СИНДИКАТ

интерактивна книга-игра

Каним те в една **интерактивна история**, където истинският автор и герой... всъщност си **Ти**. Ще те въведем в реалистичната ситуация на млад инженер, който току постъпва на нова работа и... Знаеш как е – следват типичните изненади и обрати, и сигурно не случайно ще забележиш сходства със собствения ти опит на работещ човек и с опита на мнозина колеги около теб. В различните сцени ще можеш да вземаш определени решения и ще станеш свидетел на последиците от тях – хубави или прецакващи.

В някои моменти пътя ти ще пресича и съдбата, която разбърква нещата по своему и ни изправя пред неочаквани развръзки. Приготвили сме ти „таблица с числа на шанса“, в която да посочиш със затворени очи и да видиш дали ти се е паднало да тържествуваш или да се гръмнеш.

Каквото и да се случи, винаги ще можеш да започнеш отначало и да пробваш нещо различно, за да видиш какво следва по-нататък. Ако желаеш да запазиш мястото, докъдето си стигнал/а, за да продължиш по-късно от там, просто запомни / отбележи страницата и отвори на нея, когато пожелаеш.

И последно. Нашата синдикална книга-игра представя една реалистична симулация, но **не е съвет за правилно поведение** в твоя конкретен случай. Ако се сблъскаш със ситуации, подобни на описаните и не си напълно наясно какво правиш, препоръчваме да се посъветваш с опитен синдикалист или специализиран в нашата област адвокат.

*Ние, хората от **НФТИНИ***

НФТИНИ
КТ "ПОДКРЕПА"

- **Влез в играта! > 1.**
- **Влез електронно:**
  https://nftini.org/support/game/

> 1.

„Разбира се – усмихна се тя и чаровните ѝ трапчинки отново се оформиха, – *заплата за Вашата позиция е **3'000 лв.** чисто! За нас е удоволствие да се присъедините към нашия млад, динамичен и амбициозен екип!“* Служителката от „Човешки ресурси“ ти поднесе някакви листове, ти положи подписа си на посочените места и без да откъсваш поглед от приветливата усмивката, реши, че ще намериш случай да я поканиш на кафе. Нека само да се ориентираш в работата. **Инженер II ниво**, директно в Развойния отдел на фирмата. Фирма с близо **1'500** души персонал, които отговарят за **3** цеха с поточни линии, произвеждащи електронни компоненти. Една от малкото фирми в България, които поддържат собствено развойно-внедрителско звено. Доста по-добре от първата ти работа (веднага след университета), когато те юркаха да монтираш климатици и други глупости, въпреки обещанието, че ще бъдеш **„мениджър проекти“**. Разнасянето на пици и листовки в студентските години, както и чертането на курсови проекти срещу заплащане за по-изостаналите колеги в университета изобщо няма да го споменаваме. Тук обаче, в новата работа, нещата наистина изглеждаха сериозни.

Изглеждаха.

Докато не си видя фиша с първата работна заплата един месец по-късно: **1'600 лв.**! *„А къде са останалите пари до **3'000**?“* – чу се да питаш почти на глас, въпреки, че **HR**-ката я нямаше и само компютърът пред теб рендваше някакви чертежи. Нещо те излъгаха с парите! Зачете се в договорите, правилата, заповедите... Голяма бумащина! Оказа се, че заплатата е само **1'600 лв.**, а останалото било *бонус* – каквото и да означава това! **Бонус „Лоялност“** до **700 лв.** месечно (но ти си нов и все още не можеш да го получаваш); и **Бонус „Продуктивност“** до **700 лв.** месечно (но ти пак си нов, тепърва навлизаш в нещата и няма как да им изкараш исканата продуктивност – дори да си счупиш краката от работа). Глупости! Разбира се, ако не беше Татяна и ипотечният кредит, още в този момент щеше да им кажеш да вървят на майната си. Но не! Криза е и дори с твоето образование в момента е трудно. И какво правим сега?

- **засега няма да предприема абсолютно нищо > 2.**
- **ще разчитам в борбата само на себе си > 3.**
- **ще потърся помощ от роднини и приятели > 6.**
- **ще потърся съдействие от професионалист > 14.**
- **ще потърся съвет от колеги във фирмата > 25.**

> 2.

Смачкваш фиша на топче и замеряш гневно стената. Татяна. Ипотечният кредит. Кризата. Безработицата. *„Какво да правя?“* – питаш се и се чудиш как да си отговориш. Защото отговорът не ти харесва. Но рисковете пред онзи, другия отговор, който ти се иска да изкрещиш, още повече не ти харесват. Не можеш да им се дървиш на този етап – още си съвсем нов и ще те изритат. Може би ако поулегнеш малко... Може би като мине време, ще започнат да ти дават бонусите... Може би след време ще започнат да те ценят... Може би, ако работиш здравата... Така, докато потискаш яда си, постепенно свикваш с мисълта, че си се предал. И приемаш, че нямаш избор. *„Не зависи от нас!“* – чуваш отчаяния глас от някаква телевизионна реклама, който сякаш сега се подиграва с теб. Татяна. Ипотечният кредит. Безработицата... Оправданията ти дават някакво усещане за правота, но не могат да ти дадат уважение. А това другите го усещат. И никога няма да те уважават, ако ти самият нямаш сили да се уважаваш! Разбираш, че нашата синдикална игра няма как да продължи след подобно решение. Защото отказът ти да се бориш за твоите права и интереси е отказ да играеш такава игра. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – никой не уважава хората,

които дотолкова не уважават себе си, че да се откажат от това да се застъпят за собствените си права и достойнство. Желаем ти от все сърце никога да не се отказваш така в истинския живот!

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 3.

„На вълка вратът му е дебел...“ – мислиш си и знаеш, че никога не си разчитал на другиго. Защото никой не държи на твоите работи така, както ти държиш на тях. А и повечето хора правят нещата през пръсти и не можеш да им имаш доверие. Ще се бориш сам! Но... Замисляш се: *„Какво всъщност трябва да направя?“* Четеш десетките страници от трудовия договор, длъжностната характеристика, вътрешните правила, финансовите правила... *„Откъде да започна?“* Сега да те питаме нещо сериозно (за да можем да продължим синдикалната игра нататък): Знаеш ли всичко, което може да ти е необходимо, за да се справиш с проблемите в работата?

- **разбира се, аз знам абсолютно всичко :-) > 4.**
- **що за глупост – няма как да знам всичко > 5.**

> 4.

Шегуваш ли се? **:-)** В никакъв случай не те подценяваме (ние дори не знаем що за стока си), но чак пък да знаеш абсолютно всичко!... Нека ти докажем това, като изброим накратко: за да се справиш с проблема, с който започна нашата синдикална игра, трябва да разбираш (да разбираш много) от: право, финанси, счетоводство, индустриални отношения, психология, бизнес етика, реторика, преговори, трудова социология, медия, връзки с обществеността, тактика, прогнозиране, планиране, ... Списъкът далеч не е изчерпателен! И с нагласата, че знаеш всичко, което ти е необходимо, непременно ще пропуснеш нещо! Естествено, така и става. Влизаш в разговори с ръководството на новата ти фирма и става невероятен бъркоч. Започват серия от запитвания и възражения, на които ти се отговаря, че си подписал **трудов договор** и трябва да го изпълняваш; че бонусите във фирмата са съгласно утвърдените **вътрешни правила**; че това е в съответствие със **законодателството** на Република България и Европейския съюз; че е съобразено с **бизнес-политиките** на фирмата-майка; че... Още куп аргументи от теб към тях, от тях към теб, от теб към тях... В един прекрасен ден, изнервен от бумащината, в която си затънал, получаваш поредните книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – никой в света не е в състояние да се справи сам с всичките си проблеми. И когато човек се изправи сам пред цялата административна машина на работодателя, е малко вероятно да не му вдигнат червен картон. Когато обаче хората споделят проблемите и ги атакуват организирано и екипно, могат да постигнат съвсем други резултати!

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 5.

Радваме се да чуем това признание! Нямаме никаква представа кой си и що за стока си, но щом четеш този текст, значи си *човек* (много молим – ако си бот, в строгия смисъл на думата ти изобщо не четеш, а само обработваш информацията съгласно някакъв алгоритъм). Та – щом си *човек* от плът и кръв, значи имаш определени познания, които обаче граничат с бездната на непознаваното; и колкото по-големи са

познанията ти, толкова повече допирни точки с непознаваното получаваш – нали помниш онова кръгче от часовете по философия?

Със сигурност има неща (има много неща), които не знаеш – а в някакъв случай тъкмо тези неща ще ти потрябват, за да се справиш с определен проблем. И така, хайде да опитаме отново: Какво правим?

- **ще потърся помощ от роднини и приятели > 6.**
- **ще потърся съдействие от професионалист > 14.**
- **ще потърся съвет от колеги във фирмата > 25.**

> 6.

Да се обърнеш към роднини и приятели често е за предпочитане, защото първо се познавате отдавна и нямаш причина да се съмняваш в техните добри намерения, и второ ще ти излезе по-евтино. Може би. И така, отваряш тефтерчето и започваш да разлистваш... Имаш ли роднини и приятели, които разбират тъкмо от *онази специфична област*, от която трябва да разбира човек, за да може да се справи с проблем като твоя? (Оставяме настрана въпроса, че всъщност не съществува конкретна *специфична област*, чието именно познаване би гарантирало решаване на твоя проблем с бонусите в новата ти фирма!)

- **имам роднини и приятели във всички области > 7.**
- **имам роднини и приятели само в някои области > 8.**

> 7.

Малко ни е тъжно да чуем такова твърдение. В никакъв случай не подценяваме хората около теб – но каквото и да е твоето обкръжение, то със сигурност не включва знаещи и можещи всичко! Нека ти докажем това, като изброим накратко: за да се справиш с проблема, с който започна нашата синдикална игра, твоите хора трябва да разбират (да разбират много) от: право, финанси, счетоводство, индустриални отношения, психология, бизнес етика, реторика, преговори, трудова социология, медия, връзки с обществеността, тактика, прогнозиране, планиране, ... Списъкът далеч не е изчерпателен! С нагласата, че „имаш човек“ за всичко, непременно ще пропуснеш много неща! Естествено, така и става. Следвайки съветите на твоите хора, влизаш в разговори с ръководството на новата ти фирма и става невероятен бъркоч. Започват серия от запитвания и възражения, на които ти се отговаря, че си подписал **трудов договор** и трябва да го изпълняваш; че бонусите във фирмата са съгласно утвърдените **вътрешни правила**; че това е в съответствие със **законодателството** на Република България и Европейския съюз; че е съобразено с **бизнес-политиките** на фирмата-майка; че... Още куп аргументи от вас към тях, от тях към вас, от вас към тях... В един прекрасен ден, изнервен от бумащината, в която си затънал, получаваш поредните книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – почти никога хората от близкото обкръжение не са в състояние да се справят сами с всеки проблем. И когато човек се изправи сам пред цялата административна машина на работодателя, е малко вероятно да не му вдигнат червен картон. Когато обаче хората споделят проблемите и ги атакуват организирано и екипно, могат да постигнат съвсем други резултати!

