés a dolgozókkal és a családtagokkal étel, ital és műsor mellett. A már említett parkoló és kerékpár tároló építést, illetve bővítést, továbbra is, mint kiemelt fontosságú feladatot tartjuk számon.

Nagy feladat a tagszervezés. Ha baj van, jobban belépnek az emberek, viszont a baj elhárítását követően, van, aki ki is lép. Általában taglétszám növekedésről számolhatunk be, eddig 80 tag volt a csúcs. Foglalkozni kell a tagmegtartással is. Van, aki sokallja a tagdíjat, és felróják, hogy akik nem tagok, éppúgy élvezik az előnyöket. Pedig a MOL Bányász gondoskodik például biztosításról, jogsegélyről, pihenési lehetőségekről a tagjai számára. Anyagi világban élünk mindannyian bérből, és mindenkinek fontos minden plusz juttatás. Látni kell, hogy miért fontos az érdekképviselő. Jó lenne egy frissített és átfogó, jól átlátható tájékoztató, összefoglaló portfólió arról, amit a MOL Bányász ad a tagjainak.

Hogyan éled meg a munkahelyi sikereidet és kudarcaidat?

Jólesik minden siker, nagyon is, főleg ha látom az embereken, hogy elégedettek valamivel, amit sikerült elérnünk. Engem motivál, hogy adnak az emberek a szavamra és kikérik a véleményem, segítségemet kérik. A kudarc elkeserítő, de inkább újabb ötletekre ösztönöz, és nem veszi el a kedvem. Én szeretek itt dolgozni a kollégáim körében és hosszú távra tervezek a Gázgépnél.

Mindezt munka mellett. Hogyan tudod a munkádat és a szakszervezeti munkát összeegyeztetni a családi élettel?

Magyarszerdahelyen családi házban lakunk a feleségemmel és két gyermekemmel. Kisfiam, Bendegúz hat éves, a kislányom Csenge pedig négy, óvodások és nagyon jó testvérek. A feleségem korábban a kereskedelemben dolgozott, most telefonos operátor. Mindketten azon vagyunk, hogy a lehető legtöbb időt töltsünk együtt a gyerekekkel. Sok a munka a ház körül is, emellett állattartással is foglalkozunk saját ellátásra, de mi ezt örömként éljük meg. A gyerekek is szívesen tesznek-vesznek az állataink körül, örömmel dolgoznak a maguk kis gyermek szintjén. Sok időt töltünk együtt, szeretünk esténként kisvasutat építeni, vagy éppen a játék baba haját befonni. Vidámak és kiegyensúlyozottak a gyerekeink. Nekünk a család a hobbink. Kell ennél több?

ÉN M

■ ADATAINK VÉDELMEÉRŐL, AZ ADATKEZELÉSI SZABÁLYOKRÓL

Napjainkban a hazai adatvédelmi szabályozás folyamatos módosulása észlelhető, melynek fő oka a hamarosan életbelépő uniós adatvédelmi rendelethez való illeszkedési törekvés. Az Európai Parlament elfogadta az új adatvédelmi törvényt, mely 2018-ban lép majd hatályba, és amelyet 2 éven belül a szándék szerint az EU 28 tagállama beépít jogrendszerébe. 2016. március 14-én az Egyesült Királyság adatvédelmi hivatala (ICO) nyilvánosságra hozott egy útmutatót, amely 12 lépésben segít felkészülni a 2018-ban hatályba lépő új adatvédelmi rendeletre.

A személyes adataink védelméhez való jogunk biztosítja, hogy magunk rendelkezessünk a személyünkkel kapcsolatba hozható adatok nyilvántartásáról, felhasználásáról. Rendelkezési jogunk szerint személyünk azonosítására alkalmas adataink csak beleegyezésünkkel rögzíthetők, illetve továbbíthatók.



Munkajogi viszonyainkban is hangsúlyos kérdés adataink védelme, fontos ezért tisztában lennünk azzal, milyen jogai és kötelezettségei vannak a munkavállalónak és a munkáltatónak az adatkezelési eljárás során, illetve lényeges, hogy tisztában legyünk a személyünket alapvetően érintő jogainkkal.

Nevünk, lakcímünk, foglalkozásunk, etnikai hovatartozásunk, de egészségi állapotunk is személyes adataink közé tartoznak, melyek nem csupán jogszabályok által védettek, hanem rendelkezési jogainkat gyakorolhatjuk ezekkel kapcsolatban.

Már a munkaviszony létesítésekor, a felvételi eljárás során is számos személyes adatunkat érintő kérdés felmerülhet (pl. egészségügyi állapotunk, etnikai hovatartozásunk utáni érdeklődés, esetleges adatrögzítés). A munkavégzéssel kapcsolatban fontos annak előzetes tisztázása, hogyan, milyen eszközökkel ellenőrizhet minket a munkáltató, betekinthe-e számítógépes, mobiltelefonos levelezésünkbe, az internet használatunkba, milyen mértékben ellenőrizheti a közösségi weboldalak, hálózatok használatát. Mik a kamerás és gps megfigyelés korlátai, lehetőségei, mikor vagyunk kötelesek tudomásul venni az ilyen jellegű ellenőrzésünket, illetve mikor és hol tudunk tiltakozni az adatvédelmi szabályok megsértése esetén?

Az Alaptörvény VI. cikke szerint „Mindenkinek joga van ahhoz, hogy magán-és családi életét, otthonát, kapcsolattartását és jó hírét tiszteletben tartsák... Mindenkinek joga van személyes adatai védelméhez...”

