



A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

MOL Bányász HÍRLAP

16. évfolyam 177. szám, 2015. április

MOL Bányász Hírlap, a hiteles hírforrás!



JELENTÉS A MOL BÁNYÁSZ KÜLDÖTTGYŰLÉSÉRŐL



■ **A VÁROSLIGETBE VÁR A MASZSZ MÁJUS 1-JÉN**

■ **NEHÉZSÉGEKKEL NÉZ SZEMBE A ROTARY**

Juhász Attila: Sziszfusz, a tagszervező

■ **Modernkori mitológiai történet, 2. rész**

Folytatva az előző számban megjelent cikkemet, egy újabb sűrűn feltett kérdésre próbálok válaszolni.

Miért magasabb a tagdíj a MOL Bányász Szakszervezetben, mint a többi érdekképviselőben?

A MOL Bányász szakszervezetben a tagdíj összege a bruttó jövedelem 1%-a. Ez az összeg csökkenti az adóalapot, tehát nem kell utána adót és járulékokat fizetni. Ez egyébként európai szinten és országosan is elfogadott mérték. Néhány szakszervezet ennél alacsonyabb tagdíjat határoz meg az alapszabályában. Sok esetben azért, hogy vonzóbbá tegye a belépők számára a belépést. Vegyük figyelembe az előző lapszámban közölt cikkben felvett elvárásokat, és azt a feltételezett élethelyzetet is, amikor a tisztségviselőket és a munkájukhoz szükséges infrastruktúrát is a szakszervezetnek kellene fizetni.

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet nem „egytelephelyes”, nem csak vállalati, hanem az ágazatot képviselő, annak legmeghatározóbb hús vállalatánál jelen lévő szakszervezet. Az egész iparágat átfogó komoly érdekképviselői és védelmi munkánkhoz megfelelő bázist jelent a tagdíjbevételünk.

A szakszervezetek saját döntésétől függ, hogy milyen szakszervezetet kívánnak működtetni, mennyit igényelnek, és mennyit szánnak a működtetés-

re. Dönthet úgy is egy szervezet, hogy 500 forintos havi tagdíjjal működik, erre mondtam korábban, hogy ennyiből csak fatortát lehet sütni.

Önálló, a fent említett elvárásoknak megfelelő, stabil anyagi háttérrel, sztrájkalappal rendelkező szakszervezetet csak megfelelő bevétel mellett lehet működtetni. Alacsonyabb bevétel esetén mindenképpen szükséges külső források, például pályázati pénzek, igénybe vétele, ha ez lehetséges. Ebben az esetben viszont felmerülhet a kérdés, hogy kinek kötelezi el magát az adott szakszervezet. Mert azt meg nem szeretjük, ha politikai szövetségei vannak. „A szakszervezet ne politizáljon”

A mi tagdíjfizetési rendszerünk teremti meg annak a lehetőségét, hogy a fenti elvárásoknak megfelelő szervezeti modellhez a legközelebb állunk. Van ingatlan vagyunk, vannak olyan alkalmazottaink, szakértőink, akiket már most is a szakszervezetünk fizet. Saját autók vannak, amiket mi üzemeltetünk azért, hogy el tudjuk látni szerteágazó feladatunkat, szerveződési területünk egészén. Saját tulajdonú üdülőinket a szakszervezeti tagok ingyen vehetik igénybe. Igaz nagy megszorításokkal, de talán még azt is túl tudnánk élni, ha szűkülne a támogatások mértéke.

Újra megragadnám az alkalmat, hogy köszönetet mondjak azoknak a tagja-

inknak, akik anyagi áldozatot vállalva, lehetővé teszik számunkra, hogy a törvényi kereteket kihasználva érdekvédelmi, érdekképviselői munkánkat végezhessük, megteremtve egy úttal annak a lehetőségét is, hogy a 21. századi munkaügyi-kapcsolatokat építsünk és működtessünk közösségünkért. Nekik köszönhetően élvezni minden munkavállaló a kollektív szerződés előnyeit.

A tagdíj csökkentés egyik lehetséges módja a tagság számának növelése. A fix költségek nem nőnek olyan mértékben, mint amennyivel több bevételt eredményezne a taglétszám emelkedése, tehát az egyes tagoknak nem kellene annyit fizetni. A másik lehetséges mód a szolgáltatások csökkentése. Ingatlanok eladása, képzési támogatás, jogsegélynyújtás, szociális segélyek, mikulás csomagok stb. megszüntetése. Nem raknánk habot a tortára. A harmadik módja a szakértők, alkalmazottak elbocsájtása, gépjárművek eladása, újság megszüntetése, stb. Ezzel újból a fatorlánál lennénk.

Szóval megint ide jutottunk: Mi is kell a működéshez? Anyagi, tárgyi, személyi feltételek. A mi esetünkben ez alapvetően a tagság hozzájárulása, szolidaritása. A teherviselés pedig a taglétszám növelésével enyhíthető. ■



Nőnapot ünnepeltek a KVV alapszervezetnél



Siófokon, a hagyományoknak megfelelően a 2015-ös évben is köszöntöttük a Nőket.

Rendezvényünk különbözött az elmúlt években megszokottaktól. A virág és ajándék átadása után a szakszervezeti irodában Nőnap „zsúrt” rendeztünk. Beszélgettünk az élet dolgairól, a jelenről, a jövőről és természetesen a szakszervezetről. Célként fogalmaztunk meg, hogy vonzóbbá tesszük a szakszervezetet a hölgyek számára. A jelenlegi arány nem elfogadható, Női tagokkal (is) növelni kell az alapszervezet létszámát. ■

OK

Hatékony működés, fegyelmezett gazdálkodás, pozitív eredmény

Jelentés a MOL Bányász Küldöttgyűléséről



Április 11-én, szombaton, Budapesten, a MOL Székház éttermében tartotta a törvény előírásának megfelelően összehívott éves küldöttgyűlését a Magyar Olaj-és Gázipari Bányász Szakszervezet. A Küldöttgyűlés levezető elnökének az Elnökség Bakos Ernőt kérte fel. Milánkovich András, a Mandátumvizsgáló és Szavazatszamláló Bizottság elnöke megállapította, hogy a szavazásra jogosult küldöttek 83,8% megjelent és a Küldöttgyűlés határozatképes.

A napirend 1. pontjának megfelelően Biri László elnök megtartotta a 2014. évi gazdálkodásról szóló pénzügyi beszámolót. A Felügyelő Bizottság részéről Nagygyőr Attila elnök ismertette a Felügyelő Bizottság jelentését a 2014 eredményéről. Kijelentette, hogy a MOL Bányász Szakszervezet működése a törvényi előírásoknak és az alapszabálynak megfelelően történt, az ellenőrzések szabálytalanságot, hiányosságot nem tártak fel. A kiadások összessége csaknem 1%-kal meghaladta a tervezettet, míg a bevételek a tervezett mértéket több, mint 10%-kal haladták meg. A gazdálkodási adatok alapján a MOL Bányászjelentős pozitív egyenleggel zárta a 2014. évi gazdálkodást.

Biri László az elmúlt évi tevékenységet értékelve kiemelte, hogy a felelős gazdálkodásnak köszönhetően stabil anyagi bázisunk biztosítja a zavartalan működésünket. Tevékenységünk az év során az vállalá-

toknál végrehajtott létszámcsökkentések és kiszervezések körüli érdekvédelemre, a munkáltatóval való, a többletjuttatásokat célzó sikeres tárgyalásokra, a munkarend körüli vitákra, az egységes javadalmazási rendszer bevezetésével kapcsolatos egyeztetésekre irányult. Munkahelyi, termelőmesteri fórumokat szerveztünk a helyi problémák mielőbbi orvoslására. Konzultációkat tartottunk a felső vezetéssel a munkavállalókat érintő vállalati döntésekről. Emellett foglalkoztunk előterjesztésekkel a korengedményes-korkedvezményes nyugdíjrendszer kiváltásáért folytatott országos szintű egyeztetésekhez, részt vettünk a korai nyugdíj eltörlése és a VBK juttatások további adóztatása ellen szervezett demonstrációkban, ütelezésekben. Támogattuk tagjaink angol nyelvi képzését, öt tisztségviselőnköt küldtük külföldi képzésre, a benyújtott kérelmek alapján tagjainkat segélyben részesítettük. A MOL Bá-

nyász Hírlapot tartalmában és formájában megújítottuk. Tevékenyen részt vettünk a konföderációs fúzióban, a MaSZSZ létrejöttének előkészítésében. Komoróczy Ladányi Judit a konföderáció Nőtagozatában képvisel bennünket.

A hozzászólásokat és válaszokat követően a Küldöttgyűlés a MOL Bányász Szakszervezet 2014. évi gazdálkodásról szóló előterjesztést 51 igen szavazattal, egy tartózkodás mellett fogadta el.

