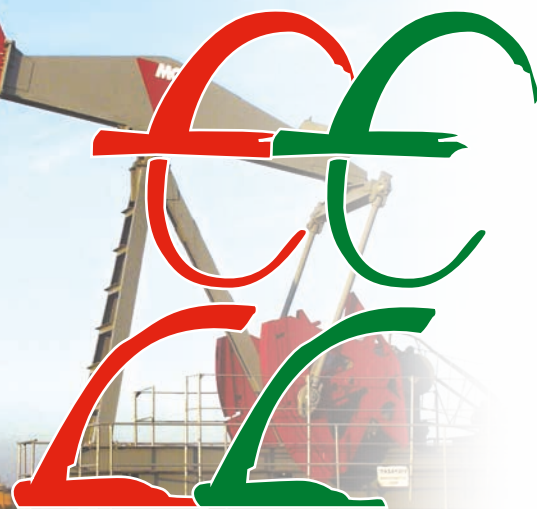


A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

18. évfolyam 195. szám, 2017. március

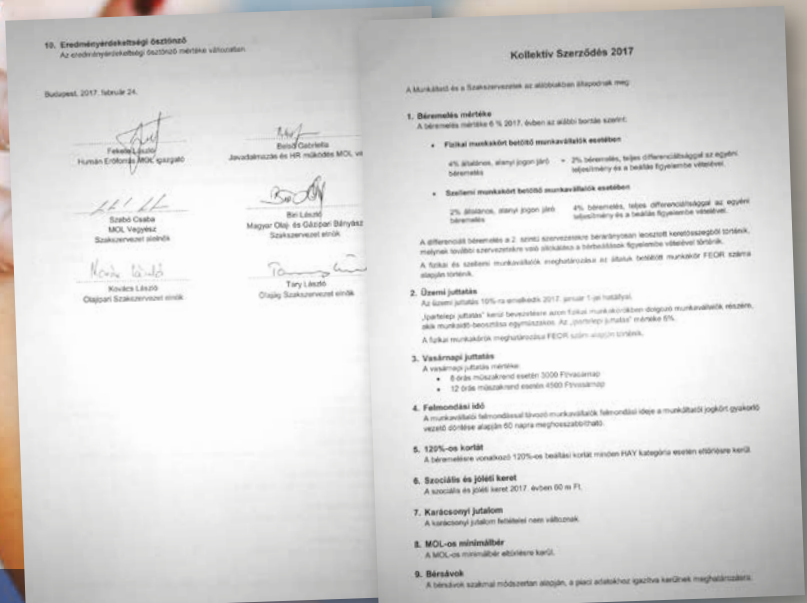


- MEGSZÜLETETT A BÉRMEGÁLLAPODÁS A MOL NYRT.-BEN
- AZ EURÓPAI IPAR NAPJA
- BESZÉLGETÉS IVANCSICS PÉTERREL



MOL BÁNYÁSZ - A TE SZAKSZERVEZETED

ÉRTED VAN, ÉRTED TESZ!



Tudj róla, hogy:

- hosszantartó tárgyalássorozatot követően a munkáltató és a szakszervezetek között aláírásra került a MOL Nyrt. 2017.évi bérmegállapodása, a munkavállalói alapbérek 6%-os növeléséről.
- a megállapodás 2017.január 1-ig visszamenőleges hatállyal biztosítja fizikai munkavállalók esetében a 4+2% béremelést - 4 százalék alanyi jogon, 2 százalék differenciáltan -, szellemi munkakörökben a 2+4% béremelést,
- az üzemi juttatásban részesülő munkavállalók díjazása 5%-al növekszik, így január 1-től összesen 10% juttatásban részesülnek,
- ipartelepi juttatás címszó alatt megállapodás született az egyműszakos fizikai munkakörben foglalkoztatott munkavállalók 5%-os ipartelepi juttatásáról, ugyancsak visszamenőleges hatállyal,
- megállapodás született a vasárnapi juttatás növeléséről, így a korábbi 1000 Ft/vasárnap kifizetés
 - 8 órás munkarend esetén 3000 Ft/vasárnap,
 - 12 munkarend esetén 4500 Ft/vasárnap összegre növekedett.

■ SZÁMÍTHATSZ RÁNK - SZÁMÍTUNK RÁD!



■ A MUNKAERŐ ÁRA 2017.

A mai magyar társadalom munkaügyi adatai között „kutakodni” igen érdekes tevékenység. A statisztikai alapú társadalomszemlélet beborította a hétköznapi „alkotó ember” mindennapjait. A magyar gazdaság, mint minden európai társadalom igyekszik leküzdeni a mai kor elmúlt években továbbgyűrűző eredménycsökkentő nehézségeit.

Vannak vállalkozások, amelyek ezen oknál fogva kénytelenek voltak felszámolni tevékenységüket. Míg mások a bevételeiket igyekeztek szinten tartani. A valós gazdasági eredményeken alapuló fejlődés igen nehéz feladat manapság. Míg a vállalkozások el vannak foglalva a stratégiai céljaik megvalósíthatóságával, addig a munkaerő értéktétele átrendeződött. Ebben a folyamatban további változás következik be a munkaerő mobilitásában, amely a fiatalabb képzett korosztályú munkavállalók körében jellemzőbb.

A munkavállalók „megmozdultak”(!). Több százezer fiatal családot alapító és idősebb ember elment külföldre dolgozni. Az itthoni alkalmazott a magasabb jövedelem miatt átvándorolt az újonnan megjelenő magasabb bért fizető vállalkozásokhoz. Az elmúlt évtized általános életszínvonal emelkedése, a társadalom rétegeinek „szétszakadása”, a szakképzés rendszeréből – a fizikai munka alulértékeléséből fakadó szakemberhiány és a nagyvállalkozások elkötelezettséget romboló humánpolitikája munkaügyi válsághelyzet közeli állapotot eredményezett. Mindezt beborítja a „fél információk” rendszere, amelyben az egyik fél rész az igazságot megközelítő és az eredményeket igazolni akaró kommunikáció, míg a másik fél részt az eltakart negatív történések alkotják. A becsapott ember nem, lesz lojális. A kihasznált munkavállaló nem lesz kreatív. Az alulfizetett alkalmazott változtatni akar.(!)

Az eddigi gondolatok figyelembevételével az olajipar talán megtette az első lépéseket a munkaügyi kihívások megoldása érdekében. Megszületett a megállapodás a MOL Nyrt és a Szakszervezetek között 2017-re vonatkozóan a jövedelem, kompenzációs emelését illetően.

Általánosan 6 %-os béremelést hajtott végre a Társaság 2017-ben, amely keretében a Munkáltató a HAY besorolási rendszerből fakadó bérbeállási szinteket is korrigálta, a meg-

állapodási korlátokat figyelembe véve. Továbbá a fizikai munka megbecsülése, a „kékgalléros” munkavállaló megtartása érdekében a Társaság további pótlékemeléseket eszközöl. A pótlékemelés további 7 – 8 % jövedelememelkedést eredményez „minden fizikai munkakörben” dolgozó munkavállalónál. Ez összességében az érintett munkakörökben 13-14%-os keresetnövekedést eredményez.(!)

