Szilas Gergely gazdasági ügyeinkért felelős kollégámmal hasznos és kellemes három napot töltöttünk el Székesfehérvárott az Elektronika, Híradás, Műszeripari, Villamos-gép és készülékgyártó Szakmai Bizottság szervezésében megtartott vezetői felkészítő programon 2017. június 8-10 között. Személy szerint ilyen rendezvényen először vettem részt.

Az esemény első napján fórum jelleggel is bíró körképet kaphattunk a szakszervezeti munka állapotáról alapszervezeti szinten. Meglehetősen sok kurrens és kortárs szempontot került érintésre a beszámolók során, élénk tapasztalatcsere történt az idei, némiképp és több szempontból is speciális béremelési tárgyalásokról, a helyszínenként is nagymértékben eltérő cégvezetés-oldali hozzáállásokról és a kollektívák helyzetéről, az alapszervezetek méreteiről, szervezettségéről, tapasztalatairól, sorsáról, élő problémáiról, tárgyalástechnikai eljárásaikról a gyakorlat tükrében, az alapszervezetek által elért és biztosított szolgáltatás-csomagokról és azok fogadtatásáról, melyek között jelentős súllyal szerepeltek kirándulások és intézményi bérletek, tematikus napok a bevett szociális garanciák természetes biztosításán túl. Személy szerint nekem új és természetesen kedves ötlet volt az automata-használatra alkalmas feltöltött kártya, lévén a kávé központi kérdés majd minden dolgozó és tisztségviselő számára, s ez alól én sem vagyok kivétel - természetesen ezen az eseményen is folyamatos volt a kávéval való ellátottság, amely az intenzivitásra való tekintettel szükségesnek is mutatkozott.

Fontosnak találtam a B-Braunnál bevezetett tárgyalási meghatalmazás eljárását - és ezzel kapcsolatban az eljárások intézményesülésének kifejezett fontosságát -, amely jelentős mértékben képes visszaszorítani a vezetői visszaélések és megfélemlítések sajnos nem ritka megnyilvánulásait. Ezzel kapcsolatban ismét és hangsúlyosan felmerült az alá(nem)írási tudatosságra felhívó, egyszerű de lényeges üzenetekkel operáló kampány ötlete is. Ezen kívül nem csak e napon, de az egész eseményen végighúzódóan komoly szerepet kapott a jelenleg megfigyelhető magas szintű munkavállalói és ebből is fakadóan szervezeti fluktuáció okaival, következményeivel, jövőjével kapcsolatos eszmecsere, a szakszervezet és a management szerepeinek és viselkedésének mind gyakorlati, mind szinte társadalomfilozófiai szintre menő vizsgálata, illetve az érdekvédelmi és a szolgáltatói funkciók egyeztetésének kérdése.

A napot zenés közösségi est zárta egy különleges hangulatú, immáron hagyományos tombolajátékkal, amelyen nekem személy szerint az az érzésem támadt, hogy extázisba kerültem, vagy esetleg valahol hátul egy ajándékgyártó-gépsort helyeztek el. Székesfehérvár megtekintése a második, szabad estre maradt az érdeklődők számára, a programok vacsorával együtt este hat óra magasságáig tartottak, a teljes körű ellátás biztosította a gondtalan koncentrációt és kikapcsolódást.

A második nap során először összefoglalót hallhattunk az ez évi tapasztalatokról, béremelésről és elbocsájtásokról, bezárásról és összevonásról, a 4% ügyről és az ukrán munkavállalásról, az alapbéresítések sikereiről és keserűségeiről, média-helyzetről és az erős promóciós igényről. Számomra megdöbbentő, és utólag nagyon is logikus, azonban komoly következményeket tételező szomorú tapasztalat sajnos a saját praxisomban úgy, mint az országos tapasztalat szerint, hogy a managementek sok esetben a béremelési összegeket elbocsájtások formájában veszik vissza, ami számomra elfogadhatatlan agresszió, és nyilvánvalóan a transzparencia teljes hiánya. Erősen elgondolkodtat a tény azon, milyen garanciák, vagy tárgyalási elemek lehetnek szükségesek egy ilyen irányú hatás megelőzésére, lévén az megítélésem szerint nem pusztán tisztességtelen, de egyenesen embertelen, kisstílű és vállalhatatlan. Bár tisztában vagyok vele, hogy egy management pénzügyi stabilitásért is felel, sőt, mégis úgy gondolom, hogy a béremelésen megnyerni kívánt szárba szökkenő morál-erősítést könnyen derékba töri az ilyen irányú mozgás, még akkor is, ha a management arra számít, hogy az életben hagyottak örülnek és felejtenek. Ezen a ponton nagyon fontosnak látom a szakszervezet érdekvédelmi funkciójának korlátlan erősítését - az elbocsájtásoknak transzparensen és indokoltan kell történnie, más lehetőség nincs.

