

## FLUKTUÁCIÓ

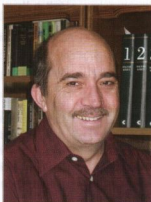
A szó, a jelenség valamennyiünk előtt régről ismert. A közelmúltbeli társadalmi berendezkedésünkben is létezett, igaz nem olyan mértékben, mint napjainkban. Akkor is alakultak, átalakultak és megszűntek munkahelyek. A múltban is voltak elégedetlen munkahelyi vezetők és elégedetlenkedő munkatársak, voltak nézeteltérések, úgy emberi, mint szakmai vonatkozásban egyaránt. Mindezek ellenére létezett a törzsgárda tagságát, melyet még valamilyen mértékben jutalmaztak is.

Az, hogy a viszonylag állandó munkatársi közösség mennyire volt hasznos, vagy mennyire nem egy vállalatként, egy munkahelynek, a vélemények megoszlanak. Van, aki az állandóság, más pedig a változatosság mellett teszi le voksát. Akkor inkább az állandóságot díjazták. Napjainkban úgy tűnik, hogy az utóbbit. Bár ismerek olyan multinacionális cége(ke)t, ahol a kor szellemével ellentétben még mindig a munkatársi közösség állandóságát részesítik előnyben, de így van ez Japánban is. Több, elsősorban külföldi érdekeltsgű munkahelyen a határidős munkaszerveződések a megszokottak. Úgy tűnik, hogy az utóbbi kétdé egyre nagyobb teret nyerni valamilyen oknál fogva. Ám ennek egyenes következménye az intézményszerű fluktuáció.

Hányan vannak akik vándoradárként egyik munkahelyről a másikra igazolnak át, keresik a boldogulásukat boldogtalan világunkban. A remény, amely belekergeti az állandó vándorlásba, a „talán ott jobbak a feltételek”, vagy az „úgy hallottam, hogy jobban megy, mások a munkaviszonyok”... Sorolhatók tovább azon megfogalmazások, melyek motivációként szoktak elhangzani az éppen elmenőben vagy érkezőben levő kolléga szájából.

Nos, a gyakori munkahely-változtatással önmagában nincs is semmi baj - kivéve a bonyolult adminisztrációt, amely a munkáltatót terheli az állammal szemben - csak az a tapasztalat, hogy van, aki már szinte sportot űz belőle, illetve valamilyen szinten életformájává vált az újabb és újabb munkaközösségekbe történő beilleszkedés. Új idő után már nem éri jól magát, mennie kell, szinte teher az állandóság, s az, hogy környezetében ismerős minden és mindenki. Talán azért, mert nem látja az előlépési lehetőséget vagy a monotonitást, az elvégzendő feladat mindennapi azonossága, változatlansága feszélyezi, teszi unalmassá munkahelyét. Ilyenkor szokás az új kihívásokat keresni, ami önmagában nem baj. Ám hányan vannak olyanok, akiket a szép ígéretek csábítanak el - akár a konkurenciához is - holott azonos piaci és gazdasági körülmények között kell itt is, ott is dolgozni. Majd a tények másról szólnak: a beigérték elmaradnak, másképpen értelmezik, a piaci és munkakörülmények sem a megálmodottak, így aztán következik a családás. A munkáltató is olykor csalódik, mert nem egy esetben a remélt teljesítmény messze elmarad. A családottság - bármelyik fél részéről is legyen az - megadja a menlevelet az újabb munkahely keresésére.

Jól tudjuk, a rendszerváltásnak nevezett korszakban bizony sok



munkahely megszűnt, karcsúsodott, átalakult. Ez a folyamat valamennyi esetben érintette a munkavállalókat, volt, aki kapun belül maradt, más pedig kint rekedt. Így aztán nem kevés honfitársunk lába alól csúszott ki a talaj, ezáltal elvesztette önbizalmát, létbizonytalanságba került. Mások közülük sikeresen váltottak, feltalálták magukat, meggazdagodtak, jó pozícióba kerültek, külföldre mentek, esetleg kényszervállalkozók lettek. A végtelenségig sorolhatók azon emberi sorsok, amelyek ugyan a múltba gyökereznek, de napjainkban is meghatározzák életüket, társadalmunk helyzetét. Olykor bizony a szerencse szegődött egyik-másik embertársunk mellé, és az mentette meg a kétségbeeséstől, a kiütlannak látszó reménytelenségéből. Szerencsére!

