

A Magyar Olaj- és Gázipari
Bányász Szakszervezet érdekképviselői lapja

MOL BÁNYÁSZ HÍRLAP

18. évfolyam 206. szám, 2018. június-július



- FELSŐVEZETŐI FÓRUM AZ EÜT ÉVES ÜLÉSÉN
- NAGY FOGÁS A 43. NEMZETKÖZI HORGÁSZVERSENYEN
- SZAKSZERVEZETI NYELVI KÉPZÉS LJUBLJANÁBAN
- KIRÁLYHÁZÁN PIHENTEK NYUGDÍJASAINK

■ LÉTREJÖTT A BÉRMEGÁLLAPODÁS AZ MMBF ZRT.-NÉL

A június 21-én, hosszas előkészületek után Kiss Csaba Attila vezérigazgató, Szíj Tibor gazdasági vezérigazgató-helyettes, Német Zoltán műszaki vezérigazgató-helyettes, Magyar Viktória HR vezető, Biri László MOL Bányász Szakszervezet elnök és Pálhegyi Péter MOL Bányász Szakszervezet MMBF főbizalmi részvételével megtartott egyeztetésen a MOL Bányász Szakszervezet 9% átlagos béremelési igénnyel fordult a Munkáltatóhoz.

A vezérigazgató a fizikai munkavállalók számára elfogadta az átlagosan 9% béremelést 1%-os differenciálással, a szellemi munkavállalók számára pedig 4% béremelést kínált egy százalékos differenciálással a többi kompenzációs elem változatlanul hagyásával. A Munkáltató a végrehajtást 2018. június 1-i hatállyal ajánlotta megvalósítani, mivel a 2017. évi megállapodás 2017. június 1-vel lett végrehajtva, így ebből eredően a 12 havi ciklust tekintve irányadónak. Hozzá tették, hogy 2017-ben a januártól júliusig tartó időszakot egy félhavi bérnek megfelelő extra juttatással megváltották, amely átlagosan 4,2% béremelést jelentett.

A 2019. évre vonatkozó Kollektív Szerződés tárgyalásait a Munkáltató 2018. szeptemberében javasolja elkezdni. Mint kiderült, a Munkáltató nem ragaszkodik a júniustól – júniusig tartó ciklusos béremelési rendszerhez, de a tulajdonos bank jelen helyzetben ezt a lehetőséget biztosította számukra.

A megbeszélés során Biri László bejelentette, hogy a januártól kezdődő béremelési rendszert a munkavállalók jobban preferálnák, és nem ért egyet a fizikai és a szellemi munkavállalók megkülönböztetésével. Kiss Csaba Attila rámutatott, hogy a felmérések szerint az általuk javasolt béremelési mértékkel a bérek az ágazati bérhelyezethez viszonyítva – bár kis mértékben – kiemelkedőek. A vezérigazgató meggyőződését fejezte ki, hogy bérájanlatuk, amelyen változtatni már nem áll módjukban, biztosítja az MMBF Zrt. munkavállalóinak a vezető bérpiaci helyét.

Az álláspontok és érvek megfontolását követően a felek megállapodtak a béremelésben a kitárgyalt feltételekkel.

Biri László

■ BÉRRENDEZÉS A ROTARY FÚRÁSI ZRT.-NÉL

A MOL Bányász Szakszervezet kezdeményezésére a Rotary Fúrási Zrt. vezetésével lefolytatott egyeztetések és a Crosco-nál, mint tulajdonosnál lefolytatott hosszas engedélyezési folyamat eredményeképpen a Rotary vezetése intézkedéseket tett az évek óta esedékes bérrendezésre.

Az intézkedés része a HAY-sávok felülvizsgálata és a teljesítmény-alapú béremelés. A két ütemben megvalósuló intézkedést a vezetés végrehajtotta.

Megtörtént a Rotarynál alkalmazott HAY-sávok felülvizsgálata, ami a gyakorlatban a béreknek legalább a sávok 80%-áig való emelését jelentette, amivel a MOL által alkalmazott bérsávokhoz igazították a Rotary HAY-rendszerét is. Az E08-E10 HAY kategóriák 80%-os szintje a garantált bérminimum függvényében 8-10-16%-os korrekcióval lett meghatározva. A bérsávok felülvizsgálatával egyidejűleg – a tavalyi év gyakorlatát követve – a kategória 80%-áig történő béremelés május 1-i hatállyal már végrehajtásra is került. A társasági szinten átlagosan 5%-os béremelést jelentő intézkedés a bérelt munkavállalókkal együtt számítva 175 munkavállalót érintett, ami rájuk vetítve 10%-ot jelent.

A második ütemben a teljesítmény-, munkavállaló megtartás és kulcspozíció alapú béremelést hajtották végre. Itt az intézkedés célja a munkavállalók bére közti egészséges különbség megteremtése volt felelősség, perspektíva és teljesítmény alapján. A bérelt munkavállalókkal együtt számítva a bérrendezés 128 munkavállalót érintett. Közülük tíz munkavállaló esetében munkakörváltás, vagy előléptetés indokolta a beavatkozást. Ebben az ütemben a körülményektől függően 5% és 37% között mozgott a béremelések mértéke. Társasági szinten ez

2%-os béremelést jelentett, míg az érintettek körében a béremelés átlagos mértéke 10%-ot tett ki.

Harminc munkavállalóra az alkalmazott alapelvek miatt nem terjedt ki az intézkedés.

Az EPMS-szabályzat (munkavállalói teljesítmény menedzsment rendszer) rendelkezéseinek megfelelően a 2017. évi célkitűzések értékelése megtörtént, 446 munkavállaló volt jogosult a bónusz kifizetésére. A szabályzatban meghatározott feltételek (például három hónapnál rövidebb munkaviszony) miatt 40 fő nem volt jogosult az EPMS bónuszra. A megállapodás értelmében az EBITDA 83%-os teljesülése esetén 8% bónuszt fizet a Társaság.

A Rotary 2018.05.01-ei állapot szerint összesen 509 dolgozót foglalkoztat.



Ferenczy Zoltán

■ BÉREK, MUNKAÜGYI KAPCSOLATOK ÉS ÉRDEKKÉPVISELET

Az ÜT Akadémia üléséről jelentjük

A MOL Nyrt. Üzemi Tanács képzési tervéhez illeszkedően Kis Bálint elnök meghívására az ÉTOSZ ÜT Akadémia soron következő ülését Százhalombattán, a Dunai Finomítóban tartották május 22-én. A MOL Nyrt. ÜT tagjai és reprezentatív szakszervezeteinek meghívottjai kívül az MPK, a Geoinform tisztségviselőivel is bővült az ÜT Akadémiát látogatók köre. A MOL vállalatán kívül a tanácskozáson részt vettek az ÉMÁSZ Hálózati Kft, az ÉGISZ, a DENSO Ltd., APTÍV, Richter Gedeon Nyrt., KUKA Kft. továbbá az OBI Kft. cég érdekképviselői tisztségviselői. Dr. Lajtai György ÉTOSZ igazgató és Kis Bálint üdvözlő szavait követően Sziva Miklós szakértő prezentáció és rövid film kíséretében bemutatta a találkozóhoz helyet adó Dunai Finomító történetét, működését és termékeit. Bemutatta a MOL-csoportot is, mint az olaj- és gázipar teljes értékláncát felölelő környezettudatos multinacionális vállalatot, amely a nyitott az új és tiszta energiaforrások, az innovatív üzletek iránt is.

Dr. Lajtai György ezt követő prezentációja a hazai bérek és jövedelmek, a kis- és közepes, valamint a nagyvállalatok profitjának alakulását mutatta be. A fokozódó szakember és általában munkaerőhiány országosan és átlagosan mintegy 10%-os bérnövekedést eredményezett idén. Ebben azonban már benne van a nem rendszeres bérjellegű kifizetések és a túlórák elszámolása is. A vállalatoknál kimutatható jelentős profitnövekedés, és az a tény, hogy a cégfelszámolások száma drasztikusan csökkent, a cégnyitásoké pedig emelkedett, alátámasztja a feltételezést, hogy a dinamikus bérnövekedés nem rontja a vállalati működést. Vítathatatlan az is, hogy a 4%-os GDP növekedéshez a munkajövedelmek járultak hozzá a legjelentősebb mértékben. A fogyasztás oldaláról nézve ez lesz a fő hordozója a gazdasági növekedésnek. A beruházások szerepe viszont ennél sokkal kisebb lesz, részben az uniós források elapadása miatt. Annak ismeretében, hogy a kormányzati adóintézkedések mérséklék a munkabérré rakódó terheket, a munkaadók bérterhelését is, további offenzív bértárgyalásokra és bérigényekre kell a szakszervezeteknek felkészülni, mutatott rá az ÉTOSZ igazgatója.

Kovács Anita munkavállalói kapcsolatok koordinátora a HR oldaláról a MOL Magyarország munkaügyi kapcsolatait mutatta be, melynek alapját az Mt. előírásainál erősebb együttműködés képezi az érdekképviselői szervezetekkel. A HR deklarált törekvése a munkavállalói kapcsolatok még magasabb szintre való emelése. A szakszervezetek éves költségkeretben kapnak anyagi támogatást a vállalattól és a taglétszám arányában függetlenített tisztségviselők támogatják érdekvédelmi munkájukat. A KSZ tárgyalásokon túl a szakszervezetek első kézből kapnak tájékoztatást és a vezetés bevonja őket a szabályzatok, munkáltatói intézkedések véleményezésébe és a munkavállalókat érintő döntésekről egyaránt konzultál a szakszervezetekkel és az üzemi tanáccsal. A koordinátor asszony aktív változásmenedzsmentről számolt be a vállalaton belül és a munkavállalók széles körű tájékoztatásáról az anyavállalatnál bevált gyakorlatként működő felsővezetői fórumok keretében, melyeket kiterjesztenek a leányvállalatokra is. Jellemző, hogy az ÜT elnök is meghívott a KSZ tárgyalásokra, a HR az érdekképviselőekkel közösen értelmezi a gazdasági és piaci mutatókat.

