

Seskupení členů = více ochrany i profesionality

V OS KOVO se nyní stále více uplatňuje nová forma působení odborů. Jsou jí seskupení členů. Ta první vznikla v regionech na jihu Moravy. Tam s nimi také mají nejvíce zkušenosti. Mohly by být užitečným návodem i jinde. Proto Kovák opět zorganizoval besedu s vedoucím RP v Brně Jiřím Grimem (dále JG) a ekonomem RP ve Zlíně Davidem Šrottem (DŠ)

- ***Patříte k těm, kdo pomáhali uvádět do života první seskupení členů. Jaký vás k tomu vedl důvod?***



Jiří Grim: Zejména snaha eliminovat rizika spojená se založením a činností ZO a přitom účinně hájit práva a zájmy zaměstnanců. Vznik seskupení členů je administrativně nenáročný, rovněž tak jeho zánik a omezuje negativní vliv zaměstnavatele na členy odborů. Přitom členové OS KOVO v seskupení členů mají stejná práva, jako členové OS KOVO evidovaní v ZO s právní osobností.



David Šrott: Od prvního počátku se mi nápad moc líbil, protože existovaly nemalé problémy se vznikem základních organizací. Jsem přesvědčen o tom, že profesionální zastoupení zaměstnanců je nutné od první chvíle působnosti odborové organizace u zaměstnavatele. V průběhu zahajování sociálního dialogu se podle našich zkušeností různí zaměstnavatelé chovají různě. V praxi se ukazuje, že právě přímé působení OS KOVO je efektivní forma ochrany našich členů.

- ***Seskupení členů nepadají z nebe. Jak zjistíte, že v tom kterém podniku by mohl být zájem o jejich založení?***

JG: Většinou se na nás obracejí sami zaměstnanci, kteří jsou nespokojeni s pracovními podmínkami, odměňováním nebo s chováním nadřízených zaměstnanců a chtějí tento stav řešit prostřednictvím odborů. Když jím vysvětlíme, jaké mají možnosti - založení ZO nebo seskupení, rozhodují se pro variantu seskupení. Také členové OS KOVO, kteří již mají s touto formou působení odborů zkušenosti, je předávají svým známým v jiných firmách a ti nás pak oslovují. Informace šíříme také na nástěnkách RP nebo propagačních letáčích.

DŠ: Členové OS KOVO, kteří jsou evidovaní při Regionálním pracovišti, často zůstávají členy OS KOVO i poté, co odchází k jinému zaměstnavateli. To je poměrně nová zkušenost a znamená, že i odbory mohou s našimi členy přicházet k novým zaměstnavatelům. Myslím, že zaměstnanci obecně chtějí, aby u jejich zaměstnavatele působila silná odborová organizace, která by hájila jejich oprávněné zájmy. Jenom zatím neznají formy působení OS KOVO a možnosti, které se v této souvislosti nabízejí.

- ***Seskupení členů pomáhají lidem překonat strach vstoupit do odborů. Mnozí se totiž stále ještě bojí reakce zaměstnavatele. Anonymita seskupení je toho strachu zbavuje. Jaké máte zkušenosti v tomto směru?***

DŠ: Strach z reakce zaměstnavatele je evidentní a bohužel také oprávněný. Naše zkušenosti se šikanou na pracovištích jsou bohaté. Právní předpisy zakazují zaměstnavateli zjišťovat informace o členství v odborové organizaci a odborová organizace nemá povinnost zaměstnavateli předkládat žádné seznamy svých členů. Členství v odborové organizaci není anonymní, protože členové OS KOVO jsou řádně evidováni, ale je neveřejnou informací po celou dobu jeho trvání.

JG: Osobně nevidím z hlediska anonymity rozdíl mezi členstvím v OS KOVO u členů evidovaných v ZO nebo při RP. Zaměstnavatel má zapovězeno zjišťovat, kdo je členem odborové organizace. Pokud sama odborová organizace tuto informaci zaměstnavateli nepředá v souvislosti s požadavkem na srážení čl. příspěvků, nebo to neučiní sám zaměstnanec, tak se o jeho členství zaměstnavatel nemůže dozvědět.

Pokud však člen OS KOVO sám přijme funkci v orgánu odborové organizace (výbor seskupení členů, odborový zástupce) je zcela logické a nezbytné, že je tato skutečnost zaměstnavateli oznámena. S tím je tento člen vždy předem seznámen.

- ***Ptám se i proto, že vystoupit sebevědomě veřejně není jen o odvaze, ale i o schopnosti vystoupit skutečně kvalifikovaně.***

JG: Souhlasím, proto právě působení odborové organizace u zaměstnavatele formou seskupení členů, kdy za zaměstnance jednají zkušení odboroví funkcionáři nebo zaměstnanci OS KOVO, vytváří prostor pro teoretickou i praktickou přípravu budoucích funkcionářů ZO.

DŠ: Zastupování zaměstnanců vyžaduje nejen určité osobnostní a sociální předpoklady, ale také specifické znalosti, schopnosti a dovednosti, které se dají získat cíleným vzděláváním. OS KOVO organizuje a zabezpečuje odbornou přípravu členů a funkcionářů formou vzdělávání především v regionech. Velmi důležité je také aktivní sebevzdělávání.

- ***Vychovávat schopné funkcionáře ZO není už tak lehké, natož pak v případě seskupení, kdy kromě toho, že nejsou třeba uvolnění, existují i jiné zábrany v jejich případném školení. Jak vnímáte tento problém?***

DŠ: V tomto případě není rozdíl mezi členy výboru ZO a členy výboru SČ (seskupení členů). Právní předpisy nám umožňují školit zástupce zaměstnanců 5 dnů v roce s náhradou mzdy. Není to mnoho, ale existují další formy vzdělávání za účelem zvyšování odborné úrovně zástupců zaměstnanců.

JG: Výchova a vzdělávání odborových funkcionářů je obecný problém, bez ohledu odkud přicházejí. Hlavním předpokladem je, aby se funkcionář vzdělávat chtěl. Způsob jak vzdělávání realizovat pak najdeme. Buď se funkcionář zúčastní základních seminářů, které RP pravidelně zajišťuje ve své působnosti nebo se členům výborů seskupení věnujeme individuálně. Samozřejmě, že situace u uvolněných funkcionářů je daleko příznivější, ti se mohou zúčastňovat seminářů pořádaných centrálou a rozvíjet další odborné dovednosti.

- ***Co považujete za klíčové pro úspěšný rozvoj seskupení? Tedy kromě chuti být v odborech a hájit svoje zaměstnanecké zájmy a práva...***

JG: Stanovení jednotných pravidel pro zajištění činnosti seskupení v rámci OS KOVO a také je nutné promítnout postavení seskupení jako organizační jednotky OS KOVO do Stanov a vnitřních předpisů OS KOVO.

DŠ: Pravděpodobně je klíčových aspektů více. Určitě je to ale profesionalizace odborové činnosti a jednotná metodika práce v rámci OS KOVO.

- ***Když se napřímo zeptám, v čem vidíte hlavní klady a v čem možné problémy seskupení, co mi odpovíte?***

JG: Hlavní klady seskupení spatřuji v tom, že je možné začít odborově působit u zaměstnavatele především rychle, bez administrativní náročnosti, a nepotřebujeme nezbytně při zahájení působení zkušené funkcionáře z řad zaměstnanců. Hlavní problém, který vnímám v činnosti seskupení, spočívá v obtížné komunikaci se zaměstnanci v případě, že ve výboru seskupení nepůsobí přímo zaměstnanec firmy. Znalost specifických podmínek a problémů zaměstnanců je zásadním předpokladem pro jejich úspěšné zastupování.

