



## Megújulás, szervezés, közösség – Európai tapasztalatcsere Prágában

Prágában rendezték meg az Európai Szakszervezeti Szövetség (ESZSZ) első Szakszervezeti Megújulás Akadémiáját június 30. és július 2. között, amelyen a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) is részt vett. A háromnapos szakmai program több mint húsz európai ország szakszervezeti konföderációinak és ágazati szakszervezeteinek képviselőit hozta össze azzal a céllal, hogy közösen keressünk válaszokat a szakszervezeti mozgalom előtt álló legfontosabb kihívásokra.

### Miről szól a megújulás?

A szakszervezetiség Európa-szerte hasonló problémákkal küzd: csökkenő és elöregedő tagság, gyengülő mozgósítási képesség, átalakuló foglalkoztatási formák, megváltozó kommunikációs környezet. Az Európai Szakszervezeti Szövetség éppen ezért indította el két évvel ezelőtt a Szakszervezeti Megújulás Központot, amely platformként kívánja segíteni a szakszervezeteket a tagszervezés, szervezeti átalakulás és demokratizálódás, vagy épp a digitális eszközök alkalmazása terén végzett munkában.

Mivel teljesen eltérő szervezetek megújulására nincs egységesen alkalmazható forgatókönyv, az Akadémia célja sem lehetett kész receptek átadása, hanem olyan közös gondolkodási folyamat kialakítása, amelynek keretében az egyes tagszervezetek egymás kezdeményezéseiből tanulhatnak, ennek során fejlesztve saját megújulási stratégiájukat. A három nap ennek megfelelően nem csupán plenáris előadásokból, hanem tematikus műhelybeszélgetésekből és tagszervezeti munkacsoporti feladatmegoldásból állt. A résztvevők így jó gyakorlatokat ismerhettek meg, valamint saját szervezetük helyzetét is elemezték, és konkrét fejlesztési irányokat dolgoztak ki a következő időszakra.

### Szervezeti átalakulással a megerősített szakszervezetekért

A tematikus munka egyik fókuszát a szervezeti megújulás jelentette. A műhelymunka egyik alapvető felismerése az volt, hogy a megújulás nem pusztán új projektek vagy kommunikációs eszközök bevezetését jelenti, hanem annak újragondolását is, hogy szakszervezetként kiket kívánunk képviselni, hogyan építünk közösséget, és milyen módon tudjuk bevonni a tagokat a döntésekbe és a szervezet működésébe. Az előremutató kezdeményezések tartós eredményességéhez távlati gondolkodásra, szervezeti vízióra és stratégiára van szükség.

A résztvevők kiemelték továbbá: a szervezetek sikerét nem kizárólag az erőforrások mennyisége határozza meg. Legalább ilyen fontos az a képesség, hogy a rendelkezésre álló erőforrásokat (tudást, aktivistákat, pénzügyi forrásokat és kapcsolatokat) megfelelően tudjuk céljainkhoz igazítani. Ehhez kiemelten fontos a szervezeti szintű tanulás, a sikeres és sikertelen kezdeményezések kiértékelése, akárcsak a tagok bevonása és a világos stratégiai irány kijelölése. A szakszervezeti megújulás nemcsak több anyagi forrást, humán kapacitást jelent, hanem a meglévő erőforrásaink felhasználásának újragondolását.



## Digitális szervezés

A konferencia másik visszatérő témája a nemzetközi szinten is tapasztalható tagvesztési tendencia volt. Ehhez a problémakörhöz kínált új perspektívát és lehetséges stratégiai irányokat a digitális szervezésre fókuszáló workshop. Az előadások és a közös munka során azt jártuk körül, hogyan tudnak a szakszervezetek alkalmazkodni a megváltozott társadalmi és kommunikációs környezethez. A workshop egyik központi üzenete az volt, hogy az emberek ma már idejük jelentős részét online töltik, ezért a szakszervezetek számára is elengedhetetlen a digitális térben való aktív jelenlét. Ez azonban nem merülhet ki egyirányú, tájékoztató jellegű kommunikációban: a digitális felületeket fontos a szervezési logikával összekapcsolni.

A workshop azt mutatta be, hogy a digitális eszközök és platformok szervezői szemléletű használata új lehetőségeket nyithat egy olyan környezetben, ahol világszerte egyre nagyobb kihívást jelent, hogy a hagyományos szervezési módszerek hatékonyságát csökkenti az emberek szűkülő szabadideje, a cégek fellépése a szakszervezetek ellen, és az emberek kiszolgáltatott gazdasági helyzete, miközben a szakszervezetek is korlátozottabb kapacitásokkal működnek. Ennek következtében a közösségszervezés és érdekvédelmi munka – különösen országos szinten – egyre nehezebb, ezért olyan módszerekre van szükség, amelyek az online és offline szervezést egymást erősítve kapcsolják össze.

A bemutatott példák azt igazolták, hogy a digitális eszközök tudatos alkalmazása hatékonyan kiegészítheti a hagyományos szervezési formákat: nemcsak a figyelem felkeltésére alkalmasak, hanem az online aktivitás szervezőmunkába történő becsatornázására, valamint az online–offline szervezési folyamatok összekapcsolására is. A workshopon több sikeres nemzetközi gyakorlatot is megismerhettünk, emellett lehetőségünk volt bemutatni a MASZSZ országos kampányát, annak módszereit és eredményeit, amely iránt a résztvevők jelentős érdeklődést mutattak.

## Inspiráló nemzetközi példák

A program számos európai kezdeményezést mutatott be. A cseh ČMKOS ismertette az elmúlt évek országos rendezvényeit, köztük a bérek felzárkóztatásáért indított kampányt, míg a német ver.di aktivistája pedig arról számolt be, hogyan sikerült új szervezési módszerekkel megszólítani a berlini technológiai ágazatban dolgozó munkavállalókat, és miként lehet sikeres és ütőképes közösséget építeni olyan munkahelyeken is, ahol korábban nem volt szakszervezeti jelenlét.

Visszatérő gondolat volt, hogy a szakszervezetek legnagyobb értéke nem az általuk nyújtott szolgáltatásokban vagy kedvezményekben rejlik, hanem abban a közösségben és kollektív erőben, amely képes jobb munkafeltételeket és kézzelfogható eredményeket kiharcolni a dolgozók számára. Gyakori tévhit továbbá, hogy a „fiatalokat nem lehet megszólítani”, az eseményen részt vevő számos fiatal aktivista jelenléte azonban



megmutatta: kortól függetlenül minden dolgozó aktív tagja lehet a szakszervezetnek, amennyiben az dolgozói kollektívaként a valós problémákra kínál ütőképes választ.

### **Következő lépések**

A prágai találkozó ugyanakkor nem egy egyszeri konferencia volt, hanem egy hosszabb folyamat fontos mérföldköve. Az ESZSZ a következő hónapokban mentorált pilot projektekkel, nemzetközi tanulmányutakkal, online képzésekkel és szakmai hálózatépítéssel támogatja a részt vevő szervezeteket. A MASZSZ számára ez kiváló lehetőséget jelent arra, hogy az itt megszerzett tudást a hazai szervezetfejlesztésben is hasznosítsa, és európai partnereivel együttműködve tovább erősítse a magyar munkavállalók érdekképviselését.