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 8.

Радваме се да чуем това признание! Нямаме никаква представа какво е твоето обкръжение, но щом четеш този текст, значи ти и хората около теб сте *хора* (много молим – ако сте мрежа от ботове, в строгия смисъл на думата вие изобщо не четете, а само обработвате информацията съгласно някакъв алгоритъм). Та – щом сте *хора* от плът и кръв, значи имате определени познания, които обаче граничат с бездната на непознаваното; и колкото по-големи са познанията ви, толкова повече допирни точки с непознаваното получавате – нали помниш онова кръгче от часовете по философия?

Със сигурност има неща (има много неща), които не знаете – а в някакъв случай тъкмо тези неща ще ви потрябват, за да се справите с определен проблем. Но след като възнамеряваш да се довериш на твоите роднини и приятели, е време да изпитаме късмета ти. Разбират ли твоите роднини и приятели тъкмо от това, което е нужно в конкретния случай за справяне с проблемите в новата ти фирма? Опитай късмета си! Под сурдинка ще отбележим, че проблемът с бонусите е всъщност твърде комплексен и заради това е малко вероятно родните и приятелите ти да покрият всичките необходими компетентности, че да се справят. Оценяваме шанса ти на **20%**. Посочи в таблицата и виж какво ще се случи:

- **число 2 или 7 от таблицата > 10.**
- **всяко друго число от таблицата > 9.**

> 9.

Доверяваш се на твои роднини и приятели, които категорично заявяват, че са наясно с бонусите и ще оправят проблема за нула време. *„Ще им стопим лагерите на тия в твоята фирма!“* – бодро обещават и започват да пишат писма, искания, заявления, жалби... От „Човешки ресурси“ не закъсняват отговорите, в които се изтъква, че с въвличането на външни хора в казуса си нарушил **фирмената поверителност**; че си подписал **трудов договор** и трябва да го изпълняваш; че бонусите във фирмата са съгласно утвърдените **вътрешни правила**; че това е в съответствие със **законодателството** на Република България и Европейския съюз; че е съобразено с **бизнес-политиките** на фирмата-майка; че... Още куп аргументи от вас към тях, от тях към вас, от вас към тях... В един прекрасен ден, изнервен от бумащината, в която си затънал, получаваш поредните книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. Твоите роднини и приятели вдигат рамене и смотоляват някакви глупости в свое оправдание, от които единствено става ясно, че *„не разбират от уволнения“*. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – никой в света не е в състояние да се справи сам с всичките си проблеми. И когато човек се изправи сам пред цялата административна машина на работодателя, е малко вероятно да не му вдигнат червен картон. Когато обаче хората споделят проблемите и ги атакуват организирано и екипно, могат да постигнат съвсем други резултати!

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 10.

Доверяваш се на твои роднини и приятели, които категорично заявяват, че са наясно с бонусите и ще оправят проблема за нула време. *„Ще им стопим лагерите на тия в твоята фирма!“* – бодро обещават и започват да пишат писма, искания, заявления, жалби... От „Човешки ресурси“ не закъсняват отговорите, в които се изтъква, че с въвличането на външни хора в казуса си нарушил **фирмената поверителност**; че си подписал **трудов договор** и трябва да го изпълняваш; че бонусите във фирмата са съгласно утвърдените **вътрешни правила**; че това е в съответствие със **законодателството** на Република България и Европейския съюз; че е съобразено с **бизнес-политиките** на фирмата-майка; че... Още куп аргументи от вас към тях, от тях към вас, от вас към тях... В един прекрасен ден те канят в „Човешки ресурси“ и директно те питат дали не може да се измисли нещо. Правиш се на луд и питаш какво имат предвид – на което дават да се разбере, че са готови на някакъв компромис. Звъниш на професионалиста и той те съветва да препратиш към него. Какво ще отговориш?

- **приемам предложението > 11.**
- **отхвърлям предложението > 12.**
- **препращам към приятелите и родните > 13.**

> 11.

Разбираш, че за да ти отправят подобно предложение, от „Човешки ресурси“ са притиснати доста неприятно от твоите роднини и приятели. Разбираш и това, че каквото и да направиш, ще продължиш да си на работа в тази фирмата и прекалената конфронтация няма да излезе на добър край. Затова приемаш да се спрете на някакъв компромисен вариант – от което твоята **HR**-ка видимо си отдъхва. Явно наистина се е страхувала, че може да не приемеш. Отново виждаш чаровните трапчинки на лицето ѝ и усещаш, че поканата за кафе се приближава. Твоите бонуси няма да бъдат коригирани, тъй като и другите работещи ще налазят фирмата и ще стане голям проблем проблем, но ще бъдеш компенсиран с допълнителни годишни премии, които дори да не са в размера на бонусите, все пак са нелошо решение. Стискате си ръцете, подписвате се под допълнителното споразумение и излизаш от Отдел „Човешки ресурси“ като победител. Даваш си сметка, че малко колеги имат този шанс. Благодариш на твоите роднини и приятели, и продължаваш напред. Но в един момент се сепваш: *„Ами другите колеги?“* Усещаш, че този въпрос е много кардинален и неговия отговор може да има значителни последици за теб. И не само за теб. Ти постигна своето и можеш още тук със задоволство да туриш кръста на нашата синдикална игра. Но дали това е достатъчно, за да изпиташ истинско удовлетворение, че си направил това, което трябва (което е хубаво) човек да направи? Дали не можеш, кален в битката за решаването на собствения си проблем, да застанеш на страната на твоите колеги? Дали не можеш да спомогнеш за подобряване на работната среда за всички във фирмата?

- **ако отговорът ти е „да“, виж какво следва по-нататък > 25.**

В противен случай ти благодарим за отделеното внимание и ти пожелаваме *„На добър път!“*. Да си признаем, изпитваме известно съжаление, че не искаш да станеш един от нас, но какво пък – обичта към общността и застъпването за тези до нас не е дейност по вкуса на всеки човек! Бихме те поздравили с доста цветисти псувни, но играта не е маркирана (**18+**) и затова спираме дотук. Сърдечни поздрави и всичко най-добро!

> 12.

Разбираш, че за да ти отправят подобно предложение, от „Човешки ресурси“ са притиснати доста неприятно от твоите роднини и приятели. Разбираш и това, че те така или иначе нямат много варианти – примката е на врата им и ако не приемеш техните смешни подаяния, ще трябва да развържат по-щедро кесията. А ако ли не – твоите роднини и приятели и без това са ги захапали качествено, просто ще довършат своето. *„Нито стъпка назад – до пълна победа!“* – мислиш си и се чудиш дали да не завишиш малко мизата – за назидание, че не подходиха към теб коректно от самото начало. Твоята **HR**-ка е видимо ужасена от позицията ти. Започва да бърка думите, нервно прелиства документите и едва не си разлива кафето. Все пак се сдържа пред теб, но когато си излязъл, буквално е плакала – така ти донася един колега, който случайно се оказал на етажа в този момент и видял сценката през отворената врата. Така или иначе, камъкът е хвърлен. И пръските от неговото падане не закъсняват. Само че това, което си пропуснал да съобразиш, е, че тези пръски не може да не засегнат и теб. Колкото и силно „да си ги заклещил“, подценяваш ресурсите на работодателя, осигуряващ заплатите на близо **1'500** работници, просто да те смачка. И той не пропуска да го направи. Докато все още решението по твоя въпрос се бави, получаваш поредния фиш със заплата **1'600 лв.** Но заедно с фиша получаваш още един лист, на който пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – крайното противопоставяне и неотстъпчивост почти никога не води до конструктивен резултат.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 13.

Разбираш, че за да ти отправят подобно предложение, от „Човешки ресурси“ са притиснати доста неприятно от твоите роднини и приятели. Разбираш и това, че притискането се дължи преди всичко на ерудицията и високите позиции на твоите роднини и приятели – така че нямаш никаква причина да изземаш инициативата. Заявяваш, че по тези въпроси от фирмата трябва да се обръщат не към теб, а към твоите роднини и приятели. Твоята **HR**-ка е доста обезпокоена от позицията ти – започва да бърка думите и нервно прелиства документите. Може би се е надявала да успее да те убеди да ги освободиш от захапката на твоите роднини и приятели, но ядец! По-късно твоите хора ти разправят как се свързали с **HR**-ката и договорили, че „заравят томахавките“ срещу твоето компенсиране с допълнителни годишни премии, които съставляват долу-горе половината от това, което ти се дължи като бонуси. Убеждават те, че това е добър вариант, защото получаваш конструктивно решение още на този етап, вместо някъде в бъдещето, след воденето на поредици от спорове, включително съдебни, които изобщо не е сигурно до какъв край ще доведат. Даваш си сметка, че малко колеги имат този шанс. Благодариш на твоите роднини и приятели, и продължаваш напред. Но в един момент се сепваш: *„Ами другите колеги?“* Усещаш, че този въпрос е много кардинален и неговия отговор може да има значителни последици за теб. И не само за теб. Ти постигна своето и можеш още тук със задоволство да туриш кръста на нашата синдикална игра. Но дали това е достатъчно, за да изпиташ истинско удовлетворение, че си направил това, което трябва (което е хубаво) човек да направи? Дали не можеш, кален в битката за решаването на собствения си проблем, да застанеш на страната на твоите колеги? Дали не можеш да спомогнеш за подобряване на работната среда за всички във фирмата?

- **ако отговорът ти е „да“, виж какво следва по-нататък > 25.**

В противен случай ти благодарим за отделеното внимание и ти пожелаваме *„На добър път!“*. Да си признаем, изпитваме известно съжаление, че не искаш да станеш един от нас, но какво пък – обичта към общността и застъпването за тези до нас не е дейност по вкуса на всеки човек! Бихме те

поздравили с доста засукани псувни, но играта не е маркирана (**18+**) и затова спираме дотук. Сърдечни поздрави и всичко най-добро!

> 14.