A Küldöttgyűlés 2. napirendjében tárgyalta a 2015. évi költségvetés írásos előterjesztését. Az előterjesztéshez Biri László elnök Nagygyőr Attila FB elnökkel egyetértve hozzáfűzte, hogy az előző évi terv- és tényadatokhoz képest mintegy 3%-kal alacsonyabb kiadás kalkulációval készített költségvetés a terv betartását, takarékos és szigorú gazdálkodást követel meg a szakszervezet központjától és az alapszervezetektől egyaránt.



A vitát követően a Küldöttgyűlés a MOL Bányász Szakszervezet 2015. évi gazdálkodására vonatkozó előterjesztést, annak főbb számai mentén, 50 igen szavazattal és két tartózkodás mellett elfogadta.

A Küldöttgyűlésről Dr. Takács Éva jegyzőkönyvet vett fel, azt Martiné Endresz Beatrix és Kozora Erik hitelesítette.

A Küldöttgyűlésen meghívott vendégként részt vett Kordás László, a MaSZSZ elnöke. Bemutatkozását követően ismertette azokat az aktuális feladatokat, amiket a kormány által drasztikusan leépített szociális párbeszéd adta keretek között a MaSZSZ minden nehézség ellenére képvisel. A már folyamatban lévő, a korhatár előtti nyugdíjat célzó egyeztetéseken kívül a MaSZSZ a Munka törvény szakértői szintű módosítására készít tervezetet. Ebben a kivívott és a kormány által eltörölt munkavállalói jogok visszaállítása mellett a szakszervezeti tisztségviselők védelmének a helyreállítását is tervezik. Fontos célkitűzés a sztrájkjog visszakövetelése, mellyel kapcsolatban, első körben, a munkáltatói oldallal kez-

denek egyeztetéseket az elégséges szolgáltatások köréről, várhatóan sikeresebben, mint azt a kormánytól remélni lehet. Kiemelt téma a bér és a dolgozói szegénység kérdése, ahol legalább azt kell elérni, hogy a minimálbér alsó határa elérje a létminimum értékét. Ehhez kapcsolódik a szürke és feketegazdaságban való foglalkoztatás visszaszorítása, a közfoglalkoztatás visszatérítése a munkahelyteremtéssel való tényleges foglalkoztatáshoz, és mintegy eredményeképpen a biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtése, az egyre növekvő munkahelyi balesetek számának csökkenése. Kordás felhívta a figyelmet az idei Május 1-i megmozdulás jelentőségére, melynek demonstráció jellegét kívánnak adni és felszólított a Városligetben megrendezésre kerülő országos rendezvényen való részvételre.

A MaSZSZ elnöke kijelentette, hogy nem kötnek megállapodást pártokkal, vagy pártszövetségekkel. A szövetségnek visza kell térni a klasszikus szakszervezeti célokhoz, független szervezetként minden munkavállalót képviselő, széles társadalmi

bázisra támaszkodó, a munkavállalók érdekeit szolgáló feladatokkal fognak foglalkozni. A szakszervezeti tudás megtartása és bővítése céljából képzéseket szerveznek, alapszintű képzést a kezdő szakszervezeti tisztségviselőknek, valamint szenior képzést a vezetőknek.

A szakszervezeteknek szükségük van a széles társadalmi támogatásra a felsorolt célok eléréséhez. Növelni kell a tagszervezetek taglétszámát, be kell vonni a munkavállalókat az értük folytatott érdekképviseleti munkába és el kell érni a munkáltatók és a kormány méltányos támogatását a nagy demokratiai hagyományokkal rendelkező európai államok gyakorlatához hasonlóan a rendezett munkaügyi viszonyok érdekében. Magyarországon is létezik állami támogatás és elvárható, hogy az a kormány iránt tanúsított szimpátiától független legyen, ahogyan a szakszervezeti érdekvédelem is független a munkavállalók világnézetétől.

ÉNEM

Jó év után szűk esztendő

Együttes ülés a ROTARY-nál



Március 11-én tartotta idei első együttes ülését a ROTARY Fúrési Zrt. Üzemi Tanácsa és a gazdasági társaságnál működő reprezentatív szakszervezetek, amelyen részt vett Kalász Sándor, a MOL Bányász Szakszervezet alelnöke, Szalai Géza, a ROTARY alapszervezet nyugdíjba vonult elnöke, mint tanácsadó és a Társaság felső szintű vezetése. Az ÜT elnök, Anger Tamás által vezetett, több órán át tartó tanácskozáson a felső vezetés tartott tájékoztatót a Társaság helyzetéről és kilátásairól.

Az Üzemi Tanács 2015. évi Munkatervének és az ÜT - Munkáltató közötti 2014-2019. évi Megállapodás elfogadása után Czéh Tamás HR szektorigazgató a Társaságnál bevezetésre kerülő Hay-rendszer jelenlegi állapotáról tájékoztatva elmondta, hogy a 2013 óta tartó előkészületek lassan a végéhez érnek. A munkakörök besorolása megtörtént, a Croscoval történő egyeztetés után bérbesorolással folytatnak. A Croscónál egy hónapja életbe lépett a rendszer, Társaságunknál a második félévben kerülhet sor a bevezetésre. A komplex rendszer alapjaiban változtatja meg a bérezési rendszert, de a munkavállalók alaphétyük tekintetében alapvetően nem járhatnak rosszabbul.

Draskovits Dénes gazdasági igazgató prezentációt mutatott be a Társaság

2014. évi üzleti tervének teljesítéséről. Ebben kimagaslóan eredményes évként értékelte a 2014. évet, melyet három fő tételnek köszönhetett Társaságunk: a kimagasló kurdisztáni eredménynek, a Szervizek tervén felüli bevételeinek és az USD árfolyam alakulásának. Az árbevétel mintegy két millió forinttal haladta meg a tervezettet, az üzemi eredmény a tervezett 606 M Ft helyett 3021 M Ft-ra alakult, míg beruházásra a tervezettnél kevesebbet költöttek, a létszám a 616 fős tervhez képest 537 főre csökkent.

László Zoltán vezérigazgató a Társaság 2015. évi üzleti tervjavaslata, és várható feladatok előterjesztése kapcsán komor képet festett 2015. évre. A világ-gazdaság és a nemzetközi piac jelenlegi negatív hatásai jelentősen módosították a 2014. év második felében vázolt, idei

évre elképzelt optimista terv megvalósulását. Az olaj ára a nemzetközi helyzet alakulása miatt történelmi mélypontra került, ami átírta Társaságunk 2015. évre tervezett mutatóit. Ezek a befolyásoló tényezők a következők:

- A MOL Nyrt. 2015. évre előzetesen tervezett munkáinak jelentős csökkentése, illetve napidíj csökkentési igénye fúróberendezési tevékenységeken (A MOL 2015. évi sávos terve módosításra került, számos korábban jelzett munkát töröltek, valamint a MOL a fúróberendezések napidíjának csökkentésére kérte a Társaságot.)

- Albániában a Bankers tevékenység csökkenése (Legnagyobb kiesést a cement eladási szerződés megszűnése jelenti, azonban a berendezései leállítása miatt a tevékenységcsökkenés is

a tervezettnél jelentősen kevesebb bevételt és realizálható eredményt jelent. A tavalyi hat berendezés helyett a Bankers jelenleg mindössze két berendezéssel dolgozik.)

- A MOL iraki kutatási tevékenységében történt változások (Az R-67 berendezés fúrásai sikertelenek lettek, ami a MOL-t eddigi iraki kutatási munkaprogram koncepciójának felülvizsgálatára kényszeríti. A jelenlegi információink szerint ebből adódóan az eredeti tervek ellenére az R-67-es berendezésnek csak szeptembertől lenne esetleg munkája.)

- A Kalegran munkaprogramjának csúszásából adódóan az R-68 berendezés felújítása az eredeti tervekkel ellentétben csak várhatóan az év közepén történhet meg. (Információink szerint azonban a Kalegran kutatási koncepciójának változásából adódóan a berendezés számára a tervek ellenére nem látnak munkalehetőséget a megrendelői oldalon.)

A nehéz gazdasági helyzet ellenére a Társaság elkötelezett a tavaly elindított új fúróberendezés beszerzés megvalósítása mellett, hiszen ez a ROTARY jövője szempontjából stratégiai jelentőségű befektetés. A MOL jelenlegi munkaprogram terve szerint az új, R-69-es (ZJ-40 típusú) berendezés, mely a beruházási keret 75%-át teszi ki, várhatóan a harmadik negyedévben kezdheti a munkát.

A felsoroltak és a jelenlegi kalkulációk alapján a tervezett 1.792 M Ft. EBIT talán pozitív „0” lesz.

A tevékenységcsökkenés magával hozza, hogy létszám- és költségracionalizálásra van szükség. Minden területen áttekintik a csökkentési lehetőségeket, létszámleépítés esetén törekedni

fognak a jól képzett szakemberek megtartására.

