



Régiós "körutazásba" és látogatásokba kezdtünk, mindenkihez eljutunk! KSZ tárgyalások kezdődtek. Bramac BMI avagy, hogyan csinálják a jenkik? Üzemi Tanács és Munkavédelmi választás, felkészülünk! Moltrans napok. Logisztika kicsit másképpen, interjúk. Amikor torzul az információ, six time vagy sex time? Pizza parti Zalában. FER-es halzuhatag! Isten veled Nyunyu! Előrébb jutni, Együtt!

2022.09. PETROL A MOL VEGYÉSZ SZAKSZERVEZET IDŐSZAKOS KIADVÁNYA KIADÓ: BOGNÁR PIROSKA ELNÖK KÉSZÜLT 500 példányban Szeptember

Petrol



ELŐRÉBB JUTNI!

Lépj be hozzánk!

**Tagkártya
Jogsegély
Kollektív szerződés
Kedvezmények
Oktatás, képzés
Támogatások
Szabadidős programok**



molvegysz.hu

+36 20 555 3056 iroda@molvegysz.hu

A Fer tüzoltóság „C” szolgálati csoportja 2022.05.09-10-én Nagylókon a Piroška tavon csapatépítő horgászaton csillogtatta meg halfogási tudását. A kétnapos kikapcsolódás anyagi forrását a Fer Tüzoltóság és a Mol Vegyész Szakszervezet közösen biztosította. Szolgálatleadás után a kis csapat elindult a Piroška tóhoz. A jó hangulatú pecázgatást egy fantasztikusan finom grillpartival fűszereztük meg, amit a tó mellett kialakított tűzrakó helyen készítettünk el. Az éjszakai horgászat csendjét megszakították az elektromos kapásjelző hangja. Egy finom reggeli után összehajoltunk és friss horgászélményekkel telve, haza indultunk. A sikeres csapatépítőt és a halban gazdag élményeket köszönjük a szakszervezetnek! Jövőre veletek ugyanitt! Nyugodt szolgálatot! (FER)



Logisztika másképpen:

Régióvezetőnket, Nagy Attilát a TIFO logisztikai telepének terméktámogatási és vasúti karbantartási üzemirányítóját kérdeztük, a VII. keleti régióknál: Jól látom, az elmúlt két év covid, háborús vészhelyeztetel teli időszak, kihívások és plusz terhek elé állított benneteket? Igen, mondhatni az MPK kapcsán sokszorosa lett a töltés és a lefejtés, és az ezzel kapcsolatos komplex igények. Megnövekedett számokkal dolgoztunk, mely sokszorosa lett az eddigieknek. Több és több anyagot kell lekezelnünk. Van olyan üzemrészünk ami 1979-ben lett elindítva, mondhatni nem minden arany, ami fénylik, a műszaki állapotok tekintetében. Itt a technológiai fejlesztésekre, pályaszakaszokra, mozdonyokra, vonatokra is gondolok. Volt egy nagy projektünk a remotORIZÁCIÓ, az eszközparkunk felújításra vonatkozóan, ami nem minden esetben mondható sikeresnek. Öt mozdonyunkat például újra kell javítani, az alvállalkozónak több esetben nem sikerült maradandót alkotnia. Ezt sajnos megérezzük. Amit az MPK alapján kér teljesítenünk kell, négyszázezer tonnányi alap igény, nem kevés. Ez nagy piaci felelősség. A tárolókapacitásunk nem túl nagy, hat napi pufferelesési lehetőséggel. Az Nyrt., MPK megfogalmazza az elvárásait, mi teljesítjük, legyen bármilyen időzöjeles akadályoztatás is. Poliol kapcsán voltak nagyszerű és pozitív fejlesztések, két teljesen új lefejtő részleg, ami érthetően kisebb az alapanyag, olefin részlethez képest, de új. Kétféle pályabővítés. Lefejtő részleg kialakítása és pályaszakaszok összekötése történt. A TIFO és MPK telephelyei között nagyobb és jobb lett az átjárhatóság. A bővítéssel együtt nőtt a létszámunk is. Ez is pozitív változás. A Poliol kapcsán teljesen tolatócsapatot hoztunk létre. Ötven főre duzzadtunk létszámban, ez harminc fős bővülés, ami tényleg egyedülállóan mondható. Az MPK-ban van olefin és kiegészítő pótlék, (kiemelten rákkeltő anyagok kapcsán) amiből sajnos a TIFO egyelőre kimaradt, de reménykedünk. Vezetők jöttek, mentek, voltak folyamatos ígéretek. Az EBK kapcsán kaptunk felszerelés támogatást, ami nagyon jó volt, komoly fejlődésen mentünk keresztül felszerelésileg az elmúlt tíz éve kapcsán. Cseppmentesen záródó védőfelszereléssel és légzéstechnikai eszközökkel, kiküszöbölhetőbb az egészségkárosodás. Természetesen ennek alapfeltétele, hogy minden kolléga használja is előírás szerint ezeket az eszközöket. A másik nagy segítség a folyamatos BEM monitorozás, egészségügyi szűrés. Fontos megismételni, ehhez szükség van a látens emberi tényező kiküszöbölésére. Nagyon fontos még a kompetencia és képzés, a vizsgák megléte. MPK-ban ez jól működik, nincs elköltöztetés. Itt ami nehézség az állami képzés, három éves, ezt nem lehet meggyorsítani. A MÁV szabályrendszere, 1950-es. A MOL fejleszti a kollégákat, de munka mellett ez nem a legkönnyebb. A mávos alapprojektje magasabb, például egy mozdonyvezetőnél. Így az idecsábítás szinte lehetetlen. Valahogy a képzésnek lehetne könnyíteni, lokálissá tenni, munka mellett nehéz a többszáz kilométeres utazgatás Budapestre, ahol a közlekedés még nehezekebb. Minek az ipartelepi mozdonyvezetőnek például az összes vonatkozó szabályt ismernie? Ezt lehetne kategóriákba sorolni, ehhez a MÁV-al kellene dűlőre jutni, ami szinte lehetetlen. Egyeduralkodó képzésről beszélünk és nem is a legdinamikusabbak. A vizsgák is nagyon szigorúak, külföldön ez szegmentáltabb, piachoz igazítottabb. Érdemes lenne megnézni ők hogyan csinálják, miért nem szenvednek folyamatos emberhiányban. Milyen a munkavállalói, szakszervezeti hangulat felétek? Itt mifelénk keleten, a MOL presztízis cégnek számít, az emberek örülnek ha itt dolgozhatnak. Ugyanakkor egyre több helyről előjön az alapbér, kezdőbér kérdése és az ALDI pénztáros példája. Mi is négyszáz tonnáról, nyolcszáz tonnára kúszunk fel logisztikai munkavégzés tekintetében. Ez nem kevés. Sokan azt mondják ezeket a plusz elvárásokat, nem látják a bérpapírokból. Mégis csak egy európai szintű nagyvállalatról beszélünk, ami hatalmas eredményeket ért el az elmúlt évtizedekben, ebben jelentősen benne voltak a munkavállalók. Régen büszkéek voltak az emberek a nagy,

