

Jak to vidí samotní odboráři

Soňa Veverková



METODOLOGIE, ZDROJE, VÝCHODISKA

- 18 polostrukturovaných rozhovorů s představiteli odborových svazů (na vyšší úrovni).
- 11 respondentů z odborových svazů ČMKOS, 2 respondenti z odborových svazů ASO ČR, 2 respondenti z odborových svazů KUK a 3 respondenti z nezávislých odborových svazů
- Zahraniční literatura na téma odborové organizovanosti.
- **Výchozí stav:** žádný z respondentů nezaznamenal v posledních 15 letech růst členské základny. Členové přibývají, ale úbytky jsou větší. 8 respondentů nicméně označilo situaci za stabilní, tzn. úbytky jsou alespoň kompenzovány přírůstky.

ODBORY ZTRÁCÍ SVÉ ČLENY. VŠUDE V EU.

- Důvodů je mnoho, mnohokrát zkoumáno a popsáno v zahraniční literatuře (příklon k individualismu, změna v hodnotové orientaci, větší zájem o flexibilní formy zaměstnávání, proaktivní management, změny ve struktuře ekonomiky atd.).
- Stárnutí „odborové“ populace a nezájem mladých o vstup do odborů – celoevropský problém. Doposud není v literatuře uspokojivě vysvětleno, faktorů bude více (příklon k individualismu, změna v hodnotové orientaci, větší zájem o flexibilní formy zaměstnávání...). Mezi „mladé“ odboráře jsou nyní zařazováni členové mezi 30 až 40 lety.
- Zájem o vstup do odborů podle některých respondentů roste ve chvíli, kdy si lidé založí rodinu/pořídí bydlení na hypotéku = vyžadují určitou stabilitu a jistotu.
- Problémy na pracovišti (nejistota, mobbing atd.) jsou častým důvodem pro založení odborové organizace na pracovišti.

Co s poklesem členské základny?

Jednoduché řešení neexistuje.

STRATEGIE PRO RŮST ČLENSKÉ ZÁKLADNY

- Podle zahraniční literatury i podle výpovědí respondentů je jednodušší se zaměřit spíše na úzkou skupinu potenciálních členů (profese, sektor atd.).
- Některé odborové svazy jdou touto cestou, aneb **čím menší rybník, tím lépe se loví, ale úlovky brzy dojdou.**
- Jiné odborové svazy se orientují na širší skupinu potenciálních členů (sektor, profese, nové formy zaměstnávání). Tato strategie je náročnější na přípravu i realizaci (nutnost poznat potřeby takovéto potenciální členské základny), ale umožňuje prakticky neomezený růst členské základny.
- Obě varianty mají své zastánce i odpůrce,.

NA ČEM JEŠTĚ ZÁLEŽÍ, CHCEME-LI NAVÝŠIT POČET ČLENŮ

LIDSKÉ ZDROJE: MOTIVOVANÝ A AKTIVNÍ ODBOROVÝ FUNKCIONÁŘ = ZÁKLAD ÚSPĚCHU

- Motivované jedince lze „dovzdělat“.
- Každý odborový funkcionář by si měl v ideálním případě vychovávat svého nástupce, ať už na úrovni podniku či na úrovni svazu = podle respondentů mnoho základních odborových organizací zaniká proto, že pozbyly předsedu (odchod do důchodu, na jiné pracoviště...).
- Na úrovni svazu je nezbytné vést evidenci členské základny, znát její věkovou, vzdělanostní, profesní strukturu. Analyzovat „big data“.
- Je zarážející, že některé odborové svazy dosud vedou jen naprosto základní údaje o členské základně. Evidence stojí peníze i čas, ale dlouhodobě je to nezbytná aktivita.

NA ČEM JEŠTĚ ZÁLEŽÍ, CHCEME-LI NAVÝŠIT POČET ČLENŮ

FINANČNÍ SITUACE OS

- Bohatí bohatnou a chudí chudnou = odborové svazy, které jsou finančně stabilní, mohou věnovat víc peněz a času do aktivit spojených s rekrutací nových členů, čímž dále „bohatnou“. U „chudých“ členských svazů je tomu naopak – chybějící lidské i finanční zdroje se odrážejí v poklesu členské základny.
- S financemi a jejich zdroji nakládají různé členské svazy různě (investice, granty...), ale pro naprostou většinu respondentů je zvyšování členských příspěvků tabu, neboť se obávají, že přijdou i o stávající členy. Je to dobře/špatně?

