



Stručný průvodce

rozvojem členské
odborové základny

rilsa 

RESEARCH INSTITUTE FOR LABOUR AND SOCIAL AFFAIRS
VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ


Norway
grants

 Innovation
Norway



Pořád mluvíte o odborech...
ale teď vážně, co pro nás
kdy odbory udělaly?

Máme delší dovolenou!

Máme vyšší mzdu!

Když mám v práci problém,
vždycky mi dobře poradí.

Když mi vichřice vzala
střechu, přispěly mi
na novou...

Úvod

Odbory v posledních letech stojí před celou řadou výzev. Chtějí-li si udržet reprezentativitu a sílu své vyjednávací pozice, musí se neustále přizpůsobovat dynamickému prostředí trhu práce a hledat inovativní způsoby, jak oslovit potenciální členy a jak si své stávající členy udržet.

V prostředí, kde se každá vyjednaná výhoda vztahuje nejen na členy odborových organizací, ale na všechny zaměstnance, a kde tedy existuje celá řada tzv. „černých pasažérů“, je obzvláště nutné dobře promyslet, jaké služby by odborová organizace měla nabízet, a samozřejmě komu. Zda například nerozšířit portfolio svých služeb tak, aby bylo atraktivní i pro jiné než „tradiční skupiny“ zaměstnanců, které se v odborech nejčastěji organizují (průmyslová výroba, veřejný sektor atd.).

Použijeme-li paralelu ze světa marketingu, každý správný marketingový stratég musí mít dobře segmentovaný trh a musí se zaměřit na identifikaci, oslovování a přesvědčování svých cílových skupin. **Je důležité své cílové skupiny znát**, vědět o jejich preferencích a potřebách a následně tomu pak **efektivně přizpůsobit nabídku služeb**, komunikované vize, strategie a procesy. Heterogenita pracovní síly na trhu práce spolu s hodnotovou a preferenční diferenciací by tedy měla být reflektována i tak „tradiční“ institucí pracovního trhu, jakou jsou odbory.

Tato publikace stručně a přehledně shrnuje jednak zkušenosti odborových funkcionářů¹, jednak výsledky výběrového šetření, které zkoumalo vztah veřejnosti (ať už odborově organizované či nikoliv) k odborům².

Věříme, že publikace³ poskytne odborům inspiraci, jak postupovat tváří v tvář výzvám světa práce a jak udržet **sociální dialog a důstojné pracovní podmínky** v současnosti.



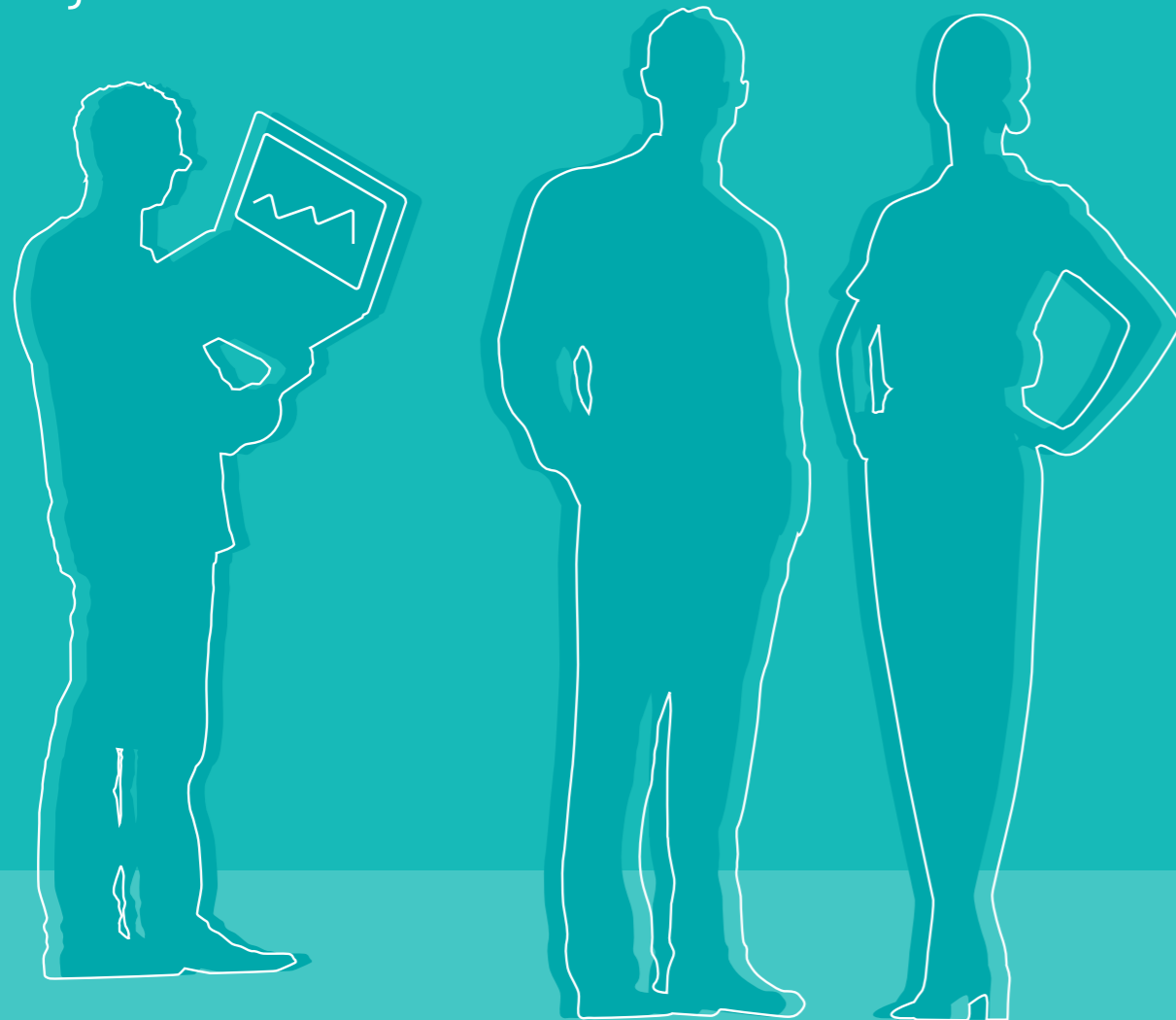
¹ V rámci projektu proběhlo 18 rozhovorů s předsedy odborových svazů. Některé výroky respondentů jsou použity i v tomto průvodci.

² Jedná se o dvě reprezentativní výběrová šetření koordinované Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i. Starší výběrové šetření (ODBORY03) je z roku 2003 a je reprezentativní pouze pro populaci zaměstnanců. Novější šetření (ODBORY23) je z konce roku 2023 a je reprezentativní jak pro populaci zaměstnanců, tak pro populaci OSVČ.

³ Publikace čerpá z výsledků projektu „Increasing Capacity of the Trade Unions in the Czech Republic“. Více informací najdete v závěrečné projektové zprávě „Možnosti zvyšování kapacit odborových organizací v České republice“ na webových stránkách www.rilsa.cz.

Členská základna a postoje k odborům v ČR

– vývoj a fakta



Odbory v číslech: Vývoj a fakta

01

Podíl odborářů mezi zaměstnanci za posledních 10 let výrazně poklesl. Zatímco v roce 2003 byl podíl odborově organizovaných zaměstnanců starších 18 let 32 %, v roce 2023 to bylo již jen 14 % zaměstnanců.

