

# **SVAZ, ČLENSKÁ ZÁKLADNA A ORGANIZACE NÁBORU**

# SVAZ, ČLENSKÁ ZÁKLADNA A ORGANIZACE NÁBORU

1. Význam a smysl odborů.
2. Svaz a jeho organizační struktura.
3. Stav členské základny.
4. Organizace náboru nových členů.
5. Pomůcky k provádění náboru.

# Význam a smysl sdružování

## 1. LIDÉ SE HISTORICKY SDRUŽUJÍ:

- rody, kmeny, státy, konfederace, federace, Evropská Unie,
- politické strany, politická uskupení,
- sdružení živnostníků, družstva, korporace,
- **spolky.**

## 2. ÚČELEM JE PROSAZENÍ SPOLEČNÝCH CÍLŮ:

- existenční zájmy,
- politické zájmy,
- **ekonomické zájmy,**
- **osobní zájmy a záliby.**

## 3. VÝHODY SDRUŽOVÁNÍ:

- kolektiv má větší sílu než jedinec,
- více hlav více rozumu,
- rozdělení povinností a úkolů,
- snazší dosažení cíle.

## 1. **KDO ZNÁ NEJLÉPE PROBLÉMY ZAMĚSTNANCŮ?**

- zaměstnavatelé a vlastníci?
- politici?
- stát?
- odborníci?
- lobbisté?
- zaměstnanci?

## 1. KDO ZNÁ NEJLÉPE PROBLÉMY ZAMĚSTNANCŮ?

- zaměstnavatelé a vlastníci?
- politici?
- stát?
- odborníci?
- lobbisté?
- **zaměstnanci!**

**SYTÝ HLADOVÉMU  
NEVĚŘÍ.**

## 2. **KDO MŮŽE PROSAZOVAT NEJLÉPE ZÁJMY ZAMĚSTNANCŮ?**

- zaměstnavatelé a vlastníci?
- politici?
- stát?
- odborníci?
- lobbisté?
- zaměstnanci?

## 2. KDO MŮŽE PROSAZOVAT NEJLÉPE ZÁJMY ZAMĚSTNANCŮ?

- zaměstnavatelé a vlastníci?
- politici?
- stát?
- odborníci?
- lobbisté?
- **zaměstnanci!**

**CO TĚ NEPÁLÍ NEHAS.**

**KAŽDÝ KOPE ZA SVŮJ  
TÝM.**

# ZAMĚSTNANCI!

1. SDRUŽENÍ V KOLEKTIVU,
2. S POTŘEBNÝM ODBORNÝM ZÁZEMÍM,
3. SE SVÝMI „LOBBISTY,“
4. NEZÁVISLÍ.



# VÝZNAM A SMYSL ODBORŮ

## 1. **HÁJENÍ HOSPODÁŘSKÝCH A SOCIÁLNÍCH PRÁV ZAMĚSTNANCŮ:**

- sjednáváním pracovních podmínek,
- dohledem na dodržování pracovněprávních předpisů,
- ovlivňováním legislativy,
- tripartitními jednáními

## 2. **PROSAZOVÁNÍ ODBOROVÉ SOLIDARITY:**

- kolektivní prosazování oprávněných zájmů zaměstnanců,
- právní pomoc členům,
- finanční pomoc členům v nesnázích,
- organizování vzájemné pomoci,
- sjednávání hromadných výhod pro členy.

## 3. **NEZÁVISLOST**

- na zaměstnavateli, politických stranách a státu,
- odborná nezávislost,
- finanční nezávislost.

# HISTORIE ODBORŮ

## **1918 - 1938**

- odbory významně přispěly ke vzniku ČSR,
- hájily zájmy zaměstnanců,
- odborové spolky a ústředny plnily významnou veřejnoprávní úlohu.

## **1938 - 1948**

- nuceně vytvořeny dvě centrály které postupně pohltily všechny odborové spolky, svazy i ústředny. Smyslem činnosti byla kontrola dělnictva a prosazování úkolů válečné ekonomiky.

## **1948 - 1998**

- Revoluční odborové hnutí (ROH), s výjimkou let 1968 a 1969, bylo využíváno KSC a bylo jen formálně nepolitickou organizací.
- odbory přestaly plnit svou základní funkci a to obhajobu zájmů zaměstnanců jejich činnost se zaměřila především na kulturní, sportovní a rekreační činnost.

## **1998 - 2016**

- generální stávkou napomohly odbory demokratickým změnám svoji úlohu plnily i v začátcích privatizace,
- obnova odborů a zaměření jejich činnosti na prosazování zájmů zaměstnanců.