Az Infotv. rögzíti, hogy személyes adat minden, az érintettel kapcsolatba hozható adat - különösen az érintett neve, azonosító jele, valamint egy vagy több fizikai, fiziológiai, mentális, gazdasági, kulturális vagy szociális azonosságára jellemző ismeret -, valamint az adatból levonható, az érintettre vonatkozó következtetés; különleges adatként pedig

- a.) a faji eredetre, a nemzetiséghez tartozásra, a politikai véleményre vagy pártállásra, a vallásos vagy más világnézeti meggyőződésre, az érdek-képviseleti szervezeti tagságra, a szexuális életre vonatkozó személyes adat,**
- b.) az egészségi állapotra, a kóros szenvedélyre vonatkozó személyes adat, valamint a bűnügyi személyes adatot definiálja.**

Adatvédelem szempontjából hozzájárulásnak az érintett akaratának önkéntes és határozott kinyilvánítását tekintjük, amely megfelelő tájékoztatáson alapul, és amellyel félreérthetetlen beleegyezését adja a rá vonatkozó személyes adat - teljes körű vagy egyes műveletekre kiterjedő - kezeléséhez; tiltakozás pedig az érintett azon nyilatkozata, amellyel személyes adatainak kezelését kifogásolja, és az adatkezelés megszüntetését, illetve a kezelt adat törlését kéri;

Adatkezelőnek jogilag az a természetes vagy jogi személyt, illetve jogi személyiséggel nem rendelkező szervezetet tekintjük, aki vagy amely önállóan vagy másokkal együtt az adat kezelésének célját meghatározza, az adatkezelésre (beleértve a felhasznált eszközt) vonatkozó döntéseket meghozza és végrehajtja, vagy az adatfeldolgozóval végrehajthatja;

■ MAGYARORSZÁG FŐBB ADATVÉDELMI RENDELKEZÉSEI:

- **Az alaptörvény VI. cikk (2) bekezdése rögzíti a személyes adatok védelméhez való jogot, és ugyanennek a cikknek a (3) bekezdése előírja, hogy adatvédelmi törvényt kell alkotni.**
- **Az általános szabályokat a Polgári Törvénykönyv is rögzíti.**
- **Az információs önrendelkezéssel és az információszabadságról szóló 2011. évi CXII. törvény (a továbbiakban: Infotv.) a nemzetközi normákkal összhangban meghatározza a személyes adatok gyűjtésének és feldolgozásának feltételeit, és célként fogalmazza meg, hogy személyes adataival mindenki maga rendelkezzen.**
- **a Munka Törvénykönyve, illetve a közszféra törvényei (Kjt, Kttv.) A jogszabályok ingyenes elérhetősége: (www.njt.hu)**
- **az interneten is elérhetőek továbbá az iránymutatásként szolgáló egyéb joganyagok: alkotmánybírósági határozatok, az adatvédelmi biztosok állásfoglalásai, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság ajánlásai, határozatai (www.naih.hu, www.atlatsz.hu)**
- **A munkáltatók belső szabályzatai (adatvédelmi, etikai szabályzat, kollektív szerződés, üzemi megállapodások)**

Az adatkezelés fogalma alatt pedig az alkalmazott eljárástól függetlenül az adaton végzett bármely művelet vagy a műveletek összességét értjük, mely különösen adat gyűjtése, felvétele, rögzítése, rendszerezése, tárolása, megváltoztatása, felhasználása, lekérdezése, továbbítása, nyilvánosságra hozatala, összehangolása vagy összekapcsolása, zárolása, törlése és megsemmisítése, valamint az adat további felhasználásának megakadályozása, fénykép-, hang- vagy képfelvétel készítése, valamint a személy azonosítására alkalmas fizikai jellemzők (pl. ujj- vagy tenyérynymat, DNS-minta, íriszkép) rögzítése.

Az Infotv. értelmében mindenkinek joga van megtudni, hogy milyen nyilvántartást vezetnek róla, és mindenki kérheti téves adatai törlését. A személyes adatokat az arra jogosult szervek is csak meghatározott célból és csak a feltétlenül szükséges mértékben és ideig kezelhetik. Az adatfelvétel előtt a kérdezett személlyel közölni kell, hogy az adat szolgáltatása önkéntes vagy kötelező. Amennyiben az adatszolgáltatás kötelező, meg kell jelölni az azt elrendelő jogszabályt is. Személyes adatot harmadik fél számára továbbítani csak az érintett beleegyezésével lehet. Kivételt e szabály alól - meghatározott indokból - csak törvény teremthet.

Az adatvédelemmel kapcsolatban a hatályos Munka Törvénykönyve 10.§ (2) bekezdése tartalmaz tájékoztatási kötelezettséget:

„A munkáltató köteles a munkavállalót tájékoztatni személyes adatainak kezeléséről. A munkáltató a munkavállalóra vonatkozó tény, adatot, véleményt harmadik személlyel csak törvényben meghatározott esetben vagy a munkavállaló hozzájárulásával közölhet.”

Az Mt. 264.§ pedig nevesíti, hogy a munkáltatónak kifejezetten ki kell kérnie az üzemi tanács véleményét a munkavállalóra vonatkozó személyes adatok kezelése és védelme, a munkavállaló ellenőrzésére szolgáló technikai eszköz alkalmazása tekintetében.

Az adatvédelmi szabályokat érinti az Mt. 17.§ (2) bekezdése is, miszerint: a munkáltatói szabályzatot közzé kell tekinteni, ha azt a helyben szokásos és általában ismert módon közzéteszik.

Jogellenes adatkezelés esetén az érintett tájékoztatást kérhet adatai kezeléséről, kérheti személyes adatainak helyesbítését, és - a kötelező adatkezelés kivételével - kérheti adatai törlését vagy zárolását. (Infotv. 14. §), a jogainak megsértése esetén pedig az adatkezelővel szemben bírósághoz fordulhat. A bíróság az ügyben soron kívül jár el. (Infotv. 22. § (1)).

A jogellenes adatkezelés következményei az Infotv. szerint: törlés (17. § (2)), bírósági lehetőségei (22. §), kártérítés és sérelemdíj (23. §).



dr. Fodor Zita ügyvéd

■ BÚCSÚ FEKETE TIBORTÓL

Életének 60. évében elhunyt Fekete Tibor a Geoinform Kft. nyugdíjasa, a társaság szakszervezeti alapszervezetének egykori elnöke. Tibort a Veszprémi Vámosi temetőben október 28-án, pénteken mély részvét mellett kísérték utolsó útjára családtagjai, ismerősei és egykori munkatársai.



Fekete Tibor csoportvezető robbantómesterként dolgozott a Geoinform Kft. nagykanizsai üzemében 2009-ben történt nyugdíjazásáig. Az iskolapadból kikerülve (1974) egész pályafutását a Geoinform Kft. és annak jogelődjeinél (OKGT Dunántúli Kutató és Feltáró Üzem, Kőolaj és Földgázbányászati Vállalat, Geofizikai Kutató Vállalat) töltötte. Munkája során számos országban dolgozott és öregbítette egykori vállalatai és a magyar olajosok hírnevét.