Kis Bálint MOL Nyrt. ÜT elnök az érdekképviselői szempontjából mutatta be a vállaltcsoportnál működő munkaügyi kapcsolatokat, az üzemi tanácsok, a munkavállalói fórumok, az Európai Üzemi Tanács egymásra épülő intézményrendszerét. Kiemelte, hogy szoros és jól működő a kapcsolat a szakszervezetek és az üzemi tanácsok között, és sok helyütt van átfedés az intézmények feladatai és munkája között. Mégis fontos markánsan elkülöníteni a működési területeket, viszont ötvözni kell a különböző jogositványokból fakadó előnyöket a munkavállalói érdekmegjelenítés során. Hangsúlyozta, hogy a tanácsstagokkal együtt aktív Üzemi Tanácsot kíván kialakítani. Az üzemi tanácsok munkájában nagy fontosságot tulajdonított a kommuniká-

ciónak, a jogszabály változás követésének, és a jó felkészülésnek az érdeki tárgyaláshoz és a munkáltatóval folytatott konzultációkhoz. Külön felhívta a figyelmet a szakértők igénybevételeének törvény által biztosított lehetőségére a KSZ tárgyalások során és más fontos, a munkáltatóval folytatott konzultáció alkalmával. Arra is kitért, hogy az ÜT feladata artikulálni a munkavállalók véleményét és feltárni problémáikat, viszont minden ilyen jelzést körültekintően meg kell vizsgálni és kizárólag valós problémáról lehet csak a munkáltatóval konzultációt kezdeményezni méghozzá a megfelelő vezetői szinten, első körben lehetőleg helyben. Az ÜT elnök kijelentette, hogy az üzemi tanácsok akkor látják el teljes értékűen a feladatukat, ha nem csupán a véleményezési jogukkal élnek és a problémák feltárására szorítkoznak, hanem a megoldásukra is tesznek javaslatot. Másik fontos kötelességük az üzemi tanácsoknak, hogy a feltárt problémára adott munkáltatói megoldások eredményéről, vagy a munkáltató által kezdeményezett és az ÜT által is véleményezett átszervezések hatékonyságáról megfelelő idő elteltével visszacsatolást kérjenek. Kovács Anita erre reagálva megerősítette, hogy a vezetés ezt kölcsönösen fontosnak tartja, és az ÜT visszajelzését időközben is szívesen fogadja.

Érdekvédelmi szempontból Biri László, a MOL Bányász Szakszervezet elnöke értékelte a munkaügyi kapcsolatokat. Bemutatta a MOL Bányász Szakszervezet működési területét, az ott működő vállalatokat és alapszervezeteket. Példaértékűnek nevezte az olajiparban kialakult jó érdekérvényesítési kultúrát, és a szakszervezet együttműködését az ágazati szinteken a szakmai szervezetekkel, kamarákkal, önkormányzatokkal, valamint a hazai és nemzetközi szakszervezeti szövetségekkel. Eredményes érdekvédelmi munkájának szempontjából az elnök fontos tényezőként említette a kommunikációt, az információ zökkenőmentes áramlását a hierarchikus, szakmai és érdekvédelmi szinteken és a szakszervezeti bizalmikat, tisztségviselőket nevezte hídembernek a munkahelyeken. A vállalatvezetés részéről kezdeményezett hídember program a szakszervezet felkészültségére, elkötelezettségére és aktív közreműködésére építve sikeresen kezelheti a foglalkoztatással kapcsolatos esetleges problémákat, térképezheti fel a valós munkahelyi hangulatot egyes munkáltatói intézkedések nyomán, akár a generációs kérdéseket is. A résztvevők körében élénk vitát váltott ki a hídember kérdése. Többek határozott véleménye szerint az ÜT és a szakszervezetek törvény adta joga ezt a funkciót betölteni és kétségesnek tartották, hogy a munkáltató az általa kijelölt hídemberektől valóban tényleges helyzetfeltárást kap-e, vagy azt, amit eleve hallani akar. A MOL Petrolkémia tisztségviselői ezzel szemben pozitív tapasztalatokról számoltak be. Más tisztségviselők ezt az alkalmat ragadták meg arra, hogy ismét felvessék a központi üzemi tanács létrehozásának létjogosultságát a MOL Magyarországnál.

Dr. Puskás Sándor a MOL Felügyelőbizottság öttagú munkavállalói képviselői nevében rövid tájékoztatást adott az FB munkájáról. Hangsúlyozta az FB tagok szigorú titoktartási kötelezettségét és az elvárást irányukba az alapos felkészültségre az ülések napirendjére tűzött témakörökből. Ez megköveteli a kiadott anyagok gondos tanulmányozását és megfontolt véleményezését, általában a felelős részvételt az előterjesztések megvitatásában.

A beszámoló kapcsán kialakult vita és a képviselt vállalatok gyakorlatának összevetését követően Sziva Miklós vezetésével a résztvevők buszos üzemlátogatáson vettek részt a 800 hektáron elterülő Dunai Finomító területén és meglátogatták az HDS üzemszoport vezérlelőtermét, ahol Nagy György OTS tréner mutatta be a mindennapi munkát és válaszolt a kérdésekre.

Varga Csilla

■ TISZTSÉGVISELŐ-VÁLASZTÁSOK A MOL-CSOPORT EURÓPAI ÜZEMI TANÁCSBAN



Június 11-én az EÜT éves és tisztújító ülésének első napján Bakos Ernő leköszönő elnök az ötéves ciklust értékelve kiemelte a kiváló együttműködést a tanácstagok között és a vállalatvezetők támogató hozzáállását, a rendszeres konzultációk jelentőségét az üzletágak vezetőivel, általában a felső vezetéssel. A sikeres működés szempontjából hangsúlyozta a nemzetközi kapcsolatok hasznosságát és felhívta a figyelmet általában a képzetek folytatására.

Az új testület figyelmébe ajánlotta az ország látogatásokat, valamint a telephely és üzemplátogatások gyakorlatának folytatását, a vezetőkkel egyes témákban beiktatott kötetlen beszélgetések gyakorlatának megtartását. Megköszönte a tanácstagok aktív részvételét a munkában, és az új testületnek pedig jó munkát, sikeres együttműködést és érdekvédelmet kívánt. A tanácstagok egyetértettek abban, hogy a munkavállalók érdekvédelme mellett elkötelezett munka folyt az EÜT-ben, és a tanácstagok közötti együttműködés jól segítette a tapasztalatcserét egy-egy helyi probléma megoldásához. A leköszönő elnököt meleg szavakkal búcsúztatta a testület.

Ezt követően a tanácstagok beszámoltak az általuk képviselt területen tapasztalt fejleményekről. Magyarországon, Horvátországban, Szlovákiában, Ausztriában és Szlovéniában egyaránt tapasztalható a szakképzett munkaerőhiány és fokozottan jelentkezik az igény a javadalmazási struktúra átalakítására, a magasabb bérekre a fiatalok elvándorlásának megállítása és a tudás megtartása érdekében a vállalatoknál. Az előregedő képgalléros állománynál további gondot okoz az utánpótlás, a betanítás, a tudásátadás hatékony megoldása. A létszámhiány az üzemekben sok túlórával eredményez.

Kis Bálint a magyarországi US területén lezajlott markáns átszervezésről számolt be melynek célja mátrix szervezet és hatékonyabb döntési mechanizmus kialakítása, a tudás és a

kompetenciák áthelyezése az operációs területre, a kitermelési költségintet kiemelt KPI –ként meghatározva. Az átszervezés hosszú egyeztetéssel járt az érdekvédelmek kezdeményezésére. Az ÜT új alapra kívánja helyezni a munkavállalói vélemény képviselését és a tájékoztatási gyakorlatot. Visszacsatolást kér a vezetéstől a szervezeti átalakítás eredményeiről a változások mérhetősége céljából és folyamatában kívánják ellenőrizni a munkavállalók által megtapasztalt problémákat. Másik gond Magyarországon az eltörölt korengedményes és korengedményes nyugdíjazást helyettesítő gondoskodás hiánya, valamint a MOL Magyarországnál a nyugdíjba menők helyére felvett új dolgozók betanítására biztosított idő rövidsége. Az új tanácstagok a tisztségviselek megválasztásához Bakos Ernőt kérték fel levezető elnöknek. Az Ügyrendnek megfelelően levezetett választáson az elnök személyére egyetlen javaslat érkezett, Kis Bálint, a két alelnöki pozícióra a Tanács a korábbi alelnököket javasolta. Az Ügyvezető Bizottság tagjának pozíciójára Kis Bálint Éblné Németh Margitot jelölte. A levezető elnök a jelöltekre egyenként nyílt szavazást rendelt el. A Tanács egyhangúlag, ellenszavazat és tartózkodás nélkül Kis Bálintot elnöknek, Pipunic Jasnát és Krajčir Petert alelnököknek, Éblné Németh Margitot az Ügyvezető Bizottság tagjának választotta. Kis Bálint javaslatot tett arra, hogy a zökkenőmentes működés és tudásátadás biztosítása érdekében Kovács József

fet, az ÜB korábbi tagját 2019-es nyugdíjba vonulásáig határozott időre, egy évre az ÜB tiszteletbeli tagjává válasszák, amit a Tanács megszavazott. Egyébiránt a Tanács négytagú Ügyvezető Bizottság mellett határozott.

Kis Bálint elnök székfoglaló beszédében megköszönte a támogatást és kijelentette, hogy szakmailag kiváló, minden területet lefedő Tanács és Ügyvezető Bizottság alakult, amely elkötelezett és eredményes munkát képes végezni. Hangsúlyozta, hogy a munkavállalókkal és a vezetéssel kialakított jó együttműködés és bizalom megszilárdításán fog dolgozni, és az intézkedések véleményezésénél javaslatokat is felkínáló munkamódszert kíván alkalmazni.

Pipunic Jasna alelnök a szót átvéve kiemelte, a Tanácsban végzett munkájával nem csupán az INA dolgozók jólétéhez járul hozzá, de együttesen és elkötelezetten képviseli az EÜT politikáját a Csoport dolgozóinak érdekében és előre örül a közös munkának.

Krajčír Peter alelnök kifejezte meggyőződését, hogy az egymás tudását jól kiegészítő tagokkal eredményesen tudják támogatni az új elnök munkáját és hatékony érdekvédelmet lesznek képesek megvalósítani a Csoport valamennyi tagvállalatánál.

