

Zorganizu j, vyjedne j, emancipu j

tahák odborového
organizování na place

Ester „Es“ Topolářová a Sdružení





Autorka: Ester „Es“ Topolářová

Editorky: Anna Řídká, Nina Pippilotta Vacková

Korektorstvo: Matěj Ballatý a další

Grafické zpracování: Zuzana Králíková

Rok vydání: 2024



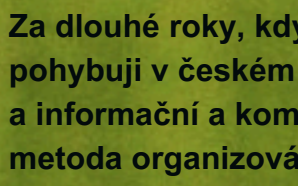
OBSAH

<u>ÚVOD</u>	I
<u>ZÁKLADY ODBORŮ A ODBOROVÉHO ORGANIZOVÁNÍ</u>	1
Co jsou odbory	1
Jak odbory dělají změnu	1
Právní podmínky založení základní odborové organizace	4
Strategické zakládání odborů	5
Tahák časové osy	8
Co je ještě dobré vědět	9
Struktura odborů v České republice	11
<u>ODBORY NA PRACOVÍŠTI</u>	12
Jak zorganizovat odbory na pracovišti	12
Jak se zapojit do fungující odborové organizace	16
<u>NÁSTROJE ODBORŮ</u>	17
Časová osa a cyklus organizování v rámci kampaně	17
Přímé konverzace 1:1	20
Další nástroje odborového organizování	24
<u>KAPACITA NA ORGANIZOVÁNÍ ODBORŮ</u>	26
<u>ZÁKLADNÍ POJMY</u>	27
<u>KAM DÁL?</u>	29





ÚVOD



Za dlouhé roky, kdy se jako odborová organizátorka pohybuji v českém prostředí sociálních služeb a informační a komunikační technologie, se mi osvědčila metoda organizování odborů jako forma změny na pracovišti. Skrze konverzace 1:1, schůzky, společné organizování kolektivních akcí a mnoho dalšího vidím, jak lidi individuálně i kolektivně postupně získávají sebevědomí a moc věci měnit. Věřím, že organizování přispívá k vytváření světa, ve kterém skutečně chceme žít. Odbory jsou součástí této změny.

Organizování je pro mě forma změny pracoviště, komunity a společnosti, která je založená na dlouhodobé strategii, vytváření mezilidských vztahů a rozvoje lidí tak, aby se jako skupina dokázali rozhodnout, co chtějí a potom za to bojovat. Přestože organizování často zabere hodně času, věřím, že vede k dlouhodobým a udržitelným výsledkům.



V této brožurce se společně naučíme, jak organizovat odbory na pracovišti: co odbory jsou, co znamená mít 1:1, proč je důležité mapování a spoustu dalších věcí. Jinými slovy, podíváme se na jeden ze způsobů, jak zorganizovat odbory právě u tebe na pracovišti a na co si u toho dát pozor.

- Ester „Es“ Topolářová



ZÁKLADY ODBORŮ A ODBOROVÉHO ORGANIZOVÁNÍ

Co jsou odbory

Čas od času, když se s pracujícími lidmi bavím o odborech, ptají se na praktické aspekty – právní rámec, práva a povinnosti. Přestože vím, jak jsou důležité, netvoří gró odborové myšlenky. Krom těchto technických aspektů vnímám odbory jako:

Skupinu pracujících osob, které se společně scházejí, rozhodují a vystupují, a které skrze kolektivní akce zlepšují svoje pracovní podmínky a kvalitu svých životů.

Když už jsme si odbory pro sebe takto ideově vymezili:y, můžeme si představit, **jak odbory dělají změnu, jak se dají založit** z právní a strategické stránky, ujasnit si, **co je ještě dobré vědět** a vymezit si **jak funguje odborová struktura** v České republice.

Jak odbory dělají změnu

Odbory zakládáme, abychom si v práci obhájili důstojnost svoji a svých kolegů:yň a kamarádů:ek, abychom přiměli:y management přijímat důležitá rozhodnutí spolu s námi, a abychom změnili:y naše pracovní podmínky k lepšímu. Pro dosažení svého cíle používáme tři základní nástroje: **informační a konzultační práva** daná zákoníkem práce včetně práva se v odborářské práci vzdělávat, **kolektivní vyjednávání** a **kolektivní akce**.



Zákoník práce vymezuje, o čem musí zaměstnavatel odbory informovat, co musí být s odbory projednáno, a o čem odbory musí spolurozhodovat. Práva odborů se dotýkají výpovědí, hromadného propouštění nebo například BOZP prohlídek. V rámci své důležité kontrolní funkce zástupci a zástupkyně odborů mění pravidla hry a ovlivňují, co všechno si zaměstnavatel může dovolit.