A szakszervezeti munkába hamar bekapcsolódott. Volt bizalmi, főbizalmi, majd a Geoinform Kft. Szakszervezeti alapszervezetének elnöke lett. Tibor tagja volt a Magyar Olaj és

Gázipari Bányász Szakszervezet Elnökségének, munkáját mindenkor a közösség iránti felelősséggel, elkötelezettséggel végezte. Nyugdíjba vonulásakor több évtizedes közösségért végzett munkáját megköszönve szakszervezetünk a Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet Elismerő Oklevelét adományozta részére.

**„Ha az, aki elment közülünk,
Eszedbe jut megint,
Köszönts rá egy „JÓ szerencsét!”
Bányász szokás szerint.”**

Emlékét szívünkben megőrizzük.

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet Választmánya

■ TUDÓSÍTÁS AZ INDUSTRIALL EUROPE BIZOTTSÁGAINAK ÜLÉSÉRŐL

Brüsszelben tartotta kétnapos ülését október 13-14-én a Vállalatpolitikai és EÜT Bizottság. Az IndustriAll júniusban tartott 2. Kongresszusát követően a Bizottság első ülésén elnököt választott. Miután két jelöltet állítottak és mindkét jelölt azonos számú szavazatot kapott, az a döntés született, hogy a négyéves ciklusban megosztva elnökölnek. Az első két évben Jonathan Hayward, azt követően pedig Ralph Götz lesz az elnök.



A kongresszusi beszámolókat követően a bizottság elfogadta a 2016-2020 időszakra kidolgozott Akciótervet és a bizottság egy éves munkatervét. Meghatározták az aktuális témákhoz rendelt munkacsoportokat. A bizottsági tagok kifogásolták, hogy a munkacsoportok nyelve az angol és munkájukat nem segítik tolmácsolással. Az elnök és Sylvain Lefebvre főtitkár helyettes elmondta, hogy az Európai Bizottság takarékoságból egyre kevesebb nyelv tolmácsolását támogatja az IndustriAll ülésein. Az Akcióterv és a Munkaterv többek között a következő kérdésköröket tartalmazza: a munkavállalói jogok erősítése, az energiaigényes munkahelyek bezárásának a fenyegetettsége, a munkavállalókat érintő változások időben történő kezelése. A bizottság vizsgálta a Brexit lehetséges hatásait a meglévő és a jövőben létrehozandó EÜT-re és Európai Vállalat Tanácsokra az Egyesült Királyságban. Az IndustriAll szoros figyelemmel kíséri a szakszervezetek és az EÜT-k jogainak megtartását és az érdekképviseletek működését a multinacionális vállalatoknál a szigetországban.

Átvizsgálták az EÜT-k létrehozásának körülményeit az átszervezett, vagy újonnan alakult multinacionális vállalatoknál. Ennek hatására és az ETUC kezdeményezése kapcsán a bizottság napirendre tűzte az EÜT Direktíva újbóli átszerkesztésének lehetőségét, mivel a 2009-ben elfogadott átszerkesztett Direktíva által megerősíteni kívánt információs és konzultációs, valamint képzésre vonatkozó jogok a valóságban nem jutnak érvényre sok európai uniós országban. A témáról az gerjesztette a vitát, hogy többen kockázatosnak tartották a direktíva megnyitását az Európai Parlament előtt. A jogok további erősítése mellett ugyanannyi esély van azok tényleges gyengítésére. A szakszervezeti szövetségek mellett a munkáltatói szövetségek, mint például a Business Europe, is lobbyznak a munkavállalói jogok úgymond rugalmasabbá tételéért. Ha az újabb átszerkesztés mellett döntünk, és ehhez sikerül elnyerni az EB támogatását, akkor az előző átszerkesztéshez hasonlóan roppant hosszúra nyúlhat a jogi folyamat és kétséges a szankciók beillesztésének elérése. A bizottság tagjai között többen arra szavaztak, hogy hagyják a Direktívát változatlanul, és inkább azoknak a szakszervezetnek adjon az IndustriAll nagyobb támogatást, amelyek nem képesek egyedül érvényt szerezni a nemzeti törvényükbe is beillesztett Direktíva nyújtotta jogokat. A jogok megerősítése terén a következőket javasolták a tagok: az EÜT-k a vezetők nélkül is tanácskozhassanak igény szerint, az EÜT-t vonják be a szerkezetváltások nyomán követésébe és fejleményeibe, az EÜT jogot kapjon a vezetői döntések felfüggesztésére és munkavállalói tagokat vonjanak be az 1000 főnél több munkavállalót foglalkoztató cégek igazgatótanácsába. A bizottság kü-

lön munkacsoportja részletesen megvizsgálja a lehetőségeket és esélyeket, és az eredményről beszámolnak a tavaszi ülésen. Az új EÜT megállapodások megkötéséről és a régi megállapodásoknak az átszervezések miatt szükségessé vált újratárgyalásáról szóló beszámoló és a konkrét vállalati esetek ismertetése, valamint a Kongresszus óta tartott képzésekről szóló beszámoló után a bizottság kijelölte a 2017. évi tavaszi és őszi ülések idejét és helyét. Az üléseket Brüsszelben tartják március 22-23-án és október 10-11-én.

Többek javaslatára, hogy az üléseket tartsák váltakozva más és más országban, Sylvain Lefebvre azt válaszolta, hogy erre csak akkor van lehetőség, ha valamely helyi szakszervezet felvállalja a tanácsterem költségét és garantálja, hogy a tolmácsfülkék megfelelnek az európai előírásoknak.

Az bizottsági ülésen Éblné Németh Margit vett részt a MOL Bányász Szakszervezet részéről.

Az Iparpolitikai Bizottság ülését ugyancsak Brüsszelben tartották október 26-27-én. A bizottság elnökévé Luis Colungát választották egyhangú szavazással. Guido Nelissen ismertette a bizottság Munkaterv tervezetét, amelyet a jelen lévők elfogadtak. A Munkaterv az új szakmáknak megfelelő képzéseket, az eltűnő szakmák megőrzését, többségében a kétnapos ülésen tárgyalt kérdéseket érintette.

