



Simon Dezső:
221 alapszervezet, mintegy
25 ezer 600 tag.

7. oldal



Pajzos Borbála:
a szakszervezeti vezetőknek
hiteles szakembereknek kell
lenniük.

8. oldal



Németh István:
minden szakszervezet szá-
mára alapvető, meghatározó
a taglétszáma.

9. oldal



Kolcza Attila:
együtt erőteljesebben képví-
selhetjük érdekeinket.

11. oldal



2008. MÁJUS

Már szakszervezetet alapító elődeink tudták, kizárólag összefogva képesek hatékonyan képviselni érdekeiket. Ezért közösségeket kell létrehozni, és azokat újabb és újabb tagokkal szükséges erősíteni. A szakszervezet eredetileg a munkavállalók önvédelmét szolgáló egyesülés volt, különösen az iparban kialakult termelési feltételekre adott hathatós választ. Ilyen egyesülések a XVIII. század óta léteznek. 1871-ben, az Egyesült Királyságban legalizálták a szakszervezeteket, amit több évtizedes agitációs munka előzött meg!

SZázegy esztendővel ezelőtt gördült le az első Ford T-modell a futószalagról. Akkoriban még csak néhány gazdag ember vállalkozott gépjármű tartására. Az autók drágák, az utak alig különböztek egy-egy kitépott szélesebb ösvénynél, jogosítvánnyal rendelkező tömegek pedig egyáltalán nem voltak. Alkalmatlannak tűnt a világ erre a vállalkozásra. Henry Fordnak a következő összetevőre volt szüksége, hogy megalkossa az eddigi világ talán legeredményesebb gyártási modelljét: az igény felismerésére, a megbízható összeszerelést nyújtó futószalagos gyártásmód kialakítására, és egy zseniális tervezőre, a magyar Galamb József-re.

Osztthatunk, szorozhatunk, nincs mese: globalizálódott világunkban minden eddiginél nagyobb jelentősége van az összefogásnak, a közös érdekek együttes képviselésének. Ezt pedig csak úgy érhetjük el, ha mennél többen fogalmazzuk meg véleményünket, ha egyre nagyobb létszámban sorakozunk fel a munkavállalói érdekek mellett, és ha egyre többen képviseljük azokat. Nyomatékot így adhatunk érveinknek.

SZervezni muszály! – alakíthatnánk át a római Pompeiusnak tulajdonított (Navigare necesse est, vagyis Hajózni muszály!) mondást saját, egyik legfontosabb tevékenységünkre.

Meskó László

A kor szorításában

A SZERVEZETÉPÍTÉS KIHÍVÁSAI

Globalizálódott világunkban világszerte, fúziós konyháról és egységesülő munkahelyi normákról beszélünk. Minden mindennel összefügg, minden mindenre kihat. A gazdasági élet vezetői közösségteremtő módszereket lesnek el a régmúlt etnikai, lakóhelyi, vagy éppen szakmai csoportok életéből. Fontoljuk meg mi is, mi az, amit a szakszervezet tud hasznosítani a gazdasági érdekkörök módszeréből, technikájából.

GAZDASÁGI MUTATÓK

Napjaink sikeres gazdasági szervezeteinek mutatói közül egynémely időnként elmarad a várakozástól. Nem egy példát lehet találni arra, hogy egy növekvő bevételekkel, kitűnő piaci pozícióval rendelkező vállalkozás „érthetetlen” zavarokkal, hiányosságokkal is szembesül. Ezeket Dr. Eric Flamholtz, a University of California menedzsment tanszékének nemzetközileg elismert professzora tipikusnak tekinti. Véleménye szerint ezeknek a gondoknak a java könnyen megelőzhető, vagy orvosolható lenne, ha az érintett vezetők megértenék a vállalkozás fejlődési dinamikáját, pályáját, valamint tennének az ezekkel járó konfliktushelyzetek megelőzése érdekében.

HÉT SZAKASZ

A professzor hét fejlődési szakaszt különböztet meg. Ezek mindegyike más és más vezetői intézkedéseket igényel. Ugyanaz a módszer az egyik esetben sikert biztosít, míg a másikban kudarcot okoz. Minden vezető egyik legfontosabb feladata, hogy a szervezeti fejlődési szakasz mindegyikére időben megtalálja a választ, és arra felkészítse munkatársait.

Valamennyi tevékeny vállalkozás, szervezet életének

első szakasza a működés megkezdésének ideje. Ebben a szakaszban a legfontosabb annak az összehangolása, hogy a termék, a szolgáltatás versenyképes legyen és ezt a vállalkozás képes legyen biztosítani.

A második etap a radikális növekedés, az Expanzió ideje. Amennyiben jól sikerült az első „akadályon” túljutni, akkor ez a helyzet „automatikusan” bekövetkezik. A vezetők legfontosabb feladata ebben a szakaszban a megfelelő erőforrások biztosítása és a napi operatív működés hatékony megszervezése.

A harmadik szakasz a tudatos, tervszerű, professzionális munka kialakítása. Ez egy minőségi változás, amelyben a vezetőség már világosan megfogalmazza a rövid, közép, és hosszú távú célokat. Ekkor már konkrét tervekkel, felelősségi rendszerrel, világosan megfogalmazott tevékenységi körű, és ennek megfelelő munkatársi gárdával és feltételekkel szabályozott, formalizált társaságról van szó.

Ennek elérése rendszerint komoly feszültséggel jár együtt. Logikus, hogy a folyamatban most a konszolidációnak kell következnie. Ez azt jelenti, hogy olyan jelentős személyi változások következtek, következnek be, amelyekben a szervezeti kultúra hatékony átadására kell helyezni a hangsúlyt. Több generáció keveredéséről van szó, akik mellett, hogy megőrzik sajátosságait, de meg kell őrizni, valamint meg kell teremteni a közös, a vállalat egészére jellemző kultúrát is.

A fejlődés ötödik szintje a „diverzifikáció”. Ekkor a stabilizált szervezetet újra a piac felé kell irányítani. Nem szabad, mert nem lehet rutinból intézni a dolgokat, a megújulás elengedhetetlen a sikerhez.

A következő, hatodik

szint az integráció. Ez, az ekkora szerteágazó, többszereplősé vált szervezet racionalizálását, optimalizálását igényli.

A szervezeti fejlődés hetedik állomása a „hanyaglás-újjaéledés”. Ebben a szakaszban a legfontosabb tendencia az előregegetett szervezet felújítása, újjaalakítása. Ehhez pedig valamennyi feladat megújítására szükség van.



A SZERVEZETET ÉPÍTENI KELL

Szervezetépítésről, szervezete-fejlesztésről olvashattak a fentiekben. Javasolom, jussanak eszükbe ezek a gondolatok, amikor például a tagsági létszám növelését tűzik ki célul. Amikor megfogalmazták a célt, mielőbb tegyék fel azt a kérdést, hogy mit kell másként vagy jobban tenni ahhoz, hogy eredményesek legyenek?

A siker alapja sokszor nem más, mint a megszokott gondolkodási módszer átalakítása.

MI
MSZOSZ INFÓ

Kiadja a
Magyar Szakszervezetek
Országos Szövetsége

1068 Budapest,
Városligeti fasor 46-48.
Telefon: (06-1) 323 2660

Felelős kiadó:
Pataky Péter
Felelős szerkesztő:
Meskó László
Képszerkesztő:
Favics Péter
Tördelés:
Czita Károly

sajto@mszosz.hu
www.mszosz.hu

Nyomda: Vasas-Köz Kft.
Telefon: (06-1) 333 1580

ISSN 1587-0626

A SZEMÉLYES TOBORZÓBESZÉLGETÉS JELENTŐSÉGE

„BESZÉLGETÉS” WALTER HOFMANNAL, A KÖLN I FEP INTÉZET MUNKATÁRSÁVAL

Csaknem valamennyi szakszervezeti belépés beszélgetés révén jön létre. Sőt, az is igaz, hogy minél intenzívebb a beszélgetés a belépés előtt, annál szilárdabb a szervezettel való kapcsolat a belépés után. A személyes beszélgetésről, mint a tagtoborzás központi kérdéséről készült az alábbi interjú Walter Hofmannel, a Kölnben működő Empirikus Pszichológiai Intézet (IFEP) munkatársával. Az intézet a szakszervezeti toborzó munka gyakorlati modelljeinek folyamatos kidolgozásán munkálkodik.