Odbory můžou na pracovišti se zaměstnavatelem vyjednávat skoro cokoliv, na čem se společně dohodnou, ať už se jedná o volno navíc, vybavení kuchyňky nebo způsob předávání důležitých informací (například o zavádění nových systémů algoritmického vyhodnocování výkonnosti zaměstnanců:kyň). Vyjednávání probíhá mezi členy:kami výboru odborové organizace a zaměstnavatelem. Pokud výbor přiměje zaměstnavatele k přijetí rozhodnutí, které se shoduje s požadavky odborové organizace, tak by **takový úspěch měl být písemně stvrzen** (nejčastěji v kolektivní smlouvě). Pokud zaměstnavatel kolektivní smlouvu poruší, vystavuje se možnosti tučné pokuty a případně žalobě.



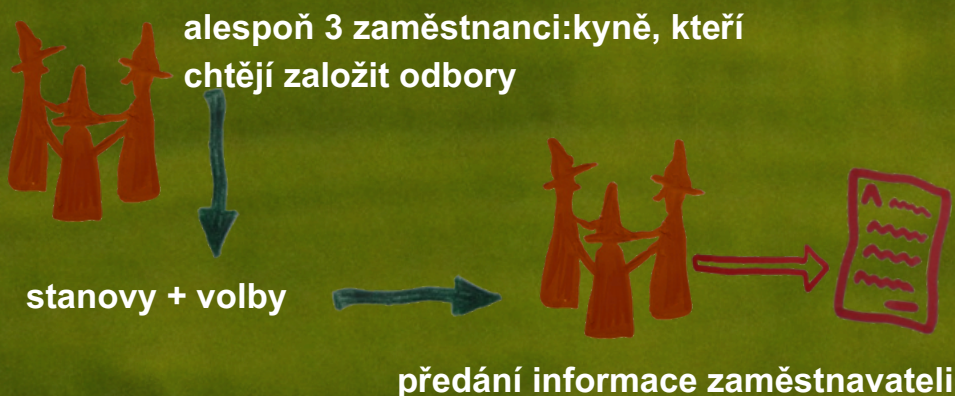
Odbory v České republice standardně uzavírají **kolektivní smlouvy** (KS). KS je smlouva mezi zaměstnavatelem a odbory. Nastavuje nadzákonné minimum „sociálních jistot,“ na které mají právo všichni zaměstnanci:kyně. V kolektivní smlouvě může být zakotvené skoro cokoliv, od zvýšení mezd až po procesy při diskriminaci zažívané zaměstnancem:kyní. Její síla tkví v tom, že je svým obsahem velmi konkrétní (doporučuji do KS napsat konkrétní časové lhůty pro komunikaci se zaměstnavatelem, jak postupovat v určitých patových situacích apod). KS se standardně uzavírá na dobu určitou. Poté se znovu projednává, ale můžete v ní mít uvedené, že pokud se nová KS nevyjednává, stávající zůstává platná. Ze začátku doporučuji KS vyjednávat na jeden nebo dva roky, mezitím odbory porostou a pak budete mít možnost vyjednat si lepší podmínky.

Právní podmínky založení odborové organizace

Z právního hlediska je v České republice relativně jednoduché založit odbory. Postup je následovný:

- 1) Nejdříve je potřeba dát dohromady **tři zaměstnanci:kyně** v pracovním poměru k témuž zaměstnavateli, kteří chtějí společně založit odbory.
- 2) Tyto osoby pak musí v rámci ustavující schůze vyřešit důležité formality, především **volbu statutárního orgánu, sepsání stanov** a musí se coby **právnícká osoba zapsat** u místně příslušného rejstříkového soudu.
- 3) V poslední řadě zvolený předseda:kyně odborové organizace **předá vedení oznámení o působení** základní odborové organizace u zaměstnavatele.

ZÁKLADNÍ ČASOVÁ OSA (PRÁVNÍ)



Strategické zakládání odborů

Nedoporučuji se při zakládání odborů držet pouze minimálních zákonných požadavků. Takto vytvořené odbory nemají velkou sílu ani silný mandát. Chybí jim potřebné zkušenosti. Prostě a jednoduše nezačínají ze strategické pozice. Proto ke krokům, které vyžadují právní předpisy, doporučuji ještě zahrnutí strategických opatření. Celý postup zahrnující jak zákonné minimum, tak taktickou nadstavbu, vypadá takto:



- 1 V každém případě je nejdříve třeba najít **tři zaměstnance:kyně** v pracovním poměru k danému zaměstnavateli, kteří chtějí společně založit odbory.
- 2 Následně se pokuste **oslovit další zaměstnance:kyně**, které znáte a **kteřým důvěřujete**, že informaci o přípravě založení odborů nepošlou dál. Spolu s nimi utvořte větší skupinu lidí. Doporučuju začít se pravidelně potkávat a připravovat se na založení odborů. Pokud byste se raději sešli:y mimo práci, ale do hospody se vám zrovna taky nechce, můžete odborový svaz, pod který budete spadat, požádat o zapůjčení zasedací místnosti na centrále svazu.
- 3 V rámci pravidelných schůzek se pak můžete společně domluvit na tom, zda se **k nějakému odborovému svazu přidáte** a následně můžete svaz oslovit s žádostí o pomoc při zakládání své základní odborové organizace.



