

Farsang Lajos

CSÚCSRA JÁRATOTT ÜZEM

Amikor - száz éve - Bécsben létrejött az Egger és Tsa Rézszénytársaság, a TUNGSRAM elődvállalata, még aligha álmodott bárki arról, hogy Nagykanizsa egyszer kulcs szerepet kap a nemzetközi érdekeltégű cég életében. Amikor több, mint harminc évvel ezelőtt az Egyesült Izzó felépítette a dél-zalai város fényforrás és üvegyárát, már felsejlett valami a jövőből - napjaink ipartörténelméről. Később a rendszerváltás idején bekövetkezett tulajdonváltástól többen tartottak, „csak a piac kell az amerikaiaknak” - sugdolóztak. Nem őket igazolta az idő. A hét évvel ezelőtti borúlátással szemben ma a General Electric Lighting Tungstram Nagykanizsai Fényforrás-gyára a GE elektronikus világbirodalom meghatározó elemévé vált. Csupán az éves termelés-növekmény elegendő volna az ország teljes lámpaellátására, a termelés 90 százalékát exportálják szerte a világba. A családtagokat is számba véve kisvárosnyi ember megélhetését biztosítja a gyár, a hosszú távú, megnyugtató jövő ígéretével.

Biztonságérzet GE mintára

Honnan ered a derűlátás?

A Nagykanizsai Fényforrás-gyárban - kimondani is sok - naponta kétmillió-nyolcszáz ezer lámpát gyártanak. Évente több, mint ötszázmilliót. Tavaly az előző évihez képest annyival emelkedett a termelés, hogy az ország teljes villanygőz szükségletét fedezhetné ez a mennyiség. Az árbevétel mértéke a térség legnagyobb gazdasági egységévé teszi a nagykanizsai gyárat - természetesen a bevétel meghatározó többsége dollárban realizálódik. Ugyanakkor a GE Lighting Europe birodalomban is a nagyok közt tartják számon a dél-zalai város gyárát. Az olasz, a török, a német és a két angol gyár mellett az európai lámpagyártás kétharmadát adja Nagykanizsa. Több lámpatípus egyedül Nagykanizsán gyártanak. Technikai „csoda” például a szupertartós és energiatakarékos Genura lámpa és a kompakt fénycső.

AGE Lighting Europe vezérigazgatója három sarokponttal jellemzi az ezredforduló táján megkövetelt szempontokat: Elsődleges a vásárlók elégedettsége, azaz a kívánt minőségű termékeket határidőre, a szükséges szervizhálózatot kell biztosítani. Másodsor: Fontos a dolgozói elégedettség, azaz olyan munkakörnyezetet kell teremteni, s olyan anyagi biztonságot, a munkavégzés olyan feltételeit kell biztosítani, amely megnyugtató körülményeket jelent. Végül a tulajdonosi, azaz részvényesi elégedettséget emelik ki. A vállalat működésének sikerét az a mérce is jelzi, hogy a részvényesek, a tulajdonosok mennyire bíznak a munka hatékonyságában.

- E három szempont köré építjük filozófiánkat, ezek hatják át a mindennapi munkánkat. Biztos jövőnk érdekében fontos számunkra, hogy a tulajdonosok elégedettek legyenek a munkánkkal - fogalmazta meg Németh István, a nagykanizsai és a zalaegerszegi GE gyár Emberi Erőforrás Vezetője. Önmagában már ez is amerikai minta, hiszen ma még ritkaságszámba megy Magyarországon az a megoldás, hogy két egység azonos feladatait egyazon vezető látja el.

- Fontos számunkra, hogy az érintett több ezer család hogyan élhet meg a GE-keresetből. A mai inflációs világban sajnos nem lehetnek maradéktalanul elégedettek, pedig az átlagnál mindenképpen jobban fizetjük őket.