Arra a kérdésre, hogy milyen mértékű bérfejlesztésre gondol a menedzsment, Draskovits Dénes gazdasági igazgató jelezte, hogy a munkahely megtartása, megmaradása most a legfontosabb. A munkavállalói oldal azonban határozottan kéri a bérfejlesztésre vonatkozó elképzelés előterjesztését, akár a Hay-rendszer bevezetésének figyelembevételével is.

Szalai Román - aki 2015. március 1-től Katona Iván EBK szektorigazgató utódja - a Társaság 2014. évi Balesetmentes ösztönzési rendszerét, valamint az EBK tevékenységét értékelte, amit kimagaslónak jellemzett. Ezt a tényt a 2014. évben elnyert EBK díj is jelez. Prezentációjában kiemelte, hogy 2014-ben 1 munkaidő kieséssel járó (LTI) baleset, 7 kisebb sérüléssel járó baleset és 2 komoly kvázi baleset történt. A szabályzat alapján a fenti események figyelembevételével a balesetmentes ösztönző ki lett fizetve a januári hóközi kifizetéssel.

A prezentációt követő vitában Kalász Sándor jelezte, hogy a csoportos büntetés nem biztos, hogy ösztönzi a munkavállalókat, érdemes lenne foglalkozni azazal, hogy inkább jutalomnak tekintsék a dolgozók a rendszert. Szalai Géza rámutatott, hogy a tavalyi kimagasló eredményei ellenére a dolgozók jövedelme évek óta csak csökken, a bérek évek óta nem emelkedtek. A dolgozók részére inkább pozitív ösztönzők kellenének.

Egyebekben a munkavállalókat érintő témákra a következő válaszokat kaptuk:

- alpbér fejlesztés: a Hay-rendszer bevezetése kapcsán kialakuló bérsáv beállítás mutatja meg, lesz-e lehetőség alpbérfejlesztésre;

- a Társaság vezetésének elképzelése a kordedvezmény megszüntetése kapcsán: a kordedvezményes nyugdíj megszüntetése kapcsán egyeztetések folynak a kormányzat és munkavállalói oldal között, ennek eredménye kapcsán esetlegesen létrejött megállapodást a Társaság vezetése végrehajtja;

- helyettesítésre járó pótlék, beosztási sávok bővítése: a Hay-rendszer sávtárainak kialakítása során a munkavállalói oldal véleményét is meghallgatják;

- a ROTARY-díjat illetően: a munkavállalói oldal véleménye, hogy a fizikai és szellemi állomány aránya a fizikai állomány felé billenjen;

- kiszervezett tevékenységek létjogosultságának visszaigazolása (megérte, nem érte meg?): még csak rövid ideje történt a kiszervezés, még nem látnak értékelhető eredményt;

- túlóra kifizetések elmaradása: a túlórák magas száma esetében a cégvezetés engedélyezi egy részük kifizetését, a fennmaradt túlórát pedig kéri lecsúsztatni. A gondot az jelenti, hogy a munkavállalók már lecsúsztatják, amit tudtak és lehetett, éppen ezért kéri a maradék túlórák kifizetését;

- telephelyekkel kapcsolatos elképzelések: a cégvezetés komplex vizsgálatot végez a telephelyek működése kapcsán, a Létesítménygazdálkodás javaslatának figyelembevételével egyik telephely az Alföldön várhatóan bezárásra kerülhet.

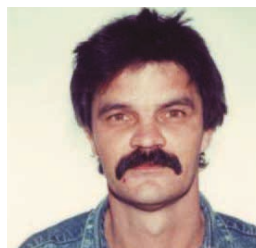
Ferenczy Zoltán
elnök, ROTARY Alapszervezet

Gyász hír

Szomorú szívvel tudatjuk, hogy barátunk és kollégánk **Loján István 2015. március 8-án méltósággal viselt betegségében tragikus hirtelenséggel életének 55. évében elhunyt. István 1986. január 2-ika óta végig a Babócsai**

Gázüzem dolgozója volt különböző munkakörökben. Sportszeretete végigkísérte életét, fiatalon aktív labdarúgója volt a Babócsai egyesületnek, majd a csapat 2001-es újja alakulásakor alapító tagként a serdülő csapat edzője volt. Barátai és munkatársai kegyelettel őrzik emlékét. A régi munkatársak és barátok kegyelettel őrzik emlékét.

Szomorúan tudatjuk, hogy **Szarka Dénes, az OT Industries KVV kivitelezési igazgatója, 57 éves korában, mindenki számára megdöbbentő váratlansággal, tragikus körülmények között elhunyt. Sikerekben gazdag 35 évet töltött a vállalatnál. A szakmáját szerető elismert szakemberként kiemelkedő teljesítményt nyújtott, csapatával magas szakmai mércével dolgozott. Felelős vezetőként mindenkor kiállt kollégái és csapata mellett. Tudása, szakmai munkája, csapatösszetartó ereje nehezen pótolható, példaértékű személyének emlékét kegyelettel őrzik munkatársai.**



Bérfelzárkózási programot szorgalmaz a MaSZSZ

Bérfelzárkóztatási programban szeretne megállapodni a jövő évi költségvetés benyújtása előtt a szociális partnerekkel a Magyar Szakszervezeti Szövetség azért, hogy a minimálbér nettója elérje a létminimumot - közölte Kordás László, a szövetség elnöke az MTI-vel. Az elnök hozzátette: jelenleg 20 ezer forint különbség van a kettő között, az egyfős, egy keresős létminimum szintje 88 ezer forint, míg a nettó minimálbér 68 ezer forint. Akár több évre szóló, több ütemű felzárkóztatási programban is készek megállapodni - mondta.

Kiemelte: a megállapodás részévé kell tenni az adókörnyezet változását is. A minimálbér bruttója mintegy 31 500 forinttal, 105 ezer forintra nőtt 2010 óta, azonban a növekményből mindössze 8500 forint maradt meg nettóban a dolgozóknak - ismertette. A növekmény teljes összegét ki kell termelnie a munkáltatóknak, azonban a munkavállalók nem kapják meg - mondta. Az államnak

is feladatot kell vállalnia abban, hogy amit profitált az eddigi emelésekből, a munkaadók és a munkavállalók között megosztásra kerüljön - jelentette ki.

Kordás László elmondta: készen állnak a tárgyalásra, bár még nincs konkrét időpont, de ha a költségvetést áprilisban nyújtják be, most már „itt van az ideje” a tárgyalások megkezdésének az egyeztető fórumokon - fogalmazott.

Az elnök kitért arra, hogy a közszolgálatban 2008 óta nem volt általános bérfelzárkóztatás, ezért fontos erről is tárgyalásokat kezdeni a közsféra szakszervezeteit tömörítő Szakszervezetek Együttműködési Fórumával (SZE) az Országos Közfoglalkoztatási Érdekegyeztető Tanácsban (OKÉT). ■

Forrás: MTI/ATV

A bruttó és a nettó minimálbér, valamint az adóé alakulása, 2009-2013

	Bruttó minimálbér Ft	Nettó minimálbér Ft	Nettó minimálbér értéke 2009-es áron Ft	Minimálbér bérköltsége	Bruttó növekedés %	Nettó növekedés %	Adóék (elvonások aránya a teljes bérköltséghez) %
2009	71.500	57.815	57.815	92.755	103,6	102,9	37,7
2010	73.500	60.236	57.422	93.345	102,8	104,2	35,5
2011	78.000	60.600	55.601	99.060	106,1	100,6	38,8
2012	93.000	60.915	52.876	118.110	119,2	100,5	48,4
2013	98.000	64.190	52.965	124.460	105,4	105,4	48,4

Adóék: a dolgozó által megkapott nettó kereset és a munkaadó teljes bérköltségének a különbsége hogyan aránylik a teljes bérköltséghez.



Találkozzunk a Városligetben!

■ **Ünnepeljük együtt Május 1-jét!**

A MASZSZ Elnöksége 2015. április 9-i ülésén az alábbi, a május elsejei rendezvényekkel kapcsolatos döntéseket hozta:

Egy demonstratív nagygyűlést és felvonulást szervezünk, amelyet civilek is támogatnak és mozgósítanak a részvételre. A nagygyűlés helyszíne a Városligeti fasor, gyülekezés 9 és 10 óra között, a nagygyűlés 10 órakor kezdődik, a felvonulás pedig 10:45-kor indul.

A Városligetben politikai fórumot is tartunk. Igény szerint a MASZSZ buszokat rendel és gondoskodik vidéki tagjaink Budapestre utazásáról. Jelentkezés a megyei képviseleteken és a tagszervezeteknél. ■

Felvonulási útvonal: Városligeti fasor - Dózsa György út - Hősök tere - Kós Károly sétány - Városligeti körút - Napozórét.

Nagykanizsai emberünk

■ Interjú Megyesi Zsolttal, a Nagykanizsai Alapszervezet ügyvezető elnökével, a Dél-Magyarországi Termelés műszakfelelősével

Mi kell ahhoz, hogy valaki műszakfelelős legyen? Mekkora felelősség ez valójában?

