

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



Kdo se bojí odborů?

Odborové organizování v sociálních službách v současném Česku

Bc. et Bc. Petra Jelínková

Diplomová práce

Studijní program: Sociální práce se zaměřením na komunikaci
a aplikovanou psychoterapii

Vedoucí práce: doc. PhDr. Bc. Alena Hricová, Ph.D.

Praha 2023

Prague College of Psychosocial Studies



Who Is Afraid of Trade Unions?

Union Organizing in Social Services in Contemporary Czechia

Bc. et Bc. Petra Jelínková

Diploma thesis

Diploma thesis supervisor: doc. PhDr. Bc. Alena Hricová, Ph.D.

Prague 2023

Prohlášení:

1. Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 31. 7. 2023

Podpis

Děkuji doc. PhDr. Bc. Aleně Hricové, Ph.D. za cenné poznatky a ochotu při vedení této práce.

Rovněž děkuji členkám a členům ALICE odborové organizace i dalším respondentkám a respondentům za jejich vstřícné zapojení do výzkumu i za jejich práci v sociálním sektoru.

ANOTACE

Tato diplomová práce se zaměřuje na odborové organizování v sociálních službách v současném Česku. Teoretická část přináší základní přehled o odborech v Česku a přihlíží také k významným trendům v odborovém organizování v zahraničí se zaměřením na sociální sektor. Je zde představena ALICE, odborová organizace zaměstnankyň a zaměstnanců v sociálních službách, která byla založena v roce 2020 a je jedinou tuzemskou sektorovou organizací pro sociální oblast.

Praktickou část tvoří kvalitativní výzkum provedený formou polostrukturovaných rozhovorů s jedenácti osobami, které do odborů vstoupily nebo k tomu byly přizvány. Pozornost je věnována důvodům, proč se chtějí či nechtějí v odborech organizovat a dále tomu, jak vnímají pracovní podmínky a prestiž v sociálních službách a jak je eventuálně chtějí měnit a zlepšovat.

KLÍČOVÁ SLOVA:

odbory, odborové organizování, sociální práce, sociální služby, pracovní podmínky, odměňování, prestiž

ABSTRACT

This thesis focuses on trade union organizing in social services in the contemporary Czech Republic. The theoretical part provides a basic overview of trade unions in Czechia and trends in trade union organizing abroad with a focus on the social sector. It introduces ALICE, a trade union for social services employees, which was founded in 2020 and is the only sectoral union organisation for the social sector in Czechia.

The practical part consists of qualitative research conducted through semi-structured interviews with eleven people who have joined or been invited to join the union. Attention is paid to their reasons for wanting or not wanting to organise in a union as well as their views on working conditions and prestige in social services and possible ways of changing and improving them.

KEY WORDS:

trade unions, union organizing, social work, social services, working conditions, remuneration, prestige

OBSAH

| | |
|---|----|
| 1. Úvod | 8 |
| TEORETICKÁ ČÁST | |
| 2. Odbory v Česku | 11 |
| 3. Práce v sociálních službách | 15 |
| 4. Odborové organizování v sociálních službách | 18 |
| PRAKTICKÁ ČÁST | |
| 5. Realizace výzkumu | 25 |
| 6. Výsledky výzkumu | |
| Téma 1: Vnímání odborů a jejich funkce | 30 |
| Téma 2: Výhody členství v odborech | 49 |
| Téma 3: Negativa odborů | 64 |
| Téma 4: Pracovní podmínky v sociálních službách | 71 |
| 7. Diskuse | 78 |
| 8. Závěr | 82 |
| Seznam literatury | 84 |
| Seznam příloh | 88 |

1. ÚVOD

Cílem této diplomové práce je představit fungování odborů v sociálních službách v České republice a prozkoumat důvody, které osoby pracující v tomto sektoru vedou k tomu, že se v odborech chtějí nebo naopak nechťejí organizovat. V této souvislosti bude třeba sledovat pracovní podmínky, především pak odměňování a prestiž v tomto oboru.

Ačkoliv se pracovním podmínkám v sociálních službách postupně čím dál více věnuje jak odborný výzkum, tak i média a obecná veřejná debata, téma odborového organizování v sociálních službách u nás zatím nebylo komplexněji uchopeno a zpracováno. Současný počet lidí zaměstnaných v sociálních službách v Česku přitom přesahuje sto tisíc a vzhledem k trendům ve společnosti lze přepokládat, že se rozsah i význam sociální práce bude nadále zvyšovat, což bude obnášet více pracujících a také větší podíl obyvatelstva, které s těmito službami přijde do styku osobně nebo prostřednictvím svých blízkých.

Fungování sociálních služeb ovlivňují nejrůznější jevy a problémy od stavu ekonomiky přes migraci, nedávnou pandemii covidu a její dozvuky až po trendy jako je robotizace nebo transformace průmyslu v souvislosti s klimatickou krizí, které mají potenciál významně proměnit strukturu hospodářství a pracovní trh. Není možné všechna tato témata pokrýt v jedné diplomové práci, můžeme však hledat odpověď na otázku, která s nimi všemi úzce souvisí, a to jaké jsou – a především jaké mohou a mají být – pracovní podmínky sociálních pracovníků, pracovníků a další lidí zaměstnaných v sociálních službách v proměnlivém a mnohdy novém sociálním, ekonomickém, environmentálním a politickém klimatu.

Sociální práci zde budeme nahlížet s důrazem na slovo práce – jakožto práci v tom nejpraktičtějším a nejdoslovnějším smyslu: jako náročnou, namáhavou, ne vždy adekvátně doceňovanou, ale v každém případě společensky nezbytnou činnost.

Po teoretických kapitolách přibližujících odbory a odborové organizování v sociálních službách u nás a částečně též v zahraničí následuje empirická část, která vychází z kvalitativního výzkumu realizovaného prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů s jedenácti osobami, které působí na různých pozicích v rozmanitých typech sociálních služeb. Část z nich představují členky a členové ALICE odborové organizace, dalšími jsou jejich kolegyně a kolegové z oboru, kteří o možnosti zapojit se do odborů vědí, ale z všemožných důvodů to neudělali. Zaměříme se na to, jak odbory působí, jaká se s nimi pojí

očekávání, příznivé i nepříznivé stránky a jak jsou vnímány podmínky, prestiž a perspektivy zaměstnání v sociálních službách.

Tato diplomová práce by měla být přínosem pro obor sociální práce jakožto akademickou disciplínu, ale především pro její praxi – pro všechny, kdo v tomto oboru působí nebo se na povolání v oboru připravují studiem, ale také pro všechny ty, kdo si uvědomují její životně důležitou funkci pro celou naši společnost.

TEORETICKÁ ČÁST

2. ODBORY V ČESKU

Cílem této kapitoly nemůže být komplexní zachycení odborů a odborového organizování v jejich komplexnosti. Zaměřím se v ní na základní informace o legislativním vymezení odborů a některé stěžejní okamžiky z jejich vývoje v Česku a takové aspekty, které se zdají relevantní pro naše zaměření na sociální služby, o nichž bude řeč v příští kapitole.

2.1. Právní kontext odborů

Možnost sdružovat se v odborech vyplývá z článku 27 Listiny základních práv a svobod, který zaručuje „*právo svobodně se sdružovat s jinými na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů*“ a dále určuje, že „*odborové organizace vznikají nezávisle na státu*“ a že „*omezovat počet odborových organizací je nepřijatelné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví*“. Následně uvádí, že „*činnost odborových organizací a vznik a činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů mohou být omezeny zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých*“.

Odbory v České republice jsou právnickou osobou a řídí se úpravou o sdružování podle občanského zákoníku (Zákon č. 89/2012 Sb.). Zákoník práce (Zákon č. 262/2006 Sb.) v § 287 určuje, o čem je zaměstnavatel povinen informovat a co je povinen projednávat s odbory. Další relevantní legislativa v této oblasti je Zákon č. 2/1991 Sb. (Zákon o kolektivním vyjednávání).

Odbory jednají jménem svého členstva se zaměstnavateli a také v rámci tripartity s vládou a zastoupením podniků, která je od svého vzniku v roce 1990 u nás realizována skrze Radu hospodářské a sociální dohody. Významným mezinárodním aktérem v oblasti regulace pracovních podmínek je Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ILO).

Z praktického hlediska založení odborové organizace vyžaduje zapojení alespoň tří osob, které vytvoří přípravný výbor, sepiší stanovy a zašlou návrh na evidenci příslušnému rejstříkovému soudu. Případně se nabízí ještě snadnější varianta obrátit se na některý z existujících odborových svazů a využít k založení organizace jeho administrativní podpory.

2.2. Významné momenty z dějin odborového hnutí v Česku

Přestože odborové organizování v sociálních službách v českém prostředí zatím téměř nebylo odborně zpracováno, historie odborového hnutí obecně se těší poměrně značnému zájmu historického bádání. V jedné z novějších publikací Pokorný a kol. (2020) přináší vcelku rozsáhlý širší přehled o tom, jak odbory v našem prostředí fungovaly, jakou plnily funkci a jakým způsobem komunikovaly navenek i se svým členstvem, a to v historickém přehledu, který trvá až do nedávné minulosti. Publikace obsahuje i velmi zajímavou kapitolu o genderovém aspektu odborářství nazvanou „Ženy a sociální dialog“, v níž přibližuje mimo jiné angažování odborů – a především jejich členek – v oblasti sociálního zákonodárství v průběhu 30. let (Pokorný a kol. 2020, s. 171) nebo aktivitu NOÚZ, Národní odborové ústředny zaměstnanecké, a vznik funkce sociálních pracovníc v závodech počátkem 40. let, které spolupracovaly se zaměstnavatelem a závodním výborem a zaměstnaným ženám radily, jak „ulehčit práci, zvýšit výkon, zlepšit a zvýšit možnost výdělku“ (Pokorný a kol. 2020, s. 163).

Předválečné Československo bylo odborům vcelku nakloněno: podle Českého statistického úřadu se v roce 1926 v odborech organizovalo 1,7 milionu zaměstnanců a k dispozici měli neuvěřitelných 318 titulů periodik, v nichž odbory přibližovaly svou činnost.

Pro formování vztahu veřejnosti k odborům bylo zásadní období státního socialismu, kdy odbory v podstatě podléhaly Komunistické straně Československa a tato reputace s nimi do určité míry zůstává dodnes, přestože sehrály významnou roli během pražského jara a v roce 1989 i v generální stávce, která významně přispěla k pádu režimu. K této nepříliš příznivé pověsti mohla přispět i skutečnost, že nově vzniklé odborové subjekty vykazovaly majetkovou i personální návaznost na ROH, tedy odbory minulého režimu.

V průběhu 90. let a později postupně docházelo k viditelnému poklesu členstva odborů – zatímco v roce 1995 odbory čítaly 2.350.000 členů, v roce 2000 už to bylo jen 1.200.000 členů a v roce 2020 pouhých 500.000 (Martišková & Šumichrast 2023). V souvislosti s tím poklesla i míra pokrytí kolektivními smlouvami z 47 % v roce 1995 na 35 % v roce 2020, což nicméně představuje nárůst oproti roku 2000, kdy kolektivní smlouvy pokrývaly pouze 28 % všech zaměstnanců.

2.3. Odbory v Česku v současnosti

Značná část aktuálních dostupných dat týkajících se odborů v Česku – mimo historické přehledy – je obvykle kvantitativní povahy. Například výzkumné agentury včetně Centra pro

výzkum veřejného mínění (CVVM), které působí v rámci Sociologického ústavu Akademie věd ČR, odbory dlouhodobě zařazují do svých průběžných šetření důvěry k vybraným institucím veřejného života. Zajímavé informace doplněné i o interpretaci dat se objevují v zahraničních publikacích, například v kontextu stavu odborů v dalších evropských zemích (Martišková & Šumichrast 2023) či v souvislosti s migrací (Čaněk 2017).

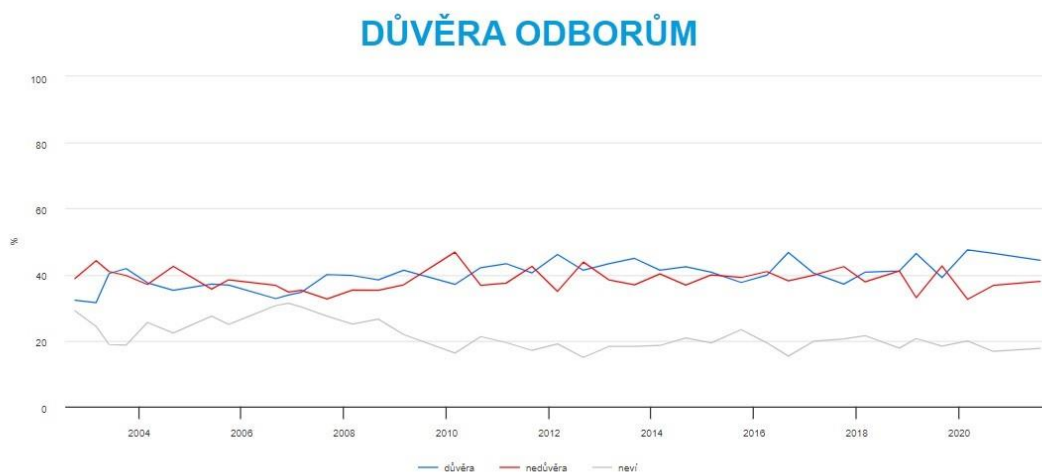
Politoložka Kateřina Smejkalová (2023) upozorňuje, že u nás prakticky neexistuje odvětví politologie zaměřené na zkoumání a srovnávání odborových struktur, jaké známe ze západních zemí, a především že české odbory oproti svým západním kolegům čelí strukturálnímu znevýhodnění.

V tripartitním orgánu – Radě hospodářské a sociální dohody – odbory reprezentují dvě konfederace: Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), největší česká odborová konfederace čítající 287.000 členů a 32 odborových svazů a Asociace samostatných odborů ČR (ASO ČR), která má okolo 80.000 členů. Dále v Česku působí Konfederace umění a kultury a některé nezávislé odbory.

Konfederace se skládají z odborových svazů zaměřených dle oborů (např. Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR, Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví, Odborový svaz KOVO a další). Ty dále sestávají z menších jednotek, jimiž jsou jednotlivé základní organizace (vznikají u konkrétního zaměstnavatele) nebo místní organizace (vzniklé na základě územního principu).

Vývoj důvěry veřejnosti v odbory v průběhu uplynulých dvou dekad zachycuje tento graf na základě dat Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM) Akademie věd ČR.

Graf 1: Důvěra veřejnosti v odbory (zdroj: projekt Naše společnost – CVVM)



Z grafu je patrné, že důvěra v odbory je vcelku stabilní a z dlouhodobého hlediska od počátku tisíciletí do současnosti mírně vzrostla. Po poklesu v období 90. let, které žel není zohledněno v časových řadách kvůli jiným způsobům měření, se začala důvěra veřejnosti v odbory pomalu zvyšovat a dnes se řadí spíše k důvěryhodnějším institucím – podle šetření z dubna/května 2023 odborům důvěřuje 54 % populace, což představuje lepší výsledek než média, neziskové organizace, politické strany a hnutí nebo církve. Podobný vývoj v oblasti důvěry zachycují i ostatní výzkumné agentury, například STEM.

Zajímavé poznatky přináší i publikace CVVM z roku 2012 nazvaná Odbory a jejich role ve společnosti, přestože by vzhledem k vývoji za posledních deset let, kdy důvěra v odbory dále stoupala, bylo užitečné mít k dispozici aktuálnější data. Ukazuje se zde (CVVM, 2012, s. 2). Dozvídáme se zde mimo jiné to, že většina dotázaných vnímá jako hlavní úkol odborů pracovní právní ochranu zaměstnanců (54 % dotázaných s výrokem rozhodně souhlasí a 34 % spíše souhlasí), ale poměrně velkou podporu (více než 50% souhlas) mají i další funkce odborů jako vliv na výši mezd, důchodů nebo podporu solidarity ve společnosti.

Není zcela zřejmé, které všechny faktory se podílejí na rostoucí důvěře odborům v posledních letech – je možné, že svou roli mohly sehrát aktivity odborů, například mediálně dobře přijatá kampaň Konec levné práce. Jedním z dalších faktorů by ale mohly být i napjatější socio-ekonomické podmínky mnoha domácností v posledních letech, mimo jiné v souvislosti s covidovou pandemií, nedávným prudkým zdražením energií (mimo jiné v návaznosti na ruskou agresi v Ukrajině) nebo prohlubující se krizí bydlení – zda tyto jevy skutečně vykazují souvislost s větším zájmem o sociální témata, sociální dialog a otázky spravedlivého odměňování, by se mohlo rovněž stát tématem některých budoucích bádání.

3. PRÁCE V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

3.1. Definice sociálních služeb

Definice pojmu **sociální služby** je pro začátek nezbytná, neboť pomůže vysvětlit některá specifika odborového organizování v tomto sektoru, k nimž se dobereme v následujících oddílech.

Podle Matouška (2007, s. 9) se sociální služby do určité míry překrývají s kategorií *veřejných služeb*, kterou lze chápat širěji. Tamtéž uvádí:

Veřejné služby jsou služby poskytované v zájmu veřejnosti. Na rozdíl od služeb komerčních jsou financovány z veřejných rozpočtů, jsou podrobněji definovány legislativou než jiné služby a díky tomu jsou více závislé na politickém rozhodování států, krajů a obcí. Sociální služba však může být poskytována i jako služba komerční, a to na základě obchodního kontraktu mezi poskytovatelem a uživatelem.

Co se týče účelu a fungování v Česku, Matoušek (2007, s. 9-10) uvádí, že „*sociální služby jsou poskytovány lidem společensky znevýhodněným, a to s cílem zlepšit kvalitu jejich života, případně je v maximální možné míře do společnosti začlenit, nebo společnost chránit před riziky, jejichž jsou tito lidé nositeli*“, přičemž doplňuje, že taková definice „*překračuje vymezení sociálních služeb jako služeb spadajících do oblasti řízené v České republice Ministerstvem práce a sociálních věcí*“. K této skutečnosti a jejím implikacím se dále vrátíme v oddílu o specifikách organizování v sociálních službách.

Jak upozorňují Průša & Vojtíšek (2021, s. 303), pojem sociální služby je v různých státech a jejich sociálních systémech vnímán různorodě a zatímco „*v některých zemích zahrnuje široký okruh veřejných služeb (zdravotnictví, školství, bydlení a sociální péče), jinde je vnímán úžeji, a je dokonce legislativně orámován na taxativní vyčet vybraných služeb poskytovaných jak veřejnou správou, tak soukromoprávními poskytovateli*“.

Dále (tamtéž, s. 304) autoři dodávají, že ačkoliv se může různit obsah tohoto pojmu i pojetí a správa sociálních služeb, jejich podstata zůstává společná a „*jde vždy o individualizovaný nástroj sociální péče a sociální pomoci, jehož cílem je specifická ochrana při nepříznivé sociální situaci, a to podle povahy jak preventivní, tak terapeutická (intervenční) a posléze rehabilitační*“.

Takové obecnější zakotvení do mezinárodního kontextu je důležité vzhledem k tomu, že v teoretické části této diplomové práce zmiňujeme i situaci v zahraničí. Její většinové zaměření a zejména celá část empirická se však věnuje tomuto sektoru v České republice. Budeme tedy vycházet z definice sociálních služeb ve smyslu zákona č. 108/2006 Sb. (Zákon o sociálních službách), který v § 32 určuje **základní druhy a formy sociální služeb** následovně:

„Sociální služby zahrnují

a) sociální poradenství,

b) služby sociální péče,

c) služby sociální prevence.“

Následující § 33 potom definuje formu poskytování, a to jako „služby pobytové, ambulantní nebo terénní“. V § 34 jsou konkrétně vyjmenována zařízení sociálních služeb.

„(1) Pro poskytování sociálních služeb se zřizují tato zařízení sociálních služeb:

a) centra denních služeb, b) denní stacionáře, c) týdenní stacionáře, d) domovy pro osoby se zdravotním postižením, e) domovy pro seniory, f) domovy se zvláštním režimem, g) chráněné bydlení, h) azylové domy, i) domy na půl cesty, j) zařízení pro krizovou pomoc, k) nízkoprahová denní centra, l) nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, m) noclehárny, n) terapeutické komunity, o) sociální poradny, p) sociálně terapeutické dílny, q) centra sociálně rehabilitačních služeb, r) pracoviště rané péče, s) intervenční centra, t) zařízení následné péče, u) centra duševního zdraví.

(2) Kombinací zařízení sociálních služeb lze zřizovat mezigenerační a integrovaná centra.“

Dále zákon definuje i základní činnosti při poskytování sociálních služeb (§ 35). V následujících dílech zákon určuje obsah sociálního poradenství, služeb sociální péče a služeb sociální prevence a rovněž úhradu nákladů za tyto služby. Hlava II tohoto zákona stanovuje podmínky poskytování sociálních služeb včetně registrace a povinností poskytovatelů.

3.2. Vybrané aktuální problémy práce v sociálních službách

Dlouhodobě řešenou otázkou v sektoru představuje odměňování – vzhledem k tomu, že část sociálních služeb funguje ve státním sektoru, kde jsou platy určovány platovými tabulkami a část ve sféře neziskové či privátní, kde jsou mzdy určovány zaměstnavatelem, dochází k situacím, kdy je za srovnatelnou práci poskytována odlišná odměna. Vzhledem k obecně nízkým odměnám v sektoru – otázka podhodnocení odměn v sektoru je kritizována dlouhodobě mimo jiné i kvůli vysoké genderovanosti této otázky (viz např. Homfray 2021) - jsou tyto rozdíly obzvláště markantní. Tématu odlišných odměn se věnovala kampaň Stejná odměna (Báštecká 2023), která je zajímavým příkladem iniciativy za otázky odměňování mimo odborovou oblast.

Dalším z významných faktorů, které ovlivňují pracovní trh v tomto sektoru patří i otázka přeshraniční, velmi silně genderované práce v sektoru péče, kterou například Uhde & Ezzeddine (2019) tematizovaly i dříve, ale naplno vyplula na povrch a do médií až v souvislosti s covidovou pandemií a uzavíráním hranic.

4. ODBOROVÉ ORGANIZOVÁNÍ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

4.1. Odbory a sociální služby ve světě

Zahraniční literatura týkající se aktuálního stavu odborového organizování v sociálních službách je výrazně rozsáhlejší a zaměřím se jen na některé momenty, které považuji za podnětný zdroj reflexe i pro tuzemskou situaci.

Například Farr (2020, s. 449) poukazuje na to, že ačkoliv covidová krize podnítila vyšší tlak na pracovní bezpečnost a stabilitu v zaměstnání, lidé pracující v sociálních službách se do odborového organizování a zaměstnaneckého aktivismu nezapojovali tolik, jako některé jiné profese. To, že se sociální pracovníci a pracovnice nevyjadřují k problémům (ne)spravedlnosti na pracovišti považuje za rozpor s ústředními hodnotami sociální práce, k nimž patří mimo jiné sociální spravedlnost, důstojnost, význam mezilidských vztahů a integrity.

V souvislosti s pandemií Petruzzi a kol. (2020) popisují řadu různých rolí a funkcí, které sociální pracovníci naplňují v takovém období, a připomínají, že ve veřejném diskurzu tyto role mnohdy zůstávají nejasné, přestože sociální práce patří k těm profesím, jež se v době pandemie ocitají v „první linii“.

