

A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

18. évfolyam 203. szám, 2018. február-március



- ÉRVÉNYES ÉS EREDMÉNYES A MOL NYRT. ÜT VÁLASZTÁS
- SZAVAZATSZEDŐINK NYILATKOZNAK
- EGYENLETESEN JAVULÓ FF ÉS EBK TELJESÍTMÉNY
- BEMUTATJUK A FÖLDALATTI GÁZTÁROLÓKAT



■ ÉRVÉNYES ÉS EREDMÉNYES A MOL NYRT. ÜZEMI TANÁCS ÉS MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ VÁLASZTÁS

Lelkesedéssel és fáradhatatlanul mozgósítottak a választásokon való részvételre szavazatszedőink a MOL Nyrt. minden működési területén február 12-e és 26-a között 56 mozgó urnába gyűjtve a voksokat. 4915 választásra jogosult munkatársunk közül 3320-an éltek érvényesen a választás jogával. Mindent figyelembe véve a választási hajlandóság 64% feletti volt. Egyes munkahelyeken, például a nyugati országrészben közel 100%-os, másutt 80%-os volt a részvételi arány, a Dunai Finomítóban 80% feletti. Eleinte a MOL Központ dolgozói mutatták a legkisebb érdeklődést, de a határidő végéhez közeledve élénkült az érdeklődésük és nagyobb aktivitást mutattak. A MOL Nyrt.-ben zajló Üzemi Tanács Választás érvényes és eredményes lett, csak úgy, mint a Munkavédelmi Képviselő Választás, ez utóbbinál azonban egy körzetben – a MOL Székházban – érvénytelenség miatt ismételni kell.

A választáson a bekerüléshez a szavazatok legalább 30%-át kellett megszerezni és a legtöbb szavazatot elnyert kollégák közül az első tizenhárom kerülhetett a testületbe. Az érvényesség kritériuma volt, hogy a szavazásra jogosult munkatársak több mint fele érvényes szavazatot adjon le.

A huszonegy induló jelöltből a választáson a MOL Bányász jelöltjeiként induló kollégáink mind a hatan bekerültek az új üzemi tanácsba, többségük igen magas, de valamennyien 35% feletti szavazati aránnyal. Így Perjésiné Kovács Katalin, Kis Bálint, Szabó Péter, Török Károly, Zilahy Zoltán és Molnár Péter – valamennyien tapasztalt érdekképviselők – a következő, 2018-tól 2023-ig tartó ciklus ÜT tagjai lettek.

A nyolc jelölt, akik nem jutottak be az ÜT-be, valamennyien bőven elegendő szavazatot kaptak a 20%-os küszöbhez kötött póttagsághoz. A legkevesebb szavazatot elnyerő kollégánk is csaknem 26%-ot kapott a választóktól, így valamennyien az ÜT póttagjai.

A MOL Nyrt.-ben működő szakszervezetek mindegyike képviselteti magát az ÜT-ben, melynek hat Bányász, öt Vegyész, egy Olajág és egy Olajipari Szakszervezeti tagja van. Az Üzemi Tanács első, március 8-i alakuló ülésén tagjai közül választ elnököt és alelnököt és a segélyezési bizottság vezetőjét.

A munkavédelmi képviselő jelöltjeink közül megválasztásra került Dobó Zoltán, Hegyi János, Tánczos József, Fülöp Csaba, Sümegi Csaba, Piltz Zoltán, Goldring Jenő, Szekeres László, Kiss Csaba és Szuja Csaba.

Gratulálunk a sportszerű és tiszta küzdelemben győztes üzemi tanács tagoknak és a munkavédelmi képviselőknek, a póttagoknak.

Köszönetet mondunk mindazoknak a kollégáknak, akik áldozatos munkájukkal hozzájárultak az üzemi tanács és munkavédelmi képviselő választás sikeres lebonyolításához, akik bemutatották és népszerűsítették jelöltjeinket, akik szavazataikkal támogatták jelöltjeinket. Külön köszönjük a Választási Bizottságba delegált tisztségviselőinknek, Megyesi Zsoltnak, Milánkovich Andrásnak, Oláh Juditnak és Dr. Puskás Sándornak, valamint a szavazatszedőinknek (lásd a szavazatszedők keretes névsorát) munkájukat, továbbá a független szavazatszedőknek, közöttük Varga Csillának a munkáját.

Most a megválasztott képviselőinken a sor, hogy a következő években legjobb tudásuk szerint elkötelezetten képviseljék a munkavállalói érdekeket. Meggyőződésünk, hogy így lesz!

Elnökség, MOL Bányász Szakszervezet

A MOL BÁNYÁSZ SZAKSZERVEZET SZAVAZATSZEDŐI A VÁLASZTÁSOKON:

Báródi Erzsébet, Fürtön László, Héjja Sándor, Jámborcsik Gyöngyi, Keszte László, Kovács József Gábor, Kránicz Attila, László Lajos, Martiné Endresz Beatrix, Megyesi Zsolt, Milánkovich Andrásné, Molnár Tibor, Nagypáti László, Oláh Judit, Rusznák György, Sütő Ervin, Szabó Gábor, Székely János, Szél Szilveszter, Szénási Imre



■ A VERSENYZÉS KORA

A formálódó társadalmak az idei évben is sok kihívással találják magukat szemben. Az állandósult versenyzés számos megoldandó feladatot, problémát ró a gazdasági piac szereplőire. Ma versenyeznek a gyerekek, a fiatalok és a felnőttek egyaránt. Jobb esetben az egészséges jóérzés megtapasztalása miatt, rosszabb esetben az életszínvonal elérése, megtartása, javítása érdekében.

Az anyagi jólét elérése kitolja az emberi tűrőképesség határait. Ezzel párhuzamosan beszűkülnek az empátikus érzések, a szolidaritási hajlam pedig drasztikusan csökken. A mai kor olyan munkaerő vándorlással jellemezhető, amely gyors reagálásra készíti a munkáltatókat. A munkavállalók a megélhetésük javítása érdekében mobilisabbak lettek. Elindult az alkalmazottak migrációja, amely emberi erőforrás hiányt idéz elő. Az oktatás mire ráeszmélt a közeledő veszélyre, már nagymértékben csökkent az alkalmazható tudást birtokló fizikai munkavállaló.

Azonban nem csak a munkaerő piaci verseny okozza a problémát, hanem a jövedelmek alacsony volta is. Ehhez hozzáadódik a fásult, több részre szakadt társadalmi körülmény. A munkáltatók minimálbérrel és bérminimumról beszélnek. A munkavállalók pedig anyagi biztonságról és megélhetésről. Valahogyan ez a kettő nem akar soha egészséges harmóniába kerülni.

Azok a vállalatok, amelyek az alábbi kijelentést vallják magukénak sokkal sikeresebbek a versenytársaiknál. Nem azért keresek sokat, mert megspórolom a munkabért, hanem azért van sikerem, mert sokat fizetek a munkatársaimnak. Mindenkiről olyan szinten gondoskodom, amely szellemi és anyagi jólétet biztosít számára. Ha valaki jól érzi magát a munkahelyén, megbecsülik és értékelik a teljesítményét, elkötelezetté válik. Ezen túlmenően pedig az emberi tulajdonságokból eredően olyan kreatív teljesítményre lesz hajlamos, amelyre a mai körülmények nem hatnak kellő ösztönző erővel.

A magánélet túlzott alárendelése a munkáltatónak tovább rombolja az emberek komfortérzetét. A munkavállaló a fentiekben leírtak alapján dönt arról, hogy a számára kifizetett munkabér elég vagy kevés ahhoz, hogy a tőle elvárt teljesítményt nyújtsa. Ha az elvárás kizsákmányolássá válik, jelentősen csökkenni fog a teljesítmény.

A mai modern HR politikában egyre jobban megjelennek a „családbarát” gondoskodó rendszerek. Azonban ne tévedjünk, ezek a rendszerek nem a munkáltató közvetlen érdekeit szolgálják, hanem a munkavállalóét. A vállalat csak közvetett módon, okozatként realizál ebből extra hasznot - bölcsőde, óvoda a munkahely közelében, -szinte mindennaposak a csoportos

összekovácsolási programok, - söröző van az alagsorban - pihenőhelyek vannak kialakítva, ágyak, TV, zene, -be lehet vinni a háziállatot, -kifizetik a GYES ideje alatt a teljes bért, -extra teljesítmény, alkalmazható ötlet esetén azonnali jutalom, plusz extra szabadság, -ötévente, hétévente fél év extra fizetett szabadság, -tapasztalat csere találkozók a munkavállalóknak, -stb.” Meglévő, alkalmazott módszerekről beszélek. A gondoskodó vállalat rossz úton jár, ha a jólléti HR eszközök nem azt a hatást váltják ki, mint amire szánják.

Amennyiben a kompenzációs politika nem pontos és az egyén számára nem nyújt elfogadott nyomonkövethetőséget, akkor minden esetben úgy gondolhatja, hogy becsapják és folyamatosan a rossz bérpolitika áldozatává válik. Nem lesz karrier képzete, nem lesz kellően lojális, nem jut el a kreativitásából fakadó tenni akarásig és csak sodródik a mindennapok taposmalmában.

Az a büntetésként értelmezett béremelés, amelyet a munkavállaló és az általa támogatott, érdekeit közvetítő szakszervezet nem hagy jóvá és a munkáltató saját hatáskörben hajt végre. Amennyiben ez módszereiben és mértékében sem elfogadott, úgy a kompenzációs emelés nem azt váltja ki a munkavállalóban, mint amire hivatott. Elmarad az örömmérés. (!)

Úgy emelni bért, hogy állapodjunk meg egy nagyságrendben, de majd a vezető ad belőle valakiknek, valamikor, valamenynyit teljesen elfogadhatatlan. Ha egy kompenzációs csomagot magyarázni kell, akkor ott valami rosszul van kitalálva. Azon a munkahelyen, ahol lassan kereskedelmi munkakörökben foglalkoztatottak bére megközelíti a veszélyes üzemből alacsonyabb munkakörökben dolgozók bérét ott súlyos problémák vannak.

Ahol a feloldatlan bérfeszültségek mindennaposak és az adott munkafeladatok elvégzéséhez biztonsági létszám van alkalmazva, ott ne csodálkozzon senki ha az „elvándorlás”, a nyugdíjba vonulás, a munkahelyváltás gondolata foglalkoztat sok-sok kollégát.

Biri László

■ ÜZEMI TANÁCS-KOORDINÁCIÓ A MOL MAGYARORSZÁG VÁLLALATAINÁL

A MOL Magyarország vállalatainál működő üzemi tanácsok együttes ülésére tett kezdeményezések alapján január 24-én, Budapesten megtartott koordinációs ülésen a vezetés részéről Fasimon Sándor, MOL Magyarország vezérigazgató, Huff Zsolt DS MOL ügyvezető igazgató, Bauer Dávid MOL Magyarország HR igazgató. Az ÜT-k részéről Bakos Ernő MOL Nyrt. ÜT elnök, levezető elnök, Kovács József MPK ÜT elnök, Sipos István Geoinform ÜT elnök, Farkas Géza Petrolszolg Kft. ÜT elnök, Katona István FER-TV ÜT elnök, Madarász Éva Molt-rans ÜT elnök, Aliczky Gábor MIS ÜT elnök vett részt. A tanácskozásra meghívást kaptak az érintett területek szakszervezeti képviselői is.

Ésszerűségi szempontokból Bakos Ernő azt javasolta, hogy az érintett ÜT-k évi két – egy tavaszi és egy őszi – együttes ülést tartsanak. Az áprilisi – közgyűlés utáni – ülésen a felsővezetői tájékoztatókkal egybekötve történe a tanácskozás és lehetőség lenne a problémák megbeszélésére is. Az őszi EÜT-ÜT együttes ülésen a felsővezetői tájékoztatást megkapják az érdekképviselők, hiszen a nagyobb leányvállalatok képviselői meghívást kapnak, valamint novemberi, vagy decemberi második ülést javasolt. Az ÜT elnökök és szakszervezeti képviselők egyébként év közben is konzultálhatnak az időközben adódó kérdésekről a vezetőkhez bejelentkezve. Javasolta továbbá, hogy a mindenkori MOL Nyrt. ÜT elnök koordinálja az ülések szervezését.

Fasimon Sándor ésszerűségi szempontok szerint viszont azt javasolta, hogy a leányvállalati ÜT vezetői vegyenek részt a MOL Nyrt. ÜT-nek a MOL Közgyűlést követően tartandó ülésén és az azon tartandó felsővezetői tájékoztatót, az őszi ülést pedig opciósnak javasolta. Hangsúlyozta, hogy a vezetés deklarált nyitott ajtó politikája a garancia arra, hogy a vezetés minden kérdéssel kész foglalkozni az aktuális időpontban.

