

Bonyolult és nehéz bértárgyalások jönnek

Az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége (ASZSZ) – amelynek a MOL Vegyész Szakszervezet is tagja – egy abból a hat szakszervezeti konföderációból, amelyek országos szinten képviselik a munkavállalók érdekeit a munkaadókkal és a kormánnyal szemben. Honnan jött, és hová tart az Autonóm, miben különbözik és hogyan viszonyul a többi szakszervezeti szövetséghez, melyek a jelenlegi legfontosabb célkitűzéseik? – erről beszélgettünk *Borsik Jánossal, az ASZSZ elnökével.*



- Az Autonóm létrehozását a Vegyipari Dolgozók Szakszervezetének elnöke kezdeményezte, elsősorban azért, mert sok olyan ágazati szakmai érdekképviselet volt, amely nem akart a túlpolitizált Ligához vagy MSZOSZ-hez csatlakozni. Az Autonóm harmadik utas konföderációként jött létre, arra törekedett, hogy távol maradjon a pártpolitikától, és most is ez a célja.

Magyarországon egyelőre változékony a pártok értékrendszere, elég, ha az egyik nagy, rendszerváltáskor még liberális, mostanra konzervatívra vált pártunkra gondolunk. A változó politikai értékítélettel összeegyeztethetetlen a szakszervezeti munka, amit csak állandó értékekre lehet alapozni.

Ezek miatt az okok miatt csatlakozott az Autonómhoz '91-ben a Mozdonyvezetők Szakszervezete. Úgy gondoltam, és ma is úgy gondolom, hogy ez egy vállalható autonómia. A konföderáció a lehető legteljesebb mértékben képviseli a tagszervezetek érdekeit az OÉT-ban és a törvényhozás

során minden fontos kérdésben, mint például a bértárgyalások, a minimálbér, a szakmunkás bérminimum, a korengedményes vagy a korkedvezményes nyugdíj.

Személyesen nem vagyok könnyű helyzetben, hiszen a vasút jelenleg óriási bajban van, de a mozdonyvezetők mellett minden más tagszervezet céljaival, gondoljaival ugyanúgy törődnöm kell.

Egy biztos, unatkozni nem fogok a következő időszakban.

Az Autonómnak voltak és vannak nehézségei. Elsősorban az érdekvédelem terén, olykor szervezeti szinten, de úgy vélem, ez alól egyik országos szervezet sem kivétel. Elemzők szerint a válság most érte el a törési mélypontját, amely azonban el is laposodhat. A magyar gazdaság késéssel követi a fejlettebbeket, különösen pedig a németet, amelytől a legnagyobb mértékben függ a teljesítménye. Tíz százalék körüli a munkanélküliség, amely talán 0,5-1%-kal csökkenhet a következő évben. Senki sem maradhat érintetlen, még a legerősebb tagszervezetek munkavállalói is elszívják a válság hatásait.

Ugyanakkor az Autonómnak nem voltak és nincsenek peres ügyei, sem vagyoni jogi sem személyiségi jogi kérdésekben nem kell bíróságra járnunk. Igyekszünk csöndesen, eredményesen és kitartóan végezni a munkánkat.

Folytatás a 2. oldalon ➡

Tartalom

Így látják az olaszok (4-5. oldal)



Vegyész arcok: Belső Zsolt
(6. oldal)

Fontos a párbeszéd (7. oldal)



Hagyományosan és kicsit másként
(8. oldal)



Ötéves a szajoli bázistelep (9. oldal)

Subjektív szóozón, Test és lélek
(10. oldal)

Tapasztalatcsere Cipruson
(11. oldal)

- Milyenek a kapcsolataik a másik öt országos szervezettel?

- Nyilván más-más módon közelítjük meg az érdekképviseletet, mást gondolunk a pártkapcsolatokról, a tüntetések, a sztrájkok megszervezéséről, vannak ellentéteink, de jók a szakmai kapcsolataink, és a stratégiai kérdésekben egységesek tudunk lenni az OÉT-ben.

- Az Autonóm filozófiáját az erőszakmentesség, a tárgyalásos megoldásokhoz való ragaszkodás jellemzi. Változott ez az utóbbi években, esetleg a válság miatt egyre kedvezőlenebb politikai-gazdasági környezet hatására?

- Változatlan a filozófiánk, de a tárgyalásztal mellett maradni olykor nehezebb, mint sztrájkolni. Még akkor is, vagy éppen azért, mert olyan tagszervezeteink vannak — a BKV-sok, a VOLÁN-osok, a mozdonyvezetők vagy akár a Vegyészek -, amelyeknek erős a sztrájkképességük. Azzal együtt azonban a felelősségérzetük is fejlettebb. A tavalyi bértárgyalásokon például olyan feszültséget okoztak a kormány tervezett intézkedései — egyebek mellett a béren kívüli juttatások megadóztatása -, hogy az utolsó két napon is volt konföderáció, amely inkább a sztrájkot javasolta. Mi azonban nem adtuk fel a tárgyalásokat, és ha nem is értük el az eredeti célunk, közeleedtünk felé, hiszen az eredetileg tervezett 100 százalék helyett csak a juttatások 25 százalékát érinti az adó.

Jellemzően jó szakemberek vezetik a tagszervezeteinket, emellett az évek során nagyon értékes tapasztalatokra, rutinra tettünk szert a tárgyalások terén is. Az erőnk nem a néhány órás, társadalmi ellenérzéstől kísért sztrájkok megszervezésében, hanem a hozzáértésben, a tapasztalatokban és a céltudatosságban van.

Ezekkel az eszközökkel dolgozunk például a korengedményes nyugdíjért, aminek a törvényi szabályozása érthetően érzékenyen érinti a Vegyészeket. A téma folyamatosan szerepel az OÉT ülésein, felszínen tartom minden lehetséges fórumon, és hangot adok a véleményemnek minden szituációban, amikor a kormány meghallhatja. Bár erről egyelőre hivatalosan nem nyilatkoztak, most annak van nagyobb esélye, hogy a korengedményes nyugdíjazás lehetősége legalább 2010-ben megmarad.

- Ha már konkrét feladatot érintett,

beszéljen egy másikról is! Ön mivel magyarázza, hogy megszüntették a munkavállalókat munkaiügyi perekben megillető költségmentességet, vagyis tavaly február óta akár százezrekbe is kerülhet, ha valakinek nem ad igazat a bíróság?

- Azok közé a tipikus kormányzati hibák közé sorolom, amelyekért senki sem vállalja a felelősséget. Ennek az intézkedésnek gyakorlatilag semmi más célja nincs, mint a munkavállalók megfélemlítése, és szerintem nincs az a kormány, amely erre igazi magyarázatot adhat.

A tárgyalások hatására született egy olyan javaslat, hogy bruttó 300 ezer forintos jövedelemig megmaradjon az alanyi adómentesség. A legutóbb azonban, amikor ez szóba került a Munkaiügyi Bizottságban, a tárca képviselője elég pökhendi módon azzal hárította el, hogy nincs szükség erre az engedményre, mivel a "rendszer e nélkül is működik". Gondolom, fogalma sincs a mindennapok valóságáról, de nekünk akkor is el kell érniünk valamilyen mértékű költségmentességet. A 300 ezer forintos jövedelemhatár reálisnak tűnik,

Borsik János munkajogász. 1986 óta dolgozik a szakszervezeti mozgalomban. Alapító tagja és ügyvezető alelnöke a Mozdonyvezetők Szakszervezetének. 1991 óta az Autonóm Szakszervezetek Szövetségének társelnöke, 2000-ben a szövetség elnökévé választották. A munkavállalói oldalt képviseli az Országgyűlés Munkaiügyi Bizottságában. Feladatai közé tartozik az aktív részvétel az országos érdekegyeztetésben, a munkatörvények módosításának vitájában, rendszeres kapcsolattartás az országgyűlési képviselőkkel.

mivel körülbelül a másfélszerese a nemzetgazdasági átlagnak, de egy másik, a versenyszférában meghatározó konföderáció 600-700 ezer forintba akarta módosítani ezt a határt. Szerintem ez volt az egyik ok, ami miatt egyelőre nem jött létre a megállapodás.

