

Tagtoborzás és szervezés: szakszervezeti taglétszám, tagsűrűség és egyéb információk

A megfelelő információk birtokában a szakszervezetek hatékonyabban alakíthatják ki tagtoborzási stratégiájukat, és döntéseket hozhatnak arról, hogy mely munkahelyeket, illetve dolgozói csoportokat vegyék célba. Az alábbi szempontokat Eddy Stam tagtoborzási és szervezési szakértő vázolta fel az EPSU-tagszervezetekkel 2015-ben és 2016-ban végzett munkájának előkészítéseként.

Saját erejük és jövőbeli potenciáljuk értékeléséhez a szakszervezeteknek adatokra van szükségük aktuális tagságukról és a foglalkoztatási trendekről saját szektorukban/szektoraikban. Ezek közé az adatok közé tartozhat a tagok életkora és neme, munkahelye (munkáltató/szektor/munkakör) és tagsági viszonyának időtartama. A foglalkoztatási adatok munkáltatók, munkakörök és szektorok szerinti bontása ekkor tájékoztatással szolgálhat a szakszervezet tagsűrűségéről: jelezheti, hol koncentráltabb a szakszervezet tagsága, és hol van lehetőség további tagtoborzásra. A bontásnak ki kell terjednie a munkaerő egyéb olyan egyedi jellemzőire is, amelyek kihathatnak a tagtoborzásra – például a műszakban/éjszaka végzett munka eloszlására és a dolgozók mobilitására (pl. nincs fix munkavégzési hely). Az elemzésnek számításba kell vennie a többi olyan szakszervezetet, amelyek szintén toboroznak tagokat az adott szektorokban, munkahelyeken és/vagy munkakörökben.

Ezeknek az információknak lehetőség szerint a jövőbeli trendeket is érinteniük kell, egyrészt az összesített számok vonatkozásában, másrészt a jelentős változási lehetőségek tekintetében: előre kell jelezniük a foglalkoztatás növekedését a gyarapodó szektorokban, az új munkáltatók/munkahelyek megjelenését, illetve a meglévők eltűnését, valamint a privatizáció és a kihelyezés, illetve a fúziók és felvásárlások révén létrejövő strukturális átalakulásokat. Tagtoborzó kampány tervezésekor a megcélzott munkáltatónak/munkahelynek és a kampány típusának a kiválasztását befolyásolhatja a szakszervezet aktuális és potenciális tagsűrűsége és a munkáltató néhány fontos jellemzője: ellenséges vagy barátságos a szakszervezetekkel, állami vagy magánszektorbeli (profitorientált vagy sem), egy vagy több munkahelyszínnel rendelkezik, független szervezet vagy nagyobb nemzeti vagy nemzetközi struktúra része. Azt is fontos tisztázni, hogy a célba vett munkahelyen dolgozókat milyen konkrét kérdések foglalkoztatják.

A fentiek alapján az EPSU rövid kérdésslistát állított össze tagszervezetei számára.

Szakszervezeti tagságra vonatkozó információk

1. A szakszervezet aktuális teljes taglétszáma
2. Teljes taglétszám öt éve

Jelezzé, ha vannak olyan lényeges tényezők, amelyek befolyásolhatták a közelmúltban a taglétszámot – például leépítések, munkahelyek bezárása, fúziók és felvásárlások, privatizáció/kihelyezés, szakszervezetek fúziója, tagtoborzási kampányok stb.

3. Le tudja bontani a szakszervezet taglétszámát az alábbi szempontok szerint: tagok neme, életkora, tagsági viszonyuk időtartama, munkahelye/munkáltatója, szektora, munkaköre?

Munkáltatókra/szektorokra/munkahelyekre vonatkozó információk

4. Rendelkezik naprakész információkkal a dolgozók számáról munkahelyekre, munkáltatókra, szektorokra és/vagy munkakörökre lebontva ott, ahol a szakszervezet aktív?
5. Rendelkezik megalapozott előrejelzésekkel e számok jövőbeli alakulására vonatkozóan?
6. Meg tudja adni a szakszervezet tagsűrűségét munkahelyekre, munkáltatókra, szektorokra és/vagy munkakörökre lebontva?

Kollektív szerződéskötésre és társadalmi párbeszédre vonatkozó információk

7. Milyen szint(ek)en vesz részt a szakszervezet a kollektív szerződéskötésben és a társadalmi párbeszédben: országos, szektorális, helyi, munkáltatói vagy munkahelyi szinten?
8. Vannak a fenti szintek bármelyikén a kollektív szerződéskötésért, a társadalmi párbeszédért vagy a konzultáció bármely egyéb formájáért felelős képviselői bizottságok?