Zpětná vazba ke strategiím přidružených odborových svazů EPSU z České republiky, Maďarska a Polska

Komentáře ze dne 26. března 2021 – Dr. Greg Thomson

Níže je uvedeno stručné shrnutí bodů, které jsem prezentoval během online setkání dne 26. března 2021.

1. Všem patří velké poděkování za poslané návrhy strategií. Všichni účastníci projevovali opravdové zaujetí pro organizování a nábor. Bylo také patrné, že si jasně uvědomují, proč jsou tyto otázky tolik důležité.

2. Vypracování strategie je pouze prvním krokem dlouhé cesty. Pamatujte, že kolegové z EPSU jsou tu od toho, aby vám na ní pomáhali. Některé přidružené OS v tomto procesu už dospěly dále než ostatní a jejich solidně zpracované strategie odborového organizování začínají přinášet první plody.

3. Je vynikající, že všichni vytvořili strategii v písemné podobě. Propracovanost jednotlivých návrhů strategií byla pochopitelně různá podle toho, jak daleko přidružené OS pokročily při jejich přípravě.

4. Bez ohledu na míru propracovanosti představuje každý strategický dokument výchozí bod, od něhož lze měřit, jak daleko se dosud strategie organizování posunula. To znamená, že dokument lze použít k propagaci organizování v rámci odborového svazu, což je zásadní. Je však třeba jej také revidovat a aktualizovat na základě realizace a hodnocení strategie.

5. Organizování lze v rámci odborového svazu podpořit sdílením strategie a prostřednictvím vzdělávání a školení. V zásadě by cílem mělo být dát o ní vědět a rozdělit úkoly mezi více lidí. Čím více lidí zapojíme do aktivního organizování, tím lépe mezi ně můžeme úkoly rozdělit.

6. Několik OS buďto už má centralizovanou elektronickou evidenci členů, nebo jejím vytvoření pracuje. Díky tomu mají dvě nesporné výhody. Zaprvé, pomáhá

jim při analýze členské základny a ukazuje, kde počet členů roste a kde klesá. To je užitečné pro zacílení zdrojů a úsilí. Rovněž odborovému svazu umožňuje popsat osvědčené postupy. Například pokud členství v konkrétním regionu nebo na pracovišti roste, dá se zjistit, zda je tomu tak proto, že tam něco dělají jinak než jinde.

7. Údaje v centralizované elektronické databázi členů také usnadňují komunikaci. Ve všech případech centralizované databáze obsahují e-mailové adresy a telefonní čísla pro zasílání textových zpráv. Databázi lze využít pro nenákladné hromadné sdělení celé členské základně, nebo v ní lze provést výběr podle kritérií a rozeslat informace konkrétní podskupině členů.

8. Všichni účastníci workshopu jasně chápali, že komunikace musí být obousměrná, aby bylo možné dozvědět se názory členů. A také potvrzovali, že komunikace při osobním setkání je vždy nejúčinnější.

9. Všechny přidružené OS vnímají jako problém, že nečlenové odborů se „vezou zadarmo“; to je všeobecná potíž, se kterou se potýkají odbory všude na světě. Řešení problému spočívá v pochopení principů odborového organizování, což je další důvod, proč je propagace odborového organizování mezi širší členskou základnou prostřednictvím diskusí a osvěty tak důležitá.

10. Smyslem organizování je zvyšovat sílu odborů, abychom dokázali vydobýt spravedlivější a lepší podmínky pro naše členy. Úkolem je zajistit, aby pracovníci chápali, že pokud se nepřidají k odborové organizaci, snižují tím její sílu, hrají do karet zaměstnavateli a zmenšují tak pravděpodobnost, že se s nimi bude na pracovišti jednat spravedlivě.

11. Každý chce, aby s ním bylo jednáno spravedlivě. Pro lidskou psychiku je to mimořádně silná motivace. Veškeré počínání odborů je zaměřeno právě na spravedlnost, konkrétně na spravedlivé odměňování, podmínky a zacházení. Potíž je v tom, že ne vždy jsou zaměstnanci přesvědčeni, že jejich vstup do odborů nějak souvisí s tím, že se jim dostane spravedlivého zacházení. Tuto souvislost musíme prokazovat svými činy.

12. Ukázat souvislost mezi členstvím v odborech a dosahováním spravedlivých výsledků je třístupňový proces. Zaprvé je třeba, aby bylo vidět, že odborová organizace naslouchá svým členům a jde za tím, na čem jim záleží. Dále je třeba členy zapojit a informovat o dosaženém pokroku. To znamená průběžně je informovat a žádat po nich, aby podnikli kroky, ať už jakkoli omezené, na podporu odborů, a přinesli tak do procesu svůj vklad. A konečně, je třeba s členy konzultovat, zda přijímají výsledek úsilí odborů. Jednoduše řečeno, pracovníci musejí chápat, že sami členové určují, co odborová organizace dělá jménem pracujících; sami členové přispívají k dosažení výsledku; a sami členové rozhodují o tom, zda je výsledek jejich úsilí přijatelný nebo ne.

13. V ideálním případě by měl být tento proces replikován na místní, regionální a celostátní úrovni. Je třeba přivést lidi do odborů a aktivně je zapojit na všech úrovních. To vše vyžaduje čas. Čím dále však budete v tomto procesu postupovat, tím lépe budou odbory organizovány a tím budou silnější.

Doufám, že mé poznámky budou k něčemu dobré. Pamatujte, že jste na začátku cesty. Nyní byste měli svou strategii revidovat a poté ji začít uskutečňovat. EPSU je tu proto, aby vám pomohla a podpořila vás. Každá strategie je přirozeně jiná než ty ostatní, protože odráží právní, sociální a ekonomické prostředí, ve kterém působíte. Pro každou strategii je však přínosné, když se průběžně hodnotí a když se pravidelně reviduje se zřetelem k tomu, co funguje a co naopak ne.