Az Iparpolitikai Bizottság is foglalkozott a Brexit kérdésével. Többen hangot adtak reményüknek, hogy a két éves kilépési határidő lejárta előtt előfordulhat egy újabb szavazás a bennmaradásról és azt javasolták, hogy a szakszervezetek kampányoljanak a bennmaradásért. A kilépés ugyanis fenyegetheti az általános európai munkavállalói jogokat az Egyesült Királyságban, egyértelműen rossz az ország iparának, kereskedelmének, ezáltal a dolgozóknak.

A legfontosabb napirendi pontok az ipar és a munkahelyek az Európai Unióban való megőrzésével kapcsolatosak voltak. Ezzel függött össze Mischa Terzyk előadása a fenntartható fejlődésről és az emisszió kereskedelemről. Mischa rámutatott, hogy a káros ipari kibocsátásoknak a megállapodásoknak megfelelő szigorú csökkentése hátrányos helyzetbe sodorja az Unió országait az Egyesült Államokkal és a fejlődő gazdaságokkal – India, Kína – szemben. A megállapodás betartása az energiaigényes, a fosszilis energiákra épülő iparok kiszorításához vezetett, a szénbányák bezárásával párosulva pedig a munkahelyek nagy számának a megszűnését idézték elő. Jelenleg a vegyipar, az autógyártás, az acélipar erős visszaszorulásától, ha nem kivonásától kell tartani Európában.

Luis Colunga és Mischa Terzyk helyzetelemzése szerint az EU iparának romló helyzetét tovább rontják a fokozatosan teret nyerő kínai szabadberuházások. A kínai vállalkozások azzal jutnak versenyelőnyhöz, hogy nem tartják be a munkahelyi

biztonsági előírásokat, a környezetvédelmi előírásokat és sok esetben figyelmen kívül hagyják a munkatörvényeket és át-hágják a munkakörülményekre vonatkozó európai előírásokat. Emellett nem támogatják a szakszervezeteket a munkahelyeken és nem veszik figyelembe a multinacionális vállalatokra vonatkozó EÜT direktívát.

Guido Nelissen az Acél Akciónap meghirdetésével csatlakozott a fenntartható fejlődésről folytatott vitához. November 10-ére szerveztek az acélipari szakszervezetek akciónapot és demonstrációt Brüsszelben és az előzetes regisztrációk alapján mintegy tízezer dolgozó részvételére számítottak.

A TTIP három éves tapasztalatainak elemzése mellett a CETA aláírása körül éppen folyamatban lévő vitákhoz kapcsolódóan hírtévkü volt, hogy a tanácskozás napján Belgium Vallon tartományi kormánya elutasította a kanadai szabadkereskedelmi megállapodás aláírását.

Laurent Zibell a Juncker Terv megvalósulását még az év vége előtt értékelve megállapította, hogy a terv több célkitűzése megvalósul, de éppen a EU-n belüli munkahelyteremtés és az ipari termelés szintjének növelése biztosan nem fog teljesülni a tervezett időre.

A továbbiakban Laurent Zibell a körkörös gazdaságról tartott prezentációt a termelésben rohamosan meghonosuló digitalizáció szemszögéből. A digitalizáció bevezetésével drasztikusan csökkenni fog az élő munkaerő igény az ipar minden területén.

A robotika terjedésével rohamosan növekedni fog a termelés és éppoly rohamosan lecsökken a munkahelyek száma. A negyedik ipari forradalom idejét éljük. A túlermelés a fogyasztás fokozására ösztönzi a fogyasztókat, ami a termékek gyakori cseréjével párosul a háztartásokban. A probléma kezelésére az európai szakszervezeti konföderációk új termeléspolitikai és hulladék újrahasznosítási direktíva elfogadását kéri az Európai Parlamenttől. Ez a direktíva kötelezően előírna a termékek várható élettartamának és a hozzájuk felhasznált anyagoknak a feltüntetését termékeken, valamint a mostaninál hosszabb garanciát szabna meg a termékekre. Ezzel a tartósabb és megbízhatóbb termékek előállítására ösztönöznék az ipart. Ezzel együtt vissza lehetne állítani az egykor sok embert foglalkoztató javító szolgálatokat. Az elromlott háztartási, vagy akár ipari készülékeket nem dobnák el és selejteznék le, hanem megjavíttatnák. A foglalkoztatási szempont mellett ez környezetvédelmi hatással is párosulna.

Egyebekben beszámoló hangzott el az IndustriAll Europe A változás előre jelzése az információ-technológia és komputer ágazatban című konferenciájáról és bejelentették az "Ez csak átmenet a fenntarthatóságig" című gép- és szerszámgyártó és robottechnikai konferenciát.

Az Iparpolitikai Bizottság ülésén a MOL Bányász Szakszervezet részéről Kis Bálint vett részt.

ÉNEM

■ GAZDÁLKODJ OKOSAN!



Most, amikor az adó- és a járuléktörvények szinte minden évben változnak, ember legyen a talpán, aki jól eligazodik a szabályzatok dzsungelében.

Szakértők bevonásával megkíséreljük a lehetetlent: hasznos tanácsokkal segíteni az olvasókat jó döntést hozni. Ha befektetni szeretnék, számomra a legfontosabb tényező a biztonság, a hozam és a lekötés időtartama. Ha a banki kamatszinteket vizsgáljuk, egyértelmű, hogy már az is eredménynek számít, ha a pénzünk értékállóságát megőrizhetjük.

Ezzel szemben az adókedvezmények tálcán kínálnak egy olyan lehetőséget, amely 20%-os

hozam elérését ígéri. Ez a kedvezmény a Nyugdíj- valamint Egészségpénztári befizetés után vehető igénybe 150 000 Ft határig. Csak a közérthetőség kedvéért, pl. ha 750 000 Ft-ot fektetnek be, a következő évben 150 000 Ft többletet írnak jóvá a számlámon. Mégis a két lehetőség közül az Egészségpénztári befektetés az előnyösebb, mivel már a tárgyévben rendelkezésünkre áll, míg a Nyugdíj-előtakarékoság csak hosszú évtizedek után realizálódik. Persze jól tudjuk, hogy nem mindenki engedheti meg háromnegyed millió forint időszakos kivonását a családi kasszából, de kisebb összeg befizetése esetén is komoly hozamot érhetünk el. Például, ha 240 000 Ft befizetése történik, összességében 264 000 Ft-ot használhatunk fel. Van egy kevésbé ismert előnye is az Egészségpénztárba történő befizetésnek, ha azt a munkáltató adomány formájában teszi. Ez a lehetőség a munkabérezhez viszonyítva pl. 100 000 Ft esetén 112 020 Ft bruttó összeget eredményez.

