



Egyesült
Villamosenergia-ipari
Dolgozók Szakszervezeti
Szövetsége (EVDSZ)

Dr. Szilágyi József

TAGSZERVEZÉS

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

TAGSZERVEZÉS

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.

Mottó: Kétféle munkavállaló van, aki szakszervezeti tag, és aki lehetséges szakszervezeti tag!

TAGSZERVEZÉS

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 képviseletére 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 tagszervezéshez, tagtoborzáshoz és nem utolsósorban a tagmegtartáshoz biztosítsa a szükséges tudnivalókat és gyakorlati segítséget nyújtson.

MIÉRT KELL ERŐSÍTENI A SZERVEZETTSÉGET?

Egy tanulmány megállapítása (2013):

„Orbán Viktor jobboldali, konzervatív, nemzeti-populista kormánya alatt 2010 óta a sztrájk- és a munkajog jelentős módosulásai, valamint a társadalmi párbeszéd korlátozásai miatt számottevően romlottak a szakszervezeti munka feltételei.”

A rendszerváltás után megszűnő 1,5 millió munkahely következménye a szakszervezeti létszám drasztikus csökkenése.

A becslések szerint, jelenleg a magyar szakszervezetek szervezettségi szintje 10 %, a tisztán privát vállalkozói szektorban 5%, állami vállalatoknál, intézményeknél a 25%-ot is meghaladja.

A taglétszám csökkenés miatt jelentősen csökkent a tagdíjbevételek.

A szakszervezetek alacsony szervezettségi szintje elkerülhetetlenül negatív hatással van a kollektív szerződés általi lefedettségére és a KSZ-ek tartalmára. (2009-es adatok szerint az ágazati KSZ-szel lefedett munkavállalók aránya 5,8%, a helyi KSZ-ek a munkavállalók 22%-át fedik le, míg a több munkáltatóra kiterjedő KSZ-ek csak a munkavállalók 4,4 %-át. Ennek fő oka, hogy az ipari ágazatban a KKV-k szakszervezetmentes övezetnek számítanak, pedig mára az összes magyar vállalat 75%-át alkotják és a munkavállalók kétharmadát foglalkoztatják.)

Komoly – a szakszervezeti működést, a munkavállalók, a szakszervezeti tagság élethelyzetét döntően befolyásoló – problémákat kell kezelni.

Ezen okok miatt szükséges a tagság megerősítése, a semelyik szövetséghez nem tartozó szervezetek becsatornázása, tagság megtartása és a szervezettség növelése a helyi szinteken, különösen az új belépők és a fiatalok körében.

A villamosenergia-ipar ágazati szinten 2 szakszervezet működik, az EVDSZ és a BDSZ.

Mindkét szervezet reprezentatív, az EVDSZ az ágazatban munkaviszonyban foglalkoztatottak 47,2%-át (7522), a BDSZ a 13,2 %-át (2096) tudja tagjai sorában.

Az EVDSZ-t alkotó tagszakszervezeteknek más ágazatban foglalkoztatott tagjaik is vannak, hiszen az EVDSZ-hez tartozó tagok száma 10 000 fő körül mozog!

Meg kell becsülnünk szervezettségi szintünket, eredményeinket, de.....**A tagszervezés, tagmegtartás mindig aktuális, soha nincs olyan állapot, amikor úgy érezhetnénk; nincs több tennivalónk!**

A TAGSZERVEZÉS

A szervezetfejlesztés olyan tevékenység, amelynek a célja a szervezet életképességének (adaptivitásának) és hatékonyságának növelése, a változni tudás erősítése és készenlét megteremtése a változásra. Az egyesületek, így a szakszervezetek esetében ennek részét képezi a tagmegtartás, tagszervezés, tagtoborzás is.

A tagtoborzás, tagszervezés célja mindig az, hogy többen legyünk a szervezetben. Ha többen vagyunk, erősebb a szervezet, mint ahogy azt az EVDSZ jelmondata is kifejezi: EGYÜTT ERŐSEBBEK VAGYUNK! Ha többen vagyunk, a munkaidő kedvezmény révén jobb személyi feltételeket, a több tagdíj révén jobb anyagi és tárgyi feltételeket tudunk teremteni a közös célok elérésére.

