

# Increasing Capacity of the Trade Unions in the Czech Republic

Závěrečná konference projektu č. 2021/336362 (30. 4. 2024, Praha)

## 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, trendem (a cestou, jak navýšit členskou základnu) je (bude) organizování jiných skupin pracovníků než jsou zaměstnanci – to platí zejména pro ty odborové organizace, které v minulosti měly členské základny v průmyslu.

# 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!



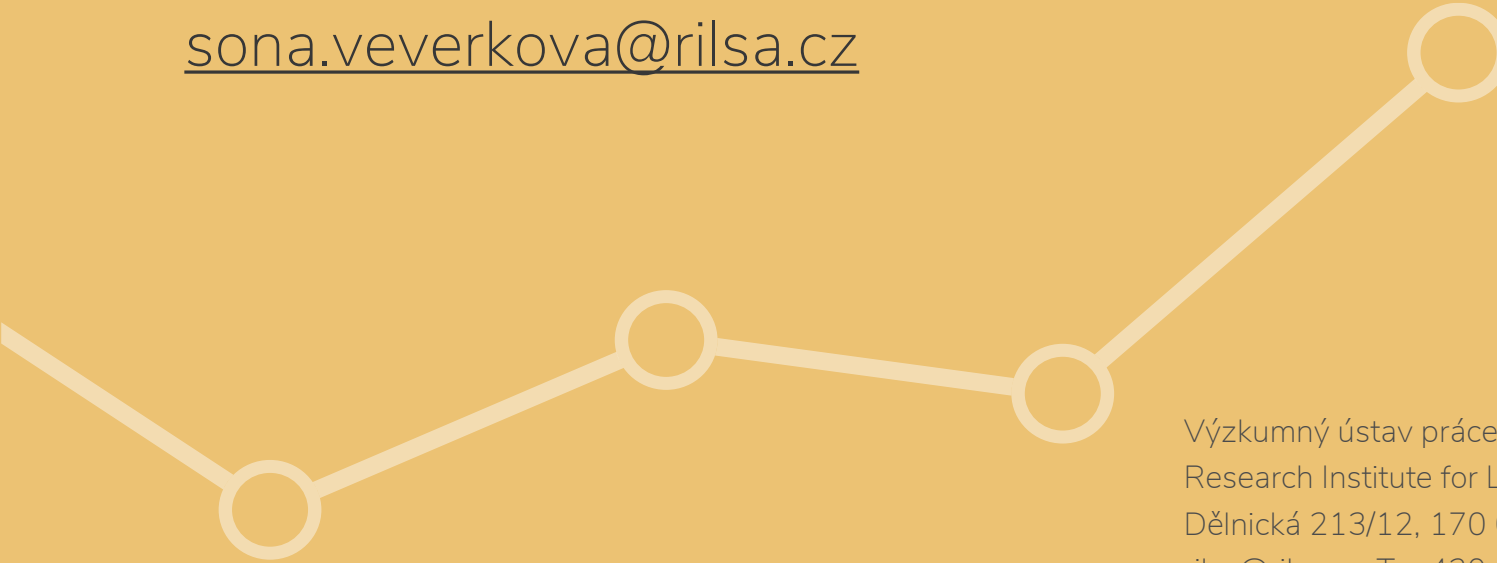
# JEDNODUCHÉ ŘEŠENÍ NEEEXISTUJE

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



# Děkuji za pozornost

[sona.veverkova@rilsa.cz](mailto:sona.veverkova@rilsa.cz)



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](mailto:rilsa@rilsa.cz), T: +420 211 152 711  
[www.rilsa.cz](http://www.rilsa.cz)