- A kormány az eddigieknél korábban, novemberben fogadná el a költségvetést. Rövid idő alatt és rendkívül kedvezőtlen helyzetben kellene eredményeket elérniük a szakszervezeteknek az országos bértárgyalások során. Hogyan készül ezekre?

- Mondhatnám, hogy "az esélytelenek nyugalomával", de ilyet nyilván csak kínjában mond az ember. A korábbi éveknel sokkal bonyolultabb és nehezebb lesz az érdekképviselet feladata nemcsak országos, hanem helyi szinten is. Egyszerre több tényezőt kell ugyanis figyelembe venni. Külön-külön meg kell nézni, milyen hatással lesznek a jövedelmekre az adó- és járulékmódosítások, a természetbeni juttatások megadóztatása, a szuperbruttósítás,

amit egyébként az ombudsman alkotmányellenesnek talált.

A megállapodásokra a cégek szintjén is nagyon alaposan fel kell készülniük a szakszervezeteknek, a kitűzött célokat ugyanis sokféle tényezőhöz kell igazítani. Egyszerre több szempontot kell figyelembe venni: hogyan kezeli adott cég a természetbeni juttatások megadóztatását, hogyan lehet megállapodni a bérről és a béren kívüli juttatásokról. Mindnyájunknak nagyon fel kell készülnünk és nagyon kell figyelniünk ezekre a tárgyalásokra.

- Beszél arról, hogy stratégiai kérdésekben közös nevezőre tudnak jutni az országos szakszervezeti szövetségek, de vajon mekkora szerepe van ebben a szolidaritásnak? Lehet-e számítani közösségvállalásra a munka világában?

- Először is a válság nem kedvez az egyes emberek közötti szolidaritásnak, akik ráadásul felülről is olyan mintákat kapnak, hogy küzdjön mindenki magáért, intézze magának a dolgait. Nyilván a politikusok ügyleteinek is szerepe van az alacsony szintű társadalmi közösségvállalásban.

A közösségi gondolat azonban több száz éves, az első kollektív szerződések az ipari forradalom idején születtek. A válság sem tart örökké, és azt hiszem, ahhoz is idő kell, hogy az egymás iránti felelősség gondolata, kultúrája megerősödjön az országban.

Ha szakszervezetek közötti szolidaritásról kérdez, az Autonóm eddig sem és a jövőben sem ítél el egyetlen sztrájkoló munkavállalót sem, de ez az elfogadás nem tud kiterjedni a szakszervezeti vezetőire. Nem lehet ész nélkül mindent támogatni, azt is, amit esetleg rosszul csinál az adott szakszervezeti vezetés. Nálunk mindenről konzultálnak a tagszervezetek, és úgy vélem, bölcs dolog többféle véleményt meghallgatva dönteni.

A Mozdonyvezetőknel tíz-tizenöt sztrájk szervezésében vettem részt, volt köztük két órás és két hetes is, de valamennyit jogszerűnek találta a bíróság. A munkabeszüntetés minden dolgozónak alkotmányos alapjoga, de nem szolgálhat politikai érdekeket.

Kedves Kollégák!

Október 1-jén elkezdődött a Kollektív Szerződés egyeztetése a MOL-os szakszervezetek és a munkaadó között. A Kollektív Szerződés évről évre történő módosítását egyik legfontosabb feladatunknak tartjuk, hiszen csak az aláírt, érvényes KSZ garantálja a munkavállalók bérét, béren kívüli juttatásait és minden olyan feltételt, amelyek meghatározzák munkaviszonyukat, munkakörülményeiket.



Idén különösen nehéz tárgyalások elé nézünk, hiszen egy megváltozott és meglehetősen kiszámíthatatlan politikai-gazdasági környezet kihívásaira kell a legjobb válaszokat keresnünk. A pénzügyi-gazdasági válság, a káféteriarendszer megadóztatása, az úgynevezett szuperbruttósítás bevezetése, a közelgő parlamenti választások olyan szempontok, amelyeket egyenként és együttesen is figyelembe kell vennünk, amikor a lehető legjobb megállapodásra törekszünk.

A legfontosabb célunk, hogy a MOL-os munkavállalók 2010-ben is rendezett munkaügyi kapcsolattal, aláírt KSZ-szel rendelkezzenek, amelyben az esetleges változások követésére is garanciát teremtünk.

Arra törekszünk, hogy legalábbis megőrizzük a jelenlegi juttatásokat. Ezen túlmenően azonban a legkedvezőbb bérmegállapodást kívánjuk megkötni, amit a MOL helyzete és a gazdasági környezet lehetővé tesz. A tárgyalások alapja számunkra az, hogy reálértéken nem csökkenhetnek a keresetek.

Nem lehet kiszámítani, modellezni, hogy milyen politikai-gazdasági változásokat hoz a közeljövő, ami gyors reakciókészséget, nagy felkészültséget vár el a tárgyaló felektől. Emellett olyan biztosítékokról is meg kell állapodnunk, amelyek lehetővé teszik, hogy egy esetleges jövőbeni kedvező irányú változást a KSZ-ben is érvényesíthessünk, vagyis a dolgozók javára tudjunk fordítani.

Bízom benne, hogy ezúttal is sikeresek lesznek az oldalági tárgyalások, és olyan egységes javaslatot tudunk letenni a munkáltató elé, amely mögé minden MOL-os szakszervezet felsorakozik.

Annak ellenére, hogy saját tagságunkat lényegesen nem érinti, figyelemmel kísérjük azokat a tervezett munkarend-változtatásokat is, amelyek kedvezőtlenül érintené-

nek bizonyos munkaköröket.

A KSZ módosítása mellett nagy figyelmet és energiát fordítunk a korengedményes nyugdíj lehetőségének megőrzésére is, amit egy jelenleg még érvényben lévő kormányrendelet jövőre megszüntetne. Rengeteg tanulmányt ismerünk, amely bizonyítja, hogy 25-30 évet csak jelentős egészségromlás árán lehet három műszakos munka-beosztásban tölteni, de vannak olyan MOL-os munkavállalók, akik 30-40 évet is lehúznak a pályakezdéstől. Nem sikerült elérnünk eddig, hogy rájuk is vonatkozzon a korengedményes nyugdíj, de a 25 éve műszakban és terepen dolgozóknak adható korengedmény néhány év nyereséget jelentett. Törvényi szabályozása arra is lehetőséget teremtett, hogy egy esetleges leépítés következményeként ne az utcára kerüljön a közel hatvan éves munkavállaló. 2010-től azonban a kormány megszüntetné ezt a lehetőséget.

A MOL Vegyész és az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége minden ésszerű esz-közzel tiltakozik ez ellen. A lobbitevékenység és az Országos Érdekegyeztető Tanácsban folyó tárgyalások látásmaszta végett aláírásokat gyűjtöttünk a nyár folyamán.