Fasimon Sándor bejelentette, hogy elkészült a MOL Magyarország útiter, mely összefoglalja az elvárásokat, az elérni kívánt célokat az üzletekben. Meghatározó érték első sorban az ember, a fogyasztó, továbbá a tulajdonosi felelősségvállalás, a tettvágy, az agilitás. A MOL Magyarország vezetése márciusban és áprilisban roadshow-t tervez a munkavállalók közvetlen tájékoztatására Budapesten, Százhalombattán és Algyőn. A vezérigazgató megerősítette, hogy a 2030 stratégia legnagyobb beruházásai Magyarországon lesznek. A vállalat megtartja a kutatás - termelés - feldolgozás integrált modelljét 2030-ban is. Az értéklánc kiemelt része a feldolgozás és a petrokémia, hogy a folyamatok során keletkezett minden terméket hasznosíthassanak. A beruházások közül kiemelte a polyol projektet, amely komoly verseny eredményeként és a fejletlen keleti országrészt célzó regionális támogatással került Tiszaújvárosba, és amelyhez propilén és hidrogén szükségeltetik. Ebből is következik, hogy Százhalombattának is biztos a jövője, hiszen termékeire épül a petrokémia, sőt a legjobb finomítók között kell lennie a régióban 2030-ra. A több lábon állás további forrása a kutatás-termelés. Tájékoztatót, hogy 60-70 dolláros szintre emelkedett a kőolaj ára. Beszélt az IBS szervezetről, amely kockázatkezelő tőkealapokba való beszállással fokozza a MOL diverzitását, egyébként magában foglalja a retail-t és közvetlenül foglalkozik a fogyasztókkal. Az IBS fontos fókuszja a mobilitás, ezen belül a flottakezelés.

A felvázolt több lábon állás biztosítja az üzletágak kockázatának kölcsönös kompenzálását és a MOL 2030 után is képes lesz rugalmasan reagálni a piaci változásokra.

A beruházásokat illetően elhangzott, hogy ötévenként 1,5 milliárd USD felhasználást terveznek, 200 új munkavállalói munkahely bővülés várható Tiszaújvárosban, másutt sor kerülhet átalakításra, ami fejlettebb technológia mellett kisebb létszámot jelenthet, azonban biztosan szükség lesz működtető személyzetre.

Bauer Dávid a HR részéről a kompenzációs politikát befolyásoló munkaerő piaci tényezők között említette a béremelési versengő kommunikációt, a piacon tapasztalható turbulenciát, a MOL törekvését a kékgalléros állomány tekintetében a piacvezetői pozíció megőrzésére, valamint megerősítésére a fehérgallérosoknál. Elkészült a 2030 stratégiába illeszkedő 2018-s HR stratégia. Ennek része egyebek mellett a duális képzés előkészítése és elindítása – ami Tiszaújvárosban már elindult 2017-ben –, a döntési folyamat digitalizáció, a felvételi eljárások idejének rövidítése, a piaci hatásokra való gyors reagálás. Különösen fontos eleme a jövőkép – magas színvonalú, hozzáadott értéket teremtő háttér szolgáltatásokkal –, személyre szabott kompenzációs elemekkel, tekintve, hogy négy generáció dolgozik együtt a cégben. Mivel a baby boomerek és a Z generáció is egyszerre vannak jelen, nem felel meg az egységes megoldás. Nagy flexibilitásra van szükség; cél, hogy a kompenzációs és jóléti csomagok legyenek a legjobbak Magyarországon, adjanak jövőképet a dolgozóknak, legyenek kék és fehér gallérosok számára vonzó jóléti szolgáltatások, képzések. 2009-ben a MOL, az Audi, Mercedes, Lego, GE, Richter Gedeon cégekhez hasonló mértékben költött képzésre, 2017-ben pedig annak dupláját. A jelenlegi 17. helyről így lehetünk Magyarország legjobb 10 munkáltatójának egyike. A hangsúly a pénzek okos elköltésén van.

Bauer Dávid bemutatta a hat lábon álló HR stratégiát. Első láb a pozitív munkavállalói élmény biztosítása a szakmai előmenetel lehetőségével, karrier támogatással, a nyugdíjkorhatár előtti gondoskodással. Második a digitális transzformáció bevezetése: az elektronikus éves igazolások, az egységes informatikai rendszer alapján történő beléptetés, teljesítmény menedzsment, kiléptetés, ami a MOL Magyarországnál már elkezdődött. Az egységes toborzási rendszert kiterjesztik a leányvállalatokra is, megfelelően ezzel az EU adatkezelési szabályozásnak. Harmadik láb az innovációs és vevőorientált működés: üzleti kompetencia fejlesztés, gépkocsi megosztás, másfajta megoldások a kiskereskedelembe.

Negyedik a tehetségek bevonása, és munkáltatói márkaépítés a Kommunikáció és a HR együttműködésével az üzleti inputok alapján. Munkáltatói márkaépítési terv készül havi bontásban többek között olyan szempontok szerint, hogy hol jelenünk meg, ez milyen sikert hoz, mi a jelentősége, hol szeretnénk megjelenni, ehhez milyen támogatás szükséges. Ide tartozik a duális képzések folytatása (a százhalmibattai előrelépés még várat magára), az egyetemekkel való együttműködés továbbfejlesztése és regionális képzési centrumok létrehozása. Ötödik láb a változáskezelés és kultúrafejlesztés: a meglévő tudás megtartása – átadása a nyugdíjba vonulók által mentoring rendszerben. Végül a hatodik láb: központosított HR szolgáltatás nyújtása egységes színvonalon mindenkinek, világos HR számlázási modell a szolgáltatásokért. Itt a HR igazgató megjegyezte, hogy nem mindig a MOL Nyrt.-é a legjobb gyakorlat, át kell venni a legjobb gyakorlatot, bárhol alkalmazzák is.

Vitéz Ferenc rámutatott, hogy törvény adta lehetőség csoportszintű ÜT létrehozása és mindenki számára előnyös lenne. Az érdekképviselők képviselői azzal érveltek, hogy a közös cél percepciójának erősebb megélése, az integráció érzésének erősítése, az esetleges bizonytalanságok kiküszöbölése lehet a testület létrehozásának az előnye a csoportszintű kultúrafejlesztés elveivel összhangban. A vezetők hangsúlyozták, hogy kizárólag a duplikációt akarják elkerülni, és inkább azt kell megállapítani, hogy milyen hiányosságot kell orvosolni, hol vész el az információ a vezetők között, de nem kell túlbonyolítani a rendszert.

Az MSC-ben évek óta halogatott KSZ kötés ügyében a HR igazgató azt helyezte előtérbe, hogy hogyan lehet az MSC vállalatokat jobban működtetni. Ezeknél a vállalatoknál van ÜT és van szakszervezet, akikkel a HR egyeztet minden kérdésről. Meglátása szerint eredményesebb, ha nem KSZ-ben, hanem szabályzatokban kezelik a kérdéseket, viszont a szabály-

zatok tekintetében is megállapodnak a szakszervezetekkel. Az érdekképviselő részéről elhangzott, hogy a KSZ akár a MOL branding, márkaépítés része is lehetne az MSC-ben. Bakos Ernő felvetette, hogy az átláthatóbb tájékoztatás érdekében létre lehetne hozni az MSC-ben egyetlen üzemi tanácsot, vagy ha nem egy egységes vállalatról van szó és mind egyik vállalatnak van ÜT-je, akkor központi üzemi tanácsot. Ez nem találkozott a vezetés elképzelésével.

A Geoinform egy egyedi és emellett számos más bérelszámolási problémájával kapcsolatban a HR igazgató azonnal intézkedést ígért, valamint MHRS gondok feltérképezését, kiszűrését, a folyamat javítását az egységes digitalizált rendszerben. Ennek kapcsán mutatott rá a HR igazgató, hogy munkavállalói HR problémákkal az ügyfélszolgálathoz kell fordulni, közöszszik a területenként illetékes HR partnerek névsorát, bár az ő feladatuk a vezetők munkájának a segítése.

A funkcionális területek kiszervezésének és egyes területeken a visszaszervezésének költséghatékonyságával kapcsolatban a vezetők azt a választ adták, hogy ez elsősorban adatvédelmi elvárás és a centralizált adatkezelés egyértelműen hatékonyabb. A szolgáltatások egységesítése és központosítása zajlik, egyes elemek esetleg drágábbak lehetnek, de a hatékonyság alakulását vizsgálva

Az ösztönzőről az érdekképviselők kijelentették, hogy ismét nincs benne tartalék, jutalmazni csak mások, akár a jól teljesítők büntetése árán lehet, vagy senki nem lehet kiváló. Többet pénz kell beletenni a rendszerbe.

A vezetők tájékoztattak, hogy folyamatban van a hűségprogram megújítása és bővíti a szolgáltatások körét, amiből látszik, hogy a cég törődik a munkavállalókkal. Ugyanakkor rámutattak, hogy addicionális költség a hűségprogram, ezért is fontos, hogy legyen racionalitása az adott cégnél.

ÉN

■ MEGALAKULT A MOL NYRT. ÜZEMI TANÁCSA



Százhalmibattán, március 8-án tartotta alakuló ülését a MOL Nyrt. Üzemi Tanácsa. Szekeres László, a Választási Bizottság elnökének vezetésével a tizenhárom fős testület hat Bányász, öt Vegyész, egy Olajági és egy Olajipari szakszervezeti tagja hét szavazattal választotta elnökévé Kis Bálintot.

A két alelnök pozícióra Péntes Lajost és Szabó Csabát választották és megerősítették tisztségében Perjésiné Kovács Katalint a Segélyezési Bizottság élén. Kis Bálint az előző ciklusban az ÜT egyik alelnökeként szerzett tapasztalatot új tisztsége felelős betöltéséhez.

Az ÜT elnök és a megválasztott tisztségviselők kijelentették, hogy a szakszervezeti hovatartozásuktól függetlenül minden munkavállalót képviselnek, részt vesznek a meghatározó döntések kialakításában, a döntéshozatal szintjén megjelenítik a munkavállalók véleményét, érdekeit.

ÉN

■ EGYENLETESEN JAVULÓ FF ÉS EBK TELJESÍTMÉNY

A MOL NYRT. ÜZEMI TANÁCS FEBRUÁRI ÜLÉSÉRŐL JELENTJÜK

A Központi Munkavédelmi Bizottsággal együttesen tartott ülés napirendjén a 2017-es esztendő EBK szempontból történő értékelése, a Főnix-Med beszámolója a foglalkozás egészségügy helyzetéről és más aktuális kérdések szerepeltek.

Csala Attila FF & EBK MOL igazgató prezentációban foglalta össze a MOL Magyarország 2017-es EBK teljesítményét az előző évek adataival összehasonlítva, egyes elemeknél visszatekintve 2010-ig. A egészségvédelem, a közúti biztonság, a tűz- és folyamatbiztonság, a szénhidrogén veszteségek, szívgázok és fenntartható fejlődés szempontjából is a MOL Magyarország teljesítménye egyenletesen javuló tendenciát mutat. A működési költségek kis mértékben elmaradtak a tervezettől, a szervezet létszáma három growww és egy szülési szabadságból visszatérő munkatárssal együtt négy fővel növekedett 80 főre.

Az EBK hatékonyság érdekében számos programot indítottak. Sikeres volt a leesés védelem a DS, US termelés, a logisztika és a MOL-LUB területén. A beszállítói EBK management területén is sok előrelépés történt, beszállítói fórumokat tartottak a Dunai Finomító, a Zalai Finomító, Algyő és az MPK területén, EBK tudatossági hírlevelet adtak ki és kerekasztal megbeszélést tartottak külső audit vállalatok részvételével. A Stopkártya minden üzleti területen működik és folyamatosan tökéletesítik. A MeFTIR-t a MOL Magyarország működő területeinek több mint 95%-n alkalmazzák.

Nagy súly fektettek a baleset megelőzéssel, a védőfelszerelések használatával, a szívgáz elhárítással és hulladék és káros anyag kezeléssel kapcsolatos képzésekre és kommunikációra. Az igazgató hangsúlyozta, hogy a biztonság az első prioritás az üzemeltetésben. A munkavállalók még jobb bevonását célozzák az EBK tudatosság motivációs programok, az EBK kultúrafejlesztési programok, pl. az EBK Forint és a beszállítók, partnerek aktív bevonása a programokba. A programokat kiterjesztették a leányvállalatokra is, a MOL-LUB, a Geoinform, a FER és a Moltrans-ra. A helyi viszonyokhoz igazított programokat készítettek a MOL Szerbiában, a MOL Szlovéniában és a MOL Romániában a munkavállalók egészségtudatos életmódjának és a biztonságos munkavégzésnek a támogatására. Az akciótervek megvalósulása 2017-ben a bevont vállalatoknál átlagosan meghaladta a 95%-ot.

