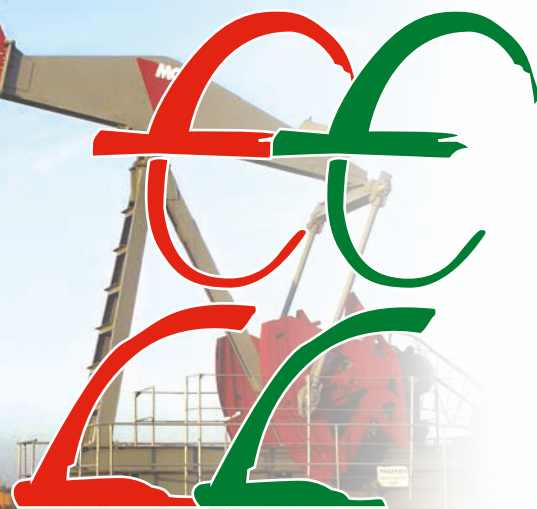


A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

18. évfolyam 198. szám, 2017. június-július



- NAGY FOGÁS A 43. MOL BÁNYÁSZ HORGÁSZKUPÁN
- ALGYÓI KÖRKÉP
- ÖSSZEFOGLALÓ AZ EÜT ÉVES ÜLÉSÉRŐL



■ BÉRMEGÁLLAPODÁS MEGKÖTÉSE A GEOINFORM KFT.-NÉL

A MOL Nyrt.-ben megkötött Megállapodást követően Társaságunknál is megkezdtek az egyeztetéseket.



Bárdi Barnabás ügyvezető és Vitéz Ferenc elnök, MOL Bányász Geoinform Alapszervezet

Több alkalommal érvelt mindkét oldal a maga álláspontja mellett, míg végül aláírtuk a Megállapodást mindkét fél melegezésére. Összességében hasonló értékű egyezség született 2017. évre a Geoinform Kft.-nél, mint a MOL Nyrt.-ben. Maradéktalanul azért nem lehetünk elégedettek, mivel alapszintben jelentős lemaradásban vagyunk az iparághoz, illetve az anyavállalatnál meglévőhöz képest. Ezt jól mutatja, hogy az idei kötelező bérmínimum emelés a Kft. munkavállalóinak több mint 15%-át érintette!

Úgy gondoljuk, hogy az energiaiparban fokozottan veszélyes munkakörnyezetben, veszélyes anyagokkal, speciális szolgáltatást végző munkavállalóink jogosan tartanak igényt magasabb alapszintre. Csak remélhetjük, hogy a jövőben a tárgyalófelek álláspontja közelít egymáshoz, és nem jelent problémát a szakembereink megtartása.

Vitéz Ferenc

■ KONZULTÁCIÓ A CROSCO VEZETÉSÉVEL

Zágrábban, a CROSCO székházában került sor a széleskörű konzultációra Ivan Kruljac vezérigazgató (CROSCO), László Zoltán vezérigazgató (ROTARY), Biri László elnök, Éblné Németh Margit alelnök, Ferenczy Zoltán Rotary Alapszervezet elnök (MOL Bányász Szakszervezet), Bakos Ernő Európai Üzemi Tanács elnök, Pipunic Jasna elnök (SING szakszervezet, Horvátország), valamint a CROSCO Üzemi Tanács több tagjának a részvételével június 7-én.

A konzultációt a MOL Bányász Szakszervezet kezdeményezte a kommunikáció és a munkaügyi kapcsolatok erősítése céljából a MOL-csoport tagjaként működő horvát CROSCO és magyarországi leányvállalata, a ROTARY között.

A szervizvállalatoknál világszerte tapasztalható nehézségek, a megrendelésekért folytatott éles piaci verseny egyaránt érinti a horvát és a magyar vállalatot. A változó megrendelés állományhoz és a műszaki színvonalhoz való magas elvárásokhoz további kihívásként áll a vezetés előtt a mobilis szakképzett munkaerő Magyarországon nagy, Horvátországban fokozatosan növekvő hiánya. Ehhez társul a munkavállalók fokozódó elvárása a piacképes bérek iránt.

A tárgyaló felek megállapodtak, hogy CROSCO által tartott tájékoztatókra meghívják a ROTARY érdekképviselői tisztségviselőit is, és kölcsönösen törekednek a kommunikáció erősítésére.

Tudósítónktól

■ A MOL LEGRANGOSABB ELISMERÉSÉBEN RÉSZESÜLT, ÉLETPÁLYA DÍJJAL KITÜNTETETT TAGJAINK

Legalább 25 éves MOL-os pályafutás, kiemelkedő teljesítmény, elkötelezettség és kitartás. 2017-ben 25 munkatársunk részesült a MOL legrangosabb elismerésében, az Életpálya Díjban



Bauer Dávid HR igazgató, Bakos Ernő, és Fasimon Sándor Vezérigazgató



Szakál Tamás Kutatás - Termelés MOL igazgató, Benkő Ferenc, és Fasimon Sándor Vezérigazgató

Forrás: epanorama

Bakos Ernő 1972 óta dolgozik az olajiparban, első munkahelyén, a Dunai Kőolajipari Vállalatnál kezdte a pályafutását. Mintegy 30 évet dolgozott a finomítás különböző üzeimében több műszakos munkarendben. 1993-ban a műszakos dolgozók képviselőjére a Dunai Finomító Üzemi Tanács tagjává, 2001-ben pedig a MOL Nyrt. TKD Üzemi Tanács elnökévé választották. Hamarosan a munkavállalók bizalmából a MOL Nyrt. Központi Üzemi Tanács alelnöke lett. Amikor a központi üzemi tanács rendszer egy üzemi tanács-csá alakult, Ernő volt az alelnöke 2008-ig, míg 2008-ban az elnökévé választották. Közben a MOL-csoport Európai Üzemi Tanács alelnöke lett és 2010-ben az EÜT élére került, mind a mai napig betölti ezt a pozíciót.

Egész pályafutása alatt a munkavállalói érdekek képviselését tartotta szem előtt, a vállalat gazdasági érdekeivel összehangolva, hogy a MOL minél hosszabb ideig méltányos bért legyen képes fizetni a munkavállalóinak. A munkavállalói iránta tanúsított töretlen bizalmát mutatja, hogy minden ÜT választáson 80% körüli volt a személyére leadott szavazatok száma. Kollégái elismerik munkáját az Üzeni Tanácsban és az Európai Üzemi tanácsban egyaránt, a vezetők minden szinten

partnerként kezelik és figyelembe veszik a véleményét, a fiatal érdekképviselők példaképként tekintenek rá.

45 éve, a MOL és jogelődje számára végzett kiemelkedő munkája méltóvá tette az elismerésre.

Figyelme széles körben kiterjedt a dolgozói érdekek védelmére.

- Törvényjavaslatot terjesztett a Parlament elé az ünnepi pihenőnapok pótszabadságra váltására, ami a műszakos dolgozókat érintette, és amit a Parlament Ernő kezdeményezésére törvénybe iktatott.
- A műszakváltás során a munkaidőt meghaladó mintegy negyedórás átfedések elismerésére és pihenőnap-pal történő megváltására tett javaslatát a MOL vezetése elfogadta és alkalmazza.
- Törvénymódosító javaslatot tett a veszélyes munkahelyeken, például a MOL üzeimében dohányzásra kijelölt helyek létrehozására, amelyet a Parlament szintén elfogadott.
- Több, mint öt éve az eltörölt korendményes és korendvezményes nyugdíjat helyettesítő nyugdíjszerű járadék bevezetésének parlamenti elfogadásán dolgozik nagy kitartással.

Több éven át volt önkormányzati képviselő Százhalombattán.

Benkő Ferenc kollégánk 1974. szeptember 6-án kezdte pályafutását az olajiparban, kezdetben gyűjtőállomás kezelőként, majd kútkezelőként, később műszakvezetőként. Jelenleg mintegy 37 éve termelőmesterként tevékenykedik, irányítja és vezeti a mozgó kezelők munkáját. Karrierje során a különböző munkakörökben megismerte az „olajos” szakma minden fortélyát. Nevéhez jelentős beruházások irányítása fűződik, például olyanoké, mint a Battonya- Kelet mező próbaüzeme és termelésbe állítása. Munkáját mindig alaposan, precízen, nagy gondossággal és odaadással végzi.

Tudásával, szakmai tapasztalatával és személyes példamutatásával jelentősen hozzájárult az elmúlt években a kutak és technológiák optimális üzemeltetéséhez, és a termelési tervek teljesítéséhez. Kollégái mindig számíthatnak építő és hasznos tanácsaira. Ferenc nem csupán jó kolléga, hanem kiváló csapattag is, aki mindig a hatékony munkát tartotta szem előtt, s ezért minden áldozatot kész volt meghozni. Olyan bányász, akihez éjjel és nappal egyaránt bárki fordulhat.

ÉNEM

■ EGYÜTT AZ ÚTON A 2030 STRATÉGIAI CÉLOK FELÉ - ÖSSZEFOGLALÓ AZ EÜT ÜLÉSRŐL

*A MOL-csoport Európai Üzemi Tanácsa június 13-14-án tartott kétnapos éves rendes ülésének első napján a HR-rel és a csoportszintű finomítás szervezet-
tel kapcsolatos kérdések szerepeltek napirenden.*



Fotó: Tóth András

Humán Erőforrás kötetlen beszélgetés

Demeter Bubalo Zdravka MOL-csoport HR igazgató ismertette a MOL 2030 stratégiájához illeszkedő, a diverzitást és a befogadást a középpontba helyező HR stratégiát és az idei évre kitűzött akciótervet. Az akcióterv a csoportszintű projekteken túl az US, a DS – mint készpénztermelő üzletágak – projektjeire, az innovációs üzletágra – mint a növekedés motorja – és a funkcionális területek foglalkoztatással összefüggő támogatására koncentrált fokozott emberközpontúsággal. Kiemelt feladat a munkaerő megtartása és a szakképzett fiatal dolgozók bevonása. Az akcióterv egyebek mellett a javadalmazási politikát, a karrierlétra és a kékgallérosok elismerésnek rendszerét fejleszti, és kiterjeszti a kapacitásfejlesztést az üzletágakra. A MOL-csoport aktuális létszáma közel 26 ezer fő, az átlagos életkor kevesebb, mint 43 év. A nők aránya a tavalyihoz képest 3%-ot emelkedett, 25%-on áll. Összesen 35 kérdéses elégedettségi felmérést terveznek, és a korábbiaknál jobb elégedettség mutatóra számítanak a kékgallérosok körében. Az eredmények kommunikálása novemberben várható.

Bakos Ernő EÜT elnök a tanácsstagokkal egyetértésben megjegyezte, hogy az új dolgozók felvétele a jelenlegi kéthónapos átfedéssel eleve elkésett, nincs idő a betanulásra, a kínált bér nem elég vonzó, nem ösztönzik a juttatások és lakhatás biztosítása a mobilitást. Meg kell gyorsítani a műszaki ismeretek átadását, ösztönözni kell a felelősségvállalást, főleg a finomítói munkavállalók esetében. A HR tájékoztatóban közreműködött Orosz Vivien Csoportszintű Képességfejlesztés és Stratégia HR vezető, Faust Lana Csoportszintű HR DS & E&P vezető és Juhász Beáta Csoportszintű Javadalmazás vezető szakértő.

Eerola Miika Csoportszintű DS Termelési Igazgató a Finomítás Szer-

vezet aktuális kérdéseiről tájékoztatott, prezentációját a DS fókuszterületei, a szervezeti változások, a szervezeti hatékonyság, a kékgallérosok karrierútja és a kékgallérosok fejlesztése mentén építette fel. A tanácsstagok a Slovnaft etilén és LDPE4 üzem működésével, a Dunai Finomító üzei műszertermék összevonásával kapcsolatos nehézségekkel, a dolgozók biztonságérzetével, a karbantartási költségek felhasználásával, a kompetencia növeléshez elvárt megnövelt kompenzációval összefüggésben tettek fel kérdéseket. Az igazgató hangsúlyozta, hogy kiemelten kezelik a folyambiztonságot és a dolgozók munkahelyi biztonságát. A szervezeti változások miatt szükség van a létszámra és létszámnövelésre is számítani lehet a Flagship vállalatoknál a finomításban.

Ennek kapcsán az EÜT elnök felhívta a figyelmet az alsó bérek emelésének a szükségességére a dolgozóink megtartása érdekében azoknál a tagvállalatoknál, ahol már most is gondot okoz a munkaerő elvándorlás.

Az elnök jelezte, hogy az EÜT mandátuma 2018-ban lejár és fel kell készülni a választásokra. A tanácsstagok beszámoltak az általuk képviselt vállalatok eseményeiről.

Felsővezetői Fórum

A második ülésnapon Felsővezetői Fórummal folytatódott a tanácskozás. Molnár József MOL-csoport vezérigazgató tartott tájékoztatást a Csoport gazdasági helyzetéről, az éves tervről, a stratégiai célkitűzésekről, beruházásokról, akvizíciókról, az átalakításra, átszervezésre vonatkozó elképzelésekről. A vezérigazgató előljáróban kijelentette, hogy a cégcsoport jó úton halad, hogy egy erős évet zárjon, és a rugalmas integrált üzleti modell, a pénzügyi fegyelem, a biztonság és hatékonyság, valamint a jó minőségű és alacsony

költségű eszközalap kiválóan megalapozza a 2030 stratégia megvalósítását. A MOL az idei első negyedéves adatok alapján a legjobb EBITDA-t érte el 2013 óta. A finomítás és a petrokkémia kiváló rendelkezésre állással és jó marginokkal, a fogyasztói szolgáltatásban az üzemanyag értékesítés javításával és a nem-üzemanyag részarány növelésével, a kutatás-termelésben pedig az olajár emelkedéséből és a működési költségek csökkentéséből származó előnyökkel járultak hozzá a növekedéshez. A gázszállításban pedig a hideg télnek köszönhetően fokozták a szállítási mennyiségét. Ugyancsak a hideg tél és az ütemezés miatt a CAPEX költségek elmaradtak a tavalyi év első negyedévétől. Ezt a képet árnyalhatják az idei évre tervezett rekonstrukciók. A vezérigazgató bejelentette, hogy a legnagyobb stratégiai projekt megvalósítása, a poliol üzem építése 2018 első negyedévében kezdődhet Magyarországon.

Downstream

Horváth Ferenc Csoport szintű Downstream ügyvezető igazgató bejelentette, hogy az idén induló DS2022 program a kezdete a DS 2030 célok elérésének, és ugyanezt segítik a szervezeti és strukturális változtatások. Az új üzletágak – üzemanyagok, petrokkémia és különleges termékek – teljes körű árrés felelősséget kaptak. Elmagyarázta, hogy a DS 2022 nem hatékonyságjavítási program, hanem igazodás a stratégiához az ügyfél elégedettség növelésével és az EBK célszámok elérésével. Ugyanennyire fontos a dolgozói elkötelezettség, mert a vezetés a munkavállalókat értéknek tekinti. A 2016-os jó teljesítményt értékelve elmondta, hogy az a kimagasló petrokkémiai áraknak és a kiskereskedelem hozzájárulásának köszönhető, melyek 60%-kal járultak hozzá a DS tiszta EBITDA-hoz.

Upstream

Gašo Berislav Csoport szintű Kutatás-Termelés ügyvezető igazgató elmondta, hogy a KT 2016-ban teljesítette a NEXT Upstream Programot és 44 USD olajár mellett 7 USD kitermelési költséget tudott tartani. Ez világszínvonalú teljesítményt jelent alacsony olajár környezetben. A magyarországi és horvátországi sikeres termelés optimalizálás mellett alacsony 12%-os volt a készletpótlás. A 2030 KT stratégián belül a százszázalékos készletpótlást célozzák és a kitermelési költségek megtartását 55 UDS körüli olajár esetén. Magyarországon hat új kutatási blokkra sikerült koncessziót nyerni. Folytatni fogják a humán kapacitás fejlesztést és a műszaki karrier létra kiterjesztését a munkavállalókra. Fokozzák a vezetés jelenlétét a munkahelyeken, road-show, town hall meetingek formájában találkoznak a munkavállalókkal. Az ügyvezető igazgató kijelentette, hogy a stratégiai irányelvek kidolgozásában számít a dolgozók közreműködésére. A személyi ráfordításoknak 30%-os tervezett és bejelentett csökkentésével kapcsolatban az ügyvezető igazgató azt a magyarázatot adta, hogy az egy kitermelt hordóra vetített általános és adminisztratív kiadásokat kívánják csökkenteni. Ennek egy része a bérköltség, de még számos más tényezője is van. Az egyéb költségek csökkentését lehet vizsgálni, valóban a hatékonyságról és a produktivitásról van szó.

Kérdésre válaszolva Molnár József rámutatott, hogy a munkaerő hatékonyság növelése előtt nem tudják emelni a béreket, az emberek teljesítménye az első sikerfaktor, azután következik az eszközeink sikertényezője. A hatékonyságnövelés szükségességét nem lehet elkerülni. Már dolgoznak a munkaerő mobilitás erősítésén, erről hamarosan tájékoztatást ad a HR.

A Croscio, a Rotary és a Geoinform kilitásait illetően a vezérigazgató úgy nyilatkozott, hogy minden a megrendelésen múlik, és aki jó az iparágban, tud munkát szerezni. A MOL nem tudja megrendeléssel ellátni a szervizcégeket. Meg kell találni a leghatékonyabb működési modellt. Ezeknek a vállalatoknak jó esélyeik vannak a sikerekre, a MOL megteremti a kezdeti feltételeket. Az OT Industriesnek most sok megrendelése van, de ha nem tudják jól megszervezni a munkát, akkor a siker korlátozott lesz.

A magyarországi innovációs tudás hasznosításával és a K+F jövőjével kapcsolatos észrevételekre reagálva a vezetők egyetértettek

azzal, hogy intenzívebb fejlesztésre van szükség, mint a múltban. Az innovációba pénzt kell fektetni új termékek fejlesztésére, sőt az ügyfélszolgálat és a mindennapi üzlet is innováción alapul. Elhangzott, hogy a különböző forrásokból beszerzett kőolajok ára mellett a minőségét is vizsgálják, beleértve a korróziós és kénterhelési kockázatokat is.