Ennek a tizenötezer aláírásnak és a konföderáció minden elképzelhető szinten folytatott meggyőző munkájának köszönhető, hogy az OÉT októberi napirendjére felkerült a korengedményes nyugdíj törvényes lehetőségének meghosszabbítása.

Vannak olyan szakszervezeti vélemények, amelyek szerint semmit sem ér az aláírásgyűjtés, de olyanok is, amelyek azokat a döntéseket is megkérdőjelezzik, amelyek — úgy vélem — csakis a MOL Vegyészre tartoznak. Fontosnak tartom, hogy mindenki tudja: a tetteinkkel, az eredményeinkkel és a kudarcainkkal csak a saját tagságunknak kell elszámolnunk, és csakis a saját elvárásainknak kell megfelelnünk.

A tagságunknak kell világosan látnia a céljainkat, hogy mit végzünk és mit végzünk ezekért, és csak a tagság fogalmazhat meg elvárásokat, illetve kritikát a MOL Vegyész tevékenységével kapcsolatban.

Az érdekképviselet mellett az átmeneti segélytől az ingyenes jogi szolgáltatáson, balesetbiztosításon, kedvezményes belépőkön keresztül az üdülésig nagyon sokféle, magas szintű szolgáltatást biztosítunk tagjaink. Mindenkinek tudnia kell azonban, hogy ezeket csak tagkártya felmutatásával veheti igénybe, mivel ez igazolja tagsági jogviszonyát.

A kártya nemcsak igazolványként szolgál, számos helyen kedvezményt vehetünk igénybe vele. Az elfogadóhelyek bővítésére ti is javaslatot tehettek. Ha van a közlekedésben olyan üzlet, ahová gyakran jártok, kezdeményezték, hogy bekerüljön az elfogadóhelyek közé!

Az országos áruházláncokat azonban nehéz megnyerni ennek, mivel nem tudják átláthatóan elszámoltatni a kedvezményeket. Ezért tervezzük, hogy a jövőben pontgyűjtővé alakítjuk a tagkártyát, aminek köszönhetően — pont-gyűjtőhelyként — ezek a nagyobb üzletek is bevonhatók lesznek a kedvezményadásba.

Vannak olyan szolgáltatásaink, amelyeket minden tagunknak egységesen biztosítunk, és olyanok is — mint a segélyezés —, amiket szolidáris alapon adunk. Minden szolgáltatásnál fontosabbnak tartjuk azonban, hogy olyan közösségként működjünk, ahová jó tartozni, ahol közösen fogalmazzuk meg a célokat, és ahol mindenki megtalálhatja a maga szerepét.

Hiszünk az összetartozásban, és úgy véljük, abban is szerepünk van, hogy ez ne csak egy-egy munkahelyi kollektíván, vagy a MOL Vegyészen belül, hanem össz-munkavállalói szinten érvényesüljön.

Egy csapat vagyunk, mert mindannyian úgy gondoljuk: jó tartozni valahová. Nemcsak azért, mert bizonytalan, mit hoz a holnap, hanem, mert együtt a mai napot is kellemesebben tölthetjük el.

Hogy mivel, azt nektek kell eldöntene-tek, kedves kollégák. Nektek kell megfogalmaznotok, mit vártok ettől a közösségtől, ahogyan azt is, mit tudtok hozzátenni.

*Bognár Pirokska
a MOL Vegyész elnöke*

Új elnökségi tag

A műszakos bizalmiak döntése szerint a jövőben **Farkas Imre** képviseli őket a MOL Vegyész Szakszervezet elnökségében.



Megválasztásához gratulálunk, vezetőségi munkájához sok sikert kívánunk!

Így látják az olaszok

Francesco Nizzoli, Paolo Spadaform és Azelio Bacchetta a MOL mantovai finomító-jában dolgozik. Mindhárman aktív szerepet töltenek be az üzemi szintű szakszervezetben, sőt, Francesco az elmúlt két évben a cégcsoport európai szintű üzemi tanácsában is. Szeptember közepén a MOL Vegyész Szakszervezet meghívására Százhalombattán töltöttek három napot. Megismerkedtek a Dunai Finomítóval, Galambos László finomítás kiemelt vezetővel és Kelemen Béla csoportszintű finomítás igazgatóval, emellett kevés idejük egy budapesti városnézésre is jutott. Milyen tapasztalatokat szereztek, milyen hasonlóságokat és különbségeket látnak az itteni és az olaszországi munkakörülmények, a szakszervezetek működése között? – erről faggattuk őket a Hotel Trainingben rendezett búcsúvacsorán.

Francesco számára nagyon újszerű volt a MOL szintű üzemi tanács. Mint mondja, még mindig csak tájékozódik, de úgy véli, nagy lehetőségek vannak a szervezetben. Csoportszinten átlátható az egyes tagvállala-

munkavállalóit eltérő érdekekkel és politikákkal. Az olajiparban négy országos szakszervezet tevékenykedik, kettőt igen erős politikai elkötelezettség jellemez ellentétes irányban. Ők nem is ülnek egy asztalhoz



latok helyzete. Jelenleg csak konzultatív szerepet tölt be a szervezet, de el kellene érni, hogy beleszólhasson a dolgozókat érintő döntésekbe, hiszen rengeteg munkavállaló van mögötte, rendkívüli erő képviselhet. Mindez idő kérdése, és leginkább azon múlik, kik és mennyire kötelezik el magukat a cél mellett.

A százhalombattai finomítóban tapasztalt szakszervezeti megosztottságot "dekadens korszakként" jellemezte, és hozzátette, náluk ez még csak mostanában kezdődött el, a szakszervezeti munkában viszont kevesebben vesznek részt, mint nálunk. Hangsúlyozta: elkötelezett, karizmatikus szakszervezeti vezetőket ismert meg az itt töltött néhány nap alatt, ezért úgy véli, sikerül majd megoldaniuk a problémákat.

Paolo abban látja a legfőbb különbséget, hogy míg a MOL Vegyész jelentős entitásokkal tárgyalhat, Olaszországban országos szintű szakszervezetek képviselik esetenként 14-15, egymással is versengő cég

egymással. Francesco és Paolo egyébként a CISL (olasz dolgozók konföderális szakszervezete), Azelio pedig az UIL (olasz dolgozók uniójának) a tagja. A mantovai üzemben három országos szervezet van jelen, a munkahelyi alapszervezetek területi alapon kapcsolódnak a nagyobb egységekhez.

Azelio kiemeli, hogy szakszervezetét nagy gondolati szabadság és jobbközéptől a balközépig széles politikai befogadó készség jellemzi. Ő az elmúlt néhány napban legfőképpen azt a tapasztalatot szűrte le, hogy a magyar érdekképviselő nem annyira bürokratikus, mint az olasz, a munkavállalók sokkal közvetlenebb módon fejthetik ki véleményüket, fogalmazhatják meg igényeiket a munkaadók felé. Olaszországban sokkal több szűrőn megy keresztül egy-egy felvetés, mielőtt — nemzeti szinten — szembesítenék a munkaadói oldallal. Gyakran előfordul, hogy mire oda kerül, már nem is ugyanaz.

Hozzátette, irigységgel értesültek arról is, milyen jó a MOL itteni üzeme és az önkormányzat közötti kapcsolat. Mantovában éppen ellenkezőleg: az is nagy nehézségekbe ütközött, hogy megszerezzék a helyhatóság engedélyét egy üzemi bölcsőde létrehozásához.