A megállapodásban a felek rögzítették, hogy a műszakpótlékok mértéke, a Béren Kívüli Juttatás (VBK), a Karácsonyi jutalom és az eredményalapú teljesítményösztönző mértéke változatlanul megmaradnak.(!) A tárgyalások eredményeként a Vállalat jelentősen emeli a szociális és jóléti keretösszeget. A cégcsoport konszolidált működéséből adódóan a Munkáltató változtatásokat tervezett a Kollektív Szerződés főszövegében tartalmilag és szerkezetileg egyaránt. A párbeszéd során a Szakszervezetek nem támogatják az elképzelést, ezért a változtatás nem valósul meg.

Az idősebb Munkavállalókat érintő, nyugdíj előtti gondoskodási program (VHP) is szóba került a tárgyalások folyamatában. A program nem a Kollektív Szerződés szorosan vett tartalmi eleme. A megbeszélésen a felek megállapodtak, hogy a programmal kapcsolatosan további egyeztetést folytatnak 2017. október-november hónapokban.

Bízunk abban, hogy a kezdeti reményeket ébresztő béremelési szándék a következő években is folytatódik. A megélhetés lehetősége és az életszínvonal minőségének javulása mindenki számára „egyéni stratégiai” cél. Nevezük karriernek, megbecsülésnek úgy szakmailag, mint emberileg.

Jó szerencsét!
Biri László

■ A VÁLASZTMÁNYI ÜLÉSÉRŐL JELENTJÜK

Február 21.-én, Budapesten, a MOL Székház Fehér Ház épületében tartotta ülését a MOL Bányász határozatképes létszámban összeült Választmánya.

Az ülés napirendjének első pontjában a szakszervezetünk 2017. évi munkatervének elfogadása szerepelt. Az Elnökség által összeállított munkaterv kiemelt feladatként kezeli a tagság megtartását és a tagtoborzást, valamint a tisztségviselők személyes kommunikációját az alapszervezetekben és a központban.

A második napirend keretében Biri László elnök tájékoztatta a Választmányi tagokat a kollektív tárgyalások alakulásáról a MOL Nyrt.-ben és a szervezési területünkön működő társaságoknál. Megyesi Zsolt a Nagykanizsai alapszervezet ügyvezető elnöke területe véleményét továbbítva javasolta, hogy a szakszervezetek mielőbb kezdeményezzenek tárgyalást a munkáltatóval a vállalati hűségprogram folytatásáról.

Az elnök részletesen tájékoztatót Királyházi Turistaházunk felújítási és karbantartási munkálatainak előrehaladásáról. A Választmány az előterjesztést követően döntött és megszavazta a munkálatokra valamint az eszközbeszerzésre fordítható összeget.

Tavasszal esedékes szakszervezetünk éves küldöttgyűlése, a küldöttgyűlés összehívásával kapcsolatos előterjesztést a testület meghallgatta, de lebonyolításának helyszínéről és időpontjáról a döntést március 10-ig elnapolta.

A hagyományos nemzetközi MOL Bányász Horgászverseny idei megrendezésénél a szervezőbizottság új helyszín mellett döntött. A Dunavarsány közelében lévő horgásztavak és a helyben valamennyi résztvevő számára kényelmes szállást és étkezést biztosító helyszínek várhatóan minden igényt ki fognak elégíteni. A Horgászverseny előkészítését Juhász Attila koordinálja.

Éblné Németh Margit alelnök felkérte a választmányi tagokat, hogy véleményezzék a MOL Bányász Hírlap tartalmát, kivitelezését. A Választmány határozottan kijelentette, hogy szükség van a nyomtatott formában megjelenő hírlapra. Az alelnökasszony javasolta, hogy kérdőív segítségével mérjék fel a tagság körében, hogy melyen témákra van igény a különböző korosztályok körében és munkaterületeken annak érdekében, hogy az újságot az eddiginél is népszerűbbé és olvasottabbá tegyék. Az újság frissítésére kihelyezett szerkesztőbizottsági ülést tartanak a Siófoki

KVV Alapszervezetnél Osváth Károly alapszervezeti elnök támogatásával a kérdőívet kiértékelését követően.

Kalász Sándor alelnök tájékoztatót a Magyar Szakszervezeti Szövetségben folyó munkáról és a közelgő MASZSZ kongresszus előkészületeiről. A kongresszuson a MOL Bányász Szakszervezet egy fővel képviseltetheti magát. Az alelnök Biri László delegálását javasolta, amit a Választmány egyhangú szavazatával megerősített.

Ladányi Judit nyugdíjas szakértőnk beszámolt a februárban lezajlott nyugdíjbiztosítási konferenciáról, illetve a MASZSZ Női Tagozatának két márciusban megrendezendő találkozájáról. Március 4-én Debrecenben tart a Női Tagozat egy egynapos konferenciát aktuális kérdésekről, míg március 7.-én Budapesten Nem NŐNAP, de a nőnap jegyében a nőkről 2017-ben címmel ugyancsak konferenciát szervez.

Ferenczy Zoltán alapszervezeti elnök a ROTARY Zrt.-nél idén bevezetett HAY rendszerrel kapcsolatos, sok munkavállalót hátrányosan érintő gondokról számolt be. A szakszervezet nem ért egyet az újonnan bevezetett bónuszrendszerrel. A bérsávok kialakításánál azonban a vállalatvezetés figyelembe vette a szakszervezet javaslatait, és így pozitív irányban módosultak a bérsávok, a megemelt bérek kerültek végül a dolgozók kezébe. A ROTARY Fűrészi Zrt.-nél a kollektív szerződést február közepén aláírták.

Egyebekben a Választmány szervezési és ügyrendi kérdésekről döntött.



Sztankó-Csokonay Zsuzsanna

■ FELHÍVÁS

Tisztelt Munkatársak!

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

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

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

Adószámunk: 19270517 - 1 - 20

Az Alapítvány neve: Dr. Papp Simon Alapítvány

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

Köszönettel, az Alapítvány Kuratóriuma nevében,
Balogh József

■ KÖZÉPPONTBAN AZ EMBER - A MOL NYRT. ÜZEMI TANÁCS ÜLÉSÉRŐL JELENTJÜK

■ Február 9-én, Százhalombattán tartott ülésén az ÜT a Dunai Finomító vezetőjének bemutatkozását, a DF szervezeti változásait és az azzal összefüggő kérdéseket, valamint a MOL Nyrt. Felügyelő Bizottsága munkavállalói tagjainak megválasztását tűzte napirendjére.

2016. szeptembere óta a DS Termelés MOL vezető pozíciót betöltő Nuutinen Jukka angol nyelven, tolmács közreműködésével ismertette a Dunai Finomító jelenlegi helyzetét, a vezetés előtt álló feladatokat, azok prioritását. Személyes háttérnek, szakmai tapasztalatának ismertetése után Nuutinen Jukka prezentációkban mutatta be a DS Termelésben 2017-re kitűzött kulcsfontosságú területeket. Ezek az innováció a Csoport 2030 Stratégiát támogató stratégiai projektekké, a bizalom a Kultúra 2030 Vezetés- és Kompetenciafejlesztéssel, a hatékonyság a Next DS programmal, a sokoldalúság az alternatív kőolaj-feldolgozás intenzifikálásával – ideértve a hazai kőolaj-feldolgozás intenzifikálását Rijekában –, a biztonság a rendelkezésre állással, a folyamatbiztonsággal és a működési kiválósággal, valamint a minőség. Mindezek középpontjában az ember áll. Részletesen elemezte a kulcsterületeken belüli legfontosabb elemeket, többek között a karbantartás feladatait a rendelkezésre állás idejének meghosszabbítására, a nagyleállások és a CAPEX összehangolására, érintve a tartálykarbantartást, a folyamatbiztonságot, az ésszerű tartalék-alkatrész beszerzést, a változáskezelést, a minőségbiztosítást, az EBK szempontokat és a szakember utánpótlás kérdését szakképzés formájában.