Éblné Németh Margit kijelentette, hogy koordinátorként a

megszokott módon, és az ÜB tagjaként a nemzetek érdekeit egyenlően képviselve, az ÜB munkáját és az EÜT tagok mindennapi tevékenységét segítve - a nemzetközi kapcsolatok előnyeit és az európai jó gyakorlat tapasztalatait alkalmazva - fogja munkáját végezni.

Az első napi ülés hátralévő részében a Tanács megvitatta és egyeztetette azokat a kérdéseket és témákat, amelyeket a Felsővezetői Fórumra készítettek elő. Kis Bálint előre bocsátotta, hogy felkészülten, a tagvállalatokat érintő, világosan és tömören megfogalmazott, valós problémát feltáró kérdéseket kell feltenni és a Tanács által jóváhagyott témákat kell megnyitni a hatékony konzultáció érdekében. Az összegyűjtött kérdések között szerepelt az EBK szervezet átalakítása Magyarországon, az INA stratégia, a horvátországi finomítás és a fejlesztési lehetőségek, esetleges új üzletágak, a csoportszintű kőolaj feldolgozás volumene és megoszlása, az új lehetőségek az US területén, a műanyaggyártás tervezett részaránya és a műanyagokra vonatkozó európai szabályozások alakulása, a munkahelyek biztonsága, a csoportszintű és FS bérstratégia, a technikai színvonal és létszám viszonya az operatív vállalatoknál.

ÉN

■ FELSŐVEZETŐI FÓRUM A MOL-CSOPORT EURÓPAI ÜZEMI TANÁCS ÉVES ÜLÉSÉN

Június 12-én került sor a Felsővezetői Fórumra, melyre meghívást kaptak a szakszervezetek vezetői, a munkavállalói FB tagok és a Központi Munkavédelmi Bizottság elnöke is. A Fórumon Hernádi Zsolt elnök-vezérigazgató, Világi Oszkár csoportszintű IBS vezérigazgató-helyettes, Gašo Berislav csoportszintű KT vezérigazgató, Pethő Zsolt csoportszintű DS Kereskedelem és Optimalizáció ügyvezető igazgató, valamint Kocsis Tamás csoportszintű Kultúrafejlesztés és Társaságirányítás vezető tartott előadást és válaszolt a feltett kérdésekre.

ÁTALAKUL AZ IRÁNYÍTÁS

2017-et értékelve Hernádi Zsolt kijelentette, hogy a jövedelmezőség és szabad pénzáramlás lényegesen meghaladta a várakozásokat. A pénzügyileg stabil vállalatnál az integrált vállalati szerkezetben az US egyértelműen több jövedelemmel járul hozzá a vállalat növekedéséhez. A DS folytatja a hatékonyságnövelő programot a nagy beruházásokkal és hatékonyságot javító beruházásokkal, amilyen például a maradék-feldolgozás Rijekában. Kitartóan jól teljesít a lakossági szolgáltatás, a retail, és a mobilizációval kapcsolatos szolgáltatások. Ehhez hozzájárul a sokkal hatékonyabb menedzselési forma, az évről-évre megtartott kétszámjegyű, mostanra közel 40%-os növekedés és kúthálózaton folyamatosan javuló minőségű kiszolgálás, a nem-üzemanyag termék értékesítés növekedése, a fokozódó fogyasztás. A MOL hálózat értékesítésének növekedése meghaladja minden más versenytársét. A már most jövedelmező autómegosztó szolgáltatás három hónap alatt elérte az egész éves tervet. A társaság 2017-ben túlteljesítette a tervet, az elnök-vezérigazgató 2018-ban is hasonló eredményt vár.

Az elnök-vezérigazgató a társaságirányítási rendszer folyamatban lévő átalakításának okairól is beszélt. A Központ, a Flagship és az operatív vállalatok soklépcsős döntési mechanizmusában jelentkező egyes diszfunkciókat nagyrészt a túlzott bürokrácia váltotta ki. A felelősségek pontos elhatárolásának céljával kialakított egységes sémában mégis sok volt a kivétel és a felmentési kérés. Az átalakítás során megtartják a jól működő, a hatékonyságot javító rendszereket és kiküszöbölik a duplikációkat. Egyértelműek lesznek a feladatok és a hatáskörök, a funkcionális vezetők a saját területükön felelősek lesznek a döntéseikért, és munkájukhoz minden szükséges eszközt megkapnak.

Ez nem jelent decentralizálást, viszont a létszámot felül kell vizsgálni és markáns csökkentéssel kell számolni a HQ-ban. A tudásközpontokhoz - ahol információ, tudás és képesség van - telepítik a kompetenciákat teljes hatáskörrel Flagship és operatív vállalat szinten. A MOL Magyarország új vezetője Ratatics Péter a csoportszintű Fogyasztói Szolgáltatások vezérigazgató-helyettes posztjának ellátása mellett. Az új modell a negyedik negyedévre készül el.

Hernádi Zsolt kihívásnak nevezte az elvárt jövedelem emelkedést és a korosodást az iparágban egész Közép-Európában. A piaci javadalmazási elvárásokkal a munkaerő hatékonyságának európai trendjeivel is lépést kell tartani. Ebben a versenyben a lemaradás nem is számszerűsíthető veszteséget jelent és a jövő felélését jelenti. A szakképzett munkavállalók megtartása és felvétele érdekében mindenütt a helyi elvárásokra szabva újra kell gondolni a javadalmazási struktúrát és a szakképzést az igényekhez kell igazítani. A munkaerő hatékonyságának problémáját az elnök-vezérigazgató nem a dolgozók hibájául rótta fel, hanem a megfelelő vezetői képességek hiányának tulajdonította, és kijelentette, hogy az nem létszámcsökkentéssel, hanem munkaszervezéssel oldható meg.

Az INA-val kapcsolatos kérdésekre válaszolva az elnök-vezérigazgató hangsúlyozta, hogy sokat javult a kapcsolat a két ország közt, az INA jó vállalat nagyon sok jó kollégával, és vannak előrevivő belső folyamatai, amiket mielőbb be kellene illeszteni a Csoport folyamataiba. Sajnálatos, hogy a politikai viták késleltetik a fejlesztéseket és elhúzódik a vita a Sisaki Finomító üzemeltetése felett, valamint a saját felhasználás megadózása is fokozza a finomítási veszteséget.



Az elnök asztalnál (balról jobbra): Világi Oszkár, Hernádi Zsolt és Kis Bálint

Célunk, hogy hatékony, magas jövedelmet elérő, fenntartható vállalat legyen az INA és az új vezérigazgató, Fasimon Sándor erre a pályára állítja a céget.

A szervizvállalatok nagyobb vezetői önállóságára vonatkozó kérésre Hernádi Zsolt azt válaszolta, hogy markáns érdekeltségi rendszert alakítanak ki, a vezetés számára nagyobb önállósággal. A létszám megtartása céljából lehet szolgáltatni külső piacokra is, de első sorban a MOL belső igényeit kell hatékonyan kielégíteni. Az integráns részt alkotó vállalatok – például a MOL Austria, vagy MOL Romania – esetében egyértelmű irányítási és felelősség struktúrák lesznek új döntési hatáskör lista mentén, leegyszerűsített szisztémával, több autoritással és nagyobb felelősséggel. A MOL tevékenységébe nem illeszkedő vállalatok teljes önálló státust kapnak.

INNOVÁCIÓ ÉS SZOLGÁLTATÁS

A tavaly, a MOL lakossági és céges szintű vevői szolgáltatások potenciáljának fokozása céljából létrehozott IBS - Innovatív Üzletágakról Világi Oszkár vezérigazgató-helyettes tartott tájékoztatást. Az ágazat fokozódó nyereségessége a töltőállomásokon a vevők számában, a bővülő vásárlói kosárban jelenik meg, amelyhez egyre jobb feltételeket biztosítunk új termékek, szolgáltatások és mérsékelt árak bevezetésével. A mobilitást az üzemanyag kereskedelem mellett a gépkocsi bérlet egészíti ki. Nem csak litereket adunk el, hanem kilométereket is egy MOL leányvállalt keretében, mely mintegy tízezer gépkocsit fog bérletre kínálni országszerte. Nem csak a MOL-nak nyújtunk szolgáltatást, folyamatosan bővítjük ügyfélkörüket és a szolgáltatási formákat. Az Upstream és a finomítás területén a felhalmozott ismeretek megtartására koncentrálunk, a szerviztevékenységgel összefüggő minden tudást egyben tartunk a digitalizáció segítségével, miáltal korszerűbb eszközökkel hatékonyabb lesz például a tervezhető és megelőző karbantartás szervezése. Ezt be kell építeni a vállalati kultúrában. A szerviz területén hosszú évek óta pozitív eredményként mutathatjuk fel a berendezések 70%-os kihasználtságát. Az innováció keretében több, külföldi piacokon is értékesíthető, a MOL-ban létrehozott technológiai megoldást

szabadalmaztattunk. Ezek révén a régi, felhagyott kutakból is képesek vagyunk termelvényt kinyerni. Tudásunk iránt Oroszországban, Indiában, Ománban és Lengyelországban is érdeklődnek már. Mint modern cég, erős hangsúlyt helyezünk az egyetemesekkel való együttműködésre és belső fejlesztési forrásokat is keresünk a K+F terén, célunk, hogy erőforrásainkat eredményre, a külső tudást technológiává alakítsuk jó együttműködéssel. Az akvizíciók terén egy befejezett ásványvíz palackozó vállalkozás megvásárlásáról számolhatunk be, fejlesztjük az e-shopping csomagküldő szolgáltatást.

A digitalizációval megszűnő munkahelyekről a dolgozókat átképezéssel más, új munkahelyekre irányítjuk át, mert nálunk a digitalizáció nem fog munkahelyet megszüntetni, hanem hatékonyabbá teszi a munkavállaló munkáját. Képzési központokat hozunk létre, például szimulációs képzéssel gyorsabban, minden potenciális szituációra és egyre magasabb technológiai szinten képezhetjük ki operátorainkat. A digitalizáció gyorsítani fogja a folyamatokat, biztonságosabbá teszi a működést és javítja a vásárlói élményt.