Решаваш да се обърнеш към професионалист, който си изкарва хляба с това и сигурно (със сигурност) си разбира от работата. Намираш офиса – ориентира те дискретната метална табела на вратата с логото на консултантската кантора, чийто сайт ти направи най-добро впечатление. Любезна секретарка (по-лъскава, но не толкова чаровна като **HR**-ката в новата ти фирма) те кани да поседнеш във фоайето, докато те приемат. Предлага ти кафенце и водичка, а на масата има разхвърляни скъпи списания. Офисът е доста голям, от вътрешните стаи постоянно влизат и излизат някакви бързащи хора. По стените има картини, осветени с дискретни лампи, като в галерия. Някъде отзад се чуват телефонни разговори и прещракване на копирна машина. *„Заповядайте!“* – прекъсва мислите ти любезната секретарка и те въвежда в една просторна вътрешна стая; кабинетът на професионалиста, с когото преди малко се уговорихте по телефона. Елегантен в скъпия си синкав костюм, човекът те поглежда приветливо, стиска ръката ти и те кани да седнеш. *„Разкажете какво се случи.“* – подканя те той. *„Мога ли да погледна документите?“* – пита очевидно заинтересован от случая. *„Това е възмутително!“* – сбърчва нос, погнусен от политиките на твоята фирма. После затваря папката, поглежда те сериозно и ти казва един астрономически хонорар. Толкова струва професионализмът му. Сблъсквал се е с много случаи като твоя и решение има. Той е решението. Превърташ наум бюджета си. Ако платиш толкова много, ще трябва да отложиш някои от належащите семейни плащания. И пресмяташ, че при успешен изход от казуса ще си възвърнеш парите след има-няма половин година. Доста солено! Ще се съгласиш ли на такава висока цена?

- **приемам да платя големия хонорар > 15.**
- **ще се пазаря да намалим хонорара > 23.**

> 15.

„Разумно решение!“ – професионалистът се усмихва още по-приветливо и натиска някакъв бутон на стационарния телефон до себе си. Отваря отново папката с твоите документи и разглежда някакви детайли. Междувременно секретарката се явява с фактурата и ти подава да подпишеш твоя консултантски договор. Следват уточняващи въпроси. Професионалистът ти предлага план, по който да започнете да работите. Всичко изглежда разумно, последователно и целенасочено. Съгласяваш се. Започвате да се виждате всяка седмица, за да работите по някакви европейски регламенти и директиви, тематични решения на Европейския съд, международни принципи и стандарти за труда... Професионалистът ти обяснява някакви трудно разбираеми неща, но е убеден в успеха. Минават няколко месеца в такива регулярни срещи, в които трудно следиш мисълта му и постепенно победата започва да ти се струва все по-далечна и съмнителна. Нормално ли е нещата да се развиват толкова бавно? Нормално ли е при такъв голям хонорар всичко да е толкова трудно? Налага се да поставим на изпитание твоята и на професионалиста способност да си сътрудничите. Независимо от плащането на такъв голям хонорар и независимо от вложения професионализъм, понякога хората просто не успяват да се сработят. Този риск винаги стои в сферата на услугите. Опитай късмета си! Тъй като проблемът със сработването е твърде комплексен и не можем да предвидим как биха си паснали вашите характери, разбирания и начин на работа, оценяваме шанса ти на **50%**. Посочи в таблицата и виж какво ще се случи:

- **четно число от таблицата > 16.**
- **нечетно число от таблицата > 22.**

> 16.

Работата на професионалиста те радва истински – нещата се движат бавно, но изглеждат логични, последователни и стабилни. Често си представяш как във фирмата вият от яд, приклещени от вашите тежки аргументи. Нямат никакъв шанс пред вас! Наистина, нещата се проточват във времето, но вие работите по план и всичко изглежда положително. Но нека извън протокола се запитаме честно: професионалистът наистина ли е професионалист и наистина ли знае какво прави? Разбира се, в сценария на нашата синдикална игра ти изобщо не се съмняваш в това – получил си солидни препоръки, проучил си репутацията му в internet, самият човек изглежда безупречен и не можеш да допуснеш, че такава скъпа кантора е дошла от въздуха! Но да не забравяме, че ти самият не си професионалист в областта и е трудно да прецениш наистина качествата на такъв човек. Опитай късмета си! Тъй като не винаги нещата са такива, каквито изглеждат, е възможно да попаднеш на добре лустросан, но некомпетентен или незаинтересован от проблемите ти „професионалист“, или откровен шарлатанин. Оценяваме шанса ти на **50%**. Посочи в таблицата и виж какво ще се случи:

- **число до 5 включително от таблицата > 17.**
- **число от 6 и нагоре от таблицата > 18.**

> 17.

Работите отлично с професионалиста и се разбирате с поглед. Съображенията на професионалиста са стройни, последователни, твърдо насочени към твоя успех. Нещата се проточват дълго, но професионалистът те убеждава, че това е нормално при такива казуси. Разказва ти за подобни случаи, в които работата е отнела дори няколко години. Месеците се точат, пред очите ти се смесват разни тълкувателни постановления, прецедентни решения, безпрецедентни решения... Пишете писма, искания, заявления, жалби... От „Човешки ресурси“ не закъсняват отговорите, в които се изтъква, че с въвличането на външни хора в казуса си нарушил **фирмената поверителност**; че си подписал **трудов договор** и трябва да го изпълняваш; че бонусите във фирмата са съгласно утвърдените **вътрешни правила**; че това е в съответствие със **законодателството** на Република България и Европейския съюз; че е съобразено с **бизнес-политиките** на фирмата-майка; че... Още куп аргументи от вас към тях, от тях към вас, от вас към тях... В един прекрасен ден, изнервен от бумащината, в която си затънал, получаваш поредните книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – професионалистите не винаги са такива, за каквито се представят – понякога създават умело един нереален образ, зад който се крие истинска некомпетентност или безскрупулна алчност.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 18.

Работите отлично с професионалиста и се разбирате с поглед. Съображенията на професионалиста са стройни, последователни, твърдо насочени към твоя успех. Нещата се проточват дълго, но професионалистът те убеждава, че това е нормално при такива казуси. Разказва ти за подобни случаи, в които работата е отнела дори няколко години. Месеците се точат, пред очите ти се смесват разни тълкувателни постановления, прецедентни решения, безпрецедентни решения... Пишете писма, искания, заявления, жалби... От „Човешки ресурси“ не закъсняват отговорите, в които се изтъква, че с въвличането на външни хора в казуса си нарушил **фирмената поверителност**; че си подписал **трудов**

договор и трябва да го изпълняваш; че бонусите във фирмата са съгласно утвърдените **вътрешни правила**; че това е в съответствие със **законодателството** на Република България и Европейския съюз; че е съобразено с **бизнес-политиките** на фирмата-майка; че... Още куп аргументи от вас към тях, от тях към вас, от вас към тях... В един прекрасен ден те канят в „Човешки ресурси“ и директно те питат дали не може да се измисли нещо. Правиш се на луд и питаш какво имат предвид – на което дават да се разбере, че са готови на някакъв компромис. Какво ще отговориш?

- **приемам предложението > 19.**
- **отхвърлям предложението > 20.**
- **препращам към професионалиста > 21.**

> 19.

Разбираш, че за да ти отправят подобно предложение от „Човешки ресурси“, значи са притиснати доста силно от твоя професионалист. Разбираш и това, че каквото и да направиш, ще продължиш да си на работа във фирмата и крайната конфронтация не е най-добрият подход. Затова приемаш да се спрете на някакъв компромисен вариант – от което твоята **HR**-ка видимо си отдъхва; явно наистина се е страхувала, че може да не приемеш. Твоите бонуси няма да бъдат коригирани, тъй като това ще създаде твърде проблемна практика във фирмата, но ще бъдеш компенсиран с допълнителни годишни премии, които дори да не са в размера на бонусите, все пак са нелошо решение на проблема. Стискате си ръцете, подписвате се под допълнителното споразумение и излизаш от Отдел „Човешки ресурси“ победител. Даваш си сметка, че малко колеги имат такъв шанс. Благодариш на твоя професионалист (той е малко разочарован от това, че не е имало истинска битка до край) и продължаваш напред. Но в един момент се сепваш: *„Ами другите колеги?“* Усещаш, че този въпрос е много кардинален и неговото решение може да има значителни последици за теб. И не само за теб. Ти постигна своето и можеш със задоволство да поставиш точка на нашата синдикална игра още тук. Но дали това е достатъчно, за да изпиташ истинско удовлетворение и за да си сигурен, че си направил това, което човек трябва (хубаво е) да прави? Дали не можеш, кален в битката за решаването на собствения си проблем, да застанеш на страната и на своите колеги? Дали не можеш да спомогнеш за подобряване на цялостната работна среда?

- **ако отговорът ти е „да“, виж какво следва по-нататък > 25.**

В противен случай ти благодарим за отделеното внимание и ти пожелаваме *„На добър път!“*. Да си признаем, изпитваме известно съжаление, че не искаш да станеш един от нас, но какво пък – обичта към общността и застъпването за ближните не е дейност по вкуса на всеки човек! Не можем да те виним и затова спираме дотук. Сърдечни поздрави и всичко най-добро!

> 20.

Разбираш, че за да ти отправят подобно предложение, от „Човешки ресурси“ са притиснати доста неприятно от ангажирания професионалист. Разбираш и това, че те така или иначе нямат много варианти – примката е на врата им и ако не приемеш техните смешни подаяния, ще трябва да развържат по-щедро кесията. А ако ли не – твоите роднини и приятели и без това са ги захапали качествено, просто ще довършат своето. *„Нито стъпка назад – до пълна победа!“* – мислиш си и се чудиш дали да не завишиш малко мизата – за назидание, че не подходиха към теб коректно от самото начало. Твоята **HR**-ка е видимо ужасена от позицията ти. Започва да бърка думите, нервно прелиства документите и едва не си разлива кафето. Все пак се сдържа пред теб, но когато си излязъл, буквално е плакала – така ти донася един колега, който случайно се оказал на етажа в този момент и видял

сценката през отворената врата. Така или иначе, камъкът е хвърлен. И пръските от неговото падане не закъсняват. Само че това, което си пропуснал да съобразиш, е, че тези пръски не може да не засегнат и теб. Колкото и силно „да си ги заклещил“, подценяваш ресурсите на работодателя, осигуряващ заплатите на близо **1'500** работници, просто да те смачка. И той не пропуска да го направи. Докато все още решението по твоя въпрос се бави, получаваш поредния фиш със заплата **1'600 лв.** Но заедно с фиша получаваш още един лист, на който пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – крайното противопоставяне и неотстъпчивост почти никога не води до конструктивен резултат.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 21.