- *Öreg tőkés szabály, hogy a jó dolgozót jól meg kell fizetni, mert különben elmegy több pénzért, máshova dolgozni. Hogy is van ez a lámpagyárban?*

- Ma a munkahely megtartása sokkal fontosabb az embereknek, mint abban az időben, amikor a környezethez képest keveset fizetett a TUNGSRAM. Akkor sokan más vállalkozásokhoz pártoltak az anyagi jobblétért... Ma sokan közülük szívesen visszajönnének. Ez is a GE filozófiája jobban kell fizetni, mint a környezet többi gazdasági egysége.

Annak érdekében, hogy ennek megfelelően, rendszeresen bérpiaci felméréseket végzünk, s elemezzük, hol adódhatnak feszültségek. Annak érdekében, hogy a gyáron belül is reálisak maradjanak a bérvizonyok, folyamatosan figyeljük, és amikor indokolt, emeljük a régi dolgozó bérét. A betanított munkások kategóriájától a szakmunkásokon át a felsőfokú végzettséghez kötött munkakörökig, az informatikus szakemberekig, a számítógépes rendszergazdáig egyaránt egymáshoz igazítjuk a béreket.

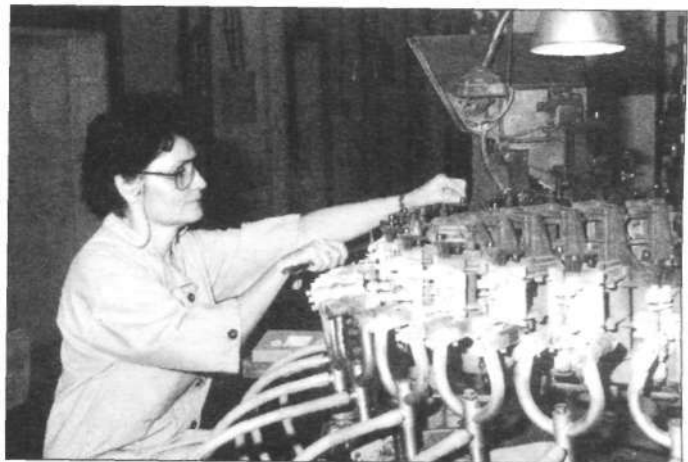
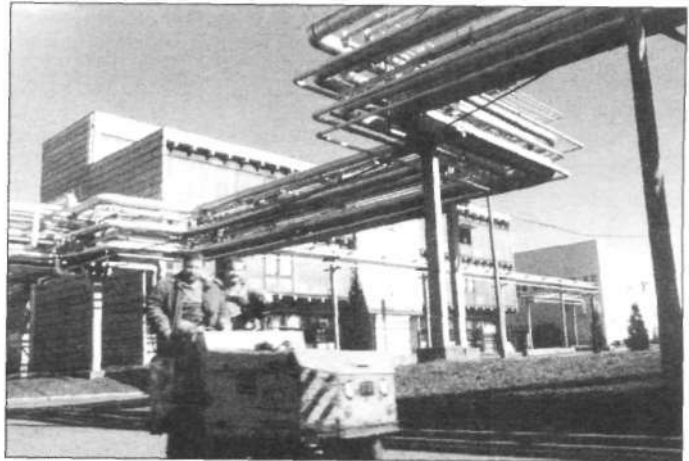
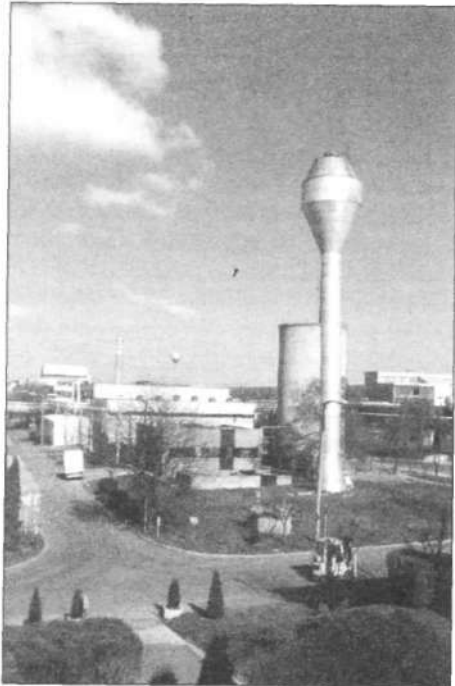
Ahol falak omlottak le és dinasztiák „épülnek”