A DS Termelés MOL vezető kijelentette, hogy a finomításra hosszú ideig szükség lesz a MOL-csoport hosszú távú stratégiájában. Mint mondta, a DS 2020 stratégia nem a költségekre fókuszál, hanem a jövedelemtermelő képesség fokozására, ami akár több befektetést is megenged. Ennek érdekében hatékonyabbá kell tenni az egyes folyamatokat, például a beszerzést. Fontos, hogy az egyes szervezeti egységek, például az üzemeltetés és a karbantartás egy irányban evezzenek. Nuutinen kijelentette, hogy több nyersanyag bedolgozást akarnak, mint amennyi az elmúlt 10 évben volt. A mátrixszerű együttműködést és a LEAN gondolkodásmódot folytatni fogják. Az üzemeltetés HAY besorolását felülvizsgálják és a fehér gallérosok szakmai belső fejlesztését is előtérbe helyezik. A teljes finomítóban átvezetik a kultúra fejlesztési programot és támogatják a különböző kompetenciafejlesztő programokat.

Fontosak a laboratóriumok és azok kiválóságának fokozása, mert rajtuk keresztül értesülünk, hogy mit várnak el a vásárlóink. Ugyanilyen fontos az EBK és a szoros együttműködés a különböző szervezetek között, például a zaj és bűzforrások feltérképezése. Vágó Árpád felhívta a figyelmet a fugitív emisszió szorosabb követésére. Nuutinen egyetértőleg hozzáfűzte, hogy jó lenne, ha az új típusú üzemanyagok – az alacsony káros anyag kibocsátású üzemanyagok – előállítása bekerülne a DS stratégiába a hozzá szükséges HR stratégiával, a dolgozók átképzésével.

A munkavállalókra terelve a szót Nuutinen bejelentette, hogy csökkenteni akarják a finomításban a fluktuáció mértékét, különös tekintettel a karbantartási szakértőkre.

Szabó Csaba észrevételére reagálva, hogy a tényleges fizikai munkát végző kékgalléros dolgozók anyagi megbecsülése igen elmaradott, Nuutinen elismerte, hogy ezt a régi problémát – amely most már része a kerekasztal akciótérnek – eddig senki nem orvosolta. A DS termelés vezető szerint jobban meg kell hallgatni a dolgozókat.

Bakos Ernő kérdésére válaszolva, hogyan látja a finomító karbantartottságát és a rendelkezésre állását, Nuutinen elmondta, hogy sok program van folyamatban az Uptime keretében, egyik ilyen a karima protokoll program, melynek keretében sok javítást kell végrehajtani.

Az angol nyelvtudásbéli hiányosságokra reagálva a DS termelés vezető rámutatott, hogy minden asset team vezetőnek van kérése a nyelvi képzésre. Azt a kérdést, hogy hogyan ítéli meg a finomítás létszámhelyzetét a jelenlegi képzettség mellett, Nuutinen egyelőre elhárította.

MOL Nyrt. Felügyelő Bizottság munkavállalói tagok jelölése napirend lebonyolítására Bakos Ernő elnök zárt ülést rendelt el.

Egyebekben az ÜT támogatások odaítéléséről döntött. Többek között támogatást ítelt oda egyhangú szavazással a MOL Bányász Szakszervezet által gondozott MOL 43. Nemzetközi Horgászversenyre.

ÉN M

■ FELHÍVÁS

Tisztelt Munkatársak!

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

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

Fáradozásukat előre is köszönöm!

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

Adószámunk: 18045659 - 1 - 43

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



Ördög Tibor



Dr. Puskás Sándor



Juhász Attila

■ MUNKAVÁLLALÓI FELÜGYELŐBIZOTTSÁGI TAG- JELÖLÉS A MOL NYRT. ÜZEMI TANÁCS ÜLÉSÉN

A február 9-én tartott ÜT ülésen az elnök ismertette a szakszervezetek által az ÜT figyelmébe ajánlott jelöltek nevét. A jelöltek névsora két fővel bővült, ugyanis az ÜT tagok a helyszínen Bakos Ernőt és Németh Mihályt is javasolták felvenni a jelöltek listájára, mely ezzel együtt nyolc nevet tartalmazott: Bakos Ernő, Bognár Pirokska, Jászapáti István, Juhász Attila, Németh Mihály, Ördög Tibor, Dr. Puskás Sándor és Tóth András.

Az ülés a jelöltek meghallgatásával folytatódott, majd az ÜT szavazott. A szavazás eredményeként Dr. Puskás Sándort, Bognár Pirokskát, Tóth Andrást jelöli az ÜT a MOL Közgyűlés elé, mint a munkavállalók képviselőit a MOL Felügyelő Bizottságban, tartalék tagnak pedig Ördög Tibort, amennyiben a Felügyelő Bizottság létszáma bővül.

Dr. Puskás Sándor immáron harmadik ciklusához kapott bizalmat közösségünkől. Juhász Attila, aki két cikluson át a MOL Bányász megelégedésére képviselte a munkavállalókat az FB-ben, ezúttal is megköszönte a bizalmat.

A MOL Felügyelő Bizottságába jelölt munkavállalói tagokat a MOL Nyrt. soros Közgyűlése fogadja el.

ÉNEM

■ NŐNAPI ÉRTÉKELŐ

Valahogy megélnék ezt az ünnep. Rendezvények sorozatáról hallunk a híradásokban. A pártok, a szakszervezetek, a vállalkozó nők tartottak konferenciákat és beszéltek a helyzetükről, ami nem pozitív hangvételt jelentett. A panaszok és a mai helyzet felvázolása mellett megfogalmazásra kerültek a tennivalók is. A Magyar Szakszervezeti Szövetség Női Tagozata 2017-ben is folytatja az országjárást, figyelemfelhívást, ismeret-átadást szervez az ország különböző régióiban.

Megoldást kell találni, hogy az 1857-ben kigondolt eszmék ne csak történelmi tények legyenek, olyanok, amik még a mai napig sem oldódtak meg hazánkban. A bérkülönbség kérdésében már az elmúlt évi kampányunkban is felhívtuk az utca emberének figyelmét, gondolatainkkal teljesen egyetértést tapasztaltunk. Parlamenti bizottságban vetettük fel a kérdést, nem sok sikerrel. De nem adjuk fel, ismét próbálkozunk, hogy a parlament tárgyalja az ügyet.

A nőknek nagy a felelősségük a társadalomban megítélt szerepüket tekintve is. Növelni kell saját önértékelésünket, önbecsülésünket. Nem szabad engedni, hogy olyan helyzetben ahol több lány végez a felsőoktatási intézményekben, mint fiú, az elhelyezkedési esélyük mégis rosszabb, nem is említve a munkabéreket.