A töltőállomások foglalkoztatási formájával kapcsolatban a vezérigazgató-helyettes új nyilatkozott, hogy vizsgálják az alkalmazottak átvételét saját állományba és ezzel együtt komplexebb tudást fognak elvárni magasabb, a munkaerő piaci viszonyokhoz illeszkedő bérért. A létesítménygazdálkodás költségvetésére vonatkozó kérdésre válaszolva kijelentette, hogy ki kell elégíteni a valós munkavállalói igényeket azok prioritizálásával és a problémákra megoldásokat kell kínálni. A munkavállaló számára a jóléti intézményekben megfelelő körülményeket kell teremteni a munkavégzéshez.

HASÍT AZ UPSTREAM

Gašo Berislav tájékoztatójában kijelentette, hogy az US a Csoport készpénz termelő motorja, mely képes volt 30 USD árhoz igazítani a kitermelést, és maximális értéket hozott ki a készleteiből. Az eddigi eredmények alapján a napjainkban 70 UDS feletti olajár mellett jól fogja teljesíteni az idei kitűzött célokat, már eddig nagyobb mértékben járult hozzá a Csoport eredményéhez, mint a DS és a petroldémia együttesen. A szervezet előtt álló

legnagyobb kihívás a megcélzott 100%-os készletpótlás, aminek az egyharmada organikus kutatásból származhat. Ennek érdekében felgyorsítják a kutatást és az inorganikus lehetőségeket is kihasználják. A MOL a szárazföldi kutatásban és kitermelésben, valamint mező optimalizálásban erős igazán. A készletpótlás a MOL négy hagyományosan sikeres régiójában, Kelet-Közép-Európában, Oroszországban, a Közel-Keleten és Pakisztánban, valamint Norvégiában a legesélyesebb. A kutatási portfóliót bővítették 2017-ben és idén a ráfordítások nagy része Norvégiára és Kelet-Közép-Európára fog irányulni. Magyarországon az új concesszióknak köszönhetően bővül a fúrások száma.

Az US-ben is tetten érhető a CAPEX alulhasznosítás, főleg a projektek késése miatt. Az elkötelezettségi felmérés eredményét a KT vezérigazgató ébresztőnek, őszinte tükörbe nézésnek nevezte. A vezetés akciókat tervez a munkavállalók igényeinek megfelelően. A legutóbbi szervezeti változás során is az emberek fejlesztését helyezték a középpontba vezetői és mentorálási, valamint a frissen végzettek rotációs programjaival. Megerősítették a MOL Flagship-et, mindenütt a helyi operációt, míg a karcsúbb Központ sokkal inkább a stratégiára fókuszál. A műszaki döntéseket meghozatalának helyére kell nagyobb meghatalmazást delegálni, nagyobb önállósággal és felelősségre vonhatósággal. A változások megértését, a kultúrafejlesztést és a munkavállalókkal szembeni bizalomépítést is szolgálja az „A mi Upstream történetünk” címmel kiadott tájékoztató füzet.

A Rotary jövőjével kapcsolatos kérdésre válaszolva Gašo Berislav megnyugtatóan, hogy a kútbefejezési és fúrási munkák szaporodnak, a CAPEX keretében megduplázták a fúrások számát. Szükség van fúró-és kútbefejező berendezésekre. A mező továbbfejlesztési törekvések során kiderült, hogy a magyarországi rezervoárok nagyobbak a feltételezetténél. A korábbinál jobb, stabil helyzetre lehet számítani. A MOL célja a szakemberek megtartása, a termelés növelése.

JÓL TELJESÍT A DOWNSTREAM

Pethő Zsolt ügyvezető igazgató a DS aktuális kérdéseiről adott tájékoztatást. Elmondta, hogy 2017-ben a DS kissé magasabb EBITDA-t ért el a kedvező árrésnek köszönhetően, ami erős volt a finomítás tekintetében, viszont szűkebb, de még mindig elfogadható a petrokémia tekintetében. Stabil volt a kereslet az üzemanyagok iránt, a beszűkülő európai piacon különösen a dieselértékesítés ért el kimagasló eredményt az év második felében. A petrokémiai termékek és a butadién árak kedvezően alakultak. A működési költségek a karbantartási kiadások miatt a vártnál magasabbak voltak, a tervezett és a nem várt leállások a finomítási termékek belső kereskedelmét hátrányosan érintette a MOL-ban és a Slovnaftban.

Sikeresen lezárult a Next DS program, és hat éve alatt negyvenszeresre nőtt az EBITDA-t. A program eredményes volt a termelés rugalmasság tételében és a kihozatal javításában, az energiagazdálkodás terén, a piaci jelenlét erősítése és a logisztika területén, a kiskereskedelemben pedig a portfólió optimalizálásban és a nem üzemanyag termékek részarányának növelésében. 2018-ban a hatékonyságra és a rendelkezésre állás további javítására összpontosítottak, a DS 2022 program megvalósítására. A befektetett tőke kétszámjegyű megtérülését kell elérni. A finomításban és a petrokémiában a volumen növelése a cél, a rendelkezésre állást pedig 97%-os szintre kívánják javítani. Tudatos megközelítésben felülvizsgálják a karbantartási költségeket.

Elkezdődött a digitális átalakulás és személyre szabott programokat indítottak az elkötelezettség javítására. Ennek első lépése a GOOD (go on digital) program, ami hatékony munkatámogatás, de még nem robotizáció. A vezetés a DS minden ágazatában az emberekre támaszkodik, ugyanakkor az IT-vel közösen a munkavégzés megkönnyítésére olyan alkalmazásokat dolgoznak ki, amelyek a meghibásodásokat, szivárgásokat, anyagvesztéseket jeleznek. Az Értéklánc Akadémia keretében, vagy a Pannon

Egyetem közreműködésével programokat indítanak az emberek tudásának fejlesztésére, szakértői karrier utakat terveznek azoknak a kiváló szakembereknek, akik nem kívánnak vezetői pozíciót betölteni.

A tanácsstagok javasolták, hogy az árvezérelt beszerzési KPI-t összehangoltan, a finomítás, a beruházás és a karbantartás teljes egészének igényei szerint határozzák meg. A létszámkérdéssel kapcsolatban pedig a megfelelő időben történő utánpótlásra és tudásátadásra hívták fel a figyelmet a MOL Magyarországon és a Slovnaftban egyaránt.

A KULTÚRAFEJLESZTÉS ÖSSZAHANGBAN A TÁRSASÁGIRÁNYÍTÁS ÁTALAKÍTÁSÁVAL

Kocsis Tamás a kultúrafejlesztés eredményeiről tartott tájékoztatásban leszögezte, hogy a vállalati kultúra a vezetés üjjlenyomata – a vezetők generálják a változást. A 2016-os indítást követően 14 ország tizennégyezer dolgozójának, különböző szintű vezetőknek a bevonásával készített felmérés alapján kezdték el az akciók kidolgozását. 2017-ben hálózatot hoztak létre a helyi gyakorlatok megosztására és alkalmazására a mindennapi gyakorlatban. A legfontosabb kiinduló pont a személyes elkötelezettség tudatosítása volt az „Én vagyok a változás” elv elfogadásával. Az idei első félévben az elismerés, a visszacsatolás, a kommunikáció és a vezetés láthatósága területén folytatódott a helyi folyamatok. A felmérésekből kiderült, hogy más módon kell megközelíteni és kezelni a változást. Időközben a projekt a DS-től átkerült az elnök-vezérigazgató irányítása alá és az új irányítási modellhez alkalmazzák a kultúraváltást is. A HR irányításával és kulturális nagykövetek, a dolgozók által kiválasztott hídemberek bevonásával munkavállalói elkötelezettségi felmérés workshopok keretében értékelték az elért eredményeket és a HR-rel együttműködésben vezetői irányelveket fektettek le és elindították a vezető-fejlesztési tervet. Az így elkészített törzsanyag alapján a harmadik negyedévtől kezdődően a vezetők számára indítanak képzéseket az EB tagokkal kezdve. Minden vezetőnek kétszer kell részt venni a képzésen, egyszer a saját vezetőjével együtt, majd a beosztottjával együtt. A kultúrafejlesztés és a társaságirányítás új modellje változáskezelő szakértő közreműködésével összefonódik. A programtól nagyobb elkötelezettséget, alacsonyabb fluktuációt, a társasági érdekek menti együttműködést, a szerepek, és felelősségek világosabb meghatározását és jobb információ áramlást várnak.

EZ MÁR A HOLNAP

Demeter Bubalo Zdravka csoportszintű HR igazgató a foglalkoztatásról és az elkötelezettség felméréséről, Dr. Bauer Dávid HR MOL igazgató, Senčar Perković Vladimír INA HR igazgató és Grácová Alžbeta Slovnaft HR igazgató a Flagship foglalkoztatási helyzetéről és a helyi akciókról tartott tájékoztatást és választ a feltett kérdésekre. A tájékoztatást kiegészítette Orosz Vivien Csoportszintű Képességfejlesztési és Stratégiai HR a vezető a LEO projektről (képzés, munkába állás), Faust Lana csoportszintű HR DS & E&P vezető, Bán Zoltán csoportszintű Javadalmazás és HR Folyamatok vezető és Fertig Balázs csoportszintű toborzási vezető a munkáltatói márkaépítésről, a sokszínűség és befogadás, az esélyegyenlőség, generációk együttműködésének összehangolás kérdéseivel kapcsolatban.

Demeter Bubalo Zdravka az emberekre koncentrált Enter Tomorrow (belépés a jövőbe) strukturált változáskezelés programot ismertette. A program az emberi tudás és tapasztalat, a tehetségtoborzás, a digitális váltás, a változás és kultúrafejlesztés, az innováció és a vevőközpontú kultúraváltás, a HR szolgáltatások központosítása témaköröket öleli fel. A 2018 első félévében huszonezer munkavállalót foglalkoztató Társaságnál a képgalléros munkavállalók részaránya változatlanul 62%, a teljes létszámból továbbra is háromnegyed részt képvisel a férfi munkavállalók aránya, az átlagéletkor 42,6 év. A fluktuáció 3%-os.