Az ötvenezres városban négyszáz embernek biztosít munkahelyet a finomító. Eddig a legtöbb politikus az üzem támadásával igyekezett megnyerni a helyiek bizalmát, és ezt a hangulatot csak fokozta a sajtó. A finomítóban most abban bíznak, hogy a MOL tapasztalatai, szemlélete hozzájárul majd a helyzet változásához.

Alapvetően pozitívan élték meg a tulajdonosváltást — magyarázza *Paolo*. Elsősorban azért, mert a MOL volt az egyetlen szakmai befektető. A többi jelentkező a pénzüvilágot képviselte, illetve olyan finomítókat, amelyek nyilvánvalóan csak piacot szerettek volna vásárolni a mantovai üzem bekebelezésével. Az üzem megmaradását és további működtetését egyedül a MOL-tól várhatták, most pedig abban bíznak, hogy a változással korszerűsödik majd a technológia, javul a munkabiztonság, a munkavállalók jövedelmi szintje, a környezetvédelmi beruházásoknak és jobb PR-nak köszönhetően pedig pozitív irányban változik az üzem megítélése is.

Mennyire könnyű megnyerni az olasz kollégákat a szakszervezeti mozgalomnak? *Paolo* szerint ez az egyik legnehezebb feladat. A fiatalok nem lelkesek, ez a fajta te-



vékenység nem köti le őket. Szerinte főként a nyugatról átvett értékrend, az individuuum, az egyén istenítése miatt, ami riasztó egoizmushoz vezet. Persze, komoly

Folytatás az 5. oldalon ➡

hibák, vétkes is hozzájárultak ahhoz, hogy csökkent a bizalom a szakszervezetek iránt, de ezeket nem gyári, hanem országos szinten követték el.

A szakszervezeti vezetők "vállalhatatlan kompromisszumai" mellett a globális piac-

Francesco úgy véli, mindig a nagyon nehéz helyzetek kényszerítik az embereket az összefogásra. Az olasz szakszervezetek a második világháború után érték el a legnagyobb eredményeiket, aztán a hatvanas években beköszöntött jóléttel elkezdődött



gazdaság kihívásai és a munkahelyek bizonytalansága is hozzájárul a szakszervezetek gyengüléséhez. A legtöbb fiatal még a családalapításba sem vág bele, hiszen a lakásvásárláshoz banki kölcsön, ahhoz pedig stabil munkahely kellene.

az aktivitás és a taglétszám folyamatos csökkenése is. Attól tart, a jelenlegi túlpolitikizált és bürokratikus szakszervezetek már nem fogják tudni kezelni a krízist. Persze — teszi hozzá — nem szeretné, ha a történelem megismételné önmagát.



Azelio, Francesco, a tolmács és Paolo

KEDVES MUNKATÁRSUNK!

Akár huzamosabb ideje dolgozol a MOL-nál, akár most érkezted a céghez, előbb-utóbb felteszed magadnak a kérdést: beléjpetek-e a szakszervezetbe? Szeretnénk döntésedben segíteni azzal, hogy összefoglaljuk szolgáltatási ajánlatunkat, amelyet kizárólag a MOL Vegyész Szakszervezet tagjainak kínálunk.

Amennyiben céljainkkal egyetértesz, magadért, másokért kész vagy kiállni, feladatot vállalni, a területi szakszervezeti irodán kérhetsz Belépesi Nyilatkozatot.

SZOLGÁLTATÁSAINK:

· Jogsegélyszolgálat

Minden ügyben tanácsadás, munkajogi és családjogi ügyekben képviselő. Szerződéses készítése a piaci árnál olcsóbban.

· Segélyezés

Születési és temetési alanyi jogon. Rendkívüli és szociális segély rászorultság alapján.

· Alapítványi segélyezés

A MOL Vegyész fenntartja és működteti az Egészségért és Szociális Biztonságért Alapítványt, működteti a Humanitás Alapítványt.

· Közösségi rendezvények támogatása

A nyugállományba vonulók búcsúztatása, üzemévfordulós rendezvények, munkavállalói összejövetelek anyagi támogatása.

· Nyári kedvezményes üdültetés

Az igényeknek (és lehetőségeinknek) megfelelő mértékben és helyen bérelt üdülőben.

· Biztosítás

A MOL Vegyész Szakszervezet biztosítást kötött minden tagjára a szabadság ideje alatt bekövetkező balesetek esetére.

· Beteglátogatás támogatása

Beteg munkatársak látogatásakor a részükre vásárolt ajándék árának adómentes határáig.

· Egyéb szolgáltatások

Adóbevallás készítése, tanácsadás, nyomtatványok beszerzése, egyedi ügyekben tanácsadás, szervezés.

BIZTOSÍTÁS A MOL VEGYÉSZ SZAKSZERVEZET TAGJAINAK

Letölthető

a www.molszakszervezet.hu oldalról:

Általános Feltételek

Baleseti halál

Baleseti kórházi napi térítés

Baleseti műtéti térítés

Baleseti rokkantság

Csonttörés csontrepedés

Kockázati életbiztosítás

A munkavédelmi bizottságtól a Mikulás Kupáig

Zalaegerszegen született, Bázakerettyén nőtt fel. A zalaegerszegi középiskolában találkozott az akkori DKV aktivistáival, akik dolgozókat toboroztak. Harmadikban egyhónapos gyakorlaton vett részt a százhalombattai finomítóban, amely aztán első és eddigi egyetlen munkahelye lett. Munkahelyi támogatással vásárolt lakást, két nagy fia közül az egyik érettségi előtt áll, a másik már lediplomázott.

1983-ban, pályakezdőként a kenőolaj-hidrogénező üzemből kezdett blokk-kezelőként, majd hét év múlva az aromás és hidrogényártás üzemszoport reformáló üzemébe került, ahol műszakvezetőként dolgozik.

Még a kezdet kezdetén egy kedves kollégája, az azóta nyugdíjba vonult Takács Zoli, megkérdezte, tagja-e már a szakszervezetnek. "Ha nem, töltsd ki, jelentkezz" — mondta, így lett Belső Zsoltból szakszervezeti tag huszonhat éve.

- *Természetes volt az akkor tizennyolc éves fiatalember számára, hogy követnie kell az idősebb kollégája tanácsát?*

- Nemcsak erről van szó. Úgy gondoltam, azért van a szakszervezet, hogy kiálljon a dolgozók mellett. Akkoriban persze más volt a helyzet, mint manapság. Nagyobb biztonságban éreztük magunkat, vagyis az állásunkat. Hosszabb időnek kellett eltelnie, hogy megismerjem a szakszervezetet: mit csinálnak, kihez tudok fordulni az esetleges problémáimmal, miben számíthatok segítségre.

- *Emlékszel konkrét esetekre, amikor támogatást kaptál?*

- Sok apró segítséget kaptam, a bizalmiak nagy hozzáértéssel kezelték az ügyeket, de a legfontosabb ma is, hogy tartozom valahová, számíthatok mások támogatására, van hová fordulnom a gondjaimmal.

- *Mi változott ez elmúlt huszonhat évben?*

- Elsősorban a munkakörülményeink. Kevesebben jutunk egy-egy feladatra, ami több figyelmet és nagyobb erőfeszítést,

olykor nyolc órás műszakból nyolc óra aktív fizikai munkát igényel valamennyiünk-től. Már nem olyan laza, otthonos a légkör, mint régebben.