Kurucz Csaba egészségvédelem és munkabiztonság vezető tényadatokat mutatott be. Megtűnt, hogy az EBK események oka legtöbb esetben felületi sérülések, elesések, botlások voltak. Kurucz Csaba is nagy hangsúlyt helyezett a képzésre. Megújították az új belépők oktatási anyagát, erősítették az oktatók készségeit, bővítették az éves ismétlődő képzések moduljait és fejlesztették az oktatókat is, képzési centrumok kialakítását tervezik. A MOL Magyarország területén kiadott munkaengedélyek 95%-ban elektronikus formában kerültek kiadásra, itt fontos szempont az adatvédelmi törvénynek való megfelelés. Megtörtént a DS Finomítás gázkoncentráció mérők szolgáltatására irányuló keretszerződés kiterjesztése az MPK-ra, további feladat a szerződések kiterjesztése a KT, a Logisztika és a PSZ területére. Befejezték az új MOL-csoport követelményrendszer kidolgozásának támogatását a védőruhákra vonatkozóan és dioptriás védőszemüveg szerződést hoztak létre. Folyamatosan elérhetőek a defenzív vezetéstechnikai tréningek, és bevezették a tehérgép-

jármű vezetők alapvető biztonsági szabályait. Megtörtént a kulcs beszállítók kiválasztása. Jelentős eredmény, hogy az életvédelmi szabályok eljutnak minden munkavállalóhoz, sőt, beépítésre kerültek az új belépők EBK tréning anyagába és az időszakos valamint a beszállítói oktatásokba, azokat állandóan frissítik a Panoráma, ePanorama, Beszállítói Hírlevél felületein.

Kurucz Csaba a kihívások között említette az egyszemélyes munkavégzés terén az applikációk tesztelését okos telefonokon vagy más elektronikus eszközön, a tréningek területén új műszaki biztonsági képzések kidolgozását, a munkaengedély kiadók oktatását, a szabályozás területén a teljes MOL FS EBK szabályozási rendszer átdolgozását.

Ezt követően a Főnix-Med részéről hallhattunk beszámolót a MOL-csoport 2017. évi foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról. A szolgáltató tevékenységi körébe tartozik az alkalmassági vizsgálatok elvégzése, munka higiénés bejárásokon és kockázatértékelésben való részvétel, elsősegély-oktatás tartása, BEM-vizsgálatok és cytogenetikai vizsgálatok szervezése, fokozott expozíciók, foglalkozási betegségek gyanúja miatti kivizsgálásokban való részvétel. Ilyen tevékenység továbbá mentőügyelet biztosítása, védőoltások beszerzése, telephelyekre történő eljuttatása, családi napokon való részvétel, egészségügyi szűrések (STEP) szervezése és egészségmegőrző programok tartása.

6543 alkalmassági vizsgálatot végeztek el a MOL Nyrt.-nél, 1361-et az MPK-nál, és 1230-at a Petrolszolnál. Tavaly 450 fővel gyarapodott a MOL Nyrt. létszáma és 2017. január 1-től a MOL Magyarország cégei csatlakoztak a MOL Nyrt. foglalkozás-egészségügyi szerződéséhez, így a foglalkozás-egészségügyi protokollok egységesek a MOL-csoport cégei között, az egészségügyi adatok összehasonlíthatóak. Az év során 26 olyan esetben fordult elő, amikor meghaladta az egy évet a lejárt alkalmassági vizsgálatok érvényessége. Foglalkozási megbetegedést nem regisztráltak. A Százhalombattán végzett cytogenetikai vizsgálatok kimutatták, hogy minden üzemben javultak a CA-értékek, pár helyen az ipari átlag közelében vannak (Bitumen, Reformáló). Ismert, hogy a kórosan emelkedett laborértékek (koleszterin, triglicerid, májenzimek) is befolyásolhatják a kapott eredményeket.

A szolgáltató a munkakörhöz között védőoltásokat biztosított: kullanscenephalitis ellen Encepur, Hepatitis-A, Hepatitis-B vírus és Typhus elleni oltást, valamint munkakörtől független influenza elleni védőoltást. A MOL Családi Napokon szűréseket végeztek, vércukorszint, összkoleszterinszint és vérnyomás mérést.

Megállapítható, hogy a BMI-értékben a férfiaknál és a nőknél is kissé csökkent a túlsúlyos munkavállalók aránya a normál és sovány munkavállalók javára. Az emelkedett összkoleszterin területén jelentős változás nem volt. A dohányzási szokásokban a 2015-ben jelentkező kiskorú csökkenés után, tavaly is stagnált a dohányzók száma. A krónikus szív- és érrendszeri betegségek és az anyagcsere-betegségek előfordulásában közel 3%-os csökkenés következett be. A legnagyobb arányban a KT területén találjuk a krónikus szív- érrendszeri, anyagcsere-betegségek előfordulását, bár ez a szám nem rosszabb az országos átlagnál.

A laboreredmények (összcholeszterin, emelkedett vércukorszint) közül a KT területén a legrosszabbak az eredmények. A dohányzók aránya a KT-területén a legmagasabb. A mozgásszervi betegségek előfordulása a Funkcionális Egység területén a legnagyobb (6%). Az adatokból megállapítható, hogy az emelkedett összcholeszterinszint értéke évek óta folyamatosan emelkedik, míg az anyagcsere-betegségek előfordulása az utóbbi három évben csökkent.

A folyamatosan, évek óta emelkedő összcholeszterin és trigliceridszintek miatt vállalati szinten fokozott figyelmet kellene fordítani ennek csökkentésére, a magas vérzsírszintek miatt kialakuló betegségek kockázataira. Fel kell hívni a munkavállalók figyelmét a helyes életmód fontosságára, bemutatni az egészséges étrend, a mindennapi testmozgás egészségre kifejtett jó hatását.

ÉN M

■ SZANKON TANÁCSKOZTUNK

A KIHELYEZETT VÁLASZTMÁNYI ÜLÉSRŐL JELENTJÜK

Február 9-én tartotta a MOL Bányász Szakszervezet kihelyezett választmányi ülését a Szanki Gázüzem tárgyalójában.

A választmányi tagokon kívül részt vett a megbeszélésen Szekeres László és Bagóczi Gyula bizalmi.

Elsőként a 2018-évi Kollektív Szerződés tárgyalás aktuális helyzetéről esett szó. Biri László elnök elmondta, hogy bár közeledtek a Szakszervezetek és a munkáltató álláspontjai az egyik legfontosabb kérdésben, nevezetesen a bérfejlesztés mértékében, de egyelőre nem alakult ki megállapodás közeli helyzet.

A Választmány döntött a MOL Bányász Szakszervezet legmagasabb döntés hozó szervének, a küldöttgyűlésnek az összehívásáról. Ennek megfelelően szakszervezetünk kétnapos Küldöttgyűlést tart, melyre Siófokon kerül sor, a Hotel Magiszterben, április 13-14-én.

A másik fontos napirendi pont az ÜT és Munkavédelmi Képviselő választásokkal kapcsolatos, aktuális teendők megbeszélése volt. A Választmány tagjai kiemelték, hogy mindenképpen fontosnak tartják a munkavállalók figyelmének felhívását a választáson való részvételre a siker érdekében.

Ezután Kardos Benő Termelőmester tartott egy rövid szakmai bemutatót az üzem működéséről. Megemlített néhány olyan problémát, ami megnehezíti a napi feladatok ellátását. Az egyik ilyen a feladatokhoz mérten alacsony létszám, amit gyakran csak túlóra elrendelésével tudnak megoldani.

A megbeszélés végén egy rövid üzemlátogatásra került sor, ahol a választmányi tagok egy kis betekintést kaphattak a terület adottságairól.

Juhász Attila

■ A SZANKI GÁZTÁROLÓ MŰKÖDÉSÉRŐL

A Szanki Gázüzem tárgyalójában tartott kihelyezett választmányi ülésen Kardos Benő termelőmester adott tájékoztatást a MOL Bányász Szakszervezet Választmányának a Gázüzem működéséről.



A Szanki gázüzem a Bács-Kiskun megyében és Csongrád megye nyugati területein termelt földgázt készíti elő a vevői minőségi előírásoknak megfelelően. Az érintett térségben 2 gázüzem egy főgyűjtő és 13 mérő – és gyűjtőállomás üzemel. A termelt földgázokat szeparálják, nyomásfokozzák CO₂ mentesítő (Dúsító) technológiával csökkentik az inert gázok arányát. A környező szénhidrogén mezőkből 8-25% széndioxidot és 5-12% nitrogént tartalmazó gázokat termelnek. A minőség javítására dúsító üzem épült, amely lehetővé teszi a földgázból a CO₂ leválasztását. A leválasztott kb. 98% tisztaságú CO₂ besajtolásával a közelben működő EOR-os művelésű kőolajtelepek termelését segítik. Ez a technológia hosszú távú jövőt jelenthet a gázüzem és a kőolajtermelés számára Szankon. A kialakított vezetékes kapcsolatok - akár a saját források elapadása után is - lehetőséget teremtenek a földgázok ideszállítására, olyan területekről, ahol a technológiai folyamatok nem teszik lehetővé a széndioxid eltávolítását, a gázdúsítását.

A távvezetési forgalmazás előírásainak megfelelő harmatpontra hűtést követően, a fűtőérték beállítását a keverőkörön végzik a termelési lehetőségektől és a gázigényektől függően 1-1,2 Mm³/nap teljesítménnyel.

Műszakonként öt fő dolgozik a gázüzemben és emellett hét karbantartó munkatárs a működési terület egészén. A kezelői létszám feszített, a VHP keretében nyugdíjba menők lehetséges létszámával számolva, a jelenleg is számottevő túlmunka mellett, hamarosan gondot okozhat a létszámhiány.

A termelőmester az átfogó tájékoztatást követően félórás üzemlátogatás keretében mutatta meg a technológiát az érdeklődőknek és válaszolt a kérdésekre.

■ MINDEN MUNKAVÁLLALÓT KÉPVISELÜNK

BESZÁMOLÓ A MOL NYRT. ÜZEMI TANÁCS 2013-2018 KÖZÖTT VÉGZETT TEVÉKENYSÉGÉRŐL

Az ötéves ciklus bevezetése nagyon jelentős lépés volt az ÜT életében, hiszen az üzemi tanács munkájában alapvető a jogi-érdekképviselési ismeretek elsajátítása és rendkívül fontos a kapcsolati tőke. Mindezekre és ezek hasznosítására 2013-2018 között elegendő idő jutott az ÜT tagoknak, és ez hatékonyabb munkát eredményezett.



Ebben a ciklusban a szakszervezetek konszenzussal jelöltek tagokat, ami azt eredményezte, hogy jelenleg minden szakszervezetnek van tagja az üzemi tanácsban, valamint a területi képviselet is kiegyenlítettebb az előző időszakokhoz képest. A testület 13 tagú, a ciklus folyamán nyugdíjazás, átszervezés miatt három póttagot kellett behívni.

Az ÜT a működés alapját képező ügyrendet fogad el, és éves munkatervet készít, amelynek megfelelően teljesíti feladatait. Szoros, napi kapcsolatban vagyunk a MOL Nyrt.-ben működő szakszervezetekkel, melyek elnökei a Központi Munkavédelmi Bizottság elnökével együtt állandó meghívottjai az ÜT üléseinek. A testület széleskörű kapcsolatrendszert tart fenn hazai üzemi tanácsokkal és – nemzetközi szakszervezeti szövetségeken keresztül – Európai Üzemi Tanácsi képviseletekkel.

Nyugodtan kijelenthetem, hogy a MOL Nyrt. Üzemi Tanácsát és Európai Üzemi Tanácsát tevékenysége, munkájáról kiadott tájékoztatói, hazai és külföldi partnerek felkéréseire tartott előadásai és kialakított kapcsolatai nyomán nemcsak Magyarországon, de nemzetközi szinten is ismerik és elismerik, bízom benne, hogy a munkavállaló képviseletet is sikerült hasonló szinten ellátni.

Az Üzemi Tanács működéséhez minden szükséges feltétel adott volt az elmúlt öt évben, ezt a munkáltatóval kötött megállapodások garantálták. Az ÜT a tagjai által meghatározott működési alapelve értelmében a testület pártatlan álláspontot képvisel a szakszervezetek tekintetében és elkötelezett a munkavállalói érdekek képviseletében, a munkáltatói és a munkavállalói párbeszéd hatékonyságának elősegítésében. Tagjai szakszervezeti hovatartozástól függetlenül a MOL Nyrt. összes munkavállalóját képviselik!

A ciklus alatt a tanácsstagoknak lehetőségük volt nyelvi és más jellegű képzéseken (jogi és az ÜT működéséhez kapcsolódó ismeretek) részt venni, hiszen különösen fontos, hogy a megszerzett ismeretek birtokában megfelelően tudják képviselni a munkavállalókat.

Az üzemi tanács tagjainak ismereteit szélesítette, hogy az Európai Üzemi Tanács őszi konzultációs üléseinek bevezetése nyomán, az őszi ülés felsővezetői tájékoztatóján az EÜT és az ÜT együttes ülést tart. Az üléseknek szinte állandó résztvevői az elnök-vezérigazgató vagy a vezérigazgató, a divízió vezetői és a csoport HR vezetője.