02

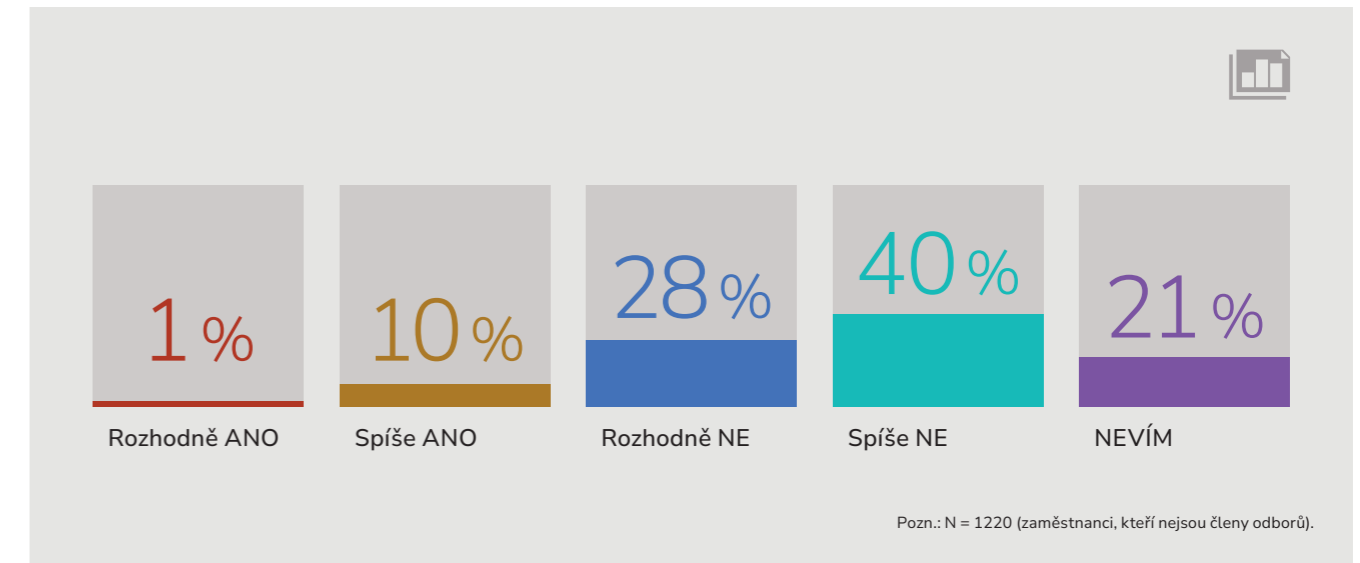
Odborová členská základna je z pohledu fluktuace poměrně stabilní. Podle šetření z roku 2023 se zdá, že počet odborářů uvažujících o ukončení členství poklesl z 15 % v roce 2003 na 10 % v roce 2023.

03

Ve společnosti se prohlubuje **neznalost instituce odborů**. Mladí lidé většinou nevědí, co odbory jsou a jakou plní funkci. Necelých 15 % zaměstnanců dokonce nevědělo, zda u zaměstnavatele odbory působí.

04

Odbory se stabilně těší důvěře asi 40 % obyvatel a zhruba 11 % zaměstnanců uvažuje o vstupu do odborů (v roce 2003 to bylo ale 18 %).



05

O **nezbytnosti odborů** při ochraně zájmů zaměstnanců bylo podle šetření z roku 2023 přesvědčeno cca 20 % zaměstnanců. Tento podíl je však o celých 10 procentních bodů nižší než před deseti lety.

07

Neochotu vstupovat do odborů posiluje **dobře nastavená personální politika** firem podporující participaci zaměstnanců na chodu podniku.

Zejména zaměstnanci menších firem obvykle nevidí potřebu se odborově se organizovat, tedy mít prostředníka pro komunikaci s vedením, jelikož komunikují s managementem napřímo. Stejně tak tam, kde v podniku mají zaměstnanci možnost podílet se nějakým způsobem na rozhodování, necítí potřebu odborů.

06

Zaměstnanci sdružení v odborech se od nečlenů neliší co do zastoupení mužů a žen a rolí v odborovém sdružování nehraje ani dosažená úroveň vzdělání respondentů, s výjimkou nejnižší vzdělanostní úrovně (těch je ale mezi zaměstnanci obecně málo). Naopak věk a sociálně-politické hodnotové orientace mají na sdružování v odborech vliv.

Mezi nečleny nalezneme, dle očekávání, více pravicově smýšlejících pracovníků a více mladých lidí. Platí rovněž, že zaměstnanci, **kteří nejsou členy** odborové organizace, pracují u daného zaměstnavatele v průměru kratší dobu než členové odborů.

08

V současné době je odborová organizovanost osob samostatně výdělečně činných (tedy sebezaměstnaných) raritou. **Odborově se organizuje pouze 1,8 % OSVČ.** U většiny se pravděpodobně jedná vzešlou z rodinného, případně sociálního prostředí. **Celé dvě třetiny OSVČ** do momentu vyplňování dotazníků **nevěděly**, že mají možnost se odborově organizovat.



Aktivní odborový funkcionář má cenu zlata...



...a počty odborářů dokáže navýšit snadněji než sebestyčnou náborovou kampaň. Bohužel to platí i naopak – odborový funkcionář, který nevyvíjí žádnou aktivitu, nekomunikuje se členy, prostě takový, který „není vidět“, dokáže odborovou organizaci zcela „zlikvidovat“.

”

Organizace, která měla sto členů, má teď deset, protože funkcionář už prostě čekal na penzi, tak už nevyvíjel nějakou aktivitu...

Skutečnost, že najít dobrého a angažovaného odborového funkcionáře je nadlidský úkol, si uvědomují i řadoví zaměstnanci. Na otázku „Proč na Vašem pracovišti nepůsobí odbory?“ respondenti nejčastěji odpovídali, že odbory nejsou potřeba, na druhém místě se však ale již umístila neochota k založení, respektive k vedení odborové organizace.

Kde ale takového aktivního odboráře najít?

Předsedové odborových svazů se shodují na tom, že si ho musí „vychovat“, ať už na svazové, nebo podnikové úrovni. Musí identifikovat ty odboráře, kteří svou funkci berou vážně, kteří jsou akční, dokáží (a chtějí!) komunikovat s lidmi. A takové odboráře „dovzdělat“.

”

My využíváme Odborové akademie, kterou organizuje ČMKOS ve spolupráci s Friedrich-Egbert-Stiftung... To je výborná věc, můžeme nominovat i funkcionáře ze základních odborových organizací. Mimo jiné se tam vyučují i náborové strategie...

K tomu je ale potřeba znát „svou“ členskou základnu. Mít přehled o tom, kolik členů organizace má, kde je úspěšná (měřeno počtem členů), kde naopak ne. V tomto směru se vyplatí znát i demografické charakteristiky členské základny, zejména věkovou a vzdělanostní strukturu. A zaměřit se zejména na hledání nástupců, protože každý odborový funkcionář jednou skončí, a mít připraveného nástupce znamená, že odborová organizace bude mít pokračování.

V tomto směru je situace čím dál tím vážnější. Jak ukazují obrázky, výrazně se zvedl podíl členů odborů, kteří hodnotí odborového funkcionáře jako osobu patřící k odcházející generaci. Zároveň jsou odborovní funkcionáři čím dál více, dle názoru členů odborů, svázáni s podnikovým managementem.

Pozitivní zprávou je, že autorita odborového funkcionáře za posledních deset let v mínění odborové populace vzrostla. Odborový funkcionář byl v roce 2023 hodnocen mnohem pozitivněji jak z hlediska autority, tak z hlediska schopnosti nacházet konsenzus mezi zaměstnanci a vedením podniku.

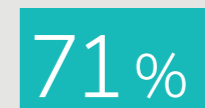


Odborový funkcionář:

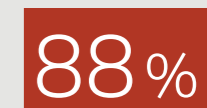
Kolik procent dotázaných souhlasí s výrokem o odborovém funkcionáři? 

MÁ DOSTATEČNOU AUTORITU
U ZAMĚSTNANCŮ V ODBORECH
I U VEDENÍ ORGANIZACE
(% souhlasu)

2003

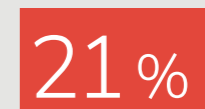


2023

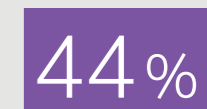


PATŘÍ K ODCHÁZEJÍCÍ GENERACI
A OBTÍŽNĚ SE VYROVNÁVÁ
S NOVÝMI PODNĚTY
(% souhlasu)

2003

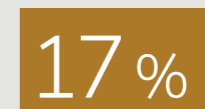


2023

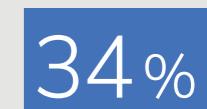


DLOUHODOBĚ JE SPÍŠE
NA STRANĚ MANAGEMENTU
(% souhlasu)

2003



2023



Zdroj: ODBORY23

Mládí vpřed



Stárnutí se netýká jen celé populace, ale bohužel i odborových organizací. Většina odborářů přiznává, že jádro jejich odborové organizace tvoří lidé starší 50 let. Mladí se do odborů prostě nehrnou.

V roce 2023 stejně jako v roce 2003 byl častější výskyt odborově organizovaných zaměstnanců registrován mezi zaměstnanci staršími 50 let. Věková skupina odborářů 50+ od roku 2003 narostla o 11 procentních bodů.

Mladí lidé dle výsledků výzkumu často vůbec nevědí, co to odbory jsou, jaká je jejich činnost, na co se zaměřují a co od nich mohou očekávat. Mladá generace již nevnímá odbory jako instituci zatíženou stigmatem Revolučního odborového hnutí (ROH) před rokem 1989. Nutno však podotknout, že ji zpravidla nereflektuje vůbec.

”

Pokud bychom nepracovali s členskou základnou, tak cca do 10 let nám odejde 50 procent členů do starobního důchodu, protože máme nw členů tak od těch 40, 45 do těch 60 let.. Dá se říct, že polovina našich členů je v téhle věkové struktuře.

VĚKOVÁ STRUKTURA ČLENŮ A NEČLENŮ ODBORŮ



	do 29 let	30–39 let	40–49 let	50 let a více
NEČLENOVÉ	16 %	27 %	29 %	29 %
ČLENOVÉ	2 %	18 %	34 %	46 %

Zdroj: ODBORY23

”

K nám příliš nevstupují mladí lidé... Že si můžeme představit třeba čtyřicátníky jako spíš ty mladší... A lidi kolem dvaceti nebo třiceti lety, tak těch je velmi málo.

”

...v řadě těch menších muzeí i galerií odborové organizace úplně zanikly, protože lidé, kteří je vedli, ještě ze začátku těch 90. let, odešli do důchodu a ti mladí necítí potřebu stát se odborářem, protože si to buď s ředitelem vyříkají na poradě a nebo odcházejí...

To, že mladí nevstupují do odborů, je celoevropský trend. Dosud nebylo uspokojivě vysvětleno, proč tomu tak je, důvodů bude ale zřejmě víc a budou se lišit podle ekonomické situace v konkrétní zemi. Může se jednat o změny v hodnotové orientaci (příklon i individualismu), vyšší míru nezaměstnanosti mezi mladými v některých zemích (nezaměstnaní nejsou zrovna cílovou skupinou odborů) nebo naopak nízkou míru nezaměstnanosti, takže mladí se necítí být ohroženi a logicky nemají pocit, že by mohli potřebovat „zastání“ ze strany odborů. Důvodem může být také rostoucí flexibilita trhu práce, lidé pracující ve flexibilních formách zaměstnávání jsou po odbory hůře dosažitelní.

”

No, mladí chtějí být dneska tady a zítra třeba v Egyptě... To pro nás nejsou ideální odboráři. Ale když si začnou pořizovat bydlení a založí rodinu, už chtějí být dneska tady a zítra taky tady... Tak se najednou začnou zajímat o jistotu zaměstnání a výši mzdy... A tím pádem i o odbory.

”

Ale bohužel nedaří se nám mladí. To je náš základní problém. My jako mladé sledujeme lidi do 35 let... A prostě většinou v tomhle tom věku ten příchod je velmi, velmi mizivý a malý. Určitě bude mít velký vliv to, že ten člověk, dokud ještě nemá rodinu, tak ho prostě nic netrápí, má rád prostě nějakou volnost... A v momentě, kdy samozřejmě potřebuje živit rodinu, potřebuje mít nějakou jistotu, potřebuje se mít o koho opřít, pak si vzpomene, že existují nějaké odbory.

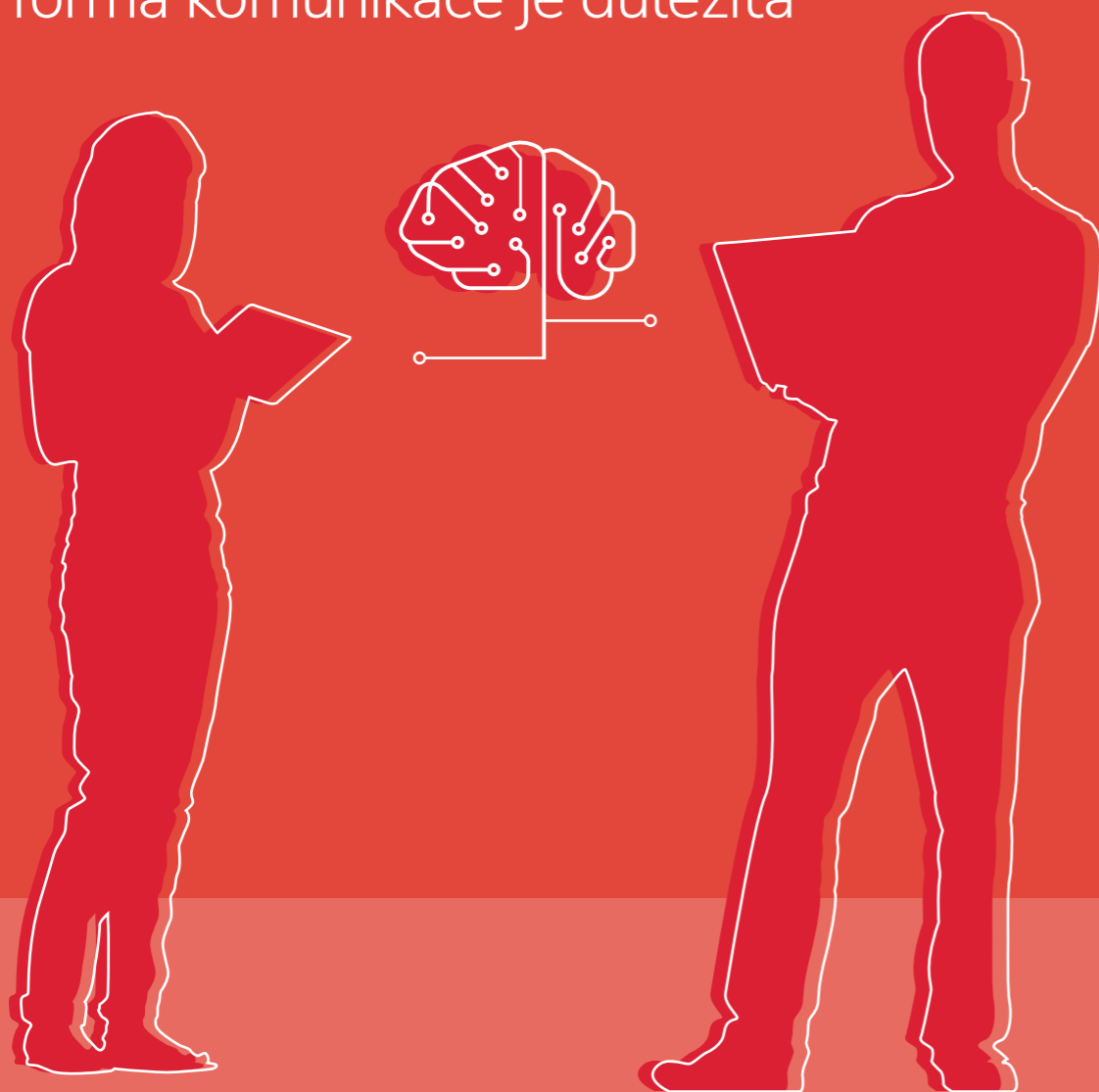
Přilákat mladé lidi do odborů je pro budoucnost odborů velmi důležité. Jednoduchý návod na to, jak tak učinit, ale neexistuje. V první řadě je potřeba přizpůsobit formu komunikace mladým lidem, protože právě v této oblasti se projevuje velký rozdíl mezi mladými a staršími lidmi. Je potřeba vědět, na kterých platformách se nyní mladí lidé pohybují, a přizpůsobit se jim. Pokud to finance dovolí, nebát se najmout marketingové specialisty, jestliže si sami v tomto směru nevěříme. Důležité je také nechat mladé, ať „si to dělají po svém“.

”

Já jsem se tomu už věnovala v době, kdy jsem vedla platformu mladých odborářů, tam jsme naráželi na rezistenci těch starších odborářů, kteří nás nechtěli moc poslouchat, nechtěli si nechat poradit. S čímkoliv jsme přišli, hned nám vysvětlili, proč to nejde a nikdy to nepůjde...

Od vynálezu písma k **umělé inteligenci**

aneb i forma komunikace je důležitá



Úspěšní odboráři vědí, že komunikace se členy je nesmírně důležitá. Aktivní komunikace pomáhá udržovat kontakt se členy (a jejich potřebami) a zároveň může být „reklamou“ na aktivity odborové organizace.

Kanály, kterými lze s členskou základnou komunikovat, jsou různé, v praxi jsou ale odboráři nuceni často používat několik komunikačních kanálů, podle potřeb členské základny.

”

Máme Instagram, Facebook, Discord, Messenger, Trello, LinkedIn, prostě strašně moc nástrojů. Do toho teď datovky, mailové skupiny, chatovací skupiny, uzavřené skupiny, hromadné newslettery, opravdu si neumím představit, že ještě řádíme někde jinde...

Ne každý odborář má ale neomezený přístup k informačním technologiím nebo znalosti novějších komunikačních platforem.

”

S některými předsedy to máte domluvené tak, že řekne: „Hele, já na ten mail chodím třeba jednou za 14 dní, když prostě mám náladu, pokud chceš něco, abych reagoval hned a ne až za měsíc, tak mi pošli esemesku nebo mi zavolej, že's mi to poslal...“

”

Mně se třeba osvědčilo ve dvou mých organizacích, že těm lidem prostě posílám esemesky, cokoliv se děje, okamžitě pošlu esemesku, jako rychlá zpráva... Protože vím, že na nástěnce už za měsíc nic nebude, na web nikdo nepoleze, na Facebooku možná zaznamenají nějakou událost, ale... sms prostě nikdo neokecá.

”

Například ve firmě Hyundai, tam je spousta mladých zaměstnanců, ti si udělali vlastní aplikaci a systém, aby si mohli posílat informace a podobně, takže tam, kde je mladší struktura, tohle funguje. Ale když se podíváme třeba do Moravskoslezského regionu, kde jsou obrovští zaměstnavatelé v ocelářství, tak tam s tím moc neuspějete, protože tam funguje nástěnka.

Při komunikaci je však třeba znát míru, ne každá informace může být užitečná pro všechny. Pozor na zahlcení.

”

Nevím, jak moc si lidi čtou dnes e-maily, které k nim docházejí. Bojím se, že hodně lidí má ty schránky tak zahlcené, že už si to nikdo ani pořádně nepřečte.

Otázkou je, jak moc „otevřená“ má komunikace s členskou základnou a mezi členy být. To se týká zejména komunikačních kanálů, které jsou otevřené i pro nečleny, např. veřejné facebookové skupiny. Pokud je komunikace otevřená i veřejnosti, může na jednu stranu sloužit jako reklama na činnost odborů, na stranu druhou se odborová organizace může stát z různých důvodů i terčem kritiky či trollingu.⁴

”

Máme facebookovou skupinu, kde je výhoda, že tím, že jsme prostě specifictí, tak tam máme myslím 700 členů... A tam jsou i odborářští nečlenové. A mimochodem je to jeden ze způsobů, že se nám daří udržovat členskou základnu, protože nečlenové vidí, co všechno děláme, takže tam kolikrát přijde i člověk, který nebyl v odborech, a řekne: „Dej mi přihlášku, já když vidím, kolik toho děláte, já bych to rád podpořil.“

”

Ted' je taková velmi agilní a omlazená odborová organizace v Národním muzeu, ti si vytvořili svou vlastní komunikační platformu, ale právě jsme narazili na to, že jsou až moc otevření... Pan Středula jim říkal, aby zvážili, co všechno na sociální sítě o sobě pouštějí, že to může být dvousečné a že to někdo může zneužít proti nim.

⁴ Trolling je forma chování, jejímž prostřednictvím se účastník debaty snaží záměrně provokovat ostatní k negativním reakcím.

Jak lovit ve svém rybníku?



Členskou základnu lze navyšovat zakládáním nových základních odborových organizací na pracovišti, přijímáním nových členů do stávajících základních odborových organizací přímo na pracovišti nebo přijímáním individuálních členů, kteří se stávají členy na úrovni odborového svazu. Ve všech těchto oblastech může odborová organizace vyvíjet aktivní náborové aktivity.

Základním předpokladem je samozřejmě „dát o sobě vědět“ a „projevit zájem“ o každého nově příchozího zaměstnance, a to nejen při masivnějších náborových kampaních, ale i individuálně. Z výzkumu totiž vyplývá, že 14 % odborově neorganizovaných zaměstnanců není v odborech, protože je nikdo přímo neoslovil, neinformoval, nepokoušel se je získat. Jedná se hlavně o mladší zaměstnance a podstatné je, že u těchto zaměstnanců je výrazně vyšší potenciál se odborově organizovat než v průměrné populaci.

Podle zahraniční literatury odborové organizace považují za jednodušší rozšiřovat stávající odborové organizace (tzn. zvyšovat počet členů některé z existujících odborových organizací) než zakládat nové odborové organizace.

Zároveň se ukazuje, že nábor nových členů je nejjednodušší mezi užšími profesními skupinami a na konkrétních pracovištích (v konkrétních podnicích), tedy tam, kde jsou potenciální členové úzce spojeni společnými zájmy.

”

Nás, těch orchestrů, není tolik a jednotlivé buňky jsou rozprostřené po celé republice... Jsme taková uzavřená profesní bublina, kde každý o každém ví, ve chvíli, kdy se něco stane v jednom orchestru, za hodinu se to ví v dalším.

”

...my jsme majoritní organizace strojířů. Když přijde někdo nový, všichni řeknou: „Hele, chceš být fíra, tak pojď do federace.“

Naopak nezacílené náborové strategie hodnotí odborové svazy jako spíše neúspěšné.

”

My jsme kupovali reklamu jak v novinách, tak v rádiu. A zjistili jsme, že je lepší mít vlastní portál a cílit na lidi tímto způsobem.

”

My se snažíme trošku v těch školách, ale moc se nám to nedaří... Už u té mladé generace prostě vysvětlovat, že existuje nějaká odborová organizace, že prostě když budou vstupovat do práce, že jim pomůžeme zkontrolovat pracovní smlouvu a tak dále. Ale ten efekt je velmi malý.

”

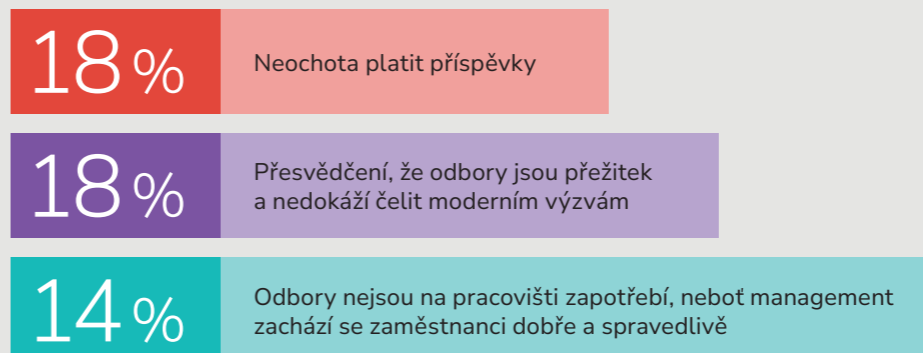
Moc nefunguje, že si někde postavíte stánek a chcete se tam dostat... protože když tam prostě není ta potřeba, když nemají problém... V minulosti, když jsme někde jakoby „nuceně“ založili odbory, ony za pár měsíců či let skončily. Protože nebyly potřeba. Takže nám spíš funguje, když nám píšou, volají sami od sebe prostě. Prakticky každý týden se řeší založení odborové organizace...

Na druhou stranu i nezacílená, pasivní a finančně nenáročná kampaň může přinášet určité výsledky. Nezávislý odborový svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy již od roku 2013 provozuje webové stránky www.budpohodarem.cz, zaměřené na potenciální členy. Webové stránky obsahují základní informace o odborech, výhodách členství i možnostech, jak začít.

”

Na portále www.budtepohodarem.cz máme dvě až tři oslovení týdně. Týká se to pomoci při zřízení základní organizace, členství a tak. Většinu z žádostí přeposíláme jiným odborovým svazům, protože se netýkají našeho sektoru, ale tak dvě žádosti za rok „přetavíme“ v novou základní organizaci...

BARIÉRY, KTERÉ ZAMĚŠTNANCE OD VSTUPU DO ODBORŮ ODRAZUJÍ A KTERÉ BUDOU MUSET ODBORY PŘI NÁBORU PŘEKONAT, LZE DEFINOVAT TAKTO:



Pozn. Podíly zaměstnanců, kteří daný důvod uvedli jako nejdůležitější, proč nejsou členy odborů.
Zdroj: ODBORY23

Podle odborářů jsou pracovněprávní problémy na pracovišti častým motivem pro vstup zaměstnanců do odborové organizace. Tím se pochopitelně nabízí směřovat aktivní náborové strategie na pracoviště, o kterých je známo, že aktuálně řeší problémy v pracovněprávní oblasti.

”

...za posledních deset let vždycky byla nějaká sezóna, kdy byl problém, jestli to konkrétní divadlo zrušit, nezrušit, propustit, nepropustit... A v tu chvíli se na nás ty lidi začnou obracet, protože zjistí, že vlastně jinak to neudělají než prostřednictvím odborů.

”

Jedna z příčin vstupu může být to, že má člověk třeba problémy na pracovišti a obrátí se na odborovou organizaci...

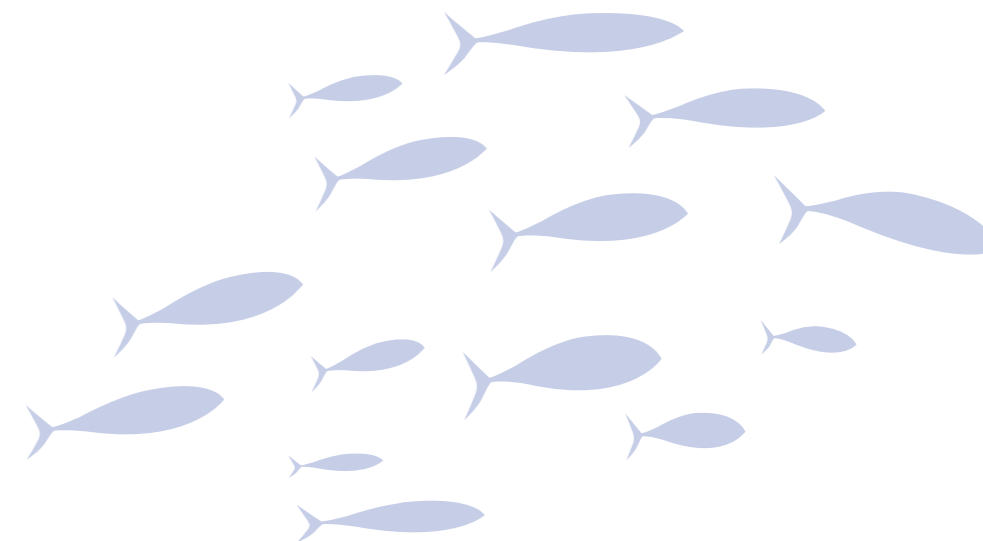
”

...co se týče členské základny, teď posílily ty úřady práce... ale že by jako lidé z jiných úřadů si řekl: „Aha, tak než my se dostaneme také do této situace, která dřív nebo později mohla přijít, tak jako preventivně vstoupíme do odborů...“ Tak to se neděje, často jako ty lidi vstupují až v okamžiku nějaké krize...

”

V drtivé většině odborových organizace vznikají kvůli pracovnímu prostředí, čili BOZP, to je opravdu na prvním místě. A pak, řekněme, šikana nebo chování středního managementu jsou nejčastější příčiny toho, že už toho ty lidi mají dost. A ty mzdy jsou třeba až na třetím místě...