- *Több mint két évtizede három műszakban dolgozol. Mik a tapasztalataid, hogy lebet "túlélni"?*

- Aki 25-30 évet lehúz műszakban, gyakorlatilag kiég. Segít valamit a korengedmenyes nyugdíj, de ránk is ugyanolyan szabályoknak kellene vonatkozniuk, mint például a rendőrökre. Úgy vélem, egyéni- leg is tenni kell valamit, hogy az ember egészséges maradjon. Én részben emiatt végeztem el a biztonságtechnikai főiskolát a Zrínyi Miklós Nemzetvédelmi Egyetem Bolyai Karán. Tavasszal diplomáztam, és azt tervezem, hogy néhány éven belül abbahagyom a műszakot. Biztonságtechnikával szeretnék foglalkozni a MOL-on belül.



Az iskola elkezdésében egyébként az is szerepet játszott, hogy második négyéves ciklusomat töltöttem a finomító Munkavédelmi Bizottságában. Azóta egészen más szemmel látom a finomítót. Korábban csak a saját munkámmal törődtem, most viszont azzal is, hogy aki bejön, épségben haza is menjen. Sok új kollégát ismertem meg a bizottsági munkának köszönhetően, szeretnék minél aktívabb szerepet vállalni benne, és minél több fiatalot meggyőzni arról, hogy ilyen fejjel gondolkozzon.

- *Mit kell tudniuk ezeknek a fiataloknak?*

- Hogy veszélyes üzemekben és veszélyes anyagokkal dolgozunk.

- *Azt mondtad, sokat változott a fino-*

mító az elmúlt évtizedekben. Akkor volt, vagy most jobb MOL-os munkavállalónak lenni?

- Nehéz eldönteni. Ma itt a csúcstechnológia, amivel öröm és szakmai kihívás dolgozni, a számítógép, ami könnyítette a munkánkon, de hiányzik a családi légkör, ami a régebbi időket jellemezte.

- *A szakszervezet is sokat változott?*

- Őszintén megvallom, még bizalmiként sem folyok bele nagyon mélyen a tevékenységébe, de amit rám bízhatnak, azt megteszem, és ha kérdik, elmondom a véleményemet. Ami változott, hogy sokkal többféle szolgáltatást kínál a szakszervezet, mint régen. Az új tagkártyával például kedvezményesen vásárolhatunk, igaz, több környékbeli elfogadóhelyre lenne szükség. Tudom, hogy sokan örültek például az aquaparkba szóló kedvezményes belépőknek és éltek is velük.

A magam részéről a Mikulás Kupa te-remlabdarágó-tornára vagyok a legbüszkébb, hiszen annak idején én találtam ki, én indítottam el, és idén december 5-6-án már hatodszorra szervezzük meg. Kezdetben csak a DUFI üzemei között zajlott a verseny, ma viszont már a tiszai finomító-ból, a logisztika üzletágból, sőt Olaszországból, Horvátországból és Szlovákiából is érkeznek csapatok. Az első alkalommal csak a szakszervezet szponzorálta, később az üzemi tanács, végül pedig a finomítás igazgatósága is felsorakozott a támogatók között. A kétnaposra bővült tornára a családok is meghívást kapnak. Gyerekműsorokkal, Mikulásfogadással, ajándékokkal, egészségfelmérő és szűrőprogramokkal kedveskedünk nekik. Emellett bográcslós teszi még meghittebbé és hangulatosabbá a találkozókat.

Tavaly tizenkét csapat rúgta a bőrt, idén is ugyanennyire számítunk. 5-én reggel 8-tól délután 4-ig folynak a meccsek, aztán kezdődnek a családi programok, a főzés, végül megérkezik a Mikulás. Másnap tartjuk a döntőket és az ünnepélyes eredményhirdetést. Remélem, idén is megtelik a VSZK sportcsarnoka, és aki eljön, nagyon jól fogja érezni magát.

Fontos a párbeszéd

Cseb Béla EBK igazgatóval a MOL-os munkavédelmi képviselők három napos balatonszemesi képzése után beszélgettünk.

- Hogyan értékeli a három napos munkáját?

- A rendkívül igényesen összeállított, igen feszített, napi tíz órás program keretében, felkészült, hiteles külső és belső előadók közreműködésével a legújabb és igen hasznos információkat kapták meg a munkavédelmi képviselők felkészültségük, ismereteik frissítéséhez.



Nekem különösen tetszett, hogy a résztvevők minden téma után gyakorlatias tesztfeladatokat oldottak meg egyénileg, vagy kisebb csoportokban, majd közösen, ami az azonos értelmezések vagyis a "közös nyelv" kialakítását is elősegítette.

Örömmel láttam, hogy a választások eredményeként sok új, fiatal, munkahelyi biztonságért és egészségért tenni akaró, elkötelezett munkatársunk vett részt a programban, és végig töretlen aktivitást mutattak.

- Hosszabb távon milyen szerepet szán a MOL vezetése a munkavédelmi képviselőknek?

- A munkavédelmi képviselőket a legjobb szakértőkké szeretnénk kiképezni azokon a szakterületeken, amelyeken feladatokat vállaltak és kaptak. Szeretnénk még aktívabban bekapcsolni őket a munkahelyi biztonság és egészség fejlesztésébe. Számítunk rájuk az együttgondolkodásban, az elhatározott programok, intézkedések megvalósításában, az eredmények értékelésében. Közösen kell kitűznünk a célokat, a közösen vállalt felelősség alapján és a valós kockázatok mértékének ismeretében.

- Egészségvédelemért, biztonságtechnikáért és környezetvédelemért felelős vezetőként mit üzen a munkavállalóknak?

- Ha röviden kell válaszolnom: felelősséggel egymásért! Ha lehet hosszabban is: a legfontosabb, hogy ismerjük a munkahelyük veszélyforrásait és azok kockázatait, különösen akkor, ha a technológiában, a

- Ön szerint milyen a kapcsolat a munkavédelmi képviselők és az EBK munkatársak között?

- Azonos célokat követünk, azonos az érdekünk, ugyanazon az oldalon állunk, de



munkafolyamatokban, vagy az ott dolgozó személyekben változás történt. Vigyázzanak magukra, de még inkább egymásra, jelezzék a vezetőknek rendszeresen, ha nem megfelelő munkakörülményeket tapasztalnak, tegyenek javaslatot azok javítására!

Na és — természetesen — csatlakozzanak a STEP programhoz, hiszen az egészségéért mindenki saját maga tehet a legtöbbet.

van még tennivalónk a kommunikáció terén. Közvetlenebbé és intenzívebbé kell tenni a párbeszédet, amelynek szakmailag egyenrangú felek között kell folynia. Ebben mindkét oldalnak vannak feladatai. Azt hiszem, a balatonszemesi továbbképzés előrelépést jelentett ebbe az irányba, és igazolta is a párbeszéd fontosságát.

Belső Zsolt

Üzemi Tanács és Dolgozói Fórum Algyőn



Az algyői Faluházban ülésezett a MOL Üzemi Tanácsa szeptember 24-én délelőtt. A kihelyezett tanácskozás a bérfejlesztés végrehajtásáról szólt, emellett meghallgattuk a teljesítményösztönző kifizetésének tapasztalatairól szóló beszámolót, valamint a társaság biztonsági szervezetének tevékenységét bemutató előadást. Mindkét tájékoztatót a szervezetek vezetői tartották. Mosonyi György vezérigazgató a MOL Csoport gazdasági helyzetéről tájékoztatta az Üzemi Tanácsot, kiemelve az elmúlt nyolc hónap

világgazdasági változásainak hatásait.