Az Üzemi Tanácsnak a jóléti keretet illetően együttdöntési joga van. Évente megállapodást kötünk a keret felhasználásáról, melyet az ÜT saját hatáskörén belül intéz és a felhasználásról évenként beszámol a HR vezetésnek.

A felhasználható – szakszervezetek által a KSZ-ben kialakított – jóléti keretet kiegészíti a Munkavállalói Felügyelő Bizottsági tagok tiszteletdíjának visszatartott része (75%-a). Ezt az összeget az elnök-vezérigazgatóval történő évenkénti megállapodás alapján részben az ÜT használja fel a rendkívüli segélyezés részeként, másik részét a szakszervezetek használhatják fel – az ÜT megállapo-

dása alapján – képzésre és segélyezésre. Így tudunk további támogatást adni a nehéz helyzetbe kerülő munkatársainknak.

Az Üzemi Tanács váratlan és rendkívüli esetben az általa létrehozott segélyezési bizottság közreműködésével tud jelentősebb támogatást adni kollégáinknak. A segély évente egyszer adható max. 400e. Ft. - értékben, különösen problémás helyzetekben a HR igazgató engedélyével évente kétszer, vagy magasabb összeg is megítélhető. A munkavállalók évközi rendezvényeit adott összeghatárig minden év november 30.-ig felhasználhatóan szintén a jóléti keretből támogattuk. Az elmúlt öt évben 965 segélykérelemre közel 230 millió forint került kiutalásra, míg közel hatszáz rendezvényt 95 millió forinttal támogattunk.

A MOL Nyrt. Felügyelő Bizottságának munkavállalói tag jelölése az ÜT kötelezettsége. A tagok személyéről – jelenleg 4 fő – a szakszervezetek véleményének ismeretében az Üzemi Tanács önállóan dönt!

A MOL-csoport Etikai Tanácsába is delegálunk képviselőt. A Tanácsban végzett munka időigényes és megköveteli a jó angol nyelvtudást. Köszönet Vágó Árpádnak az ET-ben éveken át végzett kiemelkedő munkájáért. Nyugdíjba vonulása miatt 2018-tól Éblné Németh Margitot bízta meg ezzel a fontos feladattal a testület.

Különösen szoros a kapcsolat a csoport Európai Üzemi Tanácsával, részben azért mert közös az elnök, részben pedig azért, mert Kis Bálint, Tóth András és Szabó Csaba személyében aktív tagokat delegált az ÜT.

Az ÜT éves munkaprogramja állandó, évenként ismétlődő elemeket is tartalmaz. Ilyen tavasszal az EBK és a Foglalkozás egészségügy helyzetéről történő tájékoztató, melyet néhány éve a Központi Munkavédelmi Bizottsággal együttes ülés keretében tartunk. Áprilisban és októberben a felsővezetői tájékoztatók, május-júniusban pedig a munkavállalók gazdasági és szociális helyzetét érintő témák kerülnek napirendre (Bérek, keresetek alakulása, bérfejlés, végrehajtása, létszám helyzet, változás, fluktuáció, stb.), szabadság kiadás, túlórák alakulása, képzési terv és végrehajtása, Kerekasztal felmérés, VBK jegyzés). Rendszeresen tájékoztatást kérünk az egyes szervezetek vezetőitől pl. US, Finomítás, Logisztika, Biztonság szervezet, Kereskedelem, Társasági Kommunikáció, stb.

Az ÜT vagy a vezetés által kezdeményezett lényegesebb témákban történtek további tárgyalások, pl. MTMR, munkásszállítás, LEAN, VBK, Hay besorolás, Next DS Program, VHP Program, Kultúra fejlesztés, Esélyegyenlőség és rehabilitáció, stb.

Erre a ciklusra nagyon igaz volt az a régi MOL-os szlogen, hogy a vállalatnál egy állandó van: a változás. Az Üzemi Tanács az ötéves ciklus során közel tíz kiszervezést, mintegy harminc átszervezést, valamint az algyői és székesfehérvári telephelyek bezárását tár-

gyalta. Az átszervezéseket többször követte létszámleépítés és csoportos létszámleépítés. A létszámleépítések mindig megrendítők számunkra és a ciklus folyamán többször is előfordult ilyen helyzet. Az ÜT mindent elkövetett annak érdekében, hogy minél több munkavállalónak tudjon munkát szerezni a MOL-on belül és kívül, valamint ha a munkavállalónak el kell hagynia a céget, az minél jobb kondíciókkal történjen. A csoportos létszámleépítéseket minden esetben konzultáció keretén belül jelentős többletjutatással sikerült lezárni, sőt az abban az évben a területeket érintő későbbi létszámleépítéseket is hozzákapcsolni.

Munkája során a testület a munkavállalókat érintő szabályozásokat és döntéseket véleményezte, valamint a működésben fellépő és a dolgozók által jelzett problémákra hívta fel a vezetés figyelmét. Az ülésekről emlékeztetők elektronikus formában az e-panorámában, nyomtatásban pedig a panorámában, valamint a szakszervezeti lapokban jelentek meg. Az üzemi tanács munkájához gyors és hiteles információkra van szükség. Ezt szolgálták az ÜT elnökének és tagjainak látogatásai a munkahelyeken és a személyes konzultációk a munkavállalókkal. Rendszerezések voltak a találkozók és konzultációk az elnök-vezérigazgatóval, a vezérigazgatóval, a divízió vezetőkkel és a munkáltatói jogkört gyakorló vezetőkkel. Munkánk fontos része volt a napi szintű kapcsolattartás a HR vezetéssel és a HR partnerekkel. A menedzsment részéről az ÜT munkájának elismerését tükrözte a magas szintű vezetői részvétel az üléseken és fórumokon.

Nagyon sok kollégánk keresett meg minket az elmúlt években különböző problémával, különösen sok elbocsátásra kerülő munkavállaló. Minden esetben megpróbáltunk segíteni, vagy megoldást találni részükre az illetékesek segítségével. Az Üzemi Tanács a publikus információkat közzétette, de nem propagálta munkájának eredményeit, melyeket – bízom benne – a kollégáink, különösen az érintettek, az események során jól érzékelték. A ciklust értékelve elmondhatjuk, hogy nemcsak a MOL változott, az ország és a munkaerő piac is. A korábbiaknál is nagyobb figyelmet kell szentelni a képzett munkaerő megtartására, bevonzására, a nyugdíjkorhatár emelése miatt az idős munkavállalók helyzetének kezelésére, melyhez elengedhetetlen a vezetés meggyőzése mellett a folyamatos kommunikáció és szoros együttműködés a szakszervezetekkel.

Összegezve: az Üzemi Tanács a munkavállalói érdekeket szem előtt tartva végezte munkáját, szoros kapcsolatban és korrekt együttműködésben a munkáltatóval. Tagjaira a munkatársak minden esetben számíthattak.

**A MOL Nyrt. leköszönő ÜT tagjainak nevében
Bakos Ernő, elnök**

KEDVES KOLLÉGÁK!

A választási ciklus lejártával az én elnöki megbízatásom is lejár és az Európai Üzemi Tanács elnöki megbízatásom végével, közel 46 év MOL-os munkaviszonnyal nyugdíjba vonulok. Ezúton szeretném megköszönni munkatársaimnak, hogy 25 éven keresztül, 7 cikluson át bizalmat szavaztak személyemnek és minden alkalommal beválasztottak az éppen aktuális üzemi tanácsba. Köszönöm azt is, hogy mindig megtiszteltek bizalmukkal, és számos alkalommal személyes, vagy munkavállalói csoportot érintő problémákkal hozzám és hozzánk fordultak, hiszem, hogy nem eredménytelenül. Ezúton szeretném megköszönni minden vezetőnek a korrekt együttműködést és bizalmat, melyet az Üzemi Tanáccsal és velem szemben tanúsítottak és kérem, hogy támogassák az ÜT újonnan megválasztott tagjait is. Kívánok minden munkatársamnak jó egészséget és eredményes munkát!

Bakos Ernő

■ ÜT ÉS MUNKAVÉDELMI VÁLASZTÁS A SZAVAZATSZEDŐ SZEMÉVEL



OLÁH JUDIT
VÁM- ÉS JÖVEDÉKI
MUNKATÁRS

Melyik területen szedtél szavazatot?

- A hajdúszoboszlói alapszervezet területe tartozott hozzám Hajdúszoboszló, Füzesgyarmat, Futa, Tépe, Komádi, Gyomaendrőd, Mezősas, Méhkerék, Kenderes, Komádi telephelyekkel.

Mekkora szavazási hajlandóságot tapasztaltál a munkavállalók körében a területeden?

- A választásra jogosult 224 munkavállaló közül 207 munkatársunk tartotta fontosnak a választást és tisztelt meg bennünket szavazatával, amely így 92%-os részvételi arányt eredményezett.

Meglátásod szerint felelősen vettek-e részt a választáson a választók?

- A területen elért eredmény nagyon jónak mondható. A választáson belül elért közel 70%-os részvételi arány, tekintettel a budapesti területen szavazók viszonylag csekély részvételi hajlandóságára, nagyon biztató. A vidéki telephelyeken dolgozó kollégák átértékelték az Üzemi Tanács választás fontosságának súlyát és kimagasló eredményt elérve tudták biztosítani a választás érvényességét és sikerességét.

Milyen a visszhangja a területeden a Bányász jelöltek sikerének?

- Nagyon büszkék a munkavállalók a Bányász Szakszervezet által delegált ÜT Tisztségviselőink sikerére. Szeretném kiemelni az alapszervezeti elnök asszonyunk, Perjésiné Kovács Katalin kiváló eredményét, hiszen ÜT jelöltként a legtöbb szavazatot kapva első helyen került be a Tanács megválasztott tisztségviselői közzé.

A szavazatszedőink nagyon sokat dolgoztak a választási időszakban, hogy a területünkön dolgozó összes munkavállaló le tudja adni voksát a választáson. A MOL Bányász által delegált szavazatszedők, Szénási Imre, Székely János és Szabó Gábor, akik közül többen már nem egy választáson vettek részt ebben a munkában.

Örömmel értesültünk, hogy az ÜT elnökének Kis Bálintot választották és szívből gratulálunk, jó munkát kívánunk neki.

A területi vezetőknek kiemelten szeretnénk megköszönni a választás lebonyolításához nélkülözhetetlen erőforrások biztosítását: Feith Róbert PB Tárolás- Töltés MOL vezetőnek, Ivancsics Péter Észak- magyarországi termelés MOL vezetőnek.



MEGYESI ZSOLT
MŰSZAKVEZETŐ

Rendkívül széttagolt területen gyűjtöttél szavazatot, okozott-e ez nehézséget nálatok?

- Területem Barcstól Bajánsenyéig terjedt, ami földrajzilag is kb. 170 km távolságra van egymástól. Kettő Szavazatszedő Bizottsággal oldottuk meg a területen a szavazatszedést mozgó urnával, az egyik a Somogyi területen, a másik a Zalai területen tevékenykedett. Ahhoz, hogy minden szavazónak lehetősége volt szavazni, kellett a vezető kollégák támogatása, segítsége, illetve a szavazatszedők precíz időpont egyeztetése, elhivatottságuk. Örömmel mondhatom, hogy a két szavazási körzetben a részvételi arány 93% és 98% volt. Sikertől minden szavazni akaró kollégát felkeresni. Legkalandosabb utunk az volt, amikor Csurgóra igyekeztünk és az erős havazás miatt elakadt kamionok között kellett elmennünk. Előttünk egy teherautónak többszöri próbálkozás ellenére sem sikerült a kamionon és a padka között elmenne, csodálkozva tárta szét a karját „Mit akartok? Itt elmenni?” Mivel tapasztalt sofőrünknek nem jelentett ez akadályt, visszaintettünk: „Hát mi megyünk!” Sikertől épségben odaértünk.

Hogyan oldottátok meg a szavazatgyűjtést a műszakos dolgozóknál?

- Mivel a területen a műszakváltás reggel hét és nyolc, illetve este hét és nyolc óra között van, többször kellett mennünk a műszakváltás kezdésére, amihez már reggel hat órakor el kellett indulni. Partnerek voltak a kollégák, ha éppen nem dolgozott is valaki, felkerestük őket és leadták szavazatukat.

Hogyan tudtad ezt a munkát összeegyeztetni a Te műszakbeosztásoddal?

- Úgy alakult a műszakbeosztásom, hogy csak a február 16-ai hétvégén kellett éjszaka dolgoznom. A többi napokon hét közben tudtam a szavazatszedő munkában részt venni, segíteni, az információkat továbbítani a Választási Bizottság felé.

Hogyan értékeled a Bányász sikereket?