A 2017-ben lefolytatott elkötelezettségi felmérésből kiderült, hogy a munkavállalók prioritásai a jövedelem, a vezetés, a tisztelet és etikus magatartás, az elismerés, a visszacsatolások, a kommunikáció, a karrierlehetőségek, a hatékony munkaszervezés. Az elkötelezettség kis mértékben nőtt. Javulás a biztonság és a vezetés megítélésében következett be, tovább javítandó a kommunikáció, a javadalmazás és a teljesítmény management. A felmérés eredményei még mindig mutatnak elmaradást a Kelet-európai olajiparral történő összehasonlításban. A vezetés az igényeknek megfelelő akciókat indított a munkahelyeken.

Az adatkezelés szigorításával kapcsolatos változásokról is elhangzott tájékoztatás. A MOL-csoport adatvédelmi biztosa Dr. Kara Pál, és minden releváns HR szervezetben kijelöltek adatvédelmi felelőst, a HR munkatársai adatkezelési képzésen vettek részt. Folyamatban vannak a szükséges IT fejlesztések, az esetleges hiányzó adatvédelmi tevékenységek beazonosítása,

az adattisztítás. A munkavállalók figyelmét is felhívták az adatbiztonság fontosságára és tudatosítják a helyes adatkezelést. A MOL a GDPR rendelkezéseivel teljes megfelelésben működik. Kis Bálint jelezte, hogy az EÜT részére is szükséges adatkezelési képzést szervezni.

A tanácsstagok a HR vezetés figyelmébe ajánlották a személyes elismerés bevezetését az évtizedekig a vállalatnál dolgozókkal szemben, különösen törzsgárda évforduló, vagy nyugdíjazás esetén.

Az HR igazgató asszony kérte az érdekképviselőket, hogy segítsenek a dolgozók széles körében tudatosítani, hogy a Csoport minden munkavállalójára biztosítást kötött kiegészítő utas- és egészségbiztosítással. Ezen felül a munkáltató munkahelyi egészségügyi-orvosi szolgálatot is biztosít.

A tanácskozás során bemutatott prezentációk elérhetők az EÜT honlapján a <https://sps.mol.hu/sites/eut> címen.

ÉNEM

■ LÁTOGATÁS A SZEGEDI LÉZERKÖZPONTBAN



A 2017-ben szervezett, nagy érdeklődést kiváltott, és sikeresnek minősített paksi üzemlátogatást követően a BOK elnöksége kereste az alkalmat, egy hasonlóan különleges, számtalan újdonságot sejtető üzemlátogatás programba iktatására. Így esett a választás a szegedi lézerközpont, hivatalos nevén az Extreme Light Infrastructure - Attosecond Light Pulse Source (ELI-ALPS), azaz Extrém Fény Infrastruktúra - Attoszekundumos* Fényimpulzus Forrás, azaz a lézeres kutatóintézet megtekintésére.

Szigorú adategyeztetést követően idegenvezetőnk a fogadótérben elhelyezett maketthez vezetett bennünket, ahol megmutatta az egyes épületek térbeli elhelyezését, és röviden ismertette az azokban kialakított munkaterületeket: kutatószobák, laboratóriumok, műhelyek, raktárak stb. Ezt követően elindultunk a létesítmény „szívét” képező A épületben kialakított kísérleti terület felé. Út közben tudtuk meg, hogy a tervezés és az előkészítés is azért vett igénybe több évet, mert rendkívül sokrétű követelményt kellett kielégíteni, többek között 45 méter mély, 1,8 méter átmérőjű cölöpös alapozással a rezgésmentességet, különböző fal és földem vastagsággal és speciális szigeteléssel a sugár és hő elnyelést és azt, hogy egymással párhuzamosan több berendezést lehessen üzemeltetni. Megérkezvén az emeleti bemutató terembe, két irányú továbbképzésben részesültünk. Egyrészt, vizuális élményként, beláthattunk egy-egy földszinti laboratóriumba, ahol készülékek összeszerelését, beállítását, ellenőrzését végezték a kutatók és a segítő személyzet, másrészt vezetőnk röviden vázolta a lézerközpont létrejöttének a történetét.

Tíz éves előkészítő munka után, az Európai Unió döntését követően, jelentős anyagi támogatásával, 2013-ban megkezdődött a beruházás megvalósítása. Ez az egyetlen európai tudományos nagyberuházás, mely hazánkban épült. A kitűzött cél az volt, hogy hazai és nemzetközi felhasználók részére világ színvonalú kutatási lehetőséget biztosítsunk. A munkahelyek átadására 2017. májusában került sor. Az első két lézer forrás októberben érkezett meg, s a további három szállítására is 2019-ig sor kerül. Egyedülálló attoszekundumos létesítményt hoztak létre, amely a terahertzről (10 a tizenkettediken hertz)

a röntgen (10 a tizennyolcadikon, 10 a tizenkilencediken hertz) tartományig biztosít fényforrást a fejlesztők és a felhasználók számára ultrarövid impulzusok formájában, nagy ismétlési frekvenciával.

Sikeresen vizsgázott az intézmény kutató gárdája és az eszközállomány is. Svájci és görög kutatók ez év elején már igénybe vették a lehetőségeket, s elégedetten távoztak. Itt Szegeden, mint mondta, terméket nem állítanak elő, „csak” segítik a külföldi kutatók feladatainak megoldását, s szabad kapacitásokat tovább fejlesztésekre, kutatásokra fordítják.

Arról is tájékoztatt bennünket, hogy nemzetközi összefogással, egységes igazgatósággal és kutatási stratégiával hozták létre az ELI-t, s ez három társintézetet foglal magába. A szegedi mellett a prágai ELI-Beamlines intézet nagy fényességű röntgen- és részecskeforrásokat használ majd, a Bukarest mellett található magurelei Atomfizikai Intézetben (Institutul de Fizică Atomică) a lézerindukált nukleáris fizikai kérdések megválaszolására koncentrálnak.

Az ismertetést követően a feltett kérdésekre – titoktartási kötelezettséget betartva – készséggel válaszolt.

A meghirdetett szegedi „üzemlátogatás”, a tervekkel egyezően, vonattal és különjáratú autóbuszszal sikeresen megvalósult, s 24 tagunk ismeretei bővültek számottevően.

Papp Géza

**1 időbeli mértékegység. Igen rövid: egy attoszekundum 10-18-on másodperc.*

■ KOMMUNIKÁCIÓS TRÉNING ÉS ANGOL NYELVTANFOLYAM LJUBLJANÁBAN

Felejtethetlen napokat töltöttünk a szlovéniai Ljubljanában június 10 és 15 között az ETUI (European Trade Union Institute) szervezésében megtartott képzésen.

A tréning célja volt többek között különböző kommunikációs technikák elsajátítása azért, hogy a szakszervezeti tagok hatékonyan tudják közvetíteni üzeneteiket angol nyelven. Másik fontos cél volt, hogy a szakszervezeti tisztségviselők információkat cseréljenek, megosszák egymással az általuk alkalmazott jó gyakorlatokat, bemutassák országspecifikus problémáikat és próbáljanak közös megoldást találni az európai szakszervezetiség szellemében. És nem utolsósorban cél volt gyakorolni és fejleszteni az angol nyelvtudást, prezentációkat készíteni, tömören és világosan megfogalmazva közvetíteni az információt adott időkorlátokon belül.

A KÉPZÉS ALATT A KÖVETKEZŐ TÉMÁKAT ÉRINTETTÜK:

- munkahelyi problémák,
- szakszervezetek szervezeti felépítése különböző országokban,
- atipikus foglalkoztatás,
- a digitalizáció hatása a munkavállalókra és a munkahelyek átalakulására,
- a női munkavállalókat érintő problémák a munkahelyeken a foglalkoztatottság, szociális kérdések és a fizetések terén,
- a szakszervezetek megújulásának lehetőségei, fiatalok bevonásának fontossága,
- a szakszervezetek különböző szerepei nemzetközi környezetben,
- kommunikációs stratégiák.

A tréning igazán nemzetközi volt. 11 országból (Norvégia, Svédország, Finnország, Litvánia, Oroszország, Franciaország, Spanyolország, Belgium, Németország, Horvátország és Magyarország) 20 résztvevő, illetve az egyik tréner angol volt, a másik szlovén. Az ETUI-nak fontos volt a nemek arányos képviselete is: a megoszlás 8 nő és 12 férfi hallgató és 1-1 oktató volt.

Egy átlagos nap reggel háromnegyed kilenckor kezdődött és este kilenc-tíz körül ért véget. Folyamatosan váltogatták egymást a nyelvtani és a kommunikációs gyakorlatok, melyeket hol kisebb, hol nagyobb csoportokban kellett végrehajtani. A trénernek figyelték arra, hogy mindig, mindenki be legyen vonva. Minden este nyolctól 3-4 nemzetnek kellett prezentációt tartani az országról, majd a végén előkerültek az otthonról hozott finomságok, és közös beszélgetéssel zártuk a napot. Nem mindig ért itt véget a nap...

A tanfolyamon új barátságok, új kapcsolatok, és nem utolsósorban új inspirációk születtek, melyek közül néhány ötlet alkalmazható lenne a mi helyi sajátosságainknak megfelelően.

Mindkettőnk nevében mondhatjuk, hogy egy nagyon jól szervezett, rendkívül hatékony tanfolyamon vettünk részt. Mindenkit bátorítanánk, hogy jövőre jelentkezzen, ne hagyjon ki egy ilyen nagyszerű képzést.

Köszönjük a lehetőséget,

Milánkovich Emese, Zilahy Zoltán

■ AZ INDUSTRIALL EUROPE VÉGREHAJTÓ BIZOTTSÁGÁNAK SZÓFIAI ÜLÉSÉRŐL JELENTJÜK

A Végrehajtó Bizottság (VB) ülését megtisztelte és megnyitó beszédet mondott az Európai Unió soros elnökségét is betöltő bolgár kormány miniszterelnök helyettese, majd a bolgár országos szakszervezeti szövetség vezetői köszöntötték a résztvevőket.

