

Az olajmérnök

Talpraesett mai fiatalember — ez volna a legrövidebb jellemzése Pozsgai János olajmérnöknek. Zala megyében, Gáborjánházán született 1945-ben. Édesapja földműves, édesanyja háztartásbeli volt. Bátyja, aki tíz évvel idősebb Jánosnál, uránbányásznak ment Pécsre. A gáborjánházi gyerekek éltek világukat, ahogyan egy ilyen „isten háta mögötti” falucskában egyáltalán lehet. Egyszer aztán vége a szép életnek — a nyolcadik osztály után dönteni kell.

Pozsgai János azt mondja — legalábbis most utólag — valami vonzotta a műszak pálya felé. Többen voltak jó haverok a faluban, s a hozzá legközelebb álló fiú beiratkozott a nagykanizsai olajipari technikumba.

— Bementem egyszer Kanizsára, és megkerestem a fiút a technikumban. Érdeklődtem, mire ő velem is megkedveltette a technikumot. Apámék nem ellenkeztek, kanizsai diák lettem.

Gyorsan peregetek az évek, megtüzdelve nyári szakmai gyakorlatokkal a zalai olajmezőn. „Nagyon szerettem a nyári gyakorlatokat. Sok kiváló emberrel ismerkedtem össze, akiktől rengeteget tanultam.” A technikumból egyenes út vezetett az egyetemre. Csak a miskolci Nehézipari Egyetemen volt olajbányászati szak.

— Maradtam volna technikusként Lovásziban, de az „alföldiek” ösztöndíjjal kecsegtettek, ha beiratkozom az egyetemre. Csábított a továbbtanulás, és a szép ösztöndíj — mondja, és kopósan megjegyzi, hogy annyi pénze sohasem lesz, mint akkor volt.

Amikor megszerezte diplomáját, sok választása nemigen akadt, hiszen az ösztöndíjjal támogató vállalatnál illet elhelyezkednie. Előbb gyakornokoskodott Szankon, Orosházán, majd választania kellett, hol állapodik meg. A szolnoki vállalatnál előbb Orosházát ajánlották, de ő ragaszkodott a szegedi olajmezőhöz, hiszen végző soron olajmérnök a képzettsége.

— Hogyan emlékszik vissza az első napra?

— Bekopogtattam a Jura-hoz (Juratovics Aladár olajmérnök, a szegedi medence vezetője), és mondtam neki, hogy ide helyeztek, kérem a beosztásomat. Azt mondja Jura, én téged ismerlek még Egerből, amikor nyári szakmai gyakorlaton voltatok. Megdöbbenem ilyen memórián, hogy ismerhet ennyire, aki több egyetemista társával mellékszerelő volt. Mondtam is neki, valószínűleg összetéveszt valakivel. — Nem, barát, jól emlékszem rád, s örülök, hogy idekerültél.

A pályakezdet a szokásos. Kipróbálták az építőknél, a kútjavítóknál, és egyéb helyeken. S akkor kitört a 168-as kút.

— Ebben a veszélyhelyzetben lettem igazi „szegedi olajos”. Aki akkor itt dolgozott, nem felejteti el a nehéz napokat. Kezdő voltam, huszonhárom-huszonnégy éves mérnökcske, de egy egész életre szóló próbatételnél kezdtem el szakmai pályafutásomat. Azok a napok olyan problémákkal és emberi kapcsolatokkal voltak telítettek, hogy ember nem feledheti. Szégyelleném is, ha nem emlékeznék vissza a 168-as kútra, mely végében felnőtté avatott.

Azt is szerencsésnek tartja, hogy ismerősök közé csöppent, hiszen a munkatársak között voltak hajdani technikum tanuló, s olyan zalai olajbányászok, kiktől nyári gyakorlatokon tanult a mesterséget. Amikor „elfújták” a 168-as kútat, Pozsgai János és brigádja takarította el a környékét. A munkával végeztek, s akkor kapta meg végleges beosztását, mint termelési mérnök.