A Dél-Magyarországi Termelésben dolgozom műszakfelelősként, mióta 2013-ban megszűnt a diszpécserközpont Nagykanizsán.

Diszpécserként 2004-óta dolgoztam, kollégáimmal a termelést fogtuk össze, naprakészen adatokat szolgáltatunk, elláttuk az egyszemélyes munkahelyek felügyeletét, ellenőrzését, a termelés-felügyeletet az időszakosan ellenőrzött állomásokon, a minőség-ellenőrzés, a személyi biztonság, a vagyonvédelem is a mi felelősségünk volt. Az új felállításban a feladatokat szétszabták a munkatársak között, a kezelők és a műszakvezetők tanulták be a diszpécser munkáját. Én is megtanultam, az állomások kezelését, minden ott folyó munkát. 2014 augusztusában a Dél-Zalai terület művezetője hívott Nagylengyelbe, azóta ott dolgozom.

Természetesen mindezek a feladatok nagy felelősséget igényelnek. A technológiai üzemeltetése, kollégák irányítása mind-mind önmagában is felelősség teljes feladat.

Hol kezdted az olajos pályát? Hol gyűjtöttél tapasztalatokat ahhoz, hogy a szükséges i ismerd az állomásokat?

Nagykanizsán a KfV kútvizsgálati csoportjánál kezdtem a munkát, adatkéntékelőként 1988-ban. Közben megszereztem a szénhidrogén kitermelő technikus oklevelet. Két éven belül a Nagykanizsai Számítástechnikai Főosztályra kerültem, onnan a nehézőlaj-termelés sávolji területére, ott lettem kútkezelőből műszakfelelős, s már volt olyan rálátásom a területre, amelynek alapján a főnökeim diszpécseri pozícióba hívtak. Persze ott is azzal kezdtem, hogy bejártam a területeket és megismertem a technológiákat.

Hogy érzed magad a mostani beosztásodban? Mekkora a terhelés, milyen a kollektíva?

Tizenkét órás műszakban dolgozunk a nagylengyeli állomáson. Saját kocsival járok dolgozni, napi 100 km-t autózom. Feszített létszámmal látjuk el a feladatunkat, megterhelő tizenkét órán át koncentrálni. Sokat segít a sokéves tapasztalat, a helyismeret, a teljes technológia tökéletes ismerete. Jó kollektívát alkotunk, segítjük egymást, mivel nem mindennapi feladatok előtt állunk.



Nagyon megnőtt az egy főre jutó munkaterhelés, ennek arányában nem nőtt megfelelően az anyagi elismerés is.

Mikor jut idő a szakszervezetre?

Tagjaink számára mindig elérhető vagyok. Munkaidőben és munkaidőn kívül is megkeresnek kérdésekkel, gondokkal személyesen telefonon, vagy e-mailben. Nálunk megközelítőleg 70%-os a szervezethez és sokat kell dolgozni azért, hogy a szakszervezeti munka lényegét felismerjék és támogassák a munkavállalók. Beszélni kell arról, hogy melyek a problémák, milyen megoldásokat keresünk, mit érünk el. Ebben közreműködnek a munkahelyi bizalmiak, a főbizalmik, a munkavédelmi képviselők, a munkahelyi bizottsági elnökök a zalai, a somogyi, a gellénházi művelési területeken, a MOL-ban, az Oiltech, a Rigservice és a Gázgép dolgozóinak a körében. Ahol erős a szakszervezet, ott természetesen tűnik az érdekképviselet, de a kiszervezett munkavállalók a kis cégeknél még nehezebben tudják érvényesíteni a kollektív érdekeket.

Mi foglalkoztatja az embereket a környeztedben?

A munkahely biztonsága. A létszámcsoökkentések a létbiztonság fenyegetésének érzését keltik. Az átlagéletkor a területemen 50 év körüli, kevés a fiatal. A nyugdíjhoz közel állóknál fontos kér-

dés, hogy mit tud elérni a szakszervezet a korengedményes nyugdíj ügyében, hogy meggyengült egészségi állapotban, több évtizedes műszakozás, terepi munkavégzés után korábban elmeheesen nyugdíjba. Ebben támogatást jelent a Vállalati Hűségprogram, ami két év könnyítést kínál. Az emberek nagy többségének nagyobb az elvárása az anyagi elismerés iránt, ami lényegesen nagyobb, mint amit eltudunk érni. A fiatalabbakat az előrejutás érdekli, de most beszűkültek a lehetőségek. A kötelező szakmai szinten tartó képzéseken kívül másra nincs lehetőség a munkahelyen.

Vannak-e érdekképviseleti sikerek a területeden?

Probléma volt a kútkezelőbizottságnál a készenléti díj elismerése a kútművelési munkánál, amire nem volt szombati, vagy vasárnapi javadalmazás. Elértük a készenléti díj fizetését. Kezdeményezésünkre folyamatban vannak az egyeztetések a fizikai munkakörök átsorolása ügyében. Például a villanyszerelők nagyon alacsony kategóriában vannak. Többségük 30 éve dolgozik a cégnél és méltatlannak tartjuk, hogy fizikai munkakörökben 160 ezer forintot visznek haza. A területünkön elvárt létszámcsokkenést sikerült humánusan megoldani. Kiemelkedő sikerünk az Oiltech

Kft-nél történt bérmegállapodás, ami erre az évre 4%.

A tagság bizalmából alapszervezeti ügyvezető elnöknek választottak. A pályafutásod során sok tapasztalattal gazdagodtál, ránézésre mégis fiatalnak számítasz a szakszervezeti munkában. A vezetők is elfogadnak partnerüknek?

Fiatalnak érzem magam, bár 45 éves vagyok. Itt nem annyira az életkor számít, inkább az együttműködés készsége. A vezetőket meghívjuk az Alapszervezeti ülésre, együttműködünk az Üzemi Tanáccsal, és mindig megtaláljuk a lehetőséget, hogy megbeszéljük a problémákat, a nekünk fontos kérdéseket. A vezetőimtől megkapom a szakszervezeti munkavégzéshez szükséges támogatást, de ez soha nem megy a munkám rovására, igyekszem a szabadidőmet is felhasználni az érdekképviseleti munkára és ritkán veszem igénybe a munkaidő kedvezményt.

Ez elég sok szervezést igényelhet, hiszen családos ember vagy.

Három gyermeket nevelünk a feleségemmel, Annamáriával. A legkisebbik, Margaréta Anna tíz éves és nagyon aktív harmadikos kisiskolás. Drámával, úszással, néptáncsal foglalkozik az iskola mellett. Középső gyermekem Bálint 15 éves és idén lesz gimnazista, de lehet, hogy a soproni Erdészeti és Faipari Szakközépiskolába megy, mert termé-

szetkedvelő, sokat horgászik és szereti az erdőt járni. Idősebb fiam, Barnabás, 22 éves és Miskolcon a Műszaki Földtudományi karon tanul. Reményeim szerint megtalálja a célját, és sikerül elhelyezkednie a MOL-on belül. Kétféleképpen jár haza, keveset látjuk.

Családi házban laktok, a hétvégi telken gyümölcsöset gondoztok, nem kifogásolja a feleséged a szakszervezeti pluszmunkát?

Nagyon is megérti és támogat. A GE Nagykanizsai Raktárában logisztikai specialista. Őket is elérte a leépítés, június 30.-ával áttelepítik a raktárt Budapestre, így megszűnik sok-sok ember munkája. Otthon sokat beszélünk arról, mit lehet tenni ilyen helyzetben, amikor nincs világos jövőkép, és a vállalatvezetés mindig mást kommunikál. Az otthoni munkát a klasszikus formában osztjuk meg, enyém a ház körüli, övé a háztartás. A gyerekek szívesen segítenek. Szabadidőnkben kirándulunk és látogatjuk a szülőket, testvéreket. A feleségem egri leányka, így a gyökök idenyúlnak vissza, Barna Miskolcon tanul, Bálint lehet, hogy Sopronba kerül, a szülőkhöz Balatonmagyaródra és Zalaápátiba is eljárnak. Szeretjük a családi ünnepeket, mert így az ország számos pontján élő családtagok összejöhetnek és élvezhetik egymás társaságát.

Nos, ha mindkét fiú távol kerül, akkor az lesz a családi ünnep, ha hazajönnek.

Mivel várjátok Barnát?

Azzal a hírrel, hogy metszeni kell az almalugasban. De félre téve a tréfát, a szülői ház meleg szeretetével, jó hazai kosztal. Kedvence a kerékrépaleves, aminek télen van ugyan a szezonja, ő mindig örül az édesanyja által főzött hazai finomságoknak.

Köszönöm szépen a beszélgetést és olvasóink számára kérem a kerékrépaleves receptjét. ■

ÉNEM

Névjegy: Megyesi Zsolt

- **Született:** Nagykanizsa, 1970 május 10., déli 12 órakor.
- **Iskolai Végzettsége:** Zsigmondy Vilmos Kőolajbányászati és Mélyfúróipari Szakközépiskola, Nagykanizsa
- **Végzettsége:** szénhidrogén kitermelő technikus.
- **Családi állapota:** nő, három, gyermek édesapja.
- **Hobbi:** kirándulás, kertészkedés, sport.