Ezen kívül szó esett új generációkról és fluktuációról, a nemzetközi tapasztalatcsere hasznáról, az (ön)képzések és személyesség fontosságáról, a Vasas által országosan biztosított szolgáltatások és információk hatékonyabb felhasználásáról, a Vasas média-helyzetéről és feladatairól, az ehhez kapcsolódó személyes részvétel és információ-megosztás iránt kifejezett igényről (túl kell nőni a szerkesztőségi kapacitáshiányt és az információszegény belső viszonyokat, ehhez részvételre és belső interaktivitásra van szükség, akár háromsoros hírek beküldése formájában), érintettük az országosan megnyilvánuló média-kontroll jelenségének és az imázsnak a viszonyát, illetve a külső kitekintés szükségességét, és kiemelésre került a Vasas országos szinten mérhető jó hírneve is.

Az ezt követő, generációkról szóló, rendkívüli aktualitást és fontosságot mutató előadás sok érvényes szempontot vetett fel a még nem egyértelmű megoldás keresése közben, felhívva a figyelmet az alapvető és egyben logikus, ugyanakkor emberi szempontra, hogy a hibáknak tűnő jelenségek ellenére is hibáztatás helyett a megértés jellemezze a hozzáállásunkat és a lehetőségek keresését. Az elmúlt 30-40 év technikai forradalmát követő kommunikációs és életmódi forradalom, az új típusú elvárások és a hálózatos tudás hatásait, az atomizáció, az erősödő énközpontúság és ambíciók világának kihívásait, a szociális és kollektív értékek átadásának lehetőségeit, illetve az alfa-generáció idejére várt és az azt követő események lehetőségein gondolkodó, a szakszervezeti mozgalom jövőjére is nyilvánvaló komoly hatással bíró folyamatokat jelenleg még a boom és az x generáció tagjai igyekeztek adaptívan áttekinteni, de természetesen szükség lesz az y és a z, majd az alfa és az azt követő generációk megértésére és megszólítására, bevonására és a definíciók keresésében és megadásában történő részvételére is. Fontosnak tartom, hogy tudatossági szinttől függetlenül jelen viszonyok között - és itt utalnom kell futurista elméletekre a munka és a munkavégzés lehetséges jövőiről - igen konkrét közös érdekmetszetek vannak, amelyet országos, sőt globális szinten sem az elvándorlás, sem pedig a spontán úm. bérharc nem old, és különösen nem szüntet meg, érdekvédelemre egyenlőre égető szükség marad. Lényeginek láttam ezen kívül a katarzis-pont, az élmény-központúság, a párhuzamos realitások, a globalizált éntudat és a cserélhetőség reneszánszának fogalmait, amelyekre épülve lehetségesnek látom a szociális öntudat felélesztését, új média-megközelítések kialakítását (memetika, pl. - irony.hu) és a generációs megértés erősítését. A teljes ügyben természetesen a nyugat vonzása végtelenül erős szereplő jelenleg, és attól eltekinteni - nagyobb szerencsétlenségünkre sajnos - jelenleg eltekinteni nem lehet, értelemszerűen a fiatalok a lehetőségeikkel élni szeretetnének, amelyért egyénekként nem hibáztathatóak, és ez a kérdéskör már az ország nyugati kultúrkörben ill. globálisan betöltendő szerepére visz, amely azonban már meghaladja a jelen kereteket.