— Mit jelentett ez a beosztás?

— Mindent. A csoportvezetői tennivalóktól a főmérnökiig mindent csináltam. Hatvankilenc nyarán például az ásványvízmező művezetői beosztást láttam el. Mondhatom, szép és kellemes dolog volt. Önálló voltam. Az emberek is sajátosan érdekesek, olyan értelemben, hogy mindent tudtak. Sokszor csak gondoltam valamire, már mindenki tudta, hogyan kell megoldani a földadatok. Hetvenkettőben visszatértem az algói mezőre, rábízta a vízviesszanyomás vezetését. Négy évig ezt csináltam.

Kibuggyan belőle a szakember, papírt és ceruzát kér, s rajzolgat nekem. Hogyan helyezkedik el a föld alatt a víz, a gáz és az olajréteg. Miként lehet a vízzel elősegíteni az olaj felszínre hozását, növelni a rétegenergiát, a nyomást. Jó tanár lenne Pozsgaiból, félig-meddig megtértem magyarázatát. Bár visszaemlékszem, tavaly együtt voltunk Bakuban, és amikor megáltoztunk a tengeri olajmező, ott is ő segített népszerű magyarázataival. Déutánoként pedig jókat fociztunk a tengerparti homokban.

— Ma is nosztalgiaival emlegetem a vízviesszanyomásnál

töltött éveket, mert ott sokat tanultam — mondja. — A főnökeim, Szurmai Tibor és Hetey István igazán baráti segítséget adtak, szakmai és emberi oldalról tanítottak, vallom őket. De mindkettőjüket egyik napról a másikra Szolnok helyezték. Szurmai Tibor vállaltat főmérnök lett. Én vettem át beosztását, az olajtermelési üzemegység vezetőjévé nevezték ki.

Sikeres embernek mondhatjuk Pozsgai Jánost, hazánk legnagyobb olajmedencéjének — bár világméretben csöppnyi az egész — termelési vezetőjét. Szakmailag befutott, ahogy mondani szokás. S emberileg?

— Szegedi polgár lett?

— Az, hatvankilencben megszűntem, van két fiam. Lakást is kaptam az olajosoktól, így letelepedett embernek mondhatom magam. De megjegyzem azt is, hogy nekem minden hely, ahol dolgoztam, kedves volt. Zala megye, mint szülőföldem, Eger és Miskolc, mint egyetemista fiatal élettér, s most szegedi vagyok. Nyugodt város Szeged, amikor idekerültünk többedmagammal, föl is tűnt nekünk, hogy milyen nyugi hely, itt sétálni, gátnak az emberek, nem zavartatják magukat.

Nekem nagyon szimpatikus Pozsgai János nyíltsága, természetessége. Tipikus „mai fiatal”, de olyan, aki nem sajnálta a fáradságot, hogy tanuljon, s amikor felelősségteljes beosztást bíztak rá, akkor is megmaradt munkatársainak jó barátja, Jancsi. S arra a kérdésemre, hogy milyen utat választana, ha újra kezdené, nem tett „hüségnyilatkozatot”, az elhivatottságot is mellőzve mondta.

— Ha az én jó hátsíkjamat nem látogatom meg a kanizsai technikumban, nem is tudom, miként alakul a sorom. Belesöpöpentem, de ma már úgy érzem, ennél csak a fűrészek élete mozgalmasabb, mivel ők a földfedezők. Nem tudom, mi lenne, ha újra 14 éves lennék, talán újra így hozná az élet, de hogy műszaki pályára igyekeznék, az biztos.