# POHLED NA ODBORY DNES

## Byl a je nadále ovlivněn:

1. 60 lety, kdy odbory u nás neplnily svůj účel a byly pouze formálním zástupcem zaměstnanců. Po řadu generací chybí povědomí a praktické zkušenosti o tom proč tu odbory jsou a jaký mají význam.
2. 40 lety spojení odborů s politickou mocí a nepsanou povinností být organizován,
3. nepochopením změny úlohy a smyslu odborů po roce 1989 ze strany zaměstnanců,
4. snaha omezit činnost odborů ze strany těch, kteří si možnou sílu odborů uměli a umějí představit,
5. pohled na odbory se pomalu mění.

# ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE

## Význam zvyšování členské základny pro organizaci:

**Vyšší organizovanost zaměstnanců v odborech je předpokladem:**

1. větší vyjednávací síly výboru organizace,
2. účinnějšího řešení pracovních problémů jednotlivců,
3. větší ekonomické nezávislosti organizace (svazu, konfederace a odborů jako celku),
4. možnosti realizace nových aktivit organizace.

# NABÍZÍME !

## ČLENSTVÍM V ORGANIZACI NABÍZÍME:

1. větší jistotu v práci,
2. podíl na činnosti organizace podle možností a schopností zaměstnance člena,
3. pomoc při řešení osobních a rodinných problémů, možnost využití slev, finanční výpomoc v nesnázích,
4. sportovní, kulturní vyžití v rámci aktivit organizace.

# ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE

## NA CO SI DÁT POZOR!

**Na reakci zaměstnavatele (přímých nadřízených zaměstnanců)  
Mohou se cítit ohrožení?**

1. je potřeba nejdříve ve výboru organizace možnou reakci vyhodnotit,
2. rozhodnout zda je potřeba seznámit zaměstnavatele s tím, že budete oslovovat zaměstnance,
3. pokud ano, projednat s ním možnosti jak nábor provádět, jaký čas a místo je možné využít, jaké akce zaměstnavatele lze využít pro předání základních informací a distribuci materiálů,
4. nepoužívejte při získání zaměstnanců argumenty, které by ostře napadaly zaměstnavatele.

**ZAMĚSTNAVATEL NEMŮŽE BRÁNIT ZÍSKÁVÁNÍ  
NOVÝCH ČLENŮ !**

# ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE

## NA CO SI DÁT POZOR!

**Na porušení pracovních povinností a vnitřních předpisů zaměstnavatele.**

1. jednání se zaměstnanci neprovádět v pracovní době, zde se případně omezit pouze na nezbytně nutnou dobu,
2. využívat zejména dobu přestávek, bezpečnostních přestávek nebo doby přerušování výroby,
3. neporušovat hygienické předpisy,
4. neporušovat režimová opatření vstupu na pracoviště,
5. tam kde lze předpokládat problémy doporučujeme aby Vás výbor kooptoval do výboru organizace.

**ZAMĚSTNAVATEL NEMŮŽE BRÁNIT ZÍSKÁVÁNÍ  
NOVÝCH ČLENŮ, ALE MŮŽE VÁS ŘEŠIT ZA  
PORUŠOVÁNÍ PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ!**

# ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE

## NA CO SI DÁT POZOR!

**Na způsob jednání se zaměstnanci které budete oslovovat.**

1. nepoužívejte argumenty, které by ostře napadaly osloveného zaměstnance, jeho kolegy, jeho nadřízeného a zaměstnavatele a to ani v případě, že sám zaměstnanec bude takové argumenty používat,
2. neslibujte nemožné,
3. pokud neumíte odpověd' na dotaz, řekněte nevím zjistím a dám vědět,
4. používejte konkrétní příklady z nejbližšího okolí,
5. pokud se Vám zaměstnanec svěří něco osobního nerozšiřujte to dál,
6. zaměstnance v administrativě a THP oslovujte mimo kolektiv a třetí osoby, mohou mít obavy o své postavení v zaměstnání.

**DŮLEŽITÉ JE ZÍSKAT DŮVĚRU LIDÍ !**



# ZAMĚSTNANCI ZAMĚSTNAVATELE

## NA CO SI DÁT POZOR!

**Na výběr zaměstnanců, které budete oslovovat.**

1. zaměřte se nejprve na kolegy, které více znáte,
2. dále se zaměřte na zaměstnance, kteří mají předpoklady Vám pomoci v dalším období získat své kolegy na pracovišti pro vstup do odborů,
3. neoslovujte problémové zaměstnance (pracovní kázeň, alkohol, drogy, absence, finanční problémy, nevhodné chování, neoblíbené v kolektivu apod.)