A gyermekek nevelése a mi kezünkben van. Fontos fiainkat, lányainkat arra nevelni, hogy egyenlő lehetőség jusson mindenkinek, azt tehessék, amit szeretnének, ne mások határozzák meg az életpályájukat. Ne tegyünk megkülönböztetést, hogy ez női vagy ez férfi szakma. Ha ezeket a gondolatokat ültetjük el gyermekeinkben, a családban, nem visszafelé fejlődünk, mint az ma látszik, hanem követjük az Észak-Európai országok kultúráit, ahol a nők is részt vehetnek az irányításban, a politikában, hiszen a két nem együtt alkot egészet. Szükség van a férfi és a női gondolkodásra is, egymást támogatva, tiszteletben tartva fejlődhetünk, juthatunk el egy élhetőbb világba.

Ladányi Judit

AZ EURÓPAI IPAR NAPJA

■ EU Industry DAY 2017 konferencia, Brüsszel, 2017. február 28.



Az EU tagok és európai országok részvételével közel 400 fős rendezvény során az EU ipari fejlődésének hatékonyabb tételét vitattuk meg az eddigi gyakorlatok alapján, melyet jeles EU nagy cégek tapasztalatai alapoztak meg.

Nyitó videó üzenetében Jean-Claude Juncker, az Európai Bizottság elnöke az ipari fejlődés, innováció fejlődésének több lehetőségére hívta fel a jelenlévők figyelmét. Rövidíteni kell a pénzügyi erőforrások hozzáférési idejét gyorsítva az innováció életciklusát. Az erőforrások, főleg a természetes megújuló, tiszta energiák használatával lehet takarékoskodni. Az ipar digitalizálására van szükség, minél több folyamat, tudás, elérhetőség digitális formában, annál jobban segíti a fejlesztésekhez szükséges tudás megszerzését. Az E-rendszerek fejlesztése kapcsolatot teremt a globális EU kereskedelmi lánchoz való minél szélesebb csatlakozáshoz. A tudásfejlesztés, készségfejlesztés, folyamatos tanulás nagyon fontos az egyén számára a fejlett technológiák kifejlesztéséhez, használatához. Valamint a megfelelő szabályozások kidolgozása, ami a közös úton való haladáshoz nélkülözhetetlen, ez Brüsszel feladata.

Az EU ipari bizottsága szeretne egységes szabályozókat, ajánlásokat kidolgozni inkább politikai, mint műszaki síkon a közös gondolkodású haladás érdekében. Azonban hangsúlyozni kell a „less regulation best regulation” elvet, azaz nem szabad túlszabályozni, mert az a kreativitás halálát jelenti.

Nagy EU multik jeles képviselői beszéltek plenáris ülésen az általuk folytatott, és elképzelt ipari fejlődésről. Például a Siemens, Airbus,

BusinessEurope, Gartner, ManPower, Volvo, International Market Industry előadásaiból összegezhető, hogy nagyon fontosnak tartják az emberi erőforrás folytonos képzését, az információk minél nagyobb mértékű digitalizálását, és az ipari folyamatok digitalizálását.

Az egész napi előadás és vitasorozat három fő vonal mellett haladt. Az első a „People/creativity” mely azt hangsúlyozta, hogy az ipari fejlődésnek nagyon figyelnie kell az egyén jó közérzetére, nem lehet a fejlődés öncélú. Azonban az egyén tudását, képességeit fejleszteni és önfejleszteni kell folyamatosan. Pénzügyi forrásokhoz gyors, megbízható háttérrel kell biztosítani ötletei gyors megvalósításához, vállalkozóképességének fejlesztéséhez.

A második gondolatkör a „Territory/regions” az együttműködés fontosságát hangsúlyozta, a digitális világ segítségével. Regionálisan kell biztosítani a pénzügyi, tanulási, szociálpolitikai értékek gyors elérhetőségét, a lokális vállalatok együttműködését, melyet szintén az ipar digitalizálása tesz lehetővé. A vásároknak és nyílt digitális piacoknak feladata segíteni a régi technológiák transzformációját az újakra.

Harmadik szempontrendszer a „Technology” legfontosabb eleme az ipari technológiák gyors fejlesztése. Ismételt a digitális eszközök segítségével a forrásallokálás, energia hozzáférés biztosítása, egységesítés, ipari szabványok létrehozásával. Kiemelte minden nagy EU ipari cég az űrtechnológia jelentőségét. Adatátvitelben, adatbázisokban, kísérleti fejlesztésekben, anyagokban mind nagyobb teret szán az űrtechnológiának. Bioanyagok kifejlesztésével, biopolimerek használatát kell előtérbe helyezni. A hagyományos ipari alapanyagok felhasználásában hatékonyabbnak kell lennünk, mert például vas/acél 10%-os világrészesedésünkkel szemben áll Kína 50%-os részesedése!

Végző összefoglalásképpen elhangzottak még egyszer az irányelvek: szabályozni, de csak a kellő mértékig, az ipar digitalizálása, a pénzeszközök digitális gyors elérése, az egyéni képzés - folyamatos tanulás, a regionális partnerkapcsolatok és a piac transzformálja az új technológiákat, az űrtechnológia kiterjesztése az iparra, bioanyagok kifejlesztése: ezek lehetnek a jövő EU ipari innovációjának alapkövei.

Szerző és fotó:
Molnár Gábor

■ RENDKÍVÜLI KÜLDÖTTÉRTEKEZLET

Tóth Mihály, a Magyar Szakszervezeti Szövetség -MASZSZ- Nyugdíjas Tagozatának elnöke, 2017. február 13-ára összehívta a küldötteket, a megüresedett alelnöki tisztség betöltése céljából.

A megjelentek rövid, néma felállással emlékeztek, a 2016. szeptemberben elhunyt Pataki Péterre, a MASZSZ nyugalmazott elnökére, a Nyugdíjas Tagozat alelnökére.

Jelenlévők meghallgatták a nyolc hónapja tartott küldött értekezlet óta eltelt időszakban, a nyugdíjasok érdekében végzett szakszervezeti munkáról szóló elnöki beszámolót. Tóth Mihály kiemelten foglalkozott a nyugdíj emelés anomáliájával, az ezzel kapcsolatos levélváltással (a levelek teljes szöveghűséggel olvashatók a MÚLÓ ÉVEK január-februári számában), az Idősek Világnapja rendezvényeivel, és az új Időügyi Stratégia előkészítéséhez, az MSZP által indított, megyénként és Budapesten szervezendő Nyugdíjas Parlament teendőivel.

A hozzászólások során ismét kérték a vidéki küldöttek, hogy az elnök, az elnökség tagjai személyesen jelenjenek meg a megyei, a területi szervezeteknél. A beszámolót, és a hozzászólásokra adott válaszokat a küldöttek elfogadták.

A Jelölő Bizottság által, az alelnöki tisztségre javasolt jelöltet, Juhász Lászlót, valamint az Ő pótlására az elnökségi tagságra javasolt Létay Árpádnét a küldöttek nyílt szavazással, tartózkodás és ellenszavazat nélkül megválasztották.