Gazdag István

Nők az építőiparban

Csongrád megye építőiparában 4200 nő dolgozik; minden tízből hat fizikai munkát végez. Megfelelőkére a munkahelyi és szociális körülmények, mennyi pénz, milyen erkölcsi elismerést kapnak munkájukért, eleget törődnek-e szakképzettségük fokozásával? Egyáltalán, hol tartanak az építővállalatok a nőpolitikai határozat végrehajtásában? Az elmúlt évek során erre többször került választ az Építő-, Fa- és Építőanyagipari Dolgozók Szakszervezete Csongrád megyei bizottságának nőbizottsága. Az eddigi tapasztalatok most jelentésben összegyezték — az anyagot tegnap, szerdán vitatták meg a megyei bizottság ülésén.

A nők csaknem héttizede telepített üzemben — az alföldi porcelángyárban, a szegedi gyufagyárban, a házigyárban, a FÜTŐBER és a Tisza Bútoripari Vállalat gyáregységeiben — dolgozik. Szegeden a házigyárban a zaj okoz ártalmat, a gyufagyárban a fűtőszárazon végzett munka egyhangúsága jelen gondot. Még nehezebb az élethelyzeteken dolgozóknak, akik gyakran messzire járnak ebédelni, nem tudnak megfőzést tisztálkodni. Sok a por és huzatos munkahely. Fontos feladata a nőbizottságnak, hogy a vállalati szakszervezeti bizottságokat serkentse: mielőbb találjanak jó megoldást a gazdasági vezetőkkel együttműködve. Bár sok a teendő, az

is el kell mondani, hogy Csongrád megyében nincsenek az egészségre különösen ártalmas munkahelyek. A zárt üzemekben sokat költenek öltözőre, fürdőre és az étkezés körülményeinek javítására. Mind több a tágas, szellős műhely, minden vállalat alkalmaz orvost.

A nők ismereteinek gyarapításáról a nőbizottság megállapította, hogy a vállalatok számos formát alkalmaznak a szakképzettség fokozására. Kevés a vita arról, hogy ki milyen oktatást válasszon; az üzemek igénye és a dolgozók szándéka általában hasonló. A DELEP házigyárban a nők 22 százaléka szakmunkás, 48 százaléka betanított munkás. Szilárdan tartják helyüket a daruk kezelésében, a targoncák vezetésében, a csempék ragasztásában és a hőkezelési munkakörökben.

Tanácskozás a kisközségekről

A kisközségek helyzetéről, jövőjéről, lakóinak életkörülményeiről kezdődött tegnap országos tanácskozás a Hazafias Népfőnt Országos Tanácsa szervezésében a Zala megyei Lentiben. A tanácskozáson részt vesznek a legtöbb apró településsel, kisközséggel közszéggel rendelkező megyék, Baranya, Bor-

A jó szó felfedeztetése

Ha a könnyűipar gyarai a belépő dolgozók felé meg tudnák tartani, az ágazatban egyetemen megzúdnának a fluktuáció okozta munkaerő-gazdálkodási gondok. És ez csak azokra vonatkozik, akik belépnek a gyárkapun, mert sokan már abban a pillanatban hűlnek le a vállathoz, amelyik iskoláztatott őket, amikor megkapják a szakmunkásbizonyítványt. És ha csak a vállathoz lennének hűlnek! Legfőbbjük a szakmáját is odahagyja, s ezzel nemcsak a vállalat, hanem az iparág, sőt a népgazdaság is veszít.

Annak ellenére, hogy tavaly változott a beiskolázás szerkezete; többen tanuának szakmunkásképzőben, kevesebben gimnáziumban — néhány szakma jogos utánpótlásigénye továbbra is kielégítetlen. Csongrád megye szakmunkásképző intézeteiben néhány szakmára a felvehetőknél csak a töredéke jelentkezett. A forráscsök 26. az öntők 29, a szerzőmunkázók 33, a szerkezet- és karoszerelők 41 százalékkal vannak kevesebben, mint kellene lenniük.

Az igazi baj azonban az, hogy ez a kevés ember is túl sokat változtatja a helyét. 1977-ben például a felvehetőknél majdnem kétharmadából vált kielpő, s mindez javuló tendenciát mellett, hiszen a munkaerőforrás adatai tavaly javultak az előző évekhez képest.