Významná současná témata v oblasti odborového organizování nicméně nelze omezovat jen na specifika pandemie. Na základě čtyřletého výzkumu odborů a jejich představitelů v různých zemích přiblížili Gumbrell-McCormick a Hyman (2013) i další aktuální oblasti, které se v odborovém organizování řeší, například ve spojení s kolektivními smlouvami či s restrukturalizací organizací.

Mathers, Upchurch & Taylor (2018) poukazují na oslabující se pouta mezi odbory a sociálně-demokratickými stranami a zasazují odborové hnutí do kontextu teorie sociálních hnutí.

Zajímavou perspektivu přinášejí Rosenberg & Rosenberg (2006), když ukazují, že vztahy sociálních pracovníků k odborům byly historicky mnohdy ambivalentní. Při výkladu soudobé situace vyšli z průzkumu, jenž se zaměřil na postoje těch sociálních pracovníků, kteří jsou členy odborů.

Reisch (2009) rovněž nastiňuje historickou perspektivu a líčí vztahy mezi sociálními pracovníky a lidmi pracujícími v nízkopříjmových profesích. Koordinovanou aktivitu sociálních pracovníků v reakci na ekonomická rizika, jimž jsou lidé v nízkopříjmových profesích vystaveni, vnímá jako součást profesního etického imperativu usilovat o sociální spravedlnost.

4.2. Odbory v sociálních službách v Česku

Jak bylo zmíněno výše (oddíl 3.1.), sociální služby a jejich forma i obsah jsou na jednu stranu u nás vcelku jasně vymezeny příslušnou legislativou, ale také se vyznačují značnou pestrostí a jsou částečně realizovány prostřednictvím veřejného, privátního i neziskového sektoru a rovněž spadají do gesce řízených v ČR různými resorty – vedle Ministerstva práce a sociálních věcí jde například o Ministerstvo zdravotnictví, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo vnitra či Ministerstvo spravedlnosti, vedle toho se významná část sociálních služeb realizuje prostřednictvím krajských a místních samospráv. Poskytovatelé sociálních služeb v neziskovém a privátním sektoru se rovněž vyznačují výraznou rozmanitostí, velikostí a způsobem fungování. Všechny tyto skutečnosti se může odrážet na tom, že lidé pracující v sociálních službách čelí mnoha výzvám, které jsou napříč sektorem podobné, ale současně mohou mít velmi specifické potřeby dané fungováním jejich konkrétní organizace či jednotky.

V zásadě se lidem ze sociálních služeb nabízejí dvě hlavní možnosti, jak se zapojit do odborů – prostřednictvím Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče v České republice nebo prostřednictvím ALICE odborové organizace zaměstnankyň a zaměstnanců v sociálních službách. V této práci se budu zaměřovat především na druhou variantu, protože ALICE je sektorovou organizací, která se jako jediná zaměřuje specificky na sociální služby v jejich komplexnosti. Varianta první je nicméně v následujícím oddílu rovněž představena, protože jde bezpochyby o významný subjekt, zejména pro služby působící ve veřejném sektoru.

4.2.1. ODBOROVÝ SVAZ ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE V ČR

V rámci Českomoravské konfederace odborových svazů funguje **Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče v České republice (OSZP)**, který vznikl v roce 1990 a sdružuje řadu základních organizací ze zmíněných oborů.

Z hlediska odborného zaměření pracují ve svazu následující sekce: Sekce lázeňství, Sekce nelékařských zdravotnických pracovníků, Sekce nemocnic, Sekce nezdravotnických pracovníků, Sekce pracovníků hygienické služby, Sekce pro práci s členskou základnou, Sekce sociál, Sekce zdravotnických záchranných služeb – z tohoto výčtu je zřejmé, že zdravotnické specializace nad sociálními při nejmenším početním zastoupení výrazně převyšují. Silnější důraz na zdravotnictví evokuje i název webové domény, kterou organizace používá – zdravotnickeodbory.cz.

Ohledně možnosti členství Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče v České republice uvádí následující podmínky:

„Členem odborového svazu se může stát občan České republiky nebo cizí státní příslušník starší 15 let, který

- a) je v pracovněprávním vztahu ve zdravotnictví, sociálních službách, a dalších veřejných službách, či veřejné správě, nebo u zaměstnavatele, jehož činnost bezprostředně souvisí se zdravotnickými, sociálními a případně jinými veřejnými službami,*
- b) je ve výše uvedených oblastech osobou samostatně výdělečně činnou, nezaměstnávající žádné zaměstnance,*
- c) je zaměstnancem, žákem nebo studentem školy zaměřené na vzdělávání pracovníků pro zdravotnictví, sociální služby, případně další veřejné služby.“*

Další zpřesňující podmínky se týkají formy členství – to je možné realizovat skrze nižší jednotku (jako člen či členka základní odborovou organizaci) nebo na individuální úrovni s registrací přes ústředí odborového svazu (individuální členství). V této souvislosti svaz určuje následující pravidlo:

„Člen odborového svazu, který je zaměstnancem, může být registrován pouze v základní odborové organizaci, působící u zaměstnavatele, u něhož je v pracovněprávním vztahu.

Nepůsobí-li u zaměstnavatele základní odborová organizace a splňujete-li některou z podmínek uvedených výše pod a), b) a c), můžete se stát členem regionální organizace.“

Na webu rovněž najdeme informaci, že zapojení do OSZP zakládá členům nárok na *„bezplatnou právní pomoc, pomoc při vyjednání kvalitních pracovních podmínek, pomoc při jednání o platech a mzdách, pomoc při prosazení zaměstnaneckých výhod, možnost profesního i dalšího vzdělávání, jinde nedosažitelné informace, výměnu zkušeností, zábavu, sport a kulturu.“*

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče v České republice je také přímým členem mezinárodní odborové organizace Public Services International – PSI, která reprezentuje odborové svazy veřejného sektoru z více než 150 zemí. Mezinárodní afiliací se tento odborový svaz liší od ALICE odborové organizace – ta je organizována pod Uníí zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb (UZO), který je taktéž jako OSZP součástí

konfederace ČMKOS, avšak na mezinárodní úrovni patří pod mezinárodní odborovou centrálu UNI Global Union. UNI zastupuje zaměstnance z širokého spektra služeb, mezi nimiž figurují i některé služby sociální. Zde se tedy dotýkáme překryvu v definicích veřejných a sociálních služeb, které se navíc mohou lišit na mezinárodní úrovni, jak bylo zmíněno v oddílu výše (3.1.).

Tato situace se může jevit na první pohled jako matoucí, nicméně oba svazy dokládají, že dovedou sladit kroky k úspěšné spolupráci – čerstvým příkladem je například sladěný postup při vyjednávání kolektivní smlouvy s organizací Senecura, neboť v ní působí různé základní odborové organizace, které jsou registrovány pod oběma zmíněnými svazy (viz Hnyková 2023).

4.2.2. ALICE ODBOROVÁ ORGANIZACE

ALICE odborová organizace zaměstnankyň a zaměstnanců v sociálních službách byla založena v roce 2020. Je členskou organizací Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb (UZO), která patří pod Českomoravskou konfederaci odborových služeb (ČMKOS).

Na své webové stránce se definuje následovně:

„V ALICI – odborové organizaci zaměstnankyň a zaměstnanců v sociálních službách sdružujeme lidi pracující napříč sociálními službami (péče, prevence i poradenství), typy zařízení i regiony ČR. Jsme tady pro všechny, kteří působí v sociálních službách a chtějí se zasadit o zlepšení pracovních podmínek a zvýšení ohodnocení práce pečujících.“

O svých členkách a členech organizace na webu uvádí:

„Našimi členkami a členy jsou
- pečovatelky a pečovatelé působící v domovech pro seniory, v terénních službách nebo vykonávajících osobní asistenci
- sociální pracovníce a pracovníci
- pracovníce a pracovníci v sociálních službách (PvSS)
- zdravotnice a zdravotníci
- další personál v sociálních službách, jako například uklízečky, údržbáři a pradelny.“

Vzhledem k tomu, že jde o sektorovou organizaci, tedy formu odborů, která není vázaná na jedno konkrétní pracoviště, je možné do ní vstupovat bez ohledu na to, jestli zájemce má či

nemá pracovní smlouvu v daném oboru. Členství je proto k dispozici i pro studující, lidi, kteří práci v oboru vykonávají například jen brigádně a dokonce i pro ty, kdo zastávají jiné než výše zmíněné profese – jednoduše proto, že jim je tato oblast blízká a chtějí ji podpořit.

O okolnostech svého vzniku tato organizace píše následující:

„Podnětem pro náš vznik v létě 2020 byly dlouhodobě bezútesné podmínky zaměstnankyň a zaměstnanců v mnoha zařízeních sociálních služeb, které se často zhoršily v průběhu pandemie koronaviru. Sociální práce a péče jsou nepostradatelné jak pro jednotlivce, tak i celou společnost a my věříme, že důstojné podmínky si zaslouží nejen příjemci této péče, tedy naši klienti a klientky, ale všichni, kteří tuto náročnou, důležitou a skvělou práci vykonávají.“

Nechybí ani informace o pojmenování organizace – inspirací byla Alice Masaryková, průkopnice v profesionalizaci sociální práce a sociálních služeb v Československu, na níž představitelé ALICE oceňují, že šlo o „silnou, vzdělanou a inspirativní ženu, která se nebála vzít věci do svých rukou“ (ALICE, 2023).

Součástí online prezentace ALICE je i soupis cílů odborové organizace:

- 1. Uznání – zvýšit prestiž povolání v sociálních službách a zvýšit povědomí veřejnosti o těchto profesích.*
- 2. Bezpečná práce – hájit práva zaměstnankyň a zaměstnanců v sociálních službách na celostátní i podnikové úrovni s důrazem na bezpečnost práce, dostatečné personální zabezpečení a financování sociálních služeb.*
- 3. Důstojné ohodnocení – zlepšit mzdové a platové podmínky zaměstnankyň a zaměstnanců v sociálních službách.*

ALICE na webu i svých sociálních sítích pravidelně informuje o průběhu svých kampaní, zve k podepisování petic za lepší pracovní podmínky a přináší i další novinky a informace, například rozhovory se svými představitelkami a představiteli nebo spolupracujícími experty. Odborová organizace letos v březnu uspěla při vyjednání kolektivní smlouvy v sektoru soukromé péče ve společnosti Alzheimer Home Jihlava. Tato událost se dočkala i pokrytí v celostátních médiích, například Deník.cz citoval Danu Búrikovou, pečovatelku Alzheimer Home Jihlava a předsedkyni ALICE odborové organizace, která médiím sdělila, že jde o průlomovou smlouvu a úspěch, který „by nebyl

možný bez odvahy a společného úsilí stovek pečovatelek i pečovatelů, sester, pradeln, recepčních a dalšího personálu“ (Cerqueirová 2023).

PRAKTICKÁ ČÁST

5. REALIZACE VÝZKUMU

Ačkoliv teoretické kapitoly přinesly poznatky, které dosud v českém prostředí nebyly propojeny a shrnuty, základním smyslem této diplomové práce je její empirická část, tedy výzkum provedený přímo mezi lidmi, kteří jsou zaměstnaní v oblasti sociálních služeb a buď do odborové organizace už vstoupili, nebo byli alespoň informováni o tom, že tuto možnost mají. Po prvotním seznámení s touto problematikou a s ohledem na své možnosti a kapacity v rámci diplomové práce jsem výzkum navrhla následovně.

5.1. Metoda výzkumu

Vzhledem k tomu, že odborovému organizování specificky v sociálních službách se v českém prostředí zatím akademické výzkumy nevěnovaly, kvalitativní přístup se jeví jako vhodný první krok, který pomůže se základním vhladem a povede k možnosti formulovat hypotézy. Smyslem toho prvotního kroku není poskytnout dokonale reprezentativní data, ale umožnit základní vhlad do tématu a možných motivací – a jak uvádí Disman (2002, s. 289), „posláním kvalitativního výzkumu je právě porozumění lidem v sociálních situacích“.

Konkrétně jsem zvolila jednu z typických variant pro vedení interview v kvalitativním přístupu, a to polostrukturované rozhovory, které umožňují „*zaměřovat pořadí, v jakém se okruhům věnujeme, a dle potřeby a možností tedy toto pořadí upravujeme, abychom tím maximalizovali výtežnost interview,*“ jak uvádí Miovský (2006, s. 159).

5.2. Cíl výzkumu

Cílem práce je přinést prvotní zmapování odborového organizování v oblasti sociálních služeb v současném Česku a zjistit důvody, proč se lidé pracující v sociálních službách chtějí či naopak nechtějí organizovat v odborech, s čímž souvisí i vnímání pracovních podmínek a prestiže v tomto oboru.

5.3. Výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka zní, proč se lidé pracující v sociálních službách chtějí anebo nechtějí organizovat v odborech. Tuto otázku jsem rozpracovala do několika dalších okruhů otázek, které se staly podkladem pro polostrukturované rozhovory.

První okruh se týká povědomí o odborech a vnímání toho, co odbory vlastně dělají a jak ve společnosti jsou – nebo by mohly být – nazírány.

Druhý okruh otázek se týká pozitivních aspektů, které se s odbory pojí – a to jak těch přínosů, které jejich členky a členové očekávají a případně již získávají, tak přínosů potenciálních, které mohou do určité míry vnímat i lidé mimo odbory.

Třetí okruh otázek se ptá po nevýhodách členství v odborech, respektive důvodech, proč do odborů nevstupovat nebo z nich vystoupit.

Konečně čtvrtý okruh výzkumných otázek se zaměřuje na aktuální podmínky v sociálních službách a prestiž tohoto oboru. Jde přitom vedle odměňování také o podmínky nemateriální a zjištění toho, zda a jakým způsobem chtějí dotázaní stávající podmínky měnit a co by k tomu mohlo přispět.

5.4. Výzkumný soubor a výběr vzorku

K získání vzorku jsem využila metodu sněhové koule, který umožňuje zkombinovat princip účelového výběru s dalšími možnostmi, například stratifikovaným či prostým náhodným výběrem (Miovský, 2006, s. 131-132). Tento přístup se jevil jako užitečný s ohledem na to, že až na některé exponované osoby, typicky ty, které mají v odborové organizaci vedoucí funkci nebo byly prezentovány v médiích či na sociálních sítích v souvislosti s odborovou aktivitou. Významná část této populace si nepřeje být z různých důvodů veřejně zmiňována. Podobně populace osob, které byly k zapojení do odborů osloveny bez výsledku, není jasně ohraničená a veřejně známá.

Celkem v rámci výzkumu proběhly rozhovory s jedenácti respondenty a respondentkami, z nichž sedm jsou členové a členky odborové organizace Alice a další čtyři jsou osoby, které pracují v sociálních službách, ale nejsou součástí odborů.

V první fázi jsem kontaktovala členstvo ALICE prostřednictvím informačního mailu uvedeného na webu organizace. Setkala jsem se s poměrně vysokou ochotou, mimo jiné i díky podpoře vedení, které členstvu mou žádost o rozhovory odeslalo a ujistilo je o dobrých úmyslech a důvěryhodnosti mého výzkumu. Proto jsem měla možnost vybrat dle svého uvážení takovou kombinaci dotazovaných, aby byly pokryty nejen různé demografické kategorie, ale také různé typy služeb, v nichž pracují.

Další čtyři osoby z řad nečlenstva odborů jsem vybrala na doporučení jiných osob, které v odborech jsou a dotyčné se pokusili oslovit ke členství, avšak bez úspěchu. I v těchto případech jsem dbala na rozmanité charakteristiky vybraných osob. Osoby pracující v sociálních službách, které se v odborech neorganizují, představují řádově mnohem větší populaci než ti z tohoto sektoru, kdo v odborech jsou. To je do určité míry kompenzováno tím, že první podskupina (členstvo odborů) bude dotazována i na své zkušenosti s druhou podskupinou (nečlenstvo odborů), jejichž postoje tak budou v nepřímé podobě alespoň částečně také zohledněny.

Ve vybraném vzorku je sedm žen a čtyři muži. Převaha žen koresponduje se skutečností sociálního sektoru – podobně jako ve většině evropských zemí představují ženy přibližně čtyři pětiny všech lidí v sociálních službách.¹ Ve vybraném vzorku jde o poměr mírně vychýlený ve prospěch mužů, ale vzhledem k tomu, že smyslem zde nebylo usilovat o reprezentativní vzorek, nepokládám tento fakt za problematický.

Věk respondentů a respondentek se pohybuje od 24 do 58 let, přičemž více než polovina dotazovaných spadá do věkové kategorie 25-49 let, která v Česku představuje téměř dvě třetiny osob pracujících v sociálních službách (Horecký & Průša, 2020).

Respondentky a respondenti žijí a působí v obcích různé velikosti, pocházejí z různých krajů. Zastoupeny jsou následující kraje: hlavní město Praha, Jihomoravský kraj, Liberecký kraj, Moravskoslezský kraj, Středočeský kraj, Ústecký kraj a Zlínský kraj. Ani v tomto případě není smyslem dokonalá reprezentativnost, věřím však, že regionální pestrost bude pro dobro věci.

Co se týče typu sociální služby, v níž dotyční pracují, zastoupeny jsou služby pobytové, ambulantní i terénní. Svou velikostí sahají od malých neziskových organizací s místní působností přes středně velké organizace až po velké organizace s více pobočkami na různých místech ČR. Rozmanité jsou rovněž cílové skupiny, na něž se zaměřují – mimo jiné jde o

¹ Přehled genderového zastoupení v sociálních službách přináší například zpráva Workforce in Europe: Current State of Play and Challenges z roku 2020 vycházející z dat EUROSTAT, podle níž ženy v EU představují 81,56 % všech osob zaměstnaných v sociálním sektoru a v ČR dokonce ještě o několik procentních bodů více.

Aktuální data pro Českou republiku přináší také zpráva Českého statistického úřadu Zastoupení žen a mužů 2022, kde je nicméně sociální péče kategorizována společně se zdravotnictvím a celkově zde zastoupení žen činí 80,3 %. Tento výsledek je pro naše účely relevantní pouze jako orientační informace, ale rovněž poukazuje na výraznou feminizaci oboru.

starší osoby, osoby se zdravotním postižením, rodiny ohrožené sociálním vyloučením, osoby v bytové nouzi nebo bez domova a osoby ohrožené závislostí.

Důraz byl kladen i na rozmanitost s ohledem na typ pracovní pozice a pozici v organizační hierarchie. Zastoupena je tedy osoba z vyššího managementu organizace, dále střední management (vedoucí služby v rámci organizace) a dále lidé s různou mírou specializace. Několik respondentů a respondentek pracuje na pozici sociálního pracovníka dle Zákona o sociálních službách (Zákon č. 108/2006 Sb., § 110), jde tedy o absolventy příslušného oboru na vysoké či vyšší odborné škole. Dále jsou pak zastoupeny osoby figurující a pozicích pracovníků v sociálních službách a osoba, která v tomto sektoru působí v administrativní pozici.

5.5. Vedení rozhovorů a zpracování dat

Vybrané osoby byly kontaktovány telefonicky či mailem a předem informovány, jak přibližně bude rozhovor vypadat. Samotné rozhovory probíhaly buď osobně s nahráním zvuku na diktafon, nebo elektronicky prostřednictvím aplikací Whereby a Zoom, které umožňují vést videohovor se zaznamenáním videa a audia a následné stažení. Rozhovory trvaly obvykle 35-50 minut a uskutečnily se v období červen–červenec 2023.

Takto zachycené rozhovory jsem přepsala do textového souboru, a to v doslovném znění se zachováním specifického vyjadřování mluvčích včetně hovorového jazyka a expresivních vyjádření. K částečné úpravě jsem přistoupila pouze při redukování nadbytečných vycpávkových výrazů („slovní vaty“), protože pro tento výzkum je relevantní obsah rozhovorů, nikoliv dílčí aspekty mluveného projevu (viz Miovský, 2006, s. 209-210). Současně byl tedy zachován autentický mluvenostní charakter výpovědí. V ojedinělých případech v odpovědích zazněly mírné vulgarismy – vzhledem k tomu, že nebyly směřovány jako urážka, ale jejich cílem bylo zdůraznit emočně nabitá vyjádření, která byla pro zkoumaná témata relevantní, zachovala jsem je v prepisech a při využití v citaci jsem přistoupila k nahrazení části výrazu hvězdičkami.

Pro prvotní orientaci jsem pracovala s vytištěným prepisem rozhovorů na papíře, následně jsem použila kódování v programu Atlas.ti, kde jsem vytvořila soubor kódů sdružených v několika skupinách, na jejichž základě jsou strukturována témata a podkapitoly v následující sekci (6. Výsledky výzkumu).

5.6. Etika výzkumu

Všechny zapojené respondentky a respondenti dostali informace o tématu výzkumu a jeho využití v diplomové práci na PVŠPS. Na začátku samotného rozhovoru jsem podrobně popsala, jak bude s daty naloženo – tedy že nahrávky poslouží k přepisu, který bude nepublikovanou součástí práce dostupnou pouze v neveřejném režimu na PVŠPS, a v samotné práci budou využity pouze kratší anonymizované úryvky rozhovorů, z nichž nebude zřejmá identita respondentů.

Současně jsem všem osloveným dala prostor pokládat dotazy ohledně výzkumu a po skončení rozhovoru jsem se ujistila, zda byl průběh pro respondentky skutečně v pořádku. Objevily se dotazy, zda budou anonymizována kromě jmen osob i jména organizací a případně místa, což jsem potvrdila.

6. VÝSLEDKY VÝZKUMU

6.1. TÉMA 1: VNÍMÁNÍ ODBORŮ A JEJICH FUNKCE

V této kapitole se zaměříme na to, jak účastnice a účastníci výzkumu vnímají instituci odborů, záběr jejich činnosti a fungování. Pozornost bude věnována i tomu, jak podle jejich názoru na odbory pohlíží jejich okolí a širší veřejnost.

Respondenti a respondentky jsou u citací označovány zkratkou R s pořadovým číslem. Jejich citace jsou vždy vyznačeny kurzívou, obvykle v odsazeném odstavci pro přehlednost. Ve většině případů jsou navíc podtržením zdůrazněny pasáže, které obzvláště dobře ilustrují příslušné popisované jevy.

6.1.1. Co jsou odbory?

Zdá se, že samotné chápání toho, co odbory jsou, má tendenci být odlišné u těch, kdo svou vlastní odborovou zkušenost mají či nemají. Kromě kvantitativní stránky – členové a členky odborů, mají vcelku předvídatelně přehled o větší šíři služeb a možností, které odbory mohou nabídnout – výsledky poukazují i na rozdíl kvalitativní. Zatímco nečlenstvo má sklony odbory vnímat spíše jako subjekt, jako organizaci („právníckou osobu“) sledující konkrétní cíle, členstvo častěji definuje odbory jako sdružení osob, kolektiv nebo jako princip či hnutí.

Nasvědčují tomu tyto formulace, přičemž respondenti, kteří součástí odborové organizace nejsou, používají například tyto obraty:

R9: To je nějaká organizace, která chrání nějaký zájmy zaměstnanců“ (...) fungujou jako nějaký právnícký osoby.

R11: Jakoby zastupujou zaměstnance ve vyjednávání se zaměstnavateli a že můžou jako výrazně zlepšovat podmínky třeba pracovní (...) čemu se věnují.

Případně také přiznávají, že mají spíš vágní představu:

R10: I když vlastně mám kamarády, odboráře a podobně, tak o tom nemám dost jasnou představu, co ty odbory dělají.