④ Spolu si pak musíte **zvolit statutární orgán** (rozuměj osoby jednající za odbory navenek, standardně výbor v čele se statutárním zástupcem, tj. předsedou:kyní) **podle pravidel obsažených ve stanovách a poslat všechny dokumenty na rejstříkový soud** s návrhem na zápis odborové organizace ve spolkovém rejstříku.

⑤ Před oznámením odborů na pracovišti ostatním je dobré si **naplánovat, kdy se chcete se zaměstnavatelem setkat a co s ním budete řešit** a také jak případně budete postupovat, pokud nebude reagovat. Rozmyslete si také, jak oznámíte vznik odborů na pracovišti dalším kolegyním a kolegům.

⑥ Následně mohou **odbory zaměstnavateli předat oficiální písemnou informaci** o tom, že u něj na pracovišti působí základní odborová organizace.

7 Co nejdříve potom doporučuji **informovat všechny zaměstnance:kyne o vašem vzniku a působení**, například skrze oficiální pracovní sdělovací prostředky tedy skrze e-mail nebo v bulletinu zaměstnavatele. Rovnou doplňte i **nabídku možnosti se v základní odborové organizaci zapojit**. Jakými otázkami by se na vašem pracovišti odbory měly začít zabývat zjistíte třeba v rámci **přímých rozhovorů s kolegy:němi** nebo **prostřednictvím dotazníku**, který zjistí, co vaše kolegy:ně nejvíce trápí.



Je potřeba si vždycky dávat pozor, aby se zakládání odborů nerozšířilo po pracovišti před založením?

Pokud svého zaměstnavatele dobře neznáte a nevíte jak bude na odbory reagovat, jednejte raději s větší mírou opatrnosti. Proto si myslím, že **je lepší o odborech mluvit otevřeně až v momentě, kdy vzniknou**. Zažila jsem i kampaně, kde se založení vedoucím na pracovišti oznámilo a nic se nestalo, takové případy jsou ale spíše výjimkou než pravidlem.

MINI VZDĚLÁVACÍ OKÉNKO

Tahák časové osy zakládání odborů

ZÁKLADNÍ ČASOVÁ OSA [STRATEGICKÁ]



alespoň 3 zaměstnanci: kyně, kteří chtějí založit odbory



růst členské základny a pravidelné schůzky

propojení s odborovým svazem



stanovy + volby



vytvoření strategie pro ohlášení



předání informace zaměstnavateli



informování všech zaměstnaných

Co je ještě dobré vědět

Odbory mám ráda mimo jiné proto, že jsou flexibilní v tom, co všechno smí dělat a jak mohou působit v zájmu pracujících. Proto bych ráda věnovala pár řádků faktům o odborech, které ne každý zná:



- Odbory mohou vyjednat skoro cokoliv v zájmu zaměstnanců: kyň, není třeba se držet pouze zákoníku práce. Odbory samozřejmě mohou vyjednávat mzdy nebo platy, ale také vnitřní procesy ve firmě, transparentnost a spoustu dalších věcí, které vás trápí (pokud si nejste jistí, vždycky je možné poradit se s právníkem nebo právníčkou odborového svazu nebo konfederace a ujistit se).
- Do odborů mohou vstupovat i lidi na DPP, DPČ a dokonce i OSVČ. Pro osoby s DPČ a DPP platí jak podnikové, tak sektorové kolektivní smlouvy, pokud z nich nejsou dohodáři: ky vyloučení (například skrz podmínění určitých benefitů minimálním počtem odpracovaných hodin týdně). Pro osoby na OSVČ je třeba vyjednávat zvlášť.
- Standardně vnímáme pravidlo jedno odbory = jedno pracoviště. To ale nemusí být nejstrategičtější pro každý sektor nebo každou skupinu zaměstnanců, ani pro společnost jako takovou, pokud chceme skrze odbory usilovat o systémovou změnu. Sektorové odborové organizace a odborové svazy mohou organizovat celá odvětví a mít tedy i větší záběr. Spojování je klíčem k větší vyjednávací síle!

- Vyjednávat se dá i v mezinárodních firmách, přestože nemají českého jednatele. Rozhodně je to výzva, ale v mezinárodních firmách se standardně vyjednává jak na úrovni lokálního, tak i mezinárodního managementu (v rámci EU skrze Evropskou radu zaměstnanců).
- Odborové organizace lze zakládat jak samostatně, tak v rámci svazu. V konečném efektu je to samozřejmě vaše rozhodnutí, sama bych ale doporučila zapojit se do odborového svazu, protože získáte možnost využívání odborového právníka a znalosti organizace. Většina odborů v odborovém svazu následně prakticky funguje samostatně.



