



Egyesült
Villamosenergia-ipari
Dolgozók Szakszervezeti
Szövetsége (EVDSZ)

Dr. Szilágyi József

HOGYAN MOZGÓSÍTSUK TAGJAINKAT?

Készült az EVDSZ társadalmi szerepvállalásának
szélesítése a Dél-Dunántúli Régióban
TÁMOP -2.5.3.A-13/1-2013-0025
projektjének keretében

Megvalósítási időszak:
2014. 02. 01 – 2015. 05. 31.

Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók
Szakszervezeti Szövetsége
(EVDSZ)

Dr. Szilágyi József

HOGYAN MOZGÓSÍTSUK TAGJAINKAT?

Készült az EVDSZ társadalmi szerepvállalásának
szélesítése a Dél-Dunántúli Régióban
TÁMOP -2.5.3.A-13/1-2013-0025
projektje keretében

Megvalósítási időszak:
2014. 02. 01 – 2015. 05.31.

HOGYAN MOZGÓSÍTSUK TAGJAINKAT?

BEVEZETŐ

A szakszervezeteknek elemi érdekük, hogy tevékenységük keretében kiemelt helyet biztosítsanak a tagszervezésnek, tagtoborzásnak illetve a tagmegtartásnak.

A Civil törvény szerint az egyesülési jog mindenkit megillető alapvető szabadságjog, amelynek alapján mindenkinek joga van ahhoz, hogy másokkal szervezeteket, illetve közösségeket hozzon létre vagy azokhoz csatlakozzon.

A hatályos Ptk. szerint az egyesülés a tagok által gazdálkodásuk eredményességének előmozdítására és gazdasági tevékenységük összehangolására, valamint szakmai érdekeik képviselőjére alapított, jogi személyiséggel rendelkező kooperációs társaság.

Álláspontom szerint a korábbi magyarországi szabályozás (a régi Ptk.) sokkal jobban fejezte ki az egyesület lényegét. E szerint **az egyesület olyan önkéntesen létrehozott, önkormányzattal rendelkező, jogi személyiséggel bíró szervezet, amely az alapszabályában meghatározott célra alakul, nyilvántartott tagsággal rendelkezik, és céljának elérésére szervezi tagjai tevékenységét.**

Ebből a meghatározásból is látszik, hogy **egy egyesületnek (szakszervezetnek) annál nagyobb az esélye céljai elérésére, minél nagyobb tagságot tömörít, minél több tagot és anyagi forrást tud mozgósítani a közös célok elérésére.**

Erre tekintettel ezen kiadvány célja, hogy a mozgósításhoz biztosítsa a szükséges tudnivalókat és gyakorlati segítséget nyújtson.

MIÉRT KELL ERŐSÍTENI A MOZGÓSÍTÁSI KÉPESSÉGET?

A Wikipédia meghatározása szerint a **mozgósítás** - gyakran használt latin eredetű szóval mobilizáció - egy ország haderejének és védelmi erőforrásainak háborús készenlétbe helyezése támadás céljára, avagy közvetlenül várható, esetleg már bekövetkezett támadással szemben.

Ebből is látszik, hogy a mozgósítás általában konfliktushelyzethez kapcsolódik, amely nem csak egy ország vonatkozásában következhet be, hanem mindenhol, ahol érdekek ütköznek, így a munka világában is.

Ugyanakkor látni kell, hogy egy szervezet mozgósítási képessége nem csak konfliktushelyzetben merül fel, hanem „békés” körülmények között is, pl. egy rendezvény szervezése kapcsán.

Mint a bevezetőben jeleztem, az a szervezet, amely nagyobb mozgósítási képességgel bír, nagyobb valószínűséggel tudja céljait megvalósítani, hatékonyabb tud lenni az általa képviselt érdekek megjelenítésében, érvényesítésében. Hát ezért szükséges a mozgósítási képesség javítása a szakszervezeteknél is.

Az EVDSZ VII. Kongresszusán elfogadott program kimondja:

„20. Az érdekérvényesítés során is az együttműködésre törekszünk. A tagság és a munkavállalók érdekeit elsősorban tárgyalóasztal mellett kívánjuk érvényre juttatni, de szükség szerint a keményebb eszközöket is igénybe vesszünk. Elengedhetetlen feladatunk a sztrájkképesség biztosítása mind a szabályozás, mind a tagság mozgósítása terén. Ugyanakkor fel kell kutatni és alkalmazni kell mindazon eszközöket (pl. munkavédelmi normák, lobbitevékenység, „médiaháború”, engedetlenségi akció, munkalassítás, stb.), amelyek az érdekérvényesítés hatékonyságát javíthatják.”