A káros mértékű fluktuáció jelentős veszteségeket okoz. Elveznek a betanítási, begyakorlási költségek; kárba megy a befogadó kollektívának az új dolgozó beilleszkedésére fordított energiája. A dolgozó veszi a munkakörnyvet és a kalandot, s mindez aztán másutt kezdődik elől. Gurulnak, elgurulnak a másra is költendő forintok.

A foglalkozás és a munkahely választásában — statisztikák, megfigyelések igazolják ezt — korántsem csak a bérnek van szerepe, hanem a munka presztízsének és a munkahelyi körülményeknek, így a szociális ellátottságnak és az emberek közötti légkörnek is. A magasabb bér leginkább a szakképzetleneket kéri a munkahely-változtatásra; a megállapítás, mely egészen napjainkig érvényes volt; kezdi érvényét veszteni.

S miután ez nyilvánvalóvá vált, elkezdődött az okok keresése. Nemrégiben kezdembe került egy tanulmány kivonat ismertetése. Egyik minisztériumunk egyik laboratóriuma kidolgozta azt a modellt, amelynek segítségével meg lehet tartani a munkaerőt. Lehetősebb megállapításuk, hogy emberközvetítévé kell tenni a felvételi rendszert, azaz hogy... Idézem: „Az első találkozási pont a belépővel lehetősebb lenne a megérkezéskor bevezetés. Ennek a bevezetésnek ki kellene térnie a gyár és a leendő munkahely szerepének érhetségszerűsége, ömlenjen kellene a szakmai fejlődési, továbbtanulási, előbbre lépési érvelések és a szociális, kulturális, sportolási lehetőségeket is. Mindezek mellett vázolnia kellene a bér- és bérjellegű

juttatásokat, a munkarendet, a munkakörülményeket.”

Először az jutott eszembe, hogy ennek az alapigazságnak a felismeréséhez aligha kellett egy tudóskollektívának évekig dolgoznia, mivel hogy a spanyolviaszt fedezte fel tulajdonképpen. Am — gondoltam később — úgy látszik, hogy a spanyolviasz felfedeztetése azért vált közhelelyé, mert igazságot hordoz. A spanyolviaszt újra és újra fel kell fedezni, sajnos.

A legújabb példa: felfedezzük a legnagyobb tudományos pontossággal, s leírjuk az egzaktitás szabályai szerint: beszélgesünk egymással! És lehetőleg barátián, mert a jó szó a legfontosabb.

Mindebből előre az derülhetne ki, hogy az említett szakemberek feleslegesen dolgoztak. Nos, ez sem egészen így van — gondolkodtam tovább —, mert igaz ugyan, hogy következtetések majdnem közhelelyek, de ráirányítják a figyelmet a probléma fontosságára. A jó szó tényleg ingyen van — ám a hiánya már pénzbe kerül. S nem baj, ha valaki ezt tudományosan is bizonyítja!

A munkahelyi légkorról különben is hajlamosak vagyunk úgy vélekedni, hogy az csupán emberi klíma. Ha emberes és közösen a vezető, akkor ez a klíma jó, ha nem működnek a munkahelyi demokrácia fórumai, akkor rossz. A legfontosabbról, arról, hogy a munkahely milyensége gazdasági tényező is, megfeledkezünk.

S hogy miért? „A munkaerőpiac — írja egy tanulmány — nálunk jellegzetesen a munkavállalók piaca, a szükségletek, a vállalatok igényei teljesen háttérbe szorulnak. Ennek a helyzetnek alapvető oka a foglalkoztatási egyensúly hiánya, az általános és nagymértékű munkaerő-túlléteslet. Ez a legfőbb fékje a hatékony gazdasági struktúrát segítő foglalkoztatási szerkezet létrehozásának.”

