

Jednoduché odpovede na ťažké otázky

Na ťažké otázky existujú jednoduché odpovede. Môžete použiť tieto odpovede alebo aj iné, ktoré považujete za vhodnejšie, no dodržiavajte postup „uistiť, odpovedať a presmerovať“.

Členské: „Nemyslím si, že stojí za to vstúpiť do odborov, lebo mi je dobrý každý cent.“

Uistiť: Chápem, že vás môžu trápiť členské poplatky.

Odpovedať: Členské predstavuje 1 % z čistej mzdy. Keď si to porovnáte s cenou za tovar, tak to je jak tri kávy. U nás za to dostanete ... (vymenujte výhody členstva v odboroch, napríklad bezplatnú právnu pomoc, zvýšenie mzdy, atď.).

Presmerovať: Vieš, ale šéf sa smeje z nízkeho počtu členov, lebo vie, že takto nemáme dosť veľkú silu na vyjednávanie. Kým sa ty trápiš členským, on nám upiera riadne zvýšenie miezd, ktoré by sme s väčšou podporou mohli presadiť a ktoré by ti tie tri kávy zaplatila niekoľkonásobne.

Zbytočnosť: „Prečo by som sa mal pridať do odborov? Odbory nevedia nič urobiť s tým, že nás je málo a robíme za dvoch.“

Uistiť: Rozumiem, že preťažovanie zamestnancov je veľký problém a chýbajúci ľudia znamenajú viac práce pre tých, čo zostali.

Odpovedať: Odborom sa podarilo do kolektívnej zmluvy zapracovať doložky o počte zamestnancov.

Presmerovať: Teraz o počte zamestnancov rozhoduje len vedenie. Nemôžete nijako ovplyvniť ich rozhodnutia. No ako člen odborov sa k tomu môžete vyjadriť. Musíte sa rozhodnúť, či chcete, aby o všetkom rozhodovalo len vedenie alebo chcete byť súčasťou procesu.

Štrajky: „Štrajk aj tak nič nezmení, zamestnávateľ si vždy presadí svoje.“

Uistiť: Rozumiem, prečo to tak vnímate. Môže sa zdať, že zamestnávatelia majú vždy navrch.

Odpovedať: História nám ukazuje, že dobre zorganizované štrajky dokázali priniesť vyššie mzdy, lepšie podmienky či zastaviť nespravodlivé prepúšťanie. Nejde len o štrajk ako taký, ale o silu spoločného postupu.

Presmerovať: Ak by štrajky nič nezmenili, vedenia by sa ich nebálo. No keď im hrozí, zrazu dokáže ponúknuť lepšie mzdy či výhody, ktoré predtým „neboli možné“. Zamestnávateľ sa spolieha na to, že sa nepostavíte na odpor a necháte ho robiť si, čo chce. Ak mu to dovoľíme, bude nás ďalej ignorovať a škrtat' náklady na náš úkor. Ale keď sme spolu, môžeme ho prinútiť konať.

Zamestnávateľ si myslí, že keď niekto nie je v odboroch, tak je spokojný. Prečo by robil zmeny, keď sú podľa neho ľudia v práci spokojní?

Radšej nebyť v odboroch: „Viem, že členovia a nečlenovia odborov majú rovnaké mzdy. Načo by som sa mal pridávať?“

Uistiť: Chápem vašu logiku. Nemá zmysel byť v odboroch, ak sa tým nič nezmení.

Odpovedať: Kolektívne dohody sa podpisujú na to, aby sa zlepšili pracovné podmienky a silnejšia odborová organizácia (z pohľadu počtu členov) dosiahne lepšie výsledky za rokovacím stolom.

Presmerovať: Myslíte si, že zamestnávateľ je proti odborom, lebo verí, že NEPRINESÚ žiadnu zmenu? Zamestnávateľ chápe, že v odboroch budete môcť rokovať o lepšej mzde, výhodách a pracovných podmienkach. Preto je proti.

Je frustrujúce vedieť, že keby ste aj vy boli členom, vedeli by sme vyjednať ešte viac (nie o 3 %, ale o 5 %).

Či sa pridáte alebo nepridáte, vaše rozhodnutie má dôsledky. Keď sa nepridáte, zamestnávateľ bude používať vás a ďalších nečlenov ako zbraň proti nám a ako spôsob, ako nám nedať to, čo všetci - vrátane vás - potrebujeme.

Nerovnosť medzi zamestnancami: “Noví zamestnanci dostávajú vyššie mzdy ako tí, čo tu pracujú roky. Kde je spravodlivosť? A kde sú odbory celý čas?”

Uistiť: Chápem vašu frustráciu. Nie je fér, keď ľudia, ktorí pre firmu pracovali dlhé roky, dostávajú menej ako noví zamestnanci.

Odpovedať: Firmy často nastavujú vyššie mzdy pre nových zamestnancov, aby ich prilákali, ale zároveň ignorujú tých, ktorí tu pracujú dlhšie. Odbory môžu tlačiť na to, aby sa mzdy valorizovali aj pre dlhoročných zamestnancov, aby sa zabránilo takejto nespravodlivosti.

Presmerovať: Zamestnávateľ vás chce presvedčiť, že musíte byť ticho a akceptovať nižšiu mzdu, zatiaľ čo nových zamestnancov prepláca. Prečo by mal mať výhody iba ten, kto práve prišiel? Ak sa spojíme, môžeme donútiť firmu, aby si vážila lojálnych zamestnancov rovnako ako nových a aby nikto nebol znevýhodnený.