Respondentka, která přinesla svou definici (viz výše) následně rovněž doplňuje, že ačkoliv základní představu o funkci odborů má, její dojmy jsou spíše nejasné:

R11: *Já nevím, vlastně celkově mi připadá, že historicky je to hrozně důležitá věc, důležitá možnost zlepšovat takhle podmínky zaměstnanců a nevím proč, ale pocit z toho mám takovej jako šedivej, šedivej prostě...*

Naproti tomu lidé, kteří v odborech zapojení jsou, popisují tyto barvitě aspekty:

R2: *Odbory jsou pro mě velmi jednoduchý princip, když se lidi, většinou pracující lidi nebo zaměstnanci, nemusí být nutně zaměstnaní, ale jsou pracující v nějaké profesi, spojí, začnou se organizovat, koordinovat svoje aktivity a prosazovat svoje zájmy a zlepšovat své pracovní podmínky, společně dělat nějaké aktivity, které k tomu zlepšení těch pracovních podmínek vedou. Vnímám ty odbory víc (...) obecněji než jenom nějakou instituci, která je nějak zavedená ve společnosti formálně, ale vnímám to hodně jako nějaký obecný princip, který může mít velmi různé podoby.*

A dále tentýž respondent doplňuje :

R2: *je to nějaká praxe demokracie na tom pracovišti, že se lidi učí spolurozhodovat.*

Jiná respondentka přináší tuto vlastní definici:

R6: *Spojení lidí, kteří jednotlivě jsou slabí, ale jejich spojením může vzniknout funkční síla, která může měnit nespravedlnost společnosti.*

Další respondentka, členka odborů, popisuje princip odborového organizování na základě těchto činností – doslovných i obrazných – v kontrastu s individuálním postupem:

R7: *Jestli si chceme v práci nějak pomoci a zlepšit podmínky pracovní jak pro zaměstnance, tak zlepšit podmínky pro klienty, tak se musíme nějak zorganizovat a jako jít společně, (...) a to je vlastně cílem odborů, abychom se zorganizovali a šli tou společnou cestou, tím cílem všech jako dohromady táhli za jeden provaz.*

V některých případech poukazují na to, že pro různé lidi mohou odbory znamenat různé formy a obsahy:

R3: *Odbory vlastně nejsou ta právní forma tolik, jako spíš je to forma organizování lidí skrze propojování na základě toho, čemu se věnují plus mínus těch asi 40 hodin týdně. (...) Podle mě pro některý je to organizace, pro některý je to reálně ta právní*

forma, pro některý je to komunita, jo, a to je všechno v pořádku, to jsou všechno správný odpovědi, který korespondují s tím, co odbory jsou, ale myslím, že to pak určuje, jak se na ně dívají.

6.1.2. Představy a stereotypy o odborech

Většina respondentů se domnívá, že o odborech se v Česku mluví relativně málo, a když už na ně ve veřejné debatě přijde, převládají spíše negativní postoje.

K tomu, že odbory nejsou příliš známé a diskutované, se vyjadřují například následující:

R1: Vlastně ta informovanost o odborech a o tom, co skutečně dělají, je u nás tak malá, že ani ty protiodborový lidi nevědí.

R2: Ale já si myslím, že lidi do odborů nevstupují hlavně proto, že je do nich nikdo nepozval aktivně, že o nich ani neví, nikdo s nima o tom nemluvil, nikdo se jich na to nezeptal, tím pádem neměli ani důvod to členství zvažovat.

R4: Já to vnímám skrze svoji bublinu, kde jsou odbory vnímány jako pozitivní věc, v menšinové bublině (...), ale ty úspěchy zatím nejsou tak veliké a nepronikají přes velká média a nerezonují tak, abych viděl nějakou velkou změnu se odehrát, abych viděl nějakou větší změnu vnímání, aspoň v mém okolí, které je mimo bublinu. To určitě nevidím.

R8: Myslím, že o tom lidi vlastně ani pořádně neví, co to znamená a proč je to důležité.

O převažujícím negativním hodnocení, které dotázaní vnímají, svědčí například následující výroky o tom, jak česká veřejnost na odbory pohlíží.

R4: No, já myslím, že negativně, myslím si, že velmi negativně.

R10: Myslím si, že většinově spíš negativně (...).

Podobný názor projevuje i další respondentka a současně se zamýšlí nad tím, proč tomu tak je, když by podle jejího názoru měly sympatie k odborům širší veřejnosti dávat smysl.

R6: Odbory obecně jsou vnímány ve společnosti negativně. Já jsem byla ostatně i na odborové demonstraci na Václaváku a bylo to velmi bolestivé, protože těch lidí se tam prostě sešlo hrozně málo. V situaci, kdy máme pravicovou vládu, pravicový parlament,

pravicový senát a pravicovýho prezidenta, by bylo strašně fajn, kdyby byla nějaká levicová síla a odbory by měly být takovej přirozenej parták těch pracujících, vykořisťovanejch lidí, ale nějak to u nás nefunguje, já nevím přesně, proč.

Respondentky a respondenti zmiňují některé vlastní dojmy o odborech a kromě nich si vybavují i řadu dalších názorů či předpokladů, které ohledně odborů zaznamenali ve svém okolí nebo ve veřejném diskurzu. Na základě podobností v odpovědích jsem identifikovala šest základních stereotypů, které jsem pracovně pojmenovala buď na základě konkrétních prohlášení, nebo zobecněním podobných postojů do vzorového stereotypu – tyto teze jsou uvedeny v uvozovkách, ale nikoliv v kurzívě (používané u citací respondentských odpovědí), protože jde o mé formulace.

Jde o tyto stereotypní představy odborů, které si dále podrobněji přiblížíme a uvedeme na příkladech:

- „Odbory jsou komunistický přežitek.“
- „Odbory jsou napojené na (radikální levicovou politiku.“
- „Problémy má vyřešit trh, ne odbory.“
- „Odbory jsou slabé, nic nezmůžou.“
- „Odbory vedou bafuňáři.“
- „Odbory? Něco mi na tom smrdí.“

a) „Odbory jsou komunistický přežitek.“

Tato stereotypní představa odborů jakožto přežitku minulého režimu, jakéhosi reliktu komunismu, který do dnešní doby příliš nepatří nebo je přinejmenším podezřelý, se objevuje velmi často a v některé z variací zaznívá téměř ve všech vedených rozhovorech.

R1: *Odbory jsou u nás hrozně zatížený tím bývalým režimem, kdy byly (...) vlastně součástí toho zaměstnavatele.*

R3: *Často na ně mívali ten názor třeba i díky věku v minulý době, kterou zažili.*

R4: *Setkávám se s dvěma takovými póly a ten jeden je ten, že je to nějaký pozůstatek komunismu, který v moderní době nemá co dělat, má být zrušený, protože přece každý může podnikat, jak chce (...).*

R5: *Třeba starší zaměstnanci mají představu odborů jako tu komunistickou. (...) Nejenom vlastně u starších.*

R11: Já to mám furt spojený prostě s nějakou minulou dobou, takže trochu to mám zatížený tady tím.

R10: „To je taková ta česká zažitá nenávisť vůči socialismu a všemu, co to vlastně jako evokuje a jako vyvolává v těch lidech.“

R6: Efekt minulého režimu, kdy vlastně odbory byly vnímány negativně, a i když už je tady další generace, tak nějakým způsobem tohle nechápu, proč převzaly, že jako být v odborech je špatný.

Tatáž respondentka uvádí příklad zdůvodnění, s nímž se opakovaně setkala, když se kolegů a kolegyně ptala, zda by měli zájem připojit se k odborům.

R6: Já o odborech takhle nepřemejšším, pro mě je to takový komunistický.

Podobně se vyjadřuje i další respondentka:

R8: Mně připadá, že je to jakoby taková rovnice, že odbory rovná se levice rovná se komunismus, takže pak lidi mají odpor, i když to takhle jako vůbec nefunguje.

Dále respondentka ještě doplňuje svou hypotézu o tom, jak minulý režim poškodil reputaci odborů až dodneška.

R8: Ten socialismus jako zneužil ty odbory, takže jsou takové zneužitě a vyprázdněné.

K tématu se následně vrací ještě později v rozhovoru, když se zamýšlí nad nedostatečnou atraktivitou dnešních odborů pro mnohé pracující.

R8: To má prostě tady tu pachut' minulosti (...), bohužel jsou ty odbory strašně zredukované po tom socialismu.

Zajímavou nuanci přináší jiná respondentka, která oproti sentimentům často zmiňovaným ostatními – kdy šlo o konotace zatížení, odporu, pachuti a dokonce nenávisti – poukazuje na to, že odbory v socialistickém Československu se vlastně staly nepřiliš seriózní strukturou, která namísto prosazování zájmů a potřeb pracujících mnohdy zajišťovala spíše formální „benefity“ v podobě drobných pozorností či rekreace. Je možné se domnívat, že k této stránce směřovala i poznámka respondentky 8 o vyprázdněnosti a zredukování.

R7: Někteří se bojí, stále se bojí, někteří to vidí tak, jak to bylo dřív. Že všichni byli v odborech pomalu, všichni dostávali kolekce a jezdili jenom na výlety.

V souvislosti s obsahem této kapitoly je pozoruhodný poznatek jedné respondentky-odborářky, podle jejíž zkušenosti lidé mohou značně zmírnit negativní přístup, pokud s nimi přímo komunikuje:

R3: (...) *jakoby v té praxi, když se člověk setkává s těma lidma a mluví o odborech, tak se vlastně nesetkává úplně s takovým odporem (...).*

b) „Odbory jsou napojené na radikální levicovou politiku.“

Druhý identifikovaný stereotyp se úzce pojí s představami o „komunističnosti“ odborů, avšak zaměřuje se nikoliv na minulý československý režim, nýbrž na současnost.

R1: *Taky se setkáváme s tím, že jsme nějaký komunisti nejčastěji, i když máme ve stanovách, že jsme apolitický, tak vlastně je to přesto to, co chceme, čeho se snažíme dosáhnout. Jasně, že to je levicová myšlenka, ale neznamená to, že bysme byli přímo součástí nějakýho levicovýho hnutí nebo tak, jak si hodně často lidi myslí.*

Podobně jako Respondentka 1 se i Respondentka 3 setkává s představou, že být v odborech znamená automaticky přijmout levicové smýšlení. Poukazuje však na to, že díky vlastní zkušenosti může dojít ke změně tohoto názoru, a členství v odborech tak může být zajímavé i pro ty, kdo by se na politickém spektru k levici nepřihlásili:

R3: (...) *v sociálních službách, že tam je hodně lidí, kteří jsou, co my bychom nazvali jako konzervativní nebo napravo, kteří tím, že ty odbory zažívají, tak vlastně na ně nemají ten názor, anebo často na ně mívali ten názor třeba i díky věku v minulý době, kterou zažili v minulé době, ale (...) já si prostě myslím, že lidi musí odbory prožít, aby je pochopili a v momentě, kdy prožiju, tak vlastně ten strašně ostrej názor, který my často slyšíme, se změní.*

Jeden z respondentů popisuje, že někdy jako odborář musí lidem vyvracet jejich předsudky a vysvětlovat,

R5: *že nejsem anarchista (...) a mám to nějak v hlavě srovnaný.*

Přibližuje, jak podle jeho představ takový dojem z odborů u části veřejnosti může vypadat a z čeho mohou pramenit obavy:

R5: (...) středostavovská část vnímá jako ty aktivisty, který chtějí bourat systém, jsou nebezpečný, překračují zákony, protože demonstrují tam, kde nemají.

Na to, že aktivity organizované zdola, mohou u části veřejnosti vzbuzovat obavy a pochybnosti, poukazuje i další respondentka:

R10: Navíc to má velkou konotaci toho, že se lidi organizují, že to je zdola, to je takový jako nebezpečný, že jo, pro tu naši společnost.

Někteří respondenti poukazují na to, že na rozdíl od Česka mohou být odbory a jejich aktivity v zahraničí výrazně radikálnější:

R8: V některých zemích odbory fakt stávkují a to může vadit, ale to je v Česku právě úplně jako absurdní, protože tady se stávkuje tak minimálně, že to vlastně nikomu neznepříjemňuje život.

R9: Já jsem třeba viděl, jakým způsobem probíhají demonstrace v Číně, odborářů. To je teda jiná liga. Ti se fakt prali tyčema, v Čechách tam asi ještě nejsme.

c) „Problémy má vyřešit trh, ne odbory.“

I další typ stereotypní představy o odborech vykazuje souvislost s pravo-levým ideologickým dělením. V tomto případě osoby kritizující odbory (přesněji řečeno jejich postoje tlumočené respondenty) nejmenují jako problematickou charakteristiku samotnou údajně levicovou povahu odborů jako ve dvou výše uvedených podkategoriích, ale staví je do kontrastu s mechanismy volného trhu a souvisejícími (neo)liberálními hodnotami jako individualismus a schopnost „postarat se sám o sebe“.

Jedna z respondentek tuto variantu stereotypu uvádí jako zdroj opovržení pro lidi angažující se v odborech:

R1: Dost odborářema lidi opovrhují proto, že si myslí takový to devadesátkový podnikatelský, že když člověk má špatný podmínky někde, tak všechno vyřeší ten trh a že má teda jít jinam, když je schopnej. A pokud teda má špatný podmínky a nedokáže odejít nebo z nějakýho důvodu nemůže, tak je neschopnej a je to jeho vlastní selhání a ne selhání toho zaměstnavatele.

Popisuje dále i své úsilí na tyto názory a kritiku reagovat a vysvětlit, proč podle jejího názoru teorie konkurence na volném trhu v sociálním sektoru nedává smysl. V následujícím úryvku shrnuje, jak se o takové vysvětlení pokoušela při debatě se známým:

R1: (...) zrovna v sociálních službách a ve spoustě ostatních sektorů se to tam jako nic neovlivňuje, jako trh to není, jako že si mezi sebou ty lidi kupujou bezdomovce nebo narkomany a tam prostě jako není trh, tam prostě to jsou státní struktury nebo struktury, na který stát nějakým způsobem přispívá a tam jako se prostě musí jednat jinak, než že prostě mi dost neplatí, tak odejdu, já nemám kam, protože jako vedle taky platí h****, takže to je jako strašně těžký těm lidem jako vysvětlit, že prostě ten volnej trh opravdu není odpověď na každou otázku.

Podobné postoje okolo sebe zaznamenala i další respondentka a poukazuje na to, že míra tlaku na individuální prosazení se na trhu, se může lišit v různých regionech či společenstvích, byť připouští, že jde o subjektivní hodnocení.

R6: (...) zvlášť Praha je taková prostě individualistická jakoby, že každý přece má zodpovědnost sám za sebe, každý se má postarat o vlastní štěstí. Tam chybí prostě nějaká jako soudržnost nebo solidarita, ale to je jenom taková moje anekdotická zkušenost.

Později tuto myšlenku rozvíjí a propojuje ji s výše zmíněným stereotypem odborů jakožto projevu komunismu.

R6: (...) to tak je zakořeněné v nás, prostě ten diktát toho individualismu. To už pak lidi ani jako nenapadá, že by to vlastně takhle nemuselo být a že se můžou jako spolčovat prostě a že to je v pořádku a není na tom nic komunistického.

Další respondentka v této souvislosti zmiňuje, že kritika z těchto pozic se mnohdy nevztahuje jen na odbory jako takové, ale i na samu podstatu sociální práce.

R6: (...) u nás všude jede ten neoliberalismus, každý se má starat sám o sebe, tak v zásadě sociální pracovník, který se stará o lidi, který trpí opresí, je zosobněná antiteze neoliberalismu.

d) „Odbory jsou slabé, nic nezmůžou.“

Další stereotypní náhledy se váží na domnělou slabost nebo neschopnost odborů. S tímto přístupem se setkalo více dotázaných. Zatímco zde zmíněné představy se vztahují k obecnějšímu chápání odborů, které zaznívá ve veřejném diskurzu, dále v oddílu 6.3. budou ještě zmíněna vyjádření, která souvisela s konkrétními případy nedůvěry v odborovou sílu nebo zklamaným očekáváním. Obecná vyjádření mohou být následující:

R4: (...) jsou slabé, že jsou jako prostě neučinné, nedělají, co je potřeba (...).

R5: (...) zavedený projekt, kterej vlastně v rámci toho systému nabízí nějaký výhody, ale větší ambice nemá.

R7: *A jsou tací, kteří říkají, že odbory stejně nepomůžou. Jo, často jsem slyšela: „A co odbory dokázaly?“*

V určité podobě slabost odborů vnímají i ti, kdo jsou jejich členy. V tomto případě nejde o přesvědčení, že by odbory byly neschopné nebo neměly potenciál věci ovlivňovat, ale vnímána je spíše slabost daná nízkými počty členstva či organizačními kapacitami, což zároveň znamená, že existuje možnost zlepšení.

R2: *Odbory jsou slabý tady, mají málo členů a ty výsledky, jaký mají pro ty zaměstnance, co se týče navyšování těch mezd, a to, co se vyjednává, tak prostě není dostatečný, tím pádem ty odbory pro lidi ztrácí smysl, protože odbory musí nejdřív posílit svoji členskou základnu, mít lepší výsledky a pak to půjde.*

Tato „slabost“ nemusí být myšlena pouze jako nízká schopnost ovlivňovat ty záležitosti, jimž se odbory věnovat chtějí. Jeden z respondentů poukazuje na to, že ač někdy mohou být slabší i samotné výsledky, mnohdy jde spíše o nedostatečnou schopnost dosažené výsledky odprezentovat, tedy „umění se prodat“. Současně ale vnímá, že jde jen o část problému, protože jindy může být na vině skutečnost, že odborům nejsou tolik nakloněna mainstreamová média.

R2: (...) *mediální reprezentace odborů, který jsou prostě hodně daný tím, jak fungujou média, že většina novinářů je pravicových nebo nějak středopracicových, to je ten obecně sdílený názor většiny novinářů, kteří takhle i reportují o odborech a samozřejmě ani odbory samy tu mediální práci neodvádí úplně dobře. To vnímám tak jako sebekriticky, že často ta komunikace by měla být lepší. Na druhou stranu, když*

není o čem komunikovat, protože (...) ty výsledky jsou slabý, tak je to pak těžký, že jo, něco prodat v médiích.

e) „Odbory vedou bafuňáři.“

Více respondentů se opakovaně setkává s představou, že odbory jsou organizace, ze které profitují vysocí funkcionáři, kterým jde o vlastní zisk a výhody, nikoliv o obecnější blaho.

R4: (...) je tvoří nějací předáci, kteří si kupujou drahé hodinky a prostě používají to jenom pro svou kariéru, ale nedělají pro ty lidi, který zastupují, nic (...).

R5: (...) pro část to jsou bafuňáři, který jsou součástí toho systému, jak ta společnost funguje, jenom si tam jako vyhrabávají něco pro sebe, respektive pro svoje zaměstnance, jako že vlastně jde čistě o to mít delší dovolenou, větší plat, různý takovýhle benefity. Myslím si, že část odborových předáků tu společnost utvrzuje v tom, že to takhle je.

Další respondentka upozorňuje v souvislosti s mediální kauzou hodinek Josefa Středuly², že problémem není to, že odboroví předáci si touto činností vydělávají, ale že někteří z nich působí dojmem neautentických funkcionářů odtržených od běžných lidí a napojených na problematické hráče.

R6: (...) já si myslím, že za náročnou a zodpovědnou práci mají být lidi s dobře zaplacený a myslím si, že odborový předák na republikový úrovni by měl být dobře zaplacený a tam problém nevidím. Spíš jde o tu autentičnost, aby se vždycky stavěli tam, kde mají, a nekamarádili se s těma zlejma, ve chvíli kdy se někdo kamarádí s těma zlejma, sedí s nima u jednoho stolu a poplácává je po rameni, tak já mu nemůžu věřit, že bude stát za mnou.

f) „Odbory? Něco mi na tom smrdí.“

Tato kategorie stereotypních představ se může pojit s předchozí, tedy s otázkou nepřesvědčivé či problematické reputace funkcionářů. V tomto případě však jde o to, že jako problematické

² V době, kdy Josef Středula, předseda Českomoravské konfederace odborových svazů, na podzim 2022 kandidoval na prezidenta, některá média řešila hodnotu jeho hodinek či obleku a diskutovala o adekvátních příjmech pro odborového předáka. Viz např. Rychlíková, A. (2022).

a podezřelý vnímá nikoliv jen vrcholní představitele, ale celou instituci odborů a způsob, jakým při kolektivním postupu dochází k nacházení společné vůle.

R11: Nějak mi to smrdí prostě, že se musí tím pádem člověk organizovat, nějak vystupovat za tu svoji profesi a tam vždycky do toho se jako přimícháte (...) vždycky mi pak připadá, že vlastně tam je spousta nějakých nuancí, který by mi třeba mohly nějak nevyhovovat a tak, že pak ten hlas, který za ně vystupuje, že se s ním nemůžu úplně ztotožnit a tak.

Z pohledu respondenta – člena odborů je tento dojem něčím, co je třeba lidem často vysvětlovat a nebývá to snadné:

R5: (...) pak je těžký vysvětlovat ty principy tý práce ale, ten princip práce odborů, že to je nezištná práce, ALICE už má jeden dva úvazky teď, ale, ale jinak to všichni dělají zadarmo. Vysvětlovat že to není úchylný (...) dělat to z přesvědčení a že nejsem blázen (...). S určitou částí lidí se mi úplně nedaří se bavit jak o práci, tak o odborech.

Dále nicméně připouští, že v některých případech tyto postoje mohou vycházet z neuspokojivé reality, přičemž nejde o pochybnost odborů obecně, ale o zobecnění zkušenosti s jejich nefunkční podobou.

R5: (...) určité odbory nefungují dobře a neplní ty funkce, jaký by měly, a ty lidi jako nad tím uvažují naprosto racionálně, když vidí, že jako to je k ničemu, tak pak pro ně fakt nemá důvod (...) Tak to je jedna věc, že to jsou ty případy, kde už odbory jsou a lidi do nich nechtějí vstupovat po nějaký zralý úvaze.

6.1.3. Jak to začíná?

V této podkapitole se podíváme na to, co stojí u vstupu jednotlivce do odborové organizace a za aktivizováním skupiny na jednotlivých pracovištích.

Respondentka 1 líčí, jak nejprve několik let pracovala v sociálních službách s přesvědčením, že „mi to přišlo jako součást toho, že to je nějaký poslání a že ty peníze teda jako nejsou“³ a že nedostatečný příjem je její osobní problém, ne věc, která by se mohla změnit. Svoje

³ Otázky adekvátnosti ohodnocení a dále také téma určité smířenosti s nízkými odměnami v sociálních službách jsou tématy oddílu 6.3.

zapojení do odborů a začátek angažování poté, co ji oslovila aktivní odborářka, popisuje těmito slovy:

R1: (...) *ty kolegyně a kolegové mezi sebou se začala jako šířit ta šeptanda a ona mě prostě dotáhla na tu první schůzku. Jako vlastně už tam mi došlo, že jo, že je to potřeba řešit a že jako vlastně možná já nejsem ten problém.*

Přibližuje také, proč v některých případech zaktivizování může trvat déle nebo se nedaří.