Kerékrépaleves:

Hozzávalók kb. 6 személyre:

- 1 kg savanyított kerékrépa
- 60 dkg sertéscomb
- 2 fej vöröshagyma
- 2-3 gerezd fokhagyma
- pirospaprika

Elkészítése: A sertéshúst felkockázzuk. Vöröshagymát megtisztítjuk, felkockázzuk, kevés zsiradékon megpirítjuk, megpaprikázzuk majd a felkockázott sertéshúst hozzáadjuk, felöntjük vízzel és pároljuk. Ha már félig megpárolódott a hús, hozzáadjuk a kerékrépát és együtt tovább főzzük, ízlés szerint fűszerezünk. Ha már megpuhult a hús és a répa jöhet a habarás, összeforraljuk az egészet és már tálalhatjuk is. Jó étvágyat!

- babérlevél
- bors
- ételízesítő
- só
- zsiradék / olaj vagy sertésszír

Habaráshoz:

- tejföl
- liszt



Impresszum

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet lapja

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

Szerkeszti a Szerkesztő Bizottság | Balogh Antal vezető szakértő | Kalász Sándor szakértő

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.

A „túlóra” szabályai a Munka Törvénykönyvében

■ Gyakori jelenség, hogy a munkáltató a munkavállalók részére folyamatosan túlórát rendel el. Gyakori az is, hogy annak elrendelése nem szabályosan, a jogszabályban rögzített feltételeknek megfelelően történik.

Ha a Munka Törvénykönyve konkrét rendelkezéseit nézzük végig, akkor a túlóra kifejezést nem találjuk, ezzel a szóhasználat a jogszabály nem él. Gyűjtőfogalomként „rendkívüli munkaidőként” kezeli az ügyeletet, valamint a munkaidő kereten beosztástól eltérő és a munkaidő kereten felül végzendő munkát is.

A munkáltató és a munkavállaló a kötött létrejött munkaszerződésben szabályozzák azt, hogy milyen időtartamban köteles a munkavállaló a munkáltató rendelkezésére állni és munkát végezni. Ha a szerződés erre nem tartalmaz kikötést, úgy a munkaviszony a napi 8, heti 40 óra általános teljes munkaidőre jön létre. A teljes munkaidőn túl a munkáltató csak a törvényben foglalt korlátok között jogosult igénybe venni a munkavállalót, s mint az az elnevezéséből is kitűnik csak rendkívüli esetben. Így a rendkívüli munkavégzés a munkáltató érdekkörében felmerülő rendkívüli munkaerőigény kezelésének az eszköze, a tervszerű, üzemszerű működés során a rendkívüli munkavégzésre alapozni nem lehet. Ezért ha a munkaerőigény hosszabb időn keresztül magasabb annál, mint amit a munkavállalók rendes munkaidőben teljesíteni tudnak, úgy azt jogszerűen kezelni újabb munkavállalók

alkalmazásával, s nem rendszeres túlóra elrendelésével tudja a munkáltató.

A rendkívüli munkavégzés elrendelésének számos korlátja van.

A túlórák száma korlátozva van, a túlóra maximuma naptári évente a kétszázötven órát nem haladhatja meg. Ha a munkaviszony év közben kezdődött meg, vagy részmunkaidős, akkor nyilvánvalóan arányosan kell ezt a maximumot meghatározni. Kollektív szerződést ezt a mértéket 300 órára emelheti.

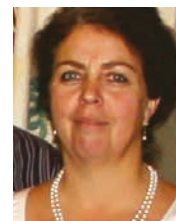
A munkavállaló kérésére elrendelését írásba kell foglalni, bátran éljen minden munkavállaló ezzel a kéréssel, mert a későbbi esetleges elszámolási vitáknál csak így lehet esélye jogos igényének az érvényesítésére.

Túlóra nem rendelhető el nőknél a terhességet megállapítását követően addig, míg a gyerek a hároméves korát be nem töltötte, valamint azoknak sem, akik egészségügyi kockázatnak vannak kitéve, valamint a fiatal munkavállalók esetében sem. Védelmet élvez még a gyereket egyedül nevelő munkavállaló is, az ő esetében az elrendelés a hozzájárulásához kötött.

A rendkívüli munkavégzésért bérpótlék és/vagy szabadidő jár.

A munkáltató köteles a munkavállaló munkaidejét nyilvántartani, a nyilvántartás kiterjed a rendkívüli munkavégzés időtartamára is. Lehetőség szerint törekedjen minden munkavállaló arra, hogy a jelenléti ívére a ténylegesen ledolgozott idő kerüljön feltüntetésre, ne a törvényes munkaidőnek megfelelően előre kitöltött jelenléti ív kerüljön általa aláírásra.

A korábbi Munka Törvénykönyve szövegében tartalmazta, hogy rendkívüli munkavégzés csak különösen indokolt esetben rendelhető el, de véleményem szerint a rendkívüli munkavégzés elrendelésére továbbra is csak különösen indokolt esetben kerülhet sor, s a munkáltató rendes gazdálkodása körében nem számolhat előre a rendes munkaidőn túl igénybe vehető órák számával. ■



Dr. Takács Éva Eszter

A túlóra elrendelésének legfontosabb szabályai:

107. § Rendkívüli munkaidő

- a) a munkaidő-beosztástól eltérő,
- b) a munkaidőkereten felüli,
- c) az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidő, továbbá
- d) az ügyelet tartama.

108. § (1) A rendkívüli munkaidőt a munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni.

- (2) Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.
- (3) Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő
 - a) a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy
 - b) a (2) bekezdésben meghatározott esetben rendelhető el.

109. § (1) Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

- (2) Az (1) bekezdésben foglaltakat arányosan kell alkalmazni, ha
 - a) a munkaviszony évközben kezdődött,
 - b) határozott időre vagy
 - c) részmunkaidőre jött létre.

Kedves Olvasóink! Jogi problémáikkal bizalommal fordulhatnak jogtanácsosunkhoz, Dr. Takács Évához a szerkesztőségünk címén és telefonszámán. A MOL Bányász Szakszervezet tagjai számára a jogi tanácsadás díjmentes.

Variációk egy témára:

**Az információ megértése, konzultáció és tárgyalások a munkahelyeken
Európa szerte - EWPPC Konferencia, 2015.**

2015. február 26-27-én került megrendezésre az European Worker'Participation Competence Centre (EWPPC) és az European Trade Union Institute (ETUI) szervezésében az a konferencia, amely a vállalati management és a szakszervezetek, a munkavállalók közötti információ csere és konzultációk, valamint a megbeszélések és tárgyalások tekintetében a meglévő szokásokat elemezte, és ajánlásokat próbált tenni.

A rendezvénynek az European Trade Union House, mint az európai szakszervezetek székháza adott otthont. A jól szervezett rendezvényen 16 európai ország közel 150 résztvevője volt jelen. A MOL csoportot Krajčír Péter Slovnaft szakszervezet alelnöke és jómagam képviseltük. Magyarországról még két vállalati szakszervezeti vezető vett részt.

A konferencia munkamódszere plenáris üléseken való előadások és összegzések voltak, valamint nagyobb cégek képviselőinek előadásában esettanulmányokat hallgathattunk meg. Másik módszer a kiscsoportos foglalkozásokban régióként történő beszélgetések, melyeken a térségek tagállamaiban szokásos információáramlási és véleményalkotási gyakorlatokat vitattuk meg.

Az első napi vitaindító előadást Gijs van Housen tartotta, az európai fejlesztési alapítványtól, aki a 32 ország 1650 munkahelyének felmérési adataiból készült statisztikát elemezte. A felmérés orszá-



gonként saját nyelven készült, management és munkavállalói oldalon egyaránt, megcélózva a munkahelyek minősítését, kommunikációs lehetőségeit, beleszólást a vezetésbe és a cég terveibe a szakszervezeti kapcsolatok és az eredmények tekintetében egyaránt. Az előadott anyag még munkapéldány volt, mely március végére véglegesítést nyer, de az előzetesből is kitűnt, hogy Magyarország nincs mindenhol a legjobb helyen az országok versenyében. Elemezte továbbá a kis-, közép- és nagyvállalatok megosztásában az eredményt.

A második napi fő előadás a 2002-ben kidolgozott EU direktívákat ismertette, definíciókkal, fogalomismertetésekkel, valamint a direktívák ismertetésével. Pascale

Lorber előadó asszony, a University of Leicester, UK munkatársa kitért az I&C&N (information, communication, negotiation) = információ, kommunikáció, tárgyalás) nehézségeire főleg az országhatárokat a mai világban gyakran átívelő vállalkozások esetében.

Hogyan tovább? – Ezt igyekezett megfogalmazni a záró plenáris ülés, melynek legfontosabb eleme a jogi háttér megteremtése lenne a vállalati vezetők, a munkásszervezetek, a munkavállalók kommunikációjában.

