

## Increasing Capacity of the Trade Unions in the Czech Republic

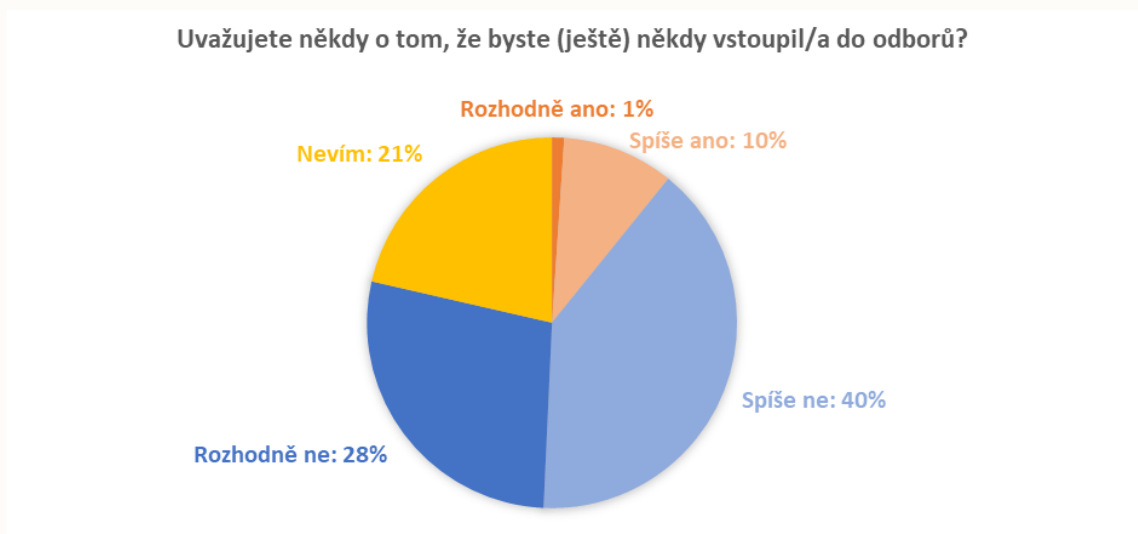
Závěrečná konference projektu č. 2021/336362 (30. 4. 2024, Praha)

# Vztah nečlenů z řad zaměstnanců k odborům a odborové organizovanosti

PhDr. Štěpánka Lehmann, Ph.D.

# Vývoj členské základny

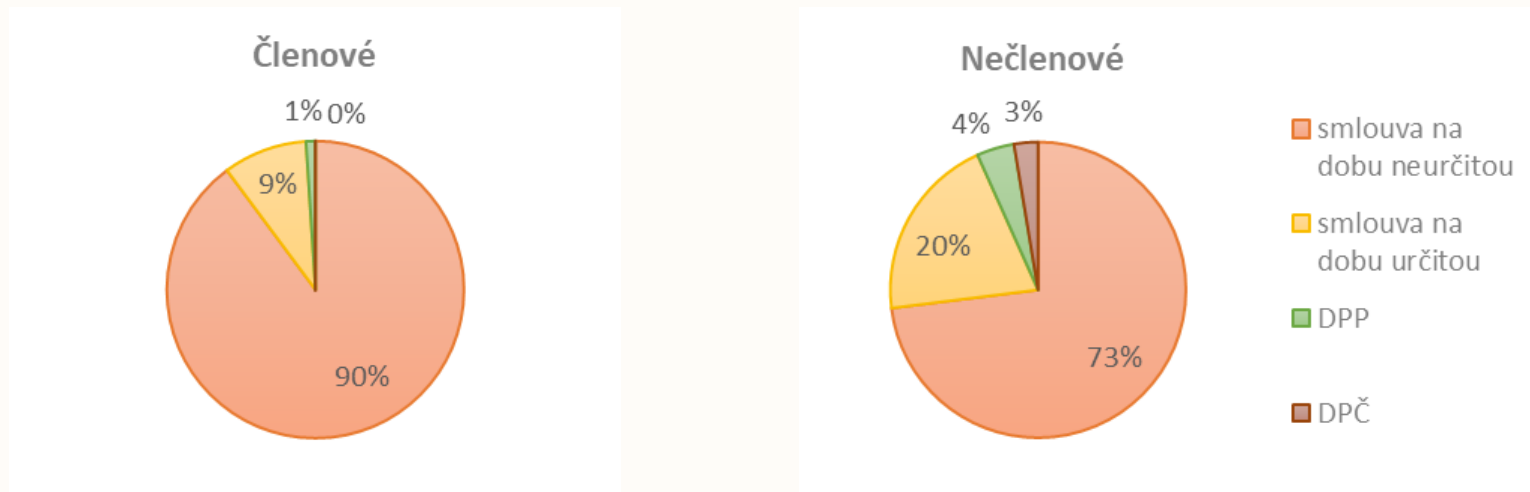
- Setrvalý pokles podílu odborářů mezi zaměstnanci:
  - OECD: z 27,2 % na 11,4 % mezi lety 2000 a 2018;
  - RILSA: z 32% na 14 % mezi lety 2003 a 2023.
- Zkracuje se průměrná délka členství (z 19 na 13 let mezi lety 2003 a 2023) – polovina stávajících členů vstoupila v posledních 10 letech.
- O ukončení členství občas uvažuje 10 % členů (2003: 15 %).
- O vstupu do odborů někdy uvažuje 11 % zaměstnanců (2003: 18 %).