R1: *Bud' fakt ty lidi tam jako nemají někoho, s kým by ty odbory udělali, že tam fakt jsou jeden dva nějaký osamělý hráči a pak je takový to, že čekáme, až se jako zjeví nějaký odborářský bůh a všechny nás tady zorganizuje, což se neděje, ale zase na druhou stranu, když se jako člověk nenechá odbýt (...), tak vlastně zjistí, že ty odboroví lídři často bejvají v těch nejnepravděpodobnějších lidech.*

V této souvislosti uvádí příklad kolegyně, která

R1: (...) *přišla na první odborovou schůzku, byla totálně proti odborům a přišla, že byla zvědavá a chtěla prostě vidět, co to zase bude za šaškárnu a najednou zničehonic je hlavou odborů tam u nich.*

Další respondent k potřebě organizovat se dospěl na základě zkušeností s tím, že individuální snahy o řešení problémů v práci nefungovaly. Toto jeho rozpoložení se krylo s dobou vzniku ALICE a k jeho intenzivnějšímu zapojení pomohly zejména angažované kolegyně.

R5: (...) *pracuju přes deset let a po nějaké době jsem zjistil nebo nabyl jsem dojmu, že téma klasickýma způsobama, vzhledem k tomu, jak je to velká organizace, jaký tam jsou zajetý postupy, tak je těžký určitý věci prosadit a vůbec pronést jako téma, aby se s náma jako zaměstnancema někdo vážně bavil a zaobíral se tím, co je pro nás důležitý. A přišlo mi, že vždycky jsou nějaký postupy oficiální. Jdu za svým bezprostředním nadřízeným, ten to posílá dál, ale zkušenost mě ukazovala, že to nefunguje tak, jak by podle mě mělo, a já sám bych asi jako nikdy odbory rozjel, ale byla doba, kdy se vlastně rozjížděla ALICE, a v práci jsem měl kolegyně, který byly dost aktivní, šikovný, uvědomělý (...) a ty byly do toho tak nadšený, že jsem do toho šel s nima.*

Jinou podobu motivace popisuje Respondentka 3. Přestože sama nepocítovala urgentní potřebu zlepšit vlastní pracovní podmínky, oslovila ji možnost propojovat se a považuje to za podstatné z ideových důvodů. To, jaké lze z členství v odborech čerpat další výhody, bude předmětem oddílu 6.2.

R3: Já jsem vstoupila do odborů třeba v roce 2021, i když nemám odborovou organizaci přímo na svém pracovišti, tak si myslím, že je fakt důležitý ty organizace podporovat a že někdy ta forma podpory je fakt prostě vstoupit jako pasivní člen a členka a vlastně podporovat tu organizaci nebo jí poskytovat ty zdroje. (...) Upřímná odpověď je, že já jsem se na ty odbory neobrátila, protože by se mi něco dělo, ale fakt jsem vstoupila z nějakého ideologického přesvědčení. Ale to neznamena, že to tak je pro všechny, tohle je pro mě osobně důležitý.

Další respondent popisuje své zapojení v době zrodu ALICE, kdy ho kontaktovala jedna ze zakládajících osob. Na této situaci jsou pozoruhodné smíšené pocity z okamžiku, kdy byl poprvé osloven ke vstupu do odborů – kombinace překvapení, zájmu, obdivu, skepse i naděje mohla být umocněna skutečností, že se tyto události kryly s obdobím nejpřísnějších pandemických opatření, kdy působil ve službě, při níž pracující zůstávali na oddělení s klienty. Velmi zajímavý je i dojem, že založení sektorových odborů je významný moment ze společenského hlediska, přestože vliv na individuální situaci dotčeného nebyl tak patrný.

R4: To bylo za covidu 2020 asi, že jsem byl tehdy v práci (...) že mi volali do práce. Jsem byl přeložený na covidovém ubytování jako posila v době, prostě jsme tam chodili v oblecích a tak a volal mi tehdy (...) a mluvil o mně, o ALICI a o tom, jestli se nechci připojit. (...) Jsem byl trochu zaskočený, ale přišlo mi, že to je skvělý nápad, že to je fajn, že se do toho někdo pouští, no, že někdo se snaží opravdu udělat odbory speciálně pro pracovníky v sociálních službách, který vůbec žádný nemají. A dost jsem za to [JMÉNO] obdivoval. Na druhou stranu už jsem tehdy byl takový skeptický, jako už jsem si říkal, jako že kdo ví, jestli to vyjde, ale že to stojí, že to stojí aspoň za ten pokus. (...) moji pracovní pozici už to potom dál nějak neovlivnilo. Ale změnilo se tím hodně jako společensky, protože vidím ty - nebo hodně zatím ne - ale vidím tady prostě jakési vlny, které prostě by mohly předznamenávat nějakou větší změnu, protože vidím ty kolektivně uzavřené smlouvy, vidím ty kampaně (...).

6.1.4. Proč se lidem nechce do odborů?

Potenciálními nevýhodami členství se ještě budeme zabývat u tématu 3, v návaznosti na výše zmíněná témata se nyní podíváme na způsoby, jakými lidé pozvání do odborů odmítají – jde o konkrétní situace, s nimiž se respondentky a respondenti setkali v autentické formě, jak jim je sdělily oslovené osoby.

R1: *„Nemám čas. Mám rodinu, mám koníčky. Prostě vedu fotbalovej kroužek, nemám čas.“*

R1: *"Já se mám dobře." To jsou lidi, který často jsou nějakým způsobem jako v lepší pozici než ty ostatní. Zdědili dům nebo byt nebo předtím měli nějakou jako lepší práci, ze který mají nějaký finanční rezervy, mají bohatýho partnera, takže jako jsou takový jako lidi, který tam jako jenom odpočítávají roky do důchodu, tak těm se jako taky nechce, to jsou jako často lidi, který jako třeba jako nepodávají výkony, že fakt tam jako jenom seděj a čekají na ten důchod.*

R1: (...) *taky věk je někdy překážka. Kolikrát se mi stalo, že byly takový názory, jako že „já už jsem si svoje vybojovala, teď je řada na vás“.*

R5: *Pak je asi docela významná část lidí, který jako nevěří v to, že si věci dají změnit tímhle způsobem, že to je ztracený čas. „My v pár lidech neovlivníme organizaci, která má skoro 1000 zaměstnanců. Možná stejně neposlouchají, jim je to jedno.“*

R6: *„Vlastně to mě nikdy nenapadlo, já o odborech takhle nepřemejšlím, pro mě je to takový komunistický.“*

6.1.5. Za jakých okolností by mohly být odbory atraktivnější?

Respondentky a respondenti se zamýšleli nad odpovědí na otázku, čím by mohly být odbory lákavější, případně co by se mělo stát, aby uvažovali o vstupu nebo si dokázali představit ochotnějším zapojení dalších lidí ze svého pracovního kolektivu nebo dalších organizací.

Identifikovaná podtémata jsem rozdělila do těchto kategorií:

- Co by mohly odbory dělat lépe
- Různé organizace, různé potřeby
- Měnící se socio-ekonomická a politická situace
- Víc než jen materiální lákadla

a) Co by odbory mohly dělat lépe

Více respondentů rozvíjí úvahy o tom, že odbory by především měly dbát na srozumitelnou komunikaci a dobře prezentovat své výsledky směrem k těm, kdo o nich nemají dost informací.

R2: V první řadě musí odbory začít mluvit s lidmi, to je úplně jako základní věc. Musí překročit tu představu, která je v českých odborech zvláště hluboko zakořeněná, že odbory tu jsou jen pro už stávající členy odborů. Takže je to nějaká služba, nějaký, nějaká forma servisu pro členy, který platí ty příspěvky (...).

R5: Motivační jsou výsledky viditelné. (...) udržet co nejširší, být co nejotevřenější různým názorům, přitom držet nějaký jasný směr, který je čitelný, aby to nebylo úplně rozplizlý, být srozumitelné lidem a vysvětlovat.

Respondentka 3 poukazuje na to, že prvotní odmítavý postoj může vycházet z toho, že lidé nemají příliš jasnou představu o tom, co odbory vlastně dělají. Srozumitelné vysvětlení nemusí vždy nutně vést k úspěšnému náboru, ale alespoň pomáhá k vyjasnění a odstranění zbytečných nedorozumění nebo předsudků.

R3: Pro většinu lidí je to o tom, že odbory velmi těžko dávají smysl na první dobrou, když to není něco ustálené v naší společnosti, takže (...) já to první odmítnutí vnímám v tom, že okay, můžeš mě odmítnout, to je v pořádku, ale já chci, abys měl nebo měla to předporozumění, abys mi mohla odmítnout informovaně a ne na základě toho, že nemáme společný představy.

Předpoklad, že pomůže názornější prezentace již dosažených úspěchů a komunikace na individuální úrovni, sdílí i Respondentka 8, která aktuálně sama v odborech není.

R8: Asi výsledky by možná pomohly, protože to prostě na lidi zabírá, takže třeba teď jak byly ty stávky⁴, které byly konečně trošku vidět a konečně se nějakí lidé v Česku

⁴ Respondentka zde narážela na medializovanou stávku v podniku Nexen Tire na Žatecku, kde místní odbory po dlouhodobé neúspěšné snaze o jednání se zaměstnavatelem v zimě iniciovaly stávku. Výsledkem bylo vyjednání kolektivní smlouvy, jež byla podepsána 30. 6. 2023. Viz např. zpráva OS KOVO (2023).

zorganizovali a stávkovali. No a jinak určitě skrze silnější organizace, kterým se bude dařit nabírat členy a kteří ale budou i komunikovat pořádně s těmi zaměstnanci.

Následně také dodává potřebu celkové větší osvěty, vzhledem k tomu, že vnímá odbory jako zredukované a oslabené v důsledku jejich reputace spojené s předlistopadovým obdobím (viz též výše).

R8: (...) bohužel jsou ty odbory strašně zredukované po tom socialismu, tak si myslím, že o tom lidi vlastně ani pořádně neví, co to znamená a proč je to důležité. Prostě líp to propagovat, větší osvěta, ale nevím, jestli je to úplně všelék.

Respondenti, kteří už sami členy odborů jsou, si přitom tuto komunikaci a osvětu představují spíše na osobní úrovni a vedenou zdola, jako vzájemný proces spojený s nasloucháním, ne pouze jako jednostrannou kampaň vedenou shora.

R2: (...) aby získávaly nové členy, členky, a to tak, že s nima budou prostě mluvit na těch pracovištích, aktivně oslovovat nečleny, ptát se nečlenů, co chtějí, co by chtěli změnit, co je štve a hledat na to nějaký odpovědi.

A dále R2 doplňuje: *Myslím si, že to nezmění nějaká jako efektivnější mediální komunikace nebo PR nebo lepší brand. Ne, to ne, prostě v základu se musí změnit ta kultura v odborech.*

R3: Já moc nevěřím v osvětový kampaně, já si myslím, že to nepomůže. (...) prostě my musíme organizovat tak dlouho, dokud nebude tak velký množství lidí organizovaných a ty odbory nebudou se prezentovat takovým způsobem, že to dává smysl, nic jiného. (...) vidím, že mají lepší pracovní podmínky díky odborům, ale ty odbory o tom nemluví, neukazují, jak jsou relevantní a místo toho hledají ty jakoby sexy způsoby a chtějí ukázat, že odbory jsou super. Ale to je strašně nelogický, protože stačí ukázat to, co dělají způsobem, který je srozumitelný pro dnešní lidi.

R6: Věřím, že zespoda od osobností, který by v rámci těch jednotlivých týmů přitáhl pozornost k tomu, že odbory jsou vlastně fajn. (...) Prostě nějaký peer moment: já jdu do odborů, protože prostě tady jinak všichni vyhoříme.

b) Různé organizace, různé potřeby

Respondent 9 vnímá důležitost odborů i na základě velikosti organizace – za opodstatněné je pokládá především u větších podniků nebo zahraničních korporací. Inspirací v tomto případě byly i zkušenosti klientů, kteří využívají služby organizace, kde pracuje, a o svých pracovních podmínkách a ohodnocení (převážně v průmyslovém sektoru) s ním hovoří.

R9: Pokud bych si představil nějakou firmu, jako třeba nějaká velká korporace nebo nějaký zahraniční komplex, tam si myslím, že to je na místě. (...) Nějaká ochrana zaměstnanců, aby je třeba nějak nepřetěžovali. Někde se to tak děje, to mi zase říkají klienti, jak to chodí v průmyslu. Oni jim tam dávají příšerný směny, jsou přetížení, těžká práce, málo peněz.

Naproti tomu v malých organizacích se tento respondent přiklání k řešením na individuální úrovni, přičemž zajištění dobrého fungování je zodpovědností vedení.

R9: Tam to fakt hodně dělají lidi – vedoucí a ten management. To vlastně poskládají tým, jestli lidi jako spolu jsou kompatibilní. To je práce toho manažera pak.

K tématu velikosti pracovního kolektivu Respondentka 8 vzpomíná na svou zkušenost z prvního zaměstnání, kdy neměla dost praktických zkušeností a zpětně se domnívá, že jí tenkrát mohla být užitečná organizovanost, protože by byla získala možnost srovnání a konzultace.

R8: Tenkrát mi to vůbec nedocházelo, ale teď už mi to dochází, že by bylo dobrý, kdybych se mohla s někým o tom poradit, jako co třeba ještě je a co už není v pořádku. (...) A když je ten kolektiv malý, tak to může mít nějaké výhody, ale může to znamenat i takovou zapouzdřenost.

Zdá se tedy, že i lidé, kteří aktuálně v odborech nejsou, si dovedou představit, že by to pro ně mohlo být smysluplné, kdyby pracovali v jiné organizaci, kde by měli jiné, horší podmínky. Ukazuje se také, že potíže v menších a větších organizacích mohou být velmi rozdílné a s tím se pojí i velmi různorodé potřeby, kterým bude potřeba lépe naslouchat.

c) Měnící se socio-ekonomická a politická situace

Jako důležitý faktor při zvažování členství v odborech se jeví širší socio-ekonomická situace, zejména ve spojitosti s politickým děním.

Respondent 4 se domnívá, že

R4: Umím si představit asi takovou situaci, že by se náhle zhoršilo velmi výrazně postavení, takže by třeba byly sebrány finance, což se stát může a pan ředitel (...) dokázal by vysvětlit, že prostě vnější okolnosti jsou nad jeho síly, a tak by to dokázalo vytvořit nějakou atmosféru jakési nespokojenosti a asi prostě pocitu nespravedlnosti, kde by se dalo potom prostě přijít s odbory, dalo se vysvětlovat (...).

Ohledně celkové situace společnosti si všímá, že situace už dnes není dobrá, ale zároveň může být ještě hůře.

R4: (...) přestože se zhoršujeme a nejsme spokojeni, tak se možná máme ještě dobře, nejsme ještě úplně u zdi, možná je to i tím, že jsou zde populisté, kteří to slibují, že to vyřeší za nás (...).

Také Respondentka 10 subjektivně vnímá celkovou politickou situaci jako důležitý faktor, zejména pak situaci na úrovni samosprávy po loňských volbách, která má silný vliv na fungování sociálních služeb. Současně však upozorňuje na to, že neméně významným faktorem je osobní situace, konkrétně pak individuální nedostatek volného času, jakési zahlcení, které jí neopouští dost energie na aktivitu navíc.

R10: (...) mám pocit, že jako to nejhorší už přišlo, mám pocit, že do těch bot jako teče, ale já jako nemám v sobě teď ten morál.

Podle Respondentky 11 jsou představitelné scénáře, ve kterých by se angažovala, i když by přitom nechtěla být vůdčí aktérkou. V této souvislosti přibližuje, že takové zapojení by nevnímala ani tak jako tlak na zaměstnavatele, ale spíše na stát, který vnímá kvůli nastavování podmínek a financování sociálního sektoru jako hlavního hybatele.

R11: Jako já nejsem ten, kdo by to chtěl zakládat a zároveň klidně, kdyby se mi zdálo, že by to mohlo být užitečný, tak by mi nevadilo se v tom angažovat. (...) by to sice bylo o vyjednávání se zaměstnavatelem a zároveň ty jsou zase přece jenom závislí na státu, čili ten tlak by asi pak prostě stoupal.

d) Víc než jen materiální lákadla

Pro některé respondenty, kteří v odborech nejsou, nebyly hlavním důvodem, kvůli němuž by členství zvážili, ani tak vyšší mzdy a materiální podmínky, ale spíše nemateriální otázky spojené s pracovními podmínkami. U Respondenta 9 je to především možnost spolupodílet se na rozhodování a strategii své organizace.

R9: Asi kdybych tam měl nějaký podíl, o něčem rozhodovat, třeba nějaký strategický cíle do budoucna, tak třeba to by mě bavilo. Nebo mít nějaký podíl jako na tý organizaci, jako jakým směrem se vydávat, co třeba není právě.

Posléze doplňuje, že cílem této spoluúčasti má být především „zkvalitňování služby pro klienty“ (otázka zvyšování kvality je předmětem oddílu 6.2.4.).

Respondentka 11 sice vyjádřila nejistotu, jak by téma větší podpory vzdělávání v sociálních službách bylo uchopeno, ale přinejmenším v hypotetické rovině pokládá profesní vzdělávání za otázku, kterou by se sektorové odbory mohly více zabývat.

R11: Tady ty dovednosti jsou strašně užitečný, a to vlastně nikoho už jako nezajímá, to už je něco navíc. Ted' by se nám strašně hodilo, abychom uměli líp pracovat s rodinou a s rodinnýma příslušníka. A na to jsou buď nějaký drahý kurzy, to už bychom museli na ně shánět speciální grant a asi nám ho na tohle nikdo nedá. Nebo jsou zase kurzy, co jsou dost k ničemu. Ale když už jsme měli to lepší vzdělávání, ono by to bylo teda setsakramentsky poznat v tý práci (...) Tohle by vlastně mohlo být téma pro odbory.

Další příležitosti k reflexi přitažlivosti a nepřitažlivosti odborů přinesou i výsledky dalších okruhů, především témata 2 a 3, která se zaměřují na jejich výhody a nevýhody.

6.2. TÉMA 2: VÝHODY ČLENSTVÍ V ODBORECH

Výpovědi o tom, co odbory dle respondentů dělají či mají dělat (oddíl 5.1.1), poukazují na to, že pro většinu nečlenstva (případně méně angažovaného členstva) odborů spočívá odborová činnost primárně ve vyjednávání lepších pracovních podmínek, především odměňování. Lidé, kteří jsou v odborech aktivnější, tento aspekt zmiňují rovněž, nicméně vnímají širší škálu toho, co jim členství přináší – od materiálních záležitostí a lepších nemateriálních podmínek na pracovišti přes osobní přínosy v podobě nových dovedností i pevnějších vztahů a přátelství až po zdokonalení kvality služeb a nárůst prestiže profese. Těmito pozitivními aspekty se zabývá následující kapitola.

6.2.1. LEPŠÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY

Ve výpovědích klientů o tom, jak odbory zlepšují pracovní podmínky, respektive jaký mají potenciál je zlepšit, jsem identifikovala několik podskupin, na něž se podíváme podrobně. Jde o oblasti odměňování, lepšího a bezpečnějšího provozu, vzdělávání a spolupodílu na rozhodování.

a) Odměňování

Respondentka 1 vylíčila, jak vznik odborů a organizování na konkrétním pracovišti ve společnosti Alzheimer Home v Jihlavě vedly k úspěšnému uzavření kolektivní smlouvy a jak tato událost přinesla nejen nárůst mezd tamním pracujícím, ale také motivaci pro ostatní členky a členy odborové organizace. Zdůrazňuje přitom, že (oproti někdy dramatickým představám o tom, jak odborové metody vypadají) sice jednání stálo úsilí, ale neznamenal pro nikoho ohrožení nebo zásadní komplikace.

R1: (...) opravdu to, že se organizovali, tak hrozně pomohlo a dali do toho hodně práce, ale vlastně si myslím, že to nebylo tak těžký. A teď nechci zlehčovat jakýkoliv důvody nebo množství práce, který měli, měli toho hodně, ale furt to nebylo, že musíme stávkovat, že by někoho vyhodili, že by někoho extrémně šikanovali, i když byly tam nějaký třenice, to rozhodně, ale nikdo nepřišel o život. Stálo to jako pár hodin práce navíc, pár společných fotek s kolegama, trochu přemlouvání (...)

Tutéž situaci zmiňuje jako možnou inspirací pro další pracoviště, i Respondent 5.

R5: V Jihlavě (...) se výrazný procento zaměstnanců dalo do odborů a byli schopný sepsat kolektivní smlouvu, to je obrovské úspěch, který když se mě někdo ptá, hele,

toto nemá výsledky, řeknu jasně, možná tady, protože nás není dost, ale podívej se na Jihlavu, podívej se ho, co dokázali: kolektivní smlouvu, která zajišťuje nějaký bezpečný fungování.

Respondent 2 poukazuje na to, že zlepšování podmínek prostřednictvím odborů je nejen účinné, ale také výhodné z hlediska dlouhodobější udržitelnosti:

R2: Pokud člověk je ekonomicky aktivní, potřebuje vydělávat, což je prostě valná většina společnosti, tak se s nutností nějak řešit pracovní podmínky prostě dřív nebo později setká a odbory jsou, si myslím, nakonec jediný efektivní nástroj, jak ty pracovní podmínky zlepšit nějak trvale a udržitelně v čase, protože mají i docela velký zákonný ukotvení v ústavě atd.

U vyjednávání mzdových podmínek také vnímá silný důvod pro odborové organizování kvůli možnosti mezinárodního síťování, což se uplatní zejména při vyjednávání s nadnárodními společnostmi.

R2: Pokud se potýkáme s nějakýma nadnárodníma zaměstnavatelema, nadnárodním kapitálem, tak si jako velmi uvědomuju, že to bez té mezinárodní spolupráce prostě není možný ty podmínky zlepšovat jako bez nějaký koordinace napříč těma zeměma, kde ten korporát působí, je to jako slabý naprosto.

Respondentka 3 dále poukazuje na to, že kromě samotné základní výše mzdy se jako jedno z důležitých témat v odborech řeší potíže s přesčasy.

R3: Lidi mají hodně přesčasů a nemají si ho kdy vybírat a nejsou za něho placení.

Respondentka 11 v odborech není, ale připouští, že vyjednávání lepších podmínek na individuální úrovni bývá slabší. Navíc má k dispozici srovnání se zdravotnickým personálem, který má vyjednané příznivější podmínky:

R11: Má to malou sílu, že jo, vyjedná se na nějaký nižší úrovni a v zásadě i jsem kolikrát byla nespokojená s tím, jak jsou sociální pracovníci placení, jak je sociální práce považovaná, prostě jak si stojí v rámci jiných zaměstnání. A třeba jsem to měla příležitost srovnávat, protože jsem nadřizená zároveň třeba sester zdravotních, který v tomhle ohledu jsou úplně jinde a je vidět, že mají úplně jiný platy, že ty podmínky se tam prostě nějak jakoby podařilo vyjednat jiný pro lidi. A pak jako skuhrám, že teda sociální pracovníci vlastně vůbec takovýhle zastání nemají, ale zároveň nejsem

schopná říct: „Pojď, založíme odbory nebo je potřeba se někam přihlásit a tak“. A vlastně by se měl nějaký odpor udělat.

Z oblasti odměňování ještě byly zmíněny otázky rozdílné situace ve veřejných sociálních službách, kde odměňování určují platové tabulky, a v privátních, kde se obvykle nabízejí jiné možnosti vyjednávání. Respondentka 3 připomíná, že existence platových tabulek neznamená, že by pro zaměstnance těchto zařízení nebylo po materiální stránce co vyjednávat.