A találkozón bemutatásra került Bulgáriáról és Romániáról készült átfogó jelentés, amely a két ország Európai Unióban betöltött szerepét és problémáit mutatta be. Az összejövetelen Luc Triangle az IndustriAll Europe főtíkára beszámolt a szervezet 2018. I. féléves tevékenységéről, iparpolitikájáról. Ezt követően került a VB elé a „Regionális egyenlőtlenségek és a felfelé tartó bérkonvergencia Európában” címet viselő előterjesztés. A dokumentum az Európában fennálló egyenlőtlenségekkel foglalkozik, tekintettel a regionális dimenzióra, valamint leküzdésük prioritásként történő kezelésére (az anyag a MOL Bányász honlapján www.molbanyasz.hu a hírek rovatban érhető el).

Az ülés további részében tájékoztató hangzott el az európai szintű kollektív tárgyalások folyamatáról, eredményeiről, a Brexittel kapcsolatos újabb fejleményekről, a délkelet-európai régi-

óban a lábbeli ágazatban tevékenykedő szakszervezetek megerősítését szolgáló projekt állásáról, napirenden voltak továbbá egyes vállalatpolitikai ügyek, csak úgy, mint az új EÜT koordinátorok listájának elfogadása. Végezetül pénzügyekkel, a könyvvizsgáló bizottság jelentésének megismerésével, annak jóváhagyásával, valamint tagfelvételi kérelem elbírálásával (Norvég Mérnökök és Menedzserek Szövetsége -FLT-) zárta munkáját a Végrehajtó Bizottság.

A magyar szakszervezeti szövetségek részéről az ülésen a BDSZ képviselőjében Rabi Ferenc elnök és Beöthy-Fehér Szabolcs szakértő, az EVDSZ képviselőjében Dr. Szilágyi József elnök és a MOL Bányász Szakszervezet képviselőjében Kalász Sándor alelnök vett részt.

Tudósítónktól



■ ÖSSZEFOGLALÓ AZ INDUSTRIALL EUROPE KELETI RÉGIÓJÁNAK TANÁCSKOZÁSÁRÓL

A lengyelországi Wieliczkában június 3-5. között megtartott első féléves tanácskozás szerteágazó témákat tűzött napirendre.

Az Éghajlat-változási politika, a COP24 klímakonferencia előkészítése, valamint energiaügyek és energiaunió témakörben az IndustriAll Europe politikai dokumentumait és álláspontját Luis Colunga és Elspeth Hathaway mutatta be.

A vita során a képviselők hangsúlyozták, hogy az ipart Európában kell tartani, továbbá a minőségi és fenntartható munkahelyekre kell összpontosítani az összes iparágban és szektorban. Az egyes EU-tagállamok között különbségek vannak az energia- és környezetpolitika területén, melynek okai az egyes országok történelmi fejlődésében kereshetők. A kutatás és fejlesztés szintén kulcsfontosságú az európai ipar fejlődésének szempontjából. Az energiaellátás biztonsága rendkívül fontos Európa számára. Az általános iparpolitika – Iparpolitika a jövőért témakörben Luis és Elspeth ismertették a legújabb iparpolitikai fejleményeket, a szófiai VB-ülés előkészítésével összefüggésben is. Megvitatásra kerültek a globalizáció, a globális kereskedelem és beruházások aspektusai.

A következő végrehajtó bizottsági ülésre való felkészülés keretében a résztvevőket tájékoztatták az iparpolitika, a vállalatpolitika, a kollektív tárgyalások és a szociálpolitika, valamint a Brexit legújabb fejleményeiről, továbbá az EU és az Egyesült Királyság jövőbeni kapcsolatáról. Az EP-választásokról szólva azzal a felhívással fordultak a szakszervezetek felé, hogy tegyenek meg mindent az euroszkepticizmus, valamint az egyes európai választások eredményeinek negatív hatásai ellen.

Új szakszervezetek alakulása Közép- és Kelet-Európában témakörben az egyes országok képviselői tájékoztatást adtak a legújabb fejleményekről. Ez a jelenség leginkább Szlovákiában és Magyarországon terjed. A munkavállalók szerint ezek az „új szakszervezetek” jelentik a megoldást problémáikra. Megállapodás született arról, hogy ezt a kérdést rendszeresen napirendre tűzik a jövőben, annak érdekében, hogy friss információt kapjanak a témáról.

Egyebekben, a következő közös tevékenységeket illetően az ukrán kollégák (bányászok) kérése, hogy csatlakozhassanak, és elkezdhessék az együttműködést a keleti régióval.

Amint az kifejtésre került, nem lehetnek tagok, miután nem tagjai az IndustriAll Europe-nak. Mindenesetre, az ukrán kollégák – szolidaritásul – vendégként meghívást kapnak a régió következő ülésére, Szlovákiába (az OZ KOVO gondoskodni fog számukra tolmácsolásról és szállásról).

A következő ülés időpontját és helyszínét illetően a résztvevők abban állapodtak meg, hogy Pozsonyban lesz 2018. november 12-14. között. Az ülésre a következő napirendi pontokat javasolták:

- Új szakszervezetek Közép- és Kelet-Európában (fejlemények és jó példák)
- A migráció és jogszabályok a migráció megoldására a szociális dömping elkerülése érdekében; a harmadik világ országaiból érkező munkavállalók szervezése
- Iparpolitika – legújabb fejlemények (külső szakértő meghívásának lehetősége)
- Új fejlemények az IndustriAll Europe-nál – a következő VB-ülés előkészítése.
- Ukrajna – Vendégek (aktuális helyzet az országban)
- Országjelentések (előzetesen, angol nyelven kiküldve)

A végleges napirendet Luc Triangle-vel és a FES-sel egyeztetik az aktuális fejlemények és igények alapján.

A Keleti Régió ülésén a magyar szakszervezetek részéről a VASAS Szakszervezeti Szövetség képviseletében Balogh Béla elnök és Bábel Balázs szakértő, a BDSZ képviseletében Rabi Ferenc elnök és Beöthy-Fehér Szabolcs szakértő, az EVDSZ képviseletében Dr. Szilágyi József elnök, a VDSZ képviseletében Székely Tamás elnök, a MOL Bányász képviseletében Éblné Németh Margit és Kalász Sándor alelnökök vettek részt. Az ülést a lengyel házigazda szakszervezetek a Wieliczka Sóbányában, sóba vajt tanácsteremben rendezték.

Tudósítónktól

■ EMLÉKEZÉS EGY HAJDAN VOLT ISKOLATÁRSRA



Mintha tegnap lett volna....

Véget nem érő focicsaták az iskolaudvaron, számháború a kis erdőben, belógás az egykori Ady moziba.... és ezer más emlék hasít belém, amelynek mind részese voltál, ha Wekerlén járva egykori iskolánk előtt megyek el. Aztán évekig alig találkoztunk, míg a sors kifürkészhetetlen akaratából, a MOL Nyrt.-ben üdvözölhattuk ismét egymást. Szakszervezeti, Üzemi Tanácsi, szakmai rendezvényeken mindig alkalmat találtál, hogy néhány szót váltva felidézzük régi ismerősöket, közös emlékeket. A MOL Nytr. Üzemi Tanács elnökké választásom után munka kapcsolatunk rendszeressé vált és vezérigazgatói irodád ajtaja mindig nyitva állt, ha munkavállalók problémáival kerestelek fel. Te magad is mindig nyitott voltál minden olyan kezdeményezésre, amely erősítette a vezetés és a munkavállalók közötti bizalmat, a jó munkahelyi légkört. Rendszeres jelenléteddel rangot adtál az Üzemi tanácsi üléseknek és a munkavállalói fórumok valamint a tabuk nélküli rendezvények támogatásával valósultak meg. Viccesen jegyezted meg, hogy az utóbbi rendezvény elnevezését le kéne védeni, nehogy más is felhasználja. A próféta beszélt belőled! Vidéki telephelyeinket járva sokszor hallottuk azt a véleményt, hogy a MOL vezetése nem ismeri a helyi problémákat, elefántcsont toronyból irányítanak. A kétkedő hangok hamarosan megszűntek, hiszen Bázakerettyétől, Algyőig, Füzesgyarmattól, Tiszaújvárosig (és még sorolhatnám) minden rendezvényünkön megjelentél és vezető társaidat is erre inspiráltad. Rövid idő elteltével a dolgozók Téged már nem Vezérigazgató Uraktak, Te a Mosonyi Gyuri voltál! Ennél nagyobb tiszteletet és szeretetet az Olajbányász társadalom nem ismer. Amikor az operatív munkát befejezve a Felügyelő Bizottság el-

nőke lettél, szálló igeként terjedt el a MOL-ba, hogy egy igazi szakembert veszített az igazgatóság míg a Felügyelő Bizottság szakmaisága nagyot erősödött. Emberségből is jelesre vizsgáztál, hiszen mindig volt vigasztaló szavad az arra rászorulóknak. Ez saját magam is megtapasztaltam, mikor tudomást szerezteél feleségem betegségéről, bátorítottál és reményt adtál. Amikor betegségedről tudomást szereztünk reménykedtünk, hogy töretlen optimizmusod és a gyógyulásba vetet hited diadalmaskodni fog, s legyőzöd a gyilkos kórt. Az idő múlásával egyre több jelenlegi és volt munkatárs aggódása és szeretete kísérte küzdelmedet, míg nem a torokszorító hír ráébresztett mindannyiunkat, hogy bekövetkezett a megváltozhatatlan.

A MOL Bányász Szakszervezet és az Olajipar valamennyi dolgozója nevében azzal búcsúzzunk Tőled, Tisztelt Vezérigazgató Úr, kedves Mosonyi Gyuri, hogy minden ember addig él, amíg emlékeznek rá, és Te nagyon sokáig fogsz élni. Nyugodj Békében és Szergej Jeszenyin verse kísérlen utolsó utadon.

Murin János

ÉG VELED, BARÁTOM

*Ég veled, barátom, isten áldjon,
elviszem szívemben képedet.
Kiszabott: el kell tőled válnom.
egyszer még találkozom veled.*

*Isten áldjon, engedj némán elköszönnöm.
Ne horgaszd a fejed, hiszen
nem új dolog meghalni a földön,
és nem újabb, persze, élni sem.*

ISMÉT DÖLTEK A TEKEBÁBUK NAGYKANIZSÁN

Idén is jó hangulatban telt a DKG-s vállalati tekebajnokság Nagykanizsán. A versenyt 2018. május 26-án rendeztük meg a NK TEKE SE pályáján.