Papp Géza
küldött

■ INTERJÚ IVANCSICS PÉTERREL, AZ ÉSZAK-MAGYARORSZÁGI TERMELÉS MOL VEZETŐJÉVEL



Tavaly az új stratégia értelmében két részre, Észak-magyarországi és Dél-magyarországi termelési területre osztották fel a hazai Kutatás - Termelést. Önt az Észak-magyarországi Termelés vezetőjévé nevezték ki. Csaknem egy év telt el a döntést követően. Ön hogyan látja a változásokat?

Az ÉMT területét és felosztását illetően nem változott, inkább a DMT-nél okozott nagyobb módosulást a Közép-magyarországi Termelés beolvadása. Ez az átalakítás egy működési modell változással is párosult, ahol a termelésben csak a tényleges operációval foglalkozó kollégák maradtak, míg ezzel párhuzamosan létrejött egy szakértői támogató csapat, aki a teljes KT termelés munkáját célzott segíteni a Karbantartási és Technológia folyamat Menedzsment szerveztében. Én 2016 júliusától töltöm be az ÉMT vezetői pozíciót. Ez nem túl hosszú idő egy ekkora szervezet tökéletes megismeréséhez és megújításához. A kezdeti nehézségeken túl vagyunk és az eddig elvégzett munka és az „új Csapat” összecsiszolódása egyértelműen azt mutatja, hogy jó irányba haladunk. A támogató munkát még tökéletesíteni kell, hogy érezhetőbb legyen az előnye ennek a koncepciónak.

Milyen tudást és tapasztalatot halmozott fel eddigi pályája során, melyek segítik a mostani kihívásokkal teli pozíciójában?

Az elmúlt 19 év alatt sokat tanultam a kollégáimtól a legkülönbözőbb pozíciókban és területeken, amiből most építkezhetek. 1998-ban szereztem Olajmérnöki diplomát a Miskolci Egyetemen. Első munkám gyakorló mérnökként a Hajdúszoboszlói Bányászati Üzemben kezdtem meg. Az azt követő 9 hónapban egy „beilleszkedési” program keretén belül körbejártuk a Termelés telephelyeit és kisebb feladatokat végeztünk a Rotary, GES és Geoinform Kft.-nél is, hogy megismerkedjünk a MOL minél szélesebb tevékenységi körével. Ezt az időszakot, a mai napig is nagyon hasznosnak ítélem meg. Dolgoztam a Holoda Attila irányítása alatt működő termelési főmérnökségen Szolnokon, voltam műszaki titkár, majd Kardoskút-Battonyán az üzemi kollégáktól tanultam a szakmát gyakorlatibb módon, vezettem a Szőregi Stratégiai gáztároló operációját négy éven keresztül és szakértőként tanulhattam a gázdúsításról a szanki kollégáimtól. Voltam öt évig Felelős Műszaki vezető helyettes és négy éven át FMV. Szerencsém volt sok képzésen és szakmai fórumon ismereteket elsajátítani és két vezetői utánpótlás programban is fejlődhettem.

Úgy érzi, hogy a szakma ismeretén túl a jelenlegi pozíciójának az elfogadásakor elegendő vezetői tapasztalatnak is birtokában volt?

Inkább úgy fogalmaznék, hogy van vezetői tapasztaltom. Hogy elegendő-e, ezt a Főnökeimtől és a Kollégáimtól kelle-ne megkérdezni. Az első időszak amikor vezetői tapasztalatokkal gazdagodhattam Kardoskút-Battonyához kötődik, ahol egy fantasztikus Csapatból tanulhattam szakmát, emberséget és „engedték”, hogy gyakoroljam vezetői feladataimat. A mai napig hálával tartozom nekik mindezért. 2009-ben a Szőregi Gáztárolónál a beruházás időszakában kezdtük meg munkánkat egy harmincfős szervezet létrehozásával. Sikerült egy remek csapatot kialakítani, akikkel négy éven át dolgoztam együtt, a beruházástól a próbaüzemen át, a normál üzemeltetésig.

Ez egy kihívásokkal teli, komplex vezetői feladat volt, amit sikerült a tulajdonosok megelégedettségére végezni.

A struktúrában új, fiatal vezetőként vannak olyan elképzelései, amelyek éppen azáltal viszik előbbre a szervezete hatékonyságát, hogy merőben eltérnek a régi vezetési gyakorlattól?

Bízom benne, hogy igen. Az őszinte kommunikáció híve vagyok és fontos, hogy ez ne egyirányú legyen. Szemléletváltásra volt szükség, és ez elhúzódó folyamat. A kölcsönös bizalom megteremtését is elengedhetetlennek gondolom. Vannak problémáink, amiket meg kell oldanunk és vannak sikereink, amiket el kell ismerni. Ésszerű döntéseket kell hoznom, és képviselnem kell mind a Felsővezetőmet, mind a Csapatomat.

Hogyan próbálja ezt elérni a gyakorlatban?

Kétszáz emberért vagyok felelős. A megbeszéléseken kívül töreksem arra, hogy a „kötelező” Felelős műszaki vezetői szemléken felül is minél többet kijussak a területeimre és személyesen tudjak beszélgetni kollégáimmal. Nagyon fontos ez az együttműködésünk javításához, a közös gondolkodás kialakításához, a közös céljaink megismertetéséhez és az elkötelezettség növeléséhez. Nagyon fontos a termelési tervszámok elérése és a fajlagos költségeink szinten tartása, de mindennél fontosabb a munkahely és kollégáim biztonsága, az, hogy mindannyian épen és egészségesen térjünk vissza a családjunkhoz a munkaidő végén.

Véleménye szerint milyen kilátásai vannak a hazai olaj- és gázkitermelésnek és mennyi ideig ad még biztos megélhetést az embereknek?

Meggyőződésem, hogy még nagyon hosszú ideig szükségünk lesz olajra és a hazai termelésre. A kérdés csak az, hogy milyen formában kell majd az olaj, mint alapanyag. A MOL a 2030 stratégiájában szélesíti a palettáját a petrokémiával, és már nem csak a Dunai Finomító és a gázfogyasztók a stabil vásárlóink. Az arány eltolódik a petrokémia termékei felé. A nem benzinformájú termékek, a megújuló energiák mellett is szükséges az olaj a termékek előállításához a gyógyszer-től a gumicsizmáig. Amíg tudunk élni ezekkel a lehetőségekkel és jól gazdálkodunk a készleteinkkel, az általunk kitermelt olaj és gáz munkalehetőséget fog adni számunkra.

Lehet azért valamit tenni, hogy a mezők élettartamát jelentősen növeljék?

Inkább úgy fogalmaznék, azon dolgozunk valamennyien, hogy a legoptimálisabb megoldásokkal, költséghatékony módon, a lehető legtöbbet tudjuk kitermelni mezőinkből a biztonság fenntartása mellett. A technológiai racionalizálás az egyik megoldás, amivel a termelési volumenekhez igazítjuk a régi, túlméretezetté vált technológiákat. Próbálkozunk a nálunk még nem alkalmazott, és új technológiák bevezetésével, mint például a HOOS és a PCP, melyek jók lehetnek bizonyos helyeken a mélyszivattyús technológia alternatívájaként. A termelés szinten tartásához azonban szükség van új koncessziós területekre, kutatásra, mezőfejlesztésre és új kitermelési módszerekre. Indítottunk új repesztési és fúvóka optimalizációs programokat és dúsítót építünk az inert gázok értékesítésére.