Разбираш, че за да ти отправят подобно предложение, от „Човешки ресурси“ са притиснати доста неприятно от ангажирания професионалист. Разбираш и това, че притискането се дължи преди всичко на ерудицията и високите позиции на професионалиста – така че нямаш никаква причина да изземаш инициативата. Заявяваш, че по тези въпроси от фирмата трябва да се обръщат не към теб, а към ангажирания от теб професионалист. Твоята **HR**-ка е доста обезпокоена от позицията ти – започва да бърка думите и нервно прелиства документите. Може би се е надявала да успее да те убеди да ги освободиш от захапката на професионалиста, но ядец! По-късно той ти разправя как се свързал с **HR**-ката и договорил, че „заравят томахавките“ срещу твоето компенсиране с допълнителни годишни премии, които съставляват долу-горе половината от това, което ти се дължи като бонуси. Ще ти възстановят и платения хонорар. Професионалистът те убеждава, че това е добър вариант, защото получаваш конструктивно решение още на този етап, вместо някъде в бъдещето, след воденето на поредици от спорове, включително съдебни, които несъмнено ще спечелиш, но ще отнеме време. Даваш си сметка, че малко колеги имат този шанс. Благодариш на професионалиста и продължаваш напред. Но в един момент се сепваш: *„Ами другите колеги?“* Усещаш, че този въпрос е много кардинален и неговия отговор може да има значителни последици за теб. И не само за теб. Ти постигна своето и можеш още тук със задоволство да туриш кръста на нашата синдикална игра. Но дали това е достатъчно, за да изпиташ истинско удовлетворение, че си направил това, което трябва (което е хубаво) човек да направи? Дали не можеш, кален в битката за решаването на собствения си проблем, да застанеш на страната на твоите колеги? Дали не можеш да спомогнеш за подобряване на работната среда за всички във фирмата?

- **ако отговорът ти е „да“, виж какво следва по-нататък > 25.**

В противен случай ти благодарим за отделеното внимание и ти пожелаваме *„На добър път!“*. Да си признаем, изпитваме известно съжаление, че не искаш да станеш един от нас, но какво пък – обичта към общността и застъпването за тези до нас не е дейност по вкуса на всеки човек! Бихме те поздравили с доста сочни псувни, но играта не е маркирана (**18+**) и затова спираме дотук. Сърдечни поздрави и всичко най-добро!

> 22.

Работата на професионалиста те радва истински – той изглежда силно ангажиран с постигането на обещания успех. Често си представяш как във фирмата вият от яд, приклещени от вашите тежки аргументи, но нещата се движат твърде бавно. В един момент долавяш противоречие в последните твърдения на професионалиста и тези от преди няколко месеца. Замисляш се върху този детайл и нещата започват да ти изглеждат все по-оплетени и неразбираеми, а работата – все по-объркана и

хаотична. Месеците се точат, пред очите ти се смесват разни тълкувателни постановления, прецедентни решения, безпрецедентни решения... Пишете писма, искания, заявления, жалби... От „Човешки ресурси“ не закъсняват отговорите, в които се изтъква, че с въвличането на външни хора в казуса си нарушил **фирмената поверителност**; че си подписал **трудов договор** и трябва да го изпълняваш; че бонусите във фирмата са съгласно утвърдените **вътрешни правила**; че това е в съответствие със **законодателството** на Република България и Европейския съюз; че е съобразено с **бизнес-политиките** на фирмата-майка; че... Още куп аргументи от вас към тях, от тях към вас, от вас към тях... Започва да ти се струва, че професионалистът просто бави работата, за да си оправдае големия хонорар. Разглеждаш сайтовете на други консултантски кантори и виждаш много по-разумни цени за същата работа. В един прекрасен ден, изнервен от бумащината, в която си затънал, получаваш поредните книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – дори и да сме избрали да си сътрудничим с истински професионалисти, това само по себе си не винаги е достатъчно за успешно справяне с конкретен проблем. Когато обаче хората споделят проблемите и ги атакуват организирано и екипно, могат да постигнат съвсем други резултати!

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 23.

Чувстваш се като на интервю за работа, на което са те попитали: *„Каква заплата очаквате?“* Един от най-спорните въпроси в наръчниците за подбор на персонал! Наистина, прекомерната цена на професионалиста те заварва неподготвен. Не можеш да хвърлиш толкова много пари – не и сега, когато с Татяна имате ипотечен кредит, чакате дете... *„Не можем ли да измислим нещо?“* – чуваш собствения си глас сякаш отстрани, а дружеската усмивка не пада от лицето на професионалиста.

- **виж какво следва по-нататък > 24.**

> 24.

„Разбира се!“ – сякаш те облекчава от стокилограмов товар. – *„Ако това е скъпо за Вас, можем да Ви предложим по-щадящо решение.“* Натиска някакъв бутон на стационарния телефон до себе си и докато те разпитва разсеяно за новата ти фирма, в офиса се явява секретарката. Носи фактурата и ти подава да подпишеш твоя консултантски договор. Вече със съвсем приемлив хонорар. Следват уточняващи въпроси. Секретарката те извежда от офиса на професионалиста на и те отвежда в друг офис, по-малък и с няколко бюра, на едно от които е специалистът, специализиран тъкмо в казуси като твоя. Специалистът преглежда папката с документите ти, задава ти въпроси като че отмята по чеклист и двамата съставяте план за работа. Започвате да пишете писма, искания, заявления, жалби... От „Човешки ресурси“ не закъсняват отговорите, в които се изтъква, че с въвличането на външни хора в казуса си нарушил **фирмената поверителност**; че си подписал **трудов договор** и трябва да го изпълняваш; че бонусите във фирмата са съгласно утвърдените **вътрешни правила**; че това е в съответствие със **законодателството** на Република България и Европейския съюз; че е съобразено с **бизнес-политиките** на фирмата-майка; че... Още куп аргументи от вас към тях, от тях към вас, от вас към тях... В един прекрасен ден, изнервен от бумащината, в която си затънал, получаваш поредните книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. Специалистът смотолява някакви глупости в свое оправдание, от които единствено става ясно, че *„е изпълнил качествено и в срок договореното съдействие“*. А професионалистът изобщо отказва да те приеме, защото не си негов клиент. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – дори да

си сътрудничим с истински професионалист, не можем да разчитаме по никакъв начин на тяхното съдействие, ако не сме в състояние да платим добре за тяхната работа.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 25.

Решаваш да се огледаш във фирмата, за да потърсиш съмишленици сред колегите. Те са на същия пангар като теб и сигурно имат какво да ти кажат. Сигурно имат и някаква приятелска общност, в която решават въпроси, подобни на твоите. Може би синдикат? Обикновено работещите се организират в синдикати, за да решават свои общи проблеми. Но как да разбереш дали във фирмата имате синдикат? Все още си нов и не познаваш почти никого. Колегите са готини – някои по-дръпнати, други по-контактни, но като цяло изглеждат приятелски настроени. Няма как обаче да си сигурен какво им се върти в главите! И ако зададеш някой неправилен въпрос, може да настъпиш мотиката – не всички са ОК със синдикатите (и с колегите, дето се интересуват от синдикати)... Но както и да е – така или иначе трябва да решеш: Ще потърсиш ли дали във фирмата има синдикат? Или направо ще опиташ да създадеш твой собствен синдита?

- **ще потърся дали във фирмата има създаден синдикат > 26.**
- **направо ще опитам да създам свой собствен синдикат > 38.**

> 26.

Чул си някакви откъслечни слухове, че май във фирмата имало синдикална организация; дори в някакъв момент са имали пререкания с шефовете заради възнагражденията и в частност – заради политиката за бонусите. Само че сега няма никаква следа от тази организация и дори не е сигурно, че тя продължава да съществува. *„С питане до Цариград се стига.“* – мислиш и се чудиш: *„Кого е най-добре да подпитам по този въпрос?“*

- **ще попитам директно управителя > 27.**
- **ще попитам в „Човешки ресурси“ > 28.**
- **ще попитам прекия си началник > 29.**
- **ще попитам колегата до мен > 34.**
- **ще потърся информация в internet > 37.**

> 27.

„Управителят няма как да не знае дали в собствената му фирма има синдикати!“ – мислиш си. Отиваш в Ръководния отдел и секретарката в приемната те пита за какво става въпрос. Предава по вътрешния телефон и те настанява да изчакаш в една от заседателните зали, заградени със стъклени стени и щори, и с голяма маса в средата. На тези маси понякога заседават и инженерите от Развойния отдел, когато представят на ръководството някое ново технологично решение. Но ти още не си участвал в такива срещи. След петнадесетина минути отново се появява секретарката: управителят искал да знае дали ти членуваш в синдикат. Пояснявaш, че не си в никакъв синдикат и дори не знаеш дали съществува такъв във фирмата; и искаш контакт със синдикатите, ако във фирмата има такива. Секретарката се изгубва отново в коридорите на Ръководния отдел. След малко се появява управителят – стегнат бизнес човек с работно сако и небрежно изтъркани дънки, говорещ развален

български. Поздравявате се и сядате. Питаш за синдикатите. Той потвърждава, че преди време имало някаква такава организация във фирмата, но не направили нищо съществено и работещите не искали да членуват при тях. Предлага ти, ако имаш проблеми, да се обръщаш директно към него – и той ще има грижата. Разказваш му за проблема с бонусите. Той е видимо изненадан; обещава, че ще проучи случая. Разделяте се с дружеско стискане на ръка и потупване по рамото. Следващия месец отново получаваш фиш с **1'600 лв.** заплата – може би проблемът все още не е разгледан и решен. Но заедно с фиша получаваш още един лист, на който пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – управителите обикновено не обичат синдикатите и не обичат работещи, които членуват в синдикати или се интересуват от синдикати. Защото синдикатите са организираният глас на работещите – често в противовес на интересите на управителите.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 28.

„Човешките ресурси“ са пряко отговорни за работещите“ – мислиш си – *„и е невъзможно да не са наясно със синдикатите.“* Отиваш в Отдел „Човешки ресурси“, за да попиташ. Твоята симпатична **HR**-ка я няма в момента, но нейните колежки те приемат. *„Имаме ли синдикат във фирмата?“* – питаш и виждаш как всички се сепват. *„Ама какво има, защо Ви е синдикат, колега?“ „Когато постъпвах, ми беше обещана една заплата, а сега виждам, че всъщност заплатата е друга.“* Следва усилен дебат относно **трудовия договор**, който си подписал; **вътрешните правила** на фирмата; приложимото **законодателство**; утвърдените от фирмата-майка **бизнес-политики**... – като изводът е, че *„Всичко е точно и получавате колкото сме се договорили.“ „Добре, няма ли все пак да ми кажете има ли синдикат във фирмата?“ „Нали Ви обяснихме? Не Ви трябва синдикат, колега?“* Разбираш, че тук няма да постигнеш нищо повече; благодариш и си отиваш, като служителките още веднъж те уверяват, че *„Всичко е наред, колега!“* и те изпращат любезно. След няколко седмици получаваш някакви книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – служителите в Отдел „Човешки ресурси“ обикновено са по-високо във фирмената йерархия, не обичат синдикати и не обичат работещи, които членуват в синдикати или се интересуват от синдикати. Защото синдикатите са организираният глас на работещите – често в противовес на по-високите нива във фирмената йерархия.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 29.