Dalším zásadním faktorem, který silně působí na rozhodnutí vstoupit do odborů, je vliv sociální skupiny a významných, tedy blízkých lidí z okolí zaměstnance. V případě členství v odborech byl výzkumem jednoznačně doložen tzv. „mezigenerační transfer“ a transfer uvnitř sociální skupiny. To znamená, že zaměstnanec, jehož rodiče, blízcí příbuzní nebo přátelé byli či jsou členy odborů, se s vyšší pravděpodobností, než ostatní stane také odborářem.



Co pro Vás můžeme udělat? aneb když kolektivní smlouva nestačí



Zaměstnanec při vstupu do odborové organizace zvažuje očekávané přínosy a náklady členství, přičemž náklady představují primárně členské příspěvky. Má-li se zaměstnanec stát členem odborové organizace, přínosy členství musí podle jeho úvahy převážit nad náklady.

”

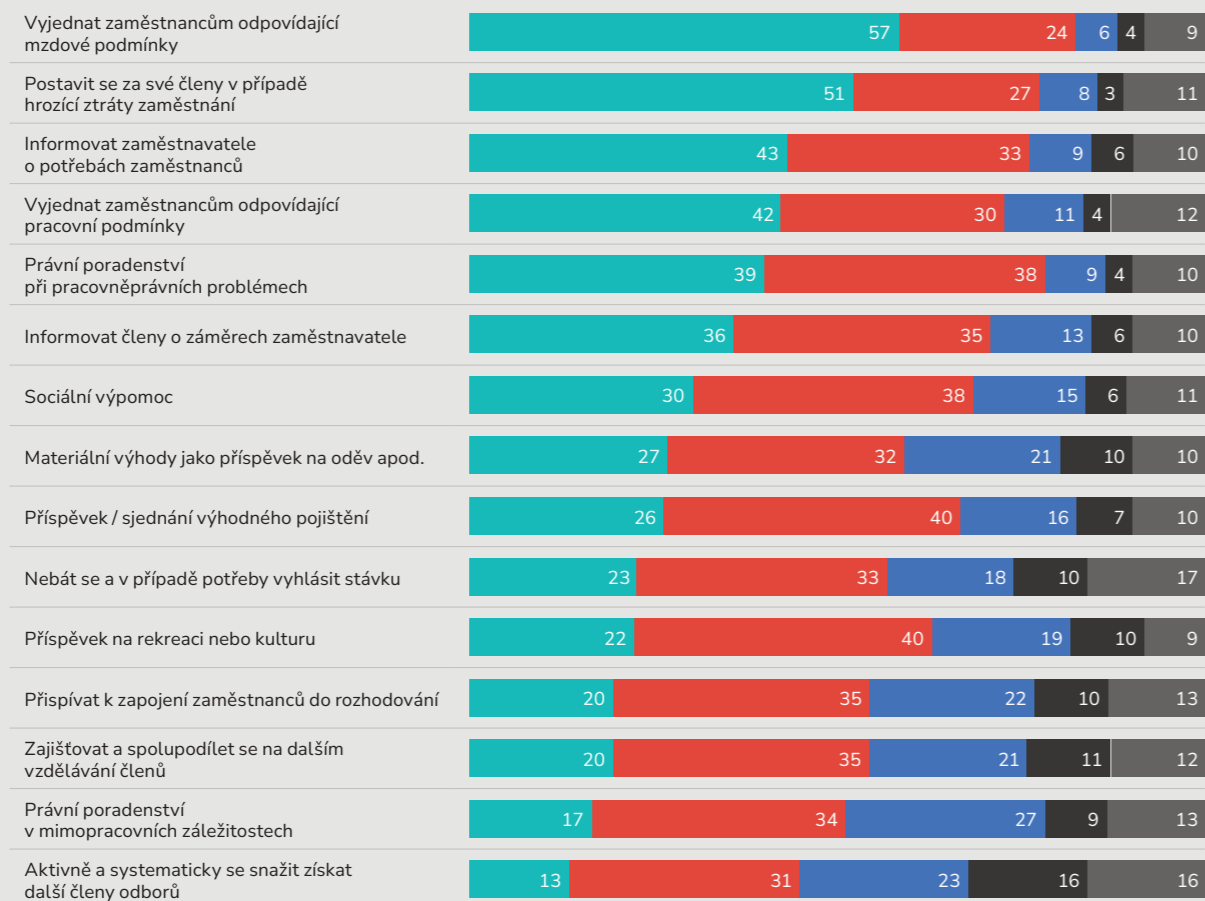
Je tu úzká část lidí, kteří opravdu jsou schopni přijít a říct, že si vypočítali, kolik platí odborový příspěvek a že se jim to vlastně nevyplatí...

Základním úkolem odborových organizací je samozřejmě kolektivní vyjednávání, přičemž kolektivní smlouva by měla být největším benefitem plynoucím z členství. V roce 2023 uvedlo 22 % zaměstnanců, že je na jejich pracovišti uzavřena kolektivní smlouva. Přitom v roce 2003 to bylo ještě 44 % zaměstnanců. To znamená, že počty zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou výrazně poklesly. Většina zemí EU, včetně České republiky, má však v legislativě týkající se kolektivního vyjednávání ukotveno, že kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance na pracovišti, bez ohledu na to, zda jsou nebo nejsou členy odborové organizace. Tím vzniká známý problém tzv. černého pasažéra, kdy z ustanovení kolektivní smlouvy profitují i ti, kteří členy odborů nejsou. Zaměstnanec tedy snadno může dojít k závěru, že pokud se na něj kolektivní smlouva vztahuje bez ohledu na členství v odborové organizaci, není nutno do odborové organizace vstupovat a platit členské poplatky. V tomto systému tedy musí odbory poskytovat i další služby a benefity, aby mohly dostatečně motivovat potenciální i stávající členy.

”

Protože vám řeknou ty standardní odpovědi jako „nepotřebuju platit příspěvky, protože kolektivní smlouva se vztahuje i na mě...“

NÁZOR ZAMĚŠTNANCŮ NA DŮLEŽITOST JEDNOTLIVÝCH ODBOROVÝCH AKTIVIT



■ Naprosto důležité ■ Spíše důležité ■ Spíše nedůležité ■ Naprosto nedůležité ■ Nevím / neumím posoudit

Zdroj: ODBORY23

Kromě kolektivního vyjednávání o mzdách je silnou stránkou odborů jejich vyjednávací síla v případě hrozící ztráty zaměstnání (78 % tuto aktivitu hodnotí jako důležitou).

Řada zaměstnanců chápe členství v odborech jako pojistku proti případnému propouštění. Proto někteří představitelé odborů vnímají první zvýšený zájem o členství v odborech u zaměstnanců (zpravidla mužů) ve věku, kdy zakládají rodiny a finančně se zavazují hypotékami.

Nejčastějším členským benefitem je právní poradenství, přičemž pracovní právní poradenství je standard. Některé odborové svazy ale nabízejí i právní poradenství v občanskoprávních záležitostech. Zaměstnanci však vnímají právní poradenství v pracovních věcech jako jasnou prioritu (77 % hodnotí pracovní právní poradenství jako důležitou aktivitu). Právní pomoc v mimopracovních záležitostech již není ze strany odborů tak masivně vyžadována (52 %).