Akívülálló, magyar munkaszervezéshez szokott ember különös világban találja magát a GE falain belül. A gyárban úgyszólván megszűntek a középvezetői szintek. Ahogy mondják, le kellett bontani a falakat, mert egy világ méretű csapatban csakis falak nélkül lehet dolgozni. Korábban a középszintek gátolták meg az információk továbbjutását. A team-munka alapját az az elv jelenti, hogy a csapaton belül bárkitől lehet segítséget kérni, s azt köteles megadni a megszólított. Ugyanakkor a döntéseket azokra a szintekre kell adni, ahol a legtöbb, szükséges információval rendelkeznek, ahol a legjobb hatékonysággal hozhatják meg a döntéseket. Ez a törvény követelte, hogy a vezetői szinteket drasztikusan csökkentsék. Nagykanizsán már csupán két-három vezetői szinttel működik a rendszer. Természetesen akadnak problémák, viszont a dolgozók érzik, hogy a folyamat aktív részei, hogy valóban hozzájárulnak a sikerhez. A vezetőknek viszont a stratégiai döntések adnak feladatot, hogyan lehet a munkaerőt megtartva minél olcsóbban, minél korszerűbb termékeket gyártani.

Saját állományában összesen mintegy háromezer dolgozót foglalkoztat a nagykanizsai gyár, s a területén dolgozik további hatszáz fő. Mintegy félszáz településről járnak be a dolgozók, Muraszemenyétől Zalakomárig, Nemespátrótól Zalaszentbalászig.

Egyre többször érhető tetten a folyamat, hogy a szülők követik munkahelyükre a gyerekek. Otthon megkapták az indíttatást, látták, hogy mekkora bizonytalanság uralkodik a környezetben, s a szülők példáját követve vállalják a GE megmérettetését és kihívását. A jelentkező családtagok még némi elősőbbiséget is élveznek a felvételnél, így alakulnak ki épülnek a GE dinasztiák. A városban és vonzáskörzetében az eltartott családtagokkal együtt szerény becsléssel is mintegy tízenöt ezer fő számára biztosít megélhetést a Tungstram. A világceg foglalkoztatásában egyáltalán nem nyilvánul meg semmiféle diszkrimináció. A GE által kiírt pályázatok - s ez másutt ritkán figyelhető meg - nem rögzítik a felső korhatárt. Az állást mindig az arra legalkalmasabb kapja meg - kort, nemzeti, etnikai hovatartozást és más kérdéseket figyelmen kívül hagyva. Mindezt a cég etikai kódexe írja elő. A távolabb élők foglalkoztatásának is csupán az elérhetőség szab határokat. A bejáróknak egyébként útiköltség-térítést ad a gyár.

- A legfontosabb szempont a GE számára az, hogy munkánk révén mindannyian nélkülözhetetlenné tegyük magunkat - fogalmazta meg a sarokpontot az emberi erőforrás vezető.



Farsang Lajos felvételei

- Hogy értéket hozunk létre naponta a GE számára, hogy velünk hozza a cég a lehető legnagyobb hatékonyságot, minőséget. Ha bebizonyosul, hogy ki a legalkalmasabb az adott munkafázis elvégzésére, akkor teljesen mindegy, hogy a gyár szomszédságából vagy harminc kilométerről jár be, hogy fiatal vagy öreg, hogy milyen a bőre színe. Ezek és sereg más szempont, ami egyébként alkalmas volna diszkriminációra - teljesen érdektelen a lényeg szempontjából. Fontos tényező ellenben, hogy azokat, akik körön belül jutottak - s gyarapítják a GE vagyónát - hogyan becsülik meg. Korántsem érdektelen, hogy - túl az elfogadható munkabéreken - milyen szociális háttérrel biztosít a gyár.