Fontos megjegyeznünk: a tagszervezés, tagtoborzás nem akkor kezdődik, amikor a szakszervezeti aktivisták ahhoz hozzá látnak, hanem a hatékony szakszervezeti munkával. A szakszervezeti munka eredményeinek – nem csak a tagság körében való – megismertetésével, a szakszervezet „jó hírének” biztosításával.

Még egy fontos dolog: a szakszervezeti tagok elégedettsége nagyon fontos toborzó eszköze a szakszervezetnek!

Ugyanakkor a tagszervezés egy tudatos tevékenység is!

A TAGSZERVEZÉS, MINT A SZAKSZERVEZET TUDATOS TEVÉKENYSÉGE

Ahhoz, hogy a tagszervezés tudatosságáról beszéljünk, szükség van arra, hogy a szakszervezet vezetősége folyamatosan napirenden tartsa a tagszervezést, hogy legyen ennek felelőse a szervezetben belül. A vezetőség határozza meg a célokat, biztosítsa a tagszervezés személyi és tárgyi feltételeit.

A tagszervezési munka a kilépések megelőzésével, a tagok megtartásával kezdődik! Ennek hatásos eszköze a hatékony, kétoldalú – a minél több személyes - kommunikáció, az információáramlás jobbitása, az egyéni és közösségi szolgáltatások fejlesztése. Folyamatosan hangsúlyozni kell a tagság előnyeit, rá kell venni a legalkalmasabbakat a tisztségek vállalására, akik képesek példát is mutatni tagságnak. Részükre olyan szakszervezeti képzéseket kell szervezni, amelyeken gyakorlati segítséget kaphatnak a szakszervezeti tevékenységük hatékonyabb ellátásához. Nyílt, őszinte párbeszédet kell folytatni a tagsággal a lehetőségekről, a gazdálkodásról, a jövőképről. Mindeközben nem szabad elfelejtenünk a közösségteremtő – szervezeti és szabadidős, családi - rendezvények szervezéséről és megtartásáról sem.

Tudnunk kell, mindenki csak olyan szervezetbe lép be szívesen, és olyan szervezetben marad meg hosszú távon, amelynek szervezeti céljai egybeesnek az Ő személyes céljaival! Ezért is szükséges a tagsággal való folyamatos kapcsolattartás!

Nagyon fontos a hiteles, a megtámadhatatlan vezetés is.

„Nem csak becsületesnek kell lenni, hanem annak is kell látszani!”

Ha a legjobban tesszük is dolgunkat mindig lesznek kilépni szándékozók, ezért minden szakszervezeti tisztségviselő feladata a kilépni szándékozókval illetve a már kilépettekkel való beszélgetés. A kilépni szándékozók közül egyesek csak figyelemfelkeltésként jelzik kilépési szándékukat. Őket egy őszinte, a problémák feltárását és esetleg megoldását célzó beszélgetéssel még vissza lehet fordítani! A véglegesen döntőktől pedig információkat nyerhetünk a szervezetünk működésének jobbitására a későbbi kilépések megelőzése érdekében.

A tudatos, konkrét tagszervezési munka mindig helyzetfelméréssel és az erőforrások elemzésével kezdődik!

A meglévő erőforrásainkat (szervezettségi szint, mozgósítási képesség, szervezeti struktúra, a tagságunk összetétele, jellemzői, a tisztségviselőink száma, aktivitása, anyagi (pénz, szolgáltatások) és kommunikációs eszközeink) elemezni szükséges. Ennek eszköze pl. a SWOT analízis csoportmunka keretében (erősségek, gyengeségek, lehetőségek, veszélyek).

A tagszervezés szempontjából a legfontosabb elemzési terület a tagságunk összetételének és jellemzőinek feltérképezése, csoportosítása!

A tagnyilvántartás elemzése által megismerhetjük, hogy társaságunként mely szervezeti egységekhez tartoznak tagjaink, itt milyen a szervezettségünk, volt-e taglétszámváltozás (esetleg ennek okait is vizsgálhatjuk), feltérképezhetjük a „fehér foltok”-at, megállapíthatjuk a tagság területi tageltságát, a területi szervezettség mértékét, a tagság korösszetételét, a „korfát”, a nemek arányát.

Az elemzés eredményeként megállapíthatjuk, hogy melyik munkavállalói csoportban vagyunk jól szervezettek és hol vannak még a létszámnövelésnek tartalékai!