”

Máme už 25 let spolupráci se Sdružením na ochranu nájemníků... veškerá právní pomoc zdarma. Představte si, že nikdo z nás podle mě nerozumí, když máte nějakou hypotéku, nájemní smlouvu, vyúčtování... všechno můžete telefonicky, e-mailem, osobně řešit. Prostě poskytnou vám právní služby zdarma.

”

Základní věc byla vždy otázka pracovní právní nebo mzdová... takže my jsme se soustředili na právní pomoc našim členům...

”

Náš hlavní servis je v pracovních právních a občanskoprávních sporech.



Nabízíme členům nejen pracovněprávní, ale i občanskoprávní poradenství. Rozvody, dědictví...

Dalším oblíbeným benefitem jsou různé druhy pojištění související s výkonem práce (66 % zaměstnanců toto hodnotí jako důležitou odborovou aktivitu). Odborové svazy dosáhnou zpravidla na lepší ceny na pojistném, než by dokázali individuální zaměstnanci.



Nabízíme členům pojištění odpovědnosti za škody.



A když se dostane do sporu jednotlivec třeba se zaměstnavatelem, máme uzavřenou smlouvu s pojišťovnou DAS, kdy naši členové mají nárok, pokud je to oblast pracovního práva, i na zastupování před soudem. Je tam limit pro jeden případ až jeden milion korun, takže je to třeba i pro znalecké posudky...



Pojistka pro strojvedoucího je velice drahá. Dneska už ta pojistka přešla deset tisíc ročně, takže my máme samozřejmě tím, že máme velký pojistný kmen a děláme to dlouho, nadstandardní pojistku. Takže spousta lidí pragmaticky vstoupí do odborů kvůli tomu, aby získali tu pojistku.



Řada odborových organizací i svazů nabízí členům pomoc v tíživých situacích (nemoc, smrt rodinného příslušníka, živelná pohroma atp.). Tyto aktivity u odborů předpokládá 68 % zaměstnanců. Odbory tedy vytvářejí různé podpůrné fondy, ze kterých odborová organizace vyplácí v takových případech podporu, případně poskytuje půjčky.



My máme sociální fond... který plníme, a tím pádem se ti členové dostanou taky k nějakým penězům, když marodí, když dlouhodobě marodí nebo když se jim narodí dítě, jdou do důchodu...



Pro naše odborové členy máme půjčkový fond... ještě si držíme sociální program, když prostě jsou lidi opravdu v nějaké nelehké životní situaci, tak něco málo přispíváme.



Máme solidární konto živelných pohrom...

Podle některých respondentů jsou stále oblíbené i volnočasové aktivity, resp. příspěvky na volnočasové aktivity členů či jejich rodinných příslušníků.



A dětské tábory, příspěvky na dětské tábory k nám tahají dost členů, když k tomu z FKSP přihodila odborová organizace ještě něco ze svých peněz...

”

Členům platíme příspěvky na děti, na nějaké školy v přírodě, tábory, platíme jim, pokud nemají jiné čerpání, tak tisícovku na lázně, využíváme dohody s lázeňskými domy.

”

Každý je opravdu jiný, každá organizace dělá něco jiného... Někdo dělá třeba výlety, nějaké zájezdy, někdo dělá spíš akce třeba pro děti... Takže hodně třeba ty dětské akce, protože ti lidé mají rodiny...

Dalším benefitem, které odborové svazy poskytují svým členům, je kromě právního poradenství spojeného s uzavíráním kolektivních smluv i osobní podpora při jednání se zaměstnavatelem.

”

Pokud regionálního manažera požádají, jede jim na jednání s tím ředitelem, protože přece jenom ti lidé mají nějaké znalosti, už vědí, jak na to, protože kolikrát ti zaměstnavatelé říkají ne úplně celou pravdu...

”

To vypadá asi tak: „V deset mám jednání se zaměstnavatelem, nemohl by ses na to podívat, co jim mám říct, jo? Ale přitom už to má u sebe třeba měsíc...“

Některé odborové svazy se však setkávají i se zneužíváním těchto benefitů, kdy se někteří pracovníci stávají členy odborové organizace jen účelově, po určité období. Odborové svazy tak často přistoupily k tomu, že plný servis mohou členové čerpat až po uplynutí určitého období.

”

Někdo prostě měl právní problém, tak požádal o vstup do odborů a hned chtěl právní zastoupení... Když se to celé vyřídlilo, tak zase vystoupil. A nás to v některých záležitostech stálo třeba i padesát tisíc za jedno zastoupení... A on byl během dvou měsíců pryč... Zaplatil příspěvky za dva měsíce...

”

Naše paní předsedkyně je taková altruistka, že pomáhá i nečlenům. A ono se to rozkřikne. To už jsme se taky setkali s takovým zneužíváním trošku.

”

Máme sociální fond... Ale aby to nebylo účelově zneužívané, je tam moratorium, kdy to ten člověk jako nemůže využívat, až teprve po čase...



Co když je rybník malý?

aneb lze lovit i jinde



Většina odborových organizací či svazů se „specializuje“ na konkrétní odvětví (doprava, stavebnictví, veřejná správa...) či profesi (strojvedoucí, kameramani, herci...). Je to výhodné, protože tato odvětví či profese spojují v pracovněprávní oblasti společné zájmy, a je tedy snadnější takové skupiny organizovat a nabízet jim služby podle jejich potřeb. Úzká „specializace“ má ale samozřejmě své limity, pokud se týče velikosti členské základny. Řada odborových svazů tak hledá členy i mimo svůj původní sektor.

”

My jsme taky měli ve stanovách to naše staré „My jsme kováři, působíme především v kovoprůmyslu“, ale to právě i na základě toho seskupení členů⁵ a nějakých soudních sporů, to jsme vlastně všechno vyčistili a my působíme všude, protože díky té dobré práci musím říct, k nám přišla řada různých zaměstnanců, buďto proto, že tam odbory nebyly, nebo od jiných z toho důvodu, že neměli takový servis.

”

My jsme otevření, máme to ve stanovách a já si neumím představit, že bychom řekli někomu, kdo projeví zájem stát se naším individuálním členem, že nemůže...

Tradiční cílovou skupinou odborů jsou zaměstnanci, tzn. pracovníci zaměstnaní na základě pracovní smlouvy, ideálně na dobu neurčitou. Tomu odpovídá i legislativa. S rozvojem nových forem zaměstnávání se na trhu práce objevují ale další skupiny pracovníků, kteří by mohli profitovat z odborové organizovanosti a zároveň pomoci odborům s klesajícím počtem členů. Nejčastěji se jedná o osoby samostatně výdělečně činné (sebezaměstnané), ale i pracovníky na dohody konané mimo pracovní poměr, na dobu určitou atd.. Evropská unie v poslední době odborové organizování jiných skupin pracovníků podporuje.

České odborové organizace mají k odborovému organizování jiných skupin pracovníků, než jsou zaměstnanci, různý přístup. Existují však i odborové organizace, kde je mezi členy většina samozaměstnaných (osob samostatně výdělečně činných).

⁵ Se „seskupením členů“ přišel v roce 2019 Odborový svaz KOVO. Jedná se organizační jednotku OS KOVO bez právní osobnosti. U zaměstnavatele, u kterého nepůsobí základní odborová organizace, může působit OS KOVO prostřednictvím odborového zástupce, nebo výboru seskupení členů. Odborovým zástupcem nebo členem výboru seskupení může být člen OS KOVO evidovaný při RP OS KOVO v seskupení členů, zaměstnanec OS KOVO, zmocněnec OS KOVO nebo zástupce KS OS KOVO v Radě OS KOVO. Výhodou takového uspořádání je fakt, že zaměstnavateli nejsou známa jména zaměstnanců, kteří jsou členy odborů na pracovišti (zdroj: OS KOVO).