Innovatív Üzletágak

A Csoportszintű Innovatív Üzletágak és Szolgáltatás szervezet tevékenységéről és a jövőbeni elképzelésekről Ratatics Péter Fogyasztói és Ipari Szolgáltatások COO tartott tájékoztatást. Kijelentette, hogy a piaci részesedés növelése előny a versenytársakkal szemben, és mivel 2030-ra csökkenni fog a hagyományos üzemanyag kereslet, terjedni fognak az elektromos autók és szigorodni fognak a kibocsátás határértékek a belsőégésű motoroknál, bővíteni kell a nem üzemanyag termékek kínálatát. Erre a kereslet már 2021-től kezdődően erősen növekedni fog. Termék előállításban, vagy más üzletek bevonásában is lehet gondolkodni. Versenyezni kell a nagy szupermarketekkel a könnyített bevásárlás területén. Forradalmi változáson megy át a mobilitás az áruk és a személyek szállításában. Meg fognak jelenni az automata járművek. Addig ki kell építenünk azokat a stratégiai funkciókat, amik lehetővé teszik az új szolgáltatásokat, például karbantartást, gumicserét, autómegosztást, rendelt autó biztosítását. Az intelligens megoldások a szervizállomásokon hatalmas profitot adnak. Az új szolgáltatási filozófia forradalmi váltást jelent.

A tanácsstagok jelezték, hogy javítani kell a szolgáltató állomások túlterheltségét, alulfizetett alkalmazottainak helyzetét. Ratatics Péter egyetértett azzal, hogy növelni kell a töltőállomás dolgozóinak az átlagbérét, és fejlesztéssel meg kell könnyíteni a munkájukat. A működési rendszer fejlesztését követően lehet pénzt tenni a rendszerbe. Ez javítaná a képzettséget és csökkentené a fluktuációt.

A HR ülésen Demeter Bubalo Zdravka bevezetőjét követően Faust Lana a kékgalléros stratégiáról, karrierlehetőségekről, a tudásátadás javításáról, a toborzás folyamatának egyszerűsítéséről mutatott be prezentációt. Elhangzott, hogy már foglalkoznak a VHP meghosszabbításának kérdésével. A Flagship vállalatok részéről Prokop Réka DS HR partner vezető, Grácová Alžbeta Slovnaft HR igazgató és Senčar Perkov Vladimira INA HR igazgató egészítette ki a HR tájékoztatást.

Kultúrafejlesztés

Horváth Ferenc Együtt az úton címmel előadást tartott a DS-ben elindított kultúrafejlesztésről. Visszatekintett a DS aranykorára, és kiemelte a válság éveinek jelentőségét a jelenlegi kultúraváltás szükségességének felismerésében. Tanulásgként leszűrte, hogy nem várhatjuk el a kultúraváltást, ha nem tudunk magunk is változtatni. Csoportszinten a közös munkánk módját közösen változtatjuk meg. Egyéni szinten pedig Magam vagyok a változás elve alapján a személyes viselkedést egyéni akciókkal kell a változáshoz igazítani. A folyamathoz időre, évekre van szükség. Ez alatt meg kell hallgatni az embereket és alkalmazni kell a mondottakat, elismerésre van szükség, ami nem csak pénz. Fontos, hogy legyenek közöttünk kulturális nagykövetelek, vezéregyenységek, akik eléggé bátrak ahhoz, hogy véleményt mondjanak, vagy közvetítsenek és biztosítják az információáramlást. Szükség van az állandó visszajelzésekre.

A tanácsstagok számos észrevételt fűztek az előadáshoz érintve a kultúrák határokon való átívelését, a területi átfedéseket és felelevenítették a manager tükröt, amikor év végén a beosztottak is véleményt mondanak a vezetőről, például hogyan segítette az arra évre vonatkozó tervek megvalósulását, hogyan hátrította el azokat az akadályokat, amit a beosztottai nem tehettek meg. Ez akár a vezető év végi prémiumát is érintheti.

Az éves ülés Bojár Gábor (Graphisoft) előadásával zárult, mely a sikeres vezetési kultúra és a jó vezetői képességek kérdéskört taglalva nagyon tanulságos vezetői eseteken keresztül mutatta be a vezetői viselkedési formákat.

ENM



■ A KÚTVIZSGÁLATOKRÓL ÉS AZ ALKALMAZOTT NYOMÁS-, HŐMÉRSÉKLETMÉRŐ MŰSZEREKRŐL

Horváth Gábor vagyok, és a Geoinform Kft., Felszíni Kútszervizénél dolgozom, mint Adatkiértékelő specialista. Feladatom a hazai és külföldi megrendelőknek végzett rétegnyomásmérés, hidrodinamikai kútvizsgálatok adatainak feldolgozása és reportálása.

Elsőként szeretném megemlíteni, hogy milyen jelentőséggel bírnak a kiképzett, vagy fúrás alatt lévő kutakban információ szerzés céljából végzett mérések, kútvizsgálatok. A szénhidrogén telepek gazdaságos kutatásának, művelésének, a mai igényeket is kielégítő kitermelés-növelő másodlagos, ill. harmadlagos művelési eljárások, alkalmazásának alapvető feltétele a tárolási viszonyok, a földtani szénhidrogén készletek, összefoglalva a művelés tervezésének alapját képező tároló modell minél pontosabb ismerete. A technika fejlődésével – a csak pontszerű információkat adó laboratóriumi, közetfizikai vizsgálatok és a közvetett információkat szolgáltató mennyiségi kúdgeofizikai értelmezések mellett, vagy azokkal szemben – egyre nagyobb jelentőségük van a tárolót megnyitó kutakban az arra vonatkozóan „in situ” információkat szolgáltató kútvizsgálatoknak, a nyomásalakulásból meghatározott tároló paramétereknek. Ezen dinamikus körülmények között szerzett információk birtokában a statikus tárolómodell továbbfejleszthető pontosabb, dinamikus modellé.

A kútvizsgálatokat úgy kell meg tervezni és végrehajtani, hogy a műveléstervezéshez, művelésirányításhoz, rétegkezeléshez, kútkiképzéshez szükséges legfontosabb alapadatokat kapjuk eredményül. Ehhez a következő méréseket szokták a gyakorlatban végrehajtani: - termelő és/vagy beszajtoló kutakban periodikusan végzett tesztek, ezek az ún. rétegnyomás-mérések. (Amikor egy adott telep kijelölt kútjaiban végeznek zárt nyomásméréseket, az adott telep átlagnyomásának meghatározása céljából.) - a mérés típusa szerint, pedig megkülönböztetünk kapacitás- és nyomás-változási, vizsgálatokat.

A mérések történhetnek már kiképzett kutakban, vagy még kiképzetlenekben, a fúrás alatt vagy után. A kiképzetlen kútban végzett kútvizsgálatokat DST méréseknek (Drill Stem Test), illetve fúrószáras vizsgálatoknak nevezzük.

A kiképzett kutakban az alábbi vizsgálatokat hajtják végre:

- Zárt és/vagy termelési gradiens mérés;
- Hozammérés;
- Nyomásemelkedés mérés;
- Nyomáscsökkenés mérés;
- Interferenciamérés.

A fent felsorolt tesztek során az alábbi információkat kaphatjuk meg: a kút fluidumtermelő képessége (hozamegyenlet), a réteg gáz- illetve folyadékvezető képessége. Meghatározható a tároló kezdeti- és átlagos rétegnyomása, megtudhatjuk, hogy a kút fú-

rása és esetleges kiképzése hogyan érintette a tároló kútközei részét, valamint a kút-tároló kommunikációt. Több kút esetében a kutak közötti hidrodinamikai kapcsolatot vizsgálhatjuk (az ún. interferencia-mérés), valamint a köztük levő tároló részek tárolási kapacitása is meghatározható. Tárolóhatár jelenléte esetén, annak a távolsága és jellege is megismerhető a kútvizsgálatokból.

Most szeretnék áttérni a kútvizsgálatok során alkalmazott mélységi műszerekre. Ahhoz, hogy az előzőekben felsorolt mérések során minél pontosabb információt szerezhessünk a rétegről, megfelelő mélységi műszerekre van szükség. A korábbi mechanikus műszerek a fenti igényeket már nem tudták megfelelően kielégíteni, ezért a műszergyártók fejlesztésre kényszerültek. Ehhez nagy segítség volt az informatika és az elektronika rohamos fejlődése is. Így a hazai olajiparban a '90-s évek elejétől kezdve fokozatosan leváltották a mechanikus műszereket, a számítógéppel programozható elektronikus műszerek, az ún. Memory Gauge-k.

Ezeket a műszereket több szempont szerint lehet csoportosítani, mint például folyamatos adatközlés a felszínen (SRO-Surface Read Out), vagy folyamatos adatközlés nélküli. Az előző változatot elektromos kábel beépítésével együtt lehet használni a kútba, ami lehetővé teszi az azonnali kiolvasást és értelmezést a felszínen, az utóbbi esetében pedig huzalos technikával engedik a mélybe a műszereket (általában kettő műszer együttes alkalmazása a szokás), ekkor viszont csak a mérőműszerek kútból való kihúzása után van mód az adatok kinyerésére és felhasználására. Hazánkban a huzalos technikát alkalmazzák, többnyire a gazdaságossága miatt. További csoportosítási szempont lehet a műszerek mérési technológiája, melyet az alkalmazott szenzor-család határoz meg. Ezek lehetnek a „Strain”, a Piezorezisztív, és a Quartz kristály szenzorcsalád. Valamint a hőmérséklet-határ. E szempont szerint megkülönböztetünk „alacsony” vagy normál és „magas” (un. HPHT, High Pressure High Temperature) hőmérsékletű műszereket. Az előbbieket 150-170C tartományig alkalmazhatóak, míg az utóbbiak 200C-ig.