Logisztika másképpen folytatás: bérelőnyükre, ez valahogy az évek alatt elolvadt. Ami segítség lenne még a gyorsabb támogatási rendszer. Van, hogy két hónapot kell várunk kesztyűkre például, sajnos a beszerzés reakcióideje nem mindig gyors. Ezen lehetne javítani. A szakszervezetiség az idősebbek körében alap volt, a fiatalabbak nem értik mennyi mindenben segíthet az összefogás és érdekképviselés. A fiatalabbakat valahogy meg kellene fogni, nincs lojalitásuk, nem érdekli őket a plusz, a hosszú távú kötöttség, biztonság, más a munkaszemléletük, nem nagyon hisznek a munka alapú társadalomban. Telefonsimogatásból nem tudnak majd megélni, otthon, családot teremteni. Talán reprezentációs eszközökkel, lehetne az összetartozás érzését erősíteni, például sisakmatrica jó szlogenrel. A bizalmiknak pedig a csapatépítők hiányoznak, a fejtágítókkal. A kiadványunk szerintem sikeres! Köszönjük Attila, tényleg tanulságos beszélgetés volt, jó munkát és kitartást nektek! **Horváth Péter Pált új komáromi bizalminkat, szállítási specialistát kérdeztük röviden. Hogyan álltok manapság?** Nőtt a napi közúti forgalmunk, 1,8 millió literről, 2,3-2,5 millió literre. Plusz vasút, uszály és távvezeték. Dolgozunk, van dolgunk. Szakszervezeti szinten is nőttünk. Családias hangulatban ugyan, de meg vagyunk. Talán egy kicsit megtépázva, nálunk a bértárgyalásokra sajnos nagyon hamar pont került előzőleg. Nem hallgattak meg bennünket, egyoldalú volt a tavalyi KSZ, a munkáltató hamar lezárta, most bízunk az ideiben. Az árak nagyon megugrottak felénk is. Sok a családos ember közöttünk is. A szakszervezeti kedvezmények, segélyezés, működnek. Igyekszünk még aktívabb közösségi életet élni. Piroskától és Simó Attilától segítséget kapunk. Fontos tudnia mindekinek, akár új belépő akár aspiráns. Ha nincs szakszervezet, ennyi sincs. Nem maradt volna például a karácsonyi pénz, alapbérésítve lett volna. Bízunk a sikeresebb KSZ-ben. Mi kitartottunk a cég mellett, amikor 2008-ban a válságban az éves béremelések 8-10%, visszaesett 3-5%-ra. Lojálisak voltunk. Nehéz időszakon mentünk keresztül, de jött egy nyereségesebb időszak, akkor bízunk, hogy számunkra is lesz egy kis bértágulás. Olyan ez mint a házasság, jóban és rosszban. Felénk is egyre több ipari park létesül, egyre magasabb alapbéréssel keresik az embereket. Mi mindeközben lepkehalóval kergetjük a jelölteket és néha-néha, egy közülük beesik. Elmaradt a bérfelzárkózás. Érdemes lenne lokálisan régiókra lebontva, nem átlagolva megnézni a béreket, erre építeni a HR politikát. A régi szakembereinket elveszítjük, az újak pedig nem ide jönnek, máshová mennek dolgozni. Ha nem történik valami, akkor jövőre magas lesz felénk a fluktuáció. Tudásvesztés és emberhiány lesz. Az emberek nem nálunk fognak kopogtatni. Az AUDI például nem differenciálta a béremelést, 20% -os inflációval számolt és mindenkinek adott hatvanezer forint havi béremelést egyöntetűen! De hasonló a helyzet Tatabányán, Mosonmagyaróváron, Győrben a nagyobb vállalatoknál. Egy pohár tejfől ára ezer forint lett, egy maci méz nyolcszáz forintól kétfélezer hatszáz forintra nőtt. Ez iszonyatos. Lassan jönnek a gáz, villany, közüzemi számlák. Persze értjük a gazdasági helyzetet is, valahol az arany középutat szeretnénk elérni. Ehhez van szükségünk a szakszervezetiségre! Mi mással vagyunk elfoglalva, a termelési számok búvkörében élünk és dolgozunk, ez az életünk. Kell a szakszervezet aki képes megértetni és megérteni azt a nyelvezetet, amit Budapesten a menedzserek és vezetők beszélnek!



Családi napot szervezett a Moltrans csapata. Csapatversenyek, méneshajtó és lovasbemutató, kézműves programok, lovaskocsikázás, lufis bohóc, arcfestés, légvárak, csocsó, asztali tenisz, lézerharc és állatsimogató várta a több mint négyszáz résztvevőt. Az igazgatói köszöntő az elmúlt két év eseményeit és történéseit foglalta magában, átadásra kerültek a legjobb gépkocsivezetőknek járó díjak. Tartalmas szívinvalas nap volt, köszönet érte a szervezőknek, és a vegyész bizalmiknak! Hajrá Moltrans, MOL Vegyész. Sok hasonló színvonalas rendezvényt kívánunk! (SzabóCS)



Csapatépítő Pizza-Party a MOL Zalai Finomítójában. Köszönet a Szervező Kollégáknak! A megbeszélés tárgya, az "Alvégek" bérfelzárkóztatása volt!



Búcsúzunk! Szomorú hírt kell közölnöm: Eipli József, akit mindenki csak NYUNYU-ként ismert, hirtelen itt hagyott minket és sajnos "elköltözött" egy másik remélhetőbb, jobb és szebb világba. József ahogyan én szólítottam, (szerintem csak nekem engedte ezt meg) 1983-óta volt a DUFI AV3 üzemének dolgozója. Budafokon született, Ercsiben élte fiatal korát, ahol a futball iránti szeretete miatt az ercsi Kinizsi, majd a Méta csapatát erősítette. Ezután munkája kapcsán az 1980-as évektől kezdve élt és dolgozott Százhalombattán. Öt éve elvesztette hitvesét, ez lelkileg nagyon megviselte. Szeptember 2-án kaptuk a hírt hogy elment közülünk. 63 éves lettél volna éppen elsején, tele tervekkel jövőképpel. József, Nyunyu, ahogy mindig mondtad: Hajrá Fradi! Nyugodj békében, amíg élünk nem felejtünk! Orbán Misi, MOL Vegyész Tagtársak

Bramac BMI avagy, hogyan csinálják a jenkit? Kocza Zsolttal a Bramac-BMI MOL vegyész szakszervezeti bizalmijával beszélgettünk. Zsolt, mesélj légyszíves a cégetekről, átalakulásról, szakszervezetiségről: Egy amerikai multi, európai leányvállalatának vagyunk a magyarországi gyártói telephelyei, Veszprémben, Kecskeméten, Zalaegerszegen. Cserepet, bitumenes szigetelőlemezt gyártunk, hetvenötezer tonna bitumen felhasználásával. Évi 5-8 millió négyzetméternyit. Belföldre, exportra (70-30%) arányban. 30 éve vagyunk a piacon. Régen felesben tulajdonolt bennünket a MOL, későbbiekben eladtak bennünket, Villás Hungáriaként, majd megvett bennünket az Icopal (USA GAF leányvállalata), aki 25 építőipari gyárat vett Európában, New Jersey központtal. Régi Reisen, Nardini gépsorokon dolgozunk, két illetve egy műszakban. Miben más az amerikai cégkultúra? Összetett. Messze vannak, lassú a döntéshozatal. Igazán a felelősség viselés egy picit más, mindenki úgy kezel egy ügyet, mint a hímes tojást, egy füstelvezetési kérdésben például öt éve vívódnak, minden aspektust megvizsgálva többször. Ugyanakkor talán jobban megbecsülik a munkavállalókat és sokkal komolyabb kultúrája, hitele és elismerése van a szakszervezetiségnek. Itt elvárják, hogy a munkavállalók napi ügyeit az érdekképviselő összegyűjtse, prezentálja és megvitassa a menedzsmenttel. Ezt az utat ismerik el legitimnek. A tulajdonos, ügyvezetés, szakszervezet hármassá egységet képez. Nem egymás ellen vannak, hanem egymásért. Mi a MOL kapcsán voltunk vegyészek, ez megmaradt a kiszervezések után. Van másik szakszervezet is, de ez is az amerikai cégkultúrára jellemző, hogy elvárják, a két szakszervezet jó munkakapcsolatát, együttműködését és közös reprezentációját. Az amerikaiak látják mi zajlik Európában, a válságot is, így bérfejlesztés tekintetében együttműködőbbek Piroskával és a MOL Vegyész Szakszervezettel. Törekednek, arra hogy mindenki nyerjen, mindenki jól érezze magát és nyerő-nyerő szituációk legyenek. Az elmúlt időszakban 6%+8%+20% bónusz+5% emelést értünk el. Ez nem rossz, hiszen létszámailag összesen vagyunk körülbelül százharmincan, céges szinten Magyarországon. Az építőipar 40%-os visszaesést prognosztizál jövőre, a KSZ kérdéskörét ez határozza meg. A leépítések elkerülése, kedvezményes vállalati hitelek 10-20% körüli a nyugdíjba vonulók száma, ez kompenzálhatja a nagyobb leépítéseket. Ezt is finomhangolni kell. A cégünk hangsúlyt fektet az energiahatékonyság megoldására is. Évente 72000 m3 gázt használunk. Áram igény is hasonlóan nagy. Ezeket csökkenteni próbálják. A másik oldalon pedig az új piacok felkutatás, a menekülés a győzelembe stratégia. Ha van plusz bevétel akkor könnyebben kigazdálkodható a válság miatti időszak, nem kell elbocsájtani, leépíteni vagy csak kisebb mértékben. EBK viszonylatban azonban tanulhatnának a mólól, a lángáló ruhára például nem vetetünk fel nem lángáló "világító" mellényt. A balesetvédelem és biztonságtechnika terén is van még mit tennünk. A MOL-al megmaradt a jó viszonyunk az elmúlt években, ők itt helyben is rengeteget tettek a környezetvédelemért, ebben nekünk még vannak "adósságaink"! (BBMI)