Délután ugyanitt dolgozói fórumot szervezett az Üzemi Tanács. A Faluház nagyterme megtelt az érdeklődő MOL-os munkavállalókkal. Társaságunk vezetői válaszoltak az előre összegyűjtött és helyben személyesen feltett kérdésekre. Ez volt az első dolgozói fórum, amin a Slovnaft és az INA munkavállalók képviselői is részt vettek és kérdeztek a megjelent vezetőktől.

Az Üzemi Tanács tagjai a Stratégiai Gáztároló beruházást is meglátogatták Algyőn. Ott jártunkkor közel száz százalékosan elkészült a beruházás, már elkezdődött a földgáz betárolása. Mint tudjuk, a miniszterelnök azóta felavatta létesítményt.

Tüske Árpád

Hagyományosan és kicsit másként

Az olajosok családi napja több évtizedes hagyományra tekint vissza a MOL-LUB Kft.-nél. Idén a komáromi MOLAJ-ban, a vállalat egykori sportpályáján rendeztük meg szeptember 19-én.

A gazdasági világválság idején nem tudjuk flancos programokkal kápráztatni a kollégákat, de a "pénztárcabarát" ötleteknek és az odaadó szervező munkának köszönhetően mégis mindenki jól szórakozott.



A bográcsokban délelőtt óta rotyogtak a pörköltök, és amikor végre a "zsisosok" elektromos sütője is megkapta a megfelelő árammenyiséget, a sült kolbász illatával izgatták a jelenlevőket. A "Jenei-féle halászlé" nemcsak az akácfüsttől kapott zamatot, kiváló fűszerezés biztosította az ízet.

A büfében 10-től mérték a csapolt sört, de előkerültek a hazai flaskák is a "rögtön ölö" pálinkával és a tavalyi öborokkal.

A foci-bajnokság levezetéseként közösen fogyasztották a csapatok a nyereményként kiosztott dobozos söröket.

A hivatalos megnyitón Dr. Dénes Ferenc, a kenőanyag divízió vezetője méltatta a munkavállalói helytállást, valamint a gazdasági eredményekhez való hozzájárulást, és két kollégánknak arany fokozatú



Kiváló Munkáért elismerést adott át. A kitüntetettek, Décsi Tiborné és Rózsahegyi László hosszú évek óta sikeres és eredményes tagjai közösségünknek

A megnyitót követően beindult a "nagyüzem". Kutyasbemutatót láttunk, és agyaggalamb-lövészetben is részt vehettünk. Nemcsak a durrogás volt emlékezetes, a találati arányra is büszkéek lehettünk. Az arcfestészet mindig vonzó a gyerekek körében, hátha még fotózás és szépségverseny követi!

A trambulín összeszerelésében Zalka Jani segítkezett Pintérnek, sok gyereknek szereztek örömteli játékos perceket. (Zalkának azt is külön köszönjük, hogy este megtanított párunkat az "ostorát leszúró paraszt" nótájára.)

És volt a vetélkedő!

Amikor családi napról beszélünk, akkor arról szól a dolog, hogy apa, anya, gyerekek. A vetélkedőbe tényleg beszállt a jelenlevők apraja nagyja.

Volt íjászverseny, vállalati hordókapuba rúgás, kötélhúzás és cipelőverseny, ami végül is "talicska gyorsasági versennyé" fejlődött. Valódi attrakciónak számított a gyerekek sütiévése. Várhidi Ilu annyit sütött, hogy az édesszájú felnőtteknek is jutott.



Összességében elmondhatjuk, hogy a három főszerző: Kotráné Gesztesi Nóra, Bereczki Judit és Vuk Annamária jó munkát végzett, amit a vállalat vezetője is megköszönt.

Jelentősebb jutalmat csak az első három helyezett csapat kapott, de mindenki nyertesnek tekinthette magát, hiszen kellemesen töltöttünk közel két órát.

Közben zajlott a gyermek-szépségverseny fotózása. Akik oda mertek állni Dulainé fényképezőgépe elé, reménykedhettek a győzelemben.

Az eredményhirdetés után amatőr előadók következtek. Az első, Nagy Nikolett már többször fellépett körünkben, így tapasztalhattuk művészi fejlődét. Csodálatos énekhangjával nagy valószínűséggel az RTL Klub "Csillag születik" produkciójában is találkozhatunk majd. Ha így lesz,

kérjük a MOL-LUB-os dolgozókat, hogy voksoljanak rá.

A második fellépő Mátyás László kollégánk volt, aki előző nap jutott tovább a Ki



mit tud kistérségi elődöntőjében. Első számát a névnapos hölgyeknek ajánlotta, amivel sikert aratott. A visszatapsolás után a Bánk bán, Hazám, hazám kezdetű áriájával dobogatta meg a kollégák szívét. Sok sikert kívánunk neki a vetélkedő következő fordulóihoz!

Végezetül jött a tombola

Százharminc jegyet osztottunk ki — ennyien regisztráltak magukat —, és harminchárom csomagot sorsoltunk ki. Értékes ajándékokat oszthattunk ki, egyebek mellett Kiss László termelési igazgató jóvoltából szélvédőmosó folyadékokat és négy liter csúcsminőségű olajat is. A főnyeremény vacsorameghívás volt a Tó csárdába. Weibert Ferenc nyerte meg.

Kollégák, Munkatársak!

A kellemesen együtt töltött szombathoz a gazdasági vezetés biztosította az anyagi forrásokat, a ragyogó napsütést pedig a szakszervezet rendelte meg.



Ez úton is szeretnék köszönetet mondani mindenkinek, aki segítkezett a szervezésben és lebonyolításban: Csomó Zoltának, Petőcz Péternek, Várhidi Ilunak, Paulovics Imrének, Fekete Imrénének, Bányóczky Imrénének, Villás Janinak és kutyás barátainak, a rendezői gárdának, vagyis a szakszervezet aktivistáinak.

Laczkó Tibor, Komárom

Ötven éves a szajoli bázistelep

Szajol bázistelep ötvenedik születésnapját is ünnepeltük a MOL regionális családi napján szeptember 19-én a szolnoki Tiszaligetben.

A rendezvényen kitüntetéseket adtak át, elismerést vehettek át szakszervezeti tagjaink, Magyar né Gál Mária, Hegedűs Zsolt, Pozderka Lajos is, akiknek külön gratulálunk!



Az időjárás is kedvezett a jó hangulatú családi napnak. A rengeteg szabad téri program - élő csocsó, ugrálóvár, mászófal, akadályverseny — között minden korosztály megtalálhatta az érdeklődésének megfelelőt.



A hagyományoknak megfelelően a rendezvényen jelen volt a TEMPO egészségpénztár és a STEP program is. Különböző szűrésekkel, masszírozással és egyéb tevékenységekkel hívták fel az emberek figyelmét az egészséges életmódra ezúttal is.

A színpadon egész nap színes és változatos programok szórakoztattak bennünket. Tapsohhattunk gyermekmúorra, sztárvendé-



geink színvonalas előadást nyújtottak kicsiknek és nagyoknak egyaránt.

Ebédet háromféle ételből választhatunk, a délután megéhezők uzsonnázhattak, valamint egész nap lángos és kürtős kalács, fagyiarus és büfék várták az éhes-szomjas vendégeket.

A napot késő estig tartó zenés multság zárta. Most is nagyon jól éreztük magunkat.

*Sulákné Lajkó Hajnalka,
Sarkadi Zsolt*



Keresletvezérelt szakképzési rendszer



A MOL Vegyész Szakszervezet tisztviselőjeként 2008 óta veszek részt szakértőként a keresletvezérelt szakképzési rendszer kialakításában. A Nyugat-dunántúli régióban közreműködöm "A munkaerő-piaci szereplők az iskolarendszerű szakképzés koordinációjában" című projekthez kapcsolódó kutatási programban.