**JEDEN PROBLÉMOVÝ ČLEN MŮŽE ROZLOŽIT  
ODBOROVU ORGANIZACI A MŮŽETE TÍM  
ZTRATÍT VÍCE DOSAVADNÍCH ČLENŮ !**

# ČLENSTVÍ V ODBOROVÉ ORGANIZACI

## ARGUMENTY PRO ZAMĚSTNANCE NEODBORÁŘE:

1. pracovní nebo osobní problémy, které by jim odbory byly schopny vyřešit,
2. existence odborové organizace a kolektivní smlouva dává větší jistoty v zaměstnání, uvádět konkrétní výhody z kolektivní smlouvy, které nezaručuje zákon,
3. výhody členství v organizaci, svazu a ČMKOS, které jim mohou ušetřit finanční prostředky
4. pomoc v době kdy se dostanou do problémů nebo nouze,
5. na možnost osobně ovlivnit práci samotné organizace, pokud k ní mají výhrady,
6. potřeba silnější organizace v současné ekonomické situaci,
7. vzájemná pomoc v nesnázích,
8. smysl a význam odborů tj. zastupování zaměstnanců a prosazování jejich zájmů.

**ODBORY NEJSOU SPOŘITELNA ALE POJIŠŤOVNA !**



**ZÍSKÁVÁNÍ INDIVIDUÁLNÍCH  
ČLENŮ SVAZU.**

# INDIVIDUÁLNÍ ČLENSTVÍ

## ZDROJE NÁBORU:

1. THP a administrativní zaměstnanci zaměstnavatele, kteří mají obavu veřejně prezentovat své členství v odborech.
2. věkově mladí zaměstnanci, kteří nemají zatím vztah ke sdružování a práci v organizaci.
3. známí, blízcí příbuzní členů a zaměstnanců, kteří nemají na pracovišti odborovou organizaci a mají problémy.

# INDIVIDUÁLNÍ ČLENSTVÍ

## ARGUMENTY :

1. pracovní nebo osobní problémy, které by jim odbory byly schopny vyřešit,
2. výhody členství ve svazu a ČMKOS, které jim mohou ušetřit finanční prostředky v době kdy se dostanou do problémů nebo nouze,
3. anonymní členství v odborech, o zveřejnění členství rozhoduje člen sám.