A konferencia a résztvevők számára ingyenes volt, a szervezők a költségeket európai uniós forrásból fedezték.

Molnár Gábor - MOL-csoport, Geoinform Kft., Szolnok

Etikai kérdések

Idegen tollakkal?

Tagjaink jelezték, hogy a MOL gyakorlatában előfordul olyan prezentációk, tanulmányok, esetleg újítások konferenciákon, előadásokon, nagyobb plénum előtt történő bemutatása, melyek szerzőit a prezentáló vezető nem említi meg. A kérdés tisztázása érdekében az Etikai Tanácshoz fordultunk útbaigazításért. Győri Zsuzsannától, a MOL Nyrt. Etikai Tanács titkárától a következő magyarázatot kaptuk:

Az Etikai Kódex szerint a MOL-csoportban rendszeresen keletkező értékes, nem közcélú ötletek, stratégiák és egyéb üzleti információk a vállalat tulajdonában vannak. Ezek a Csoport munkájának eredményeként keletkeznek, egyes esetekben pedig a szabályok lehetővé teszik ezen eredmények szellemi tulajdonként történő oltalmát. Ebből következik, hogy a konferencia előadásban elhangzottak a MOL-csoport szellemi termékei, nem a prezentáló vezetőké, és nem a prezentációt készítő munkatársaké.

A vezetőnek nincs ideje/lehetősége arra, hogy minden prezentációt önmaga készítsen, és a szakértői munka egyik lényegi részét képezi különböző anyagok elkészítése a

vezető számára. Udvariassági elvárás és az erkölcsi megbecsülés egyik eszköze lehet azonban az, hogy ha erre lehetőség van, a vezető köszönetet mond a közreműködő kollégáknak, így erősítve a kölcsönös bizalmi viszonyt vezető és beosztott között, mely etikai értékrendünk egyik sarokköve.

Összefoglalva: nem tekinthető egyértelműen etikátlannak, ha egy vezető nem köszöni meg a prezentáció készítést a munkatársainak, hiszen ez függ az adott szituációtól. Azonban az Etikai Tanács támogatja a munka megköszönésének gyakorlatát a munkatársak megbecsülése, motiválása és a vállalati kultúra fejlesztése érdekében.

-szerk-

Régióink helye az Unióban

■ Összefoglaló az IndustriAll Keleti Régió ülésről

Ljubljanában tartotta soros tavaszi ülését a az IndustriAll Keleti Régió 2015. március 31-ike és április 1-je között. Luc Triangle politikai titkár az IndustriAll 2016-ban esedékes kongresszusát előkészítő Think Tank (agytörőst) eddigi munkájáról számolt be. A Think Tank - melyben a Keleti Régió három tag által jeleníti meg a véleményét - feladata, hogy az IndustriAll Végrehajtó Bizottságához és a Titkársághoz továbbítsa az egyes tagállamokban működő szakszervezetek észrevételeit, javaslatait és indítványait az európai szövetség jobb működésére vonatkozóan. A 2012-ben három európai szakszervezeti szövetség egyesülésével létrejött IndustriAll több, mint 7 milliós taglétszámaival tíz ágazatban van jelen Európában.

A szövetség hároméves működési tapasztalatainak elemzésével, a jó gyakorlatok rendszerezésével és a tagszakszervezetek javaslatainak a beépítésével a 2016 júniusára összehívott kongresszus szervezeti, strukturális változásokat fogadhat el, harmonizálja a tagdíjakat, átalakíthatja a források felhasználását. Triangle rámutatott arra, hogy a foglalkoztatás európai szintű csökkenése a legtöbb szakszervezetnél tagvesztést eredményez, viszont a munkavállalókra háruló megszorítások, a létbiztonság fenyegetettsége minden eddiginél fontosabbá teszi a szakszervezetek aktív közreműködését a munka világában. Ezért is fontos a szövetség hatékony, a tagszervezetek igényeire alkalmazkodó működésének a biztosítása, ehhez szükségesek a javaslatok az országokból és a régiókból. Ezért fontos a kitartó tagszervezés.

Dana Sakařová, a Think Tank koordinátora a Lengyelországot, Szlovákiát, Csehországot, Magyarországot és Szlovéniát magában foglaló Keleti Régió működését értékelve kiemelte, hogy a lengyel, szlovák, cseh, magyar, szlovén szakszervezetek prioritásai a több és jobb munkahelyek méltányos kollektív szerződéssel és bérrel, amit a foglalkoztatás multinacionális szerveződése tesz nehezzé. A multinacionális munkáltatókkal való tárgyalásokhoz a szakszervezetek kapacitásnövelésére, gyorsreagálású nemzetközi hálózatra, és mindenek felett szolidaritásra van szükség. A munkahelyteremtéshez elengedhetetlen az iparosítás, az ipar megtartása Európában. A tagállamok érdekeinek megfelelően kell kezelni az Unió energia- és klímapolitikáját, a hagyományos és zöld energiák olyan egyensúlyának a szem előtt tartásával, amely megóvjaa a munkahelyeket. Ezzel lehetne csökkenteni az országok közötti életszínvonalbeli különbségeket, és az országokon belül szélesedő társadalmi különbségeket. Az IndustriAll olyan kapacitásokkal kell, hogy rendelkezzen, amivel eredményes lobby tevékenységet képes folytatni az Európai Parlamentben, a nemzeti szövetségeknek pedig ahhoz kell kapacitás, hogy az összehangolt lobbyt a saját nemzeti parlamentjükben tudják vinni. A vita során Magyarország az európai szövetség érdekérvényesítő képességének növelését célzó szervezeti változásoknál a következő szempontokra helyezte a hangsúlyt: a régiók súlyát meg kell erősíteni megfelelő mandátummal, az anyagi különbségeket költségátvállalással, uniós támogatással kell kiegyensúlyozni, meg kell erősíteni a szociális párbeszéd megállapodások feltételrendszereit a tagállamokban,

javítani kell az akcióképességünket és erősíteni a szolidaritást a multiknál, akik a mi régióinkban másképpen viselkednek, mint az anyavállalatnál.

A Régió és az IndustriAll működése körüli vitát követően az országok képviselői országjelentést tartottak. A magyarországi országjelentést ez alkalommal a MOL Bányász Szakszervezet készítette a MaSZSZ tagszervezeteinek nevében. Szakszervezetünket Éblné Németh Margit és Juhász Attila képviselte. Az országjelentéseket közzétettük honlapunkon: www.molbanyasz.hu.

Kiemelt napirendi pontként tárgyalta a Régió Ülés az Unióban egyre kevésbé alkalmazott korai nyugdíjazás kérdését és az azt helyettesítő jó vállalati gyakorlatokat. A cseh kollégák a Bosch cég korai nyugdíjazási rendszerét ismertették, melynek keretében a nyugdíjkorhatár előtt három évvel a munkavállalók a teljes bérük mellett a munkaidő felére felmentést kapnak. Hasonló feltételeket kínál a Hyundai. A szlovák villamos iparban megemelt végkielégítést fizetnek a nyugdíj előtt két évvel távozó munkavállalóknak. A magyar delegáció a MOL-nál bevezetett Vállalati Hűségprogramot ismertette, amely a felsoroltak közül a legkedvezőbb konstrukció a munkavállaló szempontjából.

A Keleti Régiónak és a Think Tanknak az IndustriAll jövőre esedékes kongresszusára állásfoglalást kell kialakítania többek között az ipar digitalizálásának, a transzatlanti szabadkereskedelmi megállapodás tervezetnek, a munkaerő mobilitás és munkaerő piac integritása kérdésében. ■

ÉNEM

Víz Világnapja a Népfőiskolán

■ A Magyar Olaj-és Gázipari Múzeumban sorra került dr. Papp Simon Népfőiskolai előadássorozat keretében, a Víz Világnapja alkalmából rendezett tanácskozáson Nádasi Tamás, az Aquaprofit Műszaki, Tanácsadási és Befektetési Zrt. elnöke, címzetes egyetemi docens volt a vendég.

Korszerű fűrástechnológiák - plazmafűrás

■ Erről a szakmai körökben érdekfeszítő témáról tartott előadást id. Ősz Árpád okleveles olajmérnök, okleveles menedzser szakmérnök olyan módon, hogy a laikusok figyelmét is lekötötte 2014. február 26-án, a BOK rendezvényén.



Ősz Árpád fizikai ismeretek felelevenítésével vezette be a hallgatóságot a plazmafűrás rejtelseibe. Az Ókorban négy elem: a föld, a víz, a levegő és a tűz; a Középkorban a három halmazállapot: a szilárd, a folyékony és a légnemű; az Újkorban már négy halmazállapot: az előző három mellett a plazma képezte a fizika alapját. Emlékeztetett arra is, hogy halmazállapot változást hőmérséklet és/vagy nyomásváltozással érhetünk el. Előbb Sir William Crookes, angol fizikus kísérletei alapján leírt egy jelenséget, melyet 1928-ban, az amerikai származású Nobel díjas kémikus, Irving Langmuir nevezett el plazmának.