Megítélése szerint a felsővezetés és az Ön által kitűzött célok maradéktalan eléréséhez elegendő a jelenlegi létszám az Észak-Magyarországi termelésben?



A hatékonyság növelés, a versenyképesség megtartása érdekében a személyi költségekkel éppúgy szigorúan kell gazdálkodni, mint az üzemeltetés energia-, vagy egyéb költségeivel. A létszámunk jól megtervezett, ugyanakkor gondot okoz, hogy nincsen benne tartalékunk egy megbetegedésnél, képzésnél a helyettesítésekhez; vagy a nyugdíjba vonulók munkakörének pótlására való felkészüléshez, betanításhoz. Munkavállalói állományunk átlag életkora 50 év felett van, sok területen a nyugdíjkorhatárhoz közelít. A jelenlegi humán erőforrás gazdálkodás irányelvei szerint új munkavállaló a nyugdíjba menő pótlására csak a nyugdíjazás előtt két hónappal vehető fel. Ez az idő kevés a biztos helyismeret megszerzéséhez, a feladatok felelős átvételéhez. Betanulásra a mi szakmánk összetettsége és a munkaterületek távolsága miatt sokkal több időre van szükség, még akkor is, ha az újonnan jött kollégánk rendelkezik olajipari végzettséggel és gyakorlattal. Be kell látnunk, hogy a MOL kezd elveszíteni azt a bérelőnyét, ami miatt korábban hozzánk jöttek a legjobb szakemberek. Most nekünk kell sok időt és energiát az utánpótlás betanítására fordítani.

Az anyagiakon kívül, milyen más módon lehet még a munkahelyen kifejezni a vezető részéről a dolgozók megbecsülését az Ön tapasztalatai szerint?

Következetes munkával a vezetés részéről. Sok múlik a helyi vezetőn. Őszinte kommunikációval lehet elérni, hogy a munkavállalók merjenek kérdezni és merjék őszintén elmondani a véleményüket. Lássák, hogy nem hiába jelzik a gondokat, hogy van eredménye a megszólalásuknak és biztosan nincs retorzió. A régi beidegződéseket kell feloldani, azokat a gátakat ledönteni. Az évek óta megoldásra váró problémákat és hiányosságokat

pedig szisztematikusan fel kell számolni. A jelenlegi szervezetben fontos szerepet kaptak például a termelőmesterek, mert ők azok a vezetők, akik közvetlenül vannak kapcsolatban a fizikai munkavállalóinkkal. Fontos, hogyan motiválják, hogyan irányítják a csapatukat. Még nem sikerült megvalósítani a kollégák adminisztratív tehermentesítését, de dolgozunk rajta. Elkezdődött a kollégák bevonását a döntéshozatalba.

Van lehetősége támogatni a munkavállalói képzését, tanulását?

Különösen fontosnak tartom a képzést. Három éves egyéni- és szervezetfejlesztési programot indítottam. A cél, hogy mindenki részt vegyen benne, aki itt dolgozik. Fokozatosan, lépésről lépésre haladunk. A kezelőink többségének újdonság volt a tavalyi indult képzés ezen formája. Sikernek gondolom, hogy a képzésen és azt követően is, sok jó észrevétel hangzott el, ami javító intézkedést is eredményezett a folyamatainkban, működésünkben. Kiváló csapatépítés volt, amit folytatni fogunk.

Most innovációt, ötleteket várnak el a MOL-ban mindenkitől és mindenki aktív hozzájárulását a hatékonyságunkhoz, a bevétel növeléséhez. Ön mit vár el a saját beosztottaitól?

Szívesen látom én is, ha a kollégáim is szakmai kihívásnak tekintik a munkájukat és örömmel fogadok minden ötletet, javaslatot, újítást akár a technológia, akár a munkaszervezés terén. Ha ezek az ötletek, javaslatok megállják a helyüket, támogatom a megvalósításukat. Támogatom a Kútfej ötlet programot is, ahol az ÉMT kollégái nagy aktivitást és sikerességet mutatnak az elfogadott javaslatok tekintetében.

Szeretik Önt az emberei?

Ezt nyilván tőlük kellene megkérdezni. Örülök, ha pozitív visszajelzést kapok, a negatív kritikákból pedig próbálok fejlődni. Bízom benne, hogy a döntéseim révén növelni tudom a munkatársaim elégedettségét. Fontos hogy jó légkörben, szívesen végezzék a munkájukat és átlássák a kiadott utasítások hátterét, legyen információjuk arról, hogy mi miért fontos és vigyázzanak a saját és munkatársaik biztonságára a munkavégzés során.

Nagy az irányítása alá vont terület, sok ember dolgozik a keze alatt. Nehezen értem el, amikor erre az interjúra készültem. Önnek ez mekkora áldozattal jár, és mennyi időt fordít a munkájára?

Sok időm megy el a területeim közötti közlekedésre, és a különböző helyszíneken tartott megbeszélésekre való utazásra, de ez nem csökkentheti a munkára fordított időt. Ez nagy kihívást jelent. A családommal Szegeden lakunk, szervezetünk székhelye viszont Hajdúszoboszlón van, így a munkavégzésem jelentős része odaköt. Sokszor a munkaidő vége nem jelenti a munkanapom végét.

Hogyan éli ezt meg a családja?

Nehéz megtalálni az egészséges egyensúlyt a munkavégzés és magánélet, család vonatkozásában. Erre törekszünk minden nap, de kétségtelen hogy néha ez áldozatokkal jár. Amikor nem lehetek otthon, Feleségem akkor is helyt áll, gondoskodik mindenről.

Ha van szabadideje, mivel szereti tölteni, vagy kérdezzem inkább azt, hogy ha lenne, mivel szeretné?

Minden szabadidőmet a Családommal töltöm, szeretjük a közös programokat, az utazásokat, kirándulásokat. Egy régi hobbim az ásványgyűjtés, melyet családdal és barátaimmal szoktunk üzni. Szeretünk biciklizni, a futással mostanában kezdünk barátkozni. Tavaly a Wizzair félmaraton lefutása volt az első komoly teljesítményem. Idén az Ultrabalaton futóversenyt tűztük ki célul, ahová 12 fős családi csapattal nevezünk. A tájfutással is próbálkozunk. Érdekelnek a túlélési technikák és eszközök. Szeretünk nagyokat focizni és úszni a Fiammal, az amolyan apás program.

A MOL Bányász Szakszervezet nevében köszönöm a beszélgetést. A munkájához sok sikert és jó eredményeket kívánunk. ÉNM

■ TUDTA? - DR. FODOR ZITA ÜGYVÉD VÁLASZOL SOKAKAT ÉRINTŐ KÉRDÉSEKRE



Az új munkahelyemen megkötöttem a munkaszerződést, a következő hónap 1. napján kellett volna munkába állnom, de addigra beteg lettem, nem tudtam a munkahelyemen a megbeszélt időpontban megjelenni. Létrejött így a munkaviszonyom?

Igen, mivel a munkaviszony az írásbeli munkaszerződés megkötésével keletkezik, ennek pedig nem feltétele a munkába állás. A munkaviszony kezdete nem feltétlenül a tényleges munkába állás napja, hanem az az időpont, amelyet a felek e megjelöléssel a munkaszerződésbe belefoglaltak, vagy amelyet a törvény ekként határoz meg. Ezért a munkaviszony akkor is elkezdődik, ha például a munkavállaló keresőképtelensége miatt nem tud a munkaszerződésben foglalt napon munkába állni. A munkaszerződés megkötését követően viszont a munkavállaló kötelezettsége, hogy a keresőképtelenségéről a munkáltatót haladéktalanul tájékoztassa.