Az itt felsorolt példák csak töredékét mutatják be azoknak az előnyöknek, amelyet a TEMPO Egészség- és Önségélyező Pénztár a tagjainak tud nyújtani. A hagyományos egészségpénztárakkal szemben a TEMPO Önségélyező szolgáltatásai lakás célú jelzáloghitel törlesztésére, gyermekgondozási vagy gyermeknevelési támogatásra, tankönyvek, taneszközök vásárlására, főiskolai és egyetemi oktatás esetén tandíjra, kollégiumi díjra, illetve albérletre, közeli hozzátartozó gondozására és ápolására is használható.

Természetesen még számtalan további lehetőséget nyújt az Önségélyezési szolgáltatás, amelynek lehetőségeiről a TEMPO Egészség és Önségélyező Pénztár honlapján részletes információhoz juthatunk.

A felsorolt előnyök miatt javasolhatjuk, mint jó befektetést, a TEMPO Egészség- és Önségélyező Pénztári tagságot.

Murin János

elnök

MOL Gondoskodás Alapítvány

■ KORSZERŰ TECHNOLÓGIÁK KUTATÁSI EREDMÉNYEINEK BEVEZETÉSE A KŐOLAJIPARBAN

■ SZAKMAI SZIMPÓZIUM A SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEMEN

Harmadik alkalommal kerül sor az SZTE és a MOL Kutatás Termelés K+F együttműködésében a szénhidrogén kutatás területén végzett tudományos kutatások eredményeit bemutató szimpóziumra Szegeden az MTA SZAB Székházában szeptember 23-án. Az egyetemi partner kutatói mellett a MOL szakemberei mutatták be legújabb tudományos munkáikat. Az előadások a kőolaj- és földgázkutatást valamint feldolgozást előmozdító új megközelítésekről, a nanotechnológia alkalmazásáról és egészen új fejlesztésekről adtak számot, amelyeket a Szegedi Tudományegyetem kutatói és a MOL munkatársai sokszor éveken át tartó közös munkával hoztak létre.

A szervezők nevében Ördög Tibor kutatás-fejlesztési mérnök-szakértő – maga is az SZTE egykori diákja – nyitotta meg a szimpóziumot és üdvözlő beszédében méltatta az SZTE és a MOL munkatársainak hosszú évekre visszanyúló együttműködését, továbbá példaként említette a fiatal kutató munkatársak eredményeit.

Ördög Tibor kifejtette, mennyire fontosak a MOL Nyrt. Kutatás-Termelés divíziója számára ezek az innovatív kitermelést fokozó kutatások és a kifejlesztett új technológiák, melyek segítségével a korábban előregedőnek ítélt mezőkön is fenntartható a kitermelés, valamint egyes esetekben fokozni lehetséges azt, mint például az alacsony nyomású, elviesedett tárolók estében is.

Harmadlagos szénhidrogén kihozatali eljárások (EOR) kapcsán hallottunk CT technikák alkalmazásáról, mikro emulziókról, nanofluidumokról, a katalizátor célba juttatására szolgáló programozott nanokapszulás kútkezelési eljárásokról, polimer tenzides oldatról. Ezek a fejlesztések a statikus kémia tudománya után a dinamikus kémiát vetítik előre.

Az előadások után Ördög Tibor a hallottak jelentőségét összegezve kijelentette, ezek a tudományos munkák létfontosságúak a hazai kiterelés hosszú távú megtartása érdekében. Ugyancsak fontos a fiatal szakemberek bevonása a magas szintű kutatásokba, hogy a MOL Nyrt.-nél felhalmozódott tudást megőrizzük és tovább fejlesszük, mely a régióban bizonyított piacvezető szerepünk egyik kulcsa és záloga. Ezt követően kerekasztal megbeszélésre hívta a résztvevőket – a katedrás ülésterem berendezése miatt képletesen – ahol értékelték az elhangzott előadásokat és újításokat, valamint javaslatokat tettek a jövőre vonatkozóan.

A szimpóziumra eljöttek az Egyetem vegyész és fizikus szakos hallgatói közül többen. A hallgatóság soraiban volt Vágó Árpád kutatás-fejlesztési vezető mérnök és Bakos Ernő a MOL-csoport Európai Üzemi Tanács elnöke.

A szimpózium után Dr. Szabó Gábor rektor vacsorára hívta az előadókat és a meghívott vendégeket a székház dísztermében.

ÉNEM



Dr. Ricza Tamás

■ A SZIMPÓZIUMON ELHANGZOTT ELŐADÁSOK

- Dr. Dékány Imre akadémikus, egyetemi tanár: **A határfelületi kémia szerepe a kőolajtermelésben.**
- Dr. Bozóki Zoltán egyetemi tanár: **A diffúzió és a Darcy-áramlás jelentősége a földgáz- és kőolaj kitermelésben**
- Dr. Tóth Ágota egyetemi tanár: **Önszerveződő struktúrák létrejötte áramló és pórusos rendszerekben**
- Kálmán Gyula mérnökségi laboratórium vezető, MOL Nyrt.: **Nanoemulziók alkalmazásának laboratóriumi technológiai eredményei**
- Dr. Puskás Sándor kutatás-fejlesztési vezető mérnök, MOL Nyrt.: **Polimer-tenzid keverékek elárasztásos technológiájának gyakorlati tapasztalatai az algyői mezőben**
- Dr. Ricza Tamás kutatás-fejlesztési mérnök, MOL Nyrt.: **EOR módszerek és nanofluidumok, avagy több kettőnél**
- Dr. Kónya Zoltán egyetemi tanár és Hrivnák Béla kutatás-fejlesztési mérnök MOL Nyrt.: **A hőtranszfer szerepe a kőolaj termelési és feldolgozási technológiákban.**

■ MUNKÁBAN AZ R-69-ES



Örömmel tájékoztatok a MOL Bányász Hírlap olvasóin keresztül mindenkit, hogy 2016. szeptember 15-én 16.00 órakor a Mórahalom D-1 fúrás ponton a ROTARY Fúrési Zrt. új ZJ-40 típusú, R-69 jelű önjáró fúróberendezése elkezdte fúrási tevékenységét.