Struktura odborů v České republice



ZÁKLADNÍ/MÍSTNÍ ODBOROVÁ ORGANIZACE

Základky působící na pracovištích mohou být sdruženy ve svazech. Členové základek odvádějí ze své mzdy měsíčně členský příspěvek a ten zajišťuje fungování celé struktury.



ODBOROVÝ SVAZ

Svazy sdružují základní organizace, pomáhají při jejich zakládání i zániku. Dále zajišťují členům právní zastoupení, vzdělávání a benefity. Významně pomáhají základkám vyjednávat.



NÁRODNÍ ODBOROVÁ KONFEDERACE

Konfederace sdružuje a všestranně podporuje odborové svazy, zaštiťuje velké kolektivní akce a hraje důležitou roli ve vzdělávání.



MEZINÁRODNÍ ODBOROVÉ STRUKTURY

Mezinárodní struktury poskytují svým národním parterům znalosti, organizační podporu a projektové financování. Setkávají se s rozhodovacími orgány na nadnárodní úrovni.



členské příspěvky



ODBORY NA PRACOVÍŠTI



Jak zorganizovat odbory na pracovišti

Časovou osu organizování odborů na pracovišti jsme si už představili: y v předešlé kapitole. Než se dostaneme k dalším věcem, je dobré mít na paměti, že tato časová osa trvá u každého jinak dlouho. Zažila jsem pracoviště, která se dokázala zorganizovat za měsíc či dva, ale i taková, která se organizovala i déle než půl roku. Kromě kroků k zorganizování svého pracoviště, které jsme si už popsali: y, doplňuji **další body, které jsou pro úspěšnost odborů klíčové, a to: mapa pracoviště, pochopení problémů na pracovišti, struktura odborů a jejich funkce a narativ.**

Mapa pracoviště

Mapa pracoviště **pomáhá s orientací ve skladbě členstva základní odborové organizace** a skupin zaměstnanců: kyň na pracovišti, které zatím nejsou organizovány. Mapa pracoviště je **tabulka, kam je dobré si zapisovat koho jste už oslovili: y, koho ještě oslovíte a koho raději neoslovovat.** Odbory jsou nejsilnější, pokud pokrývají co největší část pracoviště, ať už se jedná o množství zaměstnanců, zastoupení týmů či profesí. Do mapy kromě jména většinou zapisujeme pozici, funkci v odborech (nečlen: ka, aktivní člen: ka, pasivní člen: ka, reprezentující, atd.) a akci, kterou s danou osobou chceme dělat (například oslovit ohledně odborů do konkrétního data). Podle toho, jak vaše odbory fungují, mohou být v tabulce uvedené i kontaktní informace (ty jsou někdy v samostatných seznamech členstva).

V organisingu, tedy v budování odborů zesponu k dosažení společných cílů, může být užitečná i **mentální mapa zobrazující jak se lidé na pracovišti znají** nebo **mapa pracoviště s rozdělením na týmy a na patra** s vyznačením, koho plánujeme oslovit. Mapy také mohou sloužit k tomu, aby si odbory vytipovaly tahouny a tahounky své kampaně.



Pochopení problémů na pracovišti

Hlavním cílem odborové organizace je řešit pracovní podmínky. Pokud někdo nechápe odbory ideologicky, nejjednodušší cesta, jak je zapojit, je takovým lidem vysvětlit odborové organizování právě jako snahu zlepšit pracovní podmínky. **Už na začátku se tedy hodí, aby odbory začaly registrovat témata na pracovišti, která pracující trápí** a to jak u jejich kolegů a kolegyň, tak v jiných týmech. Tyto problémy si můžete **zapisovat do mapy** během oslovování kolegů a kolegyň.



Struktura odborů a jejich funkce

Aby odbory mohly dlouhodobě fungovat, zasahovat do celospolečenských procesů a růst, **potřebují strukturu, která jim pomůže dělat rozhodnutí demokraticky, zapojovat nové členstvo a sdílet informace.** Strukturou nemyslím jen jistou hierarchii uvnitř odborů, ale i nastavení **pravidelnosti členských schůzek, vnitřní komunikace, procesů přijímání nového členstva a vedení kolektivních akcí.**




Mně osobně se vždy vyplatilo dělat **členské schůzky pravidelně alespoň jednou měsíčně a mít jak e-mail list, tak i rychlejší komunikační kanál**, například Signal. Taky je možné zvážit **rozdělení na pracovní skupiny** nebo, podle velikosti členské základny a kapacity odborů, pozvat každou novou členku:na na kávu, pochopit jejich motivace a následně je aktivně do odborů zapojit.