Az ágazati szintű érdekérvényesítés legfontosabb területe a Villamosenergia-ipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (VÁPB). A VÁPB az a fórum, ahol a villamosenergia-ipari dolgozók élet- és munkakörülményeivel kapcsolatosan szerződéseket, megállapodásokat meg lehet kötni. E fórumon történt, illetve történik a VKSZ módosítására vonatkozó tárgyalás, a megállapodások megkötése. Minden évben itt történnek az ágazati szintű bér- és szociális tárgyalások is és ennek eredményként a megállapodások is itt születnek.

Az együttműködés és a személyes kapcsolatok rendezettek, jók, de sok esetben kellett érdekérvényesítő lépéseket igénybe vennünk a munkavállalók és a tagság által elfogadható megállapodások elérése érdekében.

Az érdekvédelem alapja a jó érvelés és a hatékony érdekérvényesítés. A tárgyalások sikere – az esetek többségében – a felkészültségen és a tapasztalton múlik. Fontos eszközei a felkészülésnek a folyamatos egyéni és csoportos képzések szervezése, jól használható információs anyagok elkészítése és lojális motivált szakértők biztosítása. **A vitás kérdéseink megoldásának záloga: a képzett szakszervezeti vezetés és az öntudatos, erős kiállást garantáló tagság.**

A hatásos akciók szervezése érdekében meggyőző érveket kell professzionális módon alkalmaznunk a tagság felé, mert csak így érhetünk el kellő támogatást!

A MOZGÓSÍTÁS JOGI SZEMPONTJAI

A mozgósítás gyakorlati kérdésének áttekintése előtt vizsgáljuk meg, hogy milyen lehetőségek állnak a munkavállalók előtt a jogaik érvényesítésére és mindenképp szükséges megvizsgálni – röviden – a nyomásgyakorlás jogi szempontjait.

A munkavállalók érdekeik érvényesítésére két stratégia közül választhatnak. Az egyik az **egyéni érdekérvényesítés**, amely lássuk be csak nagyon keveseknek járható út, hiszen a munka világában csak annyiban egyenlők a felek, hogy a munkavállalónak joga van a munkáltatók által diktált feltételeket vagy elfogadni, vagy nem. Ez is csak látszólagos egyenlőség, hiszen a munkavállalók többsége a piaccgazdaság körülményei között kiszolgáltatott, anyagi forrásokkal csak korlátozottan rendelkezik, így a saját és a család megélhetésének biztosítása érdekében kénytelen elfogadni a munkáltató „bármilyen” feltételét. Ettől kicsit jobb helyzetben vannak a

keresett szakmákban magasan képzett munkavállalók és a menedzserek, de az Ő esetükben is az egyéni érdekérvényesítés csak addig elfogadott a munkáltató számára, amíg az adott munkavállalóra szüksége van.

A munkavállalók által választható másik stratégia az érdekeik érvényesítésére a **kollektív érdekérvényesítés**, amely tulajdonképpen az egyedüli stratégia, amely sikerrel kecsegtet. Ennek formái a tárgyalás, a szociális párbeszéd és a nyomásgyakorlás különböző formái. A tipikus tiltakozási formák közé sorolhatjuk munkalassítást/túlbuzgóságot, az aláírásgyűjtést, a „klasszikus” tüntetést, demonstrációt, gyűléseket, nagygyűléseket, (fel)vonulásokat, a forgalomlassítást, autós felvonulást, az útlezárást és a sztrájkot. Ugyanakkor megjelentek atipikus tiltakozási formák is, mint a demonstráció/akció szervezése a Facebook-on, a tömeges levélküldés, valamint a flashmob és a performansz. Ezek jogi háttere kiforratlan, akárcsak a technikai háttere. Az emberi erőforrás igényük Magyarországon nem biztosított, digitális írástudás szükséges hozzájuk, egyszóval rizikósak.

Minden szervezetnek, amely nyomásgyakorló eszközt alkalmaz, tisztába kell lennie ezen eszközök jogi hátterével, mert ennek hiánya komoly kockázatot jelent és komoly következményekkel járhat. Erre tekintettel tekintsük át a hagyományos tiltakozások jogi hátterét!

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.) rögzíti azokat az alapjogokat, amelyek irányadóak a tiltakozási akciók szervezéséhez. Ezek:

„Szabadság és felelősség” fejezet

„VIII. Cikk (1) Mindenkinek joga van a békés gyülekezéshez.

(2) Mindenkinek joga van szervezeteket létrehozni, és joga van szervezetekhez csatlakozni.

(5) Szakszervezetek és más érdek-képviselői szervezetek az egyesülési jog alapján szabadon alakulhatnak és tevékenykedhetnek.