Az új berendezés beszerzése a R-61 nyugdíjba vonulásával vált szükségessé. A fejlesztés fő irányvonala egy a leváltandóhoz hasonló teherbírású (180t - 220t) önjáró, gyorsan szerelhető, könnyen kezelhető fúróberendezés összeállítása volt. Az ár-boc 38 m magas, maximális terhelhetősége 229 t, a tárcsafékes emelőmű teljesítménye 1000 LE, 5"-os fúrócsővel 3200 m mély kútak fúrására is optimális. Korszerű C-18-as motorok kerültek beépítésre mind a hordozóban, mind a zajszigetelt generátorokban. A klimatizált fúrómesteri kabin ergonomikus székében ülve a saját fejlesztésű software-rel ellátott érintőképernyőt kezelve a fúrómester összehasonlíthatatlanul komfortosabban érezheti magát, mint a klasszikus fékkar mellett. A szociális és lakókonténerek egymásra telepítése, valamint a tartályrendszer új kialakítása egyaránt a berendezés területigényének minimalizálását eredményezte. Mindenképp kiemelendő, hogy

bár a típus (ZJ-40) egy kínai berendezésre utal, a tartályrendszertől az MCC konténerig minden az alapperendezésen kívüli komponens vagy neves nyugati termék, vagy hazai tervezés és fejlesztés, amely a legkorszerűbb technológiák alkalmazásával került összeépítésre. A megrendeléstől számított fél év elteltével az alapperendezés Koper kikötőjébe érkezett, majd Nagykanizsára szállítása után a ROTARY Fúrési Zrt. Vár utcai telephelyén történt a már elkészült alkotóelemekkel való illesztése. A szükséges beállítások, tesztek után 2016 augusztusában első fúrási pontján felállításra került és szeptember idusán a tervezett időpontban a kelly végre forogni kezdett. Bízunk abban, hogy az elkövetkező években minimális NPT-vel EBK esemény nélkül mélyíthetünk számtalan kutat megrendelőink meglegedésére.

Ferenczy Zoltán

■ NYUGDÍJASBÚCSÚZTATÓ



balról jobbra: Parrag Tamás, Ferenczy Zoltán, Móricz Lajos

Idén, október hetedikén, pénteki napon a kiskunmajsai Ördögtanya étterem színhelye volt egy maroknyi MOL Bányász szakszervezeti tag találkozójának. Az apropó az volt, hogy a ROTARY Fúrásai Zrt. két kiváló főfűréstestere a napokban nyugdíjba vonult.

A MOL Bányász Szakszervezet ROTARY alapszervezet vezetése a több évtizedes munkájuk és a szakszervezeti mozgalomban végzett tevékenységük miatt méltóképpen próbálta megköszönni a mozgalom két régi tagjának, Parrag Tamásnak és Móricz Lajosnak, hogy erősítették a ROTARY Fúrásai Zrt. és egyben a Szakszervezet csapatát. A köszöntés után a kollégák átvették méltán megérdemelt ajándéktárgyaikat. Garas Misi kollégánk közreműködésével szervezett vacsora közben, és után a régi szép idők, a munkával együtt töltött évek emlékeit felelevenítve, kellemes hangulatban telt el az este.

Ferenczy Zoltán elnök

MOL Bányász Szakszervezet ROTARY alapszervezet

■ BÁNYÁSZNAP A GEOINFORM KFT-NÉL



Társaságunk az idei bányásznapot október 7-én ünnepelte a Tisza-ligetben lévő Campus éttermében melyen a munkavállalók nagy létszámban és jó hangulatban vettek részt.

Ezt némileg árnyalta, hogy a vállalatunk nyugdíjasait - helyhiányra hivatkozva - az ügyvezetés nem hívta meg az ünnepi rendezvényre.

A bányászhimnusz eléneklésével vette kezdetét a hivatalos rész, majd ezt követte Baranyi Péter főmérnök megemlékező beszéde. Ez után Bárdi Barnabás ügyvezető és Vitéz Ferenc alapszervezetünk elnöke adta át az okleveleket és egyben gratulált az elismerésben részesült kollégáknak, további sok sikert kívánva.

ÍME A MOL BÁNYÁSZ SZAKSZERVEZET GEOINFORM ALAPSZERVEZET KITÜNTETETT TAGJAINAK LISTÁJA:

Kiváló Bányász Miniszteri kitüntetés: **Markóth Béla**

Társaságért Oklevéllel kitüntetett kollégák: **Besenyei Csaba, Endrész Sándor, Cseh Rajmund**

45 éves Törzsgárda: **Váraljai István**

40 éves Törzsgárda: **Bolyhos László, Sebestyén János**

35 éves Törzsgárda: **Pugner Sándor, Séley János, Vámos László**

30 éves Törzsgárda: **Vanó Tibor**

25 éves Törzsgárda: **Mucsi Attila**

20 éves Törzsgárda: **Andrási József**

15 éves Törzsgárda: **Horváth Viktor, Nemes Tibor**

Az ünnep finom vacsorával folytatódott, amit késő estig tartó, tánra hívó zenére volt lehetőség lemozogni.

Tudósítónktól

■ CSAPAT ÉS EGYÉNI TEKEVERSENY A DKG-NÁL

Szombaton került lebonyolításra az OT INDUSTRIES-DKG 2016. évi Tekeversenye. A versenyre tíz csapat nevezett, csapatonként 4+1 fővel. A csapattagoknak 40 vegyes gurítás ált rendelkezésére, hogy a legeredményesebbek legyenek. A csapatversenybe a legjobb négy csapattag eredménye került beszámításra. A félszáz résztvevő reggel fél nyolctól délután fél négyig küzdött, mire kialakult a verseny végeredménye.

A gurítások után a szervezők sült kolbásszal és hideg sörrel, vagy üdítővel várták a megfáradt versenyzőket.

Azoknak, akik nem fáradtak el a gurításokban, lehetőségük volt ügyességüket darts-ban is kipróbálni.

Az OT INDUSTRIES DKG Üzemi Tanácsa által szervezett versenyen a Díjakat Markovics Zoltán gyártási igazgató,

Ámon Attila MOL BSZ helyi alapszervezetének elnöke, és Kovács Béla GDFSZ elnöke adta át.

