



Budování závazku a účasti členů odborů: kritický nástroj nových programů orientovaných na členy

Paul F. Clark, ředitel a profesora škoie pracovních a zaměstnaneckých vztahů, Penn State University, USA

Účinnost odborů při zlepšování pracovního života jejich členů je do značné míry určována mírou, do jaké jejich členové podporují úsilí odborů (závazky členů), a míře, do jaké jsou ochotni zapojit se do práce jménem odborů. (účast členů). Budování odhodlání a účasti členů jsou dvě z nejdůležitějších výzev, kterým čelí představitelé odborů na všech úrovních. Závazek i účast na aktivitách odborů lze posílit vysoce kvalitními orientačními programy pro nové členy. Mezi takové programy patří setkání s novými zaměstnanci, kteří se ještě nepřipojili k odborům, nebo novými členy, kteří se nedávno přihlásili. Účelem orientace je poskytnout účastníkům informace o úloze, kterou odborová organizace hraje na pracovišti, o způsobech, kterými odborová organizace vylepšuje pracoviště, o výhodách a očekáváních, která z členství v odborech vyplývají. Představuje také kritickou příležitost pro odbory informovat a vzdělávat nové členy o hodnotách odborového svazu a o tom, co znamená.

Nedávná studie založená na průzkumech členů odborů a jejich zkušenostech s orientačními programy ve Spojených státech zjistila, že členové, kteří měli pozitivní zkušenosti s orientačními programy, měli vyšší úroveň odborových závazků než členové, kteří takovou zkušenost neměli, a členové, kteří měli méně než pozitivní zkušenost. Síla orientačních programů ovlivňovat postoje členů byla zdůrazněna zjištěním, že orientační programy, které se nedělají dobře a nejsou novými členy považovány za užitečné, ve skutečnosti vedou k negativnějším postojům k odborům než v případě členů, kteří orientačním programem neprošli. Dopad nových orientačních programů na členy, na závazky členů, byl konzistentní u všech členů bez ohledu na rasu, pohlaví nebo věk. Následný průzkum provedený o rok později ukázal, že počáteční pozitivní dopad vysoce kvalitních orientačních programů na závazky odborů je dlouhodobý. Rovněž členové odborů s vyšší úrovní závazku se častěji účastnili práce svazu než členové s nižší úrovní odborových závazků.

Výsledky průzkumu a následné rozhovory s lokálními odbory, které mají probíhající orientační programy pro nové členy, naznačují několik faktorů, které mohou činit rozdíl mezi efektivním a neúčinným programem:

1. Odbory by měly zajistit, aby se každý nový zaměstnanec zastoupený odbory účastnil nového orientačního programu pro členy. Bez výjimek.
2. Odbory by se měly snažit zapojit nové zaměstnance do nového orientačního programu pro členy při nejbližší možné příležitosti, aby oni, spíše než ostatní (manažeři nebo špatně informovaní, nespokojení spolupracovníci), pomohli získat zaměstnanci první dojmy o odborech a pozitivní roli, kterou hrají na pracovišti.

3. Odbory by měly zajistit, aby vše o jejich novém orientačním programu pro členy bylo v nejvyšší možné kvalitě. Výzkum naznačuje, že i věci, jako je kvalita poskytovaných materiálů a jídla, mohou ovlivnit pohled nového člena na odbory.

4. Především by odbory měly dbát na výběr zprostředkovatelů, kteří budou provádět nové orientační programy pro členy. Je důležité, aby měli znalosti o odborech a byli oddáni poslání organizace i jejím cílům a cílům programu. Měli by mít také dobré komunikační dovednosti a měli by představovat rozmanitost členství v odborech.

5. Odborový svaz by měl na počáteční orientační program pro nové členy nahlížet jako na první část probíhající snahy ovlivňovat postoje nových zaměstnanců k odborům. Zástupci odborů na pracovišti nového člena by měli během prvních několika měsíců pravidelně usilovat o zprostředkování kontaktu mezi členskou základnou a novým zaměstnancem a informovat o tom, že jsou k dispozici pro zodpovězení otázek nebo pomoc s jakýmkoli problémy týkajícími se zaměstnání, zaměstnavatele nebo odborů.

6. A konečně, když se noví zaměstnanci rozhodnou stát se členy, odborový svaz by se měl pokusit je nějakým způsobem zapojit do práce odborového svazu. Nový člen může být vyzván k účasti na odborové schůzce, může být vyzván, aby pomohl s odborovou společenskou akcí, nebo může být vyzván, aby se stal členem odborového výboru.

Důkazy jsou jasné, nové orientační programy pro členy mohou formovat postoje a akce příští generace členů odborů. Investice do těchto programů odbory budou potenciálně generovat největší návratnost jakékoli činnosti, na níž odbory věnují čas, úsilí a peníze.

Tento blog publikovaný industriAll Europe je vychází z Clark P.F. (2020). Dopad nových orientačních programů na členy, na závazky členů odborů: důkazy z národní studie v prostředí post-janus, Labor Studies Journal. Nové orientační programy pro členy a další strategie zapojení členů, jsou do hloubky diskutovány v autorově knize Budování efektivnějších odborů (Building More Effective Unions).