A szervezetépítési eljárásokról szóló interaktív előadás felhívta a figyelmet a szervezetfejlesztés során használt taktikák helyzetre szabottságának szükségességére, a külső és belső résztvevők szerepeinek és minőségeinek tudatos felmérésére, a belső intézményesültség és a tisztségviselői-bizalmi kör utánpótlásának és képzésének fontosságára, az itt is előkerülő öntudati elem fontosságán túl a feltételes-tagok megtartásában betöltött szerepükre. Ismét megkülönböztetésre került az alapszervezeti szinten értelmezett, a célok megvalósításához szükséges tagolódás, a stratégia, taktika és elemzés hármassága, amelyek hatása együtt érvényesül, de időbeliségük eltér, tehát tudatos szervezeti munkavégzésre ösztönöz - ehhez az e felett megjelenő országos hálózat fontosságát tenném még hozzá, a tapasztalatok és eljárások megosztása, a kitekintőképesség és a központi támogatás ugyanis nagymértékben képes erősíteni a teljes közösséget, sőt, társadalmi hatás szintjéről beszélünk. Ezt követően a Transznacionális Partnerségi Iroda sikereiről és tapasztalatairól, feladatairól és jövőképéről hallottunk előadást, amelynek legfontosabb vonása a globalizált ipar és lokalizált érdekvédelem közötti ellentmondás feloldásának folyamata, amelynek eredményeképpen jelenleg éppen német minőségű elemek jelennek meg egyre intenzívebb nemzetközi kommunikáció mellett széles körben - egyelőre még autóipari bázison - a magyar munkahelyek világában is - nyilván nem eltekintve a német munkavállalók közvetlen érdekeitől sem.

Kedves és az egész eseményen végighúzódó eseménysorozat volt a nyugdíjba vonuló Tarsoly Imréné EMVSZB ügyvivőnk és munkaügyi szakértőnk iránt kifejezett tisztelet és megbecsülés jeleinek bemutatása. Ajándékokkal és köszönő-, illetve tisztelgő beszédekkel halmozták el mind a három napon, kezdve azt a tombolát követően, folytatva személyesen Balogh Béla elnök úr által, valamint az előadás közben meglepetésszerűen érkező tisztségviselők további ajándékaival, amely láthatóan elérte célját, és kellő meghatottságot váltott ki - a szervezőknek ez úton is szeretnénk köszönetet mondani a kreatív és törődő momentumokért.

A harmadik nap programja erős interaktivitás mellett egy kommunikációs előadás volt. Az előadó hangsúlyt fektetett a Vasas-identitás felvállalására, a humor és jóindulat fontosságára, kitért a stigmatizálás kérdésére. Elemezte a bizalom mibenlétét, az identitás és hit meglétének, az előnyök és garanciák bemutatásának fontosságát, a közösség és a jogi kizárólagosság üzenetét. Megfogalmazások történtek a szakszervezet mibenlétének meghatározására, mint üzenetképes, hatékony, axiomatikus elemek keresésére: garanciákat nyújtó épülő közösség, társadalmi kontrollt gyakorló önvédelmi csoport, igazgatókat messze túlélő kollektív intézmény, amely az üzemhez az egyes managementeknél sokkal inkább kötődik, és annak létében sokkal közvetlenebbül érdekelt. Személyes meggyőződésem szerint kiemelten fontos kommunikációs eszköz a célok mellett a tétek kommunikálása, a magától értetődőség, az automatizmus tévedésének lerombolása, amelynél személy szerint amúgy a szociális közösség gondolatát még inkább fontosnak tartom, beismervén és látván a mai realitásokat is. Szó esett a hatékony kommunikáció ökölszabályairól, a metakommunikáció vonatkozásában a tárgyalási tisztelet és a közösség megjelenítésének fontosságáról, valamint a képviselet tiszteletének elvi alapjáról. Ide kapcsolódott a szervezet belső képe, a transzparencia, az elérhetőség és a hitelesség, mint a tettekkel és állapotokkal történő kommunikáció fontossága. A személyes márka, a mélyből merítő, lényegi, jó tulajdonságokat ismerő, felismerő és fejlesztő, azokra épülő hozzáállás bemutatása zárta az előadást.

Összességében intenzív részvétel mellett bő tematika került terítékre, és úgy vélem kijelenthető, hogy nem csak a tagság, de a vezetőség is merített ötleteket az eseményből, tehát egyik talán legfontosabb hozadéka a hasonló rendezvényeknek az internet korában is a személyes találkozásból fakadó intenzív eszme- és tapasztalatcsere, amelyet a Vasas a továbbiakban is biztosítani kíván.

Köszönjük, hasznos és kellemes három nap volt!

Kiss Kálmán titkárhelyettes CTDI Kft.