Reméljük, hogy jövőre is lesz lehetőségünk megrendezni ezt a sokak által kedvelt programot.

Balogh József

	Csapat	fa
1.	BEGURULUNK Fülöp János, Gál Antal, Kiss Lajos, Göncz Árpád	461
2.	TEKENológusok Csányi Tibor, Simon Gyula, Nyíró László, Pacsi Bálint	444
3.	GURGULA Gyergyák Péter, Kertész György, Vida Tamás, Farkas Ferenc	442

	Egyéniben	fa
1.	Fülöp János	138
2.	Németh Attila	137
3.	Kovács Csaba	134

	Különdíjak	fa
1.	Legjobb Teliző: Kovács Csaba	100
2.	Legjobb Taroló: Fülöp János	49
3.	Legjobb Női versenyző: Kaposi Erika	99



A közös képen balról -jobbra: Kiss Lajos, Göncz Árpád, Gál Antal, BEGURULUNK(1.helyezett)csapat, és Németh István, Pacsi Bálint, Nyíró László, Csányi Tibor TEKENológusok(2.helyezett) csapat tagjainak egy része szerepel.



■ EMLÉKEK GYŰJTEMÉNYE AZ ÁROKBÓL ÉS AZ IRODÁBÓL

Egy régi mondás szerint: a Népek kohója a nagyvilág. Kicsiben hajazott az én egykori kenyéradó cégemre, amit belépésemkor, Kőolajvezeték Vállalatnak neveztek. 1965. január 6-án datálódott az olajosok nagy családjához való tartozásom, s kitartott 36 évig a dekádos munkarendhez való ragaszkodásom, még akkor is, ha az eltelt időszak alatt a cég többször névváltozáson ment át...

Belépésemkor kb. 4000 fő volt a cég személyi állománya. (1974-ben feleződött ez a szám, ekkor alakult meg a GOV, s a gerincét a K.V.-től képezték az odairányított és vágyó dogozók...)

Munkába lépésemtől kezdve nyugdíjba menésemig volt szerencsém megismerni az emberek különböző típusait. Az analabétától a legmagasabb végzettségűekig egyaránt. Volt köztünk kiszuperált katonatiszt, volt rendőrkapitány, valamikori adminisztrációs munkát végzők, de a vonali manuális munkákat végzők közé kerültek a börtönből szabadultak éppúgy, mint a volt városi főszolgabíró, akit az 1956-os eseményekben való részvétel miatt még a doktori fokozatának a használatától is eltiltottak. 1958-ban lett a K.V. dolgozója 4,50 Ft-os órabérért. A cég abban a térségben építette a csővezetékét, ahol a volt főszolgabíró albérletben lakott családjával. Mivel máshol nem alkalmazták, rákényszerült a vonali segéd munkások közti árokásás gyakorlására. A baj csak az volt, hogy azelőtt sem ást, sem lapátot nem kellett használnia, így nem volt meg a fizikai állóképessége, hogy a kimért 10 méter napi penzumot teljesítse. Ezért több földije, akik őt korábbról ismerték, segítségére siettek, hogy a napi norma teljesüljön. Ezek a segítőkész munkatársak ajánlották irodai munkára is, mikor az építészvezetőségen „írástudó” embert kerestek.

Dr. Nánássy István (Dr címet az 1970-es évek elején kapta, vissza...) az árokból így került az irodába, s másfél évtizedig irodavezetőként dolgozott nyugdíjba vonulásáig.

Ezeket a tényeket az ő általa, saját kezűleg gépelt történeti gyűjteményből ismerhettem meg, melynek „előhangjaként” leírja, hogy ne várjon tőle senki szépirodalmi alkotás élvezetét olvasás közben, mert leírt esetei nem ezt célozták, csupán a valóságban megtörténteket szeretné az utókorra emlékezetül hátrahagyni...

A gyűjtemény valóságát magam is erősítem, mert sok megnevezettet személyesen is ismertem, akiktől sok olyan

eseményt hamarabb megismertem, mint a feljegyzések olvasása közben. Mindent úgy jegyzett fel, ahogyan az esetek előadódtak. Hüen lejegyezte a nyomdafestéket nem tűrő kifejezéseket is, azokat, amiket a jó ízlés sem bír.

Ars poétikája volt: ha emlékezel, akkor a valóságnak felelj meg, nem pedig a szépítő elvárásoknak...

Dr. Nánássy István sok megpróbáltatáson ment át az élete során. Albérletből albérletbe költözött folyamatosan. (Amikor a lányához költözött, a rakodó brigádnak én is tagja voltam. Sajnos a lány tragikusan öngyilkos lett. Közben meghalt a feleség is, egyetlen fia Pestre költözött, megszakad az apa-fia kapcsolat végleg, mert még a temetésére sem jött el...

Dr. Nánássy István nyugdíjas éveit Karcagon kezdte a K.V.V.-től kapott kisméretű szolgálati lakásban. A helyi sportkörben tevékenykedett társadalmi munkában. Jogvégzett lévén sokat tudott segíteni a különböző ügyek intézésében. Tette ezt szinte élete utolsó pillanatáig, ugyanis a bejárónő találta az írógépre ráborulva, meghalva; akkor is valamilyen ügyiratot gépelt. 1991-ben volt a temetése Debrecenben. A szertartáson Siófokról hárman voltunk jelen: a K.V.V.nyugdíjasok képviselője, az említett feljegyzésekben többször emlegetett volt Munkásellátási osztályvezető, a dekádosokat magam képviseltem, Ott volt még Nyírbátorból „az emberiség gondnoka” a fiával, s szintén Nyírbátorból egy házaspár, akik Dr. Nánássy asszisztálásának is köszönhetően találtak egymásra. Az a város, ahol Dr. Nánássy István egykor főszolgabíró volt, három fővel képviseltette magát, búcsúbeszéddel köszönték meg akkori tevékenységét. Emlékét pedig most a MOL Bányász Hírlap élteti tovább...

Lejegyzte:
Sinka László - K.V.V. nyugdíjas

■ KIHÍVÁSOKKAL ÉS MUNKÁVAL TELI JÖVŐRŐL BESZÉLTEK A KVV VEZETŐI A 2016-OS BÁNYÁSZNAPON

Az elmúlt évek hagyományainak megfelelően ismét megrendeztük a KVV Bányásznapi ünnepségét Az OT INDUSTRIES-KVV Kivitelező Zrt. 62. születésnapját ünnepelte, 2016. október 21.-én Siófokon az Ezüstpart Hotelben. A Bányász Himnusz meghallgatása után, Kapitány Ferenc ÜT elnök köszöntötte a vendégeket és az OT Industries jelen lévő munkavállalóit.