„Прекият началник е по-стар във фирмата“ – мислиш си, – *„но не толкова високо във фирмената йерархия и вероятно се сблъсква със сходни проблеми на моите.“* Издебваш една от почивките, когато той е във видимо добро настроение, оглеждаш се наоколо да няма някой и решаваш да стреляш: *„Имаме ли синдикат във фирмата?“* Опитай късмета си! Макар прекият началник да не е толкова високо във фирмената йерархия, той все пак е във фирмената йерархия – и не можем да предвидим какво мисли за синдикатите. Тъй като по-високото йерархично равнище на началника му осигурява някои привилегии, е възможно той да пази привилегиите си с ревностна лоялност към висшето ръководство и да е враждебен към общностите на работещите. Оценяваме шанса ти на **30%**. Посочи в таблицата и виж какво ще се случи:

- **число 0, 4 или 9 от таблицата > 30**
- **всяко друго число от таблицата > 33**

> 30.

„А...“ – запъва се прекият ти началник – *„Синдикат?“* Повтаряш въпроса си и вече си сигурен, че този път си разбран правилно какво питаш. Гласът на началника става по-твърд и ясен: *„Имаме.“* После, някак „помежду другото“, прекият началник те пита: *„А защо?“* Започваш да му отговаряш, но той сякаш е разбрал и те прекъсва: *„Не сега!“* Явно има някаква причина да е предпазлив. Разговорът продължава към други теми и неусетно потъвате обратно в работата, където прекият началник има задължение да те въвежда и напътства. След края на работния ден, когато си на паркинга пред производствената база и се готвиш да запалиш към вкъщи, усещаш нечие присъствие. Обръщаш се – прекият началник е спуснал стъклото на колата си и ти маха да се приближиш. *„Действай!“* – подава ти някакво сгънато листче, вдига стъклото, пали и си заминава. Разгъваш листчето:

„Значи все пак имаме синдикат!“ – разбираш и прибираш листчето в джоба. Осъзнаваш, че има някаква причина за тази крайна предпазливост по синдикалния въпрос. Май във фирмата не долюбват много-много синдикатите... И началникът ти е дал ясен сигнал да внимаваш. Прибираш се вкъщи, въвеждаш посочения адрес в браузъра и отваряш старомоден синкав сайт, който ти предлага да се впишеш като синдикален член. Разцъкваш сайта – изглежда пълен с доста информация за синдикатите и за проблемите, по които работят. *„Твоят синдикален инструмент“* – четеш слогана и разбираш, че зад всичко това стои значителна експертиза и опит. Ще последваш ли поканата за вписване като синдикален член?

- **вписвам се като синдикален член > 31.**
- **не се вписвам като синдикален член > 32.**

> 31.

Въвеждаш своите данни във формата за вписване на синдикалния сайт и почти веднага получаваш потвърждение по e-mail, че си изпратил електронно **Заявление за членство**. След час телефонът звъни. *„Здравей, аз съм от **НФТИНИ**“. Добре дошъл!“ „Откъде се обаждате?“ „От синдикалната централа на Национална федерация Техническа индустрия, Наука, Информатика. Току що получихме твоето Заявление за членство. Благодарим ти, че реши да се присъединиш!“* Странно как този непознат човек ти говори директно на Ти, без изобщо да се познавате – но някак усещаш, че той е на твоя страна. Скоро на посочения e-mail пристига покана за среща, на която ще се обсъждат

синдикални въпроси и ще се избира ново синдикално ръководство. Май е време да влезеш в играта на Синдикатите...

- **виж какво следва по-нататък > 61.**

> 32.

Разцъкваш още малко сайта на **НФТИНИ** и научаваш, че синдикатите работят по най-различни проблеми на работещите. Намираш специална страница, на която е отбелязана и твоята фирма с бегло описание на бизнес-профила ѝ. Споменава се, че във фирмата има действащи синдикалисти (каквото и да означава това). В архива на сайта с новини попадаш и на няколко публикации за събития, свързани с твоята фирма. Публикациите обаче не са особено положителни – изглежда отношенията между синдикатите и ръководството на фирмата не са били много дружелюбни. *„Защо да се занимавам с тях в такъв случай?“* – питаш мислено и решаваш, че няма особен смисъл да ставаш част от такова нещо. Затваряш сайта и продължаваш с обичайните си вечерни занимания. Скоро забравяш за синдикатите. Повече не повдигаш темата – продължаваш да работиш нормално и продължаваш да получаваш фишове с **1'600 лв.** заплата. Примиряваш се с това положение, свиваш разходите си и се нагърбваш да бачкаш здраво, за да заслужиш един ден бонусите и обещаната заплата. Разбираш, че нашата синдикална игра няма как да продължи след подобно решение. Защото отказът ти да се бориш за твоите права и интереси е отказ да играеш такава игра. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – никой не уважава хората, които дотолкова не уважават себе си, че да се откажат от това да се застъпят за собствените си права и достойнство. Желаем ти от все сърце никога да не се отказваш така в истинския живот!

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 33.

„А...“ – запъва се прекият ти началник – *„Синдикат?“* Повтаряш въпроса си и вече си сигурен, че този път си разбран правилно какво питаш. Гласът на началника става по-твърд и ясен: *„Нямаме синдикат във фирмата!“* После, някак „помежду другото“, прекият началник те пита: *„А защо?“* Отговаряш му за твоя проблем с бонусите, а той започва да ти обяснява политиките по заплащане на фирмата и те убеждава, че *„Това е нормално, ти си нов тук, имай търпение, нещата ще се оправят с времето.“* После разговорът преминава към други теми и неусетно потъвате обратно в работата, където прекият началник има задължение да те въвежда и напътства. След няколко седмици получаваш някакви книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – често ръководните служители (дори да са на по-ниски позиции) проявяват засилена лоялност към фирмата – било заради привилегии, било заради близост с висшестоящите – и не са добронамерени към синдикатите. Защото синдикатите са организираният глас на работещите – често в противовес с интересите на по-високите нива във фирмената йерархия.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 34.

„Колегата до мен е по-стар във фирмата“ – мислиш си, – *„но е на същия хал като мен и сигурно ще ме насочи най-добре.“* Издебваш една от почивките, в които двамата оставате насаме, оглеждаш се наоколо да няма някой и решаваш да стреляш: *„Имаме ли синдикат във фирмата?“* Опитай късмета си! Макар колегата до теб да е в същото положение като теб, той все пак е по-отдавна във фирмата и не можем да предвидим какво му е отношението към синдикатите. Оценяваме шанса ти на **70%**. Посочи в таблицата и виж какво ще се случи:

- **число 6, 7 или 8 от таблицата > 36**
- **всяко друго число от таблицата > 35**

> 35.

„А...“ – запъва се колегата до теб – *„Синдикат?“* Повтаряш въпроса си и вече си сигурен, че този път си разбран правилно какво питаш. Гласът на колегата става по-твърд и ясен: *„Имаме.“* След няколко минути мълчание, някак „помежду другото“, колегата ти казва да слезете долу, за да си вземете кафе и нещо за хапване. От гласа му усещаш, че изобщо не става дума за кафето и хапването. *„Насам!“* – отклонява те от най-прекия път за барчето и те насочва към една странична врата. Озовавате се в един сравнително тесен коридор с фирмени информационни табла по стените. Посочва ти едно от таблата. С едри букви отгоре е написано *„Стани синдикален член!“*. Колегата хвърля поглед напред и назад, за да се увери, че никой не ви гледа в момента. С рязко движение откъсва едно от листчетата на таблото и го пъха в джоба на ризатата ти. Бутва те напред и продължавате към барчето. Повече никой от двама ви не повдига въпроса. Явно има някаква причина да е предпазлив. Унесен в работата, се сещаш за листчето едва вкъщи, когато го напипваш в джоба си. Изваждаш го и поглеждаш:

„Значи все пак имаме синдикат!“. Осъзнаваш, че има някаква причина за тази крайна предпазливост на колегата по синдикалния въпрос. Май във фирмата не долюбват много-много синдикатите... И колегата ти е дал ясен сигнал да внимаваш. Въвеждаш посочения адрес в браузъра и отваряш старомоден синкав сайт, който ти предлага да се впишеш като синдикален член. Разцъкваш сайта – изглежда пълен с доста информация за синдикатите и за проблемите, по които работят. *„Твоят синдикален инструмент“* – четеш слогана и разбираш, че зад всичко това стои значителна експертиза и опит. Ще последваш ли поканата за вписване като синдикален член?

- **вписвам се като синдикален член > 31.**
- **не се вписвам като синдикален член > 32.**

> 36.

„А...“ – запъва се твоят колега – *„Синдикат?“* Повтаряш въпроса си и вече си сигурен, че този път си разбран правилно какво питаш. Гласът на началника става по-твърд и ясен: *„Имахме синдикат във фирмата!“* След няколко минути мълчание, някак „помежду другото“, колегата добавя, че *„нищо не са постигнали“* и синдикатът се разпаднал. Разговорът преминава към други теми и неусетно потъвате обратно в работата, където колегата има задължение да те въвежда и напътства. След няколко седмици получаваш някакви книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – често служителите (дори да са на най-обикновени позиции) проявяват засилена лоялност към фирмата – било заради привилегии, било заради страх от висшестоящите – и не са добронамерени към синдикатите. Включително и защото ги е яд, че те самите някога не са посмели да застанат на страната на своите и на колегите им права и интереси.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 37.