Narativ

Narativ je **příběh, kterým se budou odbory prezentovat dalším zaměstnancům:kyním a zaměstnavateli.**

Většinou odpovídá na následující otázky:

-  **Proč odbory vznikly?**
-  **Co mají za cíl?**
-  **Jak s nimi komunikovat?**

Ne všichni ze zaměstnanců:kyň budou chápat, co jsou odbory nebo proč jste se je rozhodli:y založit. Z mého pohledu je dobré **všem dát šanci zapojit se** tím, že dostanou základní informace. Co se týče kontaktních informací směrem k zaměstnancům, doporučovala bych poskytnout jak **e-mailovou adresu, tak telefonní číslo.**



Narativ se také prezentuje zaměstnavateli. **Slouží coby katalyzátor pro vyjednávání.** Odbory mají šanci začít potřebnou konverzaci se zaměstnavatelem tak, jak samy chtějí. K ohlašovacím dokumentům je dobré přidat i **průvodní dopis**, který na tyto otázky odpovídá. **Odbory se tak ujistí, že zaměstnavatel chápe jejich záměr a nebude reagovat na odbory zbytečně negativně.** V průvodním dopise uveďte, že pro budoucí komunikaci se zaměstnavatelem budete používat e-mail a uveďte e-mailovou adresu vaší základní organizace.

Proč je dobré mít odborový e-mail a nepoužívat pracovní e-maily?

Odborový e-mail založený mimo individuální pracovní e-maily zaměstnanců a mimo pracovní doménu má dvě velké výhody. **1) Zaměstnavatel ho nevládní.** Nezapomeňte, že e-maily na pracovní doménu zaměstnavatel může spravovat (úprava hesla či přístupu), mazat, číst i jinak ovlivňovat. **2) členové a členky a potenciálně zaměstnanci a zaměstnankyně budou mít větší jistotu, že se zaměstnavatel nedostane k jejich informacím a k citlivému obsahu.**

MINI VZDĚLÁVACÍ OKÉNKO

Jak se zapojit do fungující odborové organizace

Na otázku, jak se zapojit do fungující odborové organizace, se těžko odpovídá, protože **každá odborová organizace funguje jinak.**

Pokud máte odborovou organizaci na pracovišti a víte o ní, **nejlepší je ozvat se někomu z jejího výboru**, zjistit jak a kdy se scházejí a domluvit si schůzku.

Pokud nevíte, zda jsou u vás na pracovišti odbory, můžete je zkusit vyhledat na internetu (například přes ARES), ale ne vždy jsou dohledatelné. Pokud vám sám zaměstnavatel například už při pracovním pohovoru nesdělí, že u něj působí odborová organizace, **můžete si působení odborů u vás ověřit například přes sekretariát odpovídajícího odborového svazu.**

Kromě zapojení se v odborovém hnutí skrze vám nejbližší místní či základní organizaci, **se můžete také stát individuálním členem:kou některých odborových svazů.** V rámci individuálního členství sice nemůžete v práci kolektivně vyjednávat, ale dostanete se například k možnosti využití bezplatné právní pomoci svazových právníků:ček.

NÁSTROJE ODBORŮ

Kromě uzavírání kolektivních smluv používají odbory i další nástroje organizování, aby mohly dosahovat svých cílů, zlepšovat pracovní podmínky a zároveň nabírat členstvo, aby ještě dál **posílily svou vyjednávací pozici**. V rámci představení dalších nástrojů organizování se podíváme na časovou osu a cyklus organizování v rámci **kampaně**, potom na **1:1 konverzace** a následně na **další specifické nástroje**.



Časová osa a cyklus organizování v rámci kampaně

Časová osa je jedním z mých oblíbených nástrojů, protože **pomáhá odborové organizaci jasně dosahovat svých cílů**. Někdy se setkávám s tím, že pracující chtějí organizovat specifické kolektivní akce a aktivity, aniž by se zamysleli nad tím, jestli je **povedou k jejich cíli**. Proto při **tvoření specifické časové osy pro založení odborů postupujeme od prvopočáteční vize až ke konkrétním akcím**.

VIZE Čeho chceme dosáhnout v obecné rovině?



„zvýšit mzdy“

CÍLE Co potřebujeme k tomu, abychom dosáhli:y vize?



„kolektivní smlouvu, petici se 100 podpisy,
50 členek:ů“

AKCE Jaké akce povedou k cílům*?

Vedou akce k cílům? Máme na ně kapacitu?

*u každé akce se dají stanovit další specifické cíle



„informační setkání o kolektivní smlouvě“

PRIORITIZACE



Které akce musíme opravdu udělat abychom
dosáhli:y našich cílů?