A gyülekezési jogról szóló törvény (1989. évi III. tv.) kimondja, hogy a gyülekezési jog mindenkit megillető alapvető szabadságjog, amelyet a Magyar Köztársaság elismer és biztosítja annak zavartalan gyakorlását. Ennek keretein belül, békés összejövetelek, felvonulások, tüntetések tarthatók, amelyeken a résztvevők véleményüket szabadon kinyilváníthatják, álláspontjukat az érdekeltek tudomására hozhatják.

A gyülekezési jog gyakorlása nem valósíthat meg bűncselekményt, bűncselekmény elkövetésére való felhívást és nem járhat mások jogainak és szabadságának sérelmével.

A törvény a rendezvény szervezésével kapcsolatosan kimondja, hogy a rendezvény szervezője az lehet, aki magyar állampolgár, aki a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkezik, aki bevándorolt, illetve letelepedett jogállású, vagy tartózkodási engedéllyel rendelkezik.

A törvény értelmében a közterületen tartandó rendezvényt be kell jelenteni. Ez azonban nem engedélyeztetést jelent! Ez a kötelezettség a rendezvény szervezőjét terheli. A bejelentést a területileg illetékes rendőrkapitányságra kell megtenni legalább 3 nappal a tervezett időpont előtt.

Az írásbeli bejelentésnek tartalmaznia kell:

- a tervezett rendezvény kezdetének és befejezésének várható időpontját, helyszínét, illetőleg útvonalát;
- a rendezvény célját, illetőleg napirendjét;
- a rendezvényen résztvevők várható létszámát, a rendezvény zavartalan lebonyolítását biztosító rendezők számát;
- a rendezvényt szervező szerv vagy személyek és a szervezők képviselőjére jogosult személy nevét és címét.

A rendőrség a rendezvény megtartását - a bejelentés beérkezését követő 48 órán belül - a bejelentésben megjelölt helyszínen, vagy időben való megtilthatja, ha a bejelentéshez kötött rendezvény megtartása a népképviselői szervek vagy a bíróságok zavartalan működését súlyosan veszélyeztetné, vagy ha a közlekedés más útvonalon nem biztosítható.

A rendőrségnek a határozatát 24 órán belül írásban közölnie kell a szervezővel. A rendőrség határozata ellen jogorvoslatra nincs lehetőség, azaz a rendőrség határozata ellen fellebbezésnek helye nincs; a határozat közlésétől számított három napon belül a szervező kérheti az államigazgatási határozat bírósági felülvizsgálatát. A kérelemhez csatolni kell a rendőrség határozatát.

A bíróság a kérelem beérkezésétől számított három napon belül, nem peres eljárásban, népi ülnökök közreműködésével, szükség esetén a felek meghallgatása után határoz.

Ha a bíróság a rendezvény bejelentésben megjelölt időpontját megelőzően helyezi hatályon kívül a rendőrség határozatát, a rendezvényt meg lehet tartani. Ha azonban a bíróság a rendőrség határozatát a rendezvény bejelentésben megjelölt időpontját követően helyezi hatályon kívül, a rendezvény megtartásának tervezett új időpontjáról a szervezőnek a bejelentést elbíráló rendőrséget 24 órával a rendezvény megtartását megelőzően tájékoztatnia kell.

Ha a rendezvény közúton kerül megtartásra, a rendőrség erről a közút kezelőjét tájékoztatja.

A rendezvény rendjének biztosításáról a szervező gondoskodik. A rendőrség és más arra illetékes szerv a rendezvény rendjének biztosításában a szervező kérésére közreműködik, a rendezvényt megzavaró személyek eltávolításáról intézkedik.

Ha a rendezvény résztvevőinek magatartása a rendezvény törvényességét veszélyezteti, s a rend másként nem állítható helyre, a szervező köteles a rendezvényt felosztatni.

A rendezvényen résztvevők nem jelenhetnek meg fegyveresen illetőleg felfegyverkezve.

A rendőrség képviselője a rendezvényen jelen lehet.

A rendezvény résztvevői a rendezvény bejelentésben megjelölt befejezésének időpontjában kötelesek a rendezvény helyszínét elhagyni.

A rendőrség a rendezvényt felosztatja, ha a gyülekezési jog gyakorlása

- bűncselekményt,
- bűncselekmény elkövetésére való felhívást valósít meg, vagy
- mások jogainak és szabadságának sérelmével jár,
- vagy a rendezvényen a résztvevők fegyveresen, illetőleg felfegyverkezve jelennek meg,
- továbbá ha bejelentéshez kötött rendezvényt tiltó határozat ellenére tartanak.

