

A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

18. évfolyam 201. szám, 2017. november-december



- ISMERJÜK MEG A MOL BÁNYÁSZ JELÖLTJEIT
A MOL NYRT. ÜT VÁLASZTÁSOKRA
- FELSŐVEZETŐI FÓRUM AZ EÜT ÜLÉSEN
- A CSAPATÉPÍTÉS KEDVELT HELYSZÍNE
- KIRÁLYHÁZI PIHENŐHÁZ



■ BÁNYÁSZNAP 2017 – OT INDUSTRIES - KVV

63. ALKALOMMAL ÜNNEPELTÜK A BÁNYÁSZNAPOT SIÓFOKON

A hagyományoknak megfelelően idén októberben is megtartottuk a siófoki Bányásznapot, mellyel a KVV alapítását ünnepeljük. Az ünnepségen a vállalat vezetői a cégcsoport és a KVV jelenlegi helyzetéről és a következő években várható projektekről adtak áttekintést. A beszédek után felköszöntöttük azokat, akik régóta dolgoznak a KVV-nél és idén kerek évfordulót ünnepelnek, továbbá elbúcsúztunk egy nyugdíjba vonuló kollégánktól is.



Račka Gábor vezérigazgató beszédében köszönetet mondott azoknak, akik egész évben keményen dolgoztak azért, hogy az elvállalt munkákat a lehető legmagasabb színvonalon végezzük el. Elmondta, hogy bár nőtt a KVV bevétele az előző évekhez képest, az idei év mégsem a terveknek megfelelően alakult.

Hozzátette viszont, hogy a következő időszakban nagy volumenű olaj- és gázipari beruházások várhatók, melyek megvalósítására jó esélyekkel pályázunk.

Kiss Csaba, a KVV vezérigazgatója, a cégcsoport kivitelezési üzletág igazgatója bemutatkozása után elmondta: azon fog dolgozni, hogy minden feltétel adott legyen ahhoz, hogy a KVV újra a nevéhez és eddigi eredményeihez méltó vállalatá váljon. Kérte ehhez a kollégák őszinteségét, támogatását, hiszen véleménye szerint ezeket a terveket csapatmunkában lehet megvalósítani.

Kalász Sándor, a MOL Bányász szakszervezet alelnöke emlékeztetett rá, hogy idén ünnepeljük a magyar olajipar születésének a 80. évfordulóját, ugyanis 1937. szeptember 1-jén indult meg a kőolaj kitermelés a Zala megyei Bázakerettyén.

Ezt követően Račka Gábor, Kiss Csaba, Osváth Károly, a MOL Bányász szakszervezet helyi szervezetének elnöke és Kapitány Ferenc, az Üzemi tanács elnöke átadták az elismerő okleveleket a kerek évfordulót ünneplő kollégáknak, továbbá megköszönték a több évtizedes, áldozatos munkát Bíró Józsefnek, akinek boldog nyugdíjas éveket kívánunk!

MOL Bányász Szakszervezet és OTI HR Igazgatóság



■ KARÁCSONY A VÁLTOZÓ VILÁGBAN

A hétköznapi gondok, feladatok között azon gondolkodtam, miért is szeretjük az ünnepi „sokadalmat”?

A vágyaink, gondolataink, a szeretetünk tervekkel felvértezve jelenik meg ilyenkor. Hajlamosak vagyunk ebben a helyzetben a végletekig elmenni a szeretet bibliai útján. Adni akarunk valamit magunkból, szeretnénk biztosítani a szerelmünkről azokat, akik hozzánk tartoznak. Öröme, vígságra, önfeledt beszélgetésre vágyunk, mert ez az idő visszaadja, megerősíti a hitünket. Hiszünk az emberi jóságban, hiszünk a család szeretetében, jóságában és olykor hiszünk a társadalmi környezetünk józanságában. Lehet, hogy ma ez csak egy becsvágy? A társadalmi, gazdasági folyamatok, a politika „megölik” az emberi érzések sokaságát? Valójában, ha konzekvensen vizsgáljuk a kérdést, ez történik. Hatalomhoz jutott elit csoportok igyekeznek irányítani a társadalom szereplőit, gazdasági erővel rendelkező személyek kartelbe tömörülve hadakoznak a profit erősítése érdekében. Statisztikai adatokkal felvértezve mondják „ez nem a ti helyetek”. Ideológia meg van, ha nincs, kreálunk. A társadalom, a piac versenye, a munkaerőpiac, a környezet, a környezet hatásai miatt „kénytelenek” vagyunk olyan cselekedetekre, amit nagyon nem szeretnénk, de hát... Mi a válasz erre? Mindaddig gyakorlatilag semmi, ameddig a „határokon” át nem lépünk. De túlhaladtunk a józanság határain? Véleményem szerint igen. A társadalmi „újra leosztás” eltorzult. Politikai identitás mentén, gazdasági értékteremtő képesség mentén vagy csak spontán összeállt és együttműködő hatalmat uraló személyek szándéka mentén.

A szakember, a kreatív értékteremtésre képes ember, az alkotni vágyó és racionálisan gondolkodó ember „hadat

üzent” ennek a helyzetnek. Nem annyira hajlandó eladni a lelkét a megélhetését folyamatosan fenyegető munkahelyi atrocitásoknak. Kevés ember, sok munka, relatív alacsony jövedelem, sok vezetői mellébeszélés, stb. Munkaerőhiány. Ha nem fizetnek meg valamit, azt nem fogják végezni az emberek. Ha ért hozzá, keres olyan helyet ahol az értékelés és elismerés az igazságos teherviselés irányába hat. Elvándorlás, vagy migráció? A „méhkas” rendje felborult. A „dolgozók” nem szoktak elmenni máshová, sőt a raj nem fogad be helyettük másokat. Ellentmondunk a természetnek?

Már megtörtént a világban néhányszor. Meg is lett az eredménye. Remélem, sokan elgondolkoznak ezen! Különösen azok, akik tehetnek egy kiegyensúlyozottabb társadalomért. Tiszteljük meg egymást azzal, hogy az emberi megélhetést biztosító munkavégzést - bármilyen szinten is történjen - értékeljük, honoráljuk és becsüljük meg. Az alázat hiánya minden esetben megbosszulja magát. Kiváltságos képességekkel bír és helyzetben van az „ember”. Az alkalmazkodó képessége elvileg határtalan. De csak elvileg és időlegesen.

Az ünnepek „sokasága”, öröme, meghittsége és szereteteljesége felfüggeszti a hétköznapi dilemmáit. Felszínre tör az „ember”, az emberi lélek jósága, a szeretet és a hit.

2017. év karácsonyi „sokadalmában” találja meg mindenki saját magát! Értékelje a családjára odaadó ragaszkodását! Örüljünk a pihenéssel tölthető ünnepi napoknak! Erősödjön meg a hitünk a szeretteink által abban, hogy a gyerekeink, az unokáink képesek lesznek szebb világot teremteni. Adjuk hozzá a tapasztalatainkat, a tudásunkat, a jó szándékunkat, az emberségünket!

Kívánok a Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet tagjainak, minden Kollégáknak, az iparág sok ezernyi Munkavállalójának és szeretteiknek Boldog, Békés Karácsonyi Ünnepeket!

**Jó szerencsét!
Biri László**

A MOL NYRT. ÜZEMI TANÁCS ÜLÉSÉRŐL JELENTJÜK

November 29-én Budapesten tartott Üzemi Tanács ülés napirendjén a MOL US szervezet tevékenysége, aktuális kérdései és jövőbeni tervei, a kiskereskedelmi szervezet tevékenysége és a várható fejlesztések, a munkásszállítás optimalizálása, valamint a teljesítménymenedzsment rendszer átalakítása szerepelt.

ALAPÉRTÉK AZ EMBER

Marton Zsombor Kutatás- Termelés MOL igazgató a következő három évre adott kitekintést prezentációjában. Leszögezte, hogy a hazai kutatás és termelés fontos része a MOL stratégiájának és a szervezet célja a napi negyvenezer hordó feletti kitermelés fenntartása öt dollár alatti direkt termelési költségek mellett. Ilyen feltételekkel évente 15%-os növekedés érhető el. Ezt szolgálják az önjáró szervezet létrehozását célzó szervezeti átalakítások is, amelyek biztosítják a Flagship vállalatoknál folyó munkákhoz szükséges kompetenciákat, különösen a felszín alatti rész tekintetében, és a jobb együttműködést a szervezetek között. Az ésszerűsítések része a felszíni technológiák struktúrájának egyszerűsítése, amit szintén költségmegtakarítást jelent. Gondoskodnak a letermelt mennyiség pótlásáról is. A következő három évet kritikusnak mondta az igazgató, mivel az elmúlt időszakban elnyert koncessziók keretében hűsz kutatási és mezőfejlesztési fúrás és lemélyítés a siker kulcsa a kitűzött célok eléréséhez. A sikeres fúráson túl a mielőbbi termelésbe állítás a lényeg. A hűsz kútból jövőre már 8-10 fúrást végeznek. Az igazgató a strukturált előre haladást jelölte meg a szervezet stratégiájának. A készletpótláson túl a hiányzó kompetenciákat is pótolni kell, amelyek javítják a rendelkezésre állást és a projektmegvalósítást. Még zajlik a folyamatok átvizsgálása, hogy a feladatokat és a kompetenciákat megfelelően allokálják. Gondoskodni kell a nyugdíjba menők visszapótlásáról. Gál Csaba termelés MOL vezető hozzáfűzte, hogy a vezetés fókuszában az emberek állnak, akik az individuumból és azokat az alulról jövő ötleteket hozzák, amit a cég jó gazdálkodással az előnyére fordíthat. Magasabb elvárásokat támasztanak a dolgozókkal szemben, viszont minden felesleges terhet levesznek a vállukról és minden akadályt elhárítanak, hogy az önmagukkal szemben is magas elvárást támasztó munkavállalók jobb teljesítményt nyújthassanak. A strukturális átalakítással a kompetenciák a helyükre kerülnek és értékes munkaerő szabadítható fel. Például az olyan ésszerűsítésekkel, mint a kútmunkálati felügyelet és az első számú kincset jelentő rezervoár tevékenységek felülvizsgálata és összevonása. A vízkezeléssel kapcsolatban feltett kérdésekre válaszolva Gál Csaba úgy nyilatkozott, hogy termelvény vízhányadát külső területen fogják elhelyezni, és többlettermelésre használják fel. A magas vízhányaddal termelő kutakat időszakosan fogják termeltetni megújítva a szénhidrogén akkumulációs időszakot. A megfelelő kompresszorkapacitást és minden szükséges és megtérülő beruházást biztosítanak. A decemberi extended well test jobb képet ad a helyzetről és a beruházások szükségességéről.

A humán jellegű kérdésekre válaszolva Gál Csaba kijelentette, hogy az ember alapérték. Foglalkoznak a nyugdíjazással, a nyugdíj előtt időszakokkal, és azzal, hogyan lehet a dolgozókat MOL-ban megtartani, akár egészségügyi támogatással.

A mi dolgozóink alapvetően nem mobilisek és ragaszkodnak a vállalathoz. A vezetés stabil operációt és tudás átadást vár el az idősebb generációtól. A nyugdíjba készülőknek lehetővé teszik, hogy a tudás átadásával foglalkozzanak fiatal dolgozók számára. Ez is része az új hűségprogramnak. Ehhez a kérdéskörhöz csatlakozva Marton Zsombor megerősítette, hogy a bérekkel és a létszámmal kapcsolatban kommunikál a HR a vezetőkkel. Esetenként és területenként kell vizsgálni ezt a kérdést, azonban a legnagyobb gondot a fiatalok bevonása és megtartása jelenti. Lehetőségként tekintenek a petrokkémia-ára és a polyolra a jövőképe kapcsán, mert ők veszik fel a KT-tól az inert gázt. A MOL KT létszámot vélhetően bővíteni kell, és a létszámot együtt kell kezelni a finomítás és a petrokkémia létszámgigényével. A juttatási elemeket is vizsgálják, amivel mobilisabbá lehet tenni a kollégáinkat a következő három évben. Bakos Ernő hangsúlyozta, hogy a mobilitáshoz jelentős többletjuttatást kell kínálni, az elmenőket megfelelő tudásúakkal kell pótolni, ezért a rendszerbe pénz kell tenni. Az ÜT tagok egyetértettek abban, hogy a kiváló eredményekből a dolgozók is nagyobb mértékben szeretnék részesülni.