A tagszervezés szempontjából fontos, hogy egyes munkavállalói csoportonként jól ismerjük az érintett munkavállalók bérezését és jóléti juttatásait, hogy ez alapján reális célokat fogalmazhassunk meg.

A tervkészítés második lépése a célkitűzés.

Ennek keretében számszerűsíteni kell az elérni kívánt célt, célcsoportonként. Ennek alapja az előzőekben ismertetett elemzés eredménye. Célcsoport lehet egy konkrét üzem, egy szakmacsoport, egy korosztály (speciális célcsoport a fiataloké!), a régi kollegák, akik még soha nem voltak szakszervezeti tagok és azok, akik kiléptek. Folyamatos célcsoportnak kell lennie az új belépőknek!

A tervkészítés harmadik lépése annak meghatározása, hogy ki szervezze a tagokat, mikor és hol szervezzünk!

A tagokat szervezhetik a feladattal megbízott tisztségviselők, tagszervező csoportok, maguk a szakszervezeti tagok. Fontos hogy a tagszervezők alkalmas, felkészült személyek legyenek, akik vállalják és képesek megszólítani a leendő tagokat, ezért lényeges a tagszervezők felkészítése!

Egy tagszervezőnek alaposan ismernie kell a szakszervezet tevékenységét, jó kommunikációs készséggel kell rendelkeznie és hitelesnek kell lennie. Legyen szociálisan érzékeny, empátikus, nem baj, ha rendelkezik legalább alapszintű pszichológiai, szociálpszichológiai és szociológiai ismeretekkel. Fontos, hogy legyen őszinte, önkritikusára képes és türelmes.

A tervezésnél felmerül a kérdés: Mikor szervezzünk?

Az előzőekben kifejtettek szerint erre a jó válasz, hogy folyamatosan, de különösen meghatározott időszakokban – pl.: bértárgyalási időszakban, illetve kampányszerűen is.

A kampány a szakszervezeteknek a taglétszám növelése érdekében folytatott gyors, rövid ideig tartó, koncentrált, célirányos tevékenysége.

A kampány során a célcsoporttal mindig közölni kell, hogy miért pont most és miért pont Őket szólítjuk meg. Használjunk szlogeneket és kampányrendezvényeket is tartunk.

Az is fontos kérdés lehet a tervezés során, hogy hol szervezzünk? A jó válasz erre a kérdésre is a fentiek tükrében, hogy bárhol, a munkahelyen, öltözőben, étkezőben, büfében, rendezvényeken stb. Fontos azonban, hogy a lehetőségekhez képest nyugodt körülményt teremtsünk a beszélgetéshez!

A legnehezebb kérdés, hogy hogyan szervezzünk, mivel kampányoljunk, hogyan törjük át a közömbösséget. Hogyan szervezzünk?

Saját bizonytalanságunk és a belőle fakadó félelmeink legyőzése érdekében tudnunk kell, hogy a tagtoborzás általános tapasztalatai szerint a megszólított munkavállalók 15-20%-a már egyetlen beszélgetés hatására ott helyben aláírta a belépési nyilatkozatot, a volt szakszervezeti tagok sem zárkóznak el a beszélgetéstől, sőt sokan várják is, hogy megszólítsák Őket. Sajnos az is igaz, hogy a központtól minél messzebb lévőekkel kezdeményezünk beszélgetést annál több panaszt fogunk hallani mind a gazdasági vezetés tevékenységével, mind a szakszervezeti munkával kapcsolatosan. A munkavállalók egy jó részét még soha nem próbálták beléptetni.

Természetesen a beszerzés hatékonysága nagyban függ a felkészültségtől, a határozottságtól, a beszerző személyiségétől és attól is, hogy a beszélgetést kezdeményező és az adott

munkavállaló jellemzőiben pl. státusz, szakma stb minél nagyobb legyen a megfelelőség. A személyre szabott beszélgetések sokkal hatékonyabbak, mint a szabvány szövegek, ezért fontos, hogy a tagtoborzó felkészüljön a beszélgetésre, legyen nála belépési nyilatkozat, néhány szakszervezeti kiadvány, azon legyenek meg az elérhetőségek. A toborzó mutassa be a szakszervezet által elért eredményeket, lehetőleg sok példán keresztül a közösséghez tartozásban rejlő lehetőségeket, a közösség előtt álló kihívásokat, különösen azokat, amelyek a beszélgetőtársat közvetlenül érinthetik. A tagszervező legyen tisztában a leendő tag igényeivel és erre építve érveljen!