- Nagy öröm töltött el a Választási Bizottság tagjaként, amikor végeztünk a számlálással és a hat MOL Bányász jelöltből mind a hatnak sikerült bekerülnie az új Üzemi Tanácsba. A siker mindig meghatározó, a siker mindig kötelezettséggel is jár, a siker mindig motivál, és a siker mindig előre visz. A MOL Bányász Szakszervezet tagjaként büszke vagyok azokra a tagtársakra, kollégákra, akik nélkül nem lehetett volna ezt az eredményt elérni. Köszönöm munkájukat én is!

Ezúton is gratulálok a megválasztott ÜT tisztségviselőknek, Kis Bálint elnöknek.

Remélem, hogy a szakszervezeti munkában is további sikereket érünk el.

■ A MOL BÁNYÁSZ SZAKSZERVEZETRŐL

Szakszervezetünk jogelődje a Bányai Dolgozók Szakszervezete OKGT Trösztbizottság 1969. április 16-án alakult meg. Az Országos Kőolaj-és Gázipari Tröszt átalakulását követően Szakszervezetünk új elnevezéssel - Magyar Olaj-és Gázipari Bányász Szakszervezet, rövidítve MOL Bányász Szakszervezet- folytatta munkáját.

Munkánk során mindenkor arra törekedtünk és törekszünk, hogy a vállalati átalakulásokat, átszervezéseket követően is egyben tartsuk közösségünket, így tudunk érdemi segítséget adni tagjainknak, az olaj-és gázipari munkavállalóknak, mert felismertük, hogy együtt erősebbek vagyunk. Szakszervezetünk 1991-et követően a MOL Bányász Szakszervezet néven vált ismertté. Napjainkban 11 alapszervezetben, 4 műhelybizottságban és több főbizalmi csoportban látjuk el szakszervezeti tagságunk képviselőt, érdekvédelmét. A központi apparátus jelenleg három munkatárssal dolgozik, de segíti a választott tisztségviselők munkáját a Szakszervezetünkkel szerződésben álló ügyvéd, valamint a kanizsai terület jogsegélyszolgálatát ellátó jogász is. Évente 8 kollektív szerződést kötünk, többségében egyedüli aláíróként, megállapodásaink több ezer munkavállaló és családja mindennapi életére hatnak ki.

Mottónk: szakszerűség, megbízhatóság, felelősség.

Szakszervezetünk tagja a Magyar Szakszervezeti Szövetségnek, valamint az IndustriAll Europe Szövetségnek (Európai Ipari Szakszervezeti Szövetség). Erőnkhez mérten támogatjuk önszerveződő közösségeinket, legyen szó hagyományörzészről, vagy nyugdíjasaink szakmai, szakszervezeti életéről.

Hiszünk abban, hogy az összefogás, a szerveződés az egyetlen járható út a dolgozók számára, ha a tőke/munka küzdelemben eredményt kívánunk elérni.

Ezért kell szakszervezetünket folyamatosan erősíteni mind anyagilag, mind intellektuálisan, hogy a már említett küzdelemben segítségére legyen tagjainak. Azon dolgozunk, hogy szerveződési területünkön európai színvonalú munkaügyi kapcsolatok működjenek. Kollektív tárgyalásaink során a tisztességesen elvégzett munka ellenértékét visszatükröző bér-megállapodásokra törekszünk, melyek tisztas megélhetést biztosítanak a dolgozó ember számára.

A hatékony munkavállalói érdekvédelem feltétele

A munkahelyi érdekvédelem hatékonysága nagyban függ a szakszervezet támogatottságától. Ez a támogatottság a szakszervezet taglétszámában, a szimpatizánsok sokaságában, az üzemi tanács választásokon a szakszervezeti jelöltekre leadott szavazatok számában fejeződik ki. Már néhány, akár egyetlen, munkavállaló is felhatalmazást ad a szakszervezetnek arra, hogy tájékoztatást kérjen a munkáltatótól a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel kapcsolatban. A szakszervezet jogosult a munkáltatói intézkedéssel, döntéssel, vagy annak tervezetével kapcsolatban véleményét a munkáltatóval közölni, ezzel összefüggésben konzultációt kezdeményezni. Igazi változást azonban - ami-re bizony sok-sok munkahelyen szükség van - összefogással, a szervezett dolgozók sokaságának támogatásával lehet elérni.



MIT ADSZ?

- tagdíjad (bruttó bérérd 1%-a) • támogatásod

MIT KAPSZ?

- érdekeid határozott képviselőt, védelmét
- tájékoztatást az aktuális munkaügyi kérdésekről
- jogi támogatást • közösséget, közösségi kapcsolatokat
- szakszervezeti szolgáltatásokat • kitekintést az európai szakszervezeti törekvésekre • üdülési lehetőség saját turistaházunkban vagy horgászházunkban

Ne legyél védtelen, csatlakozz hozzánk!

Bár sokan sokféleképpen látjuk a világot, így a munka világát is, vannak azonban olyan alapelvek, amelyek érvényesülése minden dolgozónak érdeke, ezen alapértékekre épül szakszervezetünk. Csatlakozásoddal azt fejezed ki, szükségét érzed annak, hogy legyen egy szervezet, amely szintetizálja az eltérő munkavállalói érdekeket, véleményeket, amely képes azokat megjeleníteni, képviselni és védeni a munkáltató, a törvényalkotó előtt. Minden egyes csatlakozás erősíti szakszervezetünket, segíti a még hatékonyabb és eredményesebb érdekvédelmi munkát.

■ MIÉRT VAN SZÜKSÉG FÖLDALATTI GÁZTÁROLÓKRA, AVAGY A GÁZTÁROLÁS SZEREPE A HAZAI GÁZELLÁTÁSBAN

1. RÉSZ

Az országos gázszállító rendszerbe a téli-nyári időszakban folyamatosan érkezik a gáz a keleti határon a Testvériség I gázvezetékéről (Beregdaróc), valamint nyugatról a HAG vezetékről (Baumgarten). A hazai rendszer fogyasztása azonban rendkívül nagy mértékben változhat. Előfordul, hogy akár négyszeres eltérés is van egy téli és egy nyári napi fogyasztás között. Ezeket a változásokat a hazai szállítói rendszer csak részben tudja egymagában kezelni, szükség van tehát egy olyan elemre, amely hirtelen nagy mennyiségeket tud ad-dicionálisan betáplálni, vagy felesleg esetén elvenni a rendszerből.

Erre valók a földalatti gáztárolók, melyek a rendszer kiegyensúlyozásában jelentős szerepet tudnak ellátni.



ORSZÁGOS TÁVVEZETÉKI RENDSZER

A gáztárolóknak az alábbi szerepük van a gázpiacon:

- Szezonális igények kielégítése
- Hazai termelés csökkenésének kompenzálása
- Az időjárás előrejelzés bizonytalanságának kompenzálása
- Biztonsági készletezés
- Hazai, ill. külföldi kereskedelmi célú igények kielégítése
- Rendszerkiegyensúlyozás, akár napon belül is

A MAGYAR FÖLDGÁZTÁROLÓ ZRT. (MFGT) TÁROLÓI

Magyarországon ma a földgáz a legfontosabb energiahordozó. A téli csúcsgények kielégítésében, az ellátásbiztonság megteremtésében és fenntartásában a földalatti gáztárolók szerepe meghatározó, hiszen egy hidegebb téli napon az ország földgázellátásának nagyobb része gáztárolókból származik. Magyarországon összesen 6,33 milliárd m³ tárolói kapacitás áll rendelkezésre, amelynek több mint kétharmada, 4,43 milliárd m³ a Magyar Földgáztároló Zrt.-é.

A Magyar Földgáztároló Zrt. Magyarország legnagyobb kereskedelmi földgáztároló vállalataként négy földalatti gáztároló létesítményt (Hajdúszoboszló, Kardoskút, Pusztaderics, Zsana) üzemeltet, tart karban és fejleszt folyamatosan, amelyek összesen 53,6 millió m³ napi kitarolási kapacitással rendelkeznek. Ezzel a Magyar Földgáztároló Zrt. Kelet-Közép-Európa legnagyobb tárolói szolgáltatója. A társaság fontos célkitűzése a magyarországi téli gázellátást biztosító technológia folyamatos magas színvonalú üzemeltetése.

HOGYAN MŰKÖDNEK A FÖLDALATTI GÁZTÁROLÓK, HOL LEHET LÉTESÍTENI?

Korábban a tároló üzemeltetése egy tavasztól őszi terjedő be-

sajtolási ciklusból, valamint egy ősztől tavaszig tartó kitermelési periódusból állt.

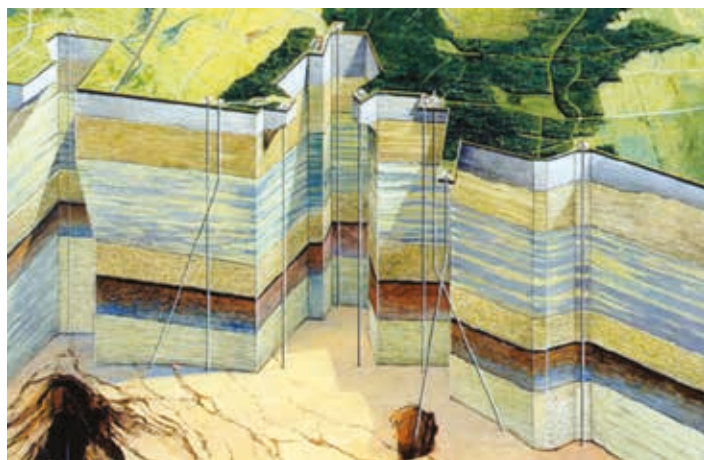
A korábban (több mint 35 éve) létesített üzemek így 100%-ban szezonális feladatokat láttak el, míg kb. 7-8 évvel ezelőtt a piaci igények változása miatt szerepük részben megváltozott. Elvárt lett a gyors gázkiadás, kis volumenek teljesítése, gyors fordulás kitermelésről betárolásra, valamint az év bármely időszakában igény esetén az aktuális ciklussal ellentétes üzemelési mód rendelkezésre állása.

Földalatti gáztárolás szempontjából megkülönböztetünk **leművelt, régi szénhidrogéntelepben létesített**, valamint utólagosan kiképzett, ún. **sókavernás** tárolót.

Mindkét megoldási mód alkalmas gáztárolásra, azonban más-más funkciókat és elvárásokat lehet velük szemben támasztani.

Letermelt földgázmezőben (rezervoárban) történő tárolási tevékenység: maga a tárolás egy évmilliókkal ezelőtt képződött tároló részben történik. Ez nem egy üreg, hanem az évmilliók során lerakódott tengeri üledék és a szél eróziós tevé-

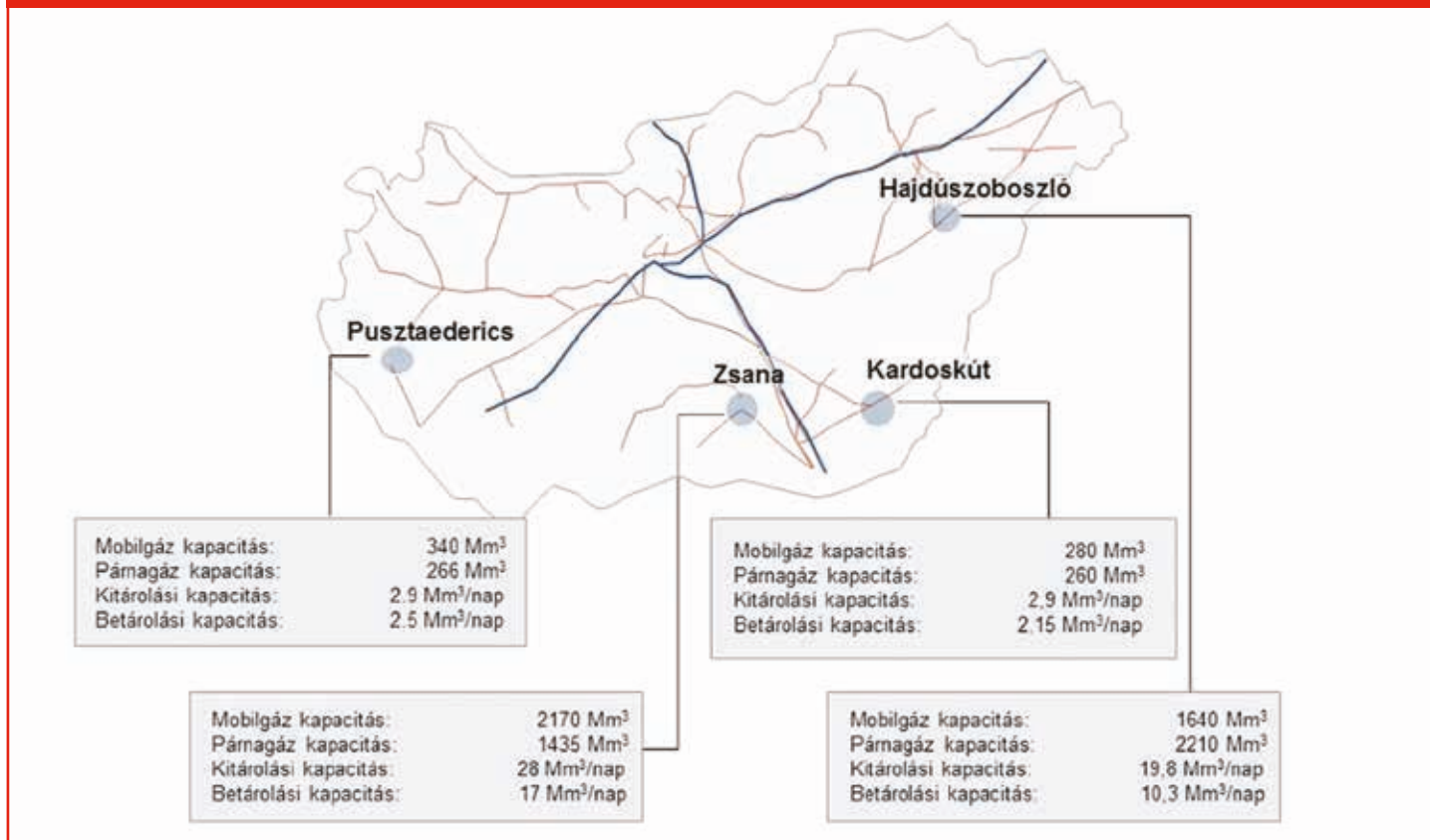
kenysége következtében kialakult rétegsorok között egy olyan közetréteg, amely képes az adott szénhidrogén tárolására. A szénhidrogén ezekben az ún. tektonikai csapdákban tárolódik. A réteget kitöltő mikropórusokban történik a gáz elhelyezése. Alulról és felülről egy-egy záró réteg akadályozza meg, hogy ebből a képződményből a gáz elvándoroljon. Az alsó részt nevezük **fekü kőzetnek**, míg a felső részt **fedő kőzetnek**, melyek zártá teszik a köztük lévő telepet.