A véleménynyilvánítás vonatkozásában érdekes szabályt fogalmaz meg a **Munka Törvénykönyve**.

A 8. § (3) bekezdése kimondja, hogy a munkavállaló a véleménynyilvánításhoz való jogát a munkáltató jó hírnevét, jogos gazdasági és szervezeti érdekeit súlyosan sértő vagy veszélyeztető módon nem gyakorolhatja.

A gyülekezési jogot érinti még az Mt. 272.§ (2) bekezdése, mely szerint a szakszervezet jogosult a munkavállalókat a munkaügyi kapcsolatokkal vagy a munkaviszonnyal összefüggő kérdésekben tájékoztatni, valamint a 272.§ (8) bekezdése, amely rögzíti, hogy a szakszervezet – a munkáltatóval történt megállapodás alapján – jogosult arra, hogy munkaidő után vagy munkaidőben a munkáltató helyiségeit érdekképviseleti tevékenysége céljából használhassa.

HOGYAN MOZGÓSÍTSUNK?

A törvényi háttér áttekintése után nézzük meg, hogyan szervezzük meg akcióinkat annak érdekében, hogy az a leghatékonyabb legyen, hogy azon a legtöbben vegyenek részt, mindezt annak érdekében, hogy a nyomásgyakorlásunk eredményes legyen és el tudjuk érni kitűzött céljainkat!

Ebből is következik, hogy akcióinkat nem csak úgy az akciók miatt szervezzük - bár felmerült, hogy a nyomásgyakorlás és a mozgósítás gyakorlása érdekében esetleg erre is szükség lenne -, hanem azért, mert az akciókkal valamilyen konkrét célt akarunk elérni!

Ezért nagyon fontos a kitűzött cél jó és pontos meghatározása. A cél meghatározásánál fontos figyelembe venni, hogy az nem „csak” a szakszervezeti tagságnak szól, nem csak a szakszervezeti testületi tagoknak, hanem a munkavállalók összességének, illetve a társadalom egészének. Természetesen a legfontosabb, hogy a szakszervezeti tagság azonosuljon a meghatározott célokkal, de nem szabad elfelejtkeznünk arról – ha sikeres akciót akarunk végrehajtani -, hogy a céloknak meg kell nyerni a nem szervezett munkavállalókat is, és lehetőség szerint az egész társadalmat, vagy legalább is biztosítani kell a kitűzött célokkal való szimpátiát!

A cél meghatározásánál fontos szempont, hogy az rövid, konkrét, világos, érthető és a megfogalmazott tagsági elvárásoknak megfelelő legyen. A munkavállalókat közvetlenül nem érintő célok esetében nehéz a motiváció megteremtése. Törekedni kell arra, hogy a célok között mindig legyen olyan, amely



közvetlenül érinti az általunk mozgósítani kívánt célcsoportot, a központi célokat egészítsük ki helyi célokkal. A célok meghatározásánál figyeljünk arra is, hogy az vonzó legyen más szakszervezetek, esetleg civil szervezetek számára is, hiszen egy jó cél jó együttműködést eredményezhet a más ágazathoz tartozó szakszervezetek között is, még akkor is, ha az ágazati szakszervezetek más konföderációhoz tartoznak.

Minél több szervezetet sikerül bevonni a demonstrációba - és ennek alapja az olyan cél, amellyel azonosulni tudnak a szervezetek - annál hatékonyabb lesz a demonstráció. A célok jó meghatározása és a mindennapi korrekt együttműködés segíti a szervezetek összefogását!

Fontos tudni, hogy a jó cél mozgósító erő, a jó cél szimpátiát kelt még akkor is, ha a demonstráció kényelmetlenséget okoz!

A célokat azonban nem csak meghatározni kell, hanem megfelelő időben és megfelelő módon **kommunikálni is kell!**

A kommunikáció célja annak tudatosítása a tagságban, a munkavállalókban és a társadalomban, hogy milyen célokat akarunk elérni a nyomásgyakorlással, milyen célok megvalósításáért szervezzük a demonstrációt. A kommunikációnak ezért két irányúnak kell lennie, egyrészt a célokkal való azonosulás és a motiváció felkeltése érdekében folytatnunk kell a szervezeten belül egy belső kommunikációt, másrészt a külső támogatás megszerzése érdekében tájékoztatni kell a szélesebb nyilvánosságot is.

A tagok tájékoztatására a belső tájékoztatás eszközei lehetnek a szervezet honlapja, e-mailek, tagsági levél, szórólap, faliújság, a szervezet saját újságja. Ugyancsak a belső kommunikációra felhasználhatók a szervezet testületi ülései, a munkahelyi fórumok. Sajnos azonban szembe kell néznünk a belső tájékoztatási rendszer hiányosságaival is. A szervezet honlapját sokan nem olvassák, az elektronikus levelet sok esetben olvasatlanul kitörlik. Éppen ezért fontos a verbális kommunikáció!

