

## Scénář pro nácvik dovedností v individuálním jednání

Od vašeho zvolení do funkce uplynuly tři měsíce, které jste věnoval/a budování odborové organizace. Situace nyní, kdy je pandemie podle všeho na ústupu, je víceméně taková, jakou všichni očekávali: stát tvrdí, že je na mizině, přestože dostal od federální vlády určitou podporu v rámci boje proti pandemii viru COVID-19. Rada vysoké školy podle předpokladu říká, že odmítá vynaložit veškeré obdržené prostředky z programu podpory boje proti pandemii COVID-19 na udržení pracovních míst, a místo toho peníze ukládá do rezervního fondu „na horší časy“, protože situace by se mohla zhoršit. Jednoznačně dává najevo, nyní ještě silněji než v minulosti, že hodlá propouštět a/nebo zadávat některé práce externě.

Vaše odborová organizace od roku 1980 ani jednou nestávkovala. Z výsledků průzkumu názorů zaměstnanců ohledně kolektivního vyjednávání, který jste rozeslali minulý měsíc, je patrné, že dotazník vyplnilo 52 % všech pracovníků, přičemž těsná většina uvedla, že udržení všech pracovních míst není jejich nejvyšší prioritou, a jen o něco málo méně uvedlo, že jejich nejvyšší prioritou je dosažení vyšších mezd. Všichni zaměstnanci uvedli udržení pracovních míst (nepropouštění) jako jednu ze svých tří hlavních priorit. Váš odborový svaz v koalici s ostatními odborovými svazy prosazuje zvýšení daňového zatížení velmi bohatých lidí, jež by zvýšilo daňové výnosy státu. Vzhledem k hrozícímu propouštění se vaše odborová organizace chystá zahájit petici požadující NULOVÉ propouštění v prvním roce kolektivní smlouvy a zvýšení platů ve druhém a třetím roce smlouvy. Někteří pracovníci začínají mluvit o stávce. Jedním z důležitých kroků, jak dát vedení a zúčastněným stranám vědět, že se chystáte zahájit stávku, je prokázat svou jednotu prostřednictvím fotoplakátu demonstrujícího názor většiny kolektivu. Fotoplakát je sestaven z fotografií jednotlivých pracovníků pořízených z mobilních telefonů (a podložených příslušnými podpisy lidí, kteří jsou na fotografiích zachyceni). Plakát bude veřejně prezentován, jakmile se k akci připojí většina zaměstnanců.

Nyní, v neposlední řadě díky průzkumu názorů pro účely kolektivního vyjednávání, už máte vytipovaného jednoho vlivného pracovníka pro každý ze tří největších areálů vaší vysoké školy. Domníváte se, že jakmile tento člověk podepíše petici proti propouštění, může to přimět většinu členů v daném areálu k tomu, aby se k petici také připojili.

## **Scénář pro nácvik dovedností v individuálním jednání (cvičení v šesti krocích)**

### **Neochotný zaměstnanec č. 1**

Je přesvědčen, že propouštění nelze nijak zabránit, a myslí si, že je lepší dosáhnout navýšení platů zaměstnanců, kteří zůstanou, protože mnoho lidí trpí už tím, že někdo z jejich rodiny přišel o práci nebo je nucen pracovat na zkrácený úvazek.

### **Neochotný zaměstnanec č. 2**

Z celého srdce souhlasí a je naštvaný, že náklady krize znovu mají nést řadoví zaměstnanci, kteří kvůli snižování stavů přijdou o práci. Považuje to za nespravedlivé řešení. Nechce však na sebe upozorňovat. Skutečně se bojí, že se tím dostane do hledáčku vedení a ocitne se mezi prvními na seznamu těch, kdo mají být propuštěni.

### **Neochotný zaměstnanec č. 3**

Myslí si, že rada vysoké školy blafuje a nikdo nakonec propuštěn nebude. Je přesvědčen, že jde spíše o gesta, takže stejně nedostane vyšší plat ani nic jiného, co by chtěl. Nechápe, jak přesvědčování lidí k tomu, aby se vyfotografovali pro petici, může něčemu pomoci a myslí si, že by se měli chovat normálně a všechno bude v pořádku.