Miben áll a személyes toborzóbeszélgetés alapvető jelentősége? Miért kell ismételtelen és nyomatékosan felhívni rá a figyelmet?

Walter Hofmann (W.H.): Először is: a tagtoborzás sohasem volt egyszerű. Bizonyos vonatkozásban napjainkra még nehezebb lett. Azok a hagyományok, amelyekre még egy évtizeddel ezelőtt is hivatkozni lehetett a dolgozók megszólításakor, eltűnőben vannak, vagy már el is tűntek. Ezzel szemben, fokozódtak a kollektív elkötelezettséggel kapcsolatos kételyek. Ugyanakkor a nyitottság - éppen a fiatalabbak körében - a tájékozódás, a dolgok megvitatása és az azokba való bekapcsolódás iránt amióta a világ világ, mindig is megvolt és most is megvan. Erre azonban meg kell adni a lehetőséget. A nyomtatott anyagok erre csak részben képesek. Így tehát oda kell menni az emberekhez, és beszélgetést kell kezdeményezni velük.

Elsősorban mitől függ a személyes toborzóbeszélgetés sikere vagy kudarca?

W.H.: A siker sokban függ a toborzó személy magatartásától. Az első cél az legyen: a még nem tag dolgozókat a szakszervezetbe való belépésről meggyőzni kell, nem pedig rábeszélni. Aki manapság az erkölcsi

nyomás eszközével él, és beszélgetőtársát egy gyenge pillanatában szelíden ráveszi arra, hogy aláírja a belépési nyilatkozatot, az - ha egyáltalán összejön a dolog, nem meggyőzött tagot nyer. Az ilyenfajta „toborzásba” előre be van programozva a kilépés a legközelebbi adandó alkalommal.

Vannak-e valamilyen „trükkjei” a személyes beszélgetésnek?

W.H.: „Trükkök” nincsenek, viszont vannak olyan viselkedési szabályok, amelyek igen sokat segíthetnek. Például: inkább kérdezzük a másikat, ahelyett, hogy mi beszéljünk túl sokat. Aki kérdez, az arra készíti beszélgetőtársát, hogy saját gondolatait, kívánságait és kritikáját megfogalmazza. A kérdezettnek a beszélgetés során aktív szerep jut. Ettől kezdve ő már nem az a személy, aki legjobb esetben csupán végrehajtja vagy elfogadja, amit a toborzó mesél neki.

Ha már „trükkök” nincsenek, akkor legalább egy pár tipp csak akad?

W.H.: Igen, az van bőven. Nem mindenki tud mindenkiel igazán társalogni. Ezért igen fontos annak körültekintő mérlegelése, hogy ki-kivel próbáljon beszélgetni. Azután: mivel már a beszélgetés kezdete sok mindent eldönt, kedvező légkört kell teremteni a beszélgetéshez. A beszélgetőtársnak jól kell magát éreznie, ahelyett, hogy úgy érezné, valamilyen nyomás nehezedik rá.

Konkrétan?

W.H.: Elemi szabályok: szólítsuk nevén a beszélgetőpartnert, viselkedjünk barátságosan, utaljunk olyan dolgokra, amelyekben egyetértünk, és kössük a beszélgetést valamilyen aktuális témához.

Ezzel azonban még nem mentünk semmire a meggyőzésben. Kedves és barátságos bárki lehet.

W.H.: Ezeket azért hangsúlyozom, mert igen gyakran elfeledkezünk a „magától értetődő dolgokról”. A hétköznapi életben a „megfelelő hangnem” már korántsem magától értetődő, egy toborzóbeszélgetésnél azonban elengedhetetlen. Hiszen a toborzóbeszélgetés esetében először is arról van szó, hogy beszélgetőtársunkat jobban megismerjük, véleményét és elvárásait kipuhatoljuk. Az ehhez kapcsolódó meggyőzés a beszélgetés döntő szakasza.

És ehhez milyen tippet tudsz adni?

W.H.: Ezzel kapcsolatban a következőket ajánlom: az érdekekhez is a munkához kapcsolódva érveljünk. A beszélgetést olyan témákra tereljük, ahol a szakszervezet tud valamit nyújtani. Hallgassuk meg az ellenvetéseket, kerüljük a jelszavakat, röviden és szabatosan érveljünk, ne tartsunk kiselőadást, soroljuk fel a szakszervezeti tagsággal járó személyes előnyöket. És mindezekelőtt: konkrétan, példák-kal illusztrálva érveljünk.

Döntőek az érvek...

W.H.: Igen, a beszélgetésnek ebben a szakaszában sokat számítanak az érvek, ami azonban nem jelenti azt, hogy a toborzó munkatársaknak mindentudóknak kellene lenniük. A toborzóbeszélgetés nem egy ütközet, amelyből a toborzónak okvetlenül győztesen kell kikerülnie. A magabiztos fellépés ugyan nem árt, de jobb, ha elismerjük érvelésünk gyenge pontjait vagy bevalljuk az ismereteinkben fellelhető hiányosságokat, ahelyett, hogy ezt magabiztossággal próbálnánk leplezni.

Megfogalmazhatjuk tehát azt a tételt, hogy „meggyőzés párbeszéd útján”?

W.H.: Igen, miért ne. Ám aki valódi párbeszédbe bocsátkozik, és beszélgetőtársát komolyan veszi, annak partnere ellenvetései és érvei iránt is nyitottnak kell

lennie. Nem arról van szó, hogy állításait meg kell cáfolnunk, hanem arról, hogy olyan érveket kell felsorakoztatnunk, amelyek meggyőzők. Ez ritkán sikerül azonnal. Ha nem jutnak egyetértésre, azt őszintén meg kell mondani.

Tehát az is megesik, hogy mindent megpróbálunk, mégsem érünk el semmit?

W.H.: Nem, a fennálló nézetkülönbségeket el lehet halasztani egy következő beszélgetésre. A beszélgetésről szólva mindig egyes számot használunk. Pedig a gyakorlatban csak elvétve fordul elő, hogy beérhetjük egyetlen beszélgetéssel. A valóságban a személyes toborzóbeszélgetések egész soráról van szó. Ennek a személyes beszélgetéssorozatnak csupán a legvégén van a döntés. Alapszabály: a beszervezni kívánt dolgozót soha ne kényszerítsük döntésre. Már az is eredmény, ha sikerült elgondolkodásra készítenünk. Fontos, hogy maradjunk készenlétben, és állapodjunk meg egy újabb beszélgetési időpontban.

Hogyan tudnád mindezt egyetlen pontban összefoglalni?

W.H.: Aki toborzással foglalkozik, annak ezt a legkülönbözőbb emberekkel kell végeznie. Vannak köztük tétovák, aggályoskodók, bátortalanok, bizalmatlanok, ravaszkodók, szimpatizánsok, közönyösök és öntudatosak. Mindegyiküket más-más módon, saját egyéniségéhez igazodva kell megszólítani. Ez jó adag alkalmazkodó és beleérző képességet kíván. Az erős szakos vitastílusnak, a másik lebecsülésének és a kioktatásnak nincs helye. A toborzó magatartás helytelen. Fontos, hogy beszélgetőpartnerünket hagyjuk kibeszélni, ne vágjunk a szavába, hanem hallgassuk végig. Az ellenvetések - a meggyőzni kívánt fél szemzőgéből - mindig jogosak.