*„**Google** знае всичко“* – чуваш клишето в мислите си и въвеждаш в лентата за търсене '**синдикат**'. Излизат най-различни резултати – част от които на синдикални организации в областта на образованието, земеделието, здравеопазването... Излизат и някакви резултати със съвети – правни, счетоводни, мениджърски... Решаваш да прецизираш търсенето за твоя бранш и въвеждаш в лентата '**синдикат електроника**'. Пропускаш рекламите и като първи реален резултат под тях виждаш '**Електроника и Електротехника – НФТИНИ**'. Отваряш. Попадаш на старомоден синкав сайт със синдикална насоченост. Научаваш, че '**НФТИНИ**' означава '**Национална федерация Техническа индустрия, Наука, Информатика**'. Разцъкваш сайта – изглежда пълен с доста информация за синдикатите и за проблемите, с които работят. Има раздел '**Браншови синдикати**' и там става ясно, че **НФТИНИ** отговаря и за фирми като твоята. И не само – там са също науката, информационните услуги, различни видове високотехнологични индустрии. Най-отдолу има покана за вписване като синдикален член. Ще последваш ли поканата?

- **вписвам се като синдикален член > 31.**
- **не се вписвам като синдикален член > 32.**

> 38.

Тъй като не намираш очевидни следи за съществуването на активна синдикална организация във фирмата, решаваш да опиташ да създадеш своя собствена общност, с която да работиш по проблеми като твоите. *„Така ще знам кой е виновен“* – мислиш си, *„ако нещо се обърка.“* Оглеждаш се наоколо и започваш да обмисляш как да подходиш за създаването на твоя синдикат. Дали да опиташ да ангажираш ръководството на фирмата или да вербуваш някои от колегите?

- **търся съдействие направо от управителя > 39.**
- **търся съдействие от „Човешки ресурси“ > 40.**
- **предлагам да действаме с прекия началник > 41.**
- **предлагам да действаме на колегата до мен > 42.**

> 39.

„Управителят има пълната власт във фирмата“ – мислиш си – *„и за него не е проблем да удари едно рамо. И заради подкрепата на управителя всички ще искат да се запишат в синдиката!“* Отиваш в Ръководния отдел и секретарката в приемната те пита за какво става въпрос. Предава по вътрешния телефон и те настанява да изчакаш в една от заседателните зали, заградени със стъклени стени и щори, и с голяма маса в средата. На тези маси понякога заседават и инженерите от Развойния отдел, когато представят на ръководството някое ново технологично решение и ти вече си участвал в няколко такива срещи. още не си участвал в такива срещи. След петнадесетина минути отново се появява секретарката: управителят искал да знае дали ти членуваш в синдикат. Пояснявяш, че не членуваш в синдикат, но предлагаш с управителя да създадете синдикат, който да помага за решаване на проблемите на работещите. Секретарката се изгубва отново в коридорите на Ръководния отдел. След малко се появява управителят – все така стегнат и непрежен, с приветлива усмивка и говорещ развален български. Представяш предложението си. Той разказва, че преди време имало някаква такава организация във фирмата, но не направили нищо съществено и работещите не искали да членуват в нея. Предлага ти, ако имаш проблеми, да се обръщаш директно към него – и той ще има грижата. Разказваш му за проблема с бонусите. Той е видимо изненадан; обещава, че ще проучи случая. Разделяте се с дружеско стискане на ръка и потупване по рамото. Следващия месец отново получаваш фиш с **1'600 лв.** заплата – може би проблемът все още не е разгледан и решен. Но заедно с фиша получаваш още един лист, на който пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – управителите обикновено не обичат синдикатите и не обичат работещи, които членуват в синдикати или особено които се опитват да създадат синдикати. Защото синдикатите са организираният глас на работещите – често в противовес на интересите на управителите.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 40.

„Човешките ресурси“ са пряко отговорни за работещите“ – мислиш си – *„и е невъзможно да не знаят как да станат нещата.“* Отиваш в Отдел „Човешки ресурси“, за да потърсиш съдействие. Твоята симпатична **HR**-ка я няма в момента, но нейните колежки те приемат. *„Имам идея да създадем синдикат във фирмата!“* – изстрелваш и виждаш как всички се сепват. *„Ама какво има, защо Ви е да се занимавате със синдикати, колега?“ „Когато постъпих на работа, ми беше обещана една заплата,*

а сега виждам, че всъщност заплатата е друга.“ Следва безкраен низ от приказки и прелистване на документи, за да бъдеш убеден, че *„Всичко е точно, колега, получавате всичките си възнаграждения, както сме се договорили.“ „Добре, няма ли все пак да ми кажете има ли синдикат във фирмата?“* – питаш настоятелно. *„Нали Ви обяснихме? Не Ви трябва синдикат, колега?“* Разбираш, че тук няма да постигнеш нищо повече; благодариш и си отиваш, като служителките още веднъж те уверяват, че *„Всичко е наред, колега!“* и те изпращат любезно. След няколко седмици получаваш някакви книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – служителите в Отдел „Човешки ресурси“ обикновено са по-високо във фирмената йерархия, обикновено не обичат синдикатите и не обичат работещи, които членуват в синдикати или особено които се опитват да създадат синдикати. Защото синдикатите са организираният глас на работещите – често в противовес на по-високите нива във фирмената йерархия.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 41.

„А...“ – запъва се прекият ти началник – *„Синдикат?“* Повтаряш предложението си и вече си сигурен, че този път си разбран правилно. Гласът на началника става по-твърд и ясен: *„Нямаме синдикат във фирмата!“* После, някак „помежду другото“, началникът те пита защо ти е това. Отговаряш му, а той започва да ти обяснява политиките по заплащане на фирмата и те убеждава, че *„Това е нормално, ти си нов тук, имай търпение, нещата ще се оправят с времето.“* После разговорът преминава към други теми и неусетно потъвате обратно в работата. След няколко седмици получаваш някакви книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – често ръководните служители (дори да са на по-ниски позиции) проявяват засилена лоялност към фирмата – било заради привилегии, било заради близост с висшестоящите – и не са добронамерени към синдикатите. Включително и защото ги е яд, че те самите някога не са посмели да застанат на страната на своите и на колегите им права и интереси.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 42.

„Колегата до мен е по-стар във фирмата“ – мислиш си – *„и е на същия хал като мен. Сигурно ще подкрепи подобна идея.“* Издебваш го една вечер, когато е във видимо добро настроение и му предлагаш да се отбиете за по бира преди да отпътувате към домовете си. Сядате в една близка бирария и от приказка на приказка постепенно стигате до проблемите във фирмата. В един момент сякаш отстрани се чуваш да питаш: *„Защо не си направим синдикат, който да бори тези проблеми организирано?“* Опитай късмета си! Макар колегата ти да е в същото положение като теб, не можем да предвидим дали се страхува от такива идеи или има смелостта да се впуска в тях. Оценяваме шанса ти на **50%**. Посочи в таблицата и виж какво ще се случи:

- **нечетно число от таблицата > 43.**
- **четно число от таблицата > 60.**

> 43.

„А...“ – запъва се твоят колега – *„Синдикат?“* Повтаряш предложението си и вече си сигурен, че този път си разбран правилно. Гласът на колегата става по-твърд и ясен: *„Какво смяташ да правиш?“* Не си сигурен как да отговориш... След няколко минути мълчание признаваш, че не си сигурен как точно трябва да станат нещата, но искаш да се организирате и да защитите правата си. Разпалваш се за бонусите и други проблеми във фирмата, които отдавна не ти дават спокойствие. В един момент колегата те прекъсва: *„Участвам!“* – дава ти да разбереш, че е съгласен да направите организация. Веднага звъни на още един колега от Развойния отдел, на когото имате доверие и го пита дали вече си е тръгнал от работа. *„Тъкмо излизам от офиса“* – чуваш гласа му от телефона – *„и мислех да се прибирам.“* След няколко минути вече е на масата на вашето първо синдикално събрание. Поръчвате по още една бира и постепенно се изправяте пред следващия въпрос: Кой ще ни бъде лидер? Споглеждате се и сякаш всеки предлага някой от другите двама. *„Ти!“* – посочват те в един момент и двамата. *„Но аз съм най-новият!“ „Да, но идеята е твоя!“* – отговаря единият. *„Ние толкова години не сме посмели да го направим!“* – допълва другият. *„Ти си човекът!“* – сякаш ги чуваш да казват в един глас. Ще приемеш ли номинацията?

- **приемам да бъда синдикален лидер > 44.**
- **отказвам да съм синдикален лидер > 59.**

> 44.

Запомни този символ (или си отбележи, че си го срещал в играта):

На по-късен етап може да те попитаме дали си срещал този символ.

„Приемам да бъда синдикален лидер.“ – отговаряш, – *„Аз съм най-новият тук, но идеята действително беше моя. И е редно да понеса отговорността.“* Черпиш по бира „за спечелените избори“ и започвате да обсъждате как ще развивате новата организация. Единият колега предлага да бъдете нещо като „таен клуб“, в който да бъдат поканени само ваши сигурни приятели; така няма да се занимавате с тъпанари, които може да ви издънят. Другият е на противоположния край – предлага да сте „напълно отворена група“ и абсолютно всеки от фирмата да може да участва. Търсите пресечна точка между тези възможности и разбирате, че „нещо средно“ между тях е да имате правила за приемане на членовете и избори за ръководството на организацията. Това с правилата и изборите ще е по-трудно, защото някой все пак трябва да подготви правилата и да провежда изборите. Да допускате само ваши доверени приятели изглежда най-сигурно, но решително влияние във фирмата можете да имате, само ако сте колкото се може повече хора. Но както и да е, обособяват се три предложения, като твоите колеги се колебаят и очевидно твоят глас ще наклони везните. Какво избираш:

- **да бъдете „таен клуб“ само за ваши доверени приятели > 45.**
- **да бъдете „отворена група“ за всеки желаещ да участва > 46.**
- **да имате правила за членство и за избор на ръководство > 47.**

> 45.

След съпоставянето на аргументите „за“ и „против“ надделява мнението, че е най-добре да бъдете затворен, напълно „таен клуб“, достъпен само за вашите доверени приятели. Другите няма да знаят за съществуването ви – така няма да се налага да се занимавате с глупаци и няма опасност някой предател да издъни работата. Още на другия ден всеки от вас започва да обикаля колегите и да кани най-близките си приятели за участие в едно тайно съзаклятие. Достигате до тридесетина човека, които пазят строга конспирация и във фирмата никой не подозира какви ги вършите. Намирате един по-страничен ресторант с тежки плюшени завеси на прозорците, където всяка седмица да провеждате тайните си сбирки в специално резервирана вътрешна зала. Нещата изглеждат почти като в някакво масонско братство. С времето обаче разговорите започват да се повтарят, отношенията зациклят и сбирките започват да стават все по-еднообразни и по-безинтересни. Част от „братята“ спират да идват. Оставате петнадесетина „най-верни съратници“, които обаче продължават да циклят в същия безплоден водовъртеж от конспирации. Накрая тримата основатели започвате да се карате, като всеки прехвърля на другите двама вината за твърде малкия интерес към „клуба“. След още няколко месеца „клубът“ практически е закрит – установяваш го след като прекарваш сам в залата час и половина, надявайки се все пак някой от твоите „събратя“ да дойде. Плащаш недопитата чаша вино и напускаш завинаги този таен синдикален клуб. С това нашата игра приключва. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – организациите на работещите не могат да бъдат изолирани от самите работещи. Това ги капсулира, общностният живот зацикля в нищото, поражда се недоверие и интриги, и всичко се изкривява до невъзможност да съществува.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 46.