Balról jobbra: Lakatos László, Harangozó Mórió, Gombos Tamás, Erdődi János, és Husz Martin

A versenyre nyolc csapat adta le a nevezését, így közel negyven fő versengett egymással.

A hat órán át tartó versenyen a csapattagoknak 40 vegyes gurítás állt rendelkezésére, hogy a legjobb eredményt elérhessék. A gurítások után a szervezők sültkolbásszal, hideg sörrel, és üdítővel várták a megfáradt versenyzőket. Jövőre is lesz Tekebajnokság. A szervezők bíznak benne, hogy még többen vállalkoznak a megmérettetésre.

A díjakat Láda Zoltán, a DKG vezérigazgatója, Éblné Németh Margit, a MOL Bányász Szakszervezet alelnöke, Ámon Attila, a MOL Bányász Szakszervezet OTI-DKG alapszervezetének elnöke és Balogh József ÜT elnök adta át.

Gratulálunk a szép versenyhez minden résztvevőnek!

Ámon Attila

A verseny legeredményesebb résztvevői:

CSAPATBAN

1. helyezett

„Napnyugtáig maradunk”
513 fa

- Farkas Ferenc
- Benkő Krisztián
- Sipos József
- Kertész György

3. helyezett

„TEKEelőkészítők”
500 fa

- Németh Attila
- Kőmíves Károly
- Ámon Attila
- Csécs Norbert

2. helyezett

„Martin Garázs”
507 fa

- Husz Martin
- Gombos Tamás
- Lakatos László
- Erdődi János

EGYÉNIBEN

1. helyezett: Papp Szabolcs - 152 fa

2. helyezett: Farkas Ferenc - 145 fa

3. helyezett: Benkő Krisztián - 140 fa

KÜLÖNDÍJAK

Legjobb Teliző: Németh Attila - 93 fa

Legjobb Taroló: Papp Szabolcs - 69 fa

Legjobb Női versenyző: Bazsó Mariann - 31 fa

TÁROLÓKON ÁTÍVELŐ BARÁTSÁGOK

A Magyar Földgáztároló IX. Horgászversenye

2018. május 26-án megrendezésre került az MFGT IX. „intertárolós” (Pusztaderics, Zsana, Budapest, Hajdúszoboszló, Kardoskút) horgászversenye a Derekegyházi horgásztavakon a Kardoskúti Földgáztároló szervezésében.

A halak sajnos békén hagyták a lelkes horgászokat, így mindenki kipihenhette az előző napi fáradságát, de így is szép eredmények születtek.

Eredmények:

EGYÉNI:

1. Kovács Márk (Ped) 11,57 kg

2. Horváth István (Ped) 6,14 kg

3. Tóth Attila (Zsana) 2,668 kg

CSAPAT:

1. Pusztaderics I. (Horváth István, Kovács Márk, Vass Ferenc)

2. Fishkings (Zsana) (Papdi Gábor, Tóth Attila, Rádóczi Zoltán)

3. Hajdúszoboszló (Nagy Viktor, Nagy Lajos, Nagy Balázs, Sándor Zoltán)

LEGNAGYOBB HAL:

Horváth István (Pusztaderics) 2,77 kg

LEGJOBB VENDÉGHORGÁSZ:

Bíró András (Budapest II.)

LEGJOBB NŐI HORGÁSZ:

Kass Veronika (Budapest I.)



Kovács Márk

Egy kis történelem:

Az I. horgászverseny 2009-ben került megrendezésre hagyományteremtő cézzal a pusztadericsi tároló rendezésében Galambokon. A horgászverseny rendezési joga minden évben másik tárolót, illetve Budapestet illeti. A részvétel és az érdeklődés évről évre növekedett, míg az első időkben a létszám megközelítőleg 20-25 fő volt, az idei versenyen már 43 horgász képviseltette magát és népszerűsítette a tárolóját. A távolságokra való tekintettel a horgászversenyt megelőző napon a tó partján sátorozási lehetőség biztosított, és igen jó hangulatban várják a horgászok a másnapi versenyt indító dudaszót. Tárolókon átívelő barátságok alakultak így már ki az évek sora alatt, megragadván azt a kevés alkalmat, amikor találkozhatnak egymással a horgász kollégák. A jövő évi jubileumi X.horgászversenyt a budapesti kollégák szervezik, reméljük, a részvétel töretlen emelkedését a kifogott halak súlya is követi.

Lakatos Péter

■ 53 OLAJOS TEKEKUPA ÉS 12. LUKVÁR FERENC EMLÉKVERSENY

A MOL Nyrt. üzemi Tanács a MOL Bányász szakszervezet és Bázakerettye Önkormányzata által támogatott rendezvény a helyi sportegyesület teke szakosztályának közreműködésével immár hagyományosan május utolsó hétvégéjén 2017.05.25-27-e között került lebonyolításra.

A versengést Éblné Németh Margit a MOL Bányász Szakszervezet alelnöke, Monostori Anita a Zala Megyei Tekézők Szövetségének elnöke, ill. Iványi László Bázakerettye Polgármestere nyitották meg, melyre szombat délelőtt került sor.

Az olajos kupasorozatban résztvevő 4 fős csapatok túlnyomó többségben a hazai NB -s bajnokságokban (NB-I, NB-II, NB-III) szerepelnek. Az idei versenyre 20 csapat nevezett, akik 100 dobásos (50 teli, 50 tarolás) versenyben küzdöttek meg a kupa és tiszteletdíjakért valamint a minél jobb helyezésekért. Az olajos csapatoknak külön motivációt jelentett a MOL Bányász Szakszervezet ROTARY Alapszervezete által felajánlott a „Legjobb Olajos Csapat” kupa megszerzése. A rendezők legnagyobb

öröme a hölgyek versenyében idén immár 4 csapat nevezett, ezzel még nivósabbá téve a rendezvényt. A 3 napos küzdelem során a hagyományoknak megfelelően magas színvonalú játékot és sok szép eredményt láthattak a résztvevő játékosok és a nézők. Idén sem maradtak el az izgalmak hiszen a férfiak csapatversenyében a II.-III. helyen holtverseny alakult ki, Resznek csapata a jobb tarolásának köszönhetően szerezte meg a II. helyezést. I. helyen NK Teke SE csapata végzett ezzel 1 évre ők a jogos birtokosai a vándorkupának is. A Kupasorozat zárásaként vasárnap az esti órákban került sor az eredményhirdetésre, melyen a díjakat Lukvár Ferenc özvegye Zsuzsa és Fülöp Csaba adták át.

Fülöp Csaba

A verseny legeredményesebb résztvevői:

EGYÉNI LEGJOBB FÉRFI:

Hegyi Norbert - 466 - Vonyarcvashegy SE.
Tamás Renátó - 464 - Tesznek TK.
Iványi Tamás - 455 - Bázakerettyei SE I.

EGYÉNI LEGJOBB NŐI:

Lánczky Alíz - 403 - Zalaszentgrót
Bicsák Erika - 399 - NK Teke vegyes
Balázs Zsoltné - 392 - NK Teke vegyes

CSAPAT FÉRFI:

NK Teke SE I. - 1732
Resznek TK. - 1722
NK Teke SE II. - 1722

LEGJOBB OLAJOS CSAPAT:

Bázakerettyei SE II. - 1711 - Különdíj

LEGJOBB TAROLÓ FÉRFI:

Hegyi Norbert - 169 - Vonyarcvashegy SE.

LEGJOBB TELI FÉRFI:

Pordán Tamás - 308 - Lenti TK.

LEGJOBB TAROLÓ NŐI:

Lánczky Alíz - 131 - Zalaszentgrót

LEGJOBB TELI NŐI:

Balázs Zsoltné - 285 - NK Teke vegyes

Női csapat helyezettek:

I. hely: ZEUS SE Zalaegerszeg II. hely: Zalaszentgrót III. hely: Nagykanizsa
Idén Kanizsára „vándorolt” a serleg!

■ KIRÁLYHÁZÁN PIHENT A NAGYKANIZSAI NYUGDÍJAS ALAPSZERVEZETÜNK

A Börzsönyben, a MOL Bányász Szakszervezet Királyházi turistaházában töltött felejthetetlen napokat június végén a nagykanizsai Olajbányász Nyugdíjas Klub.



Hagyománnyá vált már a csapat számára ez a nyári összejövetel, évek óta itt találkoznak az első félévi munka, a rendezvények, fesztiválok, versenyek, győzelmek értékelésére és kipihenésére, új ötletek megvitatására.

Még az időjárás is kegyeibe fogadta fáradhatatlan nyugdíjasainkat, mert az országos mennydörgős idő elkerülte a környéket és szinte zavartalan jó kirándulói időben volt részük.

A frissen szedett vargányából készült vacsora és a gyönyörű környezet, a hegyi túra élménye, a vidám nótázások emléke még sokáig emlékeiben él a klubtagoknak. Köszönjük a lehetőséget!

Sostai József

NAGY FOGÁS - MOL BÁNYÁSZ HORGÁSZKUPA

A hagyományoknak megfelelően 44. alkalommal került megrendezésre a Nemzetközi MOL Bányász Horgászkupa 2018 június 2-3-án Dunavarsányban a MobyDick horgásztavon. A verseny megőrizte különlegességeit. Több szempontból is egyedülállónak nevezhető

Gyakorlatilag ez egy horgász öttusa. A versenyszámok között szerepelt a halbiológia, a célba dobás, a barkács, és a halászléfőzés is, amelyek egyéniben is díjazásra kerültek, de a csapat pontszámaiba is beszámítottak. Az igazán súlyozott versenyszám azonban az éjszakai horgászat, ami csapat pontszámot tekintve annyit ér, mint az egyéni számokban elérhető pontszám. Természetesen díjazásra került a legnagyobb halat fogó horgász is, amit 7001 g súllyal ért el versenyzőnk. Mint ahogyan a legfiatalabb és a legidősebb résztvevőt is díjaztuk. Sajnos a legjobb hölgyversenyzőnek járó díjat az idén nem tudtuk odaítélni, nevező híján.