TAGSZERVEZÉS A BÁNYÁSZSZAKSZERVEZETNÉL

A KEZDETEK

A tagszervezés nem új keletű találmány. A XX. század első éveiben felgyorsult a bányamunkásság azon törekvése, hogy érdekeik védelmére országos szervezet hozzanak létre. 1903. karácsonyára összehívták a Magyar bányamunkásság I. országos konferenciáját, mely határozott a már működő helyi bányászegyesületek, bányász körök és asztaltársaságok országos szövetségbe való egyesítéséről, az összes magyarországi bányamunkások szervezéséről. A belügyminiszter azonban országos bányamunkás szövetség megalakulásához nem járult hozzá. Mivel a bányászoknak a szakszervezet létrehozására irányuló akciója a bányatókések és a kormány ellenállásán megtört, a munkások és a Szakszervezeti Tanács látva, hogy legális szervezet megalakítására irányuló minden kísérletük hiábavaló, elhatározták, hogy újságot adnak ki, ezzel kívánták pótolni a legális szervezetet. Így született meg a „Bányamunkás” című hetilap. 1913. szeptember 4-én jelent meg, mint a magyarországi bányamunkások érdekeit képviselő lap. Az e köré csoportosult bányamunkások szabad szervezetet hoztak létre. A szaklap - figyelem! -, előfizetői részére betegség, halál, valamint munkanélküliség esetén, segílyt folyósított. A lap tehát a legális szakszervezetek szociális funkcióit igyekezett pótolni. A háború kitörésekor 3000, 1916-ban 3200, 1917 júniusában pedig már 9000 volt az előfizetők száma. 1918. január 28-án a belügyminiszter végül jóváhagyta a Bányamunkások Országos Szövetségének Alapszabályát, s inentől számíthatjuk az országos szakmai szövetség megalakulását.

Tekinthejtük-e tagszervezési tevékenységnek a fentieket? A válasz egyértelmű igen. Ez esetben az újság volt az a szervező erő,

mely köré, előfizetőként, önként, közös célért tömörült a tagság. Nincsenek ugyan egzakt adatok, névsorok, előfizetői listák, ám elképzelhetetlen, hogy ne lettek volna olyan aktivisták, akik előfizetéseket gyűjtve, ne testesítették volna meg a mai tagtoborzói gárdát. Nyúljunk vissza a múltba, ne restelljünk tanulni a régiektől. Legyünk büszkéek elődeinkre, kik nehezebb körülmények között, kevés értékelhető előzménnyel és tapasztalattal is felismerték a szervezkedés életben tartó erejét, s a hatalom szorításában is megtalálták a tagszervezés leghatékonyabb módszereit és formáit.

RENDSZERVÁLTÁS AZ ÉRDEKVÉDELEMBEN

1990. nemcsak a politikai hatalomváltás esztenedje volt. Régi fogalmak nyertek új, vagy újra értelmet a szakszervezetek életében: pl. pluralizmus, munkanélküliség, foglalkoztatottság, tagtoborzás. A rendszerváltás döbbenetes hatással járt a foglalkoztatásra. Tény: tíz év alatt mintegy hetvenezer munkahely szűnt meg a bányában, következtében példátlan mennyiségi és minőségi tagvesztés érte a szervezetünket. Ezzel a kihívással szembe kellett szállnunk. A hosszú távú gyógy mód: amikor a módszeres tagtoborzás a szakszervezeti napi munka szerves része. A jó szakszervezeti munka nem pótolja a tagtoborzást. A folyamatos tagszervezés azonban a jól működő szakszervezeti munkának egy része. A folyamatosság és a módszeresség, a „rendszerbe foglalt tagtoborzás” a siker alapja.

TIPPEK A

TAGTOBORZÁSHOZ

Az első: készítsünk helyzetelemzést, fogalmazzuk meg az ezzel harmonizáló célkitűzést, és állítsuk össze

az ezt szolgáló tervet.

A második: módszeres munkát végezzünk. Elemezzük, értékeljük ki a helyzetet testületi fórumokon, és ennek ismeretében konkrét terveket készítsünk.

A harmadik: készítsünk munkahelyi toborzási tervet, amely tartalmazza az azonnali intézkedéseket, a közép- és hosszú távú célokat, és külön rögzítse az akcióformákat.

A negyedik: nincs siker a siker ellenőrzése nélkül. Az ennek során szerzett tapasztalatokat ki kell értékelni, és a szükséges korrekciókat menet közben végre kell hajtani.

Az ötödik: ne szalasszunk el egyetlen olyan alkalmat sem, amelyben a BDSZ szervezeti egységeit az offenzív munkára és a szervezetszervezési fejlemények rendszeres megvitatására sarkallhatjuk.

A hatodik: egyetlen BDSZ kiadvány se jelenjen meg belépési úrlap nélkül. Használjunk ki minden alkalmat, amikor eredményeinkről, sikereinkről adhatunk számot.

A hetedik: aki egy új tagot beszervez, az jelentős mértékben hozzájárul a BDSZ érdekvénesítő erejének fokozásához. Megérdemli a köszönetet, éljünk vele.

A nyolcadik: a folyamatos toborzó munka alapja az aktív toborzó gárda. Ehhez a munkahelyeknek szilárd szervezeti egységeket és kommunikációs formákat kell kialakítaniuk.

A kilencedik: szervezzünk motivációs szemináriumokat, amelyeket cselekvésközpontú ötletműhelyek formájában bonyolítsunk le.

A tizedik: fordítsunk figyelmet a toborzás „reklámozására”. A plakátok, prospektusok mellett szórótárgyakkal is hívjuk fel a figyelmet a BDSZ-re.

A tizenegyedik: a jutalmazás és az ösztönzőrendszerek fontos segédeszközei

ennek a munkának. Alkalmazzuk bátran és előítéletek nélkül kell megbeszélni, hogy megtaláljuk azokat a formákat, amelyek a célunk leginkább megfelelnek.

A tizenkettedik: a személyes beszélgetés a tagtoborzás középpontjában áll. Soha, semmi nem pótolja a személyes beszélgetést.

A tizenharmadik: a mindennapos toborzó tevékenységet egészítse ki szervezési akció - az erők időben, és térben behatárolt összpontosítása.

A tizennegyedik: egy-egy toborzó akció esetében a konkrét cél-előirányzatnak csak akkor van értelme, ha arra vonatkozóan az érdekeltek konszenzusra tudnak jutni.

A tizenötödik: amikor világosak a toborzó akció céljai, akkor megfelelő részletességgel meg kell tervezni a központi akció végrehajtását. Meg kell alapítani az időpontokat, az időtartamokat. Ki kell dolgozni a formákat és módszereket.

A tizenhatodik: kerüljük a görcsösséget. A toborzó munkát ne mindjárt a legbonyolultabb esettel kezdjük.

A tizenhetedik: minden sikeres toborzás alfája és omegája a tagok és a társadalmi munkában dolgozó tisztségviselők motivációja. Az ösztönzés és az elismerés mellett és ellen szóló érvek megvitatása során az érzelmeket tegyük félre. Konkrét javaslatokról tárgyaljunk, és mindenekelőtt a kollektív elismerési formákat szorgalmazzuk.

A tizennyolcadik: mind a toborzó akciókat, mind a folyamatos toborzó munkát rendszeresen ki kell értékelni, és arról mérleget kell készíteni, hogy az így szerzett tapasztalatokat a munka javítására tudjuk fordítani.

Hámori István Péter



SZERVEZETÉPÍTÉS, TAGSZERVEZÉS

A szakszervezet működőképességének megőrzése, érdekképviseleti, érdekvédelmi funkciójának eredményes ellátása szempontjából meghatározó jelentőségű a folyamatos szervezeti építés, a tagszervezés. Ahhoz, hogy a szakszervezet jobb alkupozícióba kerülhessen a munkáltatóval folytatott tárgyalásokon, hogy kiküszöbölje, mérsékelje a munkavállalók kiszolgáltatottságát, a lehető legszélesebb támogatottságra, a nyomásgyakorlásra is alkalmas szervezettségre van szüksége.

A tagság számának csökkenése, valamint a szakszervezetek szervezeti megosztottsága egy olyan időszakban gyengítette a munkavállalók érdekvédelemképességét, amikor arra a legnagyobb szükség lett volna. A nagy gazdasági szerkezetváltás, a privatizáció, a munkahelyek tömeges megszűnésének körülményei között a munkavállalók kiszolgáltatottabbak lettek, növekedett a szakszervezetmentes munkahelyek száma. Az elmúlt évek tapasztalatai egyre több dolgozóban éreztették a felismerést, hogy nem az egyéni túlélési stratégiák jelentenek nagyobb biztonságot számukra, hanem az egymás iránti szolidaritás erősítése, a szervezettség növelése.

Megállítani a tagság csökkenését csak offenzív magatartással lehet. Elsősorban

- a tagság számára jól érzékelhető érdekképviseleti, érdekvédelmi tevékenységre,
- a dolgozókkal való közvetlen és folyamatos párbeszéd kialakítására, és
- jól előkészített, tudatos és folyamatos (nem kampányszerű) tagszervező munkára van szükség.