A legfontosabb és egyben leghatásosabb kommunikáció a szóbeliség, a személyes meggyőzés.

A külső támogatás megszerzése érdekében azonban legalább ilyen fontos a nagyobb nyilvánosság tájékoztatása. Ennek elsődleges eszköze a média: a köztelevízió, közhíradó és a kereskedelmi csatornák, mind az országosak, mind a helyiek. **A legfontosabb sajtóorgánium azonban az MTI (CTRL+C/CTRL+V hatás).**

Mindenki által ismert, hogy az írott és az elektronikus médiába nem könnyű bekerülni, hiszen a sajtóhír sajátja, hogy izgalmasnak és rendkívülinek kell lennie, nem árt, ha híres emberrel történik, ha tömegeket érint, azonnali, pikáns, cuki, látványos... Igyekezzünk erre is figyelemmel lenni, amikor megtervezzük kommunikációnkat és megfogalmazzuk a nyilvánosságnak szánt mondandónkat. A kommunikációhoz szükségünk van nyomtatott és elektronikus sajtóanyagokra (konkrétumokkal, adatok, nevek) is. A tájékoztatásból kikell derülnie, hogy mi az üzenet a nyilvánosság felé, és hogy ez miért érdekli/érinti őket!

A kommunikáció kapcsán fontos megterveznünk, hogy „Ki, Mit, Mikor, Kinek, Hogyan és Miért” kommunikál.

A kommunikáció során ne felejtkezzünk el a kereskedelmi hírközlőkről, a közösségi portálokról és a civil támogatók tájékoztatásáról se.

A kommunikáció, megtervezésére ne sajnáljuk az időt!

A célcsoportok megszólításának módja, a tiltakozások és a követelések megfogalmazása eldöntheti a mozgósítás eredményességét!

Az eredményes tiltakozások megszervezésének másik fontos eleme a megfelelő időpont kiválasztása!

Fontos a jó időzítés! Lehetőség szerint akkor kell megtartani a tiltakozó akciót, amikor még befolyásolni tudjuk a bennünket érintő döntés meghozatalát, amikor figyelnek ránk, amikor a döntést hozóknak valamilyen eseménye zajlik! Nagyon jó gyakorlat, amit az EPSU, a Közszolgáltatásban Dolgozók Európai Szakszervezeti Szövetsége folytat, nevezetesen, hogy évről évre abban az időpontban és helyszínen tart tiltakozó megmozdulást, ahol és amikor az európai pénzügyminiszterek tanácskoznak.

Az időpont gondos megválasztása a tiltakozó akcióra különösen fontos egy olyan iparágban, ahol folytonos munkarendben is dolgoznak kollégák. Sok vita folyik arról, hogy mikor megfelelő egy időpont. Vannak, akik a munkaidőben való tiltakozást részesítik előnyben és vannak olyanok is, akik a hétvégét. Mindkét időpontnak vannak előnyei és hátrányai a mozgósítás tekintetében, de soha nem szabad az időpont meghatározása során elfelejtkeznünk a demonstráció meghirdetett céljáról és arról, hogy kívül szemben kívánunk nyomást gyakorolni illetve, hogy kinek akarunk üzenetet eljuttatni. Azt hiszem nem kell magyarázni, hogy egy minisztériummal fennálló konfliktus esetén a hétfégi demonstráció nagy valószínűséggel nem érheti el a célját, hiszen ekkor a minisztériumban valószínű nincs senki az őrző-védő szervezet tagjain kívül. Az időpont meghatározásánál természetesen törekedni kell arra, hogy a lehető legtöbben tudjanak részt venni a tiltakozáson, figyelemmel arra is, hogy a demonstrációra nem csak a kollegákat, hanem az Ő családtagjait is várjuk és mindenkit, aki azonosulni tud a tiltakozás célkitűzéseivel. Ezért lehetőleg ne szervezzünk tiltakozást hosszú hétvégére, más közérdeklésre számot tartó rendezvénnyel egyidőben, illetve a nyári szabadságolások idejére!

Az időpont meghatározásánál ugyanakkor az is nagyon fontos, hogy **a kitűzött időpont megfelelő időt biztosítson a szervezetnek a tiltakozásra való felkészülésre**, a szükséges döntések meghozatalára és nem utolsó sorban a szervező munka elvégzésére, a tagok motiválására és mozgósítására.