Másrészt hagyományaiban is egyedülálló a verseny, hiszen a jogelődökkel együtt 44 éve folyamatosan kerül megrendezésre. Létszámát tekintve is igazán jelentősnek tekinthető a viadal, hiszen öt külföldi és 20 hazai csapat vett részt a versenyen, 5 fős csapatokkal.

A verseny igazán baráti, sporttársi hangulatban zajlott, hiszen már több éves ismeretség, netán több 10 éves ismertség van a háttérben. Az időjárás is kegyes volt hozzánk, mivel eltekintve egy 15 perces „zuhétól” igazán szép horgászdíóvel örvendeztetett meg bennünket.

Halfogás tekintetében sem lehetett okunk panaszra, ugyanis a tizórás verseny alatt a résztvevők 1230 Kg halat fogtak. A leg-eredményesebb páros 146 Kg-ot.

Összesítésben I. helyezést ért el a Tatabányai Jószerencsét HE csapata, II lett a KŐOLAJIPARI DOLGOZÓK SHE Nagykanizsa, és III. az Olajbányász Horgász Egyesület Szolnok

Köszönet a résztvevőknek a sportszerű magatartásért, és külön köszönet Bakter Andrásnak, Sebestyén Gyulának, Cseh Sándornak, Lukácsi Istvánnak, Petovári Józsefnek, Sárkány Szilveszternek, a MobyDick Horgásztó technikai csapatának, és minden munkatársunknak, aki részt vett a rendezvény szervezésében. Kiemelt köszönet jár fő támogatóknak a MOL Nyrt.-nek, aki jelentős anyagi támogatással járult hozzá a verseny színvonalas lebonyolításához.

Jövőre jubileumi versenyre készülünk. Mivel 44 évvel ezelőtt a Szolnoki Olajbányász HE kezdte el ezt a versenyt, ezért minden ötödik évben Ők a fő szervezők, és természetesen a MOL Bányász Szakszervezet. Szeretnénk tartani azt a hagyományt is, hogy a verseny időpontja június első hétvégéje. Már elkezdődött szervezni a versenyt, de még korai lenne pontos helyszínt mondani.

Juhász Attila

LISTA	CSAPAT	PONT	HELYEZÉS
Barkács			
Magyar Gábor	Dunai Garda	43	1
Böde Géza	Olajbányász HE Szolnok	39	2
Mészáros József	OT Industries Siófok	38	3
Truzsi János	PKDSZ Tiszaújváros	38	3
Ki mit tud			
Jager Csaba	Kőolajipari Dolgozók SHE Nagykanizsa	44+10	1
Faragó Richárd	Geoinform	44+8	2
Balázs Matus	Slovnaft	42+10	3
Kovács Márk	FGT Pusztaderics	42+10	3
Célbadobás			
Bauer Ladislav	Petrochemia Serbia	44	1
Pöstyényi Zoltán	PKDSZ Tiszaújváros	41	2
Faar László	ACOUSTIC	37	3
Halászléfőzés			
Somogyi Imre	Dunai Garda	50	1
Nagy Sándor	Olajbányász HE Szolnok	47	2
Herczeg János	Tatabányai Jószerencse HE		
Nagy Aladár	MVM Biztonság	45	3
Legidősebb			
Czigány István	Óiltech Lovászi Bányász HE		
Legfiatalabb			
Erdélyi Zsolt	MOL Vegyész Zalaegerszeg		
Legnagyobb hal			
Pöstyényi Béla	PKDSZ Tiszaújváros	7001 g	

Fotók: Osváth Károly



Az OT Industries DKG Nagykanizsa csapata



Az OT Industries KVV Siófok csapata

■ MAMIK A KI-MIT-TUDON

A Ki-Mit -Tud Keszthelyen, a Balaton Kongresszusi Központ és Színházban került megrendezésre. Különböző kategóriákban összesen 237 egyéni és csoport induló volt. A Mamik Népdalkör és Kórus kategóriában indultak Dalcsokorral és 54 indulóból kapták az arany minősítést.

Nagykanizsai nyugdíjas barátaink és tagtársaink sorozatosan nyerik a versenyeket és már nem először kapnak arany minősítést. Felkészültségük, a hagyományok iránti elkötelezettségük és töretlen erejük az összetartás megőrzésében példát mutat mindannyiunknak. Ezúton is szívből gratulálunk, további kitartást és sikereket kívánunk és köszönjük Kanizsainé Marika tájékoztatását az örvendetes eseményről.

K.S.



■ 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.



■ MIKOR A KUTYA VOLT A HIBÁS...

Eleinte az a szándék vezetett, hogy a noteszlapos feljegyzéseim csak az építésvezetőség személyi állományára terjedjen ki, amit mi nemes egyszerűséggel csak cúgnak nevezünk egymás közt, de hamar rájöttem, hogy úgy lesz kerek és egész a szándék megvalósítása, ha a cúghoz látogató központi emberek is feljegyzést kapnak, mert ők is hozzájárultak a jelenlétükkel a cűg mindennapi életéhez. A központtól esetenként bennünket meglátogatók ellenőrizni, tájékozódni, jelentések alapjait gyűjteni jöttek általában.



A vonali dolgozók ezeket az embereket központ vezetőként emlegették, holott csak az igazgató, a főmérnök, a Műszaki Osztály vezetője volt valódi vezetői beosztásban a mi viszonylatunkban. A cűgnél nem a hivatalos beosztás dominált, hanem a köznyelven való gondolkodás: ha a központtól jött valaki, az valamilyen vezető. Az ilyen gondolkodás alapján való meghatározás során a vonali dolgozók kiértékelték egymás közt az általuk valamilyen vezetőnek titulált személyt.

Voltak, akiket köztiszteltet övezett a dolgozók körében, (ezeknek még más, ragadvány nevet sem adtak) de voltak olyan személyek is, akiknek a látogatását még a hátuk közepére sem kívánták a vonali dolgozók.

Traply Alajos (főnökei csak Lujzinak hívták röviden) mérnök, a Műszaki Osztályon dolgozott, s igen gyakori vendég volt nálunk. Sokan azt gondolták, hogy „átigazolt” a cűghoz.

Sűrű kilátogatásainak a legfőbb oka az ellenőrzés gyakorlása volt. Elsősorban a tervteljesítés időszakos előírt fázisainak az állását kellett a szakcsoportoknál ellenőriznie. Mindig nálam, az irodában kezdte az „ellenőrzést”. Kedélyes csevejnek látszott kívülről kettőnk beszélgetése, amely a futballtól a világpolitikán át sok mindent tartalmazott, de a cűg tevékenységének a perállása is ügyesen meg lett fejtve a sokféle téma megtárgyalása közben. Akár ki sem kellett mennie a vonalra, annyi információt adtam a szakcsoportok munkáinak az állásáról, hogy annak alapján meg lehetett volna írni az ellenőrzés összefoglaló jelentését. Traply Alajos mérnököt a vonali dolgozók szimpátiával övezték, mert a szakcsoportoknál tett ellenőrzéseikor

nem csak a csoportvezetővel beszélgetett, de szót váltott az árokásó segédmunkással, a 300 fokos bitumennel dolgozó szigetelőkkel, hegesztőkkel, gépkezelőkkel is. Ilyen alkalmakkor nem játszotta a főnököt, nem riogatta az embereket szankciók kilátásba helyezésével, ha nem teljesül a dekádterv. Közvetlen volt, s láthatólag becsülte a mostoha körülmények között dolgozó vonali munkásokat.

Mikor a vonali ellenőrző körútjáról visszatért az irodába, sokszor mondta nekem, hogy a tervezett vezetékét valójában, a szó szoros értelmében, a vonali munkások építik meg. Mikor látta a mínusz húsz fokos hidegben a 30-40 cm-es fagyott talaj csákánnyal való feltörését, a 35-40 fokos melegben a 300 fokos bitumennel dolgozó szigetelőket, akiknek a hátán az izzadságtól sziksofoltok keletkeztek, no, olyankor szokta ismételtetni a valódi vezetéképítő jelentőségét.

Egyik alkalommal azt kérdezte tőlem, hogy melyik szakcsoport dolgozik a legközelebb az országútról való megközelítés szempontjából. A csoportvezetők napi jelentéseit átvizsgálva, megállapítottam, hogy az út-átfúrással foglalkozó szakcsoport van a legközelebb a telephelyünkhöz. Azt is közölte, hogy ellenőrizni megy ki a megnevezett munkahelyre az őrző-védő szolgálatot. (Azt nem kérdeztem meg, hogy ez neki előírt program-e, vagy saját maga generálta az ötletet.)

Azt tudtam viszont, hogy a szakcsoportnál egy Rátkai nevű őr teljesít szolgálatot, hiszen én osztottam be előre az őrök szolgálati helyeit. Ez a Rátkai igen furcsa embernek látszott arcilag, mert a szemével nem oda nézett, ahova látni kívánt. Az arcbőrén mindkét oldalról a háborús gránátszilánkok becsapódásának a nyomait vélték felfedezni az őt nem ismerők. Traply Alajos (Lujzi) az építésvezető kocsijával közelítette meg az őrhelyet. Jó 200 m-re leállította a kocsit, s gyalog ment a szakcsoport munkahelyéhez, ahol a műszak befejezésével csak a leállt gépek, s egy szerszámos bódé körvonalait lehetett felfedezni az est sötétjében. Az őr sehol sem volt található. Traply, mint az óvatos tolvaj, magához vett két ásót, egy lapátot, s két db horganyzott vödröt, s elvitte a leállt kocsinhoz „bűnjelként”. Rátkai azért nem vette észre a hivatlan látogatót az őrhelyén, mert mikor a szakcsoport a műszak végén a telephely irányába távozott, ő a hideg szél ellen védekezve bebújt az NA 800-as béléscsőbe. A kutyája meg azért nem jelzett, mert az meg előtte bujt be a védő csőbe, így az őr elzárta a kijáratot.

Másnap Traply a műszakkezdesre a bűnjelekkel megjelent a csoportnál, hogy felelősségre vonja az éjjeliőrt. Rátkai nem ismerte el az őrzésben elkövetett mulasztást, mindent a kutyára fogott, mondván a kutya a hibás, mert nem jelzett neki.

dr. Nánássy István noteszlapos feljegyzését közreadta:

Sinka László
K.V.V nyugdíjas