Ugyancsak munkahely-változtatásra kényszerít nem egy munkatársat a kellő nyelvismeret hiánya. Főleg a külföldi tulajdonba került cégeknél fordul ez elő. Olykor nagy szaktekinéltyenek számító, komoly tudással és tapasztalattal rendelkező szakember kerül elbocsátásra nyelvismeret hiánya miatt. Bizony a szakismeret sok esetben nem elég, legyen az bármennyire is magas. Tehát jöhet a következő munkahely.

Mi a helyzet a fiatalokkal, azzal a generációval, amelynek felhalmozódott munkahelyi tapasztalatainkat, szakmai tudásunkat szeretnénk átadni? Mondhatni esete válogatja: van, aki igyekszik minél előbb beilleszkedni egy adott munkaközösségbe, más pedig nem találja a helyét, a számítását, és még sem száradt a tinta a munkaszerveződésem, máris új munkahely után kutakodik. Kétségkívül a kariervágy, az alkát, a családból hozott nevelés és a haveri kör befolyásolása mind-mind hozzájárulnak a gyakori munkahely-változtatási készség kialakulásához. Tény, hogy a mai fiatalok sokkal gyorsabban cserélik munkáltatóikat, mint az egy-kéti generációval idősebbek. Igaz, napjainkban mások a gazdasági és társadalmi viszonyok, valamint a pályaválasztási lehetőségek. A karierepítés, a több diploma megszerzése, a külföldi elhelyezkedés, mind-mind olyan adottságok napjainkban, amelyeket több fiatal szakember nagyon ügyesen ki is használ.

Kétségkívül azzal is számolniuk kell, hogy egy-egy borsosan fizető pozíció ma már nem a nyugdíjba vonulásig szól. Az „egyszer fent, majd máskor lent” esete ma már sokkal gyakoribb, mint az hajdanán volt. Sajnos egyesek az iskolapadból téves álmokkal távoznak, úgy gondolják elég a diplomát megszerezni, máris beültek egy luxuskocsiba, kezébe adják a mobil telefont, és a havi több száz ezer fizetés is dukál. No, azért nem ennyire egyszerű a helyzettel! Vágyalma persze mindenkinek lehet. Nem sok olyan munkahelyet ismerek, ahol keveset kell dolgozni (lehetőleg semmit!), és sokat lehet keresni. A teljesítményt globalizáló, profitorientált világunkban mindenféle megkövetelik. Már olyan hangokat hallani, hogy az állami szférában is a teljesítménymerést- és értékelést kívánják bevezetni. Megállapítható, hogy amíg az iskola pad-

jaiban elég volt a ketteskét megszerezni, a mindennapi életben, a gyakorlatban édes kevés a kettes teljesítmény. Ezt nem sokáig dijazák, következőképpen jöhet a következő munkahely. Ami a gyakori vándorlásnak hátulütője lehet az, hogy a szakismeretekben egyetlen szakterületen sem tud elmélyülni kellőképpen. Ugyanakkor az is igaz, hogy sokrétű tapasztalatra, felületen ismeretre tesz szert az évek során.

A fluktuációt valamilyen szinten a fejedás cégek is generálják: megbízóiknak próbálnak a követelményeknek megfelelő munkatársat keríteni. Ez nem könnyű dolog, hisz a cégek között úgy munkaszervezési és vállalatiirányítási, mint infrastrukturális különbségek is vannak. Nem egy esetben az új helyen, a fejedás által ajánlott - amúgy előző munkahelyén kitűnően teljesítő munkatárs - nem bírja felvenni az elvárt ütemet, nem felel meg az elvárásoknak. Mindez történik annak ellenére, hogy a fejedásoknak ma már kifinomult módszerek vannak a munkaerő kiválasztására, az egyéni képességek és tulajdonságok megállapítására. Sikertelenség esetén - próbaidőn belül vagy azt követően - jöhet az újabb próbálkozás máshol.

A „munkakönyv” eltörésének megvan az hátránya, hogy a munkáltató nem tud tájékozódni a jelölt munkavállalási szokásairól, stabilitásáról, így aztán azt kell elfogadnia, amit az illető bevall. Bizony nem egy esetben még fele sem kerül említésre a munkáltatónak leadott önéletrajzban. A vándorlás okáról faggatva, természetesen mindig a munkaadó volt a hibás.