Zdroj: datový soubor *Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic, 2023*, N = 1220 (zaměstnanci, kteří nejsou členy odborů)

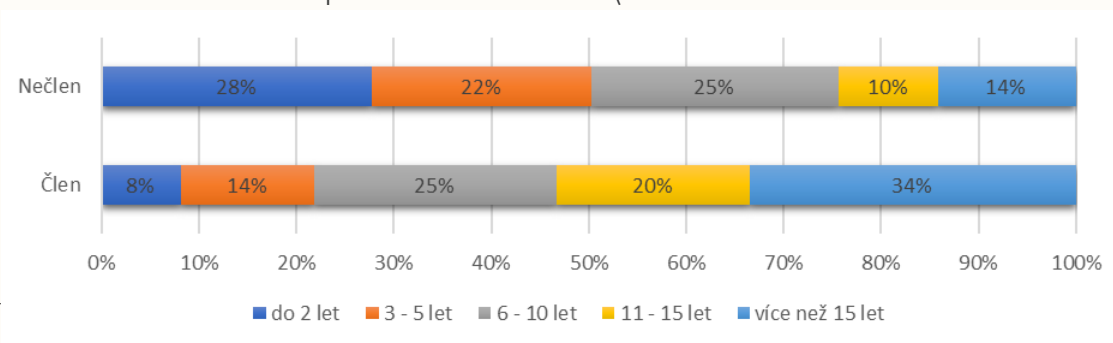
# Specifika členů odborových organizací

- Členové typicky plné úvazky – u nečlenů častější částečné úvazky (< 35 h / týden: 6,2 % členů vs. 13,6 % nečlenů) a
- členové typicky smlouvy na dobu neurčitou:



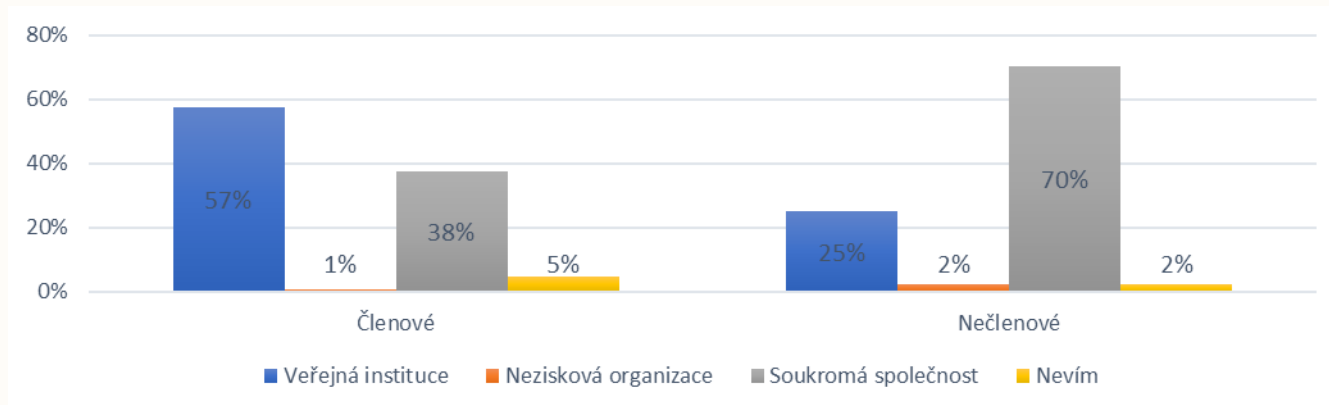
Zdroj: datový soubor *Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic, 2023*, N = 1417 zaměstnanců

- Členové pracují u zaměstnavatele v průměru déle (14 let vs. nečlenové 8 let):



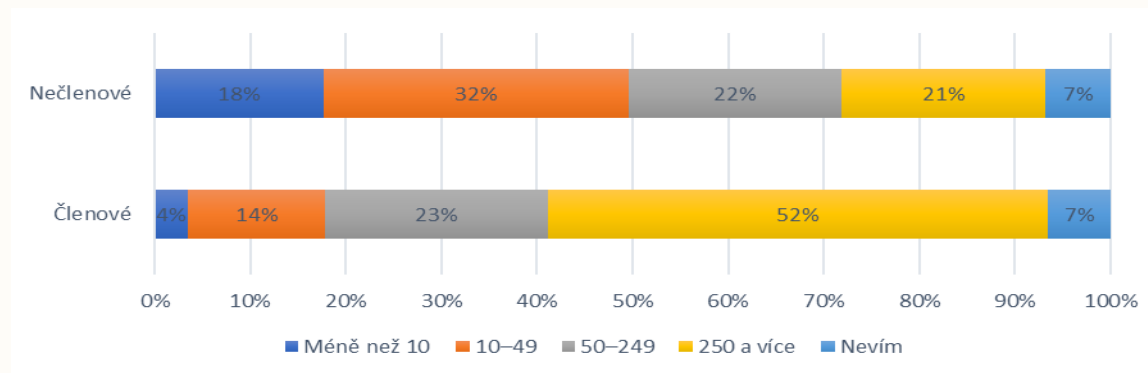
# Specifika členů odborových organizací

- Členství obvyklejší ve veřejném sektoru:



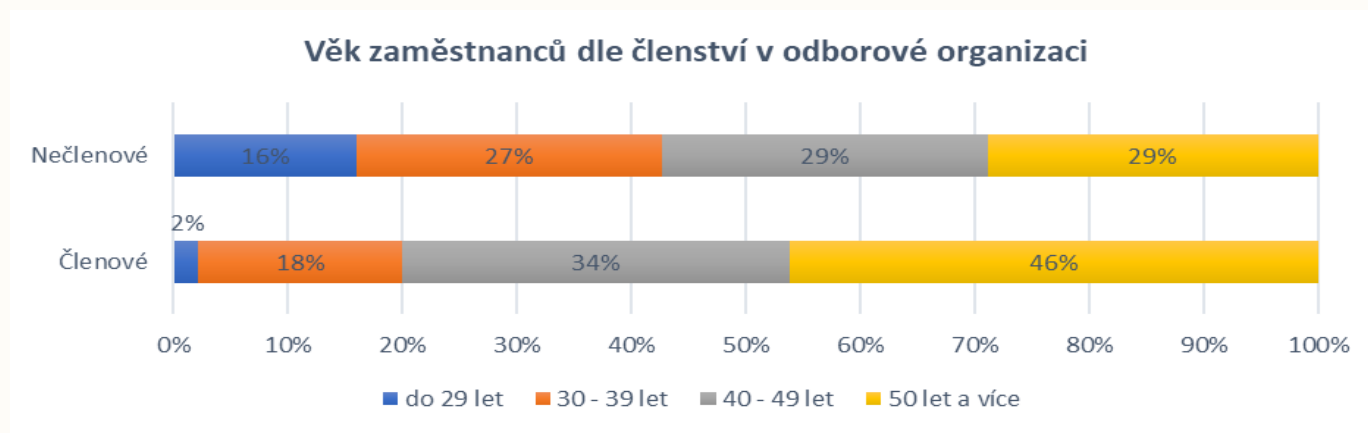
Zdroj: datový soubor *Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic, 2023*, N = 1417 zaměstnanců

- Více než polovina členů pracuje ve velkých firmách (250+ zaměstnanců):



# Specifika členů odborových organizací

- Pohlaví ani dosažené vzdělání nehraje u členství roli (pouze zaměstnanci s maximálně základním vzděláním se nesdružují, je jich ale málo).
- Členové jsou v průměru starší než nečlenové (členové 48 let vs. nečlenové 42 let).

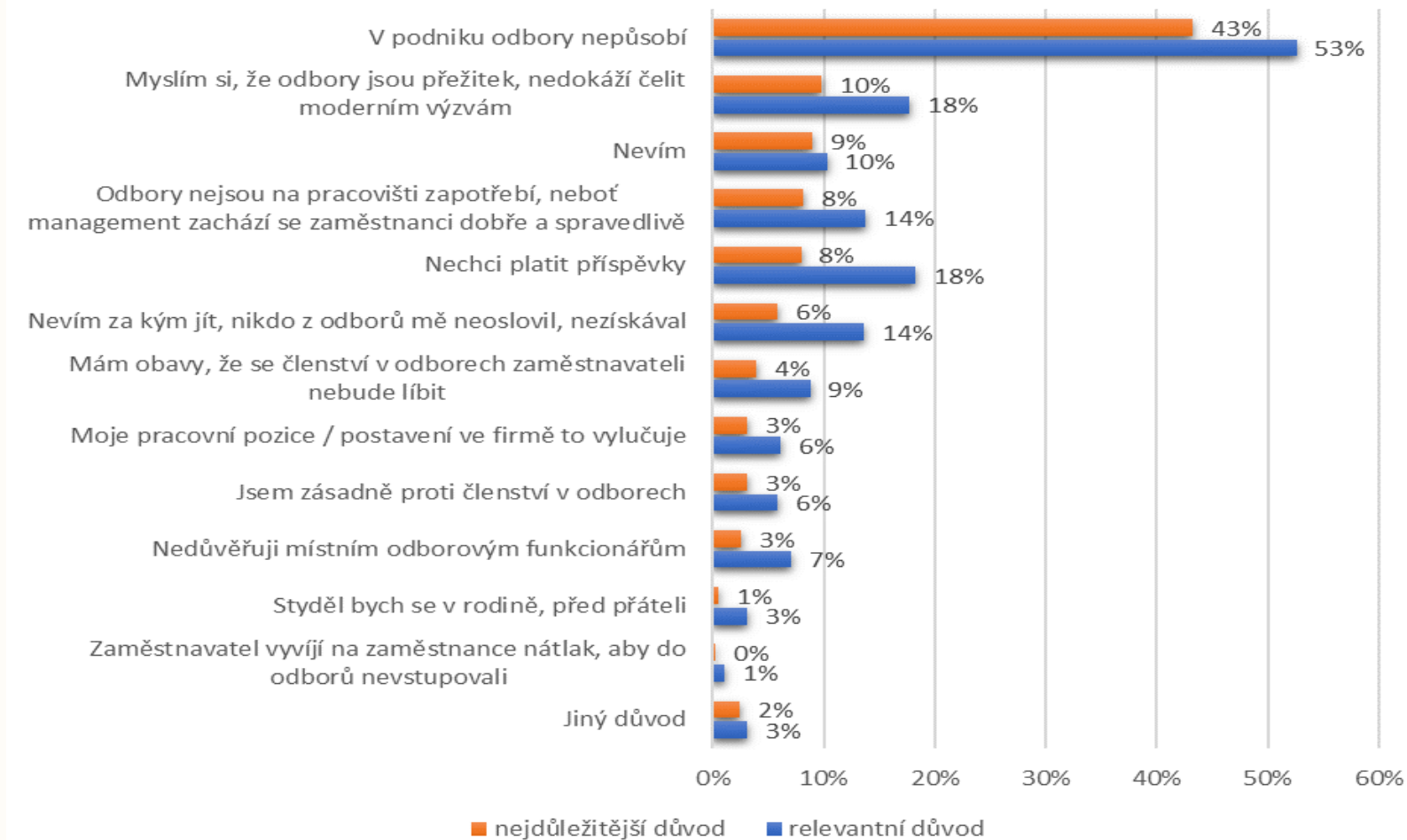


Zdroj: datový soubor *Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic*, 2023, N = 1417 zaměstnanců

- Věková skupina odborářů 50+ od roku 2003 narostla o 11 p. b.
- Členové mají o něco levicovější postoje než nečlenové.
- Členové mnohdy mají zkušenost s členstvím z vlastní rodiny (např. u rodičů) – 70 % členů, avšak jen 20 % nečlenů mělo někoho příbuzného v odborech po roce 1990.

# Důvody nečlenství

## Důvody, proč není členem/členkou odborové organizace



Zdroj: datový soubor *Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic, 2023*, N = 1220 (zaměstnanci, kteří nejsou členy odborů)

# Důvody nečlenství

- zaměstnanci menších firem obvykle nevidí potřebu odborově se organizovat / mít prostředníka pro komunikaci s vedením – komunikují s managementem přímo;
- pokud v podniku mají zaměstnanci možnost podílet se nějakým způsobem na rozhodování, necítí potřebu odborů;
- blokování vzniku odborů ze strany zaměstnavatele se spíše vyskytuje ve velkých soukromých společnostech;
- o určité neuspokojené poptávce po odborech svědčí to, že absence odborů na pracovišti je relevantním důvodem k nečlenství pro 65 % zaměstnanců, kteří rozhodně či spíše uvažují o tom, že by (ještě) někdy vstoupili do odborů;
- názor, že odbory jsou přežitek, častý zejm. u mladé generace, ale také u těch, kdo nejsou spokojeni s působením OO na pracovišti;
- pravicověji orientovaní zaměstnanci vnímají častěji odbory jako přežitek (cca 1/4 z nich) nebo se domnívají, že nejsou zapotřebí (21 %);
- významný vliv sociálního okolí.

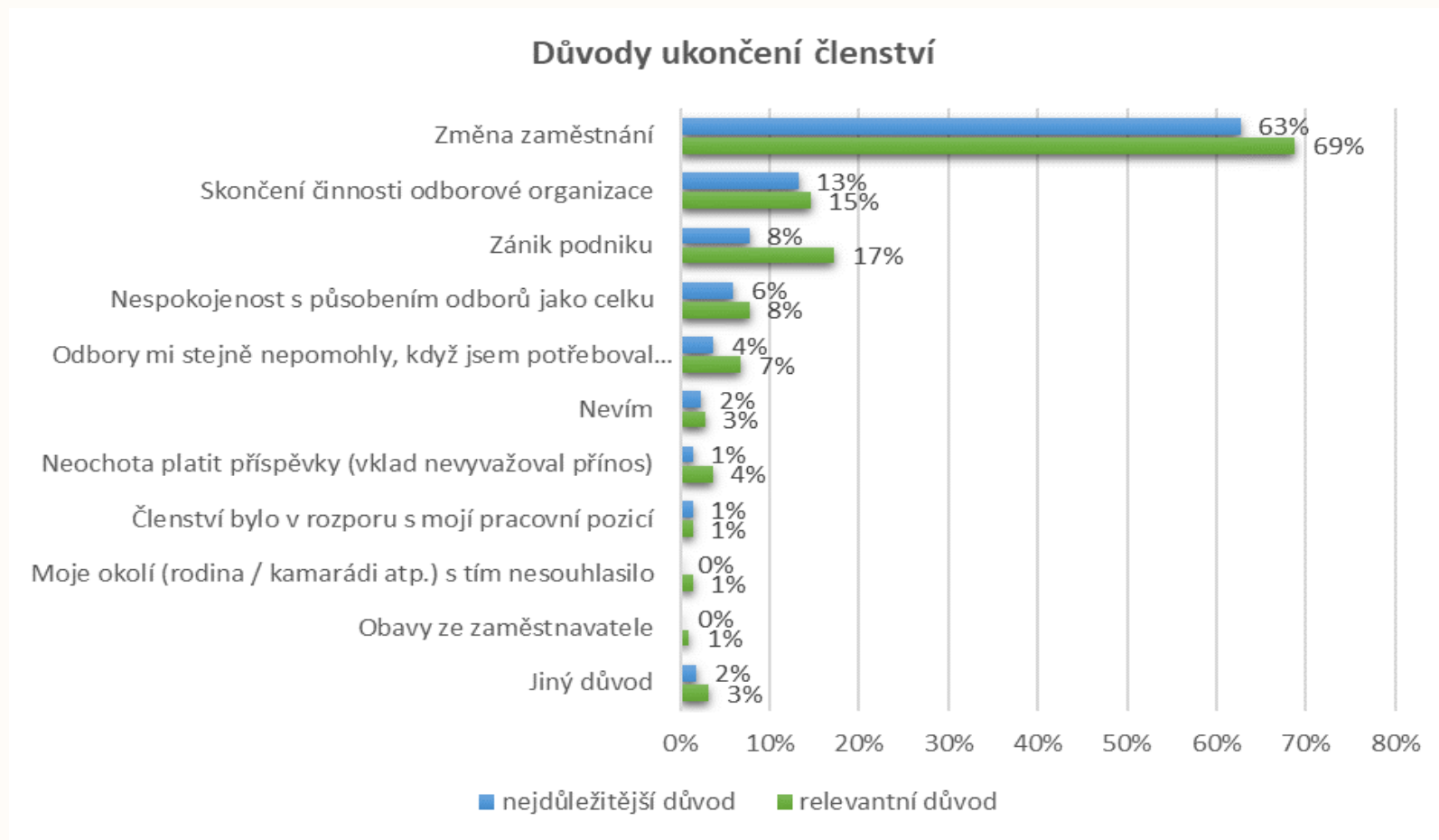
# Důvody nečlenství

- část zaměstnanců není ochotna převzít iniciativu a o členství v odborech se aktivně zajímat, nicméně zřejmě by své členství zvažovali tehdy, pokud by byli přímo někým z členů osloveni a k členství vyzváni;
  - pětina těch, kdo nejsou v odborech proto, že neví, za kým jít, nikdo je neoslovil / nezáskával, uvažuje o vstupu;
  - především pracovníci s nestandardními smlouvami, platformoví pracovníci, noví zaměstnanci, zaměstnanci velkých firem, s nízkými příjmy, mladí;
- pracovníci v nestandardních formách zaměstnání však také často nedůvěřují místním odborovým funkcionářům;
- obavy, že se členství nebude zaměstnavateli líbit, rozšířenější mezi zaměstnanci se smlouvami na dobu určitou a těmi, kdo se obávají propouštění v blízké budoucnosti – podstatná část z nich (1/4) by přitom měla zájem o členství;
- zásadní averze vůči odborům není častá.



# Členství v minulosti

- 13 % nečlenů bylo členy odborové organizace někdy v minulosti



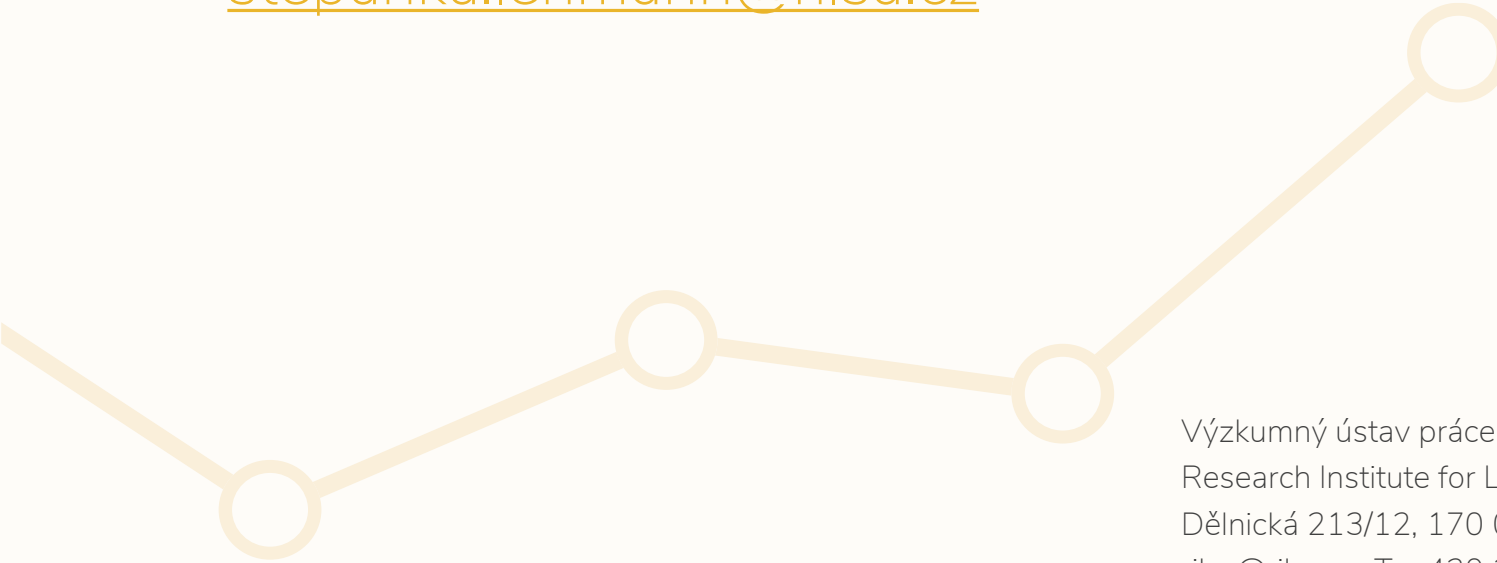
Zdroj: datový soubor *Increasing Capacity of Trade Unions in the Czech Republic, 2023*, N = 221 (zaměstnanci, kteří v minulosti byli členy odborů, ale své členství ukončili)

# Závěry

- Klesající pokrytí zaměstnanců kolektivním vyjednáváním, zmenšující se členská základna a její stárnutí svědčí o tom, že se se odborům **nedaří získat nové členy z řad mladších generací.**
- Pozornost odborů se zaměřuje na „jádrové“ zaměstnance v klasických formách zaměstnaneckého poměru, což je ovšem v kontextu **proměňujícího se trhu práce** zmenšující se skupina pracovníků.
- Do názorů na odbory a připravenosti ke vstupu do nich se promítá **politicko-ideové přesvědčení** a funguje v nich **mezigenerační přenos zkušeností.**
- Přínos v odborech nespatřují zaměstnanci, kteří se s vedením **dokáží dohodnout sami.**
- Určitý podíl nečlenů nemá ke vstupu do odborů odmítavý postoj, spíše však **očekávají iniciativu ze strany odborů.**

# Děkuji za pozornost

[stepanka.lehmann@rilsa.cz](mailto:stepanka.lehmann@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, T: +420 211 152 711  
www.rilsa.cz