A munkavállalók megnyerése, a tagság számának növelése nagy türelmet, körültekintést, alapos felkészülést és nem kevés empátiát igénylő feladat. (A

tagszervezés folyamatábrája jelzi, mennyire összetett feladatról van szó).

Alkalmazkodni kell a szervezés során a mindenkori konkrét feltételekhez, mert a valahol már eredményesen alkalmazott eljárások új helyzetben, másfajta közegben csak jelentős módosításokkal alkalmazhatók. A példa kedvéért jelezzük: más módszert igényel egy új alapszervezet létrehozása ott, ahol korábban nem működött szakszervezet, mint olyan munkahelyen, ahol jelenleg is működik és a taglétszámot szeretnék növelni.

A tagszervezés eredményessége részben az induláskor eldől, amikor megfogalmazzák a célokat és feladatokat, meghatározzák a szervezés szempontjából legfontosabb célcsoportot és összegyűjtik az indításhoz szükséges információkat.

A tapasztalatok arra mutatnak, elsősorban ott érdemes tagszervezést kezdeni,

- ahol jól működő gazdasági szervezetek vannak,
- esetleg nagyobb számban jönnek létre új munkahelyek,
- illetve olyan munkahelyen, ahol súlyos konfliktusba keverednek a munkavállalók a munkáltatókkal, és a kialakult helyzetben könnyebben belátják a szervezettség előnyeit. Például egy megharcolt béremelés közös élménye után javul a szakszervezet szervezettsége.

Elsőrendű fontosságú a tagszervezésre vállalkozó tisztviselő felkészültsége, kapcsolatteremtő képessége. Pontosan kell ismernie a szakszervezet céljait, működési rendjét, tudnia kell választ adni a felmerülő kérdésekre. Nagyfokú empátiakészségre, gyors alkalmazkodási képességre, jó emberismeretre és nagy türelemre van szüksége.

A szervezés megkezdése-

kor meg kell próbálni felvenni a kapcsolatot a munkáltatóval. Ott, ahol még nem működik szakszervezet, célszerű felkérni a munkáltatót arra, hogy a törvényes keretek között teremtsen meg a dolgozókkal való kapcsolatfelvételt, a szakszervezeti szervezkedés lehetőségét.

Új alapszervezet létrejöttekor alakuló értekezletet kell tartani, ahol a résztvevők kinyilváníthatják szándékukat az alapszervezet létrehozásáról, egy vezetőt és helyettes választanak (akár ideiglenesen is). Az alapszervezet megalakulásáról jegyzőkönyvet kell készíteni, s azt megküldeni az érintett iparági-ágazati szakszervezeti központnak.

A szakszervezeti központ „befogadó” nyilatkozatot küld az újonnan alakult alapszervezetnek, amelyben szerepel a bírósági bejegyzés és egy nyilatkozat arról, hogy a csatlakozni kívánó szervezet „származtatott jogi személy” státussal bír.

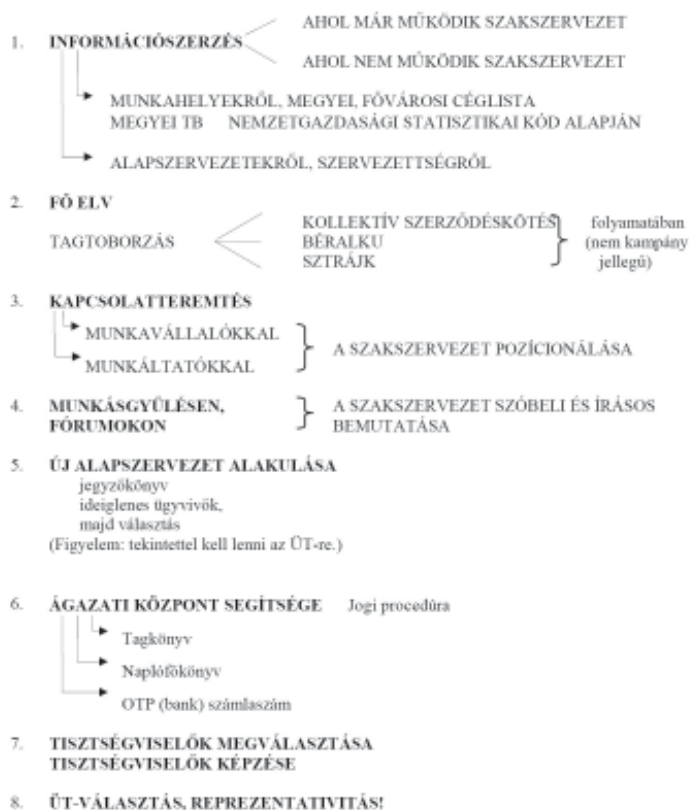
A szakszervezeti tagoknak belépési nyilatkozatot kell kitölteni, valamint aláírni egy nyilatkozatot arról, hogy a tagdíjat a munkáltató levonhatja fizetéséből.

Ha az alapszervezet a tagdíjbevételeken kívül más pénzügyi tevékenységet is folytat, be kell jelentenie az APEH-nél, amelyhez kell egy naplófőkönyv, a szakszervezeti központ befogadó nyilatkozata a cégbírósági bejegyzéssel együtt, valamint az alapszervezet szervezeti és működési szabályzata.

Olyan szervezet kialakítására kell törekedni, amelyben esély van arra, hogy a kezdeti nehézségeken túljutva elismert partnere lehet a gazdasági vezetésnek. Az újonnan megalakuló szervezeteket nem szabad magára hagyni, segíteni kell a működőképesség megőrzésében, a tagság bizalmának megtartásában.

A tagszervezésben szakmai segítséget biztosítanak az ágazati szakszervezetek központjai, valamint az MSZOSZ megyei képviselői.

A TAGSZERVEZÉS FOLYAMATÁBRÁJA



Készült a Vasas Szakszervezeti Szövetség kiadványa alapján.

KASZ

TÖBBEN TÖBBET ÉRÜNK EL



Aki belép a Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezetébe az egy ágazati szakszervezet tagja lesz. Egy nagy, erős, segítő szakszervezetnek lesz az alkotó eleme. Ezért is tartjuk kiemelt jelentőségűnek a szervezeteépítést. Akkor van értelme a tagszervezésnek, ha az nem cél, hanem eszköz a munkahelyi érdekérvényesítéshez. Csak azt felvetni, hogy lépjen be a szervezetbe, ugyan lehet, de stabilan, hatékonyan jelen lenni egy gazdasági társaság életében kizárólag úgy lehet, ha konkrét eredményeket érünk el. A sikerekről pedig azonnal számot kell adnunk: tagjaink, és a szélesebb közönség számára egyaránt. A PR munka a mai világban elengedhetetlen, de ne tévedjünk, az nem helyettesítheti az érdekmunkát.

Egy szakszervezeti tömörülés két alapvető módon építhető. Van amikor cégen belül merül fel az igény, hogy szakszervezetet akarnak alapítani. Ilyenkor az ágazati szakszervezetnek, szövetségnek a támogatói szerep jut, szükség szerint vesz részt a szervezésben. A másik jellemző helyzet, hogy infrastruktúrát biztosít az alapszervezeti munkához, és magára vállalja az alapítás, a működtetés feladatát, addig

amíg nem alakul meg az önálló munkahelyi szervezet. Egyik esetben sem pótolja semmi a személyes közreműködést.

Az elmúlt évek tapasztalata alapján, gyakorlatilag háromféle szervezeteépítési lehetőséget különböztethetünk meg. Az egyik, amikor például valamelyik cég súlyosabb hibát követ el a munkavállalók kárára. Ekkor mi, mint a dolgozók képviselői, bíróságon támadjuk meg a munkáltató gyakorlatát. Ezt az utat választottuk, amikor a TESCO munkaszüneti napon is kinyitott, figyelmen kívül hagyva a munkavállalók jogait, érdekét. A bírósági ítélet kimondta keresetünk megalapozottságát, Magyarán, megnyertük a pert. Ettől nőtt az ázsióink, a munkavállalóknál és a munkáltatóknál egyaránt. Bebizonyosodott: értünk ahhoz, amit csinálunk, következetesek vagyunk, partnerek vagyunk. Eredményként együttműködési megállapodást kötöttünk a céggel, ami arról szólt, hogy milyen módon tudjuk kölcsönösen tiszteletben tartani egymás munkáját.

A másik módszer, amikor azoknál a cégeknél, amelyek hosszú távon rendezkedtek be hazánkban, hivatalosan felvesszük a kapcsolatot. Ilyenkor rendszerint írunk egy kapcsolatépítő levelet. Ebben a bemutatkozás mellett javaslatot teszünk közös dolgaink megbeszélésére. Már az

első találkozáskor felajánljuk, hogy a közös érdek alapján kössünk együttműködési megállapodást. Egy ilyen megállapodás a helyi szervezőmunkában is nagy segítséget jelent, hiszen az a munkavállaló, és az ott dolgozó munkahelyi vezető, akit azzal keresünk meg, hogy vállalati szinten már van egy megállapodásunk, ekkor könnyebben lép be a tagok közé, illetve fogadja el partnernek a helyben dolgozó szakszervezetet.

A fentiek mellett, természetesen arra is van mindig példa, hogy a dolgozók keresnek fel minket szakszervezet alapítási szándékkal. A legtöbb esetben ilyenkor többnyire már igencsak elmérgesedett viszonyok uralkodnak az adott cégnél. Ez egyszerre jelent előnyt és hátrányt. Mindenesetre, jó diplomataként, az előnyt és a hátrányt is jól kell tudni kihasználni. Amennyiben eredményesen zárulnak az egyeztetések, akkor ebben az esetben is hosszú távon tudjuk megalapozni az érdekvédelmi munkát az adott cégnél.

Meggyőződésünk, a tagszervezés nem kampánytéma, nem verseny. Ugyanakkor igényli a tudatos, tervszerű, olykor koncentrált munkát. Mielőtt egy cégnél megjelenünk, már tájékozottnak kell lennünk. Ismernünk kell a legfontosabb gazdasági paramétereket, sajátosságokat. Amikor elérkezünk abba a stádiumba, hogy munkahelyi szerveze-

tet szeretnénk létrehozni egy új cégnél, az első, hogy találjunk valakit az ott dolgozók közül, aki személyesen segíti munkánkat, aki a kapcsolattartónk lesz. Abból kell kiindulnunk, hogy mintegy 15 percünk van arra, hogy szót értsünk első alkalommal a munkavállalókkal. Ennyi idő áll rendelkezésünkre, hogy megismertessük mondanivalónkat, és meggyőzzük hallgatóságunkat. Ne felejtjük el, általában munkaidő végeztén találkozhatunk velük. Mindenki siet, programja van, indul a busz, vagy a vonat. Ilyenkor csak azt lehet és szabad elmondani, ami a lényeg, ami felkelti az érdeklődésüket. Ha ez megtörtént, akkor a kapcsolattartó kollégát már bármikor megtalálhatják további információért, vagy éppen a belépési nyilatkozatért. Ne tévedjünk, ez még csak a szervezési munka kezdete. Az Auchannál három év alatt értük el a 400 fős szakszervezeti tagságot. Azt itt dolgozó kollégáinknak komoly súlya van, velük számolni kell. Idén már menetrendszerűen kaptuk meg a bértárgyalásra az anyagokat, és folytattuk le sikeresen a tárgyalásokat.

Végezetül: a meglévő tagok ugyanannyira fontosak, mint a most belépettek, a tagmegőrzés az építkezés alapja!

Mátraházi István alelnök
Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete

Élményközösség!
Üdülési csekk már családtagoknak is!

Üdülési Csekk
www.udulesicsekk.hu

Miért fognak össze a VSZ tagjai?

ÖSSZEFOGÁSBAN AZ ERŐ!



Az elmúlt három évben több mint 4200-an csatlakoztak új tagként a Vas-

utasok Szakszervezetéhez. A vasúti tevékenységet végző több mint negyven vállalatnál, a már nyugdíjba vonult tagokkal együtt 25 ezer 554-en tartoztak soraikba az év elejei felmérés szerint. Azóta tovább nőtt létszámuk. A Vasutasok Szakszervezete ezzel a taglétszámával a legnagyobb szakszervezet a vasúti szektorban.

A tagszervezésről Simon Dezsővel, a Vasutasok Szakszervezete elnökével beszélgettünk.

MSZOSZ INFÓ: A MÁV átalakítása öt évvel ezelőtt kezdődött el, ami ellen a VSZ meghirdetése óta folyamatosan tiltakozott. A Vasutasok Szakszervezete mindig is a munkahelyek megtartását tartotta elsődleges céljának. „Vannak dolgok, amiket csak összefogással lehet elérni.” – hirdetik előszóban és szórólapokon. Ez pedig erős szervezettséget igényel.

Simon Dezső: Bár a vasúti szektorban több mint tíz szakszervezet működik, amelyből öt reprezentatív, a vasutasoknak mindössze 53 százaléka volt szervezett három esztendeje. Szakszervezetünk ekkor határozta el, hogy tagszervezését intenzívebbé teszi. A VSZ tagszervezési tevékenységét alaposan átgondolt és strukturált terv alapján kezdtük meg.

M. I.: Mi volt a kiindulási alap?

S. D.: Szakszervezetünk első és legfontosabb célja a foglalkoztatás, a munkahelyek megőrzése. Tisztességes bérekre, munkafeltételekre, erős kollektív szerződésre van szükségünk. Ezt szolgálja tagszervezési prog-

ramunk is, amely több részből áll. Magába foglalja a kommunikációs stratégiát, egy átfogó képzési rendszert, valamint egy ösztönzési rendszert. A tagszervezést speciális tagszervező füzetek kiadásával segítjük.

A VSZ vezető testületei folyamatosan figyelemmel kísérik, értékelik, és ha szükséges meghozzák a megfelelő döntéseket a rendszer hatékonyabbá tételére.

M. I.: Milyen eredményt könyvelhettek el?

S. D.: A VSZ szervezettsége és taglétszáma évről évre növekszik, ami pozitív hatással van az érdekvédelmi munkánkra. A VSZ-tagok összefogásának köszönhetően számos érdekvédelmi eredményt tudhat magának. Néhány konkrétum a közelmúltból: 2007. júniusában hároméves foglalkoztatási megállapodást írtunk alá a MÁV-START Zrt.-hez kiszervezett kollégák érdekében. Múlt év végén a MÁV Cargo-nál – privatizációja előtt –, a VSZ nyomásgyakorlásának köszönhetően, határozatlan idejűvé tettük a Kollektív Szerződést és megszületett a bérmegállapodás. A vasutas nyugdíjasok javára pedig három évre szóló megállapodást kötöttünk a MÁV Zrt. által történt támogatásról.

M. I.: Az elsők között adtatok ki korszerű, többfunkciós tagkártyát. A klasszikus érdekvédelem mellett milyen plusz szolgáltatásban részesül tagságotok?

S. D.: A Vasutasok Szakszervezete 2003 őszétől tagkártyát vezetett be, amellyel tagjai számos szolgáltatást vehetnek igénybe. A tagkártya a tagsági viszony igazolására alkalmas minden olyan esetben, amikor tagjai szolgáltatásokat vesznek igénybe. VSZ-tagjaink ingyenesen vehetik igénybe munkaügyi kérdésekben a területi képviselők mellett működő ingyenes jogsegélyszolgálatot.

Tagjaink az egész világra kiterjedő, 24 órán át tartó SIGNAL-csoportos balesetbiztosításban részesülnek, a Budapest Banknál kedvezményes folyószámla-vezetésre van mód, a Vodafone társaság pedig kedvezményes mobil tarifát biztosít részünkre. A több, mint tizenötezer-ötszáz példányban megjelenő Magyar Vasutas című újságunk pedig minden hónapban részletes tájékoztatást ad szervezetünk érdekvédelmi munkájáról, kulturális szolgáltatásokról, valamint gazdasági információkat nyújt a munkahelyekről. Szerencsére még lehetne folytatni a sort, ráadásul időről-időre újabb és újabb szolgáltatásokkal bővülnek lehetőségeink.