Az érvrendszerünkben abból induljunk ki, hogy mi jó a tagoknak, és ne abból, mi jó a szakszervezetnek!

A hatékony tagszervezés személyi feltétele az akcióban résztvevő felkészült aktivisták. A tagszervezés tanulható! Ha hatékony tagszervezést akarunk folytatni az aktivistákat fel kell készítenünk!

VÉLEMÉNYEK, KÉRDÉSEK- VÁLASZOK

A tagszervezés során felmerülő leggyakoribb kérdések és az arra adható válaszok.

Kérdés: Minek lépjek be, ha én is ugyanazt kapom, mint a tagok?

MIÉRT LEGYÜNK SZAKSZERVEZETI TAGOK?

Válasz:

1. A fővárosi és megyei kormányhivatalok szakigazgatási szerveinek munkaügyi felügyelőiségei 2013-ban cél ellenőrzést tartottak, melynek keretében 811 munkáltató került ellenőrzés alá 4300 munkavállalót érintően. Az ellenőrzés témái a munkaidő, a pihenőidő, a rendkívüli munkaidő szabályainak érvényesülése, a munkáltatók nyilvántartási kötelezettségének teljesülése, a munkabér védelme, a minimálbér betartása, a bejelentés nélküli foglalkoztatás ellenőrzése voltak. **Az ellenőrzés az ellenőrzött munkáltatók 85 %-ánál, az érintett munkavállalók 2/3-a vonatkozásában állapított meg szabálytalanságot. A munkáltatói szabálytalanságok ellen csak a szakszervezet védhet meg!**
2. **Differenciált kollektív érdekképviselési, érdekvédelmi, érdekvédelemérti tevékenység!** A szakszervezet ezen tevékenysége során azon szervezeti egységek illetve munkavállalói csoportok érdekeit, problémáit kezeli prioritásként, ahol a legnagyobb a szervezethez tartozás.
3. **Egyéni érdekvédelem!** Csak a szakszervezeti tagokat illeti meg.
4. A szakszervezetek **különböző kedvezményes szolgáltatásokat** biztosítanak tagjaik számára.
5. A szakszervezet **különböző közösségteremtő programokat** szervez a tagjai és azok családtagjai számára.

Ez alapján megállapítható, hogy a nem tag (potyautas) munkavállaló nem ugyanazt kapja, mint a szakszervezeti tag!

Vélemény: Túl magas a tagdíj!

Válasz: Az egyéni érdekvédelem biztosításán, a KSZ-ben rögzített - nem számszerűsíthető - garanciális szabályokon túl, **a szakszervezet** által elért bérfejlesztések, szociális juttatások, a kedvezményes áramvételezés lehetősége (ezekben minden munkavállaló részesül), a szakszervezet által tagjai részére nyújtott különböző kedvezményes szolgáltatások és a közösségi rendezvényeken való részvétel lehetősége **a többszörösét juttatja vissza a tagoknak, mint amennyi tagdíjat befizetnek!** (Ez az arány az egyik tagszervezetünkénél: 1:55, azaz a szakszervezeti tag az alapbér 1%-ért - amiből a szakszervezeti tagdíj adóalapot csökkentő volta miatt az ő közvetlen költsége az alapbér 0,84%-a – a szakszervezet tevékenysége révén az alapbér 55%-át kapja vissza minden hónapban.)

És ne feledjük, ha nem lenne szakszervezet nem lenne Kollektív Szerződés, nem lenne Bér- és szociális megállapodás, a juttatásokat („alkalmazotti tarifa”, 13. havi bér, szociális juttatások, stb.), senki sem kapná! (vagy csak a „főnök emberei”)....

A TAGSZERVEZÉST TÁMOGATÓ ESZKÖZÖK ÉS A MOTIVÁCIÓ

A tagszervezést támogató eszköz a jól felépített és működtetett, rendszeresen frissülő adatokból álló tagnyilvántartás. A könnyen hozzáférhető belépési nyilatkozat, a megfelelő adatvédelem garantálása! A belépési nyilatkozattal együtt kell elérhetővé tenni a tagdíjlevonási nyilatkozatot is.