Ez a többértelmű szó a mi esetünkben igen magas hőmérsékletű ionizált gázt je-

lent, amely elektromosan semleges, és az áramot nagyon jól vezeti. Legjelentősebb felhasználási lehetősége a plazmasugár. A fűvókába vezetett gáz felgyorsul, s az elektródák között

létesített kisülés hatására a felmelegedett gázsugárban 103-104 W/mm² teljesítmény keletkezik. Ez a plazmasugár képes minden anyagot megolvasztani, elpárologtatni.

Ennek a jelenségnek, lehetőségnek a mindennapi életben való alkalmazására az Amerikai Egyesült Államokban már a múlt század közepe előtt elkezdődtek a laboratóriumi kísérletek.

40 év alatt sikerült olyan megoldásokat fejleszteni, hogy nagyteljesítményű áramfejlesztőkhöz szükséges energiát is elő tudtak állítani. Az 1970-es évek elején a Szovjetunióban is végeztek olyan eredményes üzemi kísérleteket, hogy a bevitt teljesítmény a 100-150 kW-ot is elérte.

Északi szomszédunk, 1994-ben, Pozsonyban, hozta létre a plazmafűrás technológiakutatása és fejlesztése céljára a GEOTHERMAL ANYWHERE céget. 2010-ben már elkészült a Kutatási Központ is. Időrendben haladva, 2011-ben, Londonban, számtalan szlovák, és nyugat-európai szervezet és magánbefektető közösen alapította meg a GA Drillinget. A kezdeti tárgyalásoknál, a MOL is jelezte belépési szándékát, de erre nem került

sor. 2012-ben pedig átadták a Kísérleti Telephelyet. 2013 októberében a MOL három fő részére kapott meghívást egy napos szakmai konferenciára, bemutatóra. A meghívottakat szigorú titoktartásra kötelezték, adatokat semmilyen módon nem rögzíthettek. Addig többnyire laboratóriumi kísérletek folytak, béléscső nélküli, maximum 10 láb mélységű fűrást tekinthettek meg a résztvevők. A fejlesztőknek elmondták, hogy ezt a plazmafűrót sajnos olajipari célra nem lehet alkalmazni. A vendégek részéről elhangzott észrevételeket, javaslatokat a szervezők megköszönték, s azok megvalósításához hozzá is kezdtek. Rövid időn belül elkészítették a GA Plazmafűrót, amely többek között érintés nélkül bontotta a kőzetet, kiszállította a furadékokat, s magába foglalta a vezérlőegységet és a plazmagenerátort. Előadónk büszkén mondta, hogy olyan jó kapcsolatot sikerült kialakítani a pozsonyi kutatókkal, hogy 2014. áprilisban ismételt meghívták őket, s a Kísérleti Telephelyen bemutatták működés közben a második generációs (2"-os, nem forgó) plazmafűrót. A jövőt jelentő harmadik generációs plazmafűró elkészítésével saját terveikhez képest pár éves lemaradásban vannak, de remélik, hogy még ebben az évtizedben azt is üzembe helyezhetik. ■

Papp Géza

A többszörösen kitüntetett Nádasi Tamás többek között a Föld legnagyobb kincséről, a vízről, valamint az ásványvizekről, az Aquaprofit Zrt.-ről beszélt, melynek kiemelt szakterületei a vízhasznosítás, a vízgazdálkodás, az ivóvízminőség javítás, a vízbázis-védelem, a környezetvédelem, a település-és területfejlesztés, a turisztika és a megújuló energiagazdálkodás. Az ásványvíz projektek kapcsán szólt arról is, hogy a vállalat elvégzi az ásványbázisok felkutatását, vízminőségi és mennyiségi védelmének kialakítását, a teljes körű technológia megtervezését és szerepet vállal ezek kivitelezésében is.

A rendezvényhez kapcsolódó, ásványvizes palackokat bemutató tárlatot Nagy András, a Zalavíz Zrt. vezérigazgatója nyitotta meg. ■

/balogh/



■ Balról jobbra: Tóth János MOGIM igazgató, Nádasi Tamás, Nagy András. Fotó: Szalai

Előkészületek az ötvenedik Olajos Teke Kupára

A rendezési feltételeket biztosító MOL Nyrt. Üzemi Tanács és a MOL Bányász Szakszervezet megbízásából Bázakerettye Önkormányzata, a Helyi Sportegyesület s annak teke szakosztálya, a hagyománytisztelő kerettyei szervezők bonyolítják le az 50. Olajos Teke Kupa és a 9. Lukvár Ferenc emlékversenyt.

A helyszín: Bázakerettye, kétpályás tekecsarnok, ahol 4-4 fős női és férfi csapatok s azok versenyzői 100 vegyes dobásos (50 teli, 50 tarolás) versenyben küzdenek a kupa és tiszteletdíjért, a jobb helyezésekért. Az ötvenedik alkalommal sorra kerülő kupaverseny, a tekézők között hallatlanul népszerű

hagyományos olajos küzdelemsorozat újabb csúcsteljesítményt jelent a sportági történetiségben, ami jelzésértékű a rendezők, szervezők és a versenyzők évtizedes hozzáállásában – hangoztatja Fülöp Csaba, a kerettyei munkahelyi bizottság elnöke, a kupabizottság elnöke, akitől megtudtuk, hogy a kupa-és emlékverseny ezúttal is nemzetközi lesz, amelyre május 29-31-e között kerül sor, és máris nagy az érdeklődés.

A kedvelt olajos kupasorozatban ugyan többségében a minőségi csapatok, az élvonalban szereplők, a magyar válogatottban is kitűnt tekések biztosították a színvonalat, de minden változik. Így aztán az utóbbi 15 évben NB-s csapatok (NB II, NB III.), régi-új olajos közösségek

adják a „gerincet”, melynek versenyzői nagy örömmel és lelkesedéssel vesznek részt az évenkénti versenyen, biztosítják az igazi kupahangulatot – említette a változásokról a kupabizottsági titkár.

A jubileumi kupaversenyen és az emlékversenyen kitűnt csapatok, egyéni versenyzők kupa-és tiszteletdíjban részesülnek. Díjazták a dobogós helyen végzett női-férfi csapatokat, az összetett egyéniben 1-3. helyezetteket, a legjobb telizőt és tarolót.

A versenyekkel kapcsolatos részletes információt ad Fülöp Csaba (mobil: 06/70/611-8808) ■

/bh/

História

■ Gömör János, a Kanizsa Sörgyár igazgatójának kezdeményezésére 1961. december 9-én indult útjára az Olajos Teke Kupa küzdelemsorozat a sörgyári kétpályás tekecsarnokban, minőségi csapatok részvételével.

Az első kupaversenyen még csak férfi tekézők debütáltak. Csapatban óriási meglepetésre a Nagykanizsai Bányász területi bajnokságban szereplő gárdája szerzett kupagyőzelmet, megelőzve a nagy esélyes NB I-es FTC és Újpest csapatát. Az egyéni versenyben Horváth József (Bányász) végzett az élen több válogatott játékos előtt.

A hölgyek a harmadik kupaversenyen (1963) egyéniben kapcsolódtak be a kupasorozatba (élcsoport: 1. Sashalmi Mária, Sörgyár, 2. Kovács Ilona, Bányász, 3. Szerényi Józsefné, Sörgyár), akik két évvel később már csapatban is gurítottak.

A sportág számára is jelentős dátum volt 1965. december első hétvégéje (4-5), amikor Hermann József, a Magyar Tekézők Országos Szövetségének főtíkára adta át az új sörgyári beruházást, Zala megye első négy pályás tekecsarnokát, majd az 5. Olajos Teke Kupa női és férfi csapatban, egyéniben dobogós helyen végzeteknek a kupa-és éremdíjakat.

Évtizedeken át a kanizsai fellegrvár volt a népszerű kupasorozat otthona (válogatott mérkőzéseket, nemzetközi találkozókat is rendeztek), melynek során, több mint 20 éven át Gömör János, a teke nagy barátja, mecénása töltötte be a kupabizottság elnöki tisztét, aki az egykoron tőkeerős kanizsai cégekkel (Fúrás, Gépgyár, KfV, Bútorgyár, KÖGÁZ), valamint a Bányász Szakszervezettel, az Olajipari Területi Bizottsággal, a BDSZ OKGT Trösztbizottsággal együttműködve ideális feltételeket biztosított a többségében minőségi, NB-I-es csapatoknak, versenyzőknek.

Az 1990-es évek végén, 2000-es évek elején válságba került a sportág is. Drasztikusan csökkentek a támogatások, több minőségi csapat megszűnt. Több éven át szünetelt a kupasorozat.