Németh Róbert Műszaki vezérigazgató-helyettes ünnepi beszédében a jelen gondjairól és a jövő kihívásairól beszélt. Szervezeti egységeként ismertette az évközben elvégzett és a befejezésre váró munkákat. Külön üdvözölte a Műszaki Osztályba, „integrálódott”, korábbi Turbo-Team-es munkavállalókat. Nekik, Állomáskarbantartó-ként ez volt az első KVV-s Bányásznapi. A közeljövőben induló munkákkal kapcsolatban elmondta: „Megszervezésük és kivitelezésük, jelentős kihívás az egész szervezet számára”. A MOL Bányász

gató-helyettes ünnepi beszédében a jelen gondjairól és a jövő kihívásairól beszélt.

Szakszervezet képviseletében Kalász Sándor alelnök köszöntötte az ünnepség résztvevőit. Azt már korábban megtapasztalta, hogy a KVV munkavállalóinak fontos a vállalathoz, az olajiparhoz és a hagyományokhoz való kötődés. Örömet fejezte ki azzal kapcsolatban, hogy van munka és van jövőkép. Elismerően szólt a Siófokon folyó szakszervezeti munkáról. Példaértékűnek nevezte a szakszervezet és a munkáltató közötti párbeszédet és az együttgondolkodást. Sevter Tibor Csővezetéképítési vezető nyugdíjba vonulása alkalmából köszöntötte és a kollektíva nevében aranygyűrűvel jutalmazta Plés György fizikai csoportvezetőt. Beszédében visszaemlékezett, ismertette és méltatta Plés György KVV-s múltját. Az ünnepelt az előző évben a 61. Bányásznapon kapta meg a 45 év után járó Törzsgárda elismerést.

Sebestyén Gábor Kivitelezési igazgató és Osváth Károly a MOL Bányász Szakszervezet Siófoki Alapszervezet elnöke átadta a 2016-os Törzsgárda tagság elismeréséről szóló oklevelet és ajándékot. A gratulációk után a jelenlévők koccintottak az ünnepelték egészségére. Következett a vacsora, kötetlen beszélgetés fehér asztal mellett. Kellemes zenére a bátrabbak hamar a többiek később táncra perdültek. Távozás előtt mindenki átvehette a már szokásos ajándékot, ami arra emlékeztet a jövőben, hogy 2016-ban is volt BÁNYÁSZNAP.

Jó szerencsét!

Osváth Károly

SzB. elnök Siófok, Tel.:20/313 4456

A KITÜNTETETT TAGOK LISTÁJA:

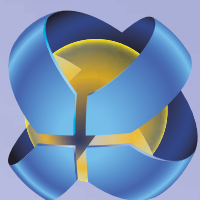
15 éves Törzsgárda elismerést kapott: Lukács István Péter - Villanszerelő

20 éves Törzsgárda elismerést kapott: Horváth Gábor - Hegesztő, Madurkáné Jankovich Kornélia - Műszaki ügyintéző, Mészáros János - Lakatos

25 éves Törzsgárda elismerést kapott: Botka Tamás - Vállalkozási osztályvezető, Jungardt József - Minősített hegesztő, Serbán Tibor - Nehézgépkezelő, Sevter Tibor - Csővezetéképítési vezető, Spekker Tibor - Fizikai csoportvezető

30 éves Törzsgárda elismerést kapott: Görbe Mihály - Betanított munkás, Magyar Zoltánné - Raktáros, Szabó Gyula - Nehézgépkezelő

35 éves Törzsgárda elismerést kapott: Boda László - Nehézgépszerelő, Horváth József - Villanszerelő - energetikus, Kardos Ferenc - Nehézgépkezelő, Kovács Imre - EBK szakértő, Szőke János - Gépészeti előadó










TEMPO

Egészség-és Önsegélyező Pénztár

Egészségpénztári szolgáltatásaink mellett már önsegélyező szolgáltatásainkat is igénybe veheti

Az alábbi szolgáltatásokat fedezheti pénztári megtakarításaiból:

-  lakáscélú jelzáloghitel törlesztést,
-  gyermek születése, örökbefogadása esetén egyszeri 1.200.000 Ft-ot igényelhet,
-  gyermekgondozási (CSED, GYED) és gyermeknevelési (GYES, GYET) támogatás összegének kiegészítését,
-  közoktatásban részt vevő gyermeke tankönyvének, taneszközének, sőt ruházatának vásárlását,
-  főiskolai, egyetemi oktatás esetén gyermeke tandíját, kollégiumi illetve albérleti díját,
-  közeli hozzátartozója intézményi gondozását, ápolását,
-  hátramaradottak segélyezése közeli hozzátartozó halála esetén.

Önsegélyező szolgáltatásaink 180 napnál régebbi befizetésekből finanszírozható a Pénztártag önsegélyező egyenlegének terhére, de adó-visszatérítését, hozamát jóváírást követően azonnal felhasználhatja nem csak az egészség-, hanem az önsegélyező pénztári szolgáltatásokra is.



Amennyiben lakáscélú jelzáloghitel törlesztés maximális éves keretösszegét egyéni befizetéssel finanszírozza, akkor több mint 2 havi pénztári törlesztését adó-visszatérítésként igénybe veheti.

Egyéni befizetései után évente akár 150.000 Ft adóvisszatérítést is igénybe vehet.

Gyermeke születése esetén a kiadásokat nem kell számlával igazolnia, az igényelt összeg szabadon felhasználható.

Pénztárunknál évi 240.000 Ft-os tagdíjbefizetés feletti részre nincs költséglevonás.

Tartalékoljon a TEMPO Egészség- és Önsegélyező Pénztár segítségével jövőbeli váratlan kiadásaira!

Tájékoztatónk nem teljeskörű.

Bővebb tájékoztatásért forduljon hozzánk bizalommal!

Elérhetőségeink:

+ 36 1 463 4603

www.egeszsegepenztar.hu

egeszsegepenztar@egeszsegepenztar.hu

1538 Budapest, Pf. 550.