A szakszervezetünkről szóló kiadvány (legyen újszerű, szokatlan elemeket, meghökkentő szlogent tartalmazó). Reméljük az EVDSZ által – a tagszervezést segítő – megjelentetett nyomtatvány, kisfilm ilyen. Keresd a tagszakszervezeted képviselőinél és a honlapon! Még akkor is jobb egy kiadvány, ha minősítik, mintha észre sem veszik, de ne lőjünk túl a célon! Fontos, hogy a tagszervező rendelkezzen apró, logózott ajándékokkal, de a mértékletesség is fontos!

A motivációt mind a tagság, mind a tagszervező szempontjából vizsgálni kell!

A politika nyűgnek érzi a szakszervezeteket, éppen csak megtűri és mindent megtesz befolyásuk csökkentésére. A munkás polgár lett, aki „majd megmutatja!” Az egymás iránti szolidaritás háttérbe szorult, megjelenési formája az adományozás. Fontos érzékelni, hogy amit mindenki megkap, az már nem érték a szakszervezeti tagnak! A fő mozgató rugó ma már: mit kapok ÉN (és miért), amit a másik nem?

Ezért kell hangsúlyoznunk és a tagszervezési érvrendszerünket úgy felépíteni, hogy abból egyértelműen kiderüljön, mivel kap többet a szakszervezeti tag, mint a „potyautas” munkavállaló!

Fontos ugyanakkor a tagszervezők motiválása is. Világossá kell számukra tenni a célt, fel kell készíteni Öket, a megfelelő eszközöket a rendelkezésükre kell bocsájtani és nem utolsó sorban – a lehetőségek keretén belül el is kell ismerni a tevékenységüket. Erre tett kísérletet az EVDSZ, amikor meghirdette a tagszervezési versenyt mind a tagszakszervezetek, mind a tagszervezők között.

HOGYAN LEHETÜNK JÓ TAGSZERVEZŐK?

1. Készüljünk fel a beszélgetésre és lehetőleg mi irányítsuk azt! A bemutatkozás után mondjuk el mióta és miért vagyunk szakszervezeti tagok, milyen tisztséget töltünk be.
2. Készüljünk fel a beszélgető társunkból, tudjunk meg minél többet a motivációiról, az élethelyzetéről, a problémáiról!
3. Beszéljünk érthetően, egyszerűen, hétköznapi nyelven!
4. Beszéltessek a munkatársunkat, kérdésekkel irányítsuk a beszélgetést!
5. Azokról a szakszervezeti kérdésekről, szolgáltatásokról beszéljünk, amelyek érinthetik beszélgető partnerünket!
6. Keresd a választ a problémáira, próbálj példákat mondani a hasonló problémák szakszervezeti megoldására!
7. Őt is hagyd szóhoz jutni! Ha kérdez hiteles, őszinte válaszokat adj!
8. Legyen jó hangulatú a beszélgetés, legalább is törekedj erre!
9. Nem kell az azonnali lépésre törekedni, hiszen a tagszervezés egy folyamat, amely alatt folyamatosan kapcsolatot kell tartanod a jelölttel!
10. Hívd meg beszélgető partneredet a legközelebbi szakszervezeti rendezvényre!

ZÁRSZÓ

Az EVDSZ minden lehetséges eszközt igénybe kíván venni, hogy a szövetségbe tömörült tagszakszervezetek taglétszáma, a szervezetsége minél nagyobb legyen. Teszi ezt azért, hogy mind ágazati szinten, mind helyi szinten hatékonyabban lehessen képviselni a szakszervezeti tagság érdekeit, minél eredményesebb legye az érdekvédelem és hogy minél nagyobb erőt tudjunk felmutatni az érdekvérvényesítés során a villamosenergia-iparban. Hiszünk abban, hogy

EGYÜTT ERŐSEBBEK VAGYUNK!