Erre tekintettel fontos annak elemzése, hogy a szervezet döntéshozatali mechanizmusa mennyi időn belül tudja meghozni a demonstrációhoz szükséges döntéseket illetve mennyi idő alatt lehet a tagokat elérni, meggyőzni a tiltakozás szükségességéről, a demonstráción való részvételről.

A mozgósítás szempontjából nagyon fontos a tagok lelkiében való felkészítése a tiltakozási akcióra. Az előkészítő rendezvényeket tudatosan kell felépíteni. A szakszervezeti programok, törekvések ismertek kell, hogy legyenek a tagság előtt. Ez esetben könnyebb a mozgósítás, hiszen előre ismerik a problémát a tagok. Erősíteni kell a szakszervezeti kohéziót, a tagok egymásra utaltságának érzetét. A szolidaritás, együttérzés elérése minimális követelmény a sikerességhez. Ezt egyéb közösségi rendezvények is erősíthetik! Fontos a meghirdetett célokon túl a lehető legtöbb információ ismertetése a tagsággal arról, hogy mi teszi szükségessé a tiltakozó akció megtartását, annak hangsúlyozásával, hogy mi az adott konfliktus tárgyalásos úton való megoldására törekedtünk. Részletesen be kell azt is mutatni, hogy mi mit tettünk ennek érdekében. Célszerű egy **„Mit veszíthetünk?”** lista összeállítása is, bemutatva a demonstráció elmaradásának lehetséges következményeit. Arról is érdemes tájékoztatni a tagságot, hogy a demonstrációra **„Kik jönnek, kik lesznek ott?”**.

Az időpont meghatározás kapcsán felmerül az a kérdés is, hogy mit tegyünk, ha a szervezet a kitűzött akció nap előtt meg tud állapodni a követelésekről!

Erről is sok vita folyik a szervezeteken belül. Vannak, akik amellett érvelnek, hogy megállapodás esetén le kell fűjni az akciót és vannak olyanok, akik azt mondják, hogy a meghirdetett akciót, ha törlik, ha szakad meg kell tartani. Sajnos erre igazán jó válasz nincs, mindig az adott körülmények között kell dönteni. Ezért a döntésért a szervezet vezetőjének kell a felelősséget viselnie. Minden estre jó, ha tudjuk, hogy adott szituációban egy megállapodás „ára” is lehet a meghirdetett tiltakozó akció lefújása, ugyanakkor az is igaz, hogyha a meghirdetéshez képest módosul a demonstráció időpontja, vagy **ha a szakszervezet – bármilyen okból – visszavonul a meghirdetett demonstrációtól, az nagyban csökkenti a szervezet jövőbeni mozgósítási képességét**, hiszen azok csalódottá válnak, akik készültek a demonstráción való részvételre és elsőre kijöttek volna az utcára.

Az időpont meghatározása mellett a sikeres tiltakozó akció megszervezésének az is feltétele, hogy **megfelelő helyszínt** találjunk a demonstráció megtartására. A megfelelő helyszín kiválasztása során sem szabad elfelejtenünk a demonstrációval elérni kívánt célt, azt, hogy hol tudjuk a leghatékonyabban kifejezni tiltakozásunkat, követeléseinket. Ha már van elképzelésünk a helyszín vonatkozásában, nem árt együttműködnünk az illetékes rendőri szervekkel, nehogy belefussunk abba, hogy az illetékes rendőri szervezet az adott helyszínen megtiltsa a rendezvény megtartását arra hivatkozva, hogy a rendezvény a népképviselői szervek vagy a bíróságok zavartalan működését súlyosan veszélyezteti, vagy a közlekedés más útvonalon nem biztosítható.

A helyszín megválasztásánál vegyük figyelembe a helyszín megközelíthetőségét,

a felvonulási és a parkolási lehetőségeket, a tiltakozó megmozduláshoz szükséges színpad, technikai eszközök elhelyezésének lehetőségét, a higiéniai igények kielégítésének lehetőségét és az illemhelyek biztosításának szükségességét is. A helyszín kiválasztásánál ne felejtszünk el a demonstráción várható létszám nagyságrendjéről se!

A tagságot tájékoztassuk a helyszín kiválasztásának indokairól is.

A sikeres demonstráció lebonyolítás érdekében az előzőekben kifejtetteken túl vannak még **további teendők!**

Az érdekérvényesítési akciók megtervezése elősegíti a demonstrációk eredményességét! A fokozatosság elvét betartva tervezzük meg érdekérvényesítési lépéseinket és a tervet az első érdekérvényesítési lépés előtt kommunikáljuk! Átgondolt lebonyolítási akciósorozatot kell elfogadtatni, ehhez kell mind a tagság, mind a munkavállalók, és ha lehetséges a társadalom támogatását megszerezni.

Pontosan találjuk ki előre: Mit akarunk elérni, milyen eszköz erre a legmegfelelőbb, mikor, milyen üzenettel lehet az elérni kívánt célt „eladni”, jelöljük ki egy megfelelő embert, hozzunk létre egy szervező bizottságot a feladatra, és vigyük végig. Fontos, hogy mindig legyen „B” terv is.

A tervezés során térképeznünk fel és elemezzük a rendelkezésre álló erőforrásainkat.

Az erőforrások – kapacitás, képesség (létszám, pénz, idő, hely, tudás) – biztosítása alapja a mozgósítás hatékonyságának!

A tervezés során ne felejtszünk el a logisztikai szervezés fontosságáról se!

A tervezést követően kezdhetjük meg a **konkrét akció előkészítési és szervezési feladatainak** végrehajtását.

A szervezők első és talán legfontosabb feladata a biztonságos, jogszerű lebonyolítás feltételeinek kialakítása, ennek keretében a rendezvény bejelentése az illetékes rendőri szerveknek. Gondoskodniuk kell megfelelő létszámú szervező gárdáról is a rendezvény biztosítása érdekében. Biztosítani kell, hogy a túlzott alkoholos állapotban lévők, esetleg provokátorok a rendezvényt ne zavarhassák meg. Tudni kell az egészségügyi rosszulléteket is kezelni. Fontos, hogy rendezvényen résztvevő összetartozó, nagyobb csoportokat megbízottak koordinálják.

A szervezőknek a tagság tájékoztatását követően fel kell mérniük a demonstráción részt venni szándékozók körét, létszámát e-mailban, telefonon vagy személyes megkeresés útján. Törekedni kell a nyugdíjas kollégák, a családtagok bevonására is. A résztvevők ismeretében, Őket folyamatosan és teljes körűen tájékoztatni szükséges pl. az esetleges változásokról, a demonstráció helyszínére utazás módjáról, időpontjáról. Érdemes gondoskodni az utazás közbeni étel-, ital fogyasztásról, a zászlókról, a transzparensokról, a hangkeltő eszközökről. Jó, ha tájékoztatjuk a résztvevőket még egyszer utazás közben is a demonstráció céljáról, várható lefolyásáról a demonstráció utáni találkozás helyszínéről és időpontjáról. Jó gyakorlat a tiltakozáson résztvevők megvendégelése is a demonstráció után.

El kell készíteni a rendezvény forgatókönyvét is. Ennek elkészítésekor oda kell figyelni, hogy a mondandó, a demonstráció üzeneteinek közvetítése fel legyen építve, az időtartam, beleértve a beszédeket is, a résztvevők számára elfogadhatóak legyenek.



A forgatókönyvnek tartalmaznia kell a gyülekezés időtartamát, esetleg módját, az akció felvezetését, magát az akció lefolyásának menetét és a levezetést (pl. „A rendezvény véget ért, kérjük, hogy mindenki békésen hagyja el a helyszínt!” és ezek időütemezését. A forgatókönyv készítése során gondolni kell az esetleg bekövetkező váratlan eseményekre is, mint pl. eső, rendbontás, „eltévedt tömeg” és ezekre igyekezni kell megoldást találni.

A rendezvényen szükségesek a hangulat fokozó elemek - jelmondatok, követelések, zászlók, léggömbök, hang keltő eszközök – használata is, amelyek jó, ha megjelenítik a demonstráció által közvetíteni kívánt üzeneteket is. A demonstráció sikerességét növeli, ha ezen eszközök között vannak újszerű, látványos elemek.

Nagyon fontos a kivetítők, a jó hangosítás, a láthatóság, ill. hallhatóság biztosítása!

A demonstráción el kell érni, hogy a résztvevők érezzék, hogy értük és róluk szól a szakszervezeti akció. A rendezvény külsőségei is fejezzék ki a közösségi összetartozást.

A mozgósítási képesség fokozása miatt elengedhetetlen a demonstráció értékelése!

Meg kell vizsgálni, hogy elértük-e a kitűzött célt. Ha nem sikerült a célokat elérni, vagy csak részben sikerült meg kell vizsgálni ennek okait is. Össze kell gyűjteni mind a pozitív, mind a negatív tapasztalatokat. Elmaradt demonstráció esetén vizsgálni kell, hogy a részt venni szándékozókat hogyan lehet kompenzálni, a negatív hatás csökkentése érdekében. Fontos elismerni a szervezésben kiemelkedően teljesítő aktívákat is.

Lezárásként fontos rögzíteni, hogy bármilyen jól szervezzük is a jövőben az érdekvérvényesítési akcióinkat a mozgósításnak vannak korlátai. Ezen korlátok egyike a félelem a munkahely elvesztésétől. Mindent meg kell tenni, hogy a tagjaink, a munkavállalók megértsék, hogy ha elvesztik a munkahelyüket, nem azért veszítik el, mert egy demonstráción részt vettek, hanem azért, mert a munkáltató úgy döntött,

hogy Rá, vagy a munkahelyére már nincs szüksége. Ez annál kevésbé következhet be, ha az adott társaságnál erős a szakszervezet és a munkavállalók készek kiállni – akár harcosan, demonstrációkon való részvétellel is – érdekeik védelmében!

A másik korlát a közömbösség, a szolidaritás hiánya. Itt azt kell megértetni a tagokkal, hogy amennyiben a munkáltató korlátlanul gyakorolhatja jogait, a szakszervezeti tagok, a munkavállalók képtelenek kiállni jogaikért, előbb utóbb Őt is negatívan fogja érinteni valamilyen munkáltatói intézkedés. Az ilyen intézkedés bekövetkezésének valószínűségét lehet csökkenteni az egységes kiállással!

A harmadik korlát az egyéni tűrési küszöb nagysága. Az egyéni tűrési küszöb meghatározza a szakszervezeti tag illetve a munkavállaló mozgósíthatóságát. Ahol jobban keresnek a munkavállalók, ahol jobb a munkakörülmények, ott bár lehet, hogy elégedetlenek a munkavállalók, de a tűrési küszöbük magasabb és e miatt a tettere készségük kisebb lesz.

Ahol kicsik a keresetek, ott az elégedetlenség sokkal megalapozottabb, és a tűrési küszöb kisebb. Ezért ezeken a helyeken a tettere készség nagyobb. Ebben az esetben a munkavállalók sokkal hamarabb kimennek az utcára.

Lássuk be, hogy iparágunk inkább az első kategóriába tartozik. Ezért azt kell megértetnünk a tagjainkkal és a munkavállalókkal, hogy abban az esetben, ha nem tudunk kiállni együttesen az érdekeik érvényesítése érdekében, ez a viszonylagos „jó lét” hamar elolvad.

Ennek a megőrzése érdekében kell – ha szükséges – megmutatni az erőnket.

Egy valamit látnunk kell! Bármilyen szintű és bárki is szervezi a demonstrációt, a mozgósítást mindig nekünk kell elvégeznünk!

A motivációs eszközök – meggyőzés, saját és a csoport érdek kiemelése, közvetlen előnyben részesítés – alkalmazása elsődleges!

A mozgósítási képesség szempontjából a példamutatás kiemelkedően fontos! Elvárható, hogy a saját érdekében álljon ki az, aki szolidaritást vár el! A bizalmiaknak döntő szerepe van a mozgósításban!

ZÁRSZÓ

Az EVDSZ minden módon tenni akar azért, hogy a mozgósítási képessége növekedjen. Ez elemi érdeke a szervezetnek és az általa képviselt tagságnak is! Ez azonban egyedül, a szakszervezeti tagok, a szakszervezeti vezetők nélkül nem megy! Mindnyájan fel kell ismernünk, hogy a mozgósítási képességünk növelésére szükség van annak érdekében, hogy mind ágazati szinten, mind helyi szinten hatékonyabban lehessen képviselni a szakszervezeti tagság érdekeit, minél eredményesebb legyen az érdekvédelem, és hogy minél nagyobb erőt tudjunk felmutatni az érdekvédelem során a villamosenergia-iparban. Hiszünk abban, hogy

EGYÜTT ERŐSEBBEK VAGYUNK!

Jelen kiadvány a TÁMOP 2.5.3.A-13/1-2013-0025
„Az EVDSZ társadalmi szerepvállalásának szélesítése a Dél-Dunántúli Régióban”
projekt keretében valósult meg.

Kiadta az Egyesült Villamosenergia-ipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége
(EVDSZ)
Iroda és postacím: 1116 Budapest, Fehérvári út 108-112. 1. em. 134-136. sz. iroda
Telefon: (+36 1) 202 1092, Fax: (+36 1) 202 1534
Elektronikus levél: evdsz@vd.hu
Honlap: www.vd.hu

Felelős kiadó:
dr. Szilágyi József EVDSZ elnök

Szerkesztette:
Tóth Andrea T. főszerkesztő, EVDSZ

Tördelés:
Árki Attila kiadványszerkesztő, Mediaworks Regionális Kiadó Kft.

Készült 1000 példányban
2015.



A projekt az Európai Unió támogatásával,
az Európai Szociális Alap
társfinanszírozásával valósul meg.