M. I.: A vasutasok mindenkor erős munkahelyi közösséget alkottak, ez különösen igaz a VSZ tagokra.

S. D.: Együtt valóban sok mindent elértük. Ezeket az

eredményeket azonban csak együtt tudjuk megőrizni, bővíteni. A vasút, a vasutas szakma nincs könnyű helyzetben. A vasutasok közössége, egymás iránti szolidaritása azonban változatlan. A gondok feloldásában a Vasutasok Szakszervezete, a VSZ tagsága segít. A problémákat nem egyedül, hanem a társak segítségével tudjuk könnyebben, a legtöbb esetben kizárólag megoldani. A Vasutasok Szakszervezete rendelkezik minden olyan feltétellel, amely ahhoz kell, hogy tagjai érdekében hatékonyan lépjen fel a munkáltatónál. Erős, országos szervezete (221 alapszervezet, hét területi, és kilenc szakmai képviselő, ifjúsági és női tagozat, valamint nyugdíjas szervezet), szakértői gárdája, és nagy létszámú tagsága van, amely napról-napra gyarapszik.

Itt és Európában VÉDEKEZÉS HELYETT TÁMADÁSBAN

A szervezés és a tagtoborzás egyértelműen a nemzeti szakszervezetek feladata, de az ETUC-nak megfelelő szerepet kell játszani a tevékenység koordinálásában, a politika és a tapasztalatcsere megszervezésében tagszervezeti között. A szakszervezeti szervezettség az elmúlt két évtizedben visszaesett, a regenerálás stratégiája súlyosan talaját vesztette. Nagyon fontos, hogy a szakszervezetek feltárják a visszaesés okait, és határozzák meg stratégiájukat arra nézve, hogyan tudják a tagságot visszanyerni, különösen a nők, a fiatalok és a külföldi munkások körében.

Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC)

*

Szöllősi Ferenc, a Népszava 2007. március ötödikén megjelent számában, **Kezdeményező szakszervezetek címmel**, John Monkssal, az ETUC főtítkárával készített riportjában a tagszervezéssel is foglalkozott. Az alábbiakban ezt a részt elevenítjük fel:

A létszám növelése általános feladat, ezért kérjük a tagországok szervezeteit, hogy közösen dolgozzák ki tagtoborzási terveiket, s ha igénylik, mi segítséget nyújtunk ehhez. Alapkérdés, meg tudjuk-e győzni a fiatalokat, hogy legalább annyira szükségük van a szakszervezetekre, mint apáiknak és nagyapáiknak volt, mert a kapitalizmus nem gyengül, hanem radikalizálódik, keményebbé válik. Meg kell győznünk őket, hogy a szakszervezet tud védelmet nyújtani a mai világban is.

Pajzos Borbála

POSTÁSOKKAL, POSTÁSOKÉRT, FELELŐSEN!

Pajzos Borbála a Posta Központi Területi Igazgatóság TSZB titkára. Egy híján negyven éve postás. Már diákként megszerette ezt a sajátos világot, nyaranta szívesen dolgozott kisegítőként. Azok közé tartozik, akiknek nem kizárólag munkahely, ahol dolgozik. A ranglétra szinte minden fokát bejárta, és mindegyiken jól érezte magát. Értelmes munkát végezhetett, kiváló emberek között. Vallja, az ember súlyát a szakmai tudás alapozza meg. Önmaga és a társai előtt egyaránt.

MSZOSZ INFÓ: *Három esztendővel ezelőtt választottak meg területi titkárnak. Az azóta eltelt idő mozgalmas volt, és úgy tűnik az előttünk álló évek sem lesznek egyszerűek. Ilyenkor könnyű, vagy nagyon is nehéz új tagokkal bővíteni a szakszervezetet?*

Pajzos Borbála: Az idej esztendő a tagszervezés éve nálunk. Kiemelten kezeljük ezt a munkát idén. Ugyanakkor meggyőződéseim, könnyebb és nehezebb időszakban egyaránt szükség van az összefogásra, az érdekek közös képviselésére. Nyilván a helyzettől függően alakulnak a súlypontok, de a lényeg változatlan, együtt többet érünk (el). Nálunk mindig is sikeresek voltak a közösségi rendezvények, egy-egy majális, vagy juniális, sport-, vagy családi-nap, kirándulás mindig tömegeket vonzott. Nekünk nagyon fontos, hogy mi egy nagy család tagjai vagyunk. Ugyanakkor ahhoz, hogy ez a szakszervezeti taglétszámban is megmutatkozzon, nem elégséges itt megállnunk. Ezeket, vagy éppen a gazdasági életben elért sikereinket – például a kollektív szerződés, vagy a béralku megkötését követően – hangsúlyosabban kell ismertetnünk. Sok, általunk



elért eredménnyel nincsenek tisztában a dolgozók. Ezért különösen fontosak a személyes találkozások, hogy a híradások mellett, személyesen is megismertethessük a szakszervezeti munka lényegét, erejét, hatékonyságát.

M.I.: *Említetted, 2008. a tagszervezés éve Nálátok. Milyen kellemes, vagy éppen kellemetlen tapasztalataid voltak ezzel kapcsolatban a közelmúltban?*

P. B.: Két nagyon kedves emlékem is van már ebben az évben. Székesfehérváron 35, Sárbogárdon pedig 20 új taggal gazdagodott szervezetünk. Kellemetlen talán nincs is, annyit említhetek meg, hogy a postavezető személyétől nagyon sok függ. Azoknál, akik elutasítók, nem törekszenek együttműködésre, bizony át kell törni az ellenállás falát. Ezekben a helyzetekben is a személyes találkozásoknak van döntő szerepe.

M.I.: *A legtöbb szervezetben bizony meglehetősen magas az átlagéletkor. Nálátok miként alakult a fiatalítás?*

P. B.: Hasonló cipőben járunk mi is, mint manapság a legtöbb ilyen szervezet hazánkban, vagy éppen Európában. Nagyon nehéz a fiatalokat bevonni a közösségi munkába. Az okok általánosak. Egy rövid beszélgetés után – leegyszerűsítve a kérdést – három csoportba sorolhatóak a részükről elhangzó érvek és

ellenérvelések: az elzárkózóba, a számítóba, és a csatlakozóba. Nekünk az a dolgunk, hogy a különböző érvelésekre megadjuk a válaszokat. Ahol családi hagyománya van a szervezetségnek, ott a legkönnyebb a dolgunk. Itt annyi a teendőnk, hogy bevonjuk új kollégánkat a munkába. Azok, akik elzárkóznak a szakszervezeti tevékenységtől, ott a legtöbb esetben felvilágosításra van szükség, mert nem ismerik sem sikereinket, sem lehetőségeinket. Végül pedig, azoknál, akik úgy teszik fel a kérdést, hogy mit kapok a szakszervezettől, ha belépek, konkrét példákkal kell megértetni, hogy adni sok esetben jobb, mint kapni.

M.I.: *Fejér, Komárom- és Pest megye 24 alapszervezete tartozik hozzád. Az itt dolgozó kollégákkal beszélgetve melyek azok a tapasztalatok, amelyeket véleményük alapján, összességként leszártél?*

P. B.: A gazdasági helyzet – egy cég életében éppen úgy, mint a családban –, alapvetően meghatározza a lehetőségeket. A Magyar Posta életében ebben az időszakban különösen sok volt a munkahelyi átszervezés. Összességében azt kell mondanom, nincsenek könnyű helyzetben a postások (sem). Sok kérdés me-

rül fel bennük, sok bennük a bizonytalanság, sok a megoldandó probléma. Ilyenkor csak az összefogás segít. Ezért meghatározó jelentőségű, hogy adott területen milyen az együttműködés a gazdasági vezetéssel. Azt tudni kell, a postások jellemzően széles látókörű emberek, akik munkájukból adódóan naprakész helyzetismerettel rendelkeznek. Határozott véleményük van a dolgokról, készek kiállni igazságuk mellett, ha szükséges nyomtatékokat is hajlandóak adni követeléseiknek, de jellemzően tárgyalásos úton kívánják feloldani a problémákat, akarnak megoldásra jutni.

M. I.: *Hogyan tovább? Véleményed szerint, mi az alapja a sikeres szakszervezetnek?*

P. B.: A munka. Mindekelőtt a gazdasági eredményesség. Csak és kizárólag erre lehet építkezni. A szakszervezeti vezetőknek elsősorban gazdasági munkájukban kell hiteles szakembereknek lenniük. E mellett pedig tájékozottnak, ötletesnek, és felkészültnek kell lenni. Mindez talán úgy hangzik, mintha extra tulajdonságokkal kellene rendelkezniük, de természetesen ez nem így van. Nem szuper hősnek kell lenni, hanem valós célokat kitűző, közösségi embernek.

6 érv, amiért nem leszek szakszervezeti tag

Sok kifogással találkoztak már Olvasóink, amikor azt hallgatták meg beszélgetőtársaiktól, hogy miért is nem lépnek be a szakszervezetbe. Ezúttal az ezekre a kifogásokra adott válaszaikra vagyunk kíváncsiak. Kérem, 2008. június kilencedikéig küldjék el az alábbi „érvekre” válaszaikat a szerkesztőség címére. MSZOSZ INFÓ szerkesztősége, 1068. Budapest, Városligeti fasor 46-48., vagy elektronikusan a sajto@mszosz.hu címre.

A legismertebb kifogások:

1. Magam irányítom az ügyeimet, ehhez nincs szükségem senkire,
2. Nem lépek be, mert akkor nem jutok előre a szakmában.
3. Nekem - vagy az ismerősömnek - rossz tapasztalatai(m) vannak a szakszervezettel kapcsolatban.
4. Túl magas a tagdíj. Ha a fele volna, beszálnék.
5. Mit kapok, ha tag leszek?
6. Minek legyek tag? A kollektív szerződés szerinti juttatások nem-tagként is megilletnek.

Németh István

AZ ÉPÍTKEZÉS ALAPJA:

A TAGMEGTARTÁS ÉS A TOBORZÁS



A tagszervezés szerteágazó, sok mindenre figyelő, sok mindent figyelembe vevő munka. A társadalmi környezet, mint oly sok mindenben, ebben is meghatározóan befolyásolja lehetőségeinket, feladatainkat.

A szervezés soha nem volt egyszerű, manapság különösen nehéz. A munkások nagyon féltik a munkahelyüket. Az utóbbi időben igencsak megtapasztalom, hogy ebben az országban, bár lassan két évtizede rendszerváltás történt, de ez a fejekben mind a mai napig még nem következett be teljes mértékben. Rengetegen gondolják azt, hogy paternalista állam van, és az majd megvédi őket. Nem képesek az emberek az érdekeiket felismerni, azt az egyértelmű helyzetet sem, hogy ha nem alkotnak közösséget, gondjaikban magukra maradnak. Ennek ellenére, még inkább: éppen ezért, azt gondolom, nincs más választásunk, mint előre.

Minden szakszervezet számára alapvető, meghatározó a taglétszáma. Súlyuk, befolyásuk, lehetőségük függ ettől. Remélem, nem meglepő, ha azt mondom a tagtoborzás legfontosabb része a tagmegtartás. Ezt nagyon könnyű mondani, tenni érte kitartó munkát igényel. Erre, és erről lehet építkezni.

Az eredményes szervezőmunkához három dolog kell: hathatós szakmai érdekvédelem, hiteles, szakértői kör (munkatársak, vezetők), valamint belső és külső marketing munka. Ez igen szerteágazó tevékenységgel, tudatos szervezőmunkával jár együtt. Első lépésként pontos, világos, konkrét célokat, és ahhoz tartozó irányokat kell kitűznünk. Mi egyrészt ott, ahol jelen vagyunk, kívántuk növelni létszámunkat – és ez alapvetően munkahelyi feladat. Szövetségünk ehhez támogatást ad (pl. kiadványokat, az INFO buszt, és ahol szükséges személyes közreműködést). Emellett pedig, azoknál a munkáltatóknál akarunk szakszervezetet alapítani, ahol még nem vagyunk jelen. (Ezt hívják „zöldmezős” szervezésnek.)

A siker érdekében a gondokról is kell beszélni. Amikor a szakszervezetről kezdünk el beszélni, akkor a következő tipikus kérdések hangzanak el a munkavállalók részéről: Mit ad nekem a szakszervezet, ha belépek?! Mennyibe kerül ez nekem?! Minek lépjek be, a KSZ így is, úgy is vonatkozik rám?! Igen, az emberek többsége ma már forintosítja a dolgokat. S nekünk ezekre a felvetésekre is meg kell adnunk a választ. A szolidaritás, az összetartozás, az érzelmi érvek mellett gazdaságilag is érdemes érvelnünk. Ilyenkor elmondjuk, hogy éppen tíz esztendeje hoztuk létre az önszegélyező pénztárunkat, amely valódi segítséget nyújt szükséges esetekben (pl. életbiztosítás). Jelentős előnyöket nyújtó szerződéseket kötöttünk tagjaink számára különböző szolgáltatókkal (pl. a Vodafone, Zsóri fürdő, szlovák üdülők).

Szakszervezeti tisztségviselőinkre kulcsszerep jut a tagszervezésben. Néhány dolgot ma már alapfeltételnek kell, és lehet tekinteni, ilyen a szakmai tudás, a hitelesség, a bizalom. Ezek mellett kell rendelkezni azzal a többlettel, amellyel képesek meggyőzni kollégáikat a szakszervezeti tagság előnyeiről. Ennek érdekében 2007-ben elindítottuk egy tagszervezési tréninget. Az elméleti tudnivaló mellett gyakorlati tréningeket is tartunk. Például videomagnóval rögzített szituációs gyakorlatokat végzünk. Ezeket kommunikációs szakemberekkel értékeljük, elemezzük. A tapasztalatok kedvezőek, tagszervezeteink igénylik, úgyhogy folytatjuk ezeket a felkészítőket.

Minden elmélet annyit ér, amennyit a gyakorlatban eredményez. Ha megnézzük a számokat, akkor azt könyvelhetjük el, hogy legutóbbi kongresszusunk



óta, ebben a ciklusban több ezer tagot szerveztünk be szakszervezetünkbe, az elmúlt 3 évben több mint 30 alapszervezetet hoztuk létre. Ezek valóban beszédes számok!

A szakszervezeti tisztségviselők leterheltsége mellett szükség van impulzusokra, motivációra.

Németh István alelnök
VASAS Szakszervezeti
Szövetség

MOBILIZÁLT TAGSZERVEZÉS

Az „INFOBUSZ-t” az osztrák testvér szervezettől kapta tagszervezési munkája segítségére a VASAS Szakszervezetek Szövetsége. A jellegzetes jármű minden évben program alapján járja az országot, és segíti a tájékoztatást. Három fő lehetőség áll rendelkezésre a mikrobusz „bevetésére”: a cégek előtt műszakváltás, a forgalmas események, helyszínek, és a vállalati rendezvények.



SIGNAL BIZTOSÍTÓ



CSALÁDI BIZTONSÁG

SZAKSZERVEZETI TAGOKNAK JÁRÓ
SZOLGÁLTATÁSOK ÉS ENGEDMÉNYEIK

SZAKSZERVEZETI CSOPORTOS BALESETBIZTOSÍTÁS

IGÉNYBE VEHETIK:

SZAKSZERVEZETI TAGOK (A TAGDÍJ TARTALMAZZA A DÍJAT)

A SZAKSZERVEZETI TAG CSALÁDTAGJAI

(KÖZÖS HÁZTARTÁSBAN ÉLŐ 0-18 ÉVES KORIG GYERMEKEK ÉS 18-65 ÉVES KORIG
HÁZASTÁRSÁK/ÉLETTÁRSÁK)

SZAKSZERVEZETI OTTHON-BIZTOSÍTÁS

EGYÉNILEG VEHETŐ IGÉNYBE. AMENNYIBEN AZ ENGEDMÉNYRE JOGOSULT
SZAKSZERVEZETI TAG NEM TULAJDONOSA A BIZTOSÍTOTT VAGYONTÁRGYAKNAK,
AKKOR A BIZTOSÍTÁS SZERZŐDŐJE A SZAKSZERVEZETI TAG, A BIZTOSÍTOTT PEDIG A
TULAJDONOS LESZ. (CSALÁDTAG/OK)

ENGEDMÉNY MÉRTÉKE: 20% - 55% (4.000 - 13.000 FT MEGTAKARÍTÁS/CSALÁD)

A SZAKSZERVEZETI KEDVEZMÉNYRE VALÓ JOGOSULTSÁGOT IGAZOLNI KELL
(TAGKÖNYV, TAGKÁRTYA, MAKASZ KÁRTYA, STB.)