Tagszervezési, illetve tagmegtartási akció

Az EVDSZ I. Taggyűlésének határozata alapján

A taglétszám csökkenése egész Európában, így Magyarországon is a legnagyobb problémát jelenti a szakszervezetek számára. A tagszervezés és a tagmegtartás az EVDSZ és a tagszakszervezetek számára is a kiemelt feladatok közé tartozik. Már hosszú ideje foglalkozunk azzal, hogyan tudjuk az EVDSZ-hez tartozó szakszervezeti tagok létszámát növelni, illetve megtartani, hogyan tudjuk segíteni a tagszakszervezetek tagszervezési, tagmegtartási tevékenységét.

Jelen előterjesztés azt célozza, hogy felhasználva a nemzetközi és különösen a norvég projektben szerzett tapasztalatokat, újabb motivációt nyújtson a tagszervezéshez, illetve tagmegtartáshoz úgy a tagszervezetek, mint a szakszervezeti tagok számára.

A program célja, hogy elismerje mind azon tagszakszervezeteket, illetve tagokat, akik legtöbbet tesznek azért, hogy a szakszervezeti taglétszámot növeljék, illetve megtartsák.

A program elemei:

I. A tagszakszervezetek elismerése

II. A tagszervező tagok elismerése

I. A tagszakszervezetek elismerése

A tagszakszervezetek elismerésénél a program figyelembe veszi a tagszakszervezetek eltérő helyzetét, szerveztségét, lehetőségeit, ezért 5 kategóriában ismerjük el a tagszakszervezetek tagszervező, tagmegtartó tevékenységét évenként, illetve az 5 éves ciklus alatt.

Az elismerési kategóriák:

1. „Legjobb tagszervező szervezet”
2. „Leghatékonyabb tagszervező szervezet”
3. „Legjobbban növekvő szervezet”
4. „Leghatékonyabb szervezet”
5. „Legjobb szervezetség növelő szervezet”

1. A „Legjobb tagszervező szervezet” kategória

Ezen kategóriában azt ismerjük el, hogy a Taggyűléstől-Taggyűlésig, illetve az 5 éves ciklus alatt a tagszakszervezetek mennyi új taggal gyarapodtak.

- 1.1. A mérés alapja
- 1.1.1. Évenként: a Taggyűlések előtt bekért taglétszám közlésével egyidejűleg a tagszakszervezetek nyilatkozata az új tagok számáról.
- 1.1.2. Öt évenként: az évenként megadott adatok összesítése.

2. A „Leghatékonyabb tagszervező szervezet” kategória

Ezen kategóriában azt ismerjük el, hogy a Taggyűléstől-Taggyűlésig, illetve az 5 éves ciklus alatt a tagszakszervezetek a taglétszámukat hány százalékkal tudták új belépőkkel növelni.

- 2.1. A mérés alapja
- 2.1.1. Évenként: a Taggyűlések előtt bekért taglétszám és az ezzel egyidejűleg megadott új belépők aránya.
- 2.1.2. Öt évenként: a ciklus első Taggyűléséhez bekért taglétszám és a ciklus alatt belépő új tagok aránya.

3. A „Legjobbban növekvő szervezet” kategória

Ezen kategóriában azt ismerjük el, hogy a Taggyűléstől-Taggyűlésig, illetve az 5 éves ciklus alatt a taglétszám mennyivel gyarapodik. Ez a kategória lehetőséget biztosít nem csak a tagszervezés elismerésére, hanem a tagmegtartás elismerésére is.

- 3.1. A mérés alapja
- 3.1.1. Évenként: a Taggyűlések előtt bekért taglétszámok változása.
- 3.1.2. Öt évenként: a ciklus első Taggyűléséhez bekért taglétszám és a Tisztújító Taggyűléshez bekért taglétszám-változás.

4. A „Leghatékonyabb szervezet” kategória

Ezen kategóriában azt ismerjük el, hogy a Taggyűléstől-Taggyűlésig, illetve az 5 éves ciklus alatt a tagszakszervezetek százalékosan mennyivel tudták növelni a taglétszámukat. Ez a kategória szintén lehetőséget ad a tagszervezésen túl a tagmegtartás elismerésére is.

- 4.1. A mérés alapja
- 4.1.1. Évenként: a Taggyűlések előtt bekért taglétszámok százalékos változása.
- 4.1.2. Öt évenként: a ciklus első Taggyűléséhez bekért taglétszám és a Tisztújító Taggyűléshez bekért taglétszám százalékos változása.