Bakos Ernő és Biri László megkérdezték, miért állítják le a vízkiszorításos és a polimer tenzides eljárást, mint tudásban rejlő vagyont a vállalat portfóliójában. Marton Zsombor elismerte, hogy ezeket az eljárásokat pénzügyi megfontolásból felfüggesztették a költségek hosszú megtérülése miatt.

Gál Csaba válaszában elismerte, hogy a mikroemulziós eljárás működőképes, azonban a tesztre nem kellő körültekintéssel választották ki a kutakat, a kollégák nem kaptak megfelelő támogatást a felszín alatti részről és emiatt naturália tekintetében nem hozta az elvárt eredményt. Ez is azt bizonyítja, hogy jó projekt teamot kell létrehozni, amely a szükséges diszciplínának mentén kiváló támogatást nyújt. Hangsúlyozta, hogy még vizsgálják, hogy ezek az eljárások növelik-e, vagy gyorsítják-e a kitermelést és megadnak hozzá minden támogatást, hogy más kollaborációban tovább vigyék.

Ördög Tibor és Vágó Árpád megjegyezték, hogy a szakma részéről hiányolják és igénylik az egyeztetést, továbbá hiteles párbeszédet szeretnének folytatni, mielőtt a leállítást visszavonhatatlan károkat okozna. Felhívták a figyelmet a KPI rendszerben rejlő ellentmondásra az 5 dollár alatti költségek és a 40 ezer hordó feletti kitermelés tekintetében, valamint abban, hogy a nemzetközi olajipari gyakorlatban a K+F büdzsé nem része a termelési önköltségnek. Bakos Ernő a kérdés megbeszélésére egy külön konzultációt javasolt az ÜT részvételével a vezetés és a szakértők között, amit Marton Zsombor azzal utasított el, hogy a kérdést házon belül oldják meg.

SZÉLES KÖRŰ FEJLESZTÉSEK A MOL TÖLTŐÁLLOMÁSOKON

A kiskereskedelem szervezet tevékenységéről, aktuális kérdéseiről és a várható fejlesztésekről Orosz András Kiskereskedelem

MOL vezető tartott tájékoztatást. Kijelentette, hogy a magyarországi kiskereskedelmet, mint a Csoport Retail pillérét, kifejezetten erősíteni fogják és az eddig felépített MOL megjelenést még vonzóbb formában fogják a vásárlók előtt megjeleníteni. Ennek része a felvásárolt Agip hálózat töltőállomásainak integrációja, melynek keretében a rebranding után egyes helyeken még hátra van a belső korszerűsítés. A töltőállomásokon száz feletti rekonstrukciót fejeztek be az idén, első sorban a legforgalmasabbak kerültek korszerűsítésre. A cél a legmodernebb megjelenés mellett a legjobb minőség biztosítása az étkeztetés, a fresh cornerek kialakításával, a higiénikus és ápoló vizesblokkokkal és megújított autósókkal.

Miután a makro-ökonomiai környezet kedvez az utazásoknak belföldön, növekedett a fogyasztás és a túrizmus fejlődése is jótékonyan hat a forgalomra, más fejlesztési irányokat is tervez a MOL ebben az üzletágban. Az autósókat modernebb gépekkel szerelik fel, több automata mosó berendezését már lecserélték és megújítják a kézi mosókat és a porszívókat, valamint mosó utcát fognak kipróbálni. Új shopformátumokat is terveznek. 2018-ban tervezik megnyitni az első éttermet a fresh corner trend alatt, a shopok pedig erősebb áruválasztékot fognak tartani. A város frekvenciált pontjain, bevásárló központokban a kávézó láncokkal versenyképes kávézókat nyitnak. Mobil, konténeres fresh cornereket is terveznek street food jellegű ételekkel és food truckokat (büfé kocsikat). Mini marketek kialakításán is gondolkodnak.

A kevésbé forgalmas töltőállomásokat is korszerűsítik, vonzóak lesznek a vásárlás és munkahely szempontjából egyaránt. A megújítás része az idén új receptúra alapján több, a motort tisztító és az üzemidőt növelő, adalékkal kínált üzemanyag, és ez a kampány jövőre a jobb prémium üzemanyaggal folytatódik. A jövő üzemanyaga az elektromos áram. Egyre több töltőállomásunkon fognak elektromos töltőt telepíteni, valamint az önkormányzatokkal való együttműködés keretében más forgalmas helyeken is. A gasztro kategóriában már az idén látványosan bővült a meleg étel választék, a legfontosabb azonban a kávéértékesítés. Töltőállomásainkon az eladás meghaladta a 10 milliomodik csésze kávé és a századik fresh corner megnyitása következik. Tervezik, hogy barista készítse el a kávé a még jobb kávéélmény céljából. Üzemanyag értékesítés terén továbbra is növekvő forgalomra számítnak. Növelni akarják a lojális vásárlók számát és a multi pont kampányokkal a lemorzsolódó vásárlókat igyekeznek megtartani az adott lokációkban jelentkező igények szerint. Mindezt kiegészíti a személyzet - mintegy négyezer fő - képzése az udvarias kiszolgálás tekintetében is. Folyamatban van a smile program, egyaránt a hostok és partnerek részvételével. Orosz András hangsúlyozta, hogy meg kell jelenni a közösségi kommunikációs platformokon és jobban meg kell érteni és nyomon követni a fogyasztási trendeket. Alapvető fejlesztés, hogy minden töltőállomáson lesz free szélessávú wifi. Kérdésre válaszolva Orosz András elmondta, hogy a töltőállomások üzemeltetési formájában alternatív megoldásokra készülnek fel. A franchise hálózat bővítését egyelőre nem tervezik. A létszám tekintetében optimális megoldást dolgoznak ki, képzett munkavállalóval fogják javítani a vásárlók percepcióit. A forgalom további növeléséért kooperálni fognak a túrizmus kezelő intézményekkel.

A töltőállomások fejlesztése többnyire tíz éven belül megtérülő beruházás, amit összevetve a KT beruházások 3-5 éves, az ottani vezetők által elfogadhatatlanul hosszúnak ítélt megtérülési idejével összevetve a KT-s kollégák meglepőnek találták.

ÉSSZERŰSÍTÉS ÉS MAGAS SZINTŰ SZOLGÁLTATÁS

A munkásszállítás optimalizálására tett előkészületeket Borsos Jenő MOL Magyarország Szállítási vezető ismertette és tájékoztatott, hogy a MOL Fleet Solution keretében a munkásszállítás

a létesítménygazdálkodáshoz tartozik, viszont a beszerzés folytatja a szolgáltatásért az ártárgyalásokat. A szervezet a komfort és a szolgáltatás színvonalának emelését tűzte ki célul a költséghatékony megoldások mellett. A nagy létszámot utaztató járatokon kizárólag magas komfort fokozatú autóbuszokat alkalmaznak. Megszüntetik azonban a két-három fős szervezett szállításokat és kiváltásukra más alternatívát javasolnak. Általában kulcsos autók igénybevételét, de előfordulnak helyi megoldások is. Tiszaújvárosban például a diszpécser szolgálat oldja meg két-három munkavállaló szállítását a munkahelyre. Minden esetben az érintettekkel közösen keresnek megoldást a helyzetre. Munkájuk során sok építő javaslatot kapnak, amit beépítenek a megállapodásba, és továbbra is várják az ilyen jelzéseket. A járatok esetleges megszüntetésénél figyelembe veszik, ha azok belső postai szolgáltatást is ellát. Van még lehetőség eseti buszjáratra. Ez a szolgáltatás az e-panoráma Flottakezelés oldalon érhető el, bár a vezető is elismerte, hogy a menetrend nehezen fellelhető.

SUCCESS FACTOR - VÁLTOZIK AZ ÖSZTÖNZŐ RENDSZER

Belső Gabriella Javadalmazás és HR Működés MOL vezető az Éves Humán Ciklus keretében a teljesítmény ösztönző rendszer javításáról, az újonnan bevezetett Success Factors IT rendszer alkalmazásáról tartott prezentációt. Az új értékelési rendszer négy fő pillére az emberek, az ügyfelek, a felelősség (tulajdonosi szemlélet) és agilitás. Mint a vezető elmondta, a teljesítmény értékelési skála továbbra is öt fokozatú lesz, viszont nagyobb hangsúlyt kapnak az év közben adott vezetői visszajelzések. Mivel továbbra is forráshiányos az értékelési rendszer és az értékelés lehetőségeit továbbra is nagyrészt a költségkeret határozza meg, a vezetők felelőssége a felelős gondolkodás és a kollégákkal való megbeszélés útján kell valóban ösztönzően értékelnie és megítélni a jutalmat a lehetőségekhez mérten. A vezetőknek figyelnie kell az értékelése konzekvenciáira a szervezetben belül. Az értékelés mozgásterének bővítésére a bonuszávok alját kinyitották. A szervezeti keretet fel kell használni. A HR nyomon követi a jutalom kiosztását a szervezeteknél. A teljesítményértékelés alapelve, hogy a dolgozókat a közvetlen felettes vezetője értékelje, viszont nézeteltérés esetén a dolgozó a felettes vezetőhöz fordulhat. Nyitott kérdés maradt, hogy az alapbér fejlesztés és a teljesítmény ösztönző megítélése egy alapon megy-e.

Az ÜT kérte, hogy nyisson a HR interaktív felületet a kérdések számára és nyilvános legyen a válasz. Jelezték, hogy a HR partnerek egyes esetekben nem teljes mértékben tájékozottak a terület kérdéseiben.

Egyebekben Bakos Ernő bejelentette, hogy 2018. január 24-én 12 órakor a hídember projekttel kapcsolatban kötetlen beszélgetést tartanak Fasimon Sándor MOL vezérigazgatóval a vállalatcsoport ÜT elnökeinek részvételével egy évzáró közös ebéd keretében. Februárban az elnök egy képzéssel egybekötött két-napos ülést tervez.

Az ÜT az Etikai Bizottság munkavállalói tagjáról döntött. Mivel Vágó Árpád, az Etikai Bizottság ÜT által delegált tagja nyugdíjba vonulása okán lemond, az elnök megköszönte a Bizottságban végzett kiváló munkáját, amivel, mint mondta, a MOL és az ÜT jó hírét öregbítette. Az elnök felhívta a figyelmet, hogy a Bizottságban végzett munka megköveteli az erős angol nyelvtudást, és javaslatot tett Éblné Németh Margit jelölésére. Az ÜT részéről más jelölés nem érkezett. Az ÜT a javaslatot egyhangúlag megszavazta.

ÉN M

■ ŐSZI KONZULTÁCIÓS ÜLÉST TARTOTT AZ EURÓPAI ÜZEMI TANÁCS BUDAÖRS, 2017. OKTÓBER 24-27.



A Flagship vállalatoknál Magyarországon és Szlovákiában általános problémát jelent a szakképzett munkaerő hiánya és a szakemberek megtartása, ami részben az alacsony béreknek tulajdonítható. Az INA-ban is hasonló gondokra lehet számítani néhány éven belül. Horvátországban a szervizvállalatoknál, a Crosconál jelentkezik a szakképzett munkaerőhiány. A kiskereskedelembe sok munkahely megszűnt az átszervezések következtében és magas a fluktuáció. A finomítás területén a szakszervezetek a veszélyes üzemmel együtt járó felelősségre teszik a hangsúlyt és ezt kérik a munkáltatótól megjeleníteni a bérekben.

A szakemberhiány enyhítésére a Slovnaftban és az MPK-ban már elindították a duális szakképzést, azonban magasabb felvételi bérre és lakhatás biztosítására is szükség lenne a képzett munkaerő megtartásához és vonzásához. A magyarországi vállalatoknál a sokat késlekedett bérrendezések részben pótolják a várakozásokat és részben felelnek meg a munkapiaci átlagnak, azonban a MOL az évek során elvesztett bérelőnyét az ideai bérrendezésekkel nem nyerte vissza. Etikátlannak tartják az MTMR rendszert, mert az előre meghatározott jutalom keretösszeghez kellett igazítani a teljesítményeket. Bírálták a vásárlókártyát, tekintve, hogy hosszú távon a nyugdíjalapot csökkenti! Fontosnak tartják a hűségprogram meghosszabbítását a nyugdíjkorhatárhoz közel álló dolgozók számára. Tovább harcolnak a korai nyugdíj törvényes formájának bevezetéséért. Bakos Ernő – a leányvállalati igények alapján - vállalatcsoport szintű üzemi tanács létrehozását kezdeményezte, valamint kérte, hogy készítsen a munkáltató összehasonlítást a MOL által kínált bérek és a munkaerő piaci bérek viszonyulásáról az országokban, ahol működik.