KÖTELEZŐ GÉPJÁRMŰ-FELELŐSSÉGBIZTOSÍTÁS

EGYÉNILEG VEHETŐ IGÉNYBE.

ENGEDMÉNY MÉRTÉKE: 10% - 30% + B/M BESOROLÁS ESETÉN TOVÁBB CSÖKKEN A DÍJ.

A SZAKSZERVEZETI KEDVEZMÉNYRE VALÓ JOGOSULTSÁGOT IGAZOLNI KELL

(TAGKÖNYV, TAGKÁRTYA, MAKASZ KÁRTYA, STB.)

(5.000 FT - AKÁR 20.000 FT MEGTAKARÍTÁS)

**A SZAKSZERVEZETI TAGSÁG JOGÁN IGÉNYBE VEHETŐ
KEDVEZMÉNYEKEL A MEGTAKARÍTÁS ÉVENTE:**

9.000 FT- 40.000 FT/CSALÁD

SZAKSZERVEZETI TAGSÁG = JOG A BIZTONSÁGHOZ

A SZERVEZETTSÉG KÖZEL 80 SZÁZALÉKOS



Néhány évvel ezelőtt a pécsi székhelyű British American Tobacco (BAT) kettéválasztotta tevékenységét: termelő, illetve értékesítő részre. Az akkori KSZ már nem fedte le az értékesítő, elosztó disztribúciós munkát. A munkavállalóknak új kötelezettségei lettek, és ez új érdekvédelmi szempontokat vetett fel. Az itt dolgozók közül néhányan úgy gondolták, együtt erőteljesebben képviselhetik érdekeiket, ezért szakszervezetet akartak alapítani. Felkeresték az ÉDSZ vezetőit, és segítségükkel elkezdődött a szervezőmunka. Eredményeként tavaly novemberben tíz fővel megalakították alapszervezetüket. Mára 218-an tartoznak soraikba.

A megalakuláskor két fő célt fogalmaztak meg: mennél jobb bérpozíció elérése, és mennél jobb munkakörülmény kialakítása – közösen a gazdasági vezetéssel. A megalakult szakszervezet vezetőjének Kolcza Attilát választották meg.

MSZOSZ INFÓ: *Bizonyára ismered a közkeletű véleményt; a fiatalok jellemzően az egyéni boldogulásban hisznek. Te is osztod ezt a véleményt?*

Kolcza Attila: Kérdésedre a saját példánkat szeretném elmondani. Az a szakma amit csinálunk, vagy magányossá teszi az embert, vagy elkezdi csoportban gondolkodni. Én, és szerencsére nagyon sokan a környezetemben, ez utóbbiban hiszünk. Azt tapasztaltuk meg életünk során, hogy együtt ugyanannyi energiával, ráfordítással sokkal többet érhetünk el, mint egyenként, külön-külön. Egyébként is az a véleményem, hogy a mi korosztályunk lesz az,

amelyik egy új, egy korszerűbb munka-, és viselkedéskultúrát képvisel, mint ami jellemezte az elmúlt évtizedeket. Mi szeretünk együttműködni, igényeljük a csapatmunkát. Természetesen ez soha nem lesz valamiféle brigádmunka, brigádélet, de különálló, és különálló individuumok független sora sem. Mi ismét becsüljük a családot, hiszünk benne, mint ahogy a baráti, és munkahelyi közösségek értékében is.

MSZOSZ INFÓ: *Miként fogadta kezdeményezéseket a munkáltató?*

Kolcza Attila: Partnerként. Felelős vállalként elfogadta döntésünket, és úgy gondolja, hogy egy irányba kívánunk haladni. Céljaink közösek. A menedzsment mindent meghatározó célja, hogy minél hatékonyabban dolgozzunk. Úgy látja, egy jól működő munkavállalói érdekvédelemnek sem lehet más a törekvése. S ebben teljesen igaza van. A mi érdekünk is egy szárnyaló gazdasági eredményeket elérő vállalkozás munkatársának lenni. Ez biztosíthatja a megfelelő munkakörülményeket, a munkával arányos béreket, jövedelmeket.

A mi felelősségünk, hogy mennyire tud hatékony lenni érdekvédelmi tevékenységünk. Amikor munkahelyi szakszervezetről beszélünk, akkor nem egy fogalom, egy intézmény, hanem személyek jutnak eszébe az embereknek. Amennyiben jó a véleményük a vezetőkről, akkor pozitívan, míg ellenkező esetben negatívan mondanak véleményt a szakszervezetről. Lehet, fellengzősen hangzik, de amennyiben egy esztendő múltán újabb tagokkal gyarapodik szerveztünk, akkor jó úton járunk, és jó példája lehetünk a korszerű érdekvédelmi munkának.

NÉVJEGYKÁRTYA

Név: Kolcza Attila

Születési adatok:

Miskolc, 1970. 04. 29.

Végzettség:

közgazdasági érettségi

Családi állapot: nős, 17 éve, ami gombócból ugyan sok, de Zsuzsának, a feleségemnek köszönhetően röpke időnek tűnik. Egy-szer szeretném elérni az Ó optimizmusának a szintjét. Három csemeténk van, Panna és Botond 8 évesek és ikrek, Gergely 5 és fél esztendő. Fantasztikus a családom, remélem nagyon sokan vagyunk még ezzel így! Azt javaslom mindenkinek, próbáljon minél több gyermeket vállalni, mivel a gyermeknevelésnél nagyobb kaland nincs!

Munkahelyek:

1988-1992 Lenin Kohászati Művek, majd DAM

1992-1993 Nationale Nederlanden Magyarországi Biztosító Rt. (a mai ING)

1994-1995 Coca-Cola Amatil Kft.

1996- BAT Pécsi Dohánygyár Kft., majd British American Tobacco Magyarország Kft.

Immár hét éve, mint területi vezető dolgozom a BAT-nál, amely meggyőződésem szerint az FMCG (gyorsan forgó terméket forgalmazó) cégek között kiemelkedően jó munkáltató. Büszke vagyok a munkámra, a csapatomra és a velem együtt dolgozóakra, és arra, hogy mi voltunk azok, akik egy tipikusan értékesítéssel foglalkozó multinacionális nagyvállalatnál az ÉDSZ támogatásával alapszervezetet hoztunk létre, amely nem csak a munkavállalók, hanem a munkáltató megbecsülését is élvezti.

Azon dolgozunk, hogy az alapszervezetünk a szakszervezeti hagyományoknak megfelelően ne csak gazdasági igényeket, hanem valós társadalmi értékeket támogasson, ezzel is példát mutattva másoknak: ma is lehet önzetlenül, egymást támogatva és segítve, pusztán ennek örömeért is együttműködni.

**Ványa Magdolna,
az ÉDSZ elnöke:**

TUDATOSAN ÉPÍTKEZÜNK, SOKASÁGUNK AZ ERŐ!

Tavaly januárban az Élelmiszeripari Dolgozók Szakszervezete Ügyvivő Testülete 2007-től 2010-ig tartó tagszervezési projektet fogadott el. Tudatos, tervszerű szervezőmunka mellett döntöttek. Az alapoknál kezdtek.

Országos felmérést végeztek: hol, milyen mértékben vannak jelen egy régióban, megyében. Az MSZOSZ helyi képviselővezetőivel összefogva, felmérték azokat a cégeket, ahol nincsenek jelen. Ennek alapján ütemtervet állítottak össze, és olyan kapcsolattartó embereket kerestek, akik helyben segítségükre lehetnek. Ehhez igénybe vették az ismert, és kevésbé használt lehetőségeket is, mint például az internet, vagy például a családi, rokoni kapcsolat. A tervszerű, tudatos építkezésnek köszönhetően 2007-ben három cégnél alapítottuk szakszervezetet: Cegléd (Tortellini), a Gici Tejüzemben (Veszprém megye), illetve BAT-nál (Pécs, országos). Ennek köszönhetően összesen mintegy 300 új tagjuk lett. Így őrizhették meg több mint négyezres létszámukat (12 ezren dolgoznak ebben a szakmában), hiszen ugyanazon időszak alatt tejjüzemeket zártak be, cukorgyárakat számoltak fel.

A négy éves tagszervezési programjuk szerint, idén, az első félévben négy helyszínen folytatnak intenzív tagtoborzást: Pécsen már voltak, most következik Kecskemét, Békéscsaba, majd Debrecen.