A megoldás természetesen az, ha a munkahelyek száma és a munkaerő összhangba kerül. Törekvéseink ellenére azonban ez nem oldható meg egyszerűen. Marad az említett módszer, amely ha nem is oldja meg a gondokat, de enyhíti őket. Arról, hogy ezt az újrafelfedezett felismerést hol és hogyan lehet hasznosítani, nehéz volna receptet adni. Nem is kell. Ahol az emberi kapcsolatokban rend van, ahol a jószándék érvényesül, ott megmaradnak az emberek. Nem cserélik el jó közérzetüket néhány forint-ra. Tudják, hogy nem éri meg. Lehetőségek, hogy csak azt tudják, nekik nem éri meg, s nem gondolkoznak a fluktuáció egész gazdaságunkra káros hatásairól. Igaz, persze, hogy nem is ez a dologuk. Az ő dolguk, hogy jól érezzék magukat a munkahelyükön, s ne tévnek márnak lehetetlen, hogy hasonlóképpen érezze magát. Mert jó szavakkal — melyek ugyan ingyen vannak, de hiányuk már pénzbe kerül — nemcsak másokat becsülünk, hanem önmagunkat is.

Petri Ferenc

Tanácsülés Kisteleken

Tegnap, szerdán Kisteleken a Szabadság művelődési házaiban ült tartott a kisteleki nagyközségi tanács. A testület megvitatta és elfogadta a lejáró határidejű határozatok végrehajtásáról szóló beszámolókat, valamint a nagyközségi tanács és intézményei tavalyi költségvetése és fejlesztési tervének végrehajtásáról készült jelentést. Ezután interpellációk és javaslatok hangzottak el.

Az elmúlt esztendőben a költségvetés és a fejlesztés összege közel 27 millió forint volt. A belvízelvezető csatornák karbantartására, az utak javítására, a nagyköz-

ség csinosítására, a parkgondozásra, az egészségügyi és kulturális ágazat ellátási szintjének emelésére, a régi kollégium épületének felújítására jelentős összegeket fordítottak.

Az eredmények mellett gondok is voltak. Az elmúlt esztendőben 250-en jártak óvodába — 25-tel többen, mint 1976-ban —, de 38 kisgyermeknek nem jutott hely. Az általános iskolai narközi otthonba is évről évre többen kérik a felvételüket. Jelenleg 421-en érkeznek a két iskolába. A konvákban nem tudják tovább bővíteni, ezért új létesítményt terveznek. A központi ebédlő azonban még csak elképzelés, várhatóan a hatodik ötéves tervben valósítják meg.

A nagyközség kulturális életének javítására közel 13 millió forintot költöttek tavaly. A gimnáziumot és a kollégiumot közös intézménnyé szervezték. Az oktatási intézményeknél a gimnáziumban, az általános iskolákban és az óvóházban 13 üres állás volt az elmúlt esztendőben, az idén ez ötre csökkent. Több mint ötmillió forint társadalmi munkát végeztek a kistelekiek.

Műszakpótlék

a MÁV-nál

További vasúti munkakörre terjesztik ki július 1-től a műszakpótlék fizetését. Elsősorban a folyamatos munkarendben dolgozók — az utazó személyzet, a forduló szolgálatot ellátó fizikai dolgozók és a közvetlen termelésirányítók — fizetését egészítik ki ily módon. Az 55 000—60 000 vasutat érintő intézkedést a vasúti munkaügyi szakemberek szerdán kezdődött kétnapos celldőlőki tanácskozásán jelentették be.

Mint elmondották, a 143 000 embert foglalkoztató MÁV tavaly önmagából és saját kezdeményezésből már részletesen bevezette a műszakpótlék fizetését, a forgalom kulcsfontosságú helyein került sor rá. A kifizetésekre. Kedvező hatással volt ez a munkaerőmozgásra, lassult a munkaerő-vándorlás. A vasúti munkaerő problémái azonban alapvetően változatlanok, mintegy 4000 ember munkája hiányzik. Ez az oka jórészt, hogy a pihenőidőket nem minden esetben tudják biztosítani a dolgozóknak.