REZERVOÁR

Ezt a képződményt mélyfúrással tárják fel. A feltárt szénhidrogén-mezőt ezt követően - ha a paramétereik megfelelőek - termelésbe állítják és leművelik. Mindegyik telepnek van egy ún. - feltáráskor meghatározott - földtani vagyona, amely a tá-

A MAGYAR FÖLDGÁZTÁROLÓ ZRT. (MFGT) TÁROLÓI:



rolóban lévő gázmennyiséget jelenti. Ebből különböző számítások alkalmazásával kerül meghatározásra az a készletmennyiség, amely gazdaságosan kitermelhető. Ezt nevezzük **ipari készletnek**. A mező termelése során a tároló köztérfizikai paramétereinek, áramlási viszonyainak ismeretében vizsgálati célt szolgálhat, hogy alkalmas lehet-e földalatti gáztárolásra. Ezt a mező teljes leművelése előtt el kell végezni, mivel a tárolóban hagyni kell akkora nyomást, amely megakadályozza, hogy az adott tároló-rétegben a gáz helyét a beáramló víz elfoglalja. Ezt a gázt nevezzük **párnagáznak**. Az ezen felül tárolható gázt nevezzük **mobil gáznak**. Ez utóbbit lehet folyamatosan forgatni, változtatni, az igényeknek megfelelően. A párnagáz pedig biztosítja, hogy az ehhez szükséges térfogat rendelkezésre álljon. A párnagáz mennyisége stabil volumen, amely csak kis mértékben változtatható. Iparági standard-ek szerint a mobil-párnagáz aránya 50-50%. A mai korszerű szoftverekkel, szimulációs eszközökkel, mérésekkel a párnagáz-készlet változásának hatása előre jelezhető. Az eredmények tükrében lehet dönteni a készlet változtatásáról.

Amikor a mező abba a fázisba kerül, hogy elérte a szükséges párnagáz mennyiségének szintjét, megkezdődik a mező földalatti gáztárolásra való átképzése. Ez azt jelenti, hogy az eddig kitermelésre használt kutak felülvizsgálatra kerülnek, valamint új kutak lefűrésével megkezdődik a mező legoptimálisabb működtetéséhez szükséges kúthálózat kiépítése. Ugyanis az eddigi termelés során az volt a cél, hogy minél kisebb beruházással a mező készlete kitermelhető legyen, most pedig a cél az, hogy minél gyorsabban lehessen ezt a mennyiséget forgatni az adott mezőben. Nagyon fontos, hogy a művelés során a tároló egyes teleprészei egyenletesen kerüljenek leművelésre, megakadályozva azt, hogy a telepben eltérő nyomásviszonyok alakuljanak ki. Ez a tárolóknak a különböző paramétereit határozza meg.

A tárolók másik típusa az ún. **kavernás tároló**. Ezek a tárolók nem mások, mint hatalmas só felhalmozódásokban (sódómbokban) speciális mosatási eljárással képzett mesterséges üregek, melyek nem csak gázmű, hanem folyékony anyagok tárolá-

sára is alkalmasak, ezért napjainkban inkább energiatárolóként funkcionálhatnak. Ilyen típusú tárolók elsősorban Németországban és Angliában találhatók, ahol a megfelelő geológiai képződmények rendelkezésre állnak. Egy-egy ilyen üreg 100-300 Mm³ gáz tárolására alkalmas. Ilyen képződménybe több, egymástól elkülönített úgynevezett „kavernát” létesítenek, majd kötnek be a tároló központi létesítményébe. Ezek a kavernák egymástól függetlenül üzemeltethetők. Előfordulhat, hogy más-más minőségű gázt tárolnak bennük. Nem a hatalmas tárolási kapacitás, hanem a gyors rendelkezésre állás a nagy előnyük. Feltöltésénél és leürítésénél nem játszanak szerepet olyan tényezők, mint a porózus kőzetben lévő tárolóknál. A kiadott napi mennyiség így többszöröse lehet az azonos mobil készlettel rendelkező porózus tárolóénál. A sódómos tároló esetén is szükséges párnagáz mennyiség, de ez csak a mobilkészlet kb. 30%-a.

A párnagáz, valamint a mobilgáz-készlet szerepe az előzőekben ismertetésre került. Azonban üzemeltetés szempontjából további paraméterek is fontosak. Ilyen a **kitermelési-,** valamint **besajtolási csúskapacitás**. Ez azt jelenti, hogy egy nap alatt a tároló mennyi gázt tud betárolni, illetve kitermelni. Ehhez párosul, hogy a tároló milyen gyorsan tudja elérni ezt a adott mennyiséget. Ezt nevezzük **felterhelési ütemnek**, mértékegysége em³/h/h. Ez jelenti a tároló rugalmasságát, mely paramétert a rezervoár fizikai tulajdonságai határozzák meg. Minél rugalmasabb a tároló, az érték annál nagyobb, tehát annál hamarabb tudjuk az igényelt mennyiséget a tárolóból kiadni vagy besajtolni.

A tárolók másik fontos összehasonlítási paramétere, hogy az adott betárolást vagy kitermelést milyen gyorsan tudják változtatni. Ezt nevezzük **átállási időnek**. Ez a paraméter modern tárolóknál órákban, míg a korábban létesített tárolóknál napokban mérhető. Ez idő alatt történnek meg azok a felszíni átkapcsolások, biztonsági rendszerek beállításai, karbantartási munkái, melyek ahhoz szükségesek, hogy az üzem biztonságosan rendelkezésre álljon az adott feladat elvégzésére. Üzleti szempontból ez kiemelten fontos.

Forrás: MFGT Marketing

AZ EU ENERGETIKAI SZABÁLYOZÁSÁRÓL

Élénk érdeklődés kísérte előadást tartott 2018. január 25-én, a Fekete Arany Klubban, Vári Ilona, EU szabályozási vezető „Az Európai Unió energetikai szabályozás aktuális kérdései” címmel.

Előadásának elején kiemelte, hogy az EU energia szabályozásával foglalkozó munkatársak mindig szem előtt tartják, hogy valamennyi lakos számára a levegő minősége megfelelő legyen. Ezt követően bemutatta, hogy az energia igény folyamatos emelkedése, az energia biztonság fenntartása a jelenleg ismert készletek és a párizsi egyezmény milyen hatást gyakorolnak egymásra. Ahhoz, hogy a 2015 és 2050 közötti időszakra, a globális felmelegedés miatt szükséges 20 C korlátozás és a tervezett 909 gigatonná CO₂ kibocsátás (450-es forgatókönyv) tartható legyen, a jelenlegi kibocsátást több mint egyharmadával, azaz 741 gigatonnával csökkenteni kell. A biztonságos, megfizethető, környezetbarát ellátáshoz csökkenteni kell az igényeket, változtatni kell az energia rendszeren, s ez hatással lesz a belső piacra, a bioenergia felhasználásra, s ezzel párhuzamosan el kell érni egy 30%-os hatékonyság javulást, ami kedvező lesz a meglévő energiaforrásra és közvetve a befektetésekre, a beruházásokra is. Ez utóbbiak esetében, többek között olyan környezet kímélő termékek gyártására gondolt, mint az elektromos meghajtású autók. A statisztikai adatokból arra lehet következtetni, hogy a világban is, de főleg Európában az olaj és a gáz lesz az uralkodó energiaforrás. Földrészünkön a kőolaj 78%-át a szállításban használják fel, a gáz fő fogyasztási ágazatai pedig a lakosság, az ipar és a szolgáltatás. Az is látható, hogy a 2025-2040-es időszakban az olajra és gázra továbbra is szükség lesz a nukleáris és a megújuló energiaforrások mellett, továbbá a jelenlegi és a szigorított rendelkezésekkel nem lehet elérni a 450-es scenáriót. Az alacsony széndioxid kibocsátású gazdaságra való áttérést 2050-ig három szakaszra bontották. 2020-ig a jelenlegi rendelkezések szerint a megújuló energia részesedést és az energia hatékonyságot javítani kell, az üvegház gázkibocsátási értéket csökkenteni kell. 2030-ig az új rendelkezéseknek megfelelően a 2020-as értékhez képest közel 50%-kal kell emelni a megújuló energia és a hatékonyság javító értékeket. Az üvegház gázkibocsátási értéket 100%-kal kell csökkenteni. Ezeket az értékeket szigorúan ellenőrzik és számon kérik a rendelet hatálya alatt álló üzemeken. Ez a szigorú szabályozás tenné lehetővé, hogy 2050-re 80-95%-kal

csökkenjen az üvegház gázkibocsátás. A különböző üzemek, finomítók stb. által kibocsátott gázmennyiségeket CO₂ egyenértékre átszámolják. Tehát 2030-ig 40%-os üvegház gázkibocsátási csökkenést kell elérni. Ezt elősegíti a növekvő mennyiségű megújuló energia, valamint az Unió kibocsátás-kereskedelmi rendszere (ETS) által előírt 43%-os kibocsátás csökkentés teljesítése. A szállítási ágazatban továbbra is az olajé a vezető szerep, bár mérséklődni fog, mert a járművek hatékonyságát előíró szabványok, és bioüzemanyagok együttesen ebbe az irányba hatnak. Továbbá a 2050-ig tervezett széntelenítési program a kipufogóból történő kibocsátásnál az elektromos irányt részesíti előnyben. Az Unióban az országúti, a légi és a tengeri szállításnál is elsődleges cél a bioüzemanyag használata. A változás, ha lassan is, de elindult: 2016-ban, már a gépkocsik 4,2%-a alternatív hajtású volt. Az olaj és a gáz továbbra is kulcsfontosságú energiaforrás a közlekedésben. 2030-ig csak lassan hódít teret az alternatív üzemanyag, mind összesen 18%-ra lehet számítani. 2025-ig, 60 milliárd dollár értékű kutatás várható, a célok sikeres megvalósítása érdekében. Kedvező, hogy a törvényi háttér javult, egyes kormányok rugalmassága példamutató, de még számolni kell azzal, hogy vannak olyan országok ahol gyenge az adó stabilitás, és az adminisztratív késés is jelentős. Továbbá a szabályozási terhek is nőhetnek, új környezetvédelmi előírások miatt.

Az elmondottak alapján, többek között a következőket foglalta össze: finomított kőolaj üzemanyagok hosszú ideig még kiemelt energia termékek maradnak, a földgáz támogatja az üvegház gázkibocsátás hatás csökkentését, és nem utolsósorban az olaj és gáz helyett gazdaságilag kifizetődő, életképes kémiai iparág nem létezik.

Előadónk befejezésül egy igen fontos Unió szabályozást ismertetett. A törvényi előírásokat, a kötelezően szükségszerű változtatásokat, meghatározzák, ezeket számon is kéri az országokon, de a végrehajtás módjába nem avatkoznak be. Ezt minden érintett ország legjobb belátása szerint hajthatja végre.