A Dunai finomítóban sokat javult a munkaszervezés az új igazgató, Nuutinen Jukka, irányítása alatt. A szervizvállalatoknál a gazdálkodásban nehézségeket okoz, hogy a MOL kommunikációja nem elégséges a közép- és hosszú távú tervezéshez, valamint az anyavállalat egyszerre alkalmazza az ártétörést és a nyereség elvonását.

Az ülés második napján Dr. Szabó Sándor csoportszintű operáció vezető a Biztonsági Szervezet tevékenységéről tartott prezentációt. Bemutatta a szervezet stratégiájának négy legfontosabb alappillért: „Széleskörű utazásbiztonsági szolgáltatások bevezetése”; a „MOL Campus biztonságának szavatolása innovatív technológiák bevezetésével”; „Zártlancú kamerarendszer (CCTV) üzleti célú felhasználásának elősegítése”; továbbá a „Szénhidrogén- és üzemanyagvesztesség csökkentése, a csalás és lopás kockázatának csökkentésével”.

A feltett kérdések túlnyomó részt a biometrikus, tűzfelismerő kamerák, a drónok lehetséges alkalmazására, a munkavállalók megfigyelésére, a telefonok lehallgatására, a számítógépen folytatott levelezések ellenőrzésére, valamint a Csoportszinten egységes belépőkártyák bevezetésére vonatkoztak.

Dr. Szabó Sándor hangsúlyozta, hogy az intelligens biztonsági rendszerek költségesek, kiválasztásuk a munkafolyamatok figyelemmel

A MOL-csoport Európai Üzemi Tanácsa Budaörsön, a Hotel Holiday Innben háromnapos ülést tartott október 24-26-án. Miután az elnök összevetette az EÜT éves tevékenységét, a lefolytatott konzultációkat a munkatervvel a tagok beszámoltak a működési területük helyzetéről és elmondták véleményüket a foglalkoztatási helyzetről és a bérhelyzetről.

kísérésére a célszerűség szem előtt tartásával és az adatvédelmi szabályok szigorú betartása mellett történik. A munkavállalók munkahelyi megfigyelését és a telefonok lehallgatását kizárólag csak a bűnüldöző hatóságok tehetik meg, ilyen a vállalatnál nem történik, a MOL működésében mindig a teljes törvényi megfelelésre törekszik. Az IT rendelkezik biztonsági programokkal, melyek futtatása lassíthatja a számítógépek működését. A számítógépen végzett munka ellenőrzése azonban csak transzparens módon, a szabályzatok által behatárolt módon történhet. Csoportszinten érvényes belépőkártyákat nem terveznek, mert aránytalanul drága az egységesítés.

Zerbinati Mattia Csoportszintű Kutatás- Termelési Beszerzés vezető az Innovatív Üzletek és Megoldások stratégiáját mutatta be, melynek középpontjában a személyre szabott vásárlói igények és a szolgáltatások terén a digitalizált megoldások alkalmazása áll a fogyasztói, az ipari szolgáltatásokban és az új vállalkozások területén. A MOL teljes körű piaci szereplő kíván lenni. Jelenleg tíz országban több mint kétezer szervizállomással áll a fogyasztók rendelkezésére. A meglévő hálózatban új, a digitális igényeket kielégítő szolgáltatásokkal és nagy haszonkulcsú nem-üzemanyag termékekkel, megújult környezetben fog vevői rendelkezésére állni. Ilyen kényelmi szolgáltatások az elektromos autók töltése, autó megosztás és flotta menedzsment, a kiszolgálás digitalizálása, az informatikai szolgáltatások összekapcsolása, csomagfelvevő pontok, csomagküldés, tárgyaló sarok, - és az új szolgáltatások köre állandóan bővül.

Az ipari szolgáltatások üzletágban a MOL saját igényeinek, valamint harmadik felek igényeinek a kielégítése a cél, az adatelemző megközelítés és az ipari készletkezelés szakértelmünk ötvözésével az olajmezők kiszolgálása, a készlet- és karbantartás menedzsment és a beszerzés területén. Platformot teremtünk az alaptevékenységünkől eltérő vállalkozások számára a korai fázistól a beérett üzletekig. Az új vállalkozások terén az innováció alapja a versenylőny biztosítása és a start-up vállalkozások támogatása. A MOL olyan vállalatokat keres, melyekkel lehetséges az együttműködés egymás szak tudását kihasználva.

Ennek kapcsán kérdeztek rá az EÜT tagok a Crosco és a Rotary jövőjére az új elképzelésben, a szervizállomások túlterhelt és alacsonyan motivált dolgozóinak a kompenzálására, valamint töltőállomásokon kínált termékek árának versenyképességére. A tagok azt is említették, hogy tankolásnál fizetéskor gyakran sokat kell várni és a személyzet kéretlenül kínálatokkal bombázza a vevőket. Az értékesítést viszont nem támogatják termék reklámokkal. Zerbinati Mattia kijelentette, hogy a szervizvállalatok feladata rentábilis üzleti terv kidolgozása, a belső MOL- csoportos ügyfelek kiszolgálása minimalizált költségekkel megfelelő színvonalon, és megrendelések elnyerése a külső piacon. Fontos üzenet, hogy nyitni kell a külvilág felé kihasználva a házon belül felhalmozott szak tudást és tapasztalatot. A szervizállomás dolgozóinak fejleszteni kell értékesítési és vevőkezelési készségeiket, és a jobb hatékonyság elérését követően várható el a munkáltatótól a magasabb bér. A magas szellemi potenciállal bíró magyar K+F jövőjét illetően a beszerzés vezető kijelentette, hogy a K+F integrálható, bár alap kutatás nem része a stratégiának.

ÉN

■ FELSŐVEZETŐI FÓRUM AZ EÜT ÜLÉSEN

Az Európai Üzemi Tanács ülésének keretében felsővezetői fórumot tartottak a MOL Nyrt. Üzemi Tanács részvételével. A fórumra meghívást kaptak az EÜT kapcsolattartói, a szakszervezetek vezetői, a munkavédelmi bizottság vezetője és a felügyelőbizottság munkavállalói képviselői is. A fórumon Molnár József vezérigazgató, Világi Oszkár Innovatív Üzleti Megoldások vezérigazgató helyettes, Horváth Ferenc DS ügyvezető igazgató, Gašo Berislav US ügyvezető igazgató tartott tájékoztatót és válaszolt a feltett kérdésekre.

Molnár József tájékoztatójában elmondta, a finomítói árrek és az olajár magasabb a tavalyinál. Bár a finomításban 2016-hoz képest nagyobb volument sikerült értékesíteni, az így is elmarad a megcélzottól. A petchem árrek nem érték el a tavalyi szintet, viszont ebben az üzletágban magasabb volument értékesítettek az előző évinél, még ha nem is érték el a megcélzott számokat. Összességében a belső teljesítmény helyenként elmarad a tavalyi eredménytől. A kiskereskedelem hozza a célszámokat. A CAPEX megvalósításával a vezérigazgató nem volt elégedett, mivel az hosszú távon profitvesztést jelenthet. A Csoport pénzügyileg stabil, rendelkezésre állnak az eszközök a stratégiai célok megvalósításához. Az egy éve bejelentett új stratégiával kapcsolatban kijelentette, hogy a külső környezet tendenciái – hosszútávon csökkenő üzemanyag értékesítés – igazolják, hogy jók az irányok a nehezebbé váló finomítási piacon.

Kérdésre válaszolva a vezérigazgató megerősítette, hogy a profittermelésre alkalmas, a gyakorlatba átültethető termék- és technológiai fejlesztéseket célzó tevékenységeket megtartják. Létrehoztak egy új K+F osztályt 9 fővel, amit bővíteni szándékoznak, alaputatásokat azonban a MOL nem kíván végezni. A 2030 Stratégia piaci fogadtatásáról Molnár József azt mondta, hogy elsőként ismertük fel a környezet változását, amit a befektetők bizalommal fogadtak, a részvényárfolyam közel jár a három évvel korábban megcélzott értékhez. Az alacsony bérek problémájára Molnár József úgy reagált, hogy a munkaerőpiacon a korábbinál nagyobb az igény a szakképesített munkaerő iránti és ennek a költsége is magasabb lesz. Fokozni kell a megtartani kívánt munkaerő produktivitását. A MOL-ban jelenleg a karrier létra rendszerben új dolgok elsajátításával, összetettebb munkakörök betöltésével lehet magasabb bért elérni.

Világi Oszkár vezérigazgató-helyettes az Innovatív Üzleti Szolgáltatásokról tartott átfogó tájékoztatót, mint olyan szervezet-ről, amely újabb hatékonyság javítással járul hozzá a MOL-csoport működéséhez. A szervezet három pillére a fogyasztói szolgáltatások divízió, a csoporton belüli és kívüli ipari szolgáltatások divízió, valamint a vállalkozás menedzsment divízió, melynek része a csoportszintű kommunikáció is. A fogyasztói szolgáltatások terén a vezérigazgató-helyettes a szolgáltatás színvonalának emelésére, korszerűsítésére, új kommunikációs csatornák nyitására helyezte a hangsúlyt. Az ipari szolgáltatások terén a hatékonyság kulcsa a szolgáltatási folyamatok csoportszintű egységesítése a minőség javítása mellett és új, magas szintű szolgáltatások nyújtása külső megrendelőknek is.

A vezérigazgató-helyettes rámutatott, hogy a szervizcégek csak versenyképes, magas technológiai szintű berendezésekkel lesznek képesek megrendeléseket elnyerni külső piacokon. A szervizvállalatok munkájára számít a MOL és meg akarja oldani a működési problémákat. Pozitív elmozdulás, hogy a Croscio Ukrajnában kapott megbízást és az arab piacokon is keresnek munkát a szervizcégek számára, Kuvaitban pedig már megkapták a certifikációt, és ebben a régióban terjeszkedni igyekeznek. A stabil piacok a feltétele annak, hogy beruházzanak a korszerű technológiákba és berendezésekbe. Ennek híján viszont ezek a cégek veszteséget termelnek.

Világi Oszkár emlékeztetett, hogy a kiskereskedelemben öt országban végeztek el a kúthálózat felújítását, valamint láncok felvásárlásával és integrálásával bővítették a hálózatot. Ugyancsak beruházás igényes volt a szervizállomásokon a szolgáltatás színvonalának és a létesítmények állagának javítása. Elektromos töltőket telepítenek fokozatosan a forgalmas szervizállomásokon: 2018-ban 35 gyorsöltőt és egy villámöltőt kialakítása a terv. Ebbe a projektbe állami és EU támogatásokat is kívánnak bevonni. A magasabb szolgáltatás része a forgalmasabb helyeken a fresh corner. 2016-ban 321 töltőállomást egészítettek ki fresh cornerrel, 2017-ben több, mint négyszázat, és további csaknem négyszázat fognak 2018-ban. Stabilizálni és egységesíteni fogják az IT hátteret.

A vezérigazgató-helyettes komoly fejlesztéseket – digitális programokat és eszközöket – ígért a logisztika területén is a színvonal emelése céljából három éven belül. Egy leányvállalat keretében létrehozták az autóflotta menedzsmentet, ezt továbbfejlesztve szándékoznak belépni az car sharing üzletbe Magyarországon elsőként gépkocsi, karbantartás és bérlet biztosításával. Világi Oszkár kijelentette, hogy az eredmények a jövő évben és azt követően lesznek látványosak. A fejlődés sarokköve 2021-2022 lesz, 2030-ig pedig az új divízió fogja az EBIDA bevétel nagyobb részét megteremteni.