5. A „Szervezettségét legjobban növelő szervezet” kategória

Ezen kategóriában azt ismerjük el, hogy a Taggyűléstől-Taggyűlésig, illetve az 5 éves ciklus alatt a tagszakszervezetek szervezettségüket mennyivel növelték.

- 5.1. A mérés alapja
- 5.1.1. Évenként: a Taggyűlések előtt bekért taglétszám és ezzel egyidejűleg a tagszakszervezet által bejelentett társasági foglalkoztatott statisztikai létszám aránya.
- 5.1.2. Öt évenként: a ciklus alatti átlagos taglétszám és a ciklus alatti átlagos foglalkoztatott statisztikai létszám aránya.

Elismerések:

- a) Évenként – a Taggyűlésen – az első három tagszakszervezet elismerő oklevelet kap
 - b) Öt évenként – a Tisztújító Taggyűlésen – az első három tagszakszervezet kupát és elismerő oklevelet kap.
- A 3. 4. és 5. kategóriában csak a pozitív előjelű eredmény értékelhető (az 1. és 2. kategóriában – új belépők – értelemszerűen csak pozitív előjelű eredmény lehet).

II. A tagszervező tagok elismerése

A program ezen eleme a szakszervezeti tagok motiváltságát, illetve elismerését kívánja megcélozni a tagszervezés érdekében. Erre tekintettel két kategóriában – évenként és öt évenként – ismerjük el azokat a szakszervezeti tagokat, akik a legtöbbet tették a tagszervezés érdekében.

Az elismerési kategóriák:

1. „Legjobb tagszervező”
2. „Leghatékonyabb tagszervező”

1. A „Legjobb tagszervező” kategória

Ezen kategóriában azokat ismerjük el, akiknek a közreműködésével - Taggyűléstől-Taggyűlésig, illetve az 5 éves ciklus alatt - a legtöbbben léptek be az EVDSZ-hez tartozó szakszervezetekbe.

- 1.1. A mérés alapja
- 1.1.1. Évenként: a Taggyűlések előtt bekért taglétszám közlésével egyidejűleg a tagszakszervezetek nyilatkozata a legtöbb új tagot toborzó tagok személyéről.
- 1.1.2. Öt évenként: az évenként megadott adatok összesítése.

2. A „Leghatékonyabb tagszervező” kategória

Ezen kategóriában azokat ismerjük el, akiknek a közreműködésével - Taggyűléstől-Taggyűlésig, illetve az 5 éves ciklus alatt – a legtöbbben léptek be az EVDSZ tagszakszervezeteihez az adott tagszakszervezet taglétszámának arányában.

- 2.1.1. A mérés alapja
- 2.1.1. Évenként: a jeleltett legtöbb új tagok toborzó tagok révén belépő új tagok számának aránya a Taggyűlés előtt bekért tagszakszervezeti taglétszámhoz képest.
- 2.1.2. Öt évenként: az évenként jeleltett legtöbb új tagot toborzó tagok révén belépő új tagok összlétszámának aránya a ciklus első Taggyűléséhez bekért tagszakszervezeti taglétszámhoz képest.

Elismerések:

- a) Évenként az első három helyezett díjazott, mely díjak a Taggyűlésen kerülnek átadásra.
 - Első díj: családi wellness hétvége teljes ellátással + oklevél
 - Második díj: családi wellness hétvége félpanziós ellátással + oklevél
 - Harmadik díj: családi wellness hétvége reggelivel (ellátás nélkül) + oklevél

Az 1. kategóriában díjazottak azok lehetnek, akik legalább 10 új tagot toboroztak.
- A 2. kategóriában díjazottak azok lehetnek, akik legalább 5 új tagot toboroztak.
- b) Öt évenként az első három helyezett díjazott, mely díjak a Tisztújító Taggyűlésen kerülnek átadásra.
 - Első díj: **VD aranygyűrű + egy hét családi wellness üdülés teljes ellátással + oklevél**
 - Második díj: családi wellness hétvége teljes ellátással + oklevél
 - Harmadik díj: családi wellness hétvége félpanziós ellátással + oklevél

Az 1. kategóriában díjazottak azok lehetnek, akik legalább 30 új tagot toboroztak.

A 2. kategóriában díjazottak azok lehetnek, akik legalább 15 új tagot toboroztak.

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.