DŠ: Jak už bylo řečeno, přímé působení odborů má své klady například ve snadnějším zahájení nebo případném ukončení působnosti, a to bez nutnosti ustanovení některých funkcí (účetnictví, DaRK, likvidátor). Je zde podstatně vyšší nezávislost na zaměstnavateli. Významným kladem je ochrana zakládajících a ostatních členů OS KOVO. Za problematickou stránku považuji vyšší administrativní zátěž pro jednotlivá RP OS KOVO. Můžeme očekávat, že v čase se mnoho činností systemizuje a vzniknou opět nové potřeby, na které bude třeba reagovat.

- ***Seskupení jsou zatím jakousi specialitou OS KOVO. Myslíte si, že by mohla být vzorem i pro jiné svazy?***

JG: Přiznám se, že neznám podrobně situaci v jiných odborových svazech. Domnívám se, že také hledají způsoby jak zefektivnit svoje působení u zaměstnavatelů a seskupení je určitě jeden z nich.

DŠ: Seskupení pokládám za historický milník v evoluci odborů v ČR. Mohlo by být jednou významným podnětem ke slučování odborových svazů, vzhledem k organizaci práce, kterou tato forma působení vyžaduje.

- ***O seskupeních se nehovoří jen v souvislosti se získáváním nových členů. Je to i o profesionalizaci odborové práce. Jak to vidíte z tohoto pohledu?***

JG: Jsem přesvědčen, že profesionalizace odborové práce je krok správným směrem a logickou reakcí na změny ve společnosti, aktuální postavení odborů při zastupování zaměstnanců a vnímání odborů veřejností. Jedná se o určitou alternativu nikoliv nahrazení současného stavu.

DŠ: Myslím, že seskupení není pouze o získávání nových členů, ale také o dalším rozšiřování působnosti odborů na další zaměstnavatele. V tomto ohledu vidím perspektivu silnějšího vlivu na ekonomické a sociální standardy u zaměstnavatelů v jednotlivých regionech a účinnější koordinaci v kolektivním vyjednávání.

- ***Seskupení nemají právní subjektivitu, navenek za ně vystupují RP. Považujete to za přechodné řešení nebo v tom vidíte i určitý prvek profesionalizace odborů na regionální úrovni, který by bylo do budoucna třeba posilovat?***

JG: V působení seskupení vidím především prostor pro vytvoření podmínek vzniku ZO s právní osobností. ZO by měla vzniknout pouze tam, kde jsou funkcionáři schopni plnit povinnosti vymezené Stanovami OS KOVO, mají podporu zaměstnanců, a kde již probíhá sociální dialog se zaměstnavatelem. U zaměstnavatelů, kde tyto podmínky zůstanou nenaplněny, může seskupení členů působit trvale s profesionální podporou na regionální úrovni.

DŠ: Orgánem zastupujícím členy OS KOVO v seskupení členů je odborový zástupce, nebo výbor seskupení. Odborovým zástupcem nemusí být pouze zaměstnanec OS KOVO, ale také členové evidovaní při RP v seskupení členů, nebo také zástupci krajského sdružení v Radě OS KOVO.

- ***Z toho, co říkáte, vyplývá, že vznik a vedení seskupení představuje náročný úkol pro RP. Jak vnímáte v tomto směru podporu svazu?***

DŠ: Ptáte-li se na to, jestli vedení svazu vytváří podmínky pro tuto formu odborové činnosti, tak mohu říci, že ano. V tomto smyslu je ve svazu vyvíjeno úsilí k optimalizaci činnosti a vytváření takových podmínek, za kterých může OS KOVO expandovat do dalších výrobních sektorů.

JG: Práce se seskupeními členů je velmi náročná po odborné i časové stránce. Zaměstnanci na RP však mají vytvořeny dostatečné podmínky i pro plnění úkolů spojených s existencí seskupení. Na druhé straně tím, že osobně řeší problémy zaměstnanců u různých zaměstnavatelů a jako zástupci odborů s nimi přímo vedou sociální dialog, získávají nepřenositelné zkušenosti a prohlubují si odbornou kvalifikaci.