A közoktatási és a szakképzési reform részeként, annak érdekében, hogy a munkaerőpiac igényeihez igazodjon az iskolarendszerű szakképzés, jelentős hatáskörrel ruházták fel a munkáltatói, munkavállalói és gazdasági kamarai szervezeteket.

A munkaerő-piaci szereplők iskolarendszerű szakképzés-koordinációjában, első-

sorban a vegyipari cégek munkaerőigényeinek felmérésében és kielégítésében az Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, valamint annak tagszervezeteként a MOL Vegyész Szakszervezet is részt vesz.

Régióként a Regionális Fejlesztési és Képzési Tanács állítja össze azt a szakértői jelentést, amelyben összegződik a szakértők által végzett felmérések eredménye. A jelentések a végzett diákokkal folytatott beszélgetéseken, a közintézményekkel folytatott interjúkon és azokon a fórumokon alapulnak, amelyek során cégvezetők, iskolaigazgatók, önkormányzati képviselők és volt diákok osztják meg tapasztalataikat.

Reményeink szerint az elvégzett munka megtérül a jövőben, vagyis olyan végzettségű és tudású szakemberek kerülnek ki az iskolapadból, akikre a gazdaságnak valóban szüksége van.

Simó Attila

Csak a felvágottak ússzák meg a kritikát

2003-ban sokan üstökösnek kiáltották ki Gerlőczy Márton az Igazolt hiányzás címmel megjelent kötetéért. Valóban felkavarta a magyar irodalom régóta poshadó állóvizét, de elismeréssel inkább a huszonéves korosztály tüntette ki. Igazi depis, 21. századi könyv — minősítették számosan.

Most, hogy ezen a nyáron is publikált egy kötetet, adta számomra a kézenfekvő következtetést: nosza, olvassuk el és ajánljuk az arra érdemeseknek! Na, ezt nem kellett volna. Gerlőczy új kötetétől depis ugyan nem lettem (ezt meghagyom a nálam serdületlenebbeknek), ellenben kellőképpen felháborodtam. A napló írója — besokallva az értelmiségi lét gyakran sznobizmusba hajló és öncélú valójától - beáll egy csemegepult mögé, hogy derék kétkezi munkával, rendszer, korán kelő alkalmazottként megtapasztalja a munkásság életérzését, és mind izomzatban, mind agysejtekben feltöltődjön. Erősen kétlem, hogy ez valaha is sikerült volna neki, de ha hozzáteszem, hogy letéve a vértől és húslétől pirosuló kötényt, levéve az állandó és kötelező mínuszok ellen bevetett nyútt-gyúrt pulóvert, és fáradtan kilépvé az

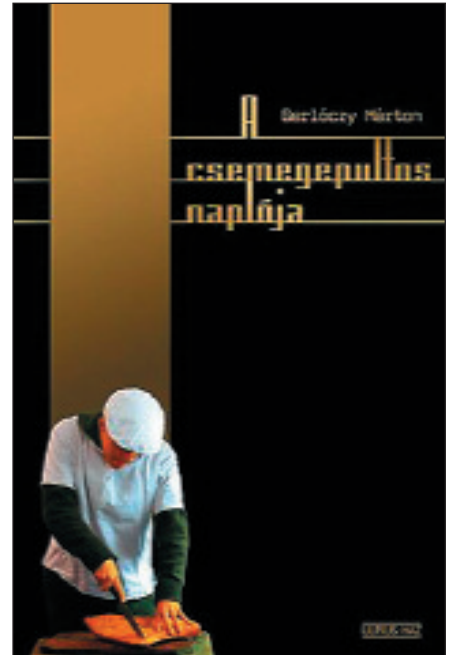
utóra azonnal öltönyt húz, és betér a Váci utca egyik 700 Ft/kávés vendéglátó-ipari egységébe sörözni, akkor kételyemet megalapozottnak is találom. Nem menti fel, hogy mindezt csak és kizárólag a fanyalgás nevében követi el megvetett "entellektüel" barátja társaságában.

Sajnos, arra is érdemesíti az olvasót, hogy megismertesse gáláns kalandjaival. Sokadik próbálkozásának leírása után majdnem nekem is elment a kedvem a dologtól. Valamennyi általa ágyba vitt nőneműről penetráns véleményt alkot.

Szánakozó és egyben mélységesen lenéző megjegyzésekkel kíséri a vásárlóit is. Kritikai megjegyzései alól csak a felvágottak mentesülnek.

A könyvből úgy tűnik, az egyformán megvetett munkás és értelmiségi réteg egyetlen közös pontja a masszív alkoholfogyasztás. Gerlőczynál számos esetben találkozhattunk a cselekvés eredményének és következményének érzékletes leírásával.

Mégis tudhat valamit ez a pasi, ha ennyit foglalkozol vele — vélte szupervízorom és egyben lelki egészségem őre. Neki



nem mondok ellent, de akkor sem esett jól ez a könyv. Ha akad valaki, akit nem sikerült eltántorítanom a kötet olvasásától, lehet velem vitatkozni, állok elébe!

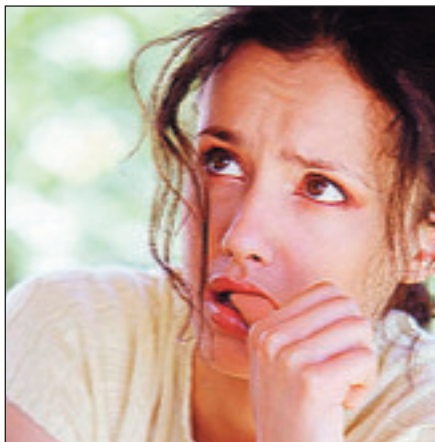
(Gerlőczy Márton: *A csemegepultos naplója*. Budapest, Ulpius-báz Könyvkiadó, 2009.)

Kapuvári Zsuzsa

Test és lélek

Az a beteg, aki sosem szorong

A szorongás, mint érzelmi állapot nem feltétlenül kóros, sőt annak teljes hiánya, az arra való képtelenség általában valamilyen pszichiátriai jelenség, avagy betegség része.



A szorongás egy veszélyesnek ítélt helyzetre adott élettani reakció, s mint ilyen általában a veszélyes helyzetből való mene-

külésre ösztönöz. Amikor azonban az elvárhatónál és "hasznosnál" intenzívebben és gyakrabban jelentkezik, komoly szenvedést okozva, akár megbénítva az életünket, kóros állapotként értelmezhetjük.

A szorongás komoly egészségügyi probléma: az egyik leggyakoribb tünet a pszichiátriai betegek körében, de az orvostudomány más területein dolgozó szakemberek is nap, mint nap találkoznak vele. Önmagában is szenvedést okoz, de a hozzá társuló, másodlagosan kialakuló testi tünetek és megbetegedések, valamint az "öngyógyításként" kialakuló alkohol-, vagy egyéb szerfüggőség is jelentős probléma.

A szorongó embert "megmagyarázhatatlan" félelem, nyugtalanság, feszültség gyötri. Vannak emberek, akik például vizsgahelyzetben jobban teljesítenek, a "maximumot" tudják nyújtani, ugyanakkor mások szinte leblokkolnak és azt sem tudják elmondani, vagy megcsinálni, amit előtte jól megtanultak. Az első esetben a szoron-

gás elősegíti a jó teljesítményt, míg a második helyzetben gátolja, visszaveti azt.