Horváth Ferenc a DS helyzetéről tartott átfogó tájékoztatót. Rámutatott, hogy a még mindig kedvező petroliumai környezet és a magas finomítói margin, valamint a külső piacokon fokozódó import nyomás közepette minden piacon meg kell őrizni a versenyképességünket, hogy nyereséges tartományban tartsuk a működésünket. A hatékonyság szempontjából a belső működést illetően a karbantartási és rendelkezésre állási problémák megoldására és az eszközeink magas kapacitáson való működtetésére helyezte a hangsúlyt. Tovább kell emelni az ügyfélelégedettséget minden működési területen.

Ezt célozzák a 2020-2022-re ütemezett stabil robosztus programok, és a már elkezdődött kultúraváltás. Ide tartozik a munkavédelem és a munkavállalók elkötelezettsége. Az ügyvezető igazgató bejelentette, hogy miután az EU elfogadta a 130 millió USD beruházásunk támogatását, aláírták a 2021-ben megvalósuló polyol üzem technológiai licenceire vonatkozó megállapodást, megkezdődik a beruházás Tiszaújvárosban a partnerekkel, a német EVONIK és Thyssenkrupp cégekkel. Gašo Berislav US ügyvezető igazgató átfogó üzleti áttekintést adott a kutatás-termelés helyzetéről és kilátásairól. Jó teljesítményről, a 2030 stratégia jó üzleti előkészítéséről és személycseréről számolt be a szervezetben. Az EBITDA teljesítmény az OPEX megtakarítások folytán a tervezettnél magasabb lett, ugyanakkor a termelés egyes területeken a vezetékek paraffin lerakódása és más helyeken az elviesedés miatt elmaradt a tervezettől. Ezekre a jelenségekre keresik a hatékony megoldást. Ezt részben kompenzálták a jobb termelési adatok Pakisztánban. A CAPEX elmarad a tervezettől az Egyesült Királyságban és a magyarországi mezőfejlesztési projekteknél. Mindezt egybevetve erős cash flow mutatható ki. Magyarországon és Horvátországban sikerült megfordítani a termelés-csökkenést olyan új eljárásokkal, mint a repesztési projekt és több új területen kezdik meg a termelést. Kiemelte, hogy nagyon jó szakemberek dolgoznak a fejlesztési projekteken. A stratégia fontos része az emberekbe való beruházás. A kultúraváltás keretében a vezetők egyebek mellett területi látogatásokkal, közvetlen coffee-corner beszélgetésekkel, nyitott ajtó politikával, önkéntes akciókkal, közösségi programokkal, havonta kiadott hírlevelekkel fejlesztik a kommunikációt, a kétirányú információáramlást, a vezetők és a munkatársak elkötelezettségét, a munkatársaktól pedig tulajdonosi szemléletet és agilis hozzáállást várnak el.

A Croscó és a Rotary előregedett közparkjával, a munkaerő megtartással és az alacsony bérekkel kapcsolatban feltett kérdésekre az ügyvezető igazgató kijelentette, hogy számít a Croscó és a Rotary munkájára. Sokat kell javítani a szervizvállalatok hatékonyságán, viszont a MOL nyitott az ezt célzó beruházásokra, amennyiben kimutatható a megtérülése, jó áron tudnak magas színvonalú teljesítményt nyújtani. Vizsgálják a potenciális termelési lehetőségeket a Pannon-medencében is, jelenleg több sikeres kutatási fúrás van folyamatban és további bányateltekre pályáznak. A MOL-nak is érdeke, hogy legyen keretszerződésük a szervizcégekkel, várhatóan jövőre az új megrendelésekkel a béreket is lehet rendezni. A karbantartással kapcsolatban Gašo kijelentette, hogy nincs pénzügyi akadálya a karbantartásnak, a FS vállalatok a helyi igényeknek megfelelően használják fel a forrásokat a biztonság szempontok szem előtt tartásával.

Bakos Ernő kérte, hogy kapjanak a leányvállalatok, a Rotary, a Croscó, a Geoinform nagyobb működési önállóságot és felelősséget, hogy a piacon gyorsreagálású szereplőként tudjanak megjelenni.

Az aktuális szervezeti változást Gašo azzal magyarázta, hogy bár tisztázták a központi és a működő vállalatok szerepét, a termelés optimalizációt azonban a Flagship-nél logikus meghatározni. Nagyobb függetlenséget, önállóságot és szabadságot kívánnak adni a magyarországi termelésnek a szükséges eszközökkel és szakemberekkel együtt, hogy teljes jogú entitásként működjenek. Ennek kapcsán előfordulhatnak leépítések, de az nem az idén fog megtörténni.

A felsővezetői fórumot HR ülészak követte. Demeter Bubalo Zdravka csoportszintű HR igazgató, Bauer Dávid MOL HR igazgató, Senčar Perkov Vladimira INA HR igazgató, Grácová Alžbeta Slovnaft HR igazgató, Faust Lana Csoportszintű HR DS & E&P vezető, Bán Zoltán Csoportszintű Javadalmazás és HR Folyamatok vezető és Orosz Vivien Csoportszintű Képességfejlesztési és Stratégia HR vezető tartottak előadásokat és válaszoltak a kérdésekre.

A HR számadatokból kiderült, hogy a MOL-csoport több, mint huszonhatezer munkavállalót foglalkoztat, ebből az INA csaknem tizenegyezer munkavállalót foglalkoztat, a MOL Magyarországon hétezeret, a Slovnaft háromezer hétszázat. Háromnegyed részük férfi és az átlagéletkor valamivel negyvenkét év felett van. A teljes létszám 63 % fizikai dolgozó. A fluktuáció csökkent, jelenleg 10% körül áll, ebből az önkéntes kilépők aránya 1%-ot emelkedett tavalyhoz képest és 5%-ot tesz ki.

Az EÜT tagok részéről elhangzott, hogy nagy a fluktuáció és felgyorsult a finomító üzemek elhagyása, mivel a nagy felelősség és elvárt tudás nincs arányban a fizetéssel. Az új dolgozók már a betanulási időszakban kilépnek. Fontos az utánpótlás és a mentorálás időben történő megoldása, a felhalmozott tudás megtartása. Bauer Dávid hozzáfűzte, hogy a szellemiek között nagyobb a fluktuáció, a fizikaiak körében 5% körüli. A vezetők egyetértettek abban, hogy béren felül lényeges motiváció a megfelelő visszajelzés a vezetők részéről, az erkölcsi elismerés, a képzési és fejlődési lehetőségek, és a szellemi dolgozók körében a rugalmas munkaidő, a heti egyszeri otthonról történő munkavégzés lehetősége. A kilépési interjúkból kiderül, hogy többen az előrelépés lehetőségének a hiányát, a munka-magánélet eltolódott egyensúlyát, a munkakörnyezetet jelölik meg a kilépés okaként.

Orosz Vivien a LEO – a tréningek illetve a belépési és beintegrálási folyamatnak a digitalizációs eszközök felhasználásával történő online támogatásáról tartott tájékoztatást, Faust Lana a Képgalléros Stratégia 2020 végrehajtásáról tartott prezentációt.

Az EÜT tagok észrevételeiből kiderült, hogy nagyobb anyagi erőfeszítésekre van szükség a vezetés részéről a mobilitás növelésére és a szakképzett munkaerő megnyerésére az országokban. A nyugdíjba vonulók és az elmenők pótlásáról pedig az ediginél jóval korábban kell gondoskodni, hogy a betanulásra legyen idő. Az emberek nem csak a bérekkel elégedetlenek, hanem az erkölcsi elismerést is hiányolják a vezetés részéről. Az ösztönző rendszer hibája, hogy a rendelkezésre álló pénzhez igazítják az értékelést, ez így nem motiváló. A karrierlehetőség alternatívájaként javasolták a korpótlék bevezetését a tapasztalat és a felhalmozott tudás elismerésére. A technológia digitalizációjával kapcsolatban tett felvetésre Demeter Bubalo Zdravka kijelentette, hogy minden területen vizsgálják, hogyan lehetne csökkenteni a dolgozók munkaterhelését automatizálással. A számvitel és adminisztrációs jellegű munkakörökben a repetitív munkafolyamatoknál van lehetőség a digitalizáció alkalmazására és a dolgozók átirányítására más, értelmesebb munkára.

ÉN M

§

■ RENDKÍVÜLI MUNKAI DŐ
ELRENDELÉSE

A hatályos Munka Törvénykönyve viszonylag egyszerű és rövid szabályozást ad a rendkívüli munkaidő elrendelése tekintetében, ettől a szabályozástól Kollektív Szerződés ki zárólag a munkavállaló javára térhet el, illetve Kollektív Szerződés rendelkezése alapján legfeljebb évi háromszáz óra rendkívüli munkaidő rendelhető el.

*Rendkívüli munkaidőnek minősül a munkaidő-beosztástól eltérő, a munkaidőkereten fe-
lüli, az elszámolási időszak alkalmazása esetén az ennek alapjául szolgáló heti munkaidőt
meghaladó munkaidő, továbbá az ügylet tartama.*

A rendkívüli munkaidő **alapvetően szóban** is elrendelhető, az írásbeli elrendelés nem kötelező, de célszerű. Erre az **Mt. 108. § (1)** vonatkozik, e szerint a rendkívüli munkaidőt a **munkavállaló kérése esetén írásban kell elrendelni. Kollektív Szerződés et-
től eltérhet**, az Mt. 135. § (2) bekezdés f) pontjából következően a kollektív szerződés **előírhatja**, hogy rendkívüli munkavégzés minden esetben vagy meghatározott esetekben **írásban legyen elrendelve**.

Nem korlátozott a rendkívüli munkaidő elrendelése baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében.

Munkaszüneti napon rendkívüli munkaidő a rendes munkaidőben e napon is foglalkoztatható munkavállaló számára, vagy baleset, elemi csapás, súlyos kár, az egészséget vagy a környezetet fenyegető közvetlen és súlyos veszély megelőzése, elhárítása érdekében rendelhető el.

Teljes napi munkaidő esetén naptári évenként kétszázötven óra (Kollektív Szerződés szerint maximum 300 óra) rendkívüli munkaidő rendelhető el.

Ezt az időtartamot arányosan kell alkalmazni, ha

- a) a munkaviszony évközben kezdődött,
- b) határozott időre vagy
- c) részmunkaidőre jött létre.

A munkáltatónak a rendkívüli munkavégzés elrendelésére a fenti szabályozás kötöttségével a jóhiszeműség és tisztesség, a kölcsönös együttműködés, a méltányos mérlegelés elve betartása mellett van lehetősége, oly módon, hogy **áránytalan sérelmet nem okozhat a munkavállalónak. Ezt minden esetben egyedileg, személyenként kell mérlegelni, indokolni.**

A munkavállalóval **közölt munkaidő-beosztástól eltérően elrendelt munkavégzés esetén** a munkavállaló akkor is rendkívüli munkaidőt teljesít, ha a munkaidőkeretre eső munkaidőt még nem dolgozta le. Ennélfogva az ilyen munkavégzést mindenképpen a rendkívüli munkavégzés szabályai szerint díjaznia kell a munkáltatónak [Mt. 143. § (1) bekezdés]. Minthogy azonban a munkaidőkeret a rendes munkaidő hosszát határozza meg, ezért a rendkívüli munkaidőt a teljesített munkaidőbe nem lehet beszámítani (BH 2001.550.).

A munkavállaló konkrét munkaidő-beosztásához képest állapítható meg, hogy a vasárnap, illetve munkaszüneti napon elrendelt, illetve végzett munka rendkívüli munkavégzésként értékelhető-e (BH 1998.149., BH 1999.232.).

A munkaidőkereten felüli és az elszámolási időszak alkalmazása esetén az annak alapjául szolgáló heti munkaidőt meghaladó munkaidőn felüli munkavégzés esetén csak az adott időszak végét követően dönthető el, hogy történt-e rendkívüli munkavégzés.

A beosztástól eltérő rendkívüli munkaidőt a munkaidőkeret és az elszámolási időszak számításánál figyelmen kívül kell hagyni ebből a szempontból.