След съпоставянето на аргументите „за“ и „против“ надделява мнението, че е най-добре да бъдете напълно отворена група, в която всеки желаещ е добре дошъл. Приемате, че това начинание е за всички работещи и никой няма право да ограничава колегите от фирмата да участват. На другия ден новината обикаля светкавично производствената база и стотина колеги се събират след работа на паркинга отпред, за да видят „първото синдикално събрание“. Вземаш пръв думата като лидер и разказваш какво се е случило снощи, докато пихте бира. Ръкопляскания и подвиквания – но не можеш да определиш дали от възторг или като подигравка. След това думата вземат последователно и другите колеги-основатели. Накрая на импровизираната трибуна върху стълбището към една от сградите на фирмата се качват и някои от насъбралите се колеги, които също вземат думата. Опитваш се да ги прекъснеш, когато започват да говорят глупости, но но множеството започва да жужи неодобрително. Разбираш, че нямаш право да им отнемаш думата. Говорят се какви ли не тъпотии, а вниманието – виждаш – постепенно се разсейва и колегите започват да се разпокъсват на групички; всеки прави каквото си иска и малко по малко хората започват да се разотива. На другия ден те викат в „Човешки ресурси“. Там управителят, твоята **HR**-ка и други служители от ръководството започват да те ругаят: *„Каква е тази демонстрация?“ „Кой е разрешил да провеждате синдикални събрания в производствената база?“ „Това е нарушение на вътрешните правила!“ „А имахме такова голямо доверие във Вас, колега!“* Подават ти да подпишеш лист, на който отгоре пише Заповед за уволнение. *„Ако не подпишете“* – обяснява с видимо удоволствие и надменност **HR**-ката, – *„ще ви връчим заповедта „при отказ“ с двама свидетели.“* С това нашата игра приключва. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – синдикатите (поне в началото, докато са малки и уязвими) не могат да бъдат напълно отворени и достъпни за всеки. Това прави нещата непредвидими и неуправляеми, и дава възможност на работодателите твърде лесно да ги инфилтрират, ерозират и ликвидират.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 47.

След съпоставянето на аргументите „за“ и „против“ надделява мнението, че е най-добре да имате правила за приемане на членовете и избори на роководство на организацията. Така ще бъде въведен стандарт, позволяващ на всеки колега да се присъедини, ако с това не пречи на останалите работещи, не вреди на фирмата и не саботира интересите на общността. Така ще бъде въведен стандарт и за ръководството на организацията, позволяващ на всеки член да бъде избран за ръководител, стига да не предава интересите на членовете и да води общността към просперитет. След кратко търсене в internet намирате малко старомодния синкав сайт на **НФТИНИ** – национална синдикална организация, която отговаря за фирми в областта на компютърните технологии и електрониката (каквато е и вашата). В този сайт намирате най-различни правила, формуляри и процедури, които ви подпомагат да систематизирате начина, по който ще действа вашата синдикална организация. Почти цяла нощ четете от сайта, съставяте документи, подготвяте заявления за членство... Едва в ранните часове сутринта се разотивате, за да поспите няколко часа, преди да се върнете на работа.

- **виж какво следва по-нататък > 48.**

> 48.

На другия ден след работа пак се събирате, за да уточните още някои въпроси. Междувременно първите кандидати сред по-доверените ви колеги са заявили желание да станат членове на организацията. Отговарят на изискванията по правилата и ги приемате. На другия ден има още заявления. Приемате и тях. На другия ден също... След месец вече сте петдесетина души, когато се събирате на първото по-голямо събрание в един ресторант недалеч от производствената база. Там един от по-новите членове (не го познаваш) взема думата и заявява, че в правилата не е уточнено какви са правомощията на синдикалния лидер (директно посочва теб, сякаш има нещо предвид). Хората започват да жужат и да предлагат различни идеи, като в крайна сметка се оформят няколко противоположни групи. Първата група (предимно учредителите и по-старите членове) настоява в лидера да е съсредоточена цялата власт. Втората група – обратно – настоява да няма един конкретен лидер, а да се сменяте през няколко месеца на ротация и всеки в някакъв момент да е временен лидер. Третата група предлага лидерът да се избира и да работи по утвърдена програма и да има екип от отговорници, които му помагат. Преминавате към гласуване. Ти за коя от предложените възможности ще гласуваш?

- **гласувам лидерът да носи цялата власт и отговорност > 49.**
- **гласувам лидерът да е временен и да се сменя на ротация > 50.**
- **гласувам лидерът да работи с програма и отговорници > 51.**

> 49.

Няколко доброволци броят вдигнатите ръце и се оказва, че предложението лидерът да носи цялата власт е с един глас повече от останалите предложения. Твоят глас се оказа решаващ. Едни ръкопляскат, а други освиркват. Така или иначе, общността те натоварва с цялата власт и отсега нататък ти носиш цялата отговорност за всичко. *„Това са глупости!“* – чуваш провикването на някакъв

непознат колега от дъното на залата, който гневно напуска ресторанта. Събранието продължава със следващите гласувания. Обсъждате проблемите във фирмата и как да ги атакувате. Вземате редица решения относно вътрешната организация, тактиката, членския внос. Накрая събранието се разпуска и се разотивате. С горчивина откриваш, че колегата, с когото обикновено пътувате към дома, си е отишъл и ще трябва да пътуваш сам. На другия ден си мислиш, че всичко е по старому, но откриваш, че между теб и колегите се е образувала някаква дистанция. Опитваш се да се държиш ведро и да се шегуваш, но усещаш, че нещата не са наред. Когато вашата синдикална организация започва да предявява разни претенции към ръководството на фирмата, забелязваш как всички колеги започват да се дърпат назад и никой не иска да участва в срещите. *„Ти си лидерът!“ „На теб сме гласували доверие!“* Постепенно усещаш как си затънал в синдикалните задължения и никой не ти помага с нищо. В един момент се чувстваш изчерпан – бърнаут ли е, не знаеш – но просто нямаш идеи как да продължиш напред. И нямаш сили да продължиш. Хвърляш папките на едно от следващите събрания и се отказваш. Всички стоят като попарени и събранието не успява да продължи с каквито и да било идеи за по-нататък. Отлагате, за да организирате следващо събрание, на което да изберете нов лидер. Никой обаче не организира каквото и да било следващо събрание. След няколко месеца осъзнаваш, че вече никой не мисли и не се занимава с организацията – тя просто се е разпаднала. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – поемането на цялата отговорност и нагърбването с всички задачи почти винаги довежда до претоварване на едни и пълно изключване на другите. И това без изключения води до умъртвяване на общите работи.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 50.

Няколко доброволци броят вдигнатите ръце и се оказва, че предложението лидерът да се сменя на ротация през няколко месеца е с няколко гласа над останалите предложения. Някои ръкопляскат, а други освиркват. Така или иначе, ти се оказваш първият лидер за следващите няколко месеца, след което мястото ти ще бъде заето от друг – и така докато се изредят всички; а после – пак отначало. Събранието продължава със следващите гласувания. Обсъждате проблемите във фирмата и как да ги атакувате. Вземате редица решения относно вътрешната организация, тактиката, членския внос. С горчивина откриваш, че на такива събрания всеки говори някакви неща, без да се съобразява с другите и без да следва някаква единна посока. На няколко пъти се опитваш да наблегнеш на някои много важни според теб неща, но друг те прекъсва и насочва вниманието към нещо друго. Чувстваш се уморен и безсилен, отказваш се и оставяш хората да говорят. Накрая събранието се разпуска и се разотивате. След седмица разбираш, че част от членовете на групата са били при управителя и са поставили искания от името на общността, които не са в интерес на всички работещи. Звънят ти от „Човешки ресурси“ и те питат защо вашата организация е взела такива и такива решения, за които дори не си чувал. След като твоите месеци се изнизват, с облекчение предаваш папките на следващия ротационен лидер и се оттегляш настрана. Постепенно се отдалечаваш от работата на организацията и скоро вече си член май само на хартия. Това не е твоята организаця, а някакъв Франкенщайн от лични амбиции, шумотевица и разнопосочни идеи. След няколко месеца осъзнаваш, че организацията се е разпаднала на многобройни фракции и комай вече никой не се занимава с нещо общо. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – безпринципно широкото отваряне на вратите към управлението неминуемо довежда до навлизането на вредни фактори в организацията, които я разпокъсват и тласкат към разпад.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 51.

Няколко доброволци броят вдигнатите ръце и се оказва, че предложението лидерът да работи по утвърдена програма и да има екип от отговорници, които да му помагат, взема почти две трети от гласовете. Тук-там чуваш ръкопляскания. Всички погледи се насочват към теб, а някъде откъм средата на залата чуваш гласа на непозната колега: *„Сега нашият лидер да ни каже каква му е програмата!“* Избухва смях. Започват да се обаждат и други: *„Крайно време е да атакуваме проблемите в тая скапана фирма!“* – на което друг опонира: *„Чакайте, бе, хора, нека първо да се организираме!“* Разбираш, че нервите на колегите са доста обтегнати – всички искат решения – при това не само относно бонусите. От друга страна вие сте има-няма петдесетина човека във фирма от **1'500** работещи и няма да е толкова лесно да отстоявате исканията си. Чуваш из залата колеги да спорят помежду си кои от проблемите са най-належащи: бонусите на инженерите ли, извънредния труд на поточните работници в цеховете ли, непрозрачните управленски решения ли... Каква програма ще предложиш на твоите членове?

- **активно атакуваме проблемите > 52.**
- **първо се организираме вътрешно > 53.**

> 52.