Most lássuk az egyes szenzor-családok részletesebb leírását:

1. „Strain” szenzorcsalád: Ezek az érzékelők a nyomás hatására megváltoztatják az ellenállásukat vagy a kapacitásukat. Általában ezek az érzékelők olyan elektromos alkatrészek, melyeket egy rugalmas mérőfelszínre (elasztikus hordozó) ragasztanak. Ennek a hordozónak a deformációja megváltoztatja az

szenzor méretét – végül is az elektromos ellenállását vagy kapacitását. Mindezt egy (Wheatstone) mérőhídba kapcsolva rendkívül kis változások mérhetők. A gyakorlatban a kút nyomása egy elválasztó lemezkére hat és ezt deformálja. Ez fizikailag lehet egy fémmembrán, egy fémgüűrű, vagy például egy Zafir kristály.

2. Piezorezisztív szenzorcsalád: Ennél a szenzorcsaládnál alapvetően két technológiát alkalmaznak a félvezetők elhelyezésére, szilícium vagy üveg hordozókra telepítik őket. A problémát éppen ez jelenti, amikor ugyanis a hőmérséklet felmegy 300F (150 °C) fölé, a szilikon elkezd elektronokat szivárogtatni (leaking effect), mintha az ellenállásuk változott volna meg a nyomás hatására. Ez egy teljesen reverzibilis folyamat. A hőfok csökkenésével jól fog működni az érzékelő. Utólag tehát nem lehet megállapítani, hogy a mérés során az ellenállás megváltozását a szivárgás okozta-e vagy a tényleges nyomásváltozás. A másik probléma, a félvezető és a hordozó anyag különbözősége. Ez szintén 300F (150 °C) felett okoz hibás működést. Van egy speciális félvezető hordozó anyag, a SOI (Silicon on Insulator). A szigetelő anyag ilyenkor SiO₂. Ez magasabb hőfokon is jól működik. Van egy másik speciális hordozó a Zafir kristály. Ezt a technológiát SOS-nak hívják (Silicon On Sapphire). Ilyenkor a hőfok emelkedésével nem lép fel a „leaking effect”, így nagyobb működési hőmérséklet is elérhető.

3. Quartz kristály szenzorcsalád: Egy rezgőkristály által keltett frekvenciamérésből áll. Az alapelv tehát közvetlenül frekvenciámérést jelent, ellentétben a piezorezisztív érzékelők ellenállás változásának mérésével. A legáltalánosságban használt rezgőkvarc a szilícium-kristály. Attól függően, hogy a kristályt hogyan szeletelték, változik az elektromos karakterisztikája a nyomás és/

vagy hőmérséklet hatására. Ezekből a kristályokból (Quartzdyn) azonban több is található egy memory gauge-ben, az egyik legfőképpen a nyomásváltozásra érzékeny (és természetesen a hőmérsékletre is). A másik csak a hőfokváltozásra érzékeny. A harmadik pedig adja az órajelet az elektronikának. Ezek a kristályok akár 300 °C -t is kibírnak, ezért magas hőmérsékleten is használhatók az ilyen technológiát alkalmazó műszerek.

Befejezésként, hagy mondjam el, hogy a kútvizsgálatok során milyen típusú műszert választunk nagymértékben a kútban uralkodó hőmérséklet határozza meg, valamint, hogy mennyire fontos a mérés tekintetében a pontosság. Továbbá, hogy a kútvizsgálat programja mennyi ideig tart. Magasabb hőmérsékleten, 165 °C felett célszerű a „quarz kristályos” műszereket választani, mert ezek pontosabb eredményeket produkálnak a mérés során. 180 °C fok felett pedig már csak a „HPHT” műszer típust lehet alkalmazni. Egy vagy két hetes, esetleg akár hosszabb mérési program esetén a „quartz” műszerek megbízhatóak a működés tekintetében, más típusú műszereknél. Néhány esetben a mérés sikerességét nagymértékben befolyásolja, hogy a kútvizsgálatokhoz milyen típusú műszert választunk. Például egy gázkútban, ahol egy kis távolságú, sűrű gradiens mérést kell végrehajtani, és a gradiens pontok között kismértékű nyomásváltozások vannak, vagy esetleg a magasabb hőmérséklet miatt adatvesztés léphet fel. Sokszor ezek a kútvizsgálatok nem ismételtetők meg, sőt szinte soha, mert a réteggörvények a sikertelen mérés során megváltoznak és az ismételt mérés során már nem azok a nyomásviszonyok uralkodnak a kútban. Ezért is fontos a szakemberek számára ismeret szinten tisztába lenni a nyomás-, hőmérsékletmérő műszerek működési elvével.

■ MAMIK - AKCIÓBAN A NYUGDÍJASOK

Rendületlenül az élen állnak nagykanizsai nyugdíjasaink, ahol csak megjelennek. A nagykanizsai MOL Bányász Nyugdíjas Klub MAMIK hagyományörző Dalköre részt vett és szerepelt az Újudvaron rendezett énekkari találkozón május 27-én. Május 31-én pedig az Idősek Majálisa Nagykanizsán rendezvény szervezésében vettek részt a klubtagok és az Alapszervezet ötvenkét tagja volt jelen. Kórusuk szerepelt a kulturális programban és a főzőversenybe is beneveztek, mondanunk sem kell, hogy kiváló minősítést értek el a MAMIK dalkör szereplésével és a főzőversenyen Gál Ferencné Marika vezetésével második helyezést kaptak az azzal járó ezüst fakanállal. Június 24-én, a Hajdúszoboszlón tartott Országos Nyugdíjas Ki-mit-tud döntőjén a fellépő 140 dalkör között ezüst minősítést szerzett a MAMIK kórus. Szépkorú tagtársaink és az összetartásban, aktivitásban pél-

daképeink nem csak versenyeznek, szerveznek és dolgoznak, hanem aktívan pihennek is, nyilván azt is közösen.

Csokonyavisontán készültek fel a május-júniusi hajtásra május 18-án, és Királyházán, a MOL Bányász pihenőházában háromnapos csapatépítő keretében dolgozták fel a két hónap elméneit június 27-29. között. A csapatépítésre meghívást kapott a MOL Bányász elnöke és alelnökei is. Fehér Imre alapszervezeti elnök a közös vacsorán pohárköszöntőt mondott az összetartásra és a bányász hagyományok ápolására.

Barátaink nem maradhattak tovább Királyházán, mert már várják Öket a fellépések és felkérések megyszerte.
Kalász Sándor





■ ALGYŐI KÖRKÉP - KOLLÉGÁKKAL BESZÉLGETTÜNK



SZABÓ PÉTER TERMELŐMESTER

Mint a MOL Bányász Szakszervezet Szegedi Alapszervezetének az elnöke, hogyan értékeled az idei bértárgyalás eredményét?

A fizikai állománynál első körben nincs ok panaszra, megtörténtek az átsorolások is, bár az átsoroláshoz nem minden esetben társult pénz.

Ezek szerint minden rendben van és mindenki elégedett?

Nem egészen. Nálunk a legfőbb gond az emberhiány és a magas átlagéletkor. Ebből fakad a tudásátadás problémája. A feladatkörök bővülnek, emellett a technológia előregedése egyre több feladatot ró a munkavállalókra. Sajnos a mezők elöregedése miatt a kitermelt kőolaj mértéke csökken, de a folyadék-mennyiség ugyanannyi, vagy több a húsz évvel ezelőttinél.

Hogyan tudtok megbirkózni ezekkel a nehézségekkel?

Az átlagéletkorból fakadóan is régi jó kollégák vagyunk. Összehangolt, jó a kollektíva, a csapatépítés naponta történik a megoldandó, plusz erőfeszítést igénylő problémák mentén.

Hogy vagytok megelégedve az új munkavállalókkal, akik a nyugdíjba menők helyére jöttek?

Nehezen szántam rá magamat az interjúra, de erre a kérdésre boldogan válaszolnék, ha lennének új munkavállalók. Egy új munkavállalót sikerült felvenni a létszámhiány enyhítésére. Elkezdtük a betanítási folyamatot, bevonjuk a napi feladatok megoldásába és munka közben történik a tudásátadás. Ez plusz odafigyelést igényel a kollégáktól. A fiatalabbak azonnal érzékelik, hogy számíthatnak a tapasztalt kollégákra, hogy együtt van a csapat.

Mi kell ahhoz, hogy valaki önállóan dolgozzon a területen?

Ez veszélyes üzem, összetett, bonyolult, három fázisú - olaj, gáz, víz - technológián dolgozunk. A tudásanyag blokkokban épül egymásra. Fokozatosan kell számot adni az elsajátított tudásról a saját, belső képzési programunk anyagából. Ezzel párhuzamosan történik a terület megismerése. Hosszú évek kellenek ahhoz, hogy jó kezelő váljon az újonnan felvett munkatársunkból.

Te hogyan kezdted az olajos pályafutásodat?

Bázakerettyei származású vagyok. Nagykanizsán a gázipari technikumban ismerkedtem meg a szakmával. Aztán már munka mellett a Miskolci Egyetemen földtudományi mérnöknek tanultam kőolaj és gázipari szakirányon.

Hogyan kerültél Algyőre?

Amikor munkába álltam, itt, a termelésben volt szükség szak-képzett munkaerőre. 1992 óta dolgozom a MOL-nál. Kútkezelőként kezdtem, majd olajdiszpécserként dolgoztam csaknem húsz évet. Akkor is az egész Dél-alföldi olajtermelés felügyeletét elláttuk. Abban az időben kezdték kiépíteni a felügyelet nélküli tankállomásokat. Kilenc éve vagyok termelőmester.

Ennyi idő alatt nagy tapasztalatra tehettél szert ezen a területen.

Amikor én kezdtem, akkor még volt létszám, az öregek mellett tanultuk meg a szakmát. Volt idő mindent alaposan megbeszélni és gyakorlatban is átadni a tudást az elméleti ismeretek megszerzése mellett. Elmondhatom, hogy van helyismeretem és ismerem a technológiákat.

Mióta vagy tagja a szakszervezetnek?

Húsz éve vagyok tagja a MOL Bányásznak. Nem álltam azonnal kötélnek, de sokat beszélgettünk és meggyőződtem róla, hogy szükség van a hathatós érdekképviselőre. Megbízta a mi területünket képviselő tisztségviselőkből és beléptem. Aztán bennem bíztak meg a kollégáim, így lettem a Szegedi Alapszervezet elnöke.

Mi az, amivel szívesen foglalkoznál a megélhetéséért, ha nem lennél termelőmester?

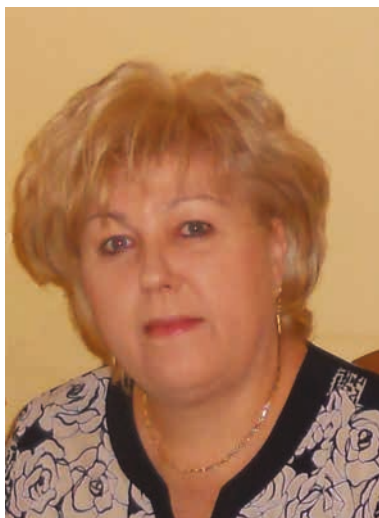
Nem tudom. Én már harmadik generációs „olajos” vagyok, az egész életemet a gyerekkoromtól kezdve az olajiparban töltöttem. Nagypám már 1938-ban itt dolgozott, Ő mesélt az élményeiről, az akkori idők kihívásairól.

Mivel töltöd a szabadidődet?

Szeretek horgászni, kerékpározni, túrázni.

BELOVAINÉ ISTVÁNNÉ ZSUZSKA, MŰKÖDÉS TÁMOGATÁS MUNKATÁRS

Hívogató-marasztaló hangulata van az irodádnak. Nagy itt a forgalom, látom különböző kérdésekkel jönnek hozzád a kollégáid. Hogyan írnád le azt, amivel nap-mint nap foglalkozol?
Huszonkét éve dolgozom Algyőn, ahol a munkám mellett szeretem a rendezett környezetet, s ennek megfelelően formálódik az irodám is.



Tevékenységem elsősorban a Termelés MOL, illetve a Karbantartás és Technológiai Folyamatmenedzsment szervezetének és azok vezetőinek támogatása, valamint különböző koordinálási, és riportálási feladatok ellátása a HR, a Kommunikáció és egyéb szervezetekkel. Munkám részét képezi hetvenöt munkatárs időadatainak kezelése, különböző rendelkezési és teljesítésigazolási feladatok, oktatási tervezésben való részvétel, de a naprakész információk

megosztása a térségben tevékenykedő munkavállalók részére is a feladatkörömet egészíti ki. Az algyői területet érintően számos rendezvény teljes körű szervezési megbízásai hárulnak rám, akár munkaidőre ütemezett, akár munkaidőn túli programról van szó.

Mégis, milyen rendezvények szervezésében működsz közre?

Ilyen például a Growww programban résztvevő fiatal diplomások algyői látogatása, a munkahelyi Nyílt Nap, a vezetői Fórumok megszervezése, vagy a MOL központi rendezvényeknél területi támogatás biztosítása. A STEP keretében az egészségügyi szűrésekre való jelentkeztetést, a beosztásokat, a szűrések megtartásához szükséges helyi organizációt koordinálok. Algyőn munkatársaim komolyan veszik az egészségvédelmet és a megelőzést, így érthető, hogy nagy érdeklődés mutatkozik a különböző szűrések iránt. Az eltérő igényeket figyelembe véve tervezzük meg az évi szűrési programot, ezért állandó kapcsolatban vagyunk az Egészségvédelem és munkabiztonság MOL szakértőivel. A Társasági Kommunikáció által szervezett programok koordinálása is a feladatimhoz tartozik, de részt veszek a TÁMOP munkahelyi egészségfejlesztési program utókövetési rendszer munkálataiban is.

Más, saját szervezésű, helyi közösségi programot is szerveztek Algyőn?

Azt mondhatom, hogy minden program iránt élénk az érdeklődés. A STEP programok mellett Polyvás Tamás kollégámmal öt éve szervezzük a helyi Családi Napot, amelyen nem csak a Kutatás-Termelés, hanem Logisztikai, Petrolszolg Kft.-s, FER Tűzoltósági, EBK-s és MSC-s munkavállalók, valamint családtagjaik is részt vesznek, közel 350 fővel. A családi nap igazán népszerű, és nem csak a szórakozás miatt tartjuk fontosnak, de az összetartásunk szimbóluma is. Decemberben a munkatársak gyermekei részére Télapó ünnepséggel egybekötött üzemlátogatást is szervezünk, évről évre nagyobb részvételi számmal.

Milyen pozitív hatással lehetnek az ilyen jellegű rendezvények a MOL munkavállalóira nézve?

Meggyőződésem, hogy ezek a szűkebb körű családi napok a MOL közösséghez való tartozás erősödését, élénkülését segítik elő, s a kollégáktól kapott visszajelzések is azt mutatják, hogy igény van ilyen jellegű találkozásokra, amelyhez a STEP projekten kívül az ÜT-től is minden évben jelentős támogatást kaptunk. Szeretném megragadni az alkalmat, hogy ezeket a támogatásokat a kollégáim nevében ezúton is megköszönjem. A sportos-főzős közösségformálás célja, hogy a munkavállalók kötetlenebb körülmények között töltsenek el egy napot egymással, családjaikkal és munkahelyi vezetőikkel.

Úgy tűnik, kiváló a közösségi élet és az összetartás Algyőn.

Sokan büszkéek vagyunk rá, hogy olyan vállalati kultúrában szocializálódhattunk, amely az együtt töltött évek alatt látható és láthatatlan elemekkel gazdagította személyiségünket. Jó esetben a fiataloknak is meg lesz az a lehetősége, hogy hosszú ideig egy csapatban dolgozhatnak és megélik az összetartás élményét. A jelenleg megnövekedett feladatok és elfoglaltságok mellett kevesen büszkélkedhetnek azzal, amivel a mi közösségünk, hogy kivétel nélkül minden szervezet, terület vezetője részt vett az egész napos hétvégi rendezvényen. A dolgozóknak a közös sportolás kapcsán, vagy akár egy jó sör elfogyasztása mellett lehetőségük adódott a vezetőjükkel kötetlenebb módon beszélgetni, vagy megvitatni egy-egy olyan kérdést, amire esetleg a mindennapi munkájuk során nem nyílt alkalmuk. Ez az, ami igazi nyitottság és örölk, ha minél több embert meg lehet nyerni a közös ügy érdekében.

Honnan származik a kiváló szervező képességed és az erős motiváltságod a munkádban?

A főiskolai diplomámat felnőttképzési (felnőttoktatási) szakon szereztem, amelyet kiegészítettem rendezvényszervezői szakkal. Az itt megszerzett ismereteket jól hasznosítom a szervezési munkákban. Motivál, hogy azzal foglalkozhatok, amit szeretek. Kedvenc idézetem Gregor Józseftől: „Ha valamit, akár egy ügyet, akár egy operatársulatot, akár egy óvodát a szakértelmen kívül nem a szeretet mozgat vagy pöcköl naponta előre, akkor nem szabad csinálni.”

Motivál, ha pozitív visszajelzést kapok a kollégáimtól és közvetlen vezetőimtől, és ha előrelépést látok a dolgozók és az engem is érintő folyamatokban. Ilyen volt legutóbb a 120%-os bérkorlát eltörlése, vagy a fizikai dolgozóknak különösen kedvező béremelés.

Ennyi aktivitás után mivel szeretsz foglalkozni a szabadidőben?

A szabadidő eltöltését illetően vannak elképzeléseim, azonban ennek jelentős részét a család körüli tennivalók töltik ki. A családi életemet szerény körülmények között, de teljes harmóniában éljük férjemmel közel harminchat éve. Egy felnőtt fiunk van, aki mára már önállósodott.

Kedvelem a keresztretjétféjtést, a természetfilmeket, valamint rendszeresen járok színházba is. Néhány éve kezdtem el az ásványok gyűjtését, melynek gyarapodásához – igen jelentős mértékben – kollégáim is hozzájárultak. Mindig örömteli érzés, ha valamelyik munkatársam egy-egy új darabbal meglep, s amelyek nem csak az otthonunkat, hanem az íróasztalomat is ékesítik.

SZIKORA ILDIKÓ, MINŐSÉGELLENŐRZÉSI MUNKATÁRS

Miért lettél vegyész? Valami gyerekkori álmot valósítottál meg ezzel a pályaválasztással?