A beteges szorongás oldására sokféle módszer létezik: gyógyszerek, pszichoterápia, relaxáció, autogén tréning, de megelőzhetjük a szorongással járó betegségeket úgy is, ha figyelünk önmagunkra, az életmódunkra.

A rendszeres testmozgás csökkenti a szorongást, ezért javasolt minden nap akár csak egy nagyobb séta, lépcsőzés, otthoni torna, vagy kocogás.

Fontos, hogy képesek legyünk ellazulni és ez mindennapjaink részévé váljon. Az is elég, ha elalvás előtt pár percet teljes nyugalomban, csöndben töltünk. A hatékony problémamegoldó képesség (minél kevesebb helyzetet ítélnék "megoldhatatlannak", így veszélyesnek) és a megfelelő önismeret (ne feltétlenül negatívan lássuk a világot és benne magunkat, ezzel veszélyesnek, illetve kellemetlennek ítélve meg a legtöbb helyzetet) segítséget nyújthatnak abban, hogy minél kevesebb feszültséget, frusztrációt, illetve blokkoló szorongást éljünk át, és minél sikeresebben igazodjunk el a világban.

(Forrás: *Weberovs*)

Csak lazán és vidáman!

A ciprusi PEO SIDIKEK szakszervezet meghívására tanulmányúton vett részt a MOL Vegyész tisztagú küldöttsége október elején. A 15 éves hagyományokkal bíró csereprogram keretében a MOL Bányász Szakszervezet is delegált képviselőket. Csoportjukat Kalász Sándor, a miénket pedig Bognár Piroska elnök asszony vezette.

Felvetődik a kérdés: miért éppen Ciprus? Mert itt még ilyenkor is tűz a nap, csillogóan kék a tenger, aminek simogat a habja, és kellemesen hűsölhetünk a pálmafák és egzotikus virágok árnyékában? Igen, ez is Ciprus, és megtapasztalhattuk ezt az érzést is, de utazásunk fő célja nem ez volt.

Kevesen tudják, hogy a Ciprusi Köztársaság az Európai Unió egyetlen állama, ahol a kormányzat legfőbb támogatói, segítői a szakszervezetek. A dolgozók 70 szá-



zaléka szervezett tag, a háborús időszak után közösen virágoztatták fel a ciprusi gazdaságot. Bár vendéglátóink többször hangsúlyozták, hogy a szakszervezet működési alapjait tőlünk tanulták, túlnőttek rajtunk. Kíváncsiak voltunk a titokra, hogyan jutottak idáig, és milyen használható tapasztalatokat sajtíthatnánk el. A megérkezésünket követően egy éjszakára egy szakszervezeti üdülőben szálltunk meg, amit az odavezető úttal együtt a Trodos hegység szikláiba építettek szakszervezeti összefogással. A hét további részében a pervoliai PEO szabadidő-központban volt a szálláshelyünk. Innen indultak napi programjaink, amiket idegenvezetőnk, a villamosipari szakszervezet munkatársa szervezett és vezetett. A városok, a megcsodált történelmi helyek látogatása során folyamatos tájékoztatást kaptunk az emberek életkörülményeiről, a szakszervezet ál-



tal biztosított lehetőségekről. Jártunk Paphosban, Lefkaraban, Larnacában és Nicosiában. Itt, Ciprus fővárosában fogadott bennünket a PEO elnöke, egyben parlamenti képviselő, aki történelmi áttekintést nyújtott a szervezet megalakulásától napjainkig.

A ciprusiak büszkéek az elért eredményekre, összefogással, apró lépésekkel teremtik meg a jólétet maguknak. A szakszervezet önálló bankkal rendelkezik, tagjai számára önálló gyógyszerterület nyitott, ahol 25 százalékos áron van lehetőségük vásárlásra. Megtekintettük a PEO múzeumát is, ahol láthattuk, mennyire megbecsülik múltjukat, az egykori alapítókat.

A főleg turizmusból élő országban mindenhol jó kedvvel fogadtak bennünket, és a sok látnivaló mellett az ellátás is kitűnő volt. Megismertük és megszerettük a helyi

étkezési szokásokat, a hétvégére mindenki háromszor kent a kenyerére a szezámmag krémből, és a salátából is háromszor szedett.

Mit profitálhat a mi szervezetünk ebből az útból? Eltérő a kultúránk, más a gazdasági környezetünk, mégis vannak olyan pontok, amelyek figyelemre méltóak és beépíthetőek a MOL Vegyész Szakszervezet működésébe. Változnunk, fejlődniünk kell. Nagyobb önbecsülésre, önbizalomra van szükségünk. Örüljünk és legyünk büszkéek az eddig elért eredményeinkre! Még szorosabb összefogással, a bizalmiak aktívabb munkájával, a tagság egymásra történő odafigyelésével, segítségével, lépcsőfokonként építkezve modern, szolgáltató érdekvédelmi szervezetté válhatunk.

Csak lazán és vidáman, mint a ciprusiak!

Kis István, Csepel



Hogy olajozottan menjenek pénzügyei.

Tájékoztatjuk, hogy a **MOL VEGYÉSZ SZAKSZERVEZET** és az **ERSTE BANK HUNGARY NYRT.** (a továbbiakban: Bank) között fennálló együttműködési megállapodás alapján a Bank tagjaink számára magas színvonalú és teljes körű pénzügyi szolgáltatásokat kínál.

Jelen tájékoztatónkban összefoglaljuk a megállapodás alapján igénybe vehető pénzügyi szolgáltatásokat és az azokhoz kapcsolódó kedvezményeket.

A Banknál számlát nyitó tagjaink az Erste Kolléga Extra lakossági bankszámlacsomag szolgáltatásait vehetik igénybe:

- számlavezetési díj **0 Ft¹**,
- a VISA Electron vagy a Maestro bankkártya **első éves kártyadíja 0 Ft**,
- havonta **az első két készpénzfelvétel** az Erste Bank bármely bankjegykiadó automatájából **0 Ft**,
- az ország **mintegy 2500 Postahivatalában** egyedülálló kedvezménnyel történő készpénzfelvétel az **Erste Kolléga Extra** bankszámlához kapcsolódó **bankkártyával**,
- havidíjmentes **SMS KártyaŐr** szolgáltatás (SMS értesítés a bankkártyával végzett tranzakciókról),
- a TeleBank és a NetBank szolgáltatás **szintén havidíjmentes**,
- a **csoportos beszédési megbízások teljesítése 0 Ft**,
- **folyószámlahitel 1,5% kamatkedvezménnyel.**

A Banknál már meglévő bankszámlával rendelkező tagjaink kérhetik a Bank bármely bankfiókjában számlacsomagjuk módosítását az Erste Kolléga Extra bankszámlára.

Érdeklődés esetén, kérjük forduljon be bármely Erste bankfiókba vagy látogassa meg a **www.erstebank.hu** internetes oldalt, illetve hívja az Erste TeleBankot a **06 40 222 222-es** telefonszámon, ahol a Bank munkatársai a nap 24 órájában készséggel állnak rendelkezésére.

¹ Ha az adott hónapban a számlára legalább a mindenkori nettó minimálbér kétszeresével megegyező összegű jóváírás érkezik az átutalással egy összegben. Amennyiben ez a feltétel nem teljesül, abban a hónapban 499 Ft-os számlavezetési díj kerül felszámításra. Részletes kondíciók a Lakossági Bankszámla és Betéti Kamat Hirdetményben olvashatók!