A munkaszerződésemet megkötöttük, de nem került bele, hogy pontosan mikor kell munkába állnom, csak az, hogy aznap munkaviszonyt létesítettünk egymással. Én a szerződéskötés után hazamentem, elintéztem még néhány dolgot,

és csak másnap mentem be dolgozni. A főnököm szerint bent kellett volna már előző nap is maradnom, hiszen létrejött a munkaviszonyom, és munkaidőben nem mehetek haza az engedélye nélkül. Igaza van?

Nincs igaza. A munkaviszony kezdetének időpontját a felek állapítják meg. Amennyiben erről a kérdésről a munkaszerződés nem rendelkezik, a munkavállaló a munkaszerződés megkötését követő napon köteles munkába állni. A korábbtól eltérő szabály az új Mt-ben (48.§), hogy a szerződéskötést követő naptári nap lesz a munkaviszony kezdete, nem pedig munkanap.

A főnököm írásban értesített, hogy módosítani szeretné a munkaszerződésemet. Én az általa közölt módosítással nem értek egyet, nem szeretném aláírni, mivel hátrányosabb lenne számomra, mint a jelenlegi helyzet. A főnököm most azzal fenyeget, ha nem írom alá az általa kért módosítást, felmond. Megteheti ezt? Jogszerű lehet a felmondása amiatt, hogy nem írom alá a szerződés-módosítást?

A munkaszerződés módosítására irányuló munkáltatói ajánlat munkavállaló általi elutasítása önmagában nem képezheti a munkáltatói felmondás jogszerű indokát, csak az a körülmény, amelyre tekintettel kezdeményezte a munkáltató



a munkaszerződés-módosítást. Ilyenkor a felmondás azon okra alapozható, amely miatt a munkaszerződés módosítására sor került volna, például megszűnt a munkavállaló munkaköre, vagy alkalmatlan a feladat ellátására, vagy ha pl. a munkáltató a gazdálkodása körében felmerült okból teljesítménybér bevezetéséről döntött, és a munkavállaló munkaszerződésben foglalt időbéres foglalkoztatására a továbbiakban nem volt lehetőség. Amennyiben a munkáltató a felmondás mellett dönt, úgy a bizonyítás a felmondás indoklása tekintetében őt terheli.

A munkáltató arra utasított, hogy vegyek részt egy 3 hónapos szakmai képzésen, mivel a munkahelyemen új gépeket fog-nak üzembe helyezni, és ezek kezeléséhez szükséges szerin-te a képzés. Az oktatás a lakóhelyemen történik, így utazási költségem gyakorlatilag nem merül fel, viszont nem szeret-ném a képzés költségét kifizetni. Kötelezhet erre a munkálta-tóm? Köteles vagyok-e erre az oktatásra tanulmányi szerző-dést kötni vele?

Az Mt. 229 § (2) bek. b.) pontja szerint nem köthető tanulmá-nyi szerződés, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót. Ebben az esetben a képzéssel kap-csolatban felmerült költségeket nem Önnek kell megfizetnie, azokat a munkáltató köteles megtéríteni az Mt. 51.§ (2) bekez-dése alapján, mivel azok a munkaviszony teljesítésével kapcso-latban indokoltan merültek fel.

A főnököm minősíthetetlen hangnemben, megalázó módon beszél velem, de soha nem mások előtt teszi, hanem kizá-rólag akkor, amikor kettesben vagyunk az irodában. Amikor ezt nehezményeztem, azt közölte, ha nem tetszik a hangnem, akkor el is mehetek, vagy az is lehet, hogy ő fog felmonda-ni azzal az indoklással, hogy nem tudok vele együttműködni. A munkámat maradéktalanul elvégzem, 12 éve dolgozom ezen a munkahelyen, kizárólag azóta vannak problémáim, amióta az új főnököm idekerült. Nagyon félek, hogy tényleg felmond, anyagilag nem állunk túl jól otthon, a gyerekek is kicsik még, és mivel a képzettségem speciális, nem valószínű, hogy a közelben találnék más munkahelyet. Sajnos bizonyí-tani nem tudom az elhangzottakat, mivel nincs rá tanú. Kizá-rólag úgy tudnám bizonyítani az elhangzottakat, ha titokban hangfelvételt készítenék.

Fel tudom-e ezt használni bizonyítékként a bíróságon?

Büntetőeljárás során egyértelműen tiltott az olyan bizonyí-ték vagy bizonyítási eszközökből származó tény értékelése, amelyet az ügyész vagy a nyomozó hatóság bűncselekmény

útján, más tiltott módon vagy a résztvevők eljárási jogainak lényeges korlátozásával szerzett meg.

A polgári peres eljárásokban azonban ilyen általános korláto-zások nincsenek, a szabad bizonyítási rendszert alapelveként tartalmazza a polgári perrendtartásról szóló törvény. A jogel-lenesen megszerzett illetve a hozzájárulás nélküli bizonyítékok polgári vagy munkaügyi perekben történő felhasználásának napjainkban leginkább elterjedt „viszonossági elv” elmélete szerint az eljárás bíróságnak minden egyes esetben mérlegel-nie és értékelnie kell, hogy az adott esetben melyik fontosabb: a fél bizonyításhoz fűződő méltányolható magánérdeke, vagy az ellenfél személyiségi jogainak megőrzése.

A gyakorlatban ez úgy működik, hogy abban az esetben, ha a polgári perben a fél titkos kép vagy hangfelvételt kíván bi-zonyítékként használni, a bíróság elsődlegesen megnyi-latkoztatja a másik felet, hogy hozzájárul-e a bizonyíték fel-használásához. Ha a másik fél ezt a hozzájárulást megtagadja, akkor a bíróságnak kell mérlegelnie, hogy a felhasználást en-gedélyezi-e. A mérlegelésnél számításba kell vennie azt, hogy milyenek voltak a felvétel elkészítésének körülményei, főleg azt, hogy valóban ez az egyetlen módja-e annak, hogy a fél a tényállítást igazolja. Ha más, személyiségi jogot nem sértő, egyéb lehetőség is van a bizonyításra, akkor a személyiségi jogot sértő bizonyítást a bíróság mellőzi. Ha a bíróság a bizo-nyítási indítványnak helyt ad, akkor a kép-vagy hangfelvételt a tárgyaláson, a felek jelenlétében hallgatja meg, ezt követően pedig megnyilatkoztatja a másik felt, hogy elismeri-e, hogy ő látható a képen vagy hallható a hangfelvételen, valóban az ő nyilatkozata-e az elhangzott szöveg, valóban ott volt-e a hely-színen. A fél nyilatkozatától függően (pl. az előbbiekre adott nemleges válasz esetén) szükséges lehet további bizonyítás-ként igazságügyi szakértő kirendelése a felvétel eredetiségét, valódiságának megállapítása céljából.



dr. Fodor Zita ügyvéd

■ IMPRESSZUM

MOL Bányász HÍRLAP

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet lapja

Felelős Kiadó: Biri László | Főszerkesztő: Ébline Németh Margit

Szerkeszti a Szerkesztő Bizottság, vezető szakértő: Kalász Sándor

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

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

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

Alapító főszerkesztő: Balogh Antal

Címlapfotó: Kalász Sándor, Kézfogás a KSZ aláírása után, balról jobbra: Szabó Csaba alelnök, MOL Vegyész, Fekete László HR Igazgató, MOL Magyarország, Fasimon Sándor vezérigazgató, MOL Magyarország, Biri László elnök, MOL Bányász, Tary László elnök, Olajág, Kovács László elnök, Olajipari

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





■ BEREGBARÓCTÓL HEGYESHALOMIG

■ Ezt az írást Szarka Dénesnek ajánlom, aki önzetlenül segített mindig, mikor az élet, a sors folyása a földre kényszerített.