**MOŽNOST ZÁZEMÍ !**

# INDIVIDUÁLNÍ ČLENSTVÍ

## CO LZE POSKYTNOUT INDIVIDUÁLNÍMU ČLENU:

**Vše na co má nárok člen organizace s výjimkou:**

1. kolektivního vyjednávání
2. benefitů poskytovaných odborovou organizací

**o individuální členy se stará centrála svazu.**

**ZÍSKAT A MÍT PODPORU!**

# INDIVIDUÁLNÍ ČLENSTVÍ

## ARGUMENTY:

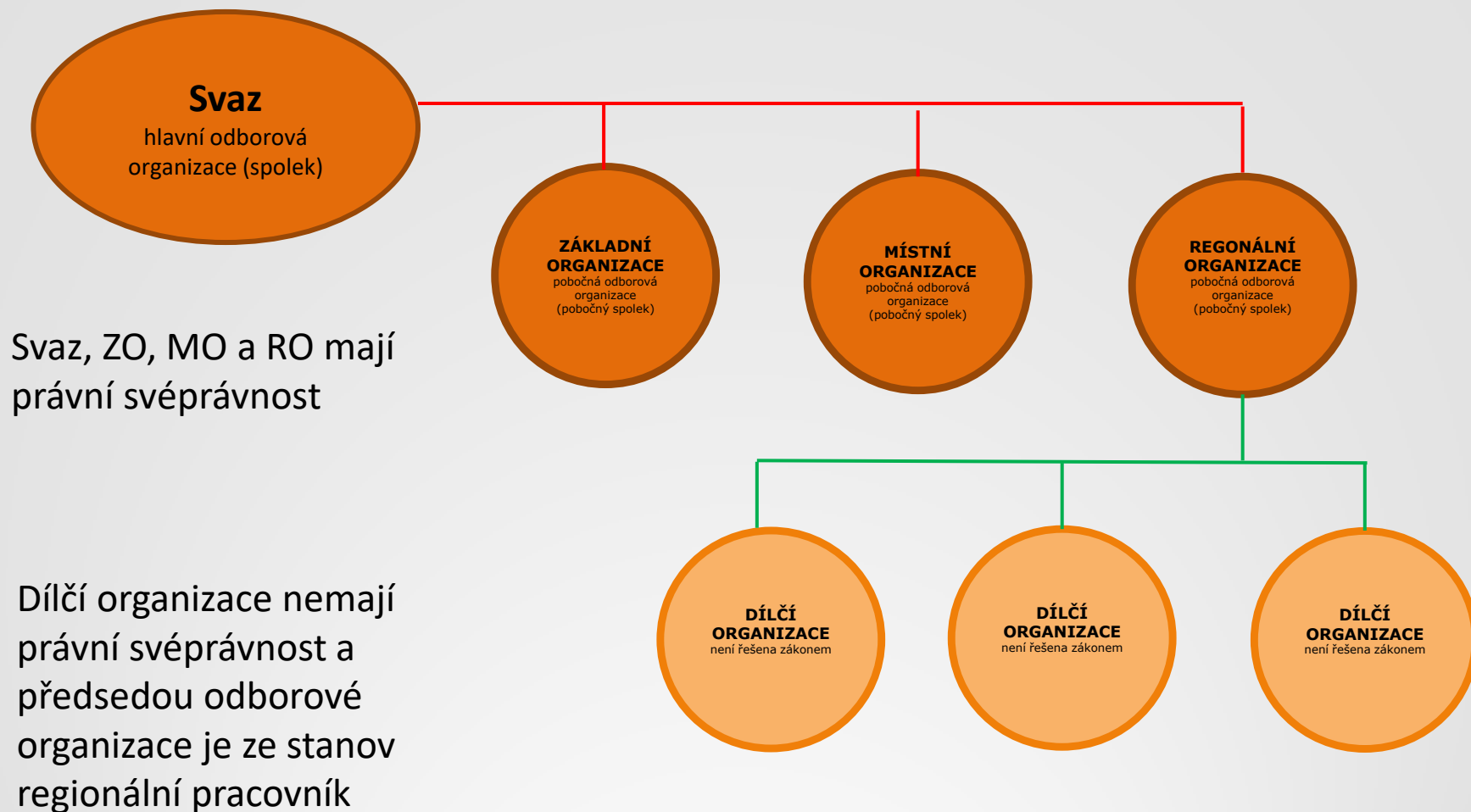
1. pracovní nebo osobní problémy, které by jim odbory byly schopny vyřešit,
2. výhody členství ve svazu a ČMKOS, které jim mohou ušetřit finanční prostředky v době kdy se dostanou do problémů nebo nouze,
3. anonymní členství v odborech, o zveřejnění členství rozhoduje člen sám.