A fluktuáció befolyással van egyesületünk életére is. Ha csak az utóbbi évekre tekintünk vissza, vajon hány tehetséges, a MEE-ben aktív kolléga tűnt el sorainkból, szakította meg velünk a kapcsolatot? Valamennyi területi szervezetből és szakosztályból egyaránt sodort el az élet kollégákat más szakterületre, vagy éppen külföldre. Sajnos többen azért léptek ki sorainkból, mert munka nélkül maradtak, amit szegélyelt, vagy azért, mert egyesületünk megfelekedezett róluk. Mindannyian jól tudjuk, hogy egyesületünkben mindenki egyformán szükséges van! És mégis! Hányan ma már csak névleg tagok, aktív szerepet nem tudnak vállalni munkálatójuk „jövétábol”, vagy munka-, illetve családi körülményeik megváltozása miatt. Természetesen az okok tovább sorolhatóak. Az viszont tény, hogy a tagság emberi és szakmai kapcsolatainak ápolásában, fenntartásában és erősítésében jelentős szerep hárul egyesületünkre. Teszünk valamit ezen a téren?

Senki nem pótolhatatlan, állítják a fluktuáció hívei. Hogy erről meggyőződjek, egy jó ismerősöm a következőt ajánlotta nekem: amikor reggel felkelek, dugjam bele az ujjamat egy csésze vízbe, majd miután kivettem, nézzem meg ott maradt-e a helye. Ha látom az ujjam helyét, azt jelenti, hogy pótolhatatlan vagyok munkahelyemen, amennyiben nincs nyoma a vízben, akkor rám sincs különösebben szükség.

Tessék kipróbálni, meglepőt tapasztalnak!

*Nagy János*  
Z. Nagy János

## RÖVID BESZÁMOLÓ A „TRANZSVILL TÖRTÉNETE” CÍMŰ ELŐADÁSRÓL

### *Transzville*

A nyugdíjasok Kovács Károly Pál Szervezetének június 5-i ülésén érdekes beszámolót tartott a TRANZSVILL Zrt. történetéről Tálosi István, vezérigazgató.

A vállalatot a Rotschild pénzcsoportot képviselő bécsi Credit Bank alapította, a magyar iparhatóságok 1905-ben cégjegyezték. Az AEG-vel való szoros együttműködés következménye volt, hogy 1926. augusztus 5-én megalakult az AEG-Union Magyar Villamossági Rt., AEG részvénytöbbséggel. A cég a továbbiakban, mint az AEG Magyarországi léányvállalata működött. 1930-tól a gyár sorozatban készített különböző kapcsoló-készülékeket, szakaszolókat, olajkapcsolókat, transzformátorokat és mérőtranszformátorokat.

A gyár 1952-től szovjet kézből a magyar állam tulajdonába került. A Központi iparszervezés keretében 1959. január 1-jén csatolták hozzá a Kaposvári Vas- és Fémpipari kombinátot, amely 7 éven át a Transzville gyár-egységeként működött. 1964. január 1-jén megalakult a Villamos Berendezés és Készülék Művek (VBKM) ipari nagyvállalat.

Megalapításakor - a céggel együtt - nyolc gyár és egy fejlesztő intézet tartozott hozzá.

A VBKM átszervezése után a Transzville és a VÁV összevonásra került. 1991-ben privatizációval Kft.-vé alakult, majd tökémmeléssel jött létre a Transzville Rt. 2006-tól, mint Transzville Mérőváltó Gyártó és Forgalmazó Zrt. működik.

Tevékenységi köre - az elmúlt évtizedekhez viszonyítva - az 1990-es évek elején változott. Termékpalettájának első helyén szerepel a mérőváltók gyártása, melyeket a piaci igényeknek megfelelően folyamatosan fejlesztek. Jelenleg 0,72 - 40,5 kV-os feszültségű beltéri és szabadtéri áram- és induktív feszültségváltókat, valamint különféle műgyanta szigetelőket gyártanak. A meglévő gyártmányaik mellé többek között két új szabadtéri mérőtranszformátor típus fejlesztettek ki, melyek elsősorban a távműködtetésű oszlopkapcsolók lényeges elemeit alkotják. Az elmúlt években több ezer darab mérőtranszformátort értékesítettek hazánkban és külföldön.

*Philippovich György*

.....Nyugdíjasok Kovács Károly Pál Szervezete