A nyugdíjasbúcsúztatásom 1999. december 19-én, Siófokon volt. Nekem és a családomnak feledhetetlen emlék marad, amit akkor a kamera, a fényképfelvételek rögzítettek, megörökítettek. Ráadásul hõn dédelgetett álmom is valóra válhatott: dolgozhatam tovább a beosztásomban. Hálát adok ezért az akkori illetékes vezetésnek, de legfõbbként annak, akinek ezt az írást ajánlottam.

Az írásom címe kétszeresen is szimbolikus. Jelezni szeretné a munkahelyeim „tágasságát”, olajos életutam „ív húzását” hasonlítani kívánja a nap járásához, amely keleten kél és nyugaton hagyja el országunk horizontját.

Azt az idõszakot, amit kőolajosként megéltem, nem lehet egy ilyen lélegzetû írásba besüriteni. Ahhoz, hogy ezen idõszak „hozadékát” vissza tudjam tûrközni, terjedelemben, intervallumban nagyobb célt kell megvalósítanom. Ezért ebben az írásomban csak az utolsó munkanapról szólok, melynek elérkezését én igyekeztem volna kijebbi tolni, elodázni annak a napnak a bekövetkezését, amikor utoljára jelenek meg személyesen a munkahelyen.

Az idõpont közeledtével mindinkább erõt vett rajtam a szorongás, a félelem bilincse egyre jobban szorította a tudatomat, hogy végérvényesen elvesztek valamit. Talán a halálraítéltek érezhettek így kivégzésük elõtt a siralomházban.

Mindinkább elõtérbe tolakodott egy gyermekkori emlék, ami engem egész eddigi életemben elkísért, figyelmeztetett, hogy nincs fájjobb annál, ha olyan fogalom szûnik meg az életünkben, amit nagyon szerettünk.

1948. nyarán anyám szülõfalujában, Hodászon elmentem egy temetésre. A nagy melegben klottgatványban, mezítláb hallgattam, amint Sõlya tiszteletes úr végezte az egyházi szertartást, mondta a búcsúztatót.

A búcsúztató mondatokból az ragadta meg a figyelmemet, amikor az elhangzottak szerint egy több gyerekes családnya beteg lett, orvost kellett hozzá hívni. A beteg vizsgálatát befejezõ orvost az édesapa kísért ki a házból az utcai kijárat felé, s menetközben aggódva kérdezte a vizsgálat eredményét.

Az orvos régóta ismerte a családot, nem rejtette véka alá, amit megtudott a vizsgálat alkalmával. Az orvos és az édesapa a ház elõtt terebélyesedõ, késõbb erõ gyümölcsökkel megrakódott kórtefához ért.

- Mire ez a fa a leveleit elhullajtja, a maga feleségét is felõrli a betegség, annyira elhatalmasodott rajta, - készüljön a legrosszabbra - fogta meg a fa törzsét az orvos, míg kimondta az apa szívét bénítóan bántó szavakat.

Sem az orvos, sem az apa nem vette észre, hogy a kórtefa lombja közt egy vastag ágon kapaszkodva hasal a beteg anya nyolcéves kislánya, aki mindent hallott a beszélgetésbõl.

A kisfiú ekkor elhatározta, hogy az õ édesanyja nem fog meghalni a levelek hullása miatt. Cérnát, tûtt vett magához, árgus szemekkel leste, ha egy-egy levél a fáról a földre hullott. Rõgtõn cérnára fûzte, vitte vissza a fára, az ágakra, hogy az orvos jóslata sohasem teljesezhessen be.

Ez a kisfiú mérhetetlenül szerette az édesanyját. Olyan tette vállalkozott a levelek visszarakásával, ami ellentétes volt a természet rendjével, messze meghaladta minden igyekezetének az erõfeszítését. Mert jött az õsz, dérrel, fagyokkal sugallta a tél közeledtét, s a levelek már olyan sokasággal hulltak a földre, hogy nem lehetett gyõzni a visszarakásukat...

Ennél a példázatnál maradván nekem elviselhetõbb „utóéletre” lehetett számítani, de a munkahelyemhez való ragaszkodást a faleveleket visszaaggató kisfiúéhoz tudom hasonlítani.

Az utolsó munkanapomon már éjfél után sűrûen néztem az órát (pedig fel volt húzva), nehogy lekéssem a hajnali vonatot, amivel Püspökladányba kellett utaznom, ahol a megbeszélés szerint várt a csoport jármûve, amivel a Hortobágyi munkahelyet el lehetett érni.

Kis létszámú csoport összekötési munkát végzett itt, éppen a befejezõ stádiumban voltak, így hamar végeztem a raktári adminisztrációval. A Siófokra szállítandó anyagok leltározása is hamar elkészült. Az anyagos konténert lezárva, a kulcsot magamhoz vettem, s az iroda-melegedõ konténerben szavakkal készültem elbúcsúzni attól a hat munkatársamtól, akik személyes tanúi voltak az utolsó dekádus munkanapomnak. De hiába készültem fel elõre gondolatban a szavak fûzésére, tudatot, torkot szorított az érzés: ezenkívül nem lesz több ilyen nap. Csak közhelyekre tellett „repertoároból”, olyanokra, mint a jó egészség kívánsága, sok boldogság elérése, stb. Egyenként megõltem, megcsókoltam õket az utolsó dekádus kézfogás alkalmával, könnybe lábadt szemmel indultam az állomásra visszavivõ jármû felé.

A szürke őszi égen lomha fellegek úsztak, „idõ múlását” hallató csend honolt közel és távol. A jármû felé haladva Szabó Béla szerelõ lépdelt mellettem - õ vezette az autót -, nem néztem hátra, csak felemelt kézzel intettem még egyszer istenhozzádott. A konténer elõtt „felsorakozott” öt munkatársam némán nézett utánam, s a meg-megújuló vállrezgéseimbõl talán megsejtették, hogy mi játszódik le most bennem.

A hazafele tartó utazás közben végig azon töprengtem, hogy hogyan, miként tudnám a legméltyóbban megõrizni, közkinccsé tenni a 36 évig tartó olajos életem tapasztalatait, átélte epizódjait. Minden törekvésem ez irányban az írásos módozatnál kötött ki. Tehát a következõkben ezt fogom gyakorolni.

Hazaérkezve a családom köszöntése ébresztett rá arra, hogy 2000. november 13-án nem csak az utolsó munkanapom volt, de egyben a születésnapom is.

Sinka László