**MOŽNOST ZEJMÉNA ODBORNÉHO ZÁZEMÍ !**

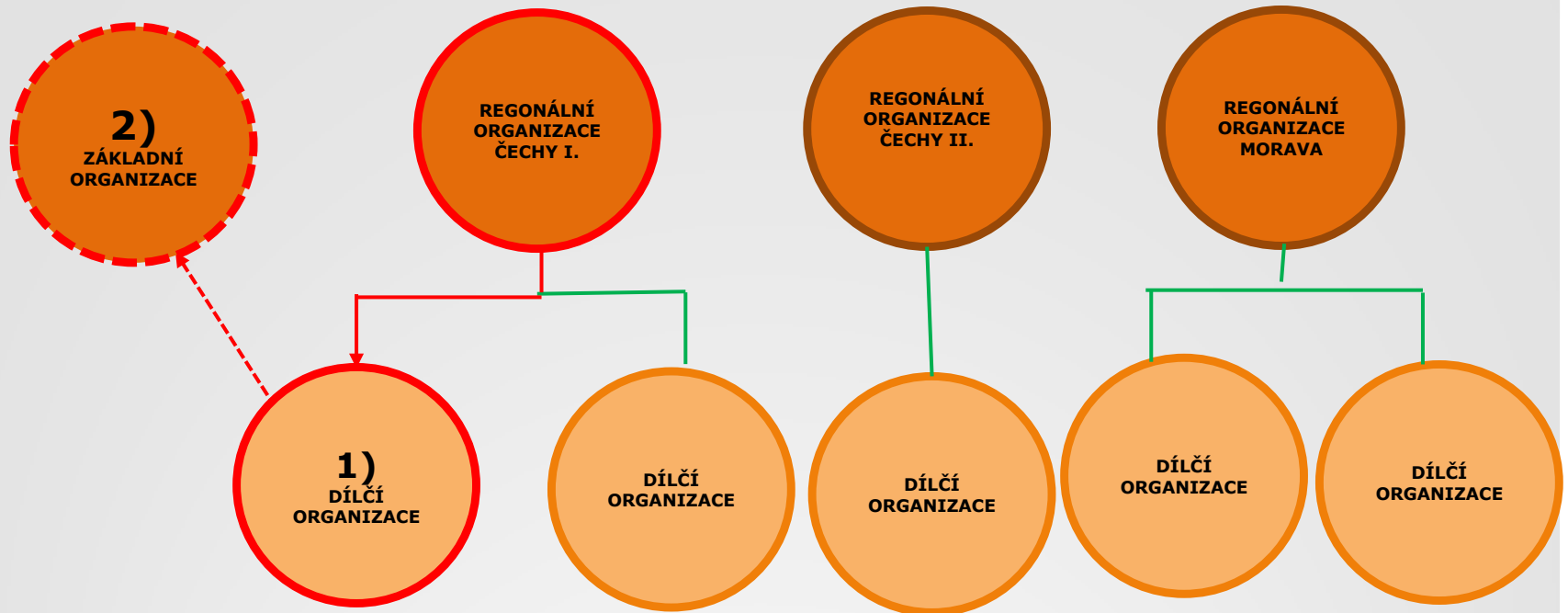
# **ZAKLÁDÁNÍ NOVÝCH ORGANIZACÍ SVAZU**



# FORMY ORGANIZACÍ SVAZU



# CO SE NÁM OSVĚDČILO



- 1) vznik dílčí organizace pod křídly regionální organizace
- 2) změna formy z DO na ZO v době kdy je postavení organizace stabilní a členové výboru pracují samostatně

# VÝHODY DÍLČÍ ORGANIZACE (DO)

- 1. Možné založení ze dne na den. Administrativně velmi jednoduché, celý proces probíhá jen v působnosti svazu**
  - to omezuje možnosti zaměstnavatele negativně působit na zakládající členy s cílem zabránit vzniku odborové organizace
- 2. Předsedou DO je podle stanov regionální pracovník.**
  - nezávislost předsedy na zaměstnavateli,
  - přímá a konkrétní pomoc organizaci v odborové činnosti
- 3. Členové DO jsou na začátku pod menším tlakem.**
  - zaměstnavatel může znát jen členy výboru a předsedu,
  - členové výboru se postupně učí odborově pracovat

# ZALOŽENÍ ORGANIZACÍ

## ARGUMENTY:

1. získání většího práva na informace a projednání
2. účast zaměstnanců na řešení pracovních podmínek, způsobu odměňování, BOZP, řešení konkrétních problémů jednotlivců a skupin zaměstnanců.
3. kolektivní vyjednávání, větší závaznost kolektivní smlouvy.
4. postupné zlepšení komunikace a vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem.

**HLAVNÍ DŮVODEM VZNIKU ORGANIZACÍ BYLY V  
POSLEDNÍM OBDOBÍ ZEJMÉNA VZTAHY NA  
PRACOVÍŠTI**

# ZALOŽENÍ ORGANIZACE

## ZÍSKÁVAT O FIRMÁCH V OKOLÍ INFORMACE:

1. jde o fungující firmu?
2. jsou ve firmě odbory?
3. kolik má firma zaměstnanců v dělnických profesích?
4. jak jsou zaměstnanci spokojeni?
5. pracuje ve firmě známý, bývalý kolega, příbuzný našich členů?
6. stal se ve firmě úraz, nehoda nebo došlo k poškození zaměstnance?

**Informace a případné kontakty předat regionálnímu pracovníku.**

**ZKUSIT VÍCE VNÍMAT OKOLÍ A PROBLÉMY  
OSTATNÍCH.**

# NA ZAČÁTKU JE POTŘEBA SI UJASNIT.

## MOŽNÉ ZDROJE NÁBORU:

1. kolik zaměstnanců neodborářů máme ve firmě?
2. jsou odboráři ve všech provozech a odloučených pracovištích firmy?
3. kdo nám dodává suroviny, kdo odebírá výrobky s kým spolupracujeme? Mají odbory jsou zaměstnanci spokojeni?
4. jsou v okolí jiné potravinářské provozy?
5. jsou v okolí jiné firmy, kde mají zaměstnanci problémy?
6. máme vysokou organizovanost, zaměříme se na firmy a individuální členy.

**KAŽDÝ NOVÝ ČLEN, KAŽDÁ NOVÁ  
ORGANIZACE PŘEDSTAVUJE SILNĚJŠÍ SVAZ.  
SVAZ JSME MY VŠICHNI DOHROMADY.**