

## Seminář pro mladé zaměstnance veřejného sektoru

V červnu se v belgickém La Roche uskutečnil víkendový seminář pro mladé zaměstnance veřejného sektoru organizovaný ETUI (Evropský odborový institut) a EPSU (Evropská odborová centrála veřejných služeb), kterého jsem se měl tu čest zúčastnit. Seminář sledoval několik cílů. Za nejdůležitější z nich považuji záměr postupně vytvořit síť mladých zaměstnanců veřejného sektoru aktivních v odborech, která by byla schopná kooperovat při různých příležitostech. Je důležité vyměňovat si zkušenosti a zejména se inspirovat zkušenostmi odborářů v jiných zemích při každodenní odborové práci či např. náborové činnosti. Pokles členské základny odborů je celoevropským trendem a je otázka, kdy se zastaví. Z jednání pracovních skupin zaměřených na náborovou činnost převládlo přesvědčení o nutnosti postupné profesionalizace náborové činnosti. Zástupci středo- (ČR, Slovensko, Maďarsko, Polsko) a východoevropských (Moldávie, Rumunsko, Litva, Lotyšsko, Estonsko) států mající obdobné zkušenosti, se ztotožnili s tím, že nelze nábor nových členů ponechat na mnohdy přetížených nebo naopak v horším případě zcela pasívních předsedech základních organizací, kteří svoji pozici chápou jako mocenský artikl, nikoliv službu zaměstnancům. Buď je nutné investovat do moderních marketingových přístupů anebo mobilizovat řadové odboráře k usilovnější snaze při získávání nových členů. S ohledem na závažnost situace se čím dál tím více osobně potýkám s myšlenkou řadové odboráře finančně motivovat k získávání nových členů, byť se to někomu může jevit jako diskutabilní. Jsem přesvědčen, že si kritická doba (z hlediska poklesu členské základny) žádá mimořádná opatření, jakým např. finanční motivace (např. 500,- Kč vyplacených po půlroce členství nového člena?) členské základny je. Teprve s relevantní členskou základnou a dostatkem financí z toho plynoucích lze být konkurenceschopnými. Jinak hrozí situace, o které byla na semináři rovněž řeč, rozmáhající se v některých státech, kdy vznikají firmy, které odborům konkurují tím, že zaměstnancům za menší částky, než kolik by platili členské příspěvky, nabízejí obhajobu jejich práv, zajištění zvýšení mzdy atd. vůči zaměstnavateli. Odborová „pojišťovna“ může být v budoucnu ohrožována soukromými společnostmi, agenturami, pojišťovnami, nezáleží na tom, jak jim budeme říkat, jistojistě to může vést k dalšímu oslabování odborového hnutí.

Dalším diskutovaným a závažným tématem byla nezaměstnanost mladých, z které se postupně stává nebezpečný celoevropský sociální problém. Jestliže např. ve Španělsku a Řecku činí nezaměstnanost mladých 50% a všude jinde jsou tyto hodnoty na vzestupu, je zjevné, že se úspěšný životní start mnohých mladých lidí oddaluje se všemi negativními dopady. Tento trend můžeme, byť ne v takové míře, pozorovat i v Česku, kde je zejména vysokoškolské vzdělání kvůli korupci (viz plzeňská práva), všelijakým soukromým školám a institutům degradováno tak, že se stává pro samotného absolventa bez patřičných protekčních či klientelistických konexí přítěží. Aby vůbec nějakou práci získal, musí přijmout podřadné pracovní místo, pro které vysokoškolské vzdělání opravdu není nutné. Profesor Jan Keller tuto čím dál tím více početnou skupinu zaměstnanců označuje jako proletariát služeb.

A teď něco pro milovníky odborářské říše snů a fantazie. Jako z jiného světa na mě působili zástupci Norska, jedni z mála zastupujících států vyspělé západní (ještě Francie, Španělsko či Kypr s prominutím nepočítám) a severní Evropy. Být v Norsku v odborech je takřka morální povinnost a čest. Kdo není v odborech, nemůže uplatňovat výhody dohodnuté v kolektivní smlouvě. Spolupráce se zaměstnavatelem v Norsku zjevně funguje na konsenzuálním principu. Problémy s angažovaností mladých nemají, být v odborech je normální asi tak jako chodit v Česku na pivo nebo na fotbal. Na norských kolezích bylo ostatně vidět, že žijí v daleko méně konfliktním a nepřátelském prostředí, než my, zástupci postkomunistické Evropy.

Nemile mě na semináři překvapila nechvalná pověst ČR v oblasti korupce a zadávání veřejných zakázek. Na druhou stranu, musím zdůraznit, že jsou na tom v některých jiných zemích ještě ekonomicky a politicky hůře, postavením odborů ve společnosti jakbysmet. Abychom se nepropadali ve svých problémech hlouběji a hlouběji, měly by odborové svazy i jednotlivé sekce táhnout za jeden provaz a neřešit „žabomyši“ pŕtky či osobní animozity, jakých jsme svědky na politické scéně.

Seminář měl velmi pracovní atmosféru a diskutovaných témat bylo daleko více. Hlavní linie semináře se však nesla v duchu hledání cest ke zkvalitnění náborové činnosti. Doufám, že se nám postupně podaří některá opatření úspěšně zavést i v našich podmínkách. Seminář závěrem hodnotím velice pozitivně.

**Dalibor Fadrný**