NA ČEM JEŠTĚ ZÁLEŽÍ, CHCEME-LI NAVÝŠIT POČET ČLENŮ

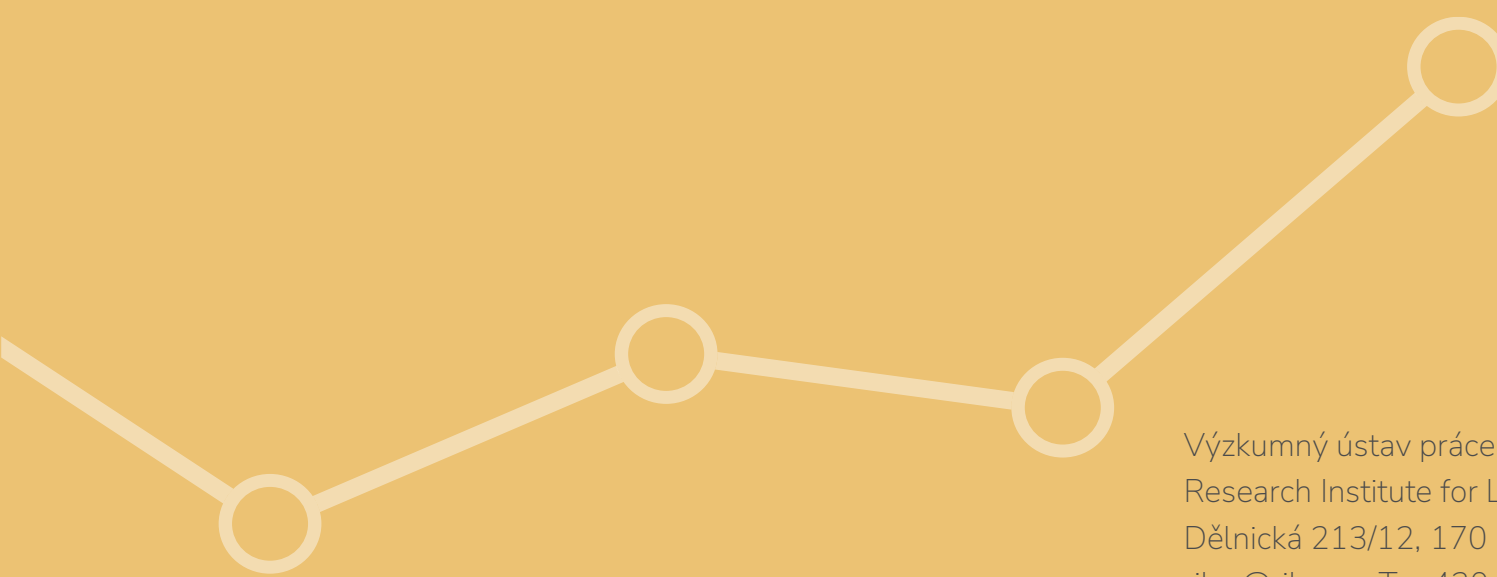
SLUŽBY NABÍZENÉ ČLENŮM

- Každý jedinec porovnává náklady a přínosy = i člen odborů. Kolektivní smlouva jako benefit bohužel nestačí (černí pasažéři...).
- Členové od odborářů očekávají, že budou poskytovat minimálně služby v oblasti pracovněprávního poradenství a profesního pojištění, oblíbené jsou ale i další služby: poskytování právního poradenství v občanskoprávních záležitostech, podpora volnočasových aktivit atd.
- Ale pozor na zneužívání!

Jednoduché řešení neexistuje

Je třeba neustále vysvětlovat, co to jsou odbory a proč jsou důležité – nejen na národní úrovni (centrály), ale i na úrovni sektoru, pracoviště...

sona.veverkova@rilsa.cz

A decorative graphic element consisting of a light yellow line with four circular nodes. The line starts from the left edge, goes down to the first node, then up to the second, down to the third, and finally up to the fourth node, which is the highest point on the line.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Research Institute for Labour and Social Affairs
Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7
rilsa@rilsa.cz, T: +420 211 152 711
www.rilsa.cz