Így hozta az élet. Érettségi után sikerült laboratóriumban elhelyezkedni az anyósom javaslatára, a Móricgáti galvánüzem viszonylag egyszerűen felszerelt laboratóriumában. Mivel nem volt még szakirányú képzésem, pár hetet töltöttem Szegezen az ATIVIZIG laboratóriumában, ahol megtanultam a szennyvíz kezelési vizsgálatokat, majd utána pár hetet a Szentesi galvánlaborban, ahol pedig a galvánfúrdók elemzését tanulhattam meg. Közben jelentkeztem Budapesten a Petrik Lajos Vegyipari Szakközépiskolába. Egyre jobban elmélyültem a vegyészetben és technikus oklevelet szereztem. Akkor már vágytam egy jobban felszerelt laboratóriumba. Így kerültem az akkor még Kőolaj-és Földgázbányászati Vállalat szanki telephelyének laboratóriumába.

Folytatás a következő oldalon ►►►



Mikor kezdte a MOL-ban dolgozni?

Először 1985-88-ig dolgoztam itt szerződéses munkaviszonyban. Az évek során dolgoztam olaj laborban Szankon és Kiskunhalason is. A harmadik évben pedig gázlaborban Szankon. Mire letelt a szerződése a harmadik évben megszületett a kislányom. Következő években tettem egy vargabetűt az életben. Volt egy-két másik munkahelyem, közben dolgoztam még két évet a kiskunmajsai Magumi Kft. laboratóriumában 2001 telén pedig megkeresett az akkori szanki laborvezető és visszahívott dolgozni, aminek nagyon örültem, mert nagyon szerettem a közösséget és a munkát is. Ekkora már kibővült a laborban végzett munkák köre, így dolgoztam korróziós, rétegvizes, környezetvédelmi, kazánvizes és olaj laborban. Gyakorlatilag havonta váltottuk egymást, így folyamatosan képen voltunk mindegyik területtel. Évekig emlegették, hogy bezárják a szanki labort, de sokáig nem történt semmi, míg egyszer csak bekövetkezett az ígért. Két kollégámmal együtt februárban lekerültünk az Algyői laborba, akkor még Huszár Gyöngyi kolléganőm mellé helyeztek a víz- és korróziós laborba neki segítettem. Mire belemelegedtem volna a munkába visszahelyeztek pár hónapra a szanki laborba, ugyanis ott működött még az olaj labor. Közben az algyői laborban kiépítettek egy olaj labort ahol tavaly ősz óta dolgozom. 2002 óta vagyok szakszervezeti tag.

Most milyen laborban dolgozol?

Most az olajlaborban dolgozom, és továbbra is Kiskunmajsán lakom. Reggel a szanki technológián kezdünk kollégáimmal, Nyergesné Zsókéval és Törteli Imivel, ahol begyűjtjük a napi gázokat és dúsítós mintákat, valamint az olajokat is elhozzuk, amit aztán itt Algyőin dolgozunk fel, kollégáim a gázokat én pedig a dúsítós mintákat és az olajat. Kiskunmajsáról illetve Szankról kb. 60km-ről járunk hárman be céges autóval, a munkába járás ideje felerészben beszámít a munkaidőbe.

Hogyan élte meg a váltást?

Be kell vallanom, először nagyon nehezen éltem, illetve éltük meg ezt a változást, de azt hiszem ezzel így lenne mindenki hasonló helyzetben. Ahogy elkezdtem a munkát napról napra egyre nagyobb lett a békességem, amiben sokat segített, hogy egy kedves jó befogadó munkaközösségbe kerültem illetve kerültünk. Ezzel meg is szeretném ragadni a lehetőséget, hogy megköszönjük kollégáimmal együtt a sok-sok türelmet és segítséget az algyői kollégáknak, hogy ilyen rugalmasan és

szeretettel fogadtak minket, pedig nekik sem volt könnyű és egyszerű. Sokoldalú laboros tapasztalattal rendelkezem, de a szanki laborhoz képest Algyőn többet a munka, sokkal több a műszeres vizsgálat, amit menet közben tanulunk meg. Fontos, hogy az alapképzettségünk és alapismereteink megvannak a feladatok ellátásához, kollégáinktól és főnökunktől minden segítséget megkapunk.

Szükség volt valamilyen képzésre ahhoz, hogy lépést tudj tartani a technológiai fejlesztésekkel?

Az új műszerek kezelését és az új vizsgálatok elvégzését menet közben, a munkavégzés során a kollégáktól tanuljuk meg, illetve Koszta József minőségellenőrzési szakértőtől is. Egyébként korszerű az adatkezelésünk. Számítógépes adatbázist használunk, a gépen rögzítjük a mérési adatokat, ezért nagyon fontosak a jó számítógépes ismeretek. Még a kétezres évek elején végeztem el egy ECDL nyolc modulos számítógép kezelői tanfolyamot, ami azóta is nagyon hasznos a munkavégzés során.

A szabadidődben mivel foglalkozol szívesen?

Dekorációval. Az egyetlen lányom huszonnyolc éves, és az esküvőjére készül. A díszítésről, a virágokról magam fogok gondoskodni az esküvőjén, ugyanis ez a kedvtelése, a szabadidős foglalkozásom, szinte másodállásom.

Ez eléggé eltér a vegyésztőtől. Hogyan kezdte a virágokkal foglalkozni?

Minden külön előzmény nélkül egyszer csak vonzani kezdett a virágkötészet. Kisegítőnek ajánlkoztam az egyik virágboltba és rövid időn belül kiderült, hogy rám lehet bízni a nagyobb csokrok megkötését is. Ma már dekoratőr vagyok esküvőkön, családi rendezvényeken és ez bár nehéz munka a szervezés és a megvalósítás miatt is, de kellemes kikapcsolódást, nagy sikerélményt nyújt számomra.

Úgy tűnik, minden rendezett és tökéletes körülötted, remélek alkalmazkodik a körülményekhez és megtalálod az egyéniségedhez illő elfoglaltságokat minden körülmények között. Nincsenek nehézségeid?

Sok változás volt az életemben és éreztem már tanácstalannak magam egy válaszütnál, de 2001 óta van egy nagyon fontos segítőt az életemben, ugyanis akkor tértem meg, ami sok pozitív változást hozott az életemben. Azóta is folyamatosan tanulom az Isten igéjében való járást. Nehézségek pedig voltak, vannak és lesznek is mindig, de a hozzáállás a lényeg, meg kell tanulunk szelektálni azokat és a kicsiken túllépni, a nagyokat meg megoldani a lehető legkisebb sérüléssel. Még egy fontos dolog van, hogy ne hordozunk magunkkal haragot, megbotcsátatlanságot, keserűséget, mert ezekkel csak magunknak ártunk. A békesség mindig az egyéntől indul ki és gyűrűzik kifelé a környezetünkbe, mert változni mindig nekünk kell... Szeretettel kívánok mindenkinek jó egészséget és persze mindenkinek felett való békességet.

Köszönöm szépen a beszélgetést, jó munkát, jó egészséget, jó szerencsét kívánok.

ÉN M

■ 43. NEMZETKÖZI MOL BÁNYÁSZ HORGÁSZKUPA

A versenyt a Szolnoki Olajbányász Horgász Egyesület 1975-ben azzal a céllal írta ki, hogy az OKGT horgászai nemes versengés közben megismerkedjenek egymással, egymás horgászvizeivel, horgászmodszereivel, a horgászélettel, a horgászat rendjével. A versenyt az OKGT Trösztbizottsága 1977-ben felkarolta, azt kiszélesítette a bányászcsapatokkal, amely 1986-tól az OKGT és a BDSZ Központ rendezésében országos bányász horgász kupa versenyként került megrendezésre. 1993-tól a verseny kibővült a MOL Vegyipari Dolgozók Szakszervezetéhez tartozó csapatokkal, majd 1994-től a verseny nemzetközivé vált.

A Nemzetközi MOL Horgász Kupa idei versenyének 2017. 06. 10-11-én a MOL Bányász Szakszervezet szervezésében az Dunavarsányi Moby Dick horgászcentrum adott otthont.

Ebben az évben 5 külföldi és 21 magyar csapat nevezett a versenyre.

A verseny a maga nemében egyedülálló, egyrészt azért mert 43 éves hagyományt őriz, másrészt az összetettsége miatt. A résztvevők számát tekintve is igen jelentős verseny.

A kupán 5 fős csapatok indulnak. Egy csapatvezető (segítő) és

négy versenyző. Szombaton délután kerülnek lebonyolításra a technikai számok. Célba dobás parton-vízen, szellemi TOTO, barkács és halászléfőzés versenyszámokban. Minden kategóriában a csapat egy-egy tagja indult. Este hat órától másnap reggel nyolc óráig tartott a horgászat. Az értékelés kategóriánként és összesített pontszám alapján történt.

A verseny folyamán 12 498 g halat fogtak a versenyzők. A legnagyobb hal egy 11 000 g-os ponty volt.