Égészség és jó közérzet

Szélesen ívelő rendszer érzékelteti a GE dolgozókkal, hogy figyelemmel kísérik a sorsukat, munkakörülményeiket. Apróságnak tűnik, hogy a budapestiek is a kanizsai munkaruhákat találták megfelelőnek, esztétikusnak és praktikusnak ahhoz, hogy ebbe öltöztessék a távol-keleti gyár felszerelésére küldött munkatársaikat. Igen, kis dolognak látszik, s talán épp' ezért kiviláglik, itt az apróságokra is figyelnek. Például arra, hogy az egyes üzemekben, tiszta, világos étkezők várják a dolgozókat. A feltöltött automatákból hideg-meleg italokat vásárolhatnak. Régmúltba tűnt az a szokás, amikor még a gépek közt majszolták el a tízórait, uzsonnát... Felújították a szociális blokkokat, emberi körülményeket biztosítva. Amikor kiderült, hogy többen nem viselhetik a gép mellett saját, dioptriás szemüvegüket, a gyár elkészítette a számukra mindkét szempontból megfelelő dioptriás védőszemüvegeket. S ne felejtjük: mindezt esztétikus, csinos kivitelben. A GE dolgozói számára különböző tréningeket, képzéseket indítanak rendszeresen. Számítás-technikát, angol nyelvet és más ismereteket tanulhatnak mindazok, akik bizonyítottak.

Am a dolgozók kapun kívül sem érezhetik magukat elhagyatva. Üdülési és sportolási lehetőségekkel is gondoskodnak róluk. Uszodai és kondibérletekkel, kismama- és női tornával és hasonló programokkal igyekeznek őrizni a jó közérzetet. A gyári szabadidőközpont működtetésére is évről évre jelentős összegeket fordítanak.

Évekkel korábban a GE kivonult a versenysportból - talán épp' azért, hogy azoknak a tömegsportját támogathassa, akikre naponta számít, akiknek a munkáját ezzel is viszonozza. Az aktív, sportos életmód visszahat a teljesítményre, a minőségre. Tavasztól őszig a kispályás labdarúgó bajnokságban küzd a csapat, s gyakorta fordul elő telt ház a sportcentrum kézilabda pályáján is. Télen tornatermekbe kényszerülnek a sportoló Tungstromosok - ebben a város iskolái segítik a gyárat.

Külön rendszert alkot az egészségügyi program. Egészrendelőintézetet képez az üzemegészségügyi szolgálat. A két főállású orvos mellett részfoglalkozású szakorvosokhoz is fordulhatnak a betegek. Bár elértük a szabad orvosválasztást, a kialakult kölcsönös bizalom jegyében legtöbb GE dolgozó nem fordult máshoz. Egyazon doktor az üzemorvosa és a háziorvosa. Belgyógyászati, orr-fül-gégészeti, nőgyógyászati, szemészeti rendelés alkot komplex egységet, s már a fogászati rendelő üzemeltetésére is készítik a pályázatot.

Támogatás a kórháznak és az oktatásügynek

Nagykanizsa jelentős, több tízmilliós nagyságrendű összeget kasszíroz a GE lámpagyárból iparüzési adó címén. Ám a gyár vezetősége szeretné, ha a pénz felhasználásáról is rendelkezhetne, legalábbis részben.

- Jó volna, ha erről az összegről nem mindig a képviselőik döntenék el - olykor politikai alapon - mire fordítja a város. Más városokhoz hasonlóan biztosítani kellene a beleszólási jogot azoknak a gazdálkodó egységeknek, amelyeknél ez a ha-

szon jelentkezett - javasolta Németh István. - A mai kötött rendszer helyett szabad kezét kellene kapnunk arra, hogy bizonyos hányadban meghatározhassuk, a kultúrát, az egészségügyet vagy az oktatást támogatjuk. Nyitottak vagyunk a város felé. Többször is segítettünk, ahol azt fontosnak láttuk. A kórház számára egy húszezer dolláros csekket, ezen túl különféle műszereket biztosítottunk, a tűzoltóságot és más partnereinket is támogattuk.

Nem feledkezik meg a GE a város oktatásáról sem. Végül is, Nagykanizsán kell „kitermelni” a későbbi műszaki-technikai szakembergárdát. Napi kapcsolatban állnak a középfokú oktatási intézményekkel - hiszen elsősorban tőlük várják az utánpótlást. A szakképzési alap másfél százalékaival támogatják a kanizsai középfokú képzést - ez tavaly tízenegymillió forintot jelentett.

Viszonzásként az iskolák - elsősorban számítástechnikai és angol nyelvoktatásban - különböző tréningeken való részvételre adnak lehetőséget a gyári dolgozóknak. Az utóbbi azért is fontos, mert ma már nem csupán a vezetők járnak külföldre, egyre több szakmunkásnak is utaznia kell, s korántsem mindegy, milyen fokon képes megértetnie magát például egy távolkeleti gyárban.

A GE kitüntetett figyelmét a Cserháti szakközépiskola élvezi, amelyben azokat az elektronikus és gépész szakembereket, technikusokat képezik, akiket a középiskola befejezését vagy a továbbtanulást követően alkalmaz a gyár. Nagyon sokan visszajönnek a dél-zalai városba, tavaly huszonegy, felsőfokú intézményben végzett fiatal - gépész, elektromos és vegyész-mérnököt - vettek fel a lámpagyárba.

Az oktatásban nem csupán az iskolák segítségére számít a GE. Saját beruházásban új oktatóbázist alakítanak ki, amelyben a számítástechnikai képzéstől videokonferenciák megrendezéséig lehetőség nyílik. Pneumatikai, vákuumtechnikai és üvegmegmunkáló berendezések, laboratóriumi felszerelések segítségével tanítják majd a lámpagyártás szerteágazó fortélyaira a gyár szakembereit.



Befejezéseként a GE Lighting humán erőforrás vezetőjének címeztük a személyre szóló kérdést is.

- Mire gondol, ha a nagyvilágban bárhol, kiállításon, vásáron, vagy egyszerűen köztéren vagy épületben nagykanizsai terméket lát? Egyáltalán, mit érez a GE világbirodalom tagjaként?

- Huszonkettedik éve dolgozom a TUNGSRAM-ban. Számítalan munkakört töltöttem be azóta és elmondhatom, nagyon jól érzem magam. Az életem a gyárhoz, a TUNGSRAM-hoz, pontosabban a 90-es években már a GE-hez is kötődik. Humán beállítottságom révén azt gondolom, nem véletlen, hogy én töltöttem be az emberi erőforrás vezetői posztot. Nagyon szeretek emberekkel foglalkozni, jó, ha problémáinkat képesek vagyunk megoldani. Nagyon büszkén szoktam mondani ismerőseim, barátaim körében, hogy a világ egyik legjobb - ha ugyan nem a legjobb - vállalatánál dolgozom. Ugyanis a pénzvilág '96-os megítélése szerint világelső a General Electric. Nagyon sok új módszert lehet itt megtanulni, korszerű vezetési ismeretekre lehet szert tenni, amelyek más vállalatoknál nem ismertek. Naponta új kihívásoknak kell megfelelnünk, s egy global-teamben, egy világméretű csapatban játékosnak lenni nagyon megtisztelő és felemelő érzés.

Termékeink az elmúlt években a világpiacra méretetettek meg, így munkánk is közvetlenül a világpiac követelményeinek felel meg, s bizom benne, hogy a munkatársaim is hasonlóképpen érzik a kihívást. Nekem, a munkavállalónak kell naponta bizonyítanom, hogy „munkám nélkül az eredményeitek szerényebbek lesznek”. Ez a varázslat jelenti a GE örök megújulását, a dolgozó és munkáltató kölcsönös biztonságát.