”

My jsme profesní a odborová organizace, to je důležitá věc. Dokonce většina členstva nás vnímá více jako profesní organizaci... že odbory rovná se zaměstnanec, to je takový největší největší omyl...

”

Mezi členy máme obojí, ale převažují OSVČ.

”

Ne, my OSVČ ani nechceme... to je vždycky trošku něco jiného a snad by se nám to do naší činnosti úplně nehodilo...

”

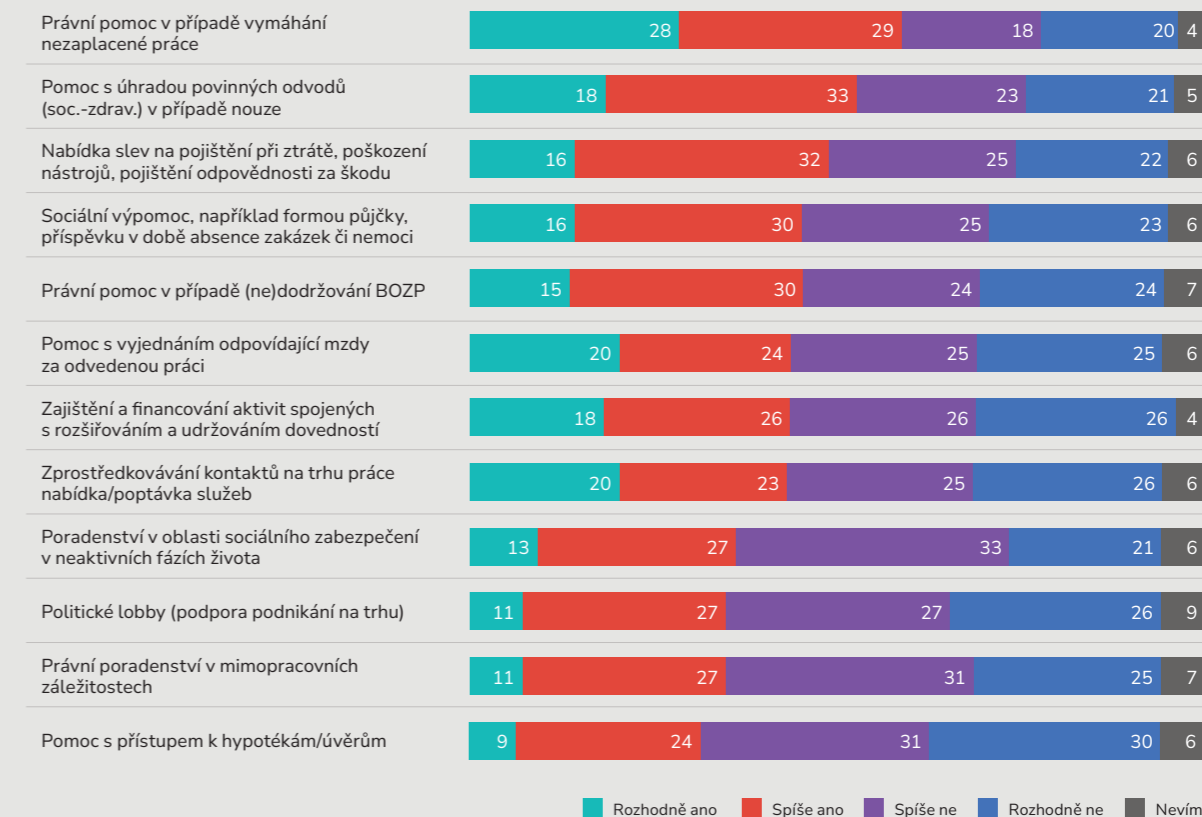
My máme ve stanovách, že OSVČ může být naším členem, je to takzvané individuální členství...

Tento trend lze vnímat pozitivně i negativně, ale v některých evropských zemích už některé odborové organizace pochopily, že jde o velkou příležitost. Zároveň však klade na odborové funkcionáře vyšší požadavky, protože řada z nich pochopitelně nezná potřeby osob samostatně výdělečně činných a navíc vnímá skupinu OSVČ jako podnikatele, kteří si navzájem konkurují. Samotné OSVČ mnohdy nevědí, že mají možnost se odborově organizovat.

”

My se OSVČ nebráníme, jen jim nejsme schopni nabídnout ty samé služby, které poskytujeme zaměstnancům.

UVAŽOVAL/A BYSTE JAKO OSVČ O ČLENSTVÍ, POKUD BY ODBORY NABÍZELY NÁSLEDUJÍCÍ SLUŽBY?



Zdroj: ODBORY23



Fakt jsem se snažil spojit s některými profesními asociacemi v kultuře, které zastupují čistě OSVČ. V době covidu to přirozeně fungovalo... Ale jinak je to samozřejmě boj o zdroje...

Ty zdroje jsou omezené a počet lidí, kteří jsou v tom oboru... Prostě to není nafukovací.

Zdálo by se, že odbory nemají u osob samostatně výdělečně činných (neboli sebezaměstnaných) příliš velké šance. Tuto úvahu však nabolívá důležité zjištění, které potvrzuje úlohu odborů jako servisní, nikoliv ideologické organizace. Pokud totiž sebezaměstnaným předložíme konkrétní nabídku služeb a benefitů, pak je většina OSVČ ochotná o vstupu do odborů uvažovat. Existuje pouze určité „tvrdé jádro“ – přibližně 20 % OSVČ, kteří by se nechtěli zlákat žádnou z nabízených služeb. Jedná se zejména o specialisty, pravděpodobně freelancery s vysokoškolským vzděláním, ve věku nad 50 let.

Naopak velký potenciál se odborově organizovat lze předpokládat přibližně u 42 % OSVČ, kteří na více než polovinu nabízených variant služeb odpověděly, že by kvůli nim uvažovaly o vstupu do odborů. Tyto respondenty najdeme relativně častěji mezi muži ve středním věku 30–49 let, kteří podnikají v průměru 6–10 let a v práci tráví nadprůměrný počet hodin týdně. Lze předpokládat, že zde bude hrát roli povaha odborů jako určité „pojišťovny“, což uvítají zejména muži v momentě, kdy mají rodiny a případně i hypotéky.

Naopak nejstarší kategorie sebezaměstnaných nad 50 let o vstupu do odborů uvažuje jen výjimečně. Jedná se také o podnikající, kteří podnikají již více než 21 let a nevěnují práci zdaleka tolik času jako potenciální odboráři. Míra pracovní autonomie případně pravo-levá politická orientace nemají na ochotu vstoupit do odborů za účelem konkrétně nabízených služeb vliv.



Seznam zkratk	
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ODBORY03	Výběrové šetření z roku 2003 koordinované Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., reprezentativní pro populaci zaměstnanců.
ODBORY23	Výběrové šetření z roku 2023 koordinované Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, v. v. i., reprezentativní pro populaci zaměstnanců i osob samostatně výdělečně činných.
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná (sebezaměstnaná)



Tato publikace je podpořena z programového rámce
Sociální dialog – program Důstojná práce – Česká republika,
z programu Norských fondů 2014–2021.