Juhász Attila

EREDMÉNYEK:

Barkács:

- I. Olajbányász HE Szolnok, **Böde Géza**
- II. Dunai Garda, **Magyar Gábor**
- III. Diesel Villantók, **Bakó Károly**

Célbadobás:

- I. MFGT Pusztaderics, **Borsos István**
- II. Kőolaj Ipari Dolgozók Sporthorgász Egyesülete, **Nagy Zoltán**
- III. Oroszlányi HE, **Lepsényi Zoltán**

Halászléfőzés:

- I. Oroszlányi HE, **Pechmann József**
- II. Olajbányász HE Szolnok, **Nagy Sándor**
- III. OT-Indrusties, **István Attila**

TOTO:

- I. Olajbányász HE Szolnok, **Balogh László**
- II. Kőolaj Ipari Dolgozók Sporthorgász Egyesület, **Jáger Csaba**
- III. Tatabányai Jó Szerencsét HE, **Hamburger István**

Halfogás:

- I. Tatabányai Jó Szerencsét HE: **14 5650 g**
- II. Kőolaj Ipari Dolgozók Sporthorgász Egyesülete: **12 0920 g**
- III. Olajbányász HE Szolnok: **11 3810 g**

Összesített:

- I. **Olajbányász HE Szolnok**
- II. **Tatabányai Jó Szerencsét HE**
- III. **Kőolaj Ipari Dolgozók Sporthorgász Egyesülete**



■ IDÉN IS TAROLTAK A TEKÉSEK NAGYKANIZSÁN

ÖSSZEFOGLALÓ A NAGYKANIZSAI TEKEBAJNOKSÁGRÓL

Az idei év sem múlhat el Tekebajnokság nélkül Nagykanizsán. A 2017-es versenyt május 27-én tartották meg az OTI-DKG dolgozóinak részvételével. A nyolc órán át tartó küzdelem során a legjobb eredményt a „Tízet egy csapásra” csapata érte el.

A 2017-es Tekebajnokságra kilenc csapat nevezett, csapatonként 4+1 fővel. A csapattagoknak 40 vegyes gurítás ált rendelkezésre, hogy a legjobb eredményt érhessek el. A csapatversenybe a legjobb négy csapattag eredményét számították be. A közel félszáz résztvevő reggel fél nyolctól délután fél négyig küzdött, mire kialakult a verseny végeredménye. A gurítások

után a szervezők sültkolbásszal, hideg sörrel, és üdítővel várták a megfáradt versenyzőket.

A díjakat Éblné Németh Margit, a MOL Bányász Szakszervezet alelnöke, Ámon Attila, a MOL Bányász Szakszervezet helyi alapszervezetének elnöke, és Balogh József ÜT elnök adta át.

EREDMÉNYEK:

CSAPATBAN

1. helyezett:

Tízet egy csapásra - 556 fa

- Csécs Norbert
- Németh Attila
- Schauta Jácint
- Pető Attila

2. helyezett:

TEKEFEKTETŐK - 546 fa

- Imics Attila
- Kékes László
- Papp Szabolcs
- Szamos Dániel

3. helyezett

TEKENológusok - 532 fa

- Simon Gyula
- Németh István
- Nyíró László
- Pacsi Bálint

EGYÉNIBEN

1. helyezett: **Farkas Ferenc - 157 fa**

2. helyezett: **Pető Attila - 156 fa**

3. helyezett: **Németh Attila - 153 fa**

KÜLÖNDÍJAK

Legjobb Teliző: **Pető Attila - 108 fa**

Legjobb Taroló: **Kékes László - 60 fa**

Legjobb Női versenyző: **Bazsó Mariann - 117 fa**

Jövőre is lesz Tekebajnokság. A szervezők bíznak benne, hogy még többen vállalkoznak a megmérettetésre. Gratulálunk a szép versenyhez minden résztvevőnek!

Ámon Attila



■ ÚJRA LÖVÉSZBAJNOKSÁG A DKG-BAN

Néhány év kihagyás után június 17-én újra megrendezésre került Nagykanizsán a nagy múltú visszatekintő DKG-s lövészverseny. A versenyen 50 m-es távolságra kellett fekvő testhelyzetben kispuskával lőni. Az 5 próbálövést 10 értékelt lövés követte.

A versenyre hét csapat adta le a jelentkezését, csapatonként 4 fővel. A bajnokságra olyanok is jelentkeztek, akik most lőttek először ilyen fegyverrel. Nekik a helyi sport klub tagjai adtak egy rövid áttekintést a fegyver használatáról és a célzás módjáról. Délelőtt kilenc órakor az első csapat el is foglalhatta a helyét a löállásokban, majd a versenybíró „Tölts” parancsa után elindult a verseny.

A verseny közben – Püspök László kollégánk jóvoltából – airsoft fegyver bemutató is volt. Nagy érdeklődés övezte László fegyverarzenálját, sokan ki is próbálták a fegyvereket.

A verseny nagyon szoros egyéni küzdelmet hozott. Az első három helyezett három találaton belül volt. Az első és a második között találati egyezés volt, így a lőlap elővétele után az döntött, hogy ki ért el több 10-es, 9-es, stb. találatot.

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

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



Mindenkinek gratulálunk az elért eredményéhez! A képen a lövészverseny győztes csapata látható, az egyéni bajnokkal (bal szélső).

EREDMÉNYEK:

1. helyezett:

Dioptria - 232 találat

- Imics Attila
- Jónás László
- Papp Szabolcs
- Szamos Dániel

2. helyezett:

Célkereszt - 225 találat

- Ámon Attila
- Balogh József
- Kékes László
- Kele Tamás

3. helyezett

Célba találók - 207 találat

- Gál Péter
- Hetési Csaba
- Horváth Zoltán
- Nyíró László

EGYÉNIBEN

1. helyezett: Jónás László - 69 találat

2. helyezett: Gál Péter - 69 találat

3. helyezett: Kele Tamás - 66 találat

Ámon Attila



■ IMPRESSZUM

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet lapja

Felelős Kiadó: **Biri László** | Főszerkesztő: **Éblné Németh Margit**
Szerkeszti a Szerkesztő Bizottság, vezető szakértő: **Kalász Sándor**
A Szerkesztő Bizottság címe: **1117 Budapest, Október huszonharmadika u. 18.**
Telefon: **+36 20 395 2115** | Email: **meblne@mol.hu**
Honlap: **www.molbanyasz.hu** | Nyomda és grafika: **Kondor Design Studio Kft.**

Alapító főszerkesztő: **Balogh Antal**

Címlapfotó: **Bugár Károly és Csiba György** a Slovnaft csapatából a Horgászkupán, fotó: **Megyesi Zsolt**

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

52. OLAJOS TEKE KUPA ÉS 11. LUKVÁR FERENC EMLÉKVERSENY

ISMÉT ZALASZENTGRÓTRA KERÜLT A VÁNDORSERLEG

A MOL Nyrt. üzemi Tanács a MOL Bányász szakszervezet és Bázakerettye Önkormányzata által támogatott rendezvény a helyi sportegyesület teke szakosztályának hagyománytisztelő tagjainak közreműködésével 2017. május 26-28-a között került lebonyolításra.

A kupát Éblné Németh Margit a MOL Bányász Szakszervezet alnöke, Monostori Anita a Zala Megyei Tekézők Szövetségének elnöke, ill. Iványi László Bázakerettye Polgármestere nyitották meg. Az ünnepélyes megnyitóra szombat délelőtt került sor. Az olajos kupasorozatban résztvevő négyfős csapatok túlnyomó többségben a hazai NB -s bajnokságokban (NB-I, NB-II, NB-III) szerepelnek, s ez önmagában garancia a színvonalas küzdelemre. Az idei versenyre 21 csapat nevezett, akik 100 dobásos (50 teli, 50 tarolás) versenyben küzdöttek meg a kupa- és tiszteletdíjakért valamint a minél jobb helyezésekért. Az olajos csapatoknak külön motivációt jelentett a tavalyi évhez hasonlóan a MOL Bányász Szakszervezet ROTARY Alapszervezete által felajánlott a „Legjobb Olajos Csapat” kupa megszerzése.

A 3 napos küzdelem alatt a hagyományoknak megfelelően magas színvonalú játékokat és kiemelkedő eredményeket is láthattak a résztvevő játékosok és a nézők. Idén azonban még izgalmasabban alakult a küzdelem, hiszen a férfi egyéni 3. helyen négyes holtverseny alakult ki, jobb tarolásának köszönhetően Deák Ferenc nyerte a 3. helyért járó kupát. A férfi csapat 3. helyen is szintén egyenlő ütött fával állt két csapat, itt is a jobban taroló csapat vihette haza az Őket megillető serleget. A férfi legjobb taroló kupán is ketten osztottak, itt két kupa került kiosztásra.

A versengés zárásaként vasárnap az esti órákban került sor az eredményhirdetésre, melyen a díjakat Lukván Ferenc özvegye Zsuzsa és Iványi László adták át.

Fülöp Csaba

EREDMÉNYEK:

EGYÉNI LEGJOBB FÉRFI:

- Nagy Attila - 487 - Zalaszentgrót TK I.
- Szelényi Géza - 475 - Bázakerettyei SE II.
- Deák Ferenc - 457 - Zalaszentgrót SE III.