R3: (...) pořád tam jsou různé bonusy, jsou ty třináctý platy, často vlastně se řeší to, jestli jsou nebo nejsou placeny přestávky (...) a často bonusy nejsou na ty největší míře, to znamená, pořád je tam s čím hýbat.

b) Lepší a bezpečnější provoz

Respondentka 3 přibližuje některé typické problémy, jimiž se odborová organizace zabývá.

R3: (...) často samozřejmě se řeší, že tím barákem špatně plynou informace, nejsou dodržovány BOZP, vlastně jsou nějaké problémy s vedením, dochází k nějakým porušováním pracovního řádu.

Tuto tematiku promýšlí dále ještě podrobněji:

R3: Když odhlédneme od těch peněz, který jsou samozřejmě velmi důležitý (...), tak je vlastně spousta věcí, který těm lidem každodenně fakt komplikuje práci. A daly by se často velmi jednoduše vyřešit, kdyby se dostatečně lidí ozvalo, takže i to jsou vlastně věci, co se řeší a potom jakoby ještě tam je jedna rovina, které velmi důležité, a to je nějaká rovina nějaký informovanosti, ať už ohledně jakoby vyhazování lidí nebo ohledně toho, co se bude dít, pokud by byla nějaká reorganizace, co to znamená, školení atd.

Respondent 5 popisuje, že jednou z hlavních motivací pro jeho vstup do odborů byla snaha zlepšit fungování a komunikaci napříč hierarchií jejich organizace, což se do té doby nedařilo.

R5: (...) vzhledem k tomu, jak je to velká organizace, jaký tam jsou zajeté postupy, tak je těžký určitý věci prosadit a vůbec je pronést jako téma, aby se s náma jako zaměstnancema někdo vážně bavil a zaobíral se tím, co je pro nás důležité. A přišlo mi, že vždycky jsou nějaký postupy oficiální. Jdu za svým bezprostředním nadřízeným, ten to posílá dál, ale zkušenost ukazovala, že to nefunguje tak, jak by podle mě mělo.

Dále upřesňuje, proč se situace díky zapojení do odborů zlepšila:

R5: (...) *odborová organizace jako taková už má sama nějaký kredit a jsou nějaký podmínky, který ten zaměstnavatel vlastně musí dodržovat, když s odborama jedná. A to myslím, že ty situaci dost pomohlo, že jsme měli záštitu, nějak i zákonem danou toho, co si, co si můžeme dovolit.*

Upřesňuje také, proč jsou pro něj důležité i tyto nemateriální otázky – zde konkrétně zlepšování provozu, které vede k lepší atmosféře na pracovišti.

R5: (...) *na mě dost působí, jaká je atmosféra na pracovišti. Úplně se mi jako nedařilo nikdy říct si, hele, je to jenom práce. Odejít domů a nechat to bejt. Takže nějaký vnitřní puzení k tomu řešit, jak se kolegové na tom pracovišti cítí, jaký vliv na to má zaměstnavatel a jaký příležitosti nevyužívá k tomu, aby to líp fungovalo, to jsem vždycky měl, jenom bych asi nikdy neměl tu odvalu něco takový rozjet, ty kolegyně tu odvalu měly.*

V rozhovorech se opakovaly zkušenosti s přílišnou fluktuací pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků. Respondent 5 se domnívá, že právě tu je možné řešit prostřednictvím odborů díky prosazení lepších podmínek.

R5: *Pro mě první impuls, proč jsem šel odborů, byla fluktuace, protože já jsem si vytvořil nějaký vazby s kolegama, nějak jsme spolu fungovali a z drtivý většiny ti nejlepší právě odcházejí. Protože jsou aktivní, a když zjistí, že ta jejich aktivita se tady nedá využít, tak ji využijou jinde. Pro fungující službu je vždycky dobrý nějaký rozvrstvení, aby tam byl někdo, kdo je mladej, čerstvej, nadšenej, protože chtě nechtě nějaká forma toho nadšení jako opadá. Na druhou stranu je dobrý, když tam někdo starší, pracovně, starší, kdo znát ty postupy, ví, co, co je třeba dělat, co funguje, nefunguje.*

Respondentka 7 vnímá díky odborům zlepšení komunikace mezi zástupkyněmi a zástupci různých profesí na pracovišti.

R7: *Ti, co jsou v odborech a zůstali a chodí na ty schůzky, tak ti spolu, komunikují víc.*

To podle ní má vést k tomu, aby se zlepšilo vzájemné porozumění a úctu k tomu, co různé profese dělají, a aby

R7: *si vážili těch druhých profesí, druhých úseků, aby si uklízečka vážila prادلeny a pečovatelka vážila uklízečky a zároveň si vážili i té práce z kanceláře, protože když ti v kanceláři nebudou dělat svoji práci, tak mi taky nebudeme mít na výplaty, protože nám vyřizují příspěvky, aby měli všichni klienti zapláceno a podobně. Jeden úsek bez druhého nepůjde.*

Ačkoliv Respondentka 8 sama v odborech není, zmiňuje, že jen málokdy dobré pracovní podmínky v organizaci vzniknout samy od sebe a odbory v tomto směru vnímá jako nejvlivnější sílu, která s tím může něco udělat.

R8: *Kde jinde se ten pracující člověk může obrátit, prostě ani neexistuje nic jiného, pokud nemá nějaké extrémní štěstí a nepracuje v nějaké firmě, která má všechny kodexy a náležitě je dodržuje a transparentně odměňuje a já nevím co všechno, ale tak to prostě většinou nefunguje.*

Podobně Respondentka 10, nečlenka odborů, si dokáže představit, že odbory by mohly přispět ke zlepšení provozního nastavení pro pracující ve směnném provozu.

R10: *Pro mě by bylo vlastně, pokud bych se organizovala, cílem zlepšení pracovních podmínek směrem ke zkrácení směn třeba, aby prostě lidi nemuseli dělat jenom dvanáctky denní, noční, to je prostě úplně devastující za mě, ale aby třeba byl třísměnný provoz aspoň, to by se mi líbilo, kdyby ty lidi nemuseli pracovat tolik hodin v kuse v takhle náročném prostředí.*

c) Spoluúčast na rozhodování

Toto podtéma úzce souvisí s výše zmíněným podtématem b, tedy zlepšením provozu na pracovišti. V tomto případě se však blíže zaměříme na příklady situací, které přímo souvisely s možností ovlivnit způsob řízení organizace

Respondent 2 popisuje radost a naději pramenící z uvědomění, jak se díky odborům i níže postavení pracující mohou obracet na vedení a fakticky přispívat ke změně.

R2: (...) *to uvědomění, že i pracující lidi poměrně nízké ohodnocení nebo v těch jako pozicích jako pracovnice v sociálních službách můžou skrze odbory se dostat v nějakých situacích a kontextech na úroveň nejvyššího managementu nějaké nadnárodní korporace a vyjednávat s nima o pracovních podmínkách a snažit se něco prosadit a třeba i něco prosadit je prostě super pocit, jako že ty odbory můžou dát*

tyhle nástroje a možnosti, který by jinak prostě nezískali, tak to je pro mě super uvědomění a dává mi to nějakou naději, jako že tohle je možný a vím, jak na to.

I Respondent 5 má takovou zkušenost, navíc ne pouze z doslechu, ale osobní.

R5: Smysluplný způsob, jak přednášet témata, který jinak prostě byly nezvednutý, nevyužitý. Najednou jsme měli jako možnost nejenom to posílat dál a dál a dál, než se to náhodou dostane těm, který to měli slyšet, ale šli jsme rovnou za ředitelem. Měli jsme schůzku, kde jsme oznamovali vznik odborů, představu o tom, co bysme chtěli dělat, nějakou jako vizi, vizi toho, za čeho chceme pracovat.

Respondent také popisuje, jak prostřednictvím odborů sbírají zpětnou vazbu a předávají ji svým nadřízeným v nejvyšším managementu, v podstatě tak do určité míry nahrazují něco, co je pro řízení organizace důležité, ale dosud chybělo. Tato pasáž je zajímavá i proto, jak ukazuje důležitost férové odměny za práci, ale ještě větší význam smysluplného uplatnění.

R5: (...) jsme si dělali průzkum mezi kolegama, co je pálí. (...) Přestože v sociálních službách ty peníze nejsou nijak skvělý, tak z anonymních dotazníků vyšlo, že peníze jsou na druhém, na třetím místě, přestože to jako je to palčivá otázka a pochopitelně je to i téma, který chceme řešit, protože to má zásadní vliv na to, jaký lidi udržíme vůbec. Ale první je smysluplný fungování, a to, že můj hlas je slyšet, mám někoho, kdo mě bere vážně. Ten hlas samozřejmě přináší nějaký témata, ale vůbec to, že existuje nějaký prostor, v kterým já můžu přinést to, co mě pálí a někdo mi na to odpovídá a klidně, ať řekne, nejde to, ale nejde to, protože..., ale jsem tu pro to, abych, abysme spolu našli nějaký jiný řešení třeba. A tohle ten zaměstnavatel nezvládal podle našich představ. A ty odbory to nabídly.

Respondentka 7 přibližuje, že zpočátku bylo pro vedení obtížné přijmout, že díky odborům mají řadové zaměstnankyně a zaměstnanci větší náhledu do způsobu, jak je pracoviště řízeno.

R7: (...) vidím víc do toho řízení toho zařízení. Viděla jsem, že jim strašně vadí, že do toho vidím. To bylo jako nejhorší snad projednávat bod, (...) že nám mají dávat informace. (...) vidím že postupně nás začínají teprve brát vážně.

Popisuje také, že na začátku se mohou vyskytovat zkreslená očekávání o fungování odborů jak na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatele. Průběžně se však daří tyto náhledy vyjasňovat a lépe sladovat.

R7: *A někteří si mysleli, že když řeknou odbory, tak prostě zaměstnavatel to musí udělat, což také není pravda, odbory dávají podněty, odbory můžou jednat, zaměstnavatel je povinen odbory informovat, projednávat s nima věci, ale konečné rozhodnutí je převážně na tom zaměstnavateli (...) Když zaměstnanci si řeší na pracovišti něco sami, tak je to zametený pod koberec za chvíli, ale pokud to řeší odbory, tak už je tam oficiální zápis, už se to tam musí nějak řešit, už k tomu musí podat tu druhou stranu to stanovisko a většinou dojdeme k nějakému řešení, i když je to třeba kompromis.*

O změně k lepšímu na obou stranách a většímu vzájemnému porozumění svědčí i tato zkušenost respondentky.

R7: *A i vlastně paní ředitelka, vidím tam posun v tom jednání, jak ona jedná se mnou. Ze začátku to bylo takové jako nadřazené jednání, kdy pomalu byl problém, aby nás pustila ke slovu. Ale naučili jsme se spolu jednat, já s ní a ona i se mnou, takže mě to vlastně posunulo trošičku v těch lidech (...).*

d) Vzdělávání a odborné know-how

Velmi cenným přínosem může být v odborech to, že nabízejí pro své členstvo vzdělávání, sdílení informací a odborné, například právní poradenství.

Respondentka 1 popisuje, s jakou radostí sledovala zájem členstva ALICE o síťovací a vzdělávací aktivity, kde se lidé

R1: *radostně účastní školení, který pro ně děláme, který jezdí na celočlenský [setkání] a mají z toho radost, užívají si to, (...) vidím, jak jsou zapálený, jak měli diskuzi s právníkem, tam furt se někdo hlásil, furt někdo vymejšlel jako nějaký hypotetický situace (...) a prostě všichni to furt chtěli řešit, všichni ho tam potom jako tahali za rukáv a říkali: „Ještě tohle to mi tady vysvětlete“ (...).*

Pokračuje také výčtem dalších dovedností, které si členstvo díky organizování získává a rozšiřuje.

R1: *třeba si můžou trénovat práci se sociálníma sítěma nebo se můžou realizovat třeba na našem webu nebo že vlastně se dozvídají pro dobrou věc, se ještě dozvědí něco, co je třeba někam posune dál.*

Podobnou pozitivní zkušenost se zájmem o vzdělávání sdílí i Respondentka 3.

R3: *Jak se už nějakou dobu v těch odborech pohybuju a spolupracuju s nima, tak jsem zažila spoustu lidí, kteří se na ně obraceli s otázkama a já jsem je třeba propojila s právníkama, takže myslím, že pro ty lidi tam je taková ta jistota.*

Respondentka 7 oceňuje setkávání s dalšími odboráři a odborářkami kvůli výměně zkušeností z praxe.

R7: (...) *společná setkání, která ALICE dělá, která jsou výborná, tady to osobní setkání s těma ostatníma pracovištěma, s našima kolegama, kteří mají podobnou práci, ať pracují (...) se seniorama nebo pracují v jiných pobytových zařízeních nebo i vlastně jsme v kontaktu s lidma, který jsou z terénní služby, ale že ty problémy jsou podobné.*

Dodává také, že se změnil i její přístup k vykonávané profesi a lépe rozumí chodu zařízení:

R7: (...) *vidím do toho, oproti tomu jak před dvěma rokama jsem chodila čistě jenom odpracovat si svoji práci.*

Opakovaně zaznělo, že díky odborovým jednáním se členky a členové odborů učí komunikačním a vyjednávacím dovednostem a zbavují se nervozity nebo ostychu.

R1: (...) *naučila jsem se nebejt tak strašně nervózní, když s někým mluvím,*

R7: (...) *já jsem se dřív bála mluvit s lidma, bála jsem se takhle na kameru nebo na nějaký záznam. Já jsem spíš byla typ zaměstnance, kterému řekli toto udělej a já jsem to udělala, což udělám teda do teďka, ale pokud mám nějaký výhrady, tak řeknu i svůj pohled, nevím jestli je to mírou toho, že si dokážu už říct, anebo je to mírou toho, že jsem u nás na pracovišti lídrem té odborové organizace, takže může to být i ono.*

6.2.2. Osobní přínos

V některých případech nově osvojené vědomosti a dovednosti získané díky odborovému organizování přesahují pracovní sféru a mají širší příznivý dopad i na další sféry života. Toto podtéma jsem rozdělila na tři oblasti, v nichž se taková podoba přínosu může projevat, a to rozvoj solidarity a sounáležitosti, zplnomocnění a komplexnější změny a posuny, které respondenti vnímají jako soubor více vzájemně propojených přínosů pro svůj život.

a) Rozvoj solidarity a sounáležitosti

Velice frekventovaným přínosem zmiňovaným v rozhovorech bylo pro respondenty posilování solidarity a sounáležitosti díky odborům. Příklady se částečně překrývají s přínosy v podobě poznání nových lidí a vzájemného sdílení, pocit, že „v tom nejsme sami“.

Například Respondentka 7 uvádí:

R7: Dalo mi to i nové kamarády. S některýma se vidám teda většinou online, ale když se vidíme osobně, tak je to, jako bysme se znali deset let a ne tady dva roky jenom pracovním přes odbory, takže mně osobně odbory daly i vlastně takovou druhou rodinu.

U Respondenta 2 nabývá tento přínos dokonce podoby mezinárodní sounáležitosti.

R2: Tak pro mě je to hodně o možnosti účastnit se vůbec toho života společenského, institucionálního v odborech. (...) Beru to tak, že jsem prostě součástí nějakého globálního hnutí za práva pracujících lidí a který si myslím, že jako jediný dokáže nějakým způsobem vyvažovat sílu toho nadnárodního kapitálu. Hodně jako já osobně si vážím a vnímám ten mezinárodní, globální rozměr těch odborů.

Dále tuto myšlenku rozvíjí i jako příležitost poznávat rozmanitost skrze odborovou sounáležitost:

R2: Můžu se skrze odborny potkávat s lidma z různých společenských vrstev, z různých povolání, z různých skupin sociálních, takže myslím si, že mě to jako dobře vrací na zem a konfrontuje s nějakou realitou, žitou realitou, každodenní, lidí běžných prostě povolání, tím pádem nežiju v nějaký jako uzavřený komunitě.

b) Zplnomocnění

Opakovaně zaznělo, že odbory umožňují empowerment, zplnomocnění svého členstva v pozici pracujících, což se často v dobrém smyslu přelévá i do dalších oblastí.

R2: Cítím v těch kolektivech (...), tak to prostě zlepší kvalitu těch vztahů na tom pracovišti a má to potenciál zlepšovat i vztahy v životě těch lidí, že skrze odbory se lidi neučí jenom se emancipovat na tom pracovišti, když ty odbory fungují dobře, to podotýkám, ale může jim to přinést i něco do jejich osobního života, mimo tu sféru práce. V případě třeba žen, se kterýma pracuju, tak jakmile se naučí fungovat

suverénně a hájit svoje práva na pracovišti, stává se, že jsou pak schopný líp hájit svoje práva doma nebo v nějakých vztazích, ve kterých jsou, což mi přijde dobrý a velmi pozitivní.

Respondentka 3 rovněž vnímá posílení povědomí o vlastních právech a schopnosti hájit vlastní zájmy.

R3: (...) podle mě ty odbory jsou něco, co lidem často umožní udělat ten další krok a potom se ozvat. Jakože je dobrý vědět, že na tohle mám právo a nedostávám to. Ale je lepší mít organizaci, která mě naučí, jak si o to říct a společně, jako že v té kolektivní akci něco uděláme.

A v tomto duchu dále pokračuje:

R3: (...) já říkám furt dokola, že to musíš zažít, protože když se člověk zmocní, když zjistí, že se může ptát, tak najednou ho napadají další věci, který by se daly zlepšit.

Tyto změny se mohou významně promítnout i do rodinných vztahů, což nemusí být snadné, ale jak dokládá Respondentka 7, může to ve výsledku přispět i ke spravedlivějšímu rozdělení péče o rodinu a domácnost.

R7: (...) už se manžel ozývá, poslední rok se ozývá, že jsem často pryč, že zase někam jedu a podobně. Ale myslím si, že nám to jako i pomohlo, protože děti jsou nás obou, takže se stará i manžel.

c) Komplexnější změny a posuny

Respondentka 1 představuje dlouhý výčet přínosů, které začínají získanými kontakty a dovednostmi, ale ve výsledku odhalují hlubší a celistvější proměnu a vývoj.

R1: Mně to dalo strašně moc a jako nejvíc, čeho si cením, je, že jsem získala skvělý lidi, že jsem se poznala s velkou spoustou úžasných lidí, fakt jsem se toho jako strašně moc dozvěděla, naučila jsem se nebejt tak strašně nervózní, když s někým mluvím, říkám, daleko miň sprostáren, i když ne dost málo. Myslím si, že pro mě to je i jako velká škola v tom, že fakt jako nemůžu říct všechno, co si myslím, což je pro mě hrozně těžký. A taky jsem se jako podívala na spoustu jako zajímavých míst jako v rámci sdružování a nějakých konferencí a takže tam jsou jako i nějaký zahraniční výjezdy, což je jako vždycky zajímavý. Taky jsem vlastně v sobě objevila, co jsem si myslela, že tam není.

Respondent 2 dříve pracoval jako OSVČ a při srovnání se současností, kdy má zaměstnaneckou smlouvu a je členem odborů, vnímá větší stabilitu na více úrovních, která přesahuje čistě finanční přínos.

R2: Když jsem začal pracovat napřed jako zaměstnanec a zároveň jsem se stal vlastně členem odborů, tak mi to přineslo nějakou stabilitu ekonomickou, sociální i psychologickou.

Další respondent líčí, jak se v průběhu svých odborových zkušeností naučil lépe nastavovat hranice potřebné ke sladování pracovního a osobního života, což podle něj výrazně přispívá i k jeho schopnosti na dlouhodobé úrovni vykonávat svou práci lépe.

R5: Jedno zjištění bylo, že můj příběh je stejně důležitý jako příběh klientů, že jako nesmí to dlouhodobě havarovat ve vztahu k manželce a dětem. Je to, že miluji svého bližního jako sám sebe, nemůžu si říct „Ty lidi řeší existenční problémy, já je neřeším, tím pádem jsem tady pro ně.“ To nejde. Ale to si musíme opakovat, protože je to proces toho uvědomování si toho, že abych byl pro ně platný, tak musím vypínat pracovní telefon, musím si držet nějaký hranice.

6.2.3. Zviditelnění a prestiž oboru

Respondenti identifikovali několik konkrétních situací, díky nimž může odborové organizování přispívat k lepší viditelnosti a prestiže sektoru sociálních služeb.

R2: Řeknu to zjednodušeně, ty pečovatelky nebo i uklízečky vystoupí z té pozice těch trpítelek prostě, který nesou ten svůj kříž, ten svůj úděl, prostě ty tvrdý práce za málo peněz a začnou jako otevřeně pojmenovávat ty problémy a o čem ta práce vlastně je navenek do okolí a zároveň ty podmínky měnit, tak si myslím, že to bude mít jako velmi ozdravný efekt nejenom v tom sektoru, ale i mimo.

A dále též rozvíjí podobné téma.

R2: Odbory v sociálních službách musí zásadním způsobem měnit v první řadě skrze to ekonomický zlepšení, pozdvihnout prostě celkově ten sektor, co se týče mezd a platů, aby se to dostalo na nějakou úroveň aspoň nějakýho průměru, ne úplně totálního podprůměru, to je podle mě první krok, aby se změnilo to společenský vnímání. To pokud se nezmění tohle, tak si nikdo o té práci nebude myslet, že je to něco fajn, dobrýho, prostě je to dřina za málo peněz.

Respondentka 3 vítá zviditelnění díky odborům, které stojí na představování skutečných výsledků a důležitosti sociální práce.

R3: Já si myslím, ale nemám to čím podložit, že ALICE má jakože pozitivní vliv na to, jakým způsobem jsou vnímány sociální služby a třeba konkrétně pečovatelky, nějakým způsobem to jakoby tu práci přibližuje. Když je otázka, jak propagovat sociální služby, jestli bysme měli udělat osvětovku o tom, co je sociální pracovník, tak říkám, že ne, protože prostě v to nevěřím. Ale myslím, že ALICE tím, jak mluví o těch pracovních podmínkách a zároveň o tom, co ty lidi dělají a proč je ta práce důležitá, tak vlastně velmi nenásilně ukazuje, o čem ta profese je a jací jsou v té profesi a že to dělají srdcem. Myslím si, že ti lidi to reálně dělají srdcem, ale zároveň ukazují, že vidí svoji hodnotu a že ví, že dělají těžkou práci, za kterou si zaslouží něco, a to podle mě je co dává smysl ukazovat.

Podobný dojem sdílel i Respondent 4:

R4: (...) vidím ty kolektivně uzavřené smlouvy, vidím ty kampaně, které ALICE... prostě pořád vidím na sociálních sítích a v médiích ty kolegyně a kolegy, kteří prostě stojí s těmi vztyčenými pěstmi a organizují se. Ty kampaně, dosahují nějakých výsledků, čtu o těch zlepšeních, kdy prostě v konkrétním, v konkrétním zařízení došlo k tomu, že opravdu se jim podařilo vydobýt si lepší pracovní podmínky, vyšší smlouvu, takže to rozhodně je super, jako že to funguje, má to svůj smysl.

6.2.4. Přínos nejen pro zaměstnance

Přínosy, které respondenti zaznamenali díky zapojení do odborů, se nevztahují jen na ně samotné, ale velmi často podle jejich přesvědčení směřují i dál a nejčastěji se projevují na vyšší kvalitě služeb pro klienty a také v podobě přínosu pro zaměstnavatele, respektive vedení organizace.

a) Vyšší kvalita služeb

Vyšší kvalitu služeb jako motivaci i jako výsledek odborového úsilí zmiňuje například Respondentka 7:

R7: (...) ty odborníky na pracovišti z mého pohledu nejsou jenom z rozmaru zaměstnanců, ale je to i proto, abychom zlepšili péči o ty klienty. Ne, že by byla

špatná, neříkám, že je špatná, opravdu jsem zjistila, že to může být mnohem horší jinde.

A dále doplňuje:

R7: Jestli chci zlepšit péči o ty klienty, tak musím zlepšit podmínky pro ty zaměstnance, aby tu práci dělali rádi a nejenom proto, aby museli mít ještě, dá se říct, spousta mých kolegyně měla v určitou dobu další práci, brigádu, aby to utáhli, tudíž chápu, že jsou unavené, vyčerpané a nemají tu energii pro ty klienty, to je takový začarovaný kruh ze kterého je strašně těžko ven.

Respondent 5 vidí v odborovém organizování možnost, jak kolektivně dbát na profesionální přístup a udržování zdravých hranic při pomáhání klientům, jak už bylo v jiné souvislosti zmíněno v citaci výše (oddíl 6.2.2.):

R5: můj příběh je stejně důležitý jako příběh klientů (...) abych byl pro ně platný, tak musím vypínat pracovní telefon, musím si držet nějaký hranice.

b) Výhody pro zaměstnavatele/vedení organizací

Pracující zapojení v odborech vnímají svou činnost nejen jako tlak na zaměstnavatele, ale spíše jako formu komunikace, která může být oboustranně přínosná. V tomto ohledu může zaměstnavatel, respektive vyšší management z existence odborů na pracovišti mnohé získat, protože se setkávají ve společném cíli: zajistit dlouhodobě stabilní a efektivní provoz.

Respondent 5 má k tomuto podtématu více postřehů.

R5: My prosazujeme fungující organizaci, což je nějaký jako integrální cíl, kterej bere v potaz potřeby zaměstnanců i zaměstnavatele. A zprostředkovává ty pohledy, takže vlastně nejsme jednosměrně zaměřený.

R5: Ve výsledku to není tak, že bych byl obhájce pracující třídy a bojoval proti vedení, protože jako lidi jsme úplně stejný.

R5: Ale ten jeho [ředitelův] pohled na společnost nebo tu organizaci je jinej, protože holt stejně jako politik rozhoduje nejenom o jedný skupině, ale jako širším záběru, tak ředitel řídí organizaci a naráží na jiný problémy. Tak v tomhle se to jako hrozně poučný.

Zamýšlí se i nad kontrastem mezi represivním přístupem zaměstnavatele a situací, kdy dochází ke zplonomocňování a většímu zapojování zaměstnanců.

R5: *Je nebetyčný rozdíl, jestli lidi motivuju tím, že odněkud vyháním že jim říkám: „Jděte pracovat a neflákejte se, my vám odpojíme internet, abyste se nemohli bavit a musíte pracovat“, nebo když je strhnu k tomu. „Chcete lepší školení? Pojd'te si je vybrat, my vám to zafinancujeme. Chcete lepší podmínky pracovní? Pojd'me se bavit o tom, jak by to mělo vypadat.“ Obojí funguje. Jenom jedno má nějakou dlouhodobou perspektivu.*

Také s potěšením konstatuje, že tuto přínosnost si někteří zaměstnavatelé skutečně uvědomují.

R5: *Pro mě jako úžasný zjištění, že v kolektivní smlouvě třeba může být, že některý lidi můžou pracovat pro odbory v rámci pracovní doby, nějakých pár hodin, to je signál toho „Já jako zaměstnavatel vás беру vážně a uvědomuju si, že ta vaše práce přispívá té jeho organizaci. Že to děláte proto, aby ta naše organizace fungovala líp.“*

Respondentka 7 popisuje, jak z vědomostí a kontaktů nabytých díky odborům těží i její nadřízení.

R7: *(...) může se posunout, může i tomu zaměstnavateli poradit, jak se to dá dělat jinak, protože někdy slepě jdeme jenom za tím, co známe a umíme, děláme celou dobu, tak už potom neumíme vyjet z těch zajetých kolejí, jak se říká. (...) za mnou třeba chodí moje vedoucí, když si není něčím jistá, se mi stalo asi třikrát, že přišla, jestli bych mohla zjistit, jak je to jinde.*

6.2.5. Výhody sektorových odborů

Jako jedno z podtémat vyvstala i otázka výhod, jež jsou specifické pro sektorové odbory, jejichž zástupcem ALICE odborová organizace je.

Respondentka 3 vnímá jako velkou výhodu a jako progresivní prvek to, že se sektorové odborové organizace nefixují tolik na konkrétní smlouvu s konkrétním zaměstnavatelem, nýbrž na širší kontext pracovních podmínek.

R3: (...) podle mě už ALICE je toho součástí tady toho nového, jiného přemýšlení nad odbory, kde ty odbory jsou zakotvený v těch pracovních podmínkách, ale nejsou zakotvený v té pracovní smlouvě tolik, protože ten trh se mění a s ním se mění i ty pracovní smlouvy.

Dále doplňuje:

R3: (...) je super, že ALICE je sektorová odborová organizace. Jsou i sociální pracovníci, pracovnice, kteří jsou velmi spokojení na svých pracovištích, mají dobrý vedení, třeba se jim povedlo dostat dobrý grant, takže mají dobrý mzdy, prostě by si zasloužili vyšší, ale nemají ty nejhorší, ale pořád chtějí být součástí té organizace, protože ví, že každý to tak nemá a mít možnost takový velmi přímý solidarity, která ale není charitativní, je podle mě úžasný.

Značnou výhodu vnímají členové odborů, kteří by na svém pracovišti vlastní základní organizaci nemohli vytvořit a individuální členství ve velkém svazu by pro ně nemuselo být dostatečně inkluzivní nebo motivující. Takovou situaci popisuje Respondent 4.

R4: Je to dobrý, že když člověk prostě pak nikoho nesežene, tak se prostě může přihlásit sám za sebe, což bylo asi v mé situaci nejpraktičtější. Já na tom pracovišti, kde jsem pracoval, bylo tam málo lidí, a trošku je znám i lidsky, umím si představit jednu kolegyni, do které kdybych hodně hučel, tak bych možná prostě v ní probudil zájem. Tři lidi bysme tam nedali dohromady a už by to prostě nešlo (...).

6.3. TÉMA 3: NEGATIVA ODBORŮ

Podobně jako v případě přínosů, jimž se věnovala předchozí kapitola, s sebou členství v odborech může nést i odvrácené stránky.

6.3.1. NEPŘÍZNIVÉ REAKCE

Mnozí respondenti a respondentky zaznamenali negativní reakce, a to jak na pracovišti, tak ve svém soukromém životě mimo pracoviště.

Ve většině případů jde o nepříjemné či dokonce obávané reakce ze strany nadřízených.

Respondentka 1 popisuje rozhořčení a nejistotu vedení po ohlášení odborů:

R1: „*Ke mně se to pak dostávalo zpětně, když jsme ohlásili odbory v [ORGANIZACE], tak to prý byl hodně velký oheň na střeše (...) a strašně se divili, jak si někdo jako může dovolit založit odborovou organizaci a vůbec jim nedocházelo, že to přece znamená, že ty lidi chtějí u toho svého zaměstnavatele zůstat, že můžou odejít a že těch míst pro pracovníky v sociálních službách je všude plno v Praze i mimo Prahu a že prostě tam chceme zůstat, a to je důvod, proč jsme ty odbory založili.“*

Podobnou situaci v začátcích zažil i Respondent 5.

R5: *Na začátku byla velká nedůvěra ze strany zaměstnavatele, i jako vyřčená. Obávali se, že kdyby se těch odborů chytl někdo nekompetentní, tak že to vlastně jako nebude přispívat fungování organizace a naopak jako k polaritě vedení, zaměstnanci.*

Respondent 4 se setkal s odhodláním, které však vymizelo, když se lidé měli dostat do konfliktu:

R4: *setkal jsem se s tím v jiných zaměstnáních, anebo zprostředkovaně s tím, že když bylo potřeba si tak jako dupnout nebo si jít prostě za svým právem, tak ti lidé před tím utíkali, řekli, že nechtějí mít problémy, nebo to řekli nepřímě.*

Respondent 2 vnímá, že míra strachu z reakce silněji souvisí s nestabilními a hůře placenými pozicemi.

R2: *V té dlouhodobé péči nebo i v terénních službách, v těch víc jako on demand, terénní péče, o seniory a podobně, hodně prekarizovaný pracovní pozice, tak tam ty lidi prostě jsou v takovém ohrožení socioekonomickým a jiným, že si nemůžou dovolit žádnou míru rizika a ty odbory prostě vnímají jako něco, co by mohlo ohrozit i tu*

jejich křehkou pozici, prostě (...) něco, co by je mohlo z toho trhu práce ještě víc vyloučit a tohle by se asi vztahovalo i na migrantky, ještě víc na agenturní pracovnice, čím vlastně ty lidi jsou níž v tom žebříčku a ohroženější chudobou, tak (...) ty lidi si nemůžou dovolit cokoliv ztratit a ta cesta k tomu, aby něco získali přes odbory, je pro ně příliš dlouhá a daleká a je tam spousta těch rizik.

Obavy se nemusí pojit jen s aktuálním zaměstnáním, ale také s tím, zda se člověku nezmění budoucí perspektiva, jak reflektuje Respondentka 3.

R3: Říkám si, jestli by mě někdy vzali do nějaký jiný práce. Jako ne často, ale do určité míry nad tím přemýšlím a přemýšlí nad tím i ti lidi, kteří jsou ve viditelných pozicích v těch odborových strukturách. Jako kdo nabere odborářku?

V některých případech se dokonce vedení dle zkušeností respondentů pokusilo rozšiřování odborů zabránit tím, že se zaměřilo na výraznější osobnosti, které se v organizování angažovaly. Respondentka 7 uvádí o odborové kolegyni z jiného pracoviště následující.

R7: (...) bezdůvodně ji přesadili na jinou směnu, aby jako neorganizovala tu svoji, tak ji přesadili jako na tu protisměnu, kde ji neměli rádi.

O zkušenostech z vlastního pracoviště dodává:

R7: Jako u nás jsem se nesečkala jako s něčím, že by třeba jako někoho vyhodili nebo tak, ale fakt jako takový, takový ty malý nepříjemnosti, že najednou jako je ten člověk víc hlídanej, najednou prostě má 15 minutovou pauzu, přijde jako po 16 minutách a je z toho problém a tak nějaký chození na koberečky a tak kvůli blbostem, takže jako takový prostě jako spíš jako znepříjemňování života než jako nějaký jako cílený perzekuce.

Po diskutování s kolegy v odborech zaznamenala, že podobným situacím musí pracující čelit i jinde.

R7: Poznávám stejně hlášky, stejné věty, stejné situace slyším z jiných pracovišť, takže vím, že to není jenom u nás, ale často je to, že se vedení proti těm zaměstnanců nějak zaměří, my samozřejmě všichni víme, že je to ze zákona, máme nárok se organizovat, je to v zákoně podchyceno všechno, ale je pravda, že když zaměstnavatel chce, tak si cestu vždycky najde, jak vás potopit proto, že jste v odborech. (...) často u nás třeba bylo vidět zejména třeba u uklízeček, že ty se bály, se báli říct, jsou v odborech,

protože jejich paní vedoucí sice tvrdila, že s tím problém nemá, ale vyptávala se. „A ty jsi taky v odborech? A proč do toho rýpete? Proč to nenecháte být?“ Já jsem teda všem říkala, že nemají povinnost nikomu říkat (...)

Respondentka 10 vnímá silně negativní postoj k odborům u vedoucí pracovnice, který se přenáší do celkové atmosféry.

R10: (...) u ní vnímám hodně negativní přístup k tomu, a myslím si, že od toho se odvíjí i nějak jako ne úplně pozitivní jako postoj celý organizace, že to v té firemní kultuře prostě nemá vůbec jako zastoupení.

Únavné nebo obtěžující mohou být i některé reakce blízkého okolí mimo práci, jak popisuje Respondentka 1.

R1: (...) neustále kamkoliv přijedu třeba jako za svýma známejma nebo za známejma svých známejch, tak občas, když chci mít klid, tak prostě jako vůbec jako o tom nemluvíme, protože to je taková věc, na kterou má každý názor.

Respondentka 7 se setkala s nepochopením ze strany příbuzných:

R7: (...) tak mi řekla “Proč to děláš?” ještě když jsem řekla, že to tady u nás povedu. „Budeš mít akorát nějakou práci navíc a stejně se nikomu nezavděčíš.” A ten pohled takový, si myslím, zvenku je.

Respondentka 3 se potýká s nepříjemnými, někdy až nenávisnými projevy vůči odborům v online světě, a přestože doufá, že to nepovede k žádným následkům, tato veřejná expozice zůstává spojená s nejistotou.

R3: (...) ten veřejný prostor obzvlášť na internetu, není úplně proodborovej a být na něm otevřeně odborová je... Jako mně osobně většinou nikdo nepíše, ty hejty vidím na různých facebookových stránkách těch odborů, ale pořád (...).

6.3.2. NÁROKY KLADENÉ NA ČLENSTVO

Přestože pro většinu respondentů převažují u odborového členství vnímaná pozitiva, přiznávají i některé nároky, které se navíc mohou propojovat a v nejzazších případech nad přínosy převážít. Orientačně je lze kategorizovat jako nároky spojené s časovým vytížením, placením členských příspěvků a nutností převzít odpovědnost.

a) Časové nároky

Členství v odborech vyžaduje časovou investici a odvádění práce zdarma zejména u těch, kdo figurují v lídrovských funkcích nebo se zapojují aktivněji. Zaznívají takové příklady:

R1: (...) to zabere hrozně času a je to čas zadarmo a spousta věcí se jako nemusí povést a ty úspěchy jsou takový nárazový, jeden velký úspěch, jedna velká kolektivka, z toho se chvíli žije, ale my prostě jako musíme šlapat dál.

R1: Najednou je prostě půl druhá v noci, musí dělat spousta věcí, je vlastně i přesto, že organizuje spousta lidí taky je u toho člověk někdy sám a nemá žádnou dovolenou v práci, protože si musel různě vypůjčovat dovolený na různý odborový aktivity, protože sice jako jsem volená a mám pět dnů jako volna za rok, což je super, a spousta lidí nemá ani to, ale jako při tom, což nemusím stíhat, je to jak když plivneš do Stromovky.

R3: (...) potom lidi taky často vystupujou, protože ta změna trvá déle, než očekávali a je to víc práce, než by si představovali.

Respondent 4 vysvětluje, že v době pandemie, která v některých zařízeních vyžadovala značné nasazení a přesčasy, došlo k rychlému vyčerpání energie na odborovou práci:

R4: (...) nebyly na to myšlenky ani energie, (...) ani opravdu nebyly podmínky, tam nebylo, jak se setkat s těmi kolegy a něco jim prostě říkat vůbec jako nějak tehdy nešlo, nebo jsem to možná sám neuměl nebo jsem si to nedokázal představit (...) mně strašně rychle došly baterky a došlo mi, přišlo na mě nějaká taková únava, možná skepse a potřeba řešit prostě nějaké osobní problémy a osobní věci, kdy už mi na to navíc nezbyval čas (...) a už jsem se k tomu nevrátil.

Respondentka 8, která aktuálně v odborech není, si uvědomuje potenciální zátěž, a protože by se jako neaktivní členka necítila dobře, preferuje variantu se prozatím nezapojovat.

R8: Protože je jasné, že když se člověk to snaží řešit nějak víc strukturovaně nebo systémově, tak to zabere strašně moc energie a času a tak. (...) já jsem s některýma mluvila a určitě to teď zvažuju, ale vlastně mě drží zpátky to, (...) že prostě tam v tuhle chvíli nechci jít, protože cítím, že nemám energii tomu něco dávat, takže mě to drží zpátky. Prostě takový ten odpor k tomu takzvaně pasivnímu členství, i kdyby by nebylo úplně stoprocentně pasivní (...). Tak to mě vlastně drží zpátky, jak si říkám – k čemu to bude, když tam jenom vstoupím a nebudu ničemu nápomocná prostě.

b) Členské příspěvky

Přestože ALICE udržuje členské příspěvky obecně nízké a navíc se jejich výše odvíjí v poměru k příjmu dotyčné osoby, pro někoho může i menší výdaj (nižší poplatky se pohybují okolo sta korun) představovat překážku. Respondentky mimo jiné zmiňují:

R1: *Jsou tam někdy finanční důvody. To je těžký vybalancovat, protože my bysme byli nejradši, aby jako nikdo nemusel platit, zároveň to, že máme tu možnost dělat skvělé věci, jako třeba zaměstnávat administrativní sílu (...). Vždycky se to s těma lidma snažíme vykomunikovat, nabízíme jim snížený příspěvek, jako plat, kolik opravdu můžeš (...), ale prostě pojd'me se domluvit na nějaký částce, která jako pro tebe bude skousnutelná anebo jim třeba pozastavujeme to placení (...) peníze jsou taky častý motiv i přesto, že obvykle to bejvá procento z platu, u nás to může být jako ještě míň. My se snažíme přizpůsobovat tomu, že ty pracovníci v sociálních službách na tom nejsou dobře často, ale i přesto je to pro někoho důvod, což je smutný a zároveň ty nízký odměny jsou důvod, proč to děláme.*

R7: *Často jsem se setkávala s tím, že je to dost peněz, přitom mi to nepřijde dost peněz, zrovna v ALICI nejvyšší příspěvek je 230 Kč měsíčně. Říkám, když půjdu na kávu a zákusek, tak to utratím taky.*

c) Odpovědnost a pocit tlaku

Odpovědnost nemusí být nutně v těchto případech vnímána jako ryze negativní záležitost. Ačkoliv se současně pojí s určitými nadějemi a signalizuje, že jde o důležitou věc, mnohdy s ní souvisí i určitý pocit tlaku a závazku, který bývá při nejmenším lehce ambivalentním pocitem. V důsledku mohou převážit klady, přesto je tento nárok potřeba zvážit a eventuálně se na něj lépe připravit.

R1: *(...) mezi sebou jsme si jako ty různé úkoly vlastně přerozdělovali, a takže jako člověk fakt musí něco dělat. Pro mě to bylo nový, že prostě jako přijdu po práci a mám jako nějaký závazek k nějakému kolektivu, za který nejsem jako placená a kterej dělám vysloveně jako jenom kvůli nějaký vidině, že jednou bude líp.*

R1: *Teď vlastně, když jsem ve funkci, jako jsem u toho kormidla a všichni se mě ptají, co bude dál? Co teď budete dělat?*

Respondentka 10 vysvětluje svou neúčast v odborech právě tím, že po zvážení tlaku, který by to na ni mohlo klást, si raději uspořádá volný čas mimo zaměstnání jinak.

R10: Já jsem se obecně jako hodně stáhla z veškerýho jako volnočasovýho organizování se. Mám pocit, že v rámci selfcare, takže mě to jako neláká už jenom kvůli tomu, že se mi nechce někam chodit, k něčemu se vyjadřovat, něco poslouchat. jsem taková možná trošku jako vyčerpaná tou prací a snažím se jí jako svůj volnej čas vyplnit spíš pohybem než právě čímkoliv jako mentálním, protože jsem jako mentálně dost vyčerpaná.

6.3.3. KDYŽ V ODBORECH NĚCO SKŘÍPE

V některých případech zkrátka daný odborový kolektiv nefunguje tak, jak by měl. Podle Respondenta 2 je potom pochopitelné, že do takové jednotky lidé nechtějí vstupovat nebo v ní zůstat.

R2: Určité odbory nefungují dobře a neplní ty funkce, jaký by měly a ty lidi jako nad tím uvažujou naprosto racionálně, když vidí, že jako to je k ničemu, tak pak pro ně fakt nemá důvod platit nějaký členský příspěvky, být členem nějaký organizace, která po nich něco chce. Tak to je jedna věc, že to jsou ty případy, kde už odbory jsou a lidi do nich nechtějí vstupovat po nějaký zralý úvaze.

Někdy bývají na vině zklamaná očekávání, často spojená s některým z nároků popsaných v předchozím oddílu (6.3.2.).

R3: (...) potom lidi taky často vystupujou, protože ta změna trvá déle, než očekávali a je to víc práce, než by si představovali.

Nenaplněná očekávání se často pojí se skutečností, že se nepovedlo zmobilizovat další kolegy a kolegyně, jak se stalo i Respondentce 6, která usilovala o nábor nového členstva a setkávala se s častým odmítáním a nezájmem.

R6: Byla by to krásný, ale jako tím zároveň moje motivace výrazně klesá, protože jsem se o to hodně snažila.

Nesoulad reality a očekávání ve svém okolí vyzorovala Respondentka 7:

R7: *A pak tam někteří jako byli, anebo zkoušeli, že něco změnit a měli pocit, že to nebylo dostatečný.*

Další kapitolou jsou odchody, k nimž dochází ve chvíli, kdy u některých členů vznikne pocit, že nějaký úspěch už se podařil a dál není nutné se snažit, případně se mohou snažit jiní.

R1: *Ve spoustě odborových organizací se stane takovej ten vyčůranej krok, že někdo zničehonic prostě udělá tu kolektivku, je to krásný a potom lidi začnou vystupovat, protože to platí pro všechny zaměstnance.*

R7: *Ještě jsem se teda setkala s tím, že někteří zaměstnanci ví, že například kolektivní smlouva platí pro všechny nebo teď už ví všichni, ale ze začátku nás bylo více, co jsme do toho šli a postupně někteří odešli z toho důvodu, že proč máme platit příspěvky, když to bude stejně pro všechny.*

R7: *Byl vidět určitý úspěch, ale po pár měsících, co ta smlouva vlastně plynula, tak jsem viděla takové to opadnutí u těch kolegů a teď musím připomínat, že nám ta smlouva bude končit a musíme vyjednat novou a že je potřeba se zase aktivovat a zase dát najevo, že tam jako jsme a že pořád držíme za jeden provaz.*

6.4. TÉMA 4: PRACOVNÍ PODMÍNKY V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Reflexe respondentek a respondentů týkající se pracovních podmínek v jejich oboru, vzdělávání a možností, jak situaci zlepšovat, by pravděpodobně vydaly na samostatnou práci. Současně byla tato témata už uchopena v předchozích kapitolách optikou odborového organizování. Tento oddíl bude proto pojat je jako stručný přehled nejvýraznějších momentů, které se týkají pracovních podmínek v sociálních službách obecněji, bez přímé návaznosti na téma odborů. Poslouží k doplnění celkového obrázku a právě v této podkapitole odpovědi ve skutečnosti zanechají řadu otázek, jež by mohly být zahrnuty do dalších výzkumů.

6.4.1. Odměňování

Jedním z opakovaných momentů je vnímání sociální práce jako oboru, za který se téměř ani „nesluší“ chtít dostat hodně zapláceno. Více zúčastněných popisuje, že do odhodlání chtít za svou práci důstojnou mzdu, se museli postupně dopracovat a někdy se i utkat s pocity viny nebo studu.

R1: (...) vlastně mi vůbec jako nepřišlo divný, že třeba vydělávám málo peněz, když jsem ještě byla pracovnice v sociálních službách (...) mi to přišlo jako součást toho, že to je poslání a že ty peníze teda jako nejsou.

R1: (...) vlastně jsem vinila sebe, (...) jsme naráželi na to, že vedení vůbec nevědělo, jako kolik bereme nebo nevěděli, že to je málo, takže se nedaří, abysme ty peníze nebo ty důstojný podmínky jako měli. Pro mě bylo jako strašně důležitý si tohle uvědomit a tak jako se nějak emancipovat a prostě jako najít sílu bojovat za něco, co mi patří.

R3: Pro mě nejzvláštnější bylo, že jsem se často potkala s lidma v sociálních službách, který říkali „Mám dostatečný plat, a mně těch 20 000 stačí.“ To pro mě vlastně bylo nejhůř pochopitelný v tom smyslu toho, že vlastně třeba ty pečovatelky samy v sobě, i když teda ne všechny, měly takhle zakódovanou tu hodnotu toho, kolik toho jejich práce reálně přináší do tý společnosti.

R9: (...) hodně malý platy jako obecně. Jsme fakt jako živořili jeden čas.

Respondentka 6 se k nedostatečnému odměňování vyjadřuje z pozice vedoucí, která by ráda svému týmu platila víc, ale rozpočet organizace schválený vyšším managementem to neumožňuje.

R6: *Obzvlášť v sociálních službách, kde nás neplatěj. Já taky nemůžu zaplatit svoje lidi, je to zoufalství a nechápu, proč se nebouří. Měli by. (...)protože je málo oblastí, kde jsou tak vysoce kvalifikovaní lidi s náročnou prací, obrovskou odpovědností za tak mizerný peníze, to je unikátní.*

Podobně situaci vidí i Respondentka 11.

R11: *Věčně jsem měla na talíři, že tamhle v Lidlu nabízejí pokladní víc, než třeba je nástupní plat vysokoškolačka tady, jenže já osobně se s tím moc toho neudělám. Mohli jsme to zase poslat vejš a tam řekli, že se budu snažit a že se uvidí, ale stejně pak přesně ty lidi odchází.*

Výjimkou nejsou situace, kdy sociální pracovníce a další personál sociálních služeb, má jen nepatrně lepší situaci, než klienti, kterým má pomáhat.

R6: *Včera jsem mluvila se sociální pracovnící z týmu, který má na starosti zabydlování klientů a říkala, jak moc je to těžké zabydlovat klienty, když oni sami mají problém sehnat bydlení.*

I respondentky z úrovně středního managementu považují odměňování za nedostatečné a samy někdy vyhledávají další úvazky a přivýdělků.

R6: *Je smutný, že jsem docela vysoce kvalifikovaná, mám celou řadu výcviků a specializačních nadstaveb. Měla bych bejt cenná pracovníce, nejsem ani úplně blbá, dokonce ani úplně neschopná a stejně na to, abych uživila svoji rodinu, mám prostě dva úvazky a participuju na kdejákým projektu, protože jinak bysme žrali listí.*

R10: *Já prostě musím u víkendech chodit na brigády, protože kocour potřebuje na operaci. Jak se pak vlastně jako lidi nebo společnost může koukat na to zaměstnání? Takto spíš to bude podmiňovat takový ten názor, „No jo, vy to děláte pro dobřej pocit“ nebo „Vždyť máte aspoň naplnění z té práce“. Jako naplněný srdíčko je fajn, ale co to bříško?*

6.4.2. Provoz, náročnost a rizika sociálních služeb

K opakujícím se problémům v oblasti provozu a řízení práce patří i celkové přetěžování a nemožnost dobře sladit pracovní a osobní život.

R10: (...) vlastně se od nás od toho středního managementu očekává, že jsme 24/7 na telefonu a tam už mi jako nějaké věci nehrajou, nemáme vlastně příplatky za pohotovost, vůbec žádný, přesto se předpokládá, že ve dvě ráno zvednu telefon a pojedu prostě do práce.

Tyto jevy také souvisí s vysokou fluktuací, jak Respondentka 10 doplňuje a spolu s ní podobné téma zmínilo i několik dalších osob.

R10: Člověk má strašně moc kompetencí, je na něj valeno strašně moc požadavků a ta práce v sociálu je nekonečná a cyklická, ona nezačíná a nekončí, ona se děje pořád. A myslím si, že právě budu mluvit, jako my pracovníci jako ve vedoucích pozicích, my by jsme měli hrozně moc přemýšlet nad tím, jakou tu práci zadáváme a v jakém množství, protože ty lidi se hrozně přetěžují. A hodně to ohrožuje tu životnost těch pracovníků, kde opravdu ta fluktuace v sociálních službách je velikánská a tohle vidím jako jeden z důvodů.

Respondent 4 naráží na téma přivádění levnější pracovní síly z východních zemí přes agenturní smlouvy nebo zcela bez pracovních smluv v zařízení, kde jsou špatné podmínky a silná fluktuace pracujících.

R4: (...) ti lidi utíkají, že ti lidi se tam točí, takže se tam nevytváří žádný prostě stálý kolektiv, který by chtěl prostě bojovat a ti lidé, pokud prostě mají možnost někam jít, tak odejdou a tu možnost zatím mají. Naposled, co vím, tak tam prostě pracovali ilegálně nějakí lidé z Východu, prostě dovezení tam.

6.4.3. Prestiž v sociálních službách

Prestiž se podle některých respondentů jasně pojí i s ohodnocením práce, jak říká například Respondentka 10.

R10: Ta prestiž se taky hodně odvíjí vlastně od mzdového ohodnocení, jo, kdy prostě i ve středním managementu bereme takovou částku, že chodíme v roztrhanejch džínách, protože prostě není.

Propojení mezi nedostatečnou prestiží a neadekvátním ohodnocením vnímají i další respondenti, často ve spojení s feminizací sociální práce a péče jako takové.

R2: Ta práce je tak náročná i v porovnání s těžkým průmyslem nebo hornictvím a je to i měřitelný, co se týče jako pracovních úrazů, nemocí z povolání, když jsou nějaký

zahraniční srovnání, tak to fakt je někde na úrovni té hornické práce, třeba ta práce v tom duchod'áku nebo v té přímé péči. Tohle je jako jeden z aspektů, že ta práce je ohromně finančně nedocenená relativně k tomu, jak je náročná, a všechny povolání, který jsou podhodnoceny, jsou někde těsně nad hranicí nějaký minimální mzdy, tak jsou nutně ve společnosti vnímány špatně, protože v nich nikdo nechce pracovat nebo je to brány jako úpadek, v podstatě kariérní, životní, pokud člověk je takhle v nízko finančně ohodnoceným povolání. A to pak utváří jako celý ten balík problémů kolem, že ta práce nemá dobrý zvuk ve společnosti nebo je to v takový jako trpitelský poloze, jako je to charita, prostě je to úděl, který musí ty ženy vydržet.

Respondentka 11 obrazně shrnuje otázku prestiže následovným stručným prohlášením:

R11: Sociální pracovníci jsou takový popelky.

6.4.5. Vzdělávání a osvěta

Mezi respondenty zaznívala potřeba posilovat kapacity a kvalitu odborného vzdělávání v sociální práci.

Respondentka 6 navrhuje požadavek vysokoškolského vzdělání a systém specializačních akreditací.

R6: Myslím, že bez povinného vysokého vzdělání ten status profese vybudovat nepůjde, takže i formálně prostě je potřeba, aby měli tu vysokou školu, zrušila bych i ty VOŠky, protože jejich úroveň je špatná, a to říkám z pozice někoho, kdo na VOŠce učí, takže minimálně bakalářské vzdělání jako předpoklad sociální práce. Tím se ovšem dostaneme na úroveň toho, že ty vysoké školy často (...) spoustu těch věcí, který by naopak potřebovali, se nenaučej. Další systém by se mi líbil nějakých atestací, podobně jako ve zdravotnických profesích, ve skutečnosti to, jestli člověk pracuje v terénu, nebo jestli má na starosti nějaký péčový zařízení, jsou úplně jiný profese.

Respondentka 11 vyjádřila rozhořčení z možného rušení oboru sociální práce na FF UK a podivuje se, že v současnosti by naopak mělo být vzdělávání a věda v oboru sociální práce výrazněji podporovány.

R11: Teď jsem zděšená, že zavírají sociální práci, že to teda vypadá s tím naším oborem, co já jsem studovala, takhle blbě. Což je zase další téma, že to je v tom odborným poli je takový zanedbaný. Ona to je hodně praktická práce a teď to vypadá,

že nemají dost docentů nebo profesorů, aby učili na univerzitě, takže zavřou obor? Když se vlastně málo publikuje, málo se o tom píše a dává se tomu takovej ten background prostě, který taky asi zvyšuje tu prestiž. Ta vysoká škola tomu dává nějakou oporu.

Za sociální práci jakožto vysoce kvalifikovanou profesí a akademickou disciplínou si stojí i Respondentka 10.

R10: Sociální práce je vysoce kvalifikovaný obor, který je velmi multidisciplinární a vyžaduje po člověku, který se tomu chce věnovat, neskutečný penzum znalostí z různých oborů, který je schopný jako aktivně aplikovat a neustále se vzdělávat a sebevzdělávat, takže já vůbec nesouzním s tím, že by to byla nekvalifikovaná profese, prostě, že feminizovaná a podobně, já to považuju za vědu a za něco jako celospolečensky přínosného, důležitýho.

6.4.6. Co pomůže zlepšit podmínky?

Napříč rozhovory panovala poměrně velká shoda, že všechny výše načrtnuté oblasti je nutné zlepšovat a že se nabízejí různé strategie, jak tomu pomoci. Pro některé je cestou ke zlepšení angažování v odborech, pro další větší podpora institucionálního vzdělávání i dalšího vzdělávání a rozšiřování kompetencí prostřednictvím kurzů a školení. Vedle odborů mohou významnou roli sehrát i profesní organizace.

Většina dotázaných sdílí názor, že obrovským kamenem úrazu pro sociální práci je velmi mizivé povědomí veřejnosti o tom, jak komplexní tento obor je a jak velkou specializaci a odhodlání si žádá. Značně se však liší dojmy, co by mohlo pomoci – zdá se, že by se měli v tomto směru angažovat jak sami pracující, tak odborové a profesní organizace, ale také média a veřejný sektor.

Část respondentů obecně očekává i větší zapojení a podporu veřejných institucí – především vlády a jmenovitě Ministerstva práce a sociálních věcí (R11: „*dát tomu větší důležitost plánování, rozpočtu a tak*“), ale také institucí a legislativy Evropské unie. Od českého státu se očekává garance stabilního a předvídatelného financování sociálního sektoru, ale také větší snaha propagovat pro veřejnost tuto oblast jako významnou a hodnou větší pozornosti.

Zmíněny byly i legislativní změny, často v náznacích, ale z úst Respondentky 10 velmi důkladně.

R10: Za mě se musí předělat celá sto osmička⁵, protože je z roku 2006 a já si myslím, že tady už opravdu narážíme na úplně jinou realitu, protože je to prostě skoro dvacet let starý zákon, kterej byl psanej na tu dobu, ale dneska prostě čelíme úplně jiným výzvám. Ve chvíli, kdy jako nedojde k reformě tý 108, tak bude ten náš sociální systém tak strašně zastydlej, jako je teďka. Dokud tam nebude jasně popsanej popis transformace a humanizace, tak budeme mít furt ústavy a budeme mít furt ošetřovatelky a pečovatelky a vůbec vlastně jako nepovede ta sociální péče, zplnomocňování klientů, myslím si, že tyhle ty zastaralý zákony naopak podporujou závislost klientů na sociálních službách, protože jim nedávaj tu možnost výběru a svobody.

Není vůbec dlouhodobě udržitelný mít v takhle rozrůstajícím se oboru legislativu starou skoro dvacet let. Těch dinosaurů zákonů, co souvisí se sociální prací je víc, jako zákon o opatrovnictví. A chybějící zákon o sociálním bydlení.

V otázkách zvyšování prestiže a zlepšování pracovních podmínek opakovaně zaznívala srovnání s jinými blízkými obory – především zdravotnictvím a školstvím, kde respondenti vnímají určité paralely.

R5: Moje představa by byla jet to jako ve zdravotnictví nebo ve školství, což jsou dvě oblasti, který taky pracujou s lidma, taky na tom byly blbě, ale už nejsou, protože se jim podařilo přesvědčit vlastně veřejnost, že je potřebuje. Vidím je jako nějaký vzor, kterej se nám nedaří napodobit.

Často je to dáno i tím, že v těchto oborech navazují spolupráci a mají k dispozici srovnání podmínek a vývoje, který se v těchto sektorech za poslední roky odehrál. V této souvislosti zaznívají i přání lépe provázané spolupráce a většího vzájemného porozumění, například od Respondentky 11, jejíž příklad zprvu komplikované, ale později vzájemně obohacující spolupráce mezi sociálním a zdravotnickým personálem působí jako příklad dobré praxe.

R11: (...) aby spolu mohli spolupracovat v jednom týmu zdravotníci a sociální pracovníci. Bylo vidět, že každá ta profese je trochu jiná i lidma, který ji dělaj, a i

⁵ Respondentka míní Zákon 108/2006 Sb. (Zákon o sociálních službách).

samozřejmě tou náplní a byly s tím docela potíže to sladit. Ve finále se pak i právě hodně analyzovalo, co teda ta profese jako umí, co vlastně jako přináší do toho společného prostoru. A fakt bylo potom vidět, jaká tam je radost, že se to teda definovalo, co kdo umí. V tom bylo dost potřeba i podpořit sebevědomí těch sociálních pracovníků v tom, aby vystupovali a uměli se ozvat. Nám třeba při jednání lidí z nemocnice říkali: „Vy jste takový ty sluníčkáři, děláte jenom lehčí práci, ale když to je už špatný, špinavý a drsný, tak to už je dáte k nám. Já to teď samozřejmě hodně zjednodušuju. My jsme zase na ty zdravotníky koukali jako na vrahy, že to jsou ti, co kurtujou lidi a dělají jim zle v těch nemocnicích, ale my jsme ty dobrý, který s těma lidma mluví a poslouchají a uměj všechno zařídit. Pak při tom propojení se najednou ukázalo, jak jsou potřeba tyhle obě složky, ne takhle se vlastně vymezovat, ale naopak spojovat síly.

7. DISKUSE

Domnívám se, že se mi v realizovaných rozhovorech a jejich vyhodnocení podařilo naplnit cíl výzkumu – tedy prozkoumat základní důvody, proč lidé pracující v sociálních službách chtějí anebo naopak nechtějí být v odborech. Výsledky zachycují hlavní výhody a nevýhody, které s sebou členství v odborech může nést a spolu s nimi také načrtly možnosti, jak by odbory mohly být atraktivnější, případně rizika, která mohou vést ke ztrátě zájmu aktivněji se angažovat nebo dokonce k rozhodnutí členství ukončit. Současně jsou z výsledků patrná stěžejní témata, která se týkají pracovních podmínek v sociálních službách – například odměňování, provozu a způsobu rozhodování na pracovišti, bezpečnosti, ale také prestiže těchto profesí.

Jsem přesvědčena, že tato práce může znamenat více než jen podklad pro případné další bádání. Některá zjištění mohou posloužit respondentům a dalším osobám působícím v sociálních službách na různých pozicích. Mohly by být inspirativní pro ty, kdo figurují v odborech a zvažují oslovování nového členstva i aktivizování stávající členské základny, ale také pro ty, kdo nějakou formu organizování se teprve zvažují. Za velmi podnětný považuji jeden z výstupů, který v rozhovorech zazněl opakovaně – a to že smyslem odborů není pouze zlepšování podmínek pracujících, ale také hladký a efektivní provoz, který umožní poskytování kvalitnějších a udržitelnějších služeb. Některá doporučení na zlepšení, přání a očekávání zazněla i explicitně – patrné například bylo přání na lepší sdílení poznatků mezi pracujícími v přímém kontaktu s klientelou a jejich nadřízenými.

Z práce vyplývá několik témat, která by si zasloužila rozpracování v návazných výzkumech – k nejdůležitějším z mého pohledu patří ty otázky, které jsou současně nejvíce znepokojivé. Jako velmi palčivý problém z výzkumu vyvstává (relativní) chudoba nebo neadekvátní příjmy osob pracujících v sociálních službách. Od respondentů opakovaně zaznívalo, že často vnímají finanční ohodnocení v oboru jako nedostačující, což jistě není nijak nové téma – příklady iniciativ v této oblasti koneckonců zmiňuji i v teoretické části. Za zásadní pokládám to, že zaznívalo napříč spektrem dotázaných a uváděli ho jako věc, která se týká kolegů a kolegyň, ale často i jich samotných. V praxi to mnohdy znamená buď finanční závislost na partnerovi, případně partnerce, nebo jsou tito lidé nuceni hledat si ke svému většinou plnému úvazku v sociálních službách hledat ještě další úvazek nebo brigádu. Netýká se to přitom zdaleka jen těch pracovníků v sociálních službách, kteří pracují v méně kvalifikovaných pozicích. Zdá se, že odbornost má spíše vliv na strategii, jak tento problém řešit – zatímco osoby s nižší kvalifikací vyhledávají často brigády ve skladech, jako pokladní

v supermarketech nebo v gastronomii, u sociálních pracovníků a osob ve středním managementu byly zmíněny jako zdroje přivýdělnku další úvazky v jiné sociální službě nebo menší úvazky či projektová práce v blízkých oborech například v neziskových nevládních organizacích. V každém případě se tento trend jeví jako nebezpečný – velmi úzce souvisí s přetížením, ve vážnějších případech i rizikem vyhoření a brání efektivnímu sladování pracovního a osobního života. Negativní dopady může mít i na kvalitu poskytovaných služeb a bezpečnost provozu, což ostatně v rozhovorech též zaznělo.

Případalo by mi tedy podnětné provést hlubší výzkum týkající se adekvátnosti odměňování v sociálních službách a zaměřit se i na to, kolik hodin práce nad běžný rozsah pracovní doby v tomto sektoru lidé reálně odpracují – jak ve svém hlavním zaměstnání, tak v dalších úvazcích, projektech a brigádách. Ve světle aktuálních debat o přínosech zkracování pracovní doby či kratšího pracovního týdne, o nichž mluví i české odbory, různé odborné organizace i média a s nimiž už některé regiony či organizace v zahraničí dlouhodoběji experimentují, považují za alarmující a nebezpečné, aby lidé v sociálních službách – s jejich pro společnost nezbytnou a nenahraditelnou činností – museli snášet obrácený trend a pracovat naopak čím dál více.

Jako další důležité a extrémně citlivé téma považují dodržování zákoníku práce a všech požadovaných standardů pro práci sociálních služeb na pracovištích. Přestože tato oblast nebyla v rozhovorech pokryta do hloubky, ukázalo se, že mnoho respondentů a respondentek se setkalo s jejich nedodržováním, a to buď ve svých dřívějších zaměstnáních, nebo u kolegů pracujících v jiných organizacích. Domnívám se, že toto téma nestačí otevřít jen jako podnět pro inspekci v konkrétních zařízeních – za účinnější bych považovala zasadit ho i do širšího kontextu financování a jeho předvídatelnosti.

Velmi zajímavým aspektem, tentokrát více příjemným než znepokojivým, je otázka zapojení řadových pracujících do spolurozhodování organizace. Toto téma bylo zdůrazněno u několika respondentů jako významná potenciální úloha odborů, a to jak u stávajícího členstva, tak u potenciálních zájemců. Silnější důraz na tuto oblast kladli respondenti pracující s cílovými skupinami, jež bývají často veřejností považovány za „problémové“ – s lidmi bez domova a s lidmi, kteří se potýkají se závislostí. Respondenti pracující v těchto službách poukazovali na to, že ze strany veřejnosti někdy zaznívají přání po větší přísnosti k těmto cílovým skupinám, někdy dokonce až represi. Sami ovšem pokládají za nezbytné podporovat takovou klientelu k samostatnosti a zplnomocňování a také tyto principy sociální práce komunikovat směrem k veřejnosti. Respondenti, kteří na tento aspekt poukazovali, současně v jiné části rozhovoru

zmiňovali možnost spolupodílet se na řízení organizace a prostupnost organizační hierarchie. Tato hodnota pro ně byla dokonce atraktivnější než samotné materiální ohodnocení. V této souvislosti mě napadá hypotéza o korelaci mezi emancipujícím přístupem – tedy přesvědčením, že zplnomocňování je účinnější než direktivní přístup – a zájmem o vlastní emancipaci v roli zaměstnance projevované například v přání získat vyšší podíl na rozhodování o chodu a směřování organizace. Podobně podnětné by mohlo být zkoumání obráceného směru – tedy jak se zplnomocnění, silnější sebedůvěra a aktérství lidí zaměstnaných v sociálních službách propisuje do práce s klientelou. Od respondentů samotných zazněly názory, že zlepšení a stabilizování vlastní pozice jim v jejich vnímání zlepšuje schopnost dlouhodobě podporovat klienty a považují za podnětné prozkoumat, jak se to odehrává a s jakými výsledky. Mohlo by jít o jednu z velmi zajímavých oblastí vhodných k dalšímu výzkumu, především s ohledem na potenciální zefektivnění a zkvalitnění provozu a služeb organizací v sociálním sektoru.

Mnohá načrtnutá témata tedy mohou být podnětem pro další akademické zkoumání, ale také pro praxi konkrétních sociálních služeb a rovněž i samotných odborových organizací. Předpokládám, že pro jejich reflexi a účinnější fungování by mohly přijít vhod zejména výsledky týkající se vztahu lidí z oboru sociálních služeb k odborům a vnímané výhody a nevýhody odborového členství.

Přes zmíněné přínosy má práce pochopitelně i své limity. Ačkoliv jsem se snažila výběr vzorku uzpůsobit tak, aby v rámci možností umožnil co nejširší reprezentativnost daných témat, lze předpokládat, že zkoumaná témata nebyla v rozhovorech zcela vyčerpána. Například téma nelibosti vůči odborovému organizování bylo pokryto buď ve velmi mírné a vstřícné formě, nebo zprostředkovaně – tedy skrze zkušenosti respondentů s jinými osobami, které takové postoje vyjadřovaly. Vybrané respondentky, u nichž se očekávalo spíše „protiodborové“ ladění, nebyly vysloveně odpůrkyněmi, spíše řekněme empatickými kritičkami.

Určité limity přineslo i časové omezení rozhovorů, kvůli kterému jsme se v některých otevřených tématech jen kousek pod povrch. Za velmi nosný směr považuji například témata strategií na sladění pracovního a rodinného života nebo důkladnější prozkoumání odměňování včetně specifických témat jako odměny ke mzdám, nepeněžní benefity poskytované zaměstnavatelem či nabídka školení a dalšího vzdělávání. Přesto si stojím za rozhodnutím zahrnout raději pestřejší a početnější vzorek než se pustit do hlubších rozhovorů s méně osobami. Varianta prodloužení interview se stávajícím počtem respondentů a

respondentek, kterou jsem krátce zvažovala, by nebyla rozumným řešením – výsledkem by byl neúnosně rozsáhlý objem dat, která by zřejmě v rámci diplomové práce ani nebylo možné zpracovat. Naopak by se i v rámci sesbíraného materiálu pravděpodobně dalo najít několik dalších tematických směrů, které zcela nezapadají do konceptu výzkumu, ale mohla by být podnětná.

Upozornit je třeba i na to, že je mi zkoumané téma blízké a potřebu zlepšování situace v sociálních službách a hledání ideálního fungování jak pro její klientelu, tak pro její zaměstnankyně a zaměstnance, pokládám za jednu z priorit naší doby. Ačkoliv sama nejsem zaměstnankyní sociální služby a v době psaní této práce ani nejsem členkou odborů, byla jsem si vědomá, že k tématu přistupuji s určitým předporozuměním a poměrně silnými postoji. Tyto skutečnosti jsem se snažila mít na paměti a usilovala jsem o uplatnění pestrých zdrojů a konstrukci různorodého vzorku, od něhož v rozhovorech uslyším všemožné informace a budu připravena nezaujatě vyslechnout různé, někdy i protichůdné názory a věnovat všem hlubokou pozornost. V teoretické kapitole jsem zmínila, že na rozdíl od západních zemí u nás vědecké zkoumání současných odborů rozvinuté zatím jen mizivě – v této práci, hlavně při přípravě její teoretické části – jsem proto někdy narážela na nedostatek zdrojů, což vedlo k tomu, že část informací jsem čerpala ze zahraničních materiálů a případně i z médií, jež jsou primárně určeny širší veřejnosti. Tento fakt na druhou stranu dokládá potřebnost většího zkoumání v této oblasti – ať z hlediska sociální práce, politologie, sociologie nebo dalších disciplín – a o to užitečnější snad bude i příspěvek v podobě této diplomové práce.

8. ZÁVĚR

Kdo se tedy bojí odborů? Nedůvěra a obavy v souvislosti s odbory se očividně vyskytují v různých vrstvách společnosti. U zaměstnankyň a zaměstnanců sociálních služeb může jít o strach z reakce kolegů a především nadřízených, ale také z nepříznivé odezvy v okolí, například v rodině nebo mezi přáteli a známými. Byť ve výzkumu od různých osob opakovaně v různých variacích zaznělo, že v oboru sociální práce působí odvážní a houževnatí lidé, strach z nepříznivých reakcí je přesto přítomen a získané poznatky nasvědčují tomu, že to nemusí být neoprávněné, zvláště pak u lidí ve zranitelnějších pozicích. Ačkoliv respondenti z řad odborového členstva neměli přímou zkušenosti s intenzivní perzekucí, vyskytovaly se drobné nepříjemnosti a dojem, že odboráři a odborárky se ocitají více „pod drobnohledem“. Náznaky strachu se dají vysledovat i ve vedení organizací – někteří respondenti zaznamenávají ze strany managementu nedůvěru a strach, že by po vzniku a aktivizaci odborů mohlo dojít k polarizaci a vyostření konfliktů na pracovišti. Přestože se tento výzkum nezaměřoval na širší veřejnost působící mimo sociální sektor, nepřímo – ze zkušeností dotázaných – lze vytušit stopy obav i zde, i když spíše než o explicitní strach jde obvykle o nedůvěru nebo dojmy rozšířené napříč společnostmi, že odbory jsou přežitek spjatý s minulostí státního socialismu nebo zkrátka jaksi podezřelé či nefunkční.

Tato práce se pokusila zachytit vnímání odborů v české společnosti a jejich uplatnění a potenciál v sociálních službách, a to na příkladu odborové organizace Alice, která pro tento obor slouží jako sektorové odbory. Kromě načrtnutí odpovědí na výše zmíněné otázky – tedy kdo se bojí a koho či čeho, však naznačuje i možné cesty, jak strach překonat. Zkušenosti respondentů ukazují, že obavy mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi může rozptýlit zvyšování povědomí o tom, co odbory dělají a jak fungují a především názorné příklady úspěchů a sdílené dobré praxe napříč pracovišti. Některé případy zachycené ve výzkumu rovněž poukazují na to, že pro zaměstnavatele a management organizací nemusí být oznámení o založení odborů důvodem zhrozit se, ale dokonce může jít o příznivou zprávu, neboť naznačuje, že personál má zájem na pracovišti zůstat a nastavit dlouhodobě udržitelné kvalitní podmínky. To by ve výsledku mělo být přínosem jak pro zaměstnance a zaměstnavatele díky zmírnění fluktuace pracujících, lepší komunikaci, možnosti setrvalého zvyšování kvalifikace a podpoře spokojenosti, tak i pro klientelu, která by zmíněné výhody měla pocítit na vyšší a stabilnější kvalitě poskytovaných služeb.

Tato diplomová práce se soustředila na odbory, zejména v jejich sektorové podobě, a roli, kterou hrají při zlepšování podmínek v sociálních službách. Naznačuje, že povědomí o organizování se v odborech je u nás spíše slabší a často ani ti, kdo by o vstupu mohli uvažovat, případně se už dokonce zapojují, nemají vždy plný přehled o šíři toho, co by pro ně odbory mohly udělat.

Přínos této práce však nemá spočívat jen v přiblížení odborů samotných, ale právě i vybraných témat z praxe sociální práce – především pracovních podmínek, odměňování a prestiže v oblasti sociální práce a reputace tohoto oboru ve společnosti. Nepochybně je na místě prozkoumat různé varianty, které ke zdokonalování těchto oblastí mohou vést. Výsledky tohoto výzkumu a dosavadní – zatím poměrně čerstvá, avšak zajímavá – činnost odborové organizace Alice nicméně naznačují, že odbory by v tomto směru mohly být významným aktérem, při nejmenším díky tomu, že tato témata aktivně nastolují a dostávají je nejen na vyjednávání, jichž se účastní, ale i šířejí do veřejného diskurzu. Hybatelem změn se mohou stát za předpokladu, že budou posilovat svou důvěryhodnost a spolupracovat i s dalšími aktéry v oboru, mimo jiné i akademickou sférou, neboť právě oblast vzdělávání a vědy byla ve výzkumu opakovaně zmiňována jako klíčová pro budoucí rozvoj a reputaci sociální práce.

Ač je tato práce prvním podobným představením odborové činnosti v prostředí sociální práce v Česku, velmi pravděpodobně nebude posledním – otevírá hned několik možností dalšího bádání. Tato témata zahrnují mimo jiné dopad organizování a uzavírání kolektivních smluv na odměňování (a další aspekty práce) v sociálním sektoru, otázku zapojování pracujících do rozhodování a strategického plánování nebo téma symbolického ocenění a prestiže sociální práce jakožto oboru, jehož význam nepřestává stoupat.

SEZNAM LITERATURY

Čaněk, M. (2017). Trade unions and migration in the Czech Republic, 2004–15. In S. Marino, J. Roosblad, & R. Pennings (eds.), *Trade Unions and Migrant Workers*. (s. 307-329).

<https://doi.org/10.4337/9781788114080>

Disman, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele* (3. vyd.), Karolinum.

Farr, P. (2020). Social workers of the world unite! A call to unionize the social work profession. *International Social Work*, 64(3), 449–453.

<https://doi.org/10.1177/0020872820948941>

Gumbrell-McCormick, R. & Hyman, R. (2013). *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices*. Oxford University Press.

Horecký, J. & Průša, L. (2020). Kolik lidí pracuje v sociálních službách? In *Sociální služby* 12(2), 25.

Martišková, M., Kahancová, M., & Kostolný, J. (2021). Negotiating wage (in)equality: changing union strategies in high-wage and low-wage sectors in Czechia and Slovakia. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(1), 75-96. <https://doi.org/10.1177/1024258921995363>

Martišková, M. & Šumichrast, A. (2023). Czechia: Trade unions escaping marginalization. In J. Waddington, T. Müller, & K. Vandaele (eds.), *Trade unions in the European Union: Picking up the pieces of the neoliberal challenge* (s. 281-321). Peter Lang.

Mathers, A., Upchurch, M., & Taylor, G. (2018). Social movement theory and trade union organizing. In J. Grote, & C. Wagemann (Eds.), *Social Movements and Organized Labour: Passions and Interests*. Routledge.

Matoušek, O. (2007). *Sociální služby. Legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Portál.

Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Grada Publishing.

Pokorný, J., Kratinová, A., Jonáková, A., Šulc, J., & Martinek, D. (2020). *Historie, odbory a společnost*. ČMKOS.

Průša, L., & Vojtíšek, P. (2021). Správa sociálních služeb. In K. Šámalová & P. Vojtíšek (eds.), *Sociální správa: organizace a řízení sociálních systémů* (s. 303-316). Grada.

Reisch, M. (2009). Social Workers, Unions, and Low Wage Workers: A Historical Perspective. *Journal of Community Practice*, 17(1–2), 50–72.
<https://doi.org/10.1080/10705420902856175>

Rosenberg, J., & Rosenberg, S. (2006). Do Unions Matter? An Examination of the Historical and Contemporary Role of Labor Unions in the Social Work Profession. *Social Work*, 51 (4), 295–302. <https://doi.org/10.1093/sw/51.4.295>

Uhde, Z., & Ezzeddine, P. (2019). *Transnational Migration: Border, Gender and Global Justice Challenges*. *Gender a Výzkum / Gender and Research* 20 (1): 3–17.

INTERNETOVÉ ZDROJE

ALICE MO UZO zaměstnankyň a zaměstnanců v sociálních službách (2023, 14. července).
<https://www.aliceuzo.cz/cs/>

Báštěcká, B. (2023, 22. května). *Sociální práce je v neziskovém sektoru ohodnocena hůře než ve státním. Změnit to chce kampaň Stejná odměna*. Svět neziskovek.
<https://svetneziskovek.cz/aktualne-z-nezisku/socialni-prace-je-v-neziskovem-sektoru-ohodnocena-hure-nez-ve-statnim-kampan-stejna-odmena-to-ma-zmenit>

Cerqueirová, A. (2023, 3. dubna). *Kolektivní smlouva mezi odbory Alice a Alzheimer Home zaručí růst mezd*. Deník.cz. <https://www.denik.cz/ekonomika/odbory-alice-alzheimer-home-mzdy-kolektivni-smlouva.html>

CVVM (2023). *Časové řady vybraných otázek z výzkumu naše společnost – Důvěra odborům*. <https://cvvmapp.soc.cas.cz/#question22>

CVVM (2023). *Důvěra k vybraným institucím veřejného života a mezilidská důvěra – duben / květen 2023*. <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/politicke/instituce-a-politici/5676-duvera-k-vybranim-institucim-verejneho-zivota-a-mezilidska-duvera-duben-kveten-2023>

CVVM (2012). *Odbory a jejich role ve společnosti – květen 2012*.

https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a1560/f9/pd120612.pdf

Český statistický úřad (2022, 31. prosince). *Zaostřeno na ženy a muže 2022*.

<https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2022>

Český statistický úřad (2023). *První republika: zlatý věk odborů*.

<https://www.czso.cz/csu/stoletistatistiky/prvni-republika-zlaty-vek-odboru>

Hnyková, J. (2023, 8. června). *Kolektivní smlouva ve společnosti Senecura je dohodnutá*.

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče v České republice.

<https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/kolektivni-smlouva-ve-spolecnosti-senecura-je-dohodnuta/>

Homfray, Š. (2021, 28. února). *Sociální pracovníci a pracovnice jsou podhodnocenou profesí*.

Rovné příležitosti v souvislostech – Gender studies.

<https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/socialni-pracovnici-a-pracovnice-jsou-podhodnocenou-profesi>

Listina základních práv a svobod (2023). <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče v České republice (2023, 23. července).

[zdravotnickeodbory.cz](https://www.zdravotnickeodbory.cz)

OS KOVO (2023, 30. června). <https://oskovo.cz/component/content/article/smlouva-na-nize-cekalo-ctyri-roky-je-konecne-na-svete?catid=28&Itemid=101>

Petruzzi, L., Milano, L., Zeng W., Chen Q (2020) Lessons from Wuhan: The Role of Social Workers during the COVID-19 Pandemic. *Social Work Today* (11. 2.

2022). https://www.socialworktoday.com/archive/exc_041620.shtml

Rychlíková, A. (2022, 17. září). *Je legitimní, aby se Josef Středula ucházel o prezidentský úřad? Samozřejmě, že ano. Může to poškodit odbory? Také ano*. Český rozhlas Plus.

<https://plus.rozhlas.cz/apolena-rychlikova-je-legitimni-aby-se-josef-stredula-uchazel-o-prezidentsky-8849046>

Smejkalová, K. (2023, 9. března). *České odbory jsou proti svým západním protějškům strukturálně znevýhodněné*. Alarm. <https://a2larm.cz/2023/03/ceske-odbory-jsou-proti-svym-zapadnim-protejskum-strukturalne-znevychodnene/>

Workforce in Europe: Current State of Play and Challenges. (2020). Federation of European Social Employers. <https://socialemployers.eu/en/news/new-report-on-the-social-services-workforce-in-europe-current-state-of-play-and-challenges/>

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. (2023). <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. (2006). Sbíрка zákonů. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Přepis rozhovorů

Vzhledem k tomu, že diskutovaná témata jsou citlivá i po provedení anonymizace, byla příloha oddělena od tohoto dokumentu a uložena jako samostatný dokument na PVŠPS v neveřejném režimu.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno a příjmení autorky: Bc. et Bc. Petra Jelínková

Studijní program: Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii

Název práce: **Kdo se bojí odborů? Odborové organizování v sociálních službách v současném Česku**

Vedoucí práce: doc. PhDr. Bc. Alena Hricová, Ph.D.

Rok dokončení práce: 2023

Počty znaků hlavního textu práce:

Přímé citace: 5816

Ostatní text: 150.635

Celkový počet znaků: 156.451 (včetně mezer)

Počet pramenů a literatury: 34

Názvy souborů:

Text práce: DP_Petra_Jelinkova_Odbory_2023.pdf

Text neveřejné přílohy: DP_Petra_Jelínková_2023_příloha 1_přepisy.pdf

**Posudek vedoucí diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: Bc. et Bc. Petra Jelínková

Obor studia: Soc. práce

Název práce: Kdo se bojí odborů? Odborové organizování v sociálních službách v současném Česku

Vedoucí práce: doc. PhDr. Alena Hricová, Ph.D.

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh): 88

Počet stránek příloh: přepsané rozhovory byly přiloženy jako zcela samostatný soubor

Počet titulů v seznamu literatury: 34

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| 0** | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----|---|---|---|---|

Výběr tématu

Závažnost tématu

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | X | | | |
|--|---|--|--|--|

Oborová přílehlavost tématu

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | X | | | |
|--|---|--|--|--|

Originalita tématu a jeho zpracování

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | X | | | |
|--|---|--|--|--|

Formální zpracování

Soutěž¹ ano?

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | x | | | |
|--|---|--|--|--|

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | X | |
|--|--|--|---|--|

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | X | |
|--|--|--|---|--|

Metody práce

Soutěž¹ ano?

Vhodnost a úroveň použitých metod

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | x | | | |
|--|---|--|--|--|

Využití výzkumných empirických metod

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | x | |
|--|--|--|---|--|

Využití praktických zkušeností

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | x | | | |
|--|---|--|--|--|

Obsahová kritéria a přínos práce

Soutěž¹ ano?

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | x |
|--|--|--|--|---|

Naplnění cílů práce

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | x | | |
|--|--|---|--|--|

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | X | | | |
|--|---|--|--|--|

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

¹ Soutěž o nejlepší diplomovou práci. Zaškrtněte, pokud práci doporučujete na základě kvalit v dané oblasti hodnocení.

Návaznost kapitol a subkapitol

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | X | | | |
|--|---|--|--|--|

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | x | | | |
|--|---|--|--|--|

Vhodnost prezentace závěrů práce (publikace, referáty, apod.)

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | x | | | |
|--|---|--|--|--|

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Jak plánujete využít data z výzkumu?

Celkové hodnocení práce (klady, nedostatky; v případě doporučení do soutěže o nejlepší DP uveďte nadprůměrné charakteristiky práce v souladu s Vámi výše označeným kritériem formální úrovně, obsahové reprezentativnosti, metodologie a přínosnosti práce pro teorii či praxi):

Téma je zcela neotřelé a přesto velmi užitečné. Studentka práci nekonzultovala, resp. konzultovala pouze v úplně počátečním stádiu. Nemám s tím problém a neovlivňuje to mou známku ve smyslu, že bych se na studentku zlobila. Nicméně studentka se konzultací mohla vyhnout obrovskému množství chyb, které rozebírám níže. Práce je po formální stránce horší, nezarovnaný text, hůře čitelný obrázek, odskoky textu, nepřehledné číslování kapitol, atp. V teoretické části je nadměru používáno přímých citací. Je málo pracováno se zahraniční literaturou, české zdroje jsou mnohdy staršího data a šly nahradit novějšími. Celkový počet zdrojů je na DP velmi podprůměrný. Obsahově je text ale velmi pěkný a užitečný. V metodologické části jsou logicky zpřeházeny kapitoly. Metoda předchází cíli a VO. Dále lehké chyby v terminologii (v kvali výzkumu se nepoužívá pojem vzorek). Chybí zcela popis metody analýzy dat. V dalším čtení textu zjišťuji, že se jednalo pravděpodobně o zakódování a kategorizaci, bez jakékoli další analýzy. Jako čtenář bych chtěla vědět něco o participantech. V textu jsou označeni R a číslem, nevíme ale věk, atp. Zajímalo by mne například, i kde pracují a nějaký jejich stručnější bližší popis. To v textu bohužel absentuje. Chybí rovněž nějaký soupis položených otázek. Ačkoli práce vykazuje mnohé nedostatky, jsou velmi cenná data, která přináší. A proto – i přesto, že hodnotím práci známkou „dobře“, budu ráda, když budeme se studentkou data moci opublikovat v nějakém odborném časopise určeném sociálním pracovníkům (např. Sociální práce). Diskuse je velmi slabou částí, absentuje zcela práce s literaturou. Naopak silný je závěr a způsob vyjadřování autorky.

Doporučení k obhajobě: doporučuji

Navrhovaná klasifikace: dobře

Datum, podpis: 14.8.2023



**Posudek oponenta diplomové práce
na Pražské vysoké škole psychosociálních studií**

Jméno a příjmení studenta/-tky: Bc. Petra Jelínková

Obor studia: **Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii**

Název práce: **Kdo se bojí odborů? Odborové organizování v sociálních službách v současném Česku**

Oponent práce: PhDr. Iveta Jelínková, MBA

Technické parametry práce:

Počet stránek textu (bez příloh):

Počet stránek příloh:

Počet titulů v seznamu literatury:

Výběr tématu

| | | | | |
|-----|---|---|---|---|
| 0** | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----|---|---|---|---|

Závažnost tématu

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | x | | |
|--|--|---|--|--|

Oborová příslušnost tématu

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | x | | |
|--|--|---|--|--|

Originalita tématu a jeho zpracování

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | x | | |
|--|--|---|--|--|

Formální zpracování

Soutěž¹ ano?

Jazykové vyjádření (respektování pravopisné normy, stylistické vyjadřování, zvládnutí odborné terminologie)

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | x | | |
|--|--|---|--|--|

Práce s odbornou literaturou a prameny (citace, parafráze, odkazy, dodržení norem pro citace, cizojazyčná literatura)

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | x | |
|--|--|--|---|--|

Formální zpracování (jasnost tématu, rozčlenění textu, průvodní aparát, poznámky, přílohy, grafická úprava)

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | x | | |
|--|--|---|--|--|

Metody práce

Soutěž¹ ano?

Vhodnost a úroveň použitých metod

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| x | | | | |
|---|--|--|--|--|

Využití výzkumných empirických metod

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| x | | | | |
|---|--|--|--|--|

Využití praktických zkušeností

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | x | | | |
|--|---|--|--|--|

Obsahová kritéria a přínos práce

Soutěž¹ ano?

Přístup autora k řešené problematice (samostatnost, iniciativa, spolupráce s vedoucím práce)

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|

Naplnění cílů práce

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | x | | | |
|--|---|--|--|--|

Vyváženost teoretické a praktické části v daném tématu

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | x | | |
|--|--|---|--|--|

Návaznost kapitol a subkapitol

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | x | | | |
|--|---|--|--|--|

Dosažené výsledky, odborný vklad, použitelnost výsledků v praxi

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | x | | | |
|--|---|--|--|--|

** 0 – nehodnoceno; 1 – výborně; 2 – velmi dobře; 3 – dobře; 4 – neprospěl/a

¹ Soutěž o nejlepší diplomovou práci. Zaškrtněte, pokud práci doporučujete na základě kvalit v dané oblasti hodnocení.

Otázky a náměty k diskusi při obhajobě:

Odrážil se dle Vás věk respondentů či jejich práce v rozdílných organizacích na výsledcích výzkumu?

Celkové hodnocení práce (*klady, nedostatky; v případě doporučení do soutěže o nejlepší DP uveďte nadprůměrné charakteristiky práce v souladu s Vámi výše označeným kritériem formální úrovně, obsahové reprezentativnosti, metodologie a přínosnosti práce pro teorii či praxi*):

Hlavním tématem předložené diplomové práce je problematika odborů, konkrétně odborové organizování v sociálních službách. Zvolené zaměření práce je spjato se studovaným oborem.

Diplomová práce je standardně dělena na část teoretickou a empirickou. Teoretická část je postavena na třech hlavních kapitolách, v nichž se autorka z různých pohledů pokouší přiblížit hlavnímu tématu práce. První, respektive druhá kapitola předkládané práce se zabývá problematikou odborů v Česku, konkrétně právnímu kontextu odborů, významnými momenty odborového hnutí v Česku či odborům v současnosti. Druhá, respektive třetí kapitola práce cílí na práci v sociálních službách, bohužel v této kapitole nenalezneme žádné informace a můžeme se pouze dohadovat, co autorka prací v sociálních službách myslí. V této kapitole dále najdeme definice sociálních služeb a zmínku o aktuálních problémech v sociálních službách. Třetí, tedy čtvrtá kapitola práce poté v hlavní kapitole nazvané Odborové organizování v sociálních službách opět nepřináší informace. V následujících podkapitolách informuje o odborech ve světě a konkrétní odborové organizaci u nás.

Celá teoretická část práce je obsahově plochá, přináší málo informací k problematice, což je zřejmé na jejím rozsahu, který je o poznání skromnější než následující rozsah praktické části práce. Autorka použila i poměrně málo zdrojů, převážná většina je pak internetových. V některých částech teoretické práce jsou zdroje nejasné (str. 13, 14, 19 a 20).

Praktická, metodická část práce si dala za cíl přinést prvotní zmapování odborového organizování v oblasti sociálních služeb v Česku, proč se lidé ze sociálních služeb chtějí či nechťejí organizovat v odborech. Autorka stanovila hlavní výzkumnou otázku, kterou pak rozvedla do čtyř okruhů, které byly hlavním pilířem výzkumného šetření, ve kterém zvolila kvalitativní metodu, formou polostrukturovaných rozhovorů. V metodologii práce dále autorka seznamuje s výzkumným souborem, vedením rozhovorů či zpracováním dat, ve kterém se však nezmiňuje, jakou techniku zpracování zvolila. V neposlední řadě pak s etickou stránkou výzkumu.

Celá metodologie výzkumu postrádá pevnější teoretický základ. Výsledky výzkumu jsou reflektovány dle standardů a je zřejmé, že se autorka této problematice věnovala, což se projevuje v prezentaci výsledků, která je velmi obsáhlá, přináší velké množství informací roztržštěných do mnoha témat, což prezentaci činí v některých částech nepřehlednou. Oceňuji Diskusi práce, kde autorka v souladu s výzkumem nabízí doporučení pro praxi a zároveň zmiňuje limity výzkumu.

Nedostatky vykazuje i formální stránka práce - text v celé práci není zarovnán do bloků; nečíslyme Úvod, Diskusi ani Závěr, nejsou to kapitoly; za poslední tečkou kapitol a podkapitol není tečka; Obsah neobsahuje podkapitoly; v práci jsou nejednotně uváděny přímé citace.

Doporučení k obhajobě: doporučuji
Navrhovaná klasifikace: 2 – velmi dobře

6. 9. 2023


PhDr. Iveta Jelínková, MBA