A hagyománytisztelő bázakerettyeiek kezdeményezésére a MOL Üzemi Tanács, a MOL Bányász Szakszervezet s annak nagykanizsai területi alapszervezete felsorakozott a kupasorozat folytatása mellé. Az új otthon: Bázakerettye, a kétpályás tekecsarnok, ahol a szervezésben jeleskedő kerettyei házigazdák immár évek óta kiemelten gondozzák az országosan is csúcstartónak számító olajos szakági versenyt, amely nyolc év óta emlékverseny is, a fiatalon elhunyt egykori kiváló kerettyei tekés, Lukvár Ferenc tiszteletére. ■

/balogh/

Nemzetközi horgászverseny

2015. június 13-14-én kerül megrendezésre a 41. MOL Bányász Horgászkupa Sáregres-Rétimajorban. A versenyt a hagyományos módon két naposra tervezzük. Szombaton délután a technikai számok kerülnek lebonyolításra, majd folytatódik az éjszakai horgászattal. A szabályokon nem kívánunk módosítani, miként a résztvevő csapatok létszámán sem. Erre a verseny-

re is 5 fős csapatok jelentkezését várjuk. Az esetleges plusz létszámot, a jelentkezési lapon kell jelezni. A meghívókat május elején tervezzük kiküldeni. A helyszínről bővebb információt a www.retimajor.hu honlapon lehet elérni, ill. a szervezőtől, Juhász Attilától (mobil: 20 311 6158) ■

JA

Öregdiák találkozó – jelentkezés április 27-ig!

A nagykanizsai szervezők május 30-án rendezik meg a rendhagyó találkozót, az 1955-ben elsőként végzett olajipari és vegyipari technikusok, az egykori Kőolajbányászati és Mélyfűróipari Technikum, valamint Vegyipari Technikum növendékeinek ünnepélyes köszöntését.

Az Öregdiák találkozóra várják a 60 évvel ezelőtt végzett technikusokat, valamint az iskolák egykori növendékeit, akik április 27-ig jelentkezhetnek a főszervező Csöngörné Kenese Mária címén (+36 93 311 627, mobil +36 30 572 4804, e-mail: kenesem@freemail.hu), majd azt követően alakítják ki a nagykanizsai ünnepség végleges programját. ■

BA

Koszorúzási ünnepség Nagykanizsán

167 évvel ezelőtt a magyar fiatalság kis csoportja vezetésével több európai országot követve forradalmi változásokat indítottak el Magyarországon. Ezekre az eseményekre emlékszünk ezen a napon, felelevenítjük az akkor történeteket, megemlékezünk az akkori hősökre. Az ünnepi szónokok kiemelik a fontosabb eseményeket, felidéznek a történeteket. A mostani időszakot összehasonlítják az akkori vi-

szonyokkal, itt-ott párhuzamot vonnak az eltelt 167 év elért eredményeivel.

Az idei év megemlékezései inkább a mai nem könnyű időszak elemzésével, az ország mostani helyzetével, az átlagpolgárok nehéz időszakáról szólnak. Az elődök tetteinek érdemeire az 1848-as Szabadságharc emlékműveire elhelyezett virágokkal, koszorúkkal emlékeztek, bízva abban, hogy az akkori

elképzelések nagy része végre teljes mértékben megvalósul.

Nagykanizsán a Deák téri szobornál az ünnepi szónoklatok után tartott koszorúzási ünnepségen többek közt a MOL Bányász Szakszervezet képviselői, Bicsák Ferenc és Ferenczy Zoltán is elhelyezték a megemlékezés koszorúját március 15-én, a Szabadságharc évfordulóján. ■



Kedves Olvasóink!

A lapunkból terjedelmi okokból kimaradt írásokat elérhetik honlapunkon: www.molbanyasz.hu, Ami az újságból kimaradt cím alatt.

Szociálisan is együttműködő Európa

■ **Projektzáró konferencia Rajdingban**



Rajding, korábbi magyar nevén Doborján, Liszt Ferenc születési helye adott otthont 2015. március 12.-én a konferenciának, amellyel lezárásra került az a 7 éves projekt, amelyet egyrészt az ÖGB (Osztrák Szakszervezeti Szövetség) az osztrák állam támogatásával, másrészt az MSZOSZ magyar állami támogatással és az EU pályázati segítségével hozott létre és sikeresen valósított meg. A konferencián a MOL Bányász Szakszervezetet Ferenczy Zoltán alapszervezeti elnök (Rotary) és Szalai Géza nyugalmazott alapszervezeti elnök képviselte. A rendezvény különösen az osztrák fél részéről nagy érdeklődés mellett zajlott, jelentős média aktivitással.

A résztvevőket a Burgenland tartomány ÖGB vezetője Gerhard Mihalitsch köszöntötte, megköszönve a jelenlévő osztrák hivatalok vezetőinek támogatását, amellyel a pályázati önrész megteremtésében segédkeztek. Bevezetőjében kiemelte, hogy a szakszervezeteknek aktív szerepet kellett vállalniuk azokban a munkaerő-piaci integrációs folyamatokban, amelyek a projekt indulásának időszakában jelentkeztek és ma is tartanak, amelyek különösen a 2011 évi munkaerőpiac uniós megnyitásából következtek. Ezeket a folyamatokat igyekeztek pozitívan befolyásolni, kiszűrni a negatív hatásokat. A szakszervezetek a projekt keretében tájékoztatták az érintett munkavállalókat és az érdeklődőket mindkét oldalon jogaikról, lehetőségeikről. Az IGR (interregionális szakszervezetek) irodák 67000 főnek

adtak tanácsot, 117 konferenciát tartottak, 58 kiadványt szerkesztettek és 58 helyszíni tájékoztató oktatást tartottak a hét év során. Felléptek az erőfőlényükkel visszaélő munkáltatókkal szemben.

A munkavállalók helyzetét, véleményeit bemutató rövidfilmben sok Ausztriában dolgozó magyar mondta el véleményét a foglalkoztatásuk körülményeiről. Megszóltak a mellettük dolgozó osztrák munkavállalók is. Majd erről egy rendkívül érdekes szakmai pódiumvita kezdődött a Liszt centrum színpadán Kelemen Dorottya ORF szerkesztő moderálásával Roland Sauer Osztrák Munkaügyi Minisztérium államtitkára, Peter Resar a Burgenlandi Munkaügyi Központ tanácsosa, Erik Voglar ÖGB elnöke, Pataky Péter az MSZOSZ elnöke és Rosler Tamás a Vas megyei Kormányhivatal Munkaügyi Hivatal vezetője részvételével. Mindannyian méltatták a projekt fontos szerepét a munkaerő-piaci harmonizáció elősegítésében és folytatásra érdemesnek tartották. Az is kiderült, hogy amitől az osztrák fél kezdetben nagyon tartott, - hogy az ötszörös bérszínvonal miatt - tömeges munkaerő kivándorlás kezdődik, nem következett be. Jelenleg mintegy 57 ezren dolgoznak Ausztriában magyarok, ebből Burgenlandban 24 ezren, közülük 11 ezren naponta ingáznak. Erre a munkaerőre szüksége van Ausztriának, viszont sok osztrák munkáltató visszaélt az erőfőlényével, mivel a magyarok nem ismerték jogosultságait, ebben sokat tett az IGR. A résztvevő osztrák és a magyar hatóságok is sokat tanultak egymástól a projekt során. Megismerték egymás szabályait, törvényeit (TB, adó, munka-

ügyi szabályok, stb.). Erik Voglar úgy fogalmazott, hogy a projekt által megvalósított példaadó szellemet tovább kell vinni nem csak ebben a régióban, hanem egész Európában is. Pataky Péter kiemelte az ÖGB-vel kialakult szoros, most már másfél évtizedes kapcsolat fontosságát, az egymástól való tanulási folyamatot. Felhívta a figyelmet arra, hogy nem a munkavállalók, a szakszervezetek egymás ellenségei, hanem az igazi ellenség a tőke, amely minél olcsóbban akar termelni, vele szemben csak a közös fellépés lehet eredményes. Mi szociálisan is együttműködő Európában gondolkodunk - hangsúlyozta. Ezért közelítenünk kell a jövedelmek mellett a jogszabályokat is. Az IGR komoly értéket hozott létre, eldobni butaság, folytatni kell.

A konferencia és a hét éves projekt végleges bezárására Horváth Csaba a MaSZSZ Vas megyei képviselővezetője, projekt menedzseri minőségben is vállalkozott. Szenvédélyes hangon szólt azokról az erőfeszítésekről, amelyeket a projekt végrehajtásában dolgozó aktivisták végeztek, név szerint is kiemelve a legtöbbet dolgozókat és megköszönte a munkájukat. Elemmezve a Magyarországi helyzetet, rámutatott az oktatásban, a munka világában tapasztalható elmaradottságokra, hiányosságokra. Hangsúlyozta a projekt folytatásának szükségességét, rámutatva arra is, hogy a megszakítás nélküli folytatáshoz azonban már lényegesen előrébb kellene tartanunk. ■

Szerző és fotó:
Szalai Géza