EGYÉNI LEGJOBB NŐI:

- Eszenyi Ambrusné - 424 - NK Teke SE
- Tőreki Sándorné - 397 - HEAT Gázgép
- Bicsák Erika - 393 - NK Teke SE

CSAPAT FÉRFI:

- Zalaszentgróti TK I. - 1803
- Bázakerettyei SE I. - 1750
- Lent TK I. - 1736

LEGJOBB OLAJOS CSAPAT:

- Bázakerettyei SE I. - 1750 - **Különdíj**

LEGJOBB TAROLÓ FÉRFI:

- Nagy Attila, Grófó László - Zalaszentgrót TK

LEGJOBB TELI FÉRFI:

- Tóth Attila - 330 - Zalakaros SE

LEGJOBB TAROLÓ NŐI:

- Lukván Petra - 143 - NK Teke SE

LEGJOBB TELI NŐI:

- Tuboly Jenőné - 282 - NK Teke SE



Balról jobbra: Ferenczy Zoltán, Éblné Németh Margit, Monostori Anita, Iványi László



Az első sorban a Lukván család



A nyolcvanas évek első felében többször előfordult, hogy a telepített építésvezetőségtől általában rövidebb ideig, kisebb létszámú csoportnak távolabb kellett munkát végezni. Ilyenkor a 4 - 5 lakóház az adott munkaterülethez a legoptimálisabb helyen lett elhelyezve. Fő szempontnak a munkahelyhez való közelség, víz, villany megélvősége, bolti bevásárlás lehetősége számított. A felsorolt szempontok között jelentkezett még a kultúrigény, amit az ilyen módon elszállásolt dolgozók csak a lakóházakban elhelyezett Tv - készülékek képében láttak megvalósulni. A baj csak az volt, hogy ebben az időben a kereskedelem nem lehetett hordozható kis Tv-t beszerezni. Akármerre mentünk az országban, a kereskedelem mindenütt valamilyen külföldi kötelezettség teljesítését emlegette a gyártó cégek, a székesfehérvári Videotonnak, a hiány okaként.

Bosszantott ez a lehetetlen állapot, mert nekem, mint szakszervezeti főbizalmasnak, a munkatársaim nyíltan megmondták, hogy elvárják tőlem a hathatós intézkedést a Tv - készülékek beszerzését illetően. Siófok - központ nem korlátozta a Tv - készülékek beszerzését, de mivel a kereskedelem ebből a típusból nem forgalmaztak, megrekedt a "kultúrigény" ilyen módon való kielégítése. Mivel sohasem tudtam egyből belenyugodni a „nem, nincs” szindrómába, hosszas töprengés után kitaláltam egy csavart, aminek a megvalósítása nyomán feloldódhat a mi Tv embargónk. Azt találtam ki, hogy a főépítésvezető nevében (akkor Simon Csaba volt) fogalmaztam egy kérelmet a Videoton gyár Szakszervezeti Bizottságának címezve. Ez a kérelem egy kis környezetanalízissal kezdődött, amiben kihangsúlyoztam az elszállásolás mostoha körülményeit, a gazdasági vezetés törekvését, hogy a lehetőségekhez mérten mindig biztosítsa a dolgozók művelődésének, szórakoztatásának, egyszerűen a szabadidő hasznos eltöltésének tárgyi feltételeit. Ez a törekvés ütközött most akadályba, mert a hordozható kis Tv - készülékek a kereskedelembe beszerezhetetlenek, mivel a gyártól nem szállítanak. Tartalmazta a kérelem a szakszervezeti segítségadás méltatását, s mintegy záradékként megbízást rögzített, melynek értelmében én, mint szakszervezeti főbizalmi társadalmi tisztviselő minőségben, átutalási számla fizetési mód megnevezése ellenében átvehetek még négy darab hordozható kis Tv - készüléket.

- Hát Gebeikém, lehet, hogy hamarabb lesz nekem a lottón ötös találatom, mint te ennek a papírnak az alapján kis Tv-eket fogsz nekünk hozni a Videoton gyártól. - Mondta Simon Csaba, mikor a legépelt papírt elolvasta aláírás előtt.

-Bár ahogy téged ismerlek, a beszélőkéddel nagyobb hatást fogsz kifejteni, mint a papíron írottak, s megtörténhet, hogy a borjúból a tehén lesz kibeszélve, nem pedig fordítva. - tette még hozzá, de láttam az arcán, hogy nem sok bizodalma van ennek az akciónak a sikeréhez. Másnap Szabados Sándor építésvezetőnek Siófokra kellett utazni műszaki dokumentációk egyeztetésére. Nekem kapóra jött ez a lehető-

■ VAKREPÜLÉS A VIDEOTONBA

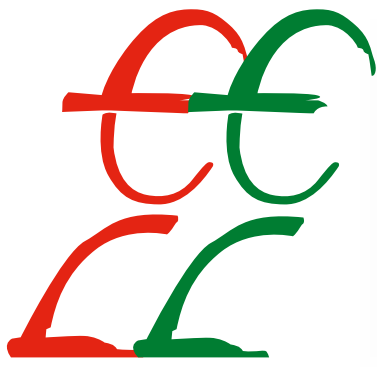
ség a kis Tv-k elszállítására. A Székesfehérvárig tartó úton Szabados, a gépkocsivezető, meg én esélylatoztatást folytattunk, amit Szabados akként zárt le, hogy lakonikus nemes egyszerűséggel jelentett ki:

-No, én erre befizetek, neked meg Gebei, egy áldomást fizetek, ha mi ma Tv-eket szállítunk! Mindent egybevetve, úgy látszott, hogy csak én bíztam az akkori időkben még létező, a dolgozói érdekképviselő szakszervezeti vonalon való hathatós megnyilvánulásában. A Videoton ebben az időben a fénykorát élte. Bel- és külföldi megrendelések se szeri, se száma nem volt, bizonyosságot szolgáltat erre a belföldi hiányként előlépett kis Tv-k helyzete. A Videoton portánál való bejelentkezéskor mutattam a megcímzett nagyalakú levelet. A portás feltelefonált a Szakszervezeti Bizottságra, s csak a megadott szóbeli engedély után mehettem az általa elmagyarázott iroda felé. Az irodában három hölgy tartózkodott, egy az írógépet foglalkoztatta, a másik kettő pedig valamilyen bérvíta félét folytatott az általam ismeretlen üzemszerveket emlegetve. Ezt onnan tudom, hogy míg az említett vita le nem zárult, elnézést kért az idősebbik hölgy, helyet kínált, s jobb híján az iroda berendezéseit szemlélgettem. Minden bútor a jómódról, gazdagságról árulkodott. Sehogy sem illetem a magam munkaruhás öltözetemmel a süppedő fotelba. (Igaz a ruhám tiszta volt, közvetlen az utazás előtt cseréltem). Ahogy elment a bérvíta egyik "fele", az idősebb hölgy átvette a borítékot, elolvasta, s kiegészítő kérdéseket tett fel, például hol lesznek helyileg elhelyezve a készülékek, egy-egy készüléket hány dolgozó néz egyidőben, miért nem a vállalatunk Szakszervezeti Bizottsága kezdeményezte a kérelemben foglalt indokok alapján a készülékeket? Minden kérdésre válaszoltam, a szakszervezeti vállalati illetőséget pedig magamra vállaltam, hiszen ekkor már jó öt éve tagja voltam a vállalat Szakszervezeti Bizottságának. Láttam a hölgy arcán, hogy mérleget. Kínosnak tűnt a másodpercek múlása, aztán vette a telefont, hallottam, hogy amint a készletgazdálkodást kapcsolását kérte. Ha száz fülem lett volna, mindent arra programoztam volna, hogy halljam a beszélgetés lényegét, ami majd közvetíti felém: lesz-e Tv, vagy nem. A hölgy röviden válaszolt a kérelemben foglaltakat, s egyértelműen kijelentette, hogy ők - mármint a Szakszervezeti Bizottság - támogatják a négy kis Tv - készülék részünkre való eladását. A túloldalon némi ellenállás keletkezett, holmi export igények kielégítésének a veszélyeztetéséről, rajtam meg a kezdeti idegbaj nyomai kezdtek keletkezni. Leizzadtam, felálltam ültemből, s a kezemből lévő száraz sapkából próbáltam vizet facsarni.

-Na, ne mondd már komolyan, hogy ez a négy kis Tv befolyásolná az exportteljesítést! - különben is magyar embereknek segítünk - hallottam a hölgy érvelését.

Siófok felé autóztunk megszaporodva négy kis Tv-vel, ráadásul a legújabb típusúval, s Szabados Sándor folyton csak a csodálkozásának adott kifejezést az ilyen beszerzés láttán. A teljes igazsághoz az is hozzátartozik, hogy egypár hét elteltével még két kis Tv-re lett szükségünk, de ehhez már nem volt bátorságom újabb "szerkesztett" kérelemmel elmenni. Más utat választottam. Telefonon felhívtam a Videoton Szakszervezeti Bizottságát, hivatkoztam a korábbi indokokra, s sürű bocsánatkérések, s az előző segítségadást a dolgozók nevében megköszönve reménykedtem, hogy ez az óhajunk is megértésre talál. Azonnali választ nem kaptam, csak felírták az elérhetőségi telefonszámunkat. Másik héten kaptam az értesítést, hogy mehetek a két Tv-ért. Ekkor tudomásomra hozták: ez az alkalom az utolsó a Tv - beszerzés ilyen formájában. Rá pár hónapra a kereskedelem is újra lehetett kis Tv-eket vásárolni.

Lejegyezte Sinka László



MOL Bányász Szakszervezet

A Te szakszervezeted!

A MOL Bányász Szakszervezet

által megkötött kollektív szerződések is biztosítják a TE és családtagjaid mindennapi biztonságát.

A TE támogatásod is kell ahhoz, hogy szakszervezetünk ellássa érdekvédelmi és érdekképviselési feladatát.



www.molbanyasz.hu