„je třeba na zaměstnavatele zatlačit. Jen placky nestačí,
potřebujeme vyjít na protest z práce“

ZASAZENÍ DO ČASOVÉ OSY



Jak akce rozložíme? Kdy chceme cíle dosáhnout?

Máme dost času na přípravu?

„týden 1: příprava a setkávání, týden 2: jdeme do práce
s plackami, týden 3: kolektivní akci eskalujeme“

EVALUACE

Nevynechali:y jsme něco důležitého?

V rámci časové osy je dobré nezapomenout na cyklus organizování, který se opakuje jako součást každé kampaně i každé jednotlivé kolektivní akce (viz další strana).

CYKLUS OGRANIZOVÁNÍ

1. Problémy -
identifikace problémů,
které bude adresovat
kolektivní akce



2. Plánování- výběr
nástroje, plánování
časové osy, rozdělení
úkolů atd.

3. Realizace
kolektivní akce

4. Oslava a reflexe

Co jsou to follow-upy? Proč je dobré je dělat?

Follow-up je připomenutí toho, co jste někomu zadali. V životě se toho děje hodně, a proto je normální, že více i méně zapojené členstvo čas od času na něco zapomene. Nejlepší způsob, jak se tomu vyhnout, je používat follow-upy. Klidně stačí jenom SMS pár dní po schůzce nebo před kolektivní akcí, aby lidé nezapomněli. A samozřejmě, když něco nejde udělat, pak je lepší se ozvat a zjistit problém dřív než později.

MINI VZDĚLÁVACÍ OKÉNKO

Přímé konverzace 1:1

Konverzace 1:1 (z anglického „one-on-one,” tedy jeden na jednoho) posouvají pracující k tomu, aby vstoupili do odborů a již zapojené členstvo vede k hlubšímu pochopení odborů a dlouhodobějšímu a aktivnějšímu zapojení.

1:1 mohou probíhat **osobně, online nebo telefonicky** a mohou trvat 10-15 min nebo i několik hodin, podle toho s kým jsou a co mají za cíl.

Pracovní definice 1:1, kterou často používám:

1:1 jsou konverzace mezi dvěma lidmi, které nás posouvají v práci ke společnému cíli, od pochopení, přes zapojení jeden:a druhé:ho, až po společné stanovení závazků vůči sobě navzájem, i vůči aktivitám, kterých se účastníme.



1:1 plní v odborech různé funkce, zde je shrnutí těch nejčastějších:

konverzace 1:1 jako základ překonávání bariér

- pochopení a afirmace obav a nápomoc k jejich překonání
- Kdy? před vstupem do odborů nebo při náročných akcích a situacích

dlouhodobé zapojení do konkrétní role

- rozvíjení dovedností i způsobu přemýšlení u specifické role (například tahouna:ky kampaně letáčkování na pracovišti)
- Jak často? pravidelně, například jednou za měsíc

získávání nových kontaktů

- krátké rozhovory s pozváním na delší rozhovory, hlavně poznávací funkce
- Jak často? nárazově, když chceme nabírat nové členstvo

příprava na kolektivní akci

- konkrétní plánování, debata o roli člena:ky a provedení
- Jak často? nárazově, třeba v návaznosti na další 1:1

reflexe a check-in

- pochopení, jak se člověk cítí, prevence vyhoření
- Jak často? rozhodně pravidelně, ale frekvence dle potřeby



Aby 1:1 fungovaly a plnily své funkce, používáme pro ně specifickou strukturu. Ta nám pomáhá ujistit se, že jsme na nic nezapomněli:y a že jsme vyslechli:y člověka, se kterým 1:1 vedeme. Dobré pravidlo 1:1 je, že bychom měli 80 % času poslouchat a 20 % času mluvit (někde se taky píše 70 % a 30 %). 1:1 nejsou o tom vysvětlit všechno, co je třeba, ale zjistit, co osobu pracovně nejvíc trápí, jaké jí chybí informace, co by si přála, čemu by se chtěla věnovat atd. **Aktivní naslouchání je nejdůležitější částí 1:1.**

STRUKTURA 1:1

ÚVOD sdílení osobních věcí,
domluva co dnes chceme probrat

PROBLÉM/TÉMA

diskuze o problémech na pracovišti, o tom,
co je třeba vyřešit v odborech

ŘEŠENÍ

otázka jak by problém vyřešili:y oni, diskuze,
ideálně domluva dalších kroků

PROSBA O ZAPOJENÍ/VÝZVA K AKCI

přímá otázka

„Můžeš přijít příští středu na schůzi výboru?“

„Podepíšeš mi přihlášku do naší základky?“

OČKOVÁNÍ

prevence možných problémů, nastavení očekávání,
příprava na to, že situace nejde vždy podle plánu

Například prosba o to, aby odbory nesdíleli:y s nikým,
komu nevěří nebo příprava na situaci, že na konkrétní
akci nemusí přijít tolik lidí, kolik očekáváme.