Papp Géza

■ ÜLÉSEZETT AZ IPARI-ENERGIAIPARI SZAKSZERVEZETEK SZÖVETSÉGI TANÁCSA

A VASAS SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG SZÉKHÁZÁBAN BALOGH BÉLA ELNÖK VEZETÉSÉVEL ÜLÉSEZETT AZ IPARI-ENERGIAIPARI SZAKSZERVEZETEK SZÖVETSÉGI TANÁCSA.

A szövetségi tanács tagjai tájékoztatást kaptak a Finn Ipari Szakszervezetek fúziós tapasztalatairól, eredményeiről az egyesülést levezénylő team vezető Markku Laine előadásában. Tekintettel arra, hogy az ipari szövetségünk is hasonló céllal jött létre, a résztvevők érdeklődéssel hallgatták az előadást, a finn tapasztalatokról.

Megtudhattuk, hogy a szakszervezetek fúziójának fő célja a hatékonyabb érdekképviselés biztosítása, valamint az Ipari Szakszervezetek befolyásának a növelése volt. Bizalom és őszinteség: e két szó hatotta át az egyesülési folyamatokat, így a közösen elhatározott elvek, eljárások mentén következetesen betartották az elfogadott menetrendet. A finn szakszervezetek felismerve a jövő kihívásait elébe mennek a vál-

tozásoknak, hogy meg tudjanak felelni a tagság elvárásának, és hogy a jövő nemzedéke számára egy erős, jól szervezett nagy befolyással bíró szervezetet adjanak át.

Az ülés további részében a Szövetségi Tanács Somodiné Magyar Krisztina könyvelő szóbeli kiegészítése mellett elfogadta a 2017. évi gazdálkodásáról szóló pénzügyi jelentést, majd megtárgyalta és elfogadta a 2018. évi gazdálkodási tervét. Ezt követően a nyugdíjba vonuló Kapuvári József - Húsipari Dolgozók Szakszervezete - alelnök helyett a Szövetség Tanács Pallagi Gyula elnököt - Építő, Fa és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezeteinek Szövetsége - választotta meg az Ipari-Energiaipari Szakszervezetek alelnökévé.

Kalász Sándor

■ A NYUGDÍJAS TAGOZAT KIBŐVÍTETT VÁLASZTMÁNYI ÜLÉSÉRŐL

A MAGYAR SZAKSZERVEZETI SZÖVETSÉG (MASZSZ) NYUGDÍJAS TAGOZATÁNAK ELNÖKE, TÓTH MIHÁLY MÁRCIUS 5-RE HÍVTA ÖSSZE A KIBŐVÍTETT VÁLASZTMÁNYI ÜLÉST. IDŐSZERŰSÉGÉT A KÖZELGŐ PARLAMENTI VÁLASZTÁSOK, ÉS A NYÁRRÁ VÁRHATÓ VÁLASZTÓI KÜLDÖTT ÉRTEKEZLET ELŐKÉSZÍTÉSE ADTA.

Dr. Tóth Zoltán választási szakértő többek között elmagyarázta, hogy tévedés azt hinni, hogy az elmúlt hetekben kezdődött a kampány. Amikor a Parlament elé terjesztik az új Választási Törvény tervezetét, abba már beleépítik azokat a megoldásokat, amelyek bizonyos csoportoknak előnyösek. Jelen esetben a töredék szavazatok számottevően csak a győztest támogatják. A végső eredményt jelentősen befolyásolja az összefogás hiánya. Vannak olyan pártok, amelyek a saját jövőjüket építik, s elzárkóznak az együtt működéstől. Fontosnak ítélte a jelöltek visszaléptetésének időpontját helyesen válasszák meg a pártok, mert a szavazókat nem szabad bizonytalanságban hagyni, több csatornán keresztül is tájékoztatni kell. Végül a mozgósítást elengedhetetlennek tartja, mert ennél magasabb a részvétel annál valószínűbb a kitűzött cél elérése.

Simon Dezső a választásokat előkészítő bizottság elnöke is-

mertette a Szervezeti és Működési Szabályzatban előírtaknak megfelelően elkészített, a tagszervezetekből delegálható küldöttek és választmányi tagok létszámára vonatkozó javaslatot. E szerint a Küldöttek száma 43 fő, a Választmány létszáma 25 fő, s ezeket egészíti ki a 11 fős Elnökség. Jelen lévők az előterjesztést egyhangúlag elfogadták. További előterjesztés hangzott el a Levezető elnökre, az összesen hat előkészítő és közreműködő bizottságra és tagjaikra. Ezeket az ülés változtatás nélkül, egyhangúlag szavazta meg.

A záró napirendnek megfelelően a Tagozat elnöke beszámolt az előző választmányi ülés óta végzett munkáról. Ezzel kapcsolatban megfontolandó javaslatok hangzottak el, melyeket az előadó köszönettel fogadott.

Az ülés a közelgő Nemzetközi Nőnapra tekintettel a hölgyek köszöntésével fejeződött be. Papp Géza



■ 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. Címlap: MFGT gázzárító technológia



■ MINDENNAPI ÜGYEINK

Néhány speciális kérdés és válasz az elmúlt hónapok ügyvédi gyakorlatából

Házasságunk alatt a feleségem az én nevemet viselte. Válásunk most van folyamatban, szeretném, ha a továbbiakban ismét a saját, leánykori nevét viselné. Kötelezhetem-e őt erre?

A házasság megszűnése után a volt házastársak a házasság fennállása alatt viselt nevet viselik tovább. Ha ettől valamelyikük el kíván térni, a házasság felbontása vagy érvénytelenségének megállapítása után az anyakönyvvezetőnek bejelentheti. Ebben az esetben sem viselheti a volt feleség a volt férje nevét a házasságra utaló toldással (azaz pl. Kovács Béláné), ha azt a házasság fennállása alatt nem viselte.

A bíróság a volt férj kérelmére eltilthatja a volt feleséget a házasságra utaló toldást tartalmazó névviselésétől, ha a feleséget szándékos bűncselekmény miatt jogerősen szabadságvesztésre ítélték.

Újabb házasságkötés esetén a feleség, illetve a férj a korábbi házasság alatt viselt közös házassági nevet tovább viselheti, azzal az eltéréssel, hogy a feleség a volt férje nevét a házasságra utaló toldással nem viselheti, és ez a joga akkor sem éled fel, ha újabb házassága megszűnt.

A kertemben ásás közben egy régi pince nyomaira bukkantam, amiben egy beomlott alagutat is találtunk. Kíváncsiak vagyunk, mi lehetett ott, ha esetleg találunk ásás közben valamit, az kinek a tulajdona lesz? Milyen mélyre áshatunk?

Az ingatlanon fennálló tulajdonjog terjedelmét a Polgári Törvénykönyv 5: 17. § szabályozza. E szerint az ingatlanon fennálló tulajdonjog a föld feletti légi térre és a föld alatti földtestre az ingatlan hasznosítási lehetőségeinek határáig terjed, a föld méhének kincseire és a természeti erőforrásokra viszont nem terjed ki.

Találtam a falunk határában, az árok mellett egy táskát, tele fagymunkáláshoz való szerszámokkal. Mivel ez a hobbim, nagyon örültem neki. A környéken több helyen is érdeklődtem, de senki nem tudott róla, nem kereste senki. Én szívesen használnám őket, de nem lehet bajom belőle később?

Mivel Ön feltehetően más tulajdonában álló, elveszett dolgot talált és vett a birtokába, ha szeretné sajátjaként megtartani, akkor lehet az Öné, ha

a) megtett mindent annak érdekében, hogy a dolgot a tulajdonos visszakaphassa; és

b) a dolog tulajdonosa vagy az átvételre jogosult más személy a találástól számított egy éven belül a dologért nem jelentkezik.

Akkor jár el szabályosan, ha a talált dolgot - amennyiben nem derül ki, hogy eredetileg az kité - a találás helye szerint illetékes jegyzőnek átadja, egyidejűleg nyilatkozik neki, hogy igényt tart-e a dolog tulajdonjogára. Az igénybejelentéséről a jegyző igazolást köteles kiadni.

Ha a tulajdonos személye nem állapítható meg, a jegyző a dolgot az átadástól számított három hónapon át megőrzi. Ha ez idő alatt a jogosult nem jelentkezik, a dolgot - ha ennek tulajdonjogára az átadásakor igényt tartott - Önnek, mint találónak kell kiadni.

Az Önnek kiadott talált szerszámokat Ön azok állagának sérelme nélkül használhatja, azonban azt nem idegenítheti el, nem terhelheti meg és használatát másnak nem engedheti át.

Ha egy évig nem jelentkezik a szerszámok tulajdonosa, elveszti azok tulajdonjogát, és a szerszámok az Ön tulajdonába kerülnek.

Örökölttem egy lakást, amely nagynéném haszonélvezeti jogával terhelt. A lakásban a nagynéném lakik, akivel megromlott a viszonyunk. A lakásba nem enged be, de azt követeli, hogy

cseréltessem ki az ablakokat, mert el vannak korhadva, és jön be a hideg. Ha nem teszem, állítása szerint elköltözik, de bérlőknek kiadja a lakást, mert fázik, és a bérleti díjból bérlet inkább egy másikat. Valóban az én dolgom az ablakcsere? Milyen jogai és kötelezettségei vannak a haszonélvezőnek?

A nagynéni a haszonélvezeti jogánál fogva az ingatlant birtokolhatja, használhatja, hasznosíthatja és hasznait szedheti. A haszonélvezeti jogát másra nem ruházhatja át, de a birtoklás, a használat és a hasznok szedése jogának gyakorlását átengedheti, a lakást bérbe is adhatja.

A lakás használata tekintetében a nagynéni köteles viselni - a rendkívüli javítások és helyreállítások kivételével - a lakással kapcsolatos terheket (pl. rezsi), annak használatával kapcsolatos kötelezettségeket (pl. hőeltakarítás). A haszonélvező a rendkívüli javítási vagy helyreállítási munkákat a tulajdonos költségére elvégezheti, ha felszólításra a tulajdonos azokat nem végzi el.

A konkrét esetben a nyílászárók az ingatlan értékét jelentősen befolyásolhatják, azok javítása, cseréje - amennyiben nem a nagynéni szándékos rongálása, hanem az eltelt idő miatti állagromlás, a természetes elhasználódás miatt mentek tönkre - a tulajdonost terhelik, de a lakásrezsi megfizetése, a lakás esztétikai okokból történő átfestése a haszonélvezeti jogosult kötelezettsége, költsége. Ön, mint tulajdonos jogosult a haszonélvezet gyakorlását ellenőrizni, ezt a jogát azonban rendeltetésszerűen, a nagynéni életvitelének indokolatlan zavarása nélkül gyakorolja: azaz pl. évente néhány alkalommal beszéljék meg, van-e a lakáson olyan javítani való, ami az ingatlan állagát veszélyezteti, az értékét a javítása elmaradása esetleg csökkenti, de semmiképpen nem javaslom azt, hogy ez olyan rendszerességgel történjen, ami normál életvitel mellett esetleg zaklatás lenne.

A szüleimtől ajándékba kaptunk egy lakást, amikor összeházasodtam a férjemmel. Sajnos közös gyermekünk nem született, a kapcsolatunk megromlott, a válást fontolgatjuk. A szüleim most azt követelik, hogy adjuk vissza nekik a lakást, mert ők azt amiatt adták, hogy családot alapítsunk, később közösen gondoskodjunk róluk, és az unokáikat is abban neveljük fel. Valóban joguk van visszakövetelni az ajándékot?

A szülei a meglévő ajándékot akkor követelhetik vissza, ha arra az ajándékozás után bekövetkezett változások miatt létfenntartásuk érdekében szükségük van, és az ajándék visszaadása az Önök létfenntartását nem veszélyezteti. Önök nem kötelesek az ajándék visszaadására, ha a szülők létfenntartását járadék vagy természetbeni tartás útján megfelelően biztosítják.

Az ajándékozó visszakövetelheti az ajándékot, vagy követelheti az ajándék helyébe lépett értéket akkor is, ha a szerződő felek számára a szerződéskötéskor ismert olyan feltevés, amelyre figyelemmel az ajándékozó az ajándékot adta, utóbb véglegesen meghíusult, és e nélkül az ajándékozássra nem került volna sor. E körülményt vita esetén az ajándékozónak bizonyítania szükséges.



dr. Fodor Zita ügyvéd

■ DOLGOS MINDENNAPJAINKRÓL

LENDÜLETBEN A NAGYKANIZSAI NYUGDÍJASAINK

Január elején a Pannon Egyetem felkérésére részt vettünk egy idősekre vonatkozó, Szociográfiai felmérésben, aminek az volt a lényege, hogy az idős emberek hogy vélekednek az őket érintő egészségügyi, várospolitikai, nyugellátási, közlekedési, stb. kérdésekről. Alapszervezetünk összesen 42 darab nyolc oldalas kérdőívet töltött ki. A kérdőívek kitöltéséhez az abban résztvevők részére tájékoztatást, felkészítést adtunk.

Január 19-én a Zala Megyei Nyugdíjasok Érdekvédelmi Szervezetének évnyitó ünnepségén 26 fővel voltunk jelen.

Január 20-án a Miklósfai városrész által rendezett Répa Fesztiválon, Alapszervezetünk négy hölgy tagja saját készítésű répa alapanyagú étellel vett részt és magas fokú zsűri elismerésben részesült. Ezüst Oklevél formájában.

Január 22-én a Magyar Kultúra Napi intézményi rendezvényen 32 fővel vettünk részt. Az ünnepi műsorban mindkét énekcsapattal szerepelt.

A nagykanizsai Országos Fánkfesztivál tizedik alkalommal került megrendezésre. A város nagy sikerű rendezvényét a Kodály Zoltán Művelődési Ház bonyolította le sikeresen. A hogyan évek óta, a "házon" belüli Olajbányász Nyugdíjas klub ezúttal is kivette részét a versenyből. Az eredményhirdetést követően három fős csapatunk a város Önkormányzatának Különdíját nyerte el a nagyon erős mezőnyben. Gratulálunk Németh Lászlóné, Gaál Sándorné, Horváth Kálmánné csapattagoknak az elismeréshez!

A nagykanizsai Olajbányász Nyugdíjas Klub "Mamik" népdalköre ez évben is megméreti magát a VIII. Országos KI-MIT-TUD vetélkedőn. Az elődöntőre Nagykanizsán került sor. Egy népdalcsoporttal énekelték be magukat a középdöntőbe.

**Fehér Imre
elnök**



■ FELHÍVÁS

Tisztelt Munkatársak!

A MOL Gondoskodás Alapítvány Kuratóriumának nevében nagy tisztelettel fordulok Önökhöz, hogy személyi jövedelemadójuk 1 százalékát a MOL GONDOSKODÁS ALAPÍTVÁNY számára felajánlani szíveskedjenek az adóbevallással egy időben.

Alapítványunk a szénhidrogén iparból nyugállományba vonultak segélyezésére, valamint a nyugdíjas találkozók támogatására alakult, azzal a céllal, hogy a mintegy 10 ezer egykori munkatársunk szociális helyzetén javítani tudjon, váratlan esetekben segítséget adjon.

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

Fáradozásukat előre is köszönöm!

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

Adószámunk: 18045659 - 1 - 43

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

■ NŐNAPI KÖSZÖNTŐ - 2018. MÁRCIUS 8.

Minden évben eljön ez a nap amikor a tavasz kezdetén róluk emlékezünk, a nőkről akiknek az életünket köszönhetjük. A nők látnak el bennünket minden jóval, jóval többel, mint amit megérdemlünk.

Ma, amikor a lányokat, asszonyokat köszöntjük, megkülönböztetett szeretettel nyújtjuk át képletes vagy valódi virágainkat az édesanyáknak, akiknek a legtöbbet köszönhetünk: az életünket, a szavainkat, az emberségünket. Nekik köszönhetjük, ha csüggedés után bátorításukra új erőre kapunk, azt hogy bármikor vissza térhetünk hozzájuk erőt meríteni, ha rosszra fordul életünk.

Ez az ünnep kifejezi mindazt, amit a fiú anyjával, férfi a szeretett nővel szemben érez, ezért a család ünnepe is ez a nap. De kifejezi azt is, amit a férfiak az egész női nemmel szembe éreznek.

Tudjuk, hogy tartozunk. Tartozunk a gondoskodó türelmükért, az óvó, féltő szeretetükért, a megértő simogatásukért, az önfeláldozó gondoskodásukért, a tiszta ruháért, a finom ételekért, a családi fészkek melegéért.

Ez a nap hivatalosan is a nőké. Amikor egy szál virággal, vagy egy egész csokorral akarjuk mindazt elmondani, amit az év többi 364 napján nem tettünk meg. Az egy napra szorított ünnepség csak pótcselekvés. A tiszteletet, szeretetet, szerelmet a hétköznapi napokban is tanúsítanunk kellene nekünk, férfiaknak azok irányában, akik teljes értékű társaink a munkában, az életben, az élet létrehozásában. Mégis, kérjük Önöket, hogy ezután is legyenek szeretetet, melegséget árasztó társaink, családi tűzhelyeink őrzői.

Fehér Imre

■ BORVERSENY

IDÉN IS MEGRENDEZTÜK A NAGYKANIZSAI OLAJBÁNYÁSZ NYUGDÍJAS KLUBBAN A HAGYOMÁNYOS BORVERSENYT.



Több, mint harminc kiváló bort kóstolt és értékelt a zsűri. A korábbi évekhez hasonlóan természetesen ez évben is minősítették boraikat a nagykanizsai Olajbányász nyugdíjas "borászai".

A 2017-es év kiemelkedő eredményeként bizonyult a végül harminchárom zsűrizett bornak. A kóstolást követően a zsűri Bóka László, Varga Menyhért, Boa József és Horváth Istvánné borát aranyéremmel jutalmazta, továbbá 11 ezüst és 15 bronzérmes adott át a boldog termelőknek.

Igen jó hangulatban „értékelték” a klubtagság is a borokat a hivatalos értékelést követően. A klub hölgytagjai gondoskodtak róla, hogy jól csússzon a finom bor, és változatos borkorcsolyákat, pogácsákat, apró süteményeket, ízes falatokat tálaltak a résztvevők elé.

Sostai József
DKG nyugdíjas

■ RAKTÁRAK ÉS RAKTÁROSOK



Valamelyik olajos történetet taglaló írásban utaltam arra, hogy minden nélkül (még ész nélkül is sic!) lehet dolgozni, csak anyag nélkül nem. Erre a kijelentésre harmincnégy év raktárosi beosztásban végzett munkám és felgyült raktározási – leltározási tapasztalataim jogosítottak fel.

Már a pályakezdésem sem volt mindennapi történet. 1966-ban Nagymágocson a falufelölő rendőr házában kvártélyoztunk. Jellemző az akkori állapotokra, hogy a szálláshelyiségekben nemhogy TV, de még rádió sem szolgáltatta az átmenőket a híreket, vagy a kultúrát. Mivel nagy híve voltam a labdarúgásnak, (dekádszünetben még játszottam is szülőfalum csapatában) a zajló világbajnokság közvetítését csak a közeli kocsmában kísérhettem figyelemmel. Ide jött utánam Hornyák József gondnoksági beosztott, hogy menjek vele az irodába, Vaskó Laci bácsi építésvezető hívat.

Az irodába tartó rövid úton hiába faggatóztam a hívásom okáról, az invitáló csak egyet hajtott, mint a perces: majd megtudod. Az irodában Vaskó László egyből a tárgyra tért.

-Idefigyelj fiam! Holnap reggel a legkorábbi vonattal indulj Siófokra, jelentkezzél a Sió utcai telephelyen Varga Zoltán raktárvezetőnél, ott mindent elmagyaráznak neked, hogy jó vonali raktáros váljon belőled. – mondta az építésvezető a szavakat szinte parancsolólag.

Siófoki szállásom - Somogyi Mama lakása - régimódi parasztház volt a Sió utcában. Elsőre nem tudtam eldönteni, hogy a szállás, vagy a szállásadó idősebb. Ennek ellenére az idős hölgy korához viszonyítva mozgékony volt, majdnem fürgének láttam, ahogy mozgott, tett-vett a lakásban. Szellemileg is meglepően frissnek látszott, nem győztem hallgatni a korábbi olajos szállóvendégek névsorolvasását, mely névsorból a sofőrök tették a 90%-át. Sokukat nem ismertem. A sofőrök voltak a Mamánál a legsűrűbben vendégek, mert zömmel vidékről jártak dolgozni, s érkezhettek a nap bármely szakában a dekádos munkát kezdeni: szállás szempontjából fix pontnak számított Somogyi Mama háza. Tíz forintot kért egy éjszakára, s reggel a felkelő vendég bizton számíthatott a repi egy csésze forró teára, amit én is megkaptam.

Másnap reggel az utasítás szerint hét órakor, műszakkezdéskor jelentkeztem Varga Zoltán raktárvezetőnél, ahol kezembe kaptam egy vaskos füzetet, amely a vállalatnál érvényben lévő raktár gazdálkodási forgatókönyvnek felelt meg. Minden részletesen le volt írva, minden a bizonylatolási előírások szigorú

betartására volt kihegyezve. Forgattam én a füzetet becsülettel lapról-lapra, a baj csak az volt, hogy nem értettem a leírásokat sem részleteiben, sem összefüggésében. Ezt el is mondtam a raktárvezetőnek, s azzal a kéréssel álltam elő, hogy ha belőlem raktárost akarnak faragni, akkor tanulásra küldjenek ki egy vidéki raktárhoz, ahol gyakorlatban tudom elsajátítani a tanulnivalókat.

Ekkor két raktár jöhetett számításba. Az egyiket Borovics János, a másikat Novák Péter kezelte. Novák Pétert választottam, mivel ő falumbeli, utcabeli régi olajosnak számított. A raktár Kardoskúton volt elhelyezve, ide utaztam a tudnivalók megszerzése reményében. Rögtön a leltárra való felkészülésbe csöppentem bele, ami két nap múlva be is következett.

Így hát nem a bizonylatolási előírások elsajátítása, hanem a különböző anyagok számolása, mérítségelése, a leltárra való előkészület teendői lettek a gyakorlati első lépések. Minden esetre többet értek, mint a kezembe adott brossura tanulmányozása. A leltár után Novák Péter engem vett kézbe. Ez azt jelentette, hogy szigorúan, s következetesen lépésről - lépésre bevezetett a vonali raktáros mindennapi tennivalóinak a gyakorlatába. Két fő szempontja volt: az anyagismeret és a bizonylatolási előírás betartása. A tudnivalókat kérdezz - felelek alapon tesztelte, s még papírra is leíratta velem az alaptételeket.

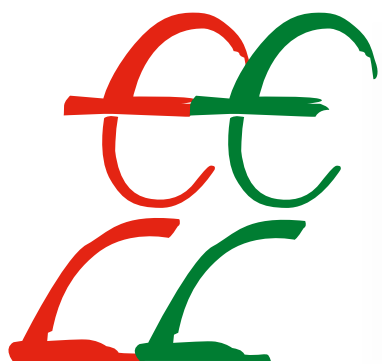
Egy hónapos kiképzés után Kardoskútról egy gépet Nyíregyházára szállító Tátra gépkocsival érkeztem meg Tóth IV. csoporthoz, mint leendő raktáros. Raktár nem lévén, raktári anyagok sem voltak nyilvántartásban. Tóth IV. József építésvezető csoportvezetői minősítéssel irányította a Nyíregyházát ellátó gázfogadó állomás munkálatait. Mindenben segítőkészséget tanúsított a debütáláshoz. Gyakorlata, személyes ismeretsége több éves olajos múlttal visszahatott Siófokra is, ami szintén segítségnek számított.

Mielőtt összeállítottunk volna egy anyagigénylési listát, raktárhelyiséget kellett keresni. Ezt a munkahelyhez nem messze a Debreceni úton meg is találtuk a Ságvári MGTSZ valamikori féleresz daráló helyiségében. Az anyagok elhelyezésére, tárolására faanyagból készítettünk polcokat. A Siófokról érkezett, s tárolt anyagok még meg sem melegedtek, mikor értesítést kaptam a leltár időpontjáról. Molnár László jött ki leltározni Siófokról. A kevés tétel számbavétele, leltárvétele alig két órát vett igénybe. A következő dekádkezdéskor azonban Tóth IV. József közölte, hogy a leltár kiértékelésekor leltárhiány lett megállapítva 1 kg lenmagliszt tételként. (A gépkocsik hűtőinek kisebb lyukadásakor használták ideiglenes tömédékként.) Ez a hiány valójában nem volt hiány, ezt Tóth IV. Józseffel rögtön konstatáltuk, mikor a fapolcon elhelyezett anyagot ő is, én is kézbe véve súlyoztuk, de nem a mennyiségét, hanem a meglétét.

Dekád végén az 1 kg len liszttel megjelentem Siófokon, hogy pótleltár címén lajstromozva, ez az egy tétel ne jelentsen leltárhiányt.

A Tóth IV.- csoportnál kezdődött az igazi, a későbbi évek, évtizedek raktárosi teendőknek való megfelelés simának egyáltalán nem nevezhető utazása... Itt beigazolódni látszott az a mondás, hogy csak az értékelhető igazán, amit az ember a saját bőrén tapasztal meg. Erről azonban a következőkben számolok be.

**Sinka László
K.V.V. nyugdíjas.**



**MOL Bányász
Szakszervezet**
A Te szakszervezeted!

A MOL Bányász Szakszervezet

**az egyetlen eszköz a kezvedben, hogy rajta keresztül
egyenrangú félként tárgyalj a munkáltatóddal. Hitelesen,
felelősen és szakszerűen képviseli az érdekedet.**



www.molbanyasz.hu