Az ügylet teljes időtartama attól függetlenül rendkívüli munkaidőnek minősül, hogy ez alatt munkát végzett-e a munkavállaló. A munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe - amely legfeljebb tizenkét óra, készenléti jellegű munkakörben legfeljebb huszonnégy óra - az ügylet teljes tartamát be kell számítani, ha a munkavégzés tartama nem mérhető. Amennyiben viszont az ügylet tartama alatt elrendelt munkavégzés mérhető, ennek időtartama számít a munkavállaló beosztás szerinti napi munkaidejébe (Munka Törvénykönyve Kommentárja).

A törvény a rendkívüli munkavégzés elrendelése tekintetében **több korlátozást** tartalmaz, így **nem rendelhető el rendkívüli munkaidő:**

- a munkavállaló várandósságának megállapításától a gyermeke hároméves koráig,
- a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló esetén a gyermekének hároméves koráig,
- a munkaviszonyra vonatkozó szabályban meghatározott egészségkárosító kockázat fennállásakor,
- nem rendelhető el rendkívüli munkaidő fiatal munkavállaló számára.

Ezúton is felhívom a figyelmet arra,

hogy a <http://www.munkaugyiforum.hu/munkaugyi-segedanyagok/munkaugyi-naptar-2018> weboldalon hasznos munkaügyi segédanyagokat találhatunk, így munkaügyi naptárt 2018-ra, köztük letölthető általános munkaügyi naptárt, munkaidő-keretes munkaügyi naptárt, illetve társadalombiztosítási számfejtési naptárt is.

Jó hír, hogy 2018-ban nagyon sok hosszú hétvégénk lesz, a 3-4-5 napos kikapcsolódásokat már most elkezdhetjük tervezni!

Március 15., Húsvét, Május 1., Október 23., Mindszentek (November 1.) és Szilveszter 4 napos hosszú hétvége, Pünkösd, Augusztus 20-a 3 napos, Karácsony pedig 5 napos munkaszünet lesz 2018-ban.



dr. Fodor Zita ügyvéd

■ „NEM SZERETEM A PANASZT, A MEGOLDÁST SZERETEM”

PORTRÉ ANTALICS LEVENTE FÚRÓMESTERRŐL



Nagykanizsán született pedagógus családban 1991. november 4-én és a zalai Miháldon járta ki az általános iskolát. A nagykanizsai Dr. Mező Ferenc Gimnáziumban érettségizett és nem volt határozott elképzelése a további pályájáról. Gyerekkora óta jól focizott. Eleinte Nagykanizsán játszott – még most is focizik Sandon –, testnevelés és földrajztanár édesapjának is imponálva az MB3-as csapatban rúgta a gólokat. Közben az erdészeti pályán gondolkodott. Gyermekkori élményei azonban – amikor olajbányász keresztpaja munkahelyén járt a fúrásoknál – az olajipar felé terelték. Így lett mélyfúró technikus a Széchenyi István és Zsigmondy Vilmos Szakközépiskola kétéves technikus képzését elvégezve.

Friss oklevelével 2012. augusztusában azonnal elhelyezkedett a Rotarynál kulcsosként. Négy hónap elteltével egy leépítési hullám érintettjeként elveszítette az állását sok más szakemberrel együtt. Ez alatt az idő alatt azonban tapasztalatot szerzett és gyakorlati tudásra tett szert, méghozzá igen jó eredménnyel. Egy korábban Rotary-s főfúrómester – Madai Pali bácsi – ugyanis már a Hansa Kontakt Invest Kft. színeiben emlékezett az ifjú tehetségre és elhívta Szegedre dolgozni. Ennél a cégnél termálvizet kutatnak, fűtésrendszereket építenek ki kaszkád rendszerben. Fúrómesterhelyettesként vették fel és hat hónap elteltével bizonyított annyit, hogy fúrómesterré léphetett elő. Az ötfős partiban most négy embert irányít, a parti teljesítményéért, a berendezés jó működéséért, a kitörés elkerüléséért felel a főfúrómester irányítása alatt. Jó döntés volt ezt a szakmát választani, és a Hansa Kft.-t. A technológiában nincs különbség, a bérezés pedig jobb a korábbinál.

Zalakaros közelében, Paton lakik feleségével – aki az Emberi Erőforrások Minisztériumban pályázatkezelő referens – és négyhónapos kislányával, Liával. Egyelőre a szülőknél laknak, de már tervezik az építkezést, tavasszal kezdik. Levente ingázik Szeged és Pat között. Autóval teszi meg oda-vissza hétnaponta a négy és félórás utat. Hétnapos tizenkét órás munkarendben dolgozik felváltva nappalos, vagy éjszakai beosztásban. Szegeden a cég által bérelt felszerelt lakásban lakik, műszak után már nemigen vágyik szórakozásra, ritkán járnak el a kollégák együtt. Valahogy nem vonzó Szeged, vagy talán a télen-nyáron terepi munkavégzés után kell a pihenés.

A munkában azonban jó a hangulat. 28 év körüli az átlagéletkor, korábbi osztálytársai közül többen is dolgoznak már a cégnél, Levente is toborzott már szakképzett dolgozót a Hansának.

Munkába állása óta tagja a MOL Bányász Szakszervezetnek. Nincs ebben semmi különös, mindenki tag. Összeszokott csapat, jó érdekvédelmi hagyományok élnek. A bizalmi munkahelyet váltott, azóta Levente a bizalmi és hozzá fordulnak a kollégák, ha gond van. Itt tárgyalások, megbeszélések útján rendezik a dolgokat a munkáltatóval. Jó partner a munkáltató, megfelelő a kompenzálás és a juttatás. Nincs gond a munkaruhával, vagy a védőfelszereléssel sem. Évek óta balesetmentesen dolgoznak. Általában elégedettek az emberek. Levente Ferenczy Zolival, a Rotary Alapszervezet elnökével beszél meg, ha a KSZ-szel, vagy a bértárgyalással kapcsolatban kell képviselni a dolgozókat. Minden támogatást megkap az alapszervezeti elnöktől. Azt mondja, hogy az a jó a MOL Bányász Szakszervezetben, hogy gyorsan reagál, ha van valami tisztázandó.

Csak mosolyog, ha a hobbjáról kérdezem: „Kis se látok a munkából, ha hazamegyek. Mostanában a babázás a legkedvesebb hobbink a feleségemmel.”

Tipikusan mai fiatal, bizonyítani akar, a hatékony, gyors megoldások, emellett a pozitív életszemlélet híve. „Reálisan kell megközelíteni a problémát, ne csak beszéljünk, hanem inkább cselekedjünk a jó irányába, ez visz előre.” – mondja.

ÉN

■ BEMUTATJUK A MOL BÁNYÁSZ JELÖLTJEIT

KÖZELEG AZ ÜT VÁLASZTÁS A MOL NYRT-BEN

Jelöltállító Választmányi ülést tartott a MOL Bányász Szakszervezet Százhalombattán, október 27-én, hogy döntsön a jövő februárban esedékes MOL Nyrt. Üzemi Tanács választáson való részvételről.

A MOL NyRt.-nél működő szakszervezetek, a MOL Bányász, a MOL Vegyész, az Olajipari és az Olajág Szakszervezet megállapodtak, hogy az ÜT 13 helyére együtt 20 jelöltet állítanak.

A MOL Bányász jelenlegi hét tagja közül újra kívánt indulni Kis Bálint, Perjésiné Kovács Katalin, Szabó Péter, Török Károly és Zilahy Zoltán. Bakos Ernő elnök és Vágó Árpád nyugdíjba vonulnak a jelenlegi ciklust követően.

A tagságtól a Választmány javaslatot kapott Éblné Németh Margit, Kiss Csaba és Molnár Péter jelölésére is. A nyolc jelölt közül a Választmány újra választotta az indulni kívánó öt tagot és a hatodik helyre Molnár Pétert választotta.

Az ÜT Választási Bizottság munkájában a MOL Bányász Szakszervezet három tisztségviselőjével vesz részt: Oláh Judittal, Megyesi Zsolttal és Milánkovich Andrással.

A MOL BÁNYÁSZ JELÖLTJEI A MOL NYRT. ÜT VÁLASZTÁSRA:



Kis Bálint



Molnár Péter



Perjésiné Kovács Katalin



Szabó Péter



Török Károly



Zilahy Zoltán

■ VB tagok: Oláh Judit, Megyesi Zsolt, Milánkovich András

■ VISEGRÁDI NÉGYEK SZAKSZERVEZETI TALÁLKOZÓJA

A visegrádi országok, Csehország, Magyarország, Lengyelország és Szlovákia szakszervezeti konföderációinak képviselői 2017. október 19-20-án, Varsóban tartották soros találkozójukat, melyen Magyarországról a MASZSZ és a SZEFE elnöki delegációja vett részt. Az ÉSZT, a Liga és a Munkástanácsok képviselői technikai okok miatt nem jutottak el Varsóba. A találkozón a hagyományoknak megfelelően részt vett az Európai Szakszervezeti Szövetség, a támogató FES képviselője, és a témákhoz kapcsolódóan az EGSZB szakszervezeti csoportjának elnöke.

A találkozó három kiemelt témája a Fehér Könyv Európa jövőjéről, a Szociális Jogok Európai Pillére és a Kiküldetési Irányelv voltak. A három témához meghívott szakértők tartottak bevezetőt. A négy ország szakszervezeti képviselői között az első két kérdésben nem voltak érdemi véleménykülbségek, inkább a régió országainak munkaerőpiaci, foglalkoztatási és szociális helyzetéből fakadó sajátosságok melletti érvek jelentek meg. A harmadik témánál viszont (Kiküldetési Irányelv) a nézetkülbségek abból adódtak, hogy a magyar álláspont eltért a többi ország véleményétől. A vita végén sikerült érvényesíteni az álláspontunkat és egy olyan javaslatot előterjeszteni amit minden ország képviselője elfogadott.

A találkozón két állásfoglalás került elfogadásra: a Szociális Jogok Európai Pillérének kihirdetése mellett, illetve a Kiküldetési Irányelv felülvizsgálati folyamatával kapcsolatban.

A találkozó résztvevői erős támogatásukat fejezték ki a Szociális Jogok Európai Pillérének a göteborgi Szociális Csúcs-találkozón való kihirdetése kapcsán, megerősítve, hogy az Európai Uniónak hatékony és fenntartható szociális dimenzió nélkül nincs jövője. Azonban a szociális Európa létrejöttéhez sürgősen konkrétabb, látható tettekre és intézkedésekre van szükség, melyek hathatósan és hatékonyabban tudják javítani az európai emberek élet- és munkakörülményeit. A visegrádi országok szakszervezetei üdvözlrik a jelenlegi javaslatokat a Szociális Pillér céljainak megvalósítására vonatkozóan, mint a munka-magánélet közötti egyensúlyra vonatkozó irányelvet, vagy a munkaadónak a munkavállalóval szembeni, a szerződés, illetve a munkaviszony feltételeire vonatkozó tájékoztatói kötelezettségéről szóló (91/533/EGK) irányelv felülvizsgálatát. Véleményük szerint azonban sokkal többet kellene tenni ahhoz, hogy a Pillér alapelveihez kapcsolódó jogai megvalósuljanak. A résztvevők tehát felhívták a figyelmet egy akcióterv kidolgozásának a fontosságára a Pillérben foglalt alapelvek konkrét céljainak megvalósítása érdekében, hangsúlyozva a szociális partnerek szerepének erősítését az egész folyamatban. A visegrádi négyek szakszervezetei emellett fontosnak tartják annak biztosítását, hogy a jogok és az alapelvek egyformán hassanak minden, az EU-ban élő állampolgárra, beleértve azokat is, akik az eurozónán kívül élnek. A Pillér iránytűként kell, hogy szolgáljon a konvergencia folyamat felé vezető úton, amely az európai jobb munka-és életkörülményekhez vezet.

Európa jövőjével kapcsolatban a résztvevő szakszervezetek egyetértettek abban, hogy nagyobb beruházásokra van szükség Európában minőségi és méltó munkahelyeket teremtve, és a társadalmi párbeszéd erősítése céljából. A szociális partnereknek fel kell készülnie a munkaerőpiac átalakulására a digitalizáció hatásaival összefüggésben, melyhez kapacitásfejlesztésre

van szükség. A szociális jogok sosem bújhatnak meg a gazdasági jogok árnyékában. Európa társadalmi dimenziójának erősítése a szakszervezetek elsődleges prioritása Európa-szerte. Az ETUC képviselője hangsúlyozta, hogy a Fehér Könyv alkalmas kell, hogy teremtsen a politikai hozzáállás javítására Európa szociális dimenziójának javítása érdekében, melyet Unió szinten kell kezelni. Szó esett az Európai Bizottság és a szociális partnerek együttműködésének erősítéséről. Ennek kapcsán a résztvevők felvetették, hogy sokkal hatékonyabb lenne, ha az EU-s pénzügyi források elosztásának irányozása európai szinten történne, mivel annak a nemzeti kompetenciába való áthelyezése több érintett országban kizorítja a szociális partnereket, vagy szűkíti azok pénzügyi forrásokhoz való hozzáférési lehetőségeit. A résztvevők megvizsgálták az Eurostat új felmérését, mely arra mutat rá, hogy az EU-s állampolgároknak mi a véleménye az EU politikájáról és mit tartanak a legsúlyosabb problémának. Magyarország tekintetében az egészségügyi ellátás és a szociális politika területén vallották az állampolgárok a legnagyobb hiányosságokat, de a visegrádi négyek országaiban első helyen jelentkeztek a bérek, a magas árak, az infláció növekedése és a szegénység, mint égető problémák. Ezek a felmérések iránytűként kell, hogy mutassák az utat a szakszervezetek célkitűzéseihez is, mikor Európa jövőjéről beszélnek. A bérek kapcsán a sokat emlegetett bérkonvergencia kérdése ismét napirendre került, mely sokkoló eltéréseket mutat Kelet- és Nyugat Európa között, méghozzá hasonló termelékenységi mutatók mellett. Az Európai Unió országaiban az egyenlő munkáért egyenlő bér csakis két helyen realizálódik igazán, ezek pedig az Európai Bizottság tagjai és az Európai Parlamenti képviselők.

A Kiküldetési Irányelv kapcsán a résztvevő szakszervezetek erős támogatásukat fejezték ki az irányelv felülvizsgálatát illetően. A szociális piacgazdaságban fontos, hogy az igazságos üzleti versenyhelyzet megteremtése mellett az igazságos foglalkoztatás és a munkavállalók egyenlő jogai is megvalósuljanak! A visegrádi szakszervezetek elutasítják, hogy az országai vállalatai az alacsony bérek által legyenek versenyképesek. A MASZSZ javaslatára – mint a közös állásfoglalás elfogadásának feltétele – került be elsősorban a közúti közlekedési szektor sajátos helyzete miatt, hogy „Van lehetőség további kompromisszumokra a különféle megoldásokkal kapcsolatban, mint a közúti szállítás esetében, melyet a Munkavállalók Kiküldetéséről szóló irányelv felülvizsgálatától külön kell választani”.

A Visegrádi országok szakszervezeti találkozójára 2018 tavaszán, Magyarországon kerül sor, az öt magyar konföderáció meghívására.

Kordás László

■ KÉPZÉS A HATÉKONY KSZ TÁRGYALÁSOKRÓL



A kollektív tárgyalások hatékony koordinálása a szakszervezetek megerősítésén keresztül volt a témája az IndustriAll európai szakszervezeti szövetség Prágában, október 18-19-én tartott képzésének.

Isabelle Barthès, IndustriAll Europe politikai főtanácsadója úgy vezette be a panelvitákkal és munkacsoportos foglalkozásokkal felépített képzést, hogy a kollektív tárgyalások összehangolása Európában elengedhetetlen a jövőben a hatékony szakszervezeti munka szempontjából. Ehhez elengedhetetlen bérkoordinációs szabály létrehozása, és szakszervezeteknek a képzésre és az úgynevezett prekár munkára (bizonytalan foglalkoztatásra) vonatkozó közös követelések megfogalmazása. Ezt árnyalja, hogy az Unió egyes országában nincsenek, vagy hiányos lefedettségűek az ágazati kollektív megállapodások, egyes vállalatoknál nincs KSZ, hanem egyénre szabott bérek vannak, a kollektív tárgyalások pedig főleg vállalati szinten zajlanak.

Luc Triangle, IndustriAll főtitkár és **Benoît Gerits** főtitkárhelyettes közreműködésével a résztvevők megvitatták, hogy miért van szükség a kollektív tárgyalások összehangolására a különböző országok között és megvizsgálták az általános trendeket a kollektív tárgyalások területén, beleértve az eredményeket, valamint a Kelet és Nyugat közötti bérkülönbségeket. Ebben Galgóczi Béla, az ETUI szakértője volt segítségükre, aki számos kutatást végzett és tanulmányt készített a témakörben.

Bérkoordinációs szabállyal kapcsolatban a résztvevők beszámoltak az eddigi fejleményekről, a szakszervezetek törekvéseiről az egyes országokban, és értékelték a fejleményeket. az IndustriAll is készített bérkoordinációs szabályt, amelyet **Erlend Hansen**, az IndustriAll politikai tanácsadója mutatott be. Bemutatta a Eucob@n: oldalt és digitális kérdőívet, mint a szakszervezeti szövetség által ajánlott eszközt a kollektív tárgyalási politikák összehangolására. Itt együttműködésre kérte fel

a tisztségviselőket az adatkérések és a felmérések támogatásában.

Az európai helyzetkép megismerését, a nemzeti sajátosságok megvitatását követően a résztvevők a prioritásokat határozták meg a kollektív tárgyalásokra vonatkozóan a régió országaiban, Csehországban, Szlovákiában, Magyarországon és Lengyelországban egy-egy előadó közreműködésével a felsorolt országokból.

Benoît Gerits főtitkárhelyettes az IndustriAll által megfogalmazott prioritásokat mutatta be, valamint az ETUC béremelési kampányát, a többször módosított munkaidő direktívát és rohamosan teret nyerő a digitalizációvértékelhető és várható hatásait a foglalkoztatásra az iaprbn és a szolgáltatásban.

A képzés második napján **Luc Triangle** főtitkár moderálásával a képzésre és a prekár munkára vonatkozó, az IndustriAll közreműködésével összeállított szakszervezeti közös követeléseket elemezték. Leszögezték, hogy a szakszervezetek ereje, ami nagyrészt a taglétszámban rejlik, fontos sikertételezője a kollektív tárgyalásoknak. Ezt követően közösen vitatták meg a régió országaiban alkalmazott stratégiákat a szakszervezet erejének növelésére, a tagszervezésre és sikeres példákat mutattak be.

A MOL Bányász Szakszervezet részéről a képzésen **Ámon Attila**, az OT Industries DKG Alapszervezet elnöke vett részt. A képzés költségeit az európai szövetség viselte, a MOL Bányász Szakszervezet számára díjtalan volt.

Ámon Attila

■ HELYREIGAZÍTÁS

A MOL Bányász Hírlap 200. lapszámában a 10. oldalon megjelent Bányásznap ünnepség a Geoinform Kft-nél című cikkben helytelenül jelent meg a következő: „35 éves szolgálatért oklevelet kapott: Cseh Rajmund”. Helyesen: 20 éves szolgálatért oklevelet kapott Cseh Rajmund.

A félreértésért elnézés kérünk.

Szerkesztő Bizottság



GOLOBICS NORBERT:

■ KÖRNYEZETVÉDELEM A FÚRÁSPONTOKON

A fúrás, kútmunkálati tevékenységek komplexitásukból adódóan a környezetvédelem több aspektusát is érintik. Cikkemben a szénhidrogén kutatófúrásokhoz kapcsolódó környezetvédelmi feladatokat szeretném áttekinteni a fúráspont kitűzésétől a terület végső rekultivációjáig.

A környezetvédelem definíciója Rakonczay Zoltán megfogalmazásában a következő:

„Környezetvédelmen – leegyszerűsített formában – azt a tevékenységet, magatartásformát, viselkedésmódot értjük, amellyel természetes és mesterségesen kialakított környezetünket (kizárólag) az ember által okozott káros hatásokkal szemben védjük. A környezetvédelem célja és feladata az ember és környezetének az emberi tevékenységek káros következményeitől való megőrzése, az ártalmak megelőzése, kiküszöbölése, elhárítása, és ha már bekövetkeztek, azok minél hatékonyabb ártalmatlanítása.”

Négy fő egységet különíthetünk el a szénhidrogén kutatófúrások környezetvédelmi feladataiban:

1. a fúráspont kijelölése
2. a terület előkészítése
3. a fúrás időtartama alatti feladatok
4. a terület rekultivációja

A felszíni szeizmikus (2D, 3D) mérések és egyéb paraméterek alapján kitűzik a fúráspontot.

A fő irányadó a környezet védelmének általános szabályairól szóló 1995. évi LIII. törvény alapján kiadott: 314/2005. (XII. 25.) „Kormányrendelet a környezeti hatásvizsgálati és az egységes környezethasználati engedélyezési eljárásról” kormányrendelet. Például ha a fúrás természetvédelmi területen van, a munkálatokat csak a védett madarak költési idején kívül lehet végezni.

A következő feladatokat a MOL, Kútmunkálati Menedzsment Kútmunkálati Logisztika koordinálja.

Megkezdődik a második szakasz, a terület előkészítése.

Utat kell építeni a ponthoz. Ez lehet ideiglenes és végleges út. A megmaradó út alapját újrahasznosított, darált betonból készítik, és murva kerül rá. Az ideiglenes út újra felhasználható betonlapokból áll.

A toronyalap betonozása előtt rendkívül fontos folyamat a humusz-mentés. Ez azt jelenti, hogy a talaj felső, legértékesebb, humuszban gazdag részét eltávolítják, deponálják.

Elkezdődik a fúrás.

Fontos logisztikai feladat a víz biztosítása. Ez ipari vizet jelent, melyet tartálykocsikkal hoznak a berendezéshez a MOL NyRt. legközelebbi főgyűjtőitől (Eger, Füzesgyarmat, Algyő, Kiskunhalas, Hajdúszoboszló, Szeghalom, Kardoskút).

Alapvető összetevője a víz a fúróiszapnak, mely nélkül a fúrás nem kivitelezhető. Az iszap funkciója sokrétű. Szállítja a furadékokat, iszaplepenyt képez a lyukfalon, biztosítja a fúrólyuk stabilitását, hűti a fúrófejet.

A jelentős mennyiségű fúróiszap-hulladékot el kell szállítani az engedéllyel rendelkező hulladéklerakókba.

A technológiai utasítás szerint a fúrási iszap szárazanyag-tartalmának a 25%-ot el kell érnie. Ha ennél higabb, úgy a szállítás előtt sűrítő anyaggal, például cementtel kell sűríteni.

Ilyen lerakóhelyek vannak például: Kiskunhalason, a Halas-Bagger Kft., Szegeden a Szegedi Környezetgazdálkodási Kht., a Saubermacher-Magyarország Kft. marcali és galgamácsai telephelyei, az AKSD Városgazdálkodási Kft. Debrecenben és az ASA Hódmezővásárhely Köztisztasági Kft.

A fúróiszap, ha olajjal szennyeződött, akkor veszélyes hulladéknak számít. Ekkor csak veszélyes hulladéklerakó helyre szállítható. Ilyen az előbb említett két Saubermacher telephely, a Lőrinci melletti Hunviron Energia- és Környezetgazdálkodási Kft., az AKSD Városgazdálkodási Kft és az ecsefalvi Hologén Kft.

A nem újrahasznosítható veszélyes hulladékok ártalmatlanítása semlegesítéssel, égetéssel vagy lerakással történik.

A szennyezett iszapot, földet több módszerrel semlegesíthetik:

A BIODEGRADÁCIÓS MÓDSZER:

Idézek az AKSD Kft. leírásából:

„A hulladék fogadása előtt 4,3 méter szélességben, 20 cm magasságban kommunális szennyvíziszap komposztot terítenek el, mely prizmaalapként fog szolgálni. Erre az alapra helyezik a különböző típusú olajtartalmú veszélyes hulladékokat, és 1 méter koronaszélességű, 2,5 méter magasságú, 50 méter hosszúságú prizmát építenek, amit az első átforgatás előtt a megfelelő arányban hozzáadott oltóanyaggal beoltanak, mely oltóanyag olajfaló baktériumokat tartalmaz. A prizmát kéthetente átforgatják. A kezelés 3 hónapot vesz igénybe.”

Ezt az eljárást alkalmazzák Marcaliban és Hódmezővásárhelyen is.

EGY MÁSIK MÓDSZER A HUNVIRON-TÓL:

„A kezelés során a szennyezett talaj az erre a célra kialakított kezelőágyra kerül, ahol az olajjal szennyeződött felületet enzimekkel oldott vízzel permetezzük, melynek hatására az enzimek az olajszármazékokat lebontják. Lényeges megemlíteni a módszer gyorsaságát és hatékonyságát.”

A szállítás minden hulladék esetében a 'közelség elve' alapján történik. Tehát mindig a legközelebbi, a hulladék fajtájának megfelelő, minden hatósági engedéllyel rendelkező lerakóba kerülnek az anyagok.

Fontos a veszélyes hulladék nyomon követhetősége.

Ezért hozták létre az „SZ” lapot.

Az „SZ” lap használatának célja, hogy a veszélyes hulladékok szállítása során információk álljanak rendelkezésre a hulladék átadójáról (termelő), átvevőjéről (kezelő), szállítójáról, a szállított veszélyes hulladék tulajdonságairól, mennyiségéről, valamint a szállítás módjáról. A dokumentum négy példányból áll, egy marad a termelőnél, egy a szállítóknál, a harmadikat a hulladékkezelő visszaküldi a hulladék átadójának, ezzel igazolja az átvételt, és a negyedik a kezelőnél marad.

Keletkező veszélyes hulladékok még a fűráspontokon: fáradt olaj, olajjal, zsírral szennyezett rongyok, akkumulátorok, olajjal szennyezett flakonok, csomagolóanyagok.

A hulladékok másik nagy csoportja a kommunális hulladék.

A Geoinform Kft., amikor szolgáltatást végez a fűrásponton, összegyűjti a kommunális és a veszélyes hulladékát is, majd a szolnoki telephelyén szelektíven gyűjti és tárolja azt.

A terület rekultivációja:

A produktív kutat kiképzik, ahol lehetséges beköti a hálózatba. Az ideiglenes utakat felszedik.

A kút alapját feltörik, ledarálják, osztályozzák, deponálják és a következő kúthoz vezető út alapjában felhasználják.

Végül a deponált humuszt visszaterítik a helyére.

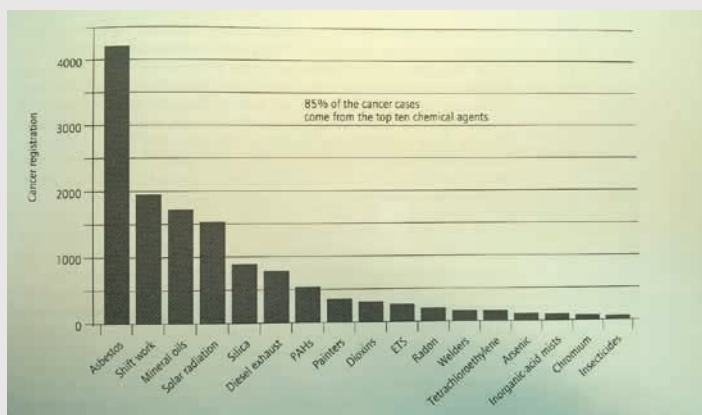
Köszönöm Gencsi Hajnalka (MOL Kútmunkálati Menedzsment Kútmunkálati Logisztika) segítségét.

MOLNÁR GÁBOR:

■ A RÁKBETEGSÉG KOCKÁZATA A MUNKAHELYEKEN

ETUI KONFERENCIA, 2017. NOVEMBER, BRÜSSZEL

Az olajiparban sok munkavállaló találkozik különféle anyagokkal, dolgozik velük nap, mint nap. Esetleg nem is sejtik, milyen kockázatokkal szembesülnek. Az én szűkebb vállalatomban a Geoinform Kft.-nél ez még a sugárforrásokkal való találkozással is fokozódik. Az ETUI (Európai Szakszervezeti Intézet) ebben a témában is sok egyeztetést, felvilágosító munkát végez, ennek része volt a „Work and Cancer” konferencia.



Mekkora kockázatról is beszélünk? Meglepőek a számok, évente az Európai Unióban mintegy 100.000 a száma a munkahelyi ártalmakra visszavezethető rákos megbetegedéseknek, halálnak, ebből Magyarország, mintegy 2000-rel részesedik. A veszélyes anyagokból 120.000 féle van jelen az EU piacon, és ezek 31 millió tonnája keringett az utakon 2013-as felmérés szerint, amiből mindössze 8000 a CMR nyilvántartott. A veszélyes anyagokra költött védekezés, kárelhárítás, kezelés, propaganda, nyilvántartás a GDP-k 2-4%-át emészt fel.

Az út nehéz a tudományos kutatómunkától a szociális konstrukciókon át a politikai elfogadásig, a szabályozók bevezetéséig, és főleg azok betartásának ellenőrzéséig. Közel 8000 káros anyagot tart nyilván az EU, különféle helyi és közös informatikai rendszerekben (OEL, REACH, DNEL, DMEL, CMR, BOEL, SVHC...). Sajnos ezek harmonizációja nehéz, nem nagyon megoldott. Kötelező feladat a jövőben a bennük rögzített határértékek egységesítése. Itt is érvényes az örök 10-90 szabály, azaz a megbetegedések 90%-át az anyagok 10%-a okozza! Leginkább az azbeszt, ásványi olaj, napsugárzás a kiváltó ok, a radioaktív sugárzás a

10. hely körül van. E veszélyek nyilvántartása és a figyelem felkeltése 1958-ban kezdődött (Treaty of Rome), majd az önszabályozás illúzió (1967 direktíva) sajnálatos megállapításával indult el a komoly munka (1979-1999), melynek eredménye 2013-ban elfogadott és feltöltött REACH (Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals) rendszer lett.

A megoldás a „korai felfedezés és figyelmeztetés – későbbi kisebb hatás” elve lehet, melyet az ETUI vezérelvnek tekint. Ezt a vezérelvet szem előtt tartva - Norvégiától Spanyolországig, Németországon és Franciaországon át - 10 nagyobb állam érdekképviselője mutatta be káros anyag kezelésével kapcsolatos harcát a szabályzatok és megtorlások terén a kormányokkal, egyik-másik ország képviselője környezetkímélő videokonferencia kapcsolással. Sajnálatos módon e témában Magyarország nem lett sehol megemlítve az eddigi anyagokban. Magyon eltérőek még mindig a határértékek, riasztási szintek és a beavatkozás szükségességének fokai, lépcsői. Az alacson-közepes-magas tagozódással valamelyest közelítenek az álláspontok, melyek az elfogadható kockázat-tolerálható kockázat-veszélyes kockázat értékeire utal. Az utóbbi kettőben akcióterveket dolgoztak ki.

Végezetül beszéljünk a jövőről. Kutatók prognosztizálják, hogy ezeken a veszélyeken kívül hamarosan megjelenik Európát és az emberiséget fenyegető, mutagens anyagok köre. Ezek súlyosan károsítják az ember örökletes anyagainak sejtjeit, a reprodukálási képességünket. A stressz, közösségi hálók, karrierépítés mai népbetegségei mellett már most is hozzájárul a félelmetes arányú, jelenleg kimutatható európai nemzőképesség csökkenésnek.

Remélem ezzel is elősegítettem, felhívtam a figyelmet a HSE terület fontosságára, és a minél aktívabb beavatkozás szükségességére, egészségünk megóvása érdekében.

■ OLAJOS GYÖNGYSZEM A BÖRZSÖNY SZÍVÉBEN

BEMUTATJUK A MOL BÁNYÁSZ SZAKSZERVEZET KIRÁLYHÁZI PIHENŐHÁZÁT

A Duna-Ipoly Nemzeti Parkban, a Börzsöny közepén található Királyháza, az ország legkisebb települése. Maga a Királyházi turistaház 62 ezer hektáros nemzeti park közepén helyezkedik el.

Kevesen tudják, hogy ez a ház turistaházként működik évtizedek óta és mindig is az olajipari munkavállalók és családtagjaik közkedvelt pihenőhelye volt. A házban megfordultak a munkahelyi kollektívák, gyerekcsoportok, köztük olajipari munkavállalók gyermekei szervezett üdültetés formájában, de ismerték a bakancsos turisták is. Eredetileg minimális komfortot nyújtó, valódi kulcsos ház volt, ennek ellenére sokan szerették. Vannak kollegáink, akik még emlékeznek a régi házra, de készült egy-két amatőr rajz és festmény is, amik jelenleg a ház társalgóját díszítik.

2004-ben a vállalati jóléti intézmények, üdülők értékesítésének időszakában a MOL Nyrt. Üdültetési Igazgatósága ezt a házat is értékesíteni kívánta. Annak érdekében, hogy a közkedvelt szálláshely továbbra is az olajos munkavállalók rendelkezésére álljon, a MOL Bányász Szakszervezet úgy döntött, hogy megvásárolja a létesítményt. A szerencse is mellénk állt, mert egy Európai Unió pályázaton nyert összeggel a házat felújítottuk és elmondhatjuk, hogy immár a

mai kor igényének megfelelően működik. A tetőtér beépítésével tizenhat vendégágygal bővült a ház. A szakszervezet kiemelt figyelmet fordított a környezet védelmére és családbarát szolgáltatásokat is bevezetett.

Nézzük, hogyan vélekednek a házról, akik saját tapasztalatból ismerik:



Dr. Németh Zsuzsanna jogtanácsos kollégánk nyilatkozik, aki mind a régi, mind a felújítás utáni házról közvetlen tapasztalatokkal rendelkezik:

- Mivel szüleim olajipari dolgozók voltak, gyermekkoromban sokat vittek magukkal Királyházára különféle családi rendezvényre. Emlékszem, már akkor is lehetőség volt, hogy a munkavállalók és családtagjaik mellett barátok is igénybe vegyék a házat, így többször osztálykiránduláson is voltunk fent. Egyszerű hely volt, csekély komforttal, mégis nagyon szerettük. Ezt talán az jelzi legjobban, hogy több évtized után a mai napig is Királyházára szervezzük az osztálytalálkozóinkat. Örültünk a ház legutóbbi felújításának, és az egyre több igényt kielégítő lehetőség megteremtésének. (Kerti fedett pavilon és kerti bútorok, központi fűtés, kényelmes ágyak, nívós konyhai eszközök, mindig tiszta és tágas hűtőszekrények, tea és kávéfőző, mikro, többféle méretű bogrács, tüzelő.) Külön kiemelném, hogy a felújított állapot – Bodnár Gábor gondnoknak köszönhetően – fenn is van tartva. A kifogyó, elhasználódó eszközöket a legrövidebb időn belül pótolja, a meghibásodásokat pedig javítja, helyreállítja.

Szívesen és rendszeresen ajánlom jelenlegi kollégáimnak is a házat, csapatépítő és családi programokra is. A Börzsöny számtalan túraútvonalat rejt és maga Királyháza több, egynapos, különböző fokozatú körtúra útvonal kiindulópontja. Szerintem a ház legnagyobb vonzereje a fekvése: távol mindentől, zajtól és térerőtől, az erdő közepén, mégis minden komforttal és eszközzel felszerelve.

Bodnár Gáborral, a Királyházi turistaház gondnokával beszélgettünk:

- Mesélj az emlékeidről, mikor először találkoztál a lehetőséggel, hogy a MOL Bányász Szakszervezettel dolgozz együtt!

- Természetesen én is voltam állásinterjún, ami kint volt a turistaháznál, amit az akkori elnökség tartott. Ami már akkor is feltűnt, hogy mekkora becsben tartják és mennyire büszkéek a házra. Azóta munkám során rengeteg olajos kollégával kerültem kapcsolatba a ház fenntartása kapcsán. Ami számomra a legmeglepőbb volt, hogy ezek az emberek a kötelezőn felül mind igyekeztek valamilyen többletet, pluszt belevinni a dologba, és ezt a legnagyobb természetességgel tették, teszik. Ehhez a szemlélethez tartom én is magam és örülök, hogy egy ilyen csapat tagja lehetek.

- Milyen változások mentek végbe a turistaházban az elmúlt néhány évben?

- Rengeteg változás, vagy változtatás történt az elmúlt néhány évben, felsorolni is nehéz volna. Volt itt minden: festések, fakivágás, szobák átalakítása, ágy és ágynemű vásárlása, konyhafelújítás, elektromos és fűtési rendszer felújítás, szigetelés, fagykárrelháritás, és rengeteg egyéb olyan munka vagy fejlesztés, ami elemenként is több százezer forintba került. Ezek mind háttér munkák, amik a hatékonyabb működést, az állagmegővást, és nem utolsósorban a vendégeket a vendéglátást szolgálják. Megnyugtatók mindenkit, ha jól csináljuk ennek sosem lesz vége, itt csak a változás az állandó.



- Melyikre vagy a legbüszkébb?

- Hogy mire vagyok a legbüszkébb? Talán arra, hogy a ma emberének egy turistaházhoz mértén élhető, emberhez méltó környezetet tudunk biztosítani, és ennek részese lehetek.

- Milyen programokat tudnál ajánlani a házba látogató vendégeknek?

- Na, ez a legnehezebb, vajon Magyarország legfestőibb, legelzártabb 62 ezer hektáros Nemzeti Parkja közepén mit tud még ajánlani az ember? Sajnos találkoztunk olyan vendéggel is, aki konditeremben egy futógépen, vagy szobabiciklin nézi az elé kivetített tájképet és boldogan izzad, otthon különböző ismeretterjesztő csatornákon megnéz minden extrém túrelő műsort, de ha ide eljön egy zápor után, leblokkol mert sár van az erdőben, árad a patak, és még sorolhatnám. Miközben harsogja a rekreáció fontosságát, az egészséges életmód, és a szabadtéri sportok, a fittség egészség megőrző erejét. Neki semmit!! Mindenki másnak, háborítatlan környezetet, a hamisítatlan természetet, együtt töltött időt a családdal, kollégákkal, kiszakadást a mindennapok gondjaiból. Az ingyenceknek, bográcsolás, zene, tánc, multság egy-két kupica. A bevállalósoknak, kisebb sétától a teljesítménytúráig, megfelelő felszereléssel: hegyikerékpár, geocaching, nordic walking, és még sorolhatnám a szabadtéri sportok sokaságát.

Szerintem itt mindenki megtalálhatja a neki legtesthezállókbb időtöltést, mindenkit sok szeretettel várunk! Én például, ha van szabadidőm és kedvem ezt csinálom a legszívesebben.



A MOL Bányász Szakszervezet tagjai számára az üdülés Királyházi Turistaházunkban ingyenes, családtagok számára kedvezményes. Árainkról és a kedvezményeinkről, valamint a foglalással kapcsolatban érdeklődjön a MOL Bányász Szakszervezet irodavezetőjénél a +36 20 2831831 telefonszámon, vagy a

zssztankocsokonay@external.mol.hu

címen, vagy az alapszervezeti elnököknél.

Várjuk vendégeinket kora tavasztól késő őszig. Pihenjenek, töltődjenek fel és kapcsolódjanak ki nálunk kényelemben a természetben.

Sztankó-Csokonay Zsuzsanna - irodavezető



■ SOPRONI KIRÁNDULÁS

**Siófoki alapszervezetünk ez év második felévre tervezett kirándulásának célállomása Sopron és környéke volt. Délelőtti programunk a Harrer Csokoládéműhelyben kezdődött, ahol menyei csokoládékülönlegességekkel kínáltak bennünket. A Harrer Csokoládéműhely és Cukrászda több évtizedes múlt-
ra tekint vissza, igazi családi vállalkozás. Magyarországon egyedülálló a kínálata, az érdeklődők egy rendkívüli csokoládékóstoló keretei között bepillantást nyerhetnek a csokoládékészítés varázslatos világába. A Harrer Csokoládéműhely és Cukrászda süteményekkel, tortákkal, fagyalattal, kávé- és teaspecialitásokkal, és nem utolsósorban lágy, kényeztető csokoládékülönlegességekkel várja minden kedves vendégét.**

A délutáni program kötetlen városnézés volt, kis csoportokban bejártuk a belvárost. Sopron a középkorban az ország hét legfontosabb szabad királyi városának, majd koronázó városának egyike. Történelmi városmagja a 17. századtól csaknem megbotatlan egységként őrződött meg. Neve a magyar és az európai történelem lapjaira is felkerült. Műemlékekben az egyik leggazdagabb város az országban, szinte lehetetlen mindent egyszerre megnézni. Néhány kihagyhatatlan látnivalót azért megemlítnék Sopron nevezetességei közül.

Ki ne ismerné a Tűztornyot, Sopron jelképét, az ország egyik legismertebb épületét, melynek erkélyéről páratlan kilátás nyílik a városra? Sopron és a rézkupolás tornya számtalan osztálykirándulás kedvelt célpontja. A Tűztorony barokk hagymakupolája a kétféjű sassal 58 méter magasra emelkedik, így a város több pontjáról is jól látható. Közel 200 csigalépcsőjének megmászása után, körerkélyéről páratlan kilátás nyílik a belvárosra és a Sopront körülölelő Lővérekre - tiszta időben akár az Alpok közeli vonulatai is láthatóak.

A Belváros központi tere a Fő tér. Minden épülete műemlék. Az idő rövidsége miatt többségünk csak a főteret és környékét

tudta bejárni. A Fő tér ékessége, Sopron egyik legszebb épülete a Storno-ház. A kétemeletes palotaszerű, gyönyörű barokk sarokház második emeletén található a Soproni Múzeum Storno-gyűjteménye, emellett helytörténeti kiállításnak is otthont ad. A Vármegyeháza kétemeletes klasszicista épület, oszlopos előcsarnokán és udvarán keresztül gyalogosátjárót nyitottak, ezen áthaladva keresszük az egykori hármass várfalrendszert, és rövid úton a Színház utcába jutunk. Az épületben ma a város fontos hivatali működnek.

A Fő-téren találjuk a Fabricius-házat is. Érdekessége, hogy a ház alatt római fürdő maradványaira leltek a régészek. Jelenleg három kiállításnak ad otthont. A XIV. században a telken két ház állt, a hátulso épület már akkor kétemeletes volt. Gyönyörű a gótikus nagyterme, figyelemre méltó a XVII. században épült udvari loggia és a hátulso traktus gótikus és barokk pincéje is. A Kecse-templom Sopron legismertebb temploma, szintén a Fő téren áll. A ferences rendi szerzetesek építették 1280-ban. Az épület három koronázás és öt országgyűlés színhelye volt a történelem során. A templom és a Káptalanterem alatti sírboltokba a XVII. század közepén nemesi családok temetkeztek. A Széchényi és az Esterházy család tagjai is ezt a templomot választották családi temetkezőhelyül.

A kissé megfáradt csapat a megbeszélte időben továbbindult Fertőbrazra és a nap zárásaként betértünk a BoziRozi Csárdába. A családias étteremben a korábban megrendelt vacsorával vártak bennünket. A csárdához közvetlenül kapcsolódik egy 300 éves borospince, ahol saját termelésű boraikat kínálták.

A bőséges ételeket, a finom borokat és az udvarias kiszolgálást köszönjük, A BoziRozi Csárdát ajánljuk mindenkinek, aki erre jár. A kirándulás napjára a korábban szeszélyes időjárás is kedvezően alakult. Összességében kellemes emlékekkel, élményekkel (néhány pohár borral), feltöltődve indultunk haza.

Osváth Károly

■ IMPRESSZUM

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

A Magyar Olaj- és Gázipari Bányász Szakszervezet lapja

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

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

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

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

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

Alapító főszerkesztő: **Balogh Antal**

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



■ KERESZTKÉRDÉS AZ ÚJ FELVÉTELESNEK -

AVAGY FELVÉTELI INTERJÚ A HATVANAS ÉVEKBEN



Mivel azonban a legtöbb segédmunkás Szabolcshól, Hajdú és Zala megyékből jelentkezett felvételre, még szükség volt a lakhely szerinti Községi Tanács által kiállított igazolásra, mely szerint az illetőnek a helyi TSZ a munkájára nem tart igényt, így az országban bárhol munkát vállalhat. (Ezt jogvégzett létemre nem értettem, hogy miért nem a TSZ állította ki az igazolást, ha elsősorban a munkavállaló munkavégzését a TSZ nem igényelte...)

Merem állítani, hogy hosszú évek alatt több ezer embert vettem fel a segédmunkási munkakörbe 4,50 Ft-os órabérrel. Nagy volt a fluktuáció. Sokan nem bírták a napi árokásás penzumát teljesíteni, mások a szabad ég alatt uralkodó időjárás viszontagságai elől menekültek, de sokan voltak a leszázalékoltak is, akik felvételkor orvosi igazolás szerint fizikai munkára alkalmasak voltak.

Pedig én felvételkor a papírozás közben tájékoztattam az új felvételeseket, hogy mire számítsanak. Elmondtam, hogy itt téli fagyban, nyári kánikulában, térdig érő sárban is kint kell lenni az ég alatt, ha esik, ha fúj a szél. Nincs ereszt, hogy alá álljanak az eső elől, nincs melegedő alkalmasság, a hideg szélnek legfeljebb hátat lehet fordítani, de a napi kiszabott munkát mindenképpen el kell végezni.

Mondanom sem kell, hogy minden új felvételes kijelentette, hogy az általam elmondottaknak tudatában vannak, s igyekeznek helyt állni az előálló körülményekkel szemben. Ezt hangzottatta az a 60-hoz közelálló férfi is, akinek a munkakönyve a sok munkahely változások miatt annyira telítődött, hogy éppen csak az utolsó bejegyzésre jutott még hely a KVV részéről.

Mikor én irodavezető lettem a csővezetéképítés-vezetőségen, az a „módi” járta, hogy a segédmunkásokat az építésvezetőségen kellett munkaszerződéssel felvenni. Az erre vonatkozó nyomtatványok Siófok központ által szinte korlátlanul rendelkezésre álltak. A munkára jelentkezők 16-60 év közötti életkorúak voltak. A felvételezőnek fontos okmányként csak a személyi igazolvány, a munkakönyv, az orvosi igazolás számított, miszerint fizikai munkára alkalmas a munkavállaló.

Bevett szokásom volt, hogy a felvételkor „maszek” kérdéseket is feltettem az új felvételeseknek, mintegy jobban megismerve, milyen ember is az új kolléga.

Ilyenkor az új felvételes korát a magaméhoz mértem, s a megszólítás Öcsém, vagy Bátyám volt. Ez hatott, mert ember közeli érezték, mint a hivatalos elvtársozást.

A sok beírást munkakönyvesnek is feltettem a maszek kérdést: Mondja csak Bátyám, Maga hogy áll az italozással? Én kérem, nem iszom vízen kívül más italt – válaszolta. Hát akkor nem tudom, hogyan fogja bírni a munkát. A mi embereink zsíros ételeket esznek, szalonnát, kolbászt, tepertőt, s bizony ezek a nehéz ételek kívánják a fröccsöt, vagy a sört munka után.

Erre a delikvenssem 180 fokos fordulatot tett, mert nyomban kijelentette: „Megmondom én őszintén, megiszom én a magamét.”

„Na, látja, rögtön az igazat kellett volna mondani, nem a sumák dumát.”

Ez az új felvételes a csoporthoz kerülve elmondta az ott dolgozó régieknek, hogy egy keresztkérdéssel hogyan tréfálta meg az öreg kopasz irodavezető. Azok jót nevettek ezen, s este megkerestek az irodában, hogy visszamondják nekem, milyen jót mulattak az új felvételessel együtt a tréfán és hogy nincs baj a beilleszkedéssel

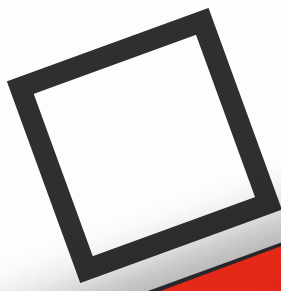
Dr. Nánássy István egykori K.V.V.-s irodavezető feljegyzéseit közreadta: Sinka László - K.V.V. nyugdíjas



MAGYAR
SZAKSZERVEZETI
SZÖVETSÉG

**DECEMBER 24.
NÉPSZAVAZÁS**

munka



Nem rajtunk múlt...



**DOLGOZZUNK VAGY ÜNNEPELJÜNK?
VÁLASSZ!**



MAGYAR
SZAKSZERVEZETI
SZÖVETSÉG