DALŠÍ KROKY

domluva na follow-up
konkrétní datum, čas a místo dalšího setkání





Jsou konverzace 1:1 autentické?

Občas, když prezentuji strukturu nástroje konverzací 1:1, se mě lidé ptají, jestli jsem stále autentická. Osobně nevnímám, že když má konverzace strukturu, tak moje konverzace ztrácí na lidskosti nebo opravdovosti. Stále se chovám jako já, jen mám v hlavě seznam, co potřebuji projít a toho se držím. Samozřejmě jak se postupně učím, tak můžu tenhle seznam trochu měnit a lépe reagovat na situace. Protože se bavíme o odborových konverzacích, tak se vždycky, i po letech setkávání, pracujících jako první ptám, jak se jim daří v práci, abych odborové organizování zakotvila v tématech na pracovišti.

MINI VZDĚLÁVACÍ OKÉNKO

Další nástroje odborového organizování

Nástrojů odborů je nespočet a každý funguje dobře v jiných situacích. Obecně platí, že kolektivní akce je nejlepší postupně stupňovat od těch nejméně náročných (společné focení na pracovišti, anketa) až po ty vyžadující důkladnou přípravu a velkou dávku odvahy (protestní akce, stávká). Příkladám tři, které používám nejčastěji.



Dotazník

Dotazník je dobrý způsob, jak zjistit konkrétní problémy na pracovišti a ukázat zaměstnavateli, že tyto problémy trápí velké množství lidí. Pro odborového organizátora:ku, aktivistu:ku je to také skvělá příležitost k získání nových kontaktů na už aktivní zaměstnance.

Dotazníky často zasíláme mezi zaměstnankyně a zaměstnance jedné firmy, abychom se dozvěděly:i, co je trápí a co by chtěli:y změnit. Výsledky dotazníků potom prezentujeme při vyjednávání jako **podklad pro naše požadavky**. Zároveň se snažíme lidem, kteří dotazník vyplnili, po podpisu volat, abychom jim představili:y odbory a požádali:y je o vstup do naší základní organizace. **Každý nástroj odborů může fungovat i při jejich rozšiřování, proto doporučuji ptát se ve všech dotaznicích na kontaktní informace.**

Petice

Petice je nástroj, který zaměstnavateli konkrétně ukazuje, co zaměstnanci a zaměstnankyně chtějí, a také pomáhá odborům získávat kontakty pracujících. Petice navíc pomáhají pracujícím zarámovat určitá téma nebo na ně upozornit. Pomocí petic shromažďujeme kontakty, se kterými je možné se spojit a oslovit je ke vstupu do odborů. Také můžeme díky petičním kampaním vytipovat potenciální tahouny: nky mezi těmi, kterým se povedlo nasbírat nejvíce podpisů. Přizvěte je k přípravě a vedení.

Mimo petice mohou odbory sáhnout také po méně formálních způsobech vyjádření svého stanoviska za podpory ostatních. Zaměstnanci: kyně třeba můžou koncem roku poslat vedení „PFko“ se seznamem svých „přání“ ke zlepšení pracovních podmínek na příští rok.

Viditelné kolektivní akce

V rámci vytváření tlaku k pozitivní změně na pracovišti se vyplatí dělat viditelné kolektivní akce a to jak na place, tak mimo něj. Samozřejmě jí může být **protest a stávka**, ale dá se dělat i spousta jiných akcí: nosit placky na pracovišti s nápisem „podporuji naši kolektivní smlouvu,“ změnit si pozadí při online setkáních na odborové a cokoliv dalšího, co vás napadne.

KAPACITA NA ORGANIZOVÁNÍ ODBORŮ

Odbory jsou **běh na dlouhou trať**. Hned po jejich ohlášení se nic nezmění (časem ale rozhodně ano!) a budování členské základny a její struktury trvá. Píšu to ze dvou důvodů. Zaprvé **je dobré být připravená:y na to, že odbory jsou dlouhodobý projekt postavený na kontinuálním posilování sebevědomí nás pracujících**. Zadruhé **je dobré se ujistit, že nevyhoříme hned na začátku**.

Možnost vymáhání našich práv skrze zákoník práce, nástroje kolektivního vyjednávání a kolektivní akce jsou tu pro nás a byla by škoda jich nevyužít. **Odborové organizace, které jsou co se týče počtu a aktivního zapojení uvnitř soběstačné a které ví proč dělají to co dělají, dokážou svou prací měnit společnost**.

Odbory nemusí být perfektní, zaměstnavatel taky není. Je v pořádku si na chvíli odpočinout a pak jít dál nebo předat kousek práce někomu jinému. Čím více aktivních členek a členů v odborech bude, tím to bude jednodušší, ale dostat se do tohoto stadia trvá. Pořád tu ale musí být někdo, kdo znalosti předá. **Stejně tak je v pořádku říct si o pomoc odpovědným osobám z odborových struktur svazových, národních (ČMKOS) nebo nadnárodních (např. ETUC), a to obzvlášť, když odbory teprve zakládáme, poprvé vyjednáváme kolektivní smlouvu nebo se pouštíme do organizačně složitější kolektivní akce**.

Proto je prvotně třeba zamyslet se nad našimi kapacitami, aby byly strategicky a smysluplně využity, stejně jako našimi hranicemi, abychom mohli:y společně vytvářet dlouhodobé, udržitelné a silné odborové hnutí.



ZÁKLADNÍ POJMY

Odborová organizace / Odbory

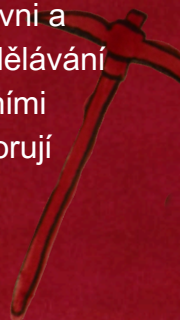
Konkrétní právní subjekt s vlastním IČO zapsaným u rejstříkového soudu, působící buď u jednoho zaměstnavatele nebo v jednom sektoru. **Na nejnižší podnikové úrovni u sebe v práci se bavíme nejčastěji o základních nebo místních odborových organizacích („základkách“)**. Za členství v základce jsou členům:kám měsíčně strhávány členské příspěvky. Obvykle se jedná o 1% ze mzdy.

Odborový svaz

Organizace, která sdružuje základní organizace a dodává jim znalosti a organizační podporu. Odborové svazy vyjednávají sektorové kolektivní smlouvy vyššího stupně, které pokrývají všechny zaměstnance určitého odvětví (např. stavebnictví, kovoprůmysl, nebo státní služba). Za členství v odborovém svazu se platí určité procento z členských příspěvků.

Odborová konfederace

Konfederace odborových svazů, která je spojuje za účelem společného cíle a předávání znalostí. Za členství v konfederaci odvádí odborový svaz část členských příspěvků. Největší tuzemskou odborovou konfederací je Českomoravská konfederace odborových svazů. Konfederace existují i na nadnárodní úrovni a užitečné jsou hlavně tím, že vyvíjí politický tlak, poskytují vzdělávání odborářům:kám, zprostředkovávají vyjednávání s nadnárodními korporacemi a v rámci projektů finančně a personálně podporují „organising“ ve střední a východní Evropě.



Rejstříkový soud

Informace o odborech se posílají na místně příslušný rejstříkový soud (krajský nebo městský) podle adresy sídla odborové organizace.

Ohlášení odborů

Chvíle, kdy odbory zaměstnavateli písemně oznámí, že splňují veškeré zákonné požadavky, aby na pracovišti vznikly.

Kolektivní smlouva

Závazná smlouva mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která určuje minimální standard pro pracovní podmínky zaměstnanců:kyň (tj. zaměstnanec:kyňe mohou mít lepší pracovní podmínky, například mzdu, než je stanoveno zákoníkem práce nebo platnou kolektivní smlouvou, ale ne horší).

Stanovy

Stanovy jsou dokument, který je třeba k založení odborů a určuje jeho základní fungování, například jak funguje členství, jaké působí v rámci odborové organizace rozhodovací a kontrolní orgány, jak se dělají rozhodnutí a další náležitosti.

Organising

Organising je budování odborů zesponu k dosažení společných cílů. Obdobný slovníček pojmů naleznete také [zde](#).

KAM DÁL?

Knihy



Secrets of a Successful Organizer

Bradbury, A., Brenner, M., & Slaughter, J. (2016)



Why David Sometimes Wins: Leadership, Organization, and Strategy in the California Farm Worker Movement

Ganz, M. (2010)



No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age

McAlevey, J. (2016)



A Collective Bargain: Unions, Organizing, and the Fight for Democracy

McAlevey, J. (2020)



On the Line: A Story of Class, Solidarity, and Two Women's Epic Fight to Build a Union

Pitkin, D. (2022)

Instituce



Českomoravská
konfederace odborových
svazů (ČMKOS)



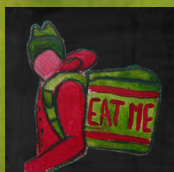
Rada mladých ČMKOS



Rozcestník svazů
záložka „Naše svazy” na webu ČMKOS



Asociace samostatných svazů (ASO)



Central Europe Organising Centre (COZZ)


Autorka

Ester „Es“ Topolářová

E-mail: topolarova.ester@gmail.com

Telefon: +420 737 035 289





NEPATŘÍME ZA PLOTNU, PATŘÍME DO ODBORŮ!

Tato brožura je součástí projektu
„Nepatříme za plotnu, patříme do odborů,“
který realizuje kolektiv Sdružení
a financuje Nadace Rosy Luxemburgové.



NADACE
ROSY
LUXEMBURGOVÉ