Насъбрал достатъчно ярост от няколкото месеца, в които виждаш как нещата във фирмата не са така добри като обещанията в обявите за работа, предлагаш още утре да поставите своите справедливи искания на ръководството. Залата избухва от аплодисменти и одобрителни възгласи. Започваш да изреждаш някои от най-наболелите проблеми, с които според теб трябва да се започне. От залата изброяват още проблеми, които са не по-малко съществени. Съставяте списък и се подготвяте тактически за сблъсъка. Закривате събранието в голяма еуфория и се разотивате, а на сутринта усещаш как всички тръпнат в очакване и скрити погледи следят кога ще отидеш в Ръководния отдел. *„Успех, колеги!“* – чуваш съвсем непознати хора по коридорите да ви поздравяват с твоите подпомагащи отговорници. Управителят ви приема изненадващо – без да чакате. И оставате втрещени – никога не сте виждали физиономията му толкова разкривена. *„Няма да го позволя!“* – процежда през зъби той, преди да сте успели да кажете каквото и да било. – *„Няма да позволя да ми правите заговори, в собствената ми фирма, докато ви плащам да работите!* – вече започва да крещи, целият почервенял – *Уволнени сте! Всичките!“* Очевидно някой ви е предал. В офиса на упавителя влизат няколко от служителките на Отдел „Човешки ресурси“. *„А имахме такова голямо доверие във Вас, колега!“* – усмихва се към теб с престорена любезност твоята **HR**-ката, която връчва на трима ви да подпишеш листове, на които отгоре пише Заповед за уволнение. *„Ако не подпишете“* – обяснява с видимо удоволствие и надменност, – *„ще ви връчим заповедите „при отказ“ с двама свидетели.“* С това нашата игра приключва. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – повеждането на битки, за които синдикалната организация не е подготовена с достатъчно на брой и организирани активисти, без изключение завършва с поражение.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 53.

Въпреки яростта от няколкото месеца, в които виждаш как нещата във фирмата не са така добри като обещанията в обявите за работа, осъзнаваш, че с петдесетина човека не можеш да разчиташ на особен

успех във фирма от **1'500** работещи. Затаяваш дъх и със съжаление признаваш, че още не сте готови за открита война. Виждаш разочаровани физиономии и някои от колегите въздъхват. Предлагаш като първостепенен приоритет привличането на още хора, за да имате по-осезателно влияние във фирмата. Обещаваш, че така ще можете по-успешно да постигнете каквото искате. Твоите хора, макар и с нежелание, изглежда разбират ситуацията и те подкрепят. Сега обаче всички очакват да кажеш как точно ще действате. Какво предлагаш, за да привлечете синдикални членове?

- **да организираме открита кампания във фирмата > 54.**
- **да продължим да каним само подбрани колеги > 55.**
- **да потърсим за прилагане синдикални инструменти > 58.**

> 54.

Решавате да пристъпите към открита кампания във фирмата за привличане на нови синдикални членове. Измисляте позиви (подобни на класиката '**I want you in the USArmy**'), разпечатвате ги и на другия ден цялата производствена база осъмва облепена. От ръка на ръка се предават флаерчета с координати за контакт. Всеки от вас обикаля всичките познати и непознати колеги във фирмата и им предлага да се присъединят. *„Ти си третият, който ми предлага!“* – чуваш сърдит глас в един от коридорите. – *„Оставете ме най-после, не желая да се забърквам със синдикати!“* В някакъв момент, докато обхождаш за пореден път чертожната зала на Развойния отдел и се оглеждаш за неопрашени колеги, пътя ти преграждат две служителки от Отдел „Човешки ресурси“: *„Моля да дойдете с нас на среща с ръководството!“* – повеждат те към Ръководния отдел, където в една от заседателните зали виждаш управителя, главния юрисконсулт, твоята **HR**-ка... *„Каква е тази демонстрация?“ „Кой е разрешил да провеждате синдикална агитация в производствената база?“ „Това е нарушение на вътрешните правила!“ „А имахме такова голямо доверие във Вас, колега!“* Подават ти да подпишеш лист, на който отгоре пише Заповед за уволнение. *„Ако не подпишете“* – обяснява с видимо удоволствие и надменност **HR**-ката, – *„ще ви връчим заповедта „при отказ“ с двама свидетели.“* С това нашата игра приключва. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – провеждането на открити кампании от твърде малки синдикални организации почти винаги завършва с унищожаване на организациите още в зародиш.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 55.

Решавате да продължите със следваната до момента тактика – като каните в синдиката само подбрани колеги, на които поне някой от вас може да има доверие. Създавате стройна организация, която ви позволява малки листчета с координати за контакт да достигат където трябва, за да обхванете всички подбрани колеги. С разрастването на организацията обаче (което поради ограничения кръг от потенциални нови членове се случва доста бавно), не можем да предвидим дали сред вас няма да попаднат и колеги, които са склонни да ви предадат на ръководството. Време е да изпитаме късмета ти. Дали подбраните колеги са наистина подбрани? Опитай късмета си! Тъй като проблемът с доверието и лоялността у различните хора е твърде комплексен, оценяваме шанса ти на **40%**. Посочи в таблицата и виж какво ще се случи:

- **число 1, 5, 8 или 9 от таблицата > 57.**
- **всяко друго число от таблицата > 56.**

> 56.

Стройната организация, на която разчитате и внимателният подбор на колегите, на които да се доверите, в крайна сметка не дава резултат – успявате да привлечете още десетки членове, но в един момент нишката се къса. Попадате на предател, който е посетил няколко от синдикалните събрания и незабелязано е направил списък на членовете. И така, докато бързаш да си изпълняваш служебните задължения във фирмата и междувременно хвърчиш между работните места на колегите, пътя ти преграждат две служителки от Отдел „Човешки ресурси“: *„Моля да дойдете с нас за малко!“* – повеждат те към Отдел „Човешки ресурси“, където в една от заседателните зали виждаш главния юрисконсулт, твоята **HR**-ка... *„Кой е разрешил да провеждате синдикална агитация в производствената база?“ „Това е нарушение на вътрешните правила!“ „А имахме такова голямо доверие във Вас, колега!“* Подават ти да подпишеш лист, на който отгоре пише Заповед за уволнение. *„Ако не подпишете“* – обяснява с видимо удоволствие и надменност **HR**-ката, – *„ще ви връчим заповедта „при отказ“ с двама свидетели.“* С това нашата игра приключва. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – доверяването на все по-голям брой колеги с все по-голяма вероятност увеличава рисковете от провал. Допускането непроверени колеги да знаят всичко за организацията (и най-важно – да знаят кои са нейните членове) почти винаги завършва с предателство в угода пред висшестоящите.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 57.

Стройната организация, на която разчитате и внимателният подбор на колегите, на които да се доверите, в крайна сметка дава своя резултат – успявате да привлечете още десетки членове, без това да бъде донесено на ръководството. Така без сътресения вашата синдикална организация се разраства до стотина членове, чието влияние във фирмата вече започва да се усеща.

- **виж какво следва по-нататък > 61.**

> 58.

Решавате да въведете в лентата на **Google** търсене '**синдикален инструмент**' и като първи реален резултат под рекламите виждаш слогана '*Твоят синдикален инструмент*' на сайта на **НФТИНИ**. Тъй като работиш в областта на информатиката и електрониката, не оставаш изненадан – това е сайтът на твоята синдикална организация в **КТ „Подкрепа“**. От страниците на сайта научаваш, че под „синдикални инструменти“ могат да се разбират най-различни информационни ресурси, стандарти и методи на работа, подпомагащи синдикалната дейност. Научаваш още, че **стихийното нарастване на броя на членовете само по себе си не е гаранция за успех; нито простото поставяне на искания пред ръководството** – колкото и гръмогласни да са членовете, колкото и справедливи да са исканията. Необходима е системна работа, добра вътрешна организация, внимателно преценяване на момента, изтънчено популяризиране и пропаганда. Отдаден на такива принципи в работата, не усещаш как постепенно общността на работещите се разраства до стотина членове, чието присъствие във фирмата вече започва да се усеща. Време е отново да се съберете, за да обсъдите бъдещето на синдиката. А и да изберете синдикален лидер, тъй като настоящият мандат вече изтича...

- **виж какво следва по-нататък > 61.**

> 59.

„Отказвам да бъда синдикален лидер.“ – отговаряш, – *„Аз съм най-новият тук и не е редно.“* Знаеш, че не това е причината. Знаеш, че и те знаят. Просто се страхуваш, че не разбираш от тези работи и (не на последно място) усещаш, че като лидер на синдиката ще трябва да понесеш най-силните удари от ръководството върху себе си. Татяна... Кредита... Разходите... Не можеш да си позволиш това точно сега. За щастие прожекторът бързо се отмества от теб и в крайна сметка избирате един от двамата по-стари колеги да ви бъде лидер. Поръчвате по още една бира, той черпи за „спечелените избори“ и следват още планове – как ще набирате членове, каква ще е властта на лидера, как ще атакувате проблемите във фирмата... Късно вечерта се разотивате, а на другия ден работата продължава както обикновено. Тъй като не си лидер, не си съвсем в течение на нещата и след време започваш да чуваш разни слухове – лидерът влязъл в някакви пререкания с ръководството... Търсиш го, за да разбереш какво става, но намираш бюрото му празно. *„Онзи ли търсиш?“* – чуваш гласа на един мазен колега, когото никога не си харесвал. *„Уволниха го, защото се занимава със синдикати! Тук не обичаме синдикати!“* После другият колега, дето пихте бира заедно, потвърждава за уволнението и те предупреждава, че тук не обичат синдикати; и те съветва да не се занимаваш с оная глупост, дето я надробихте него вечер в бирарията. Чувстваш се безсилен – сякаш създаването на организация на работещите е по-скоро невъзможно. И решаваш наистина повече да не се занимаваш с подобни глупости. По-добре да се нагърбваш да бачкаш здраво, за да заслужиш един ден бонусите и обещаната заплата. Разбираш, че нашата синдикална игра няма как да продължи след подобно решение. Защото отказът ти да се бориш, включително като лидер, е отказ да играеш такава игра. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – докато ние се съмняваме в нашите лидерски способности, някой друг (независимо от способностите му) заема позицията и повежда нещата незнайно нанякъде. Желаем ти от все сърце никога да не се отказваш така в истинския живот!

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 60.

„А...“ – запъва се твоят колега – *„Синдикат?“* Повтаряш предложението си и вече си сигурен, че този път си разбран правилно. Гласът на колегата става по-твърд и ясен: *„Какво смяташ да правиш?“* Не си сигурен как да отговориш... След няколко минути мълчание признаваш, че не си сигурен как точно трябва да станат нещата, но искаш да се организирате и да защитите правата си. Разпалваш се за бонусите и други проблеми във фирмата, които отдавна не ти дават спокойствие. В един момент колегата те прекъсва, за да вземе думата: *„Аз не се занимавам с такива работи.“* – отрязва те вяло и дава да разбереш, че темата не му е приятна. *„Имам жена, дете, кредити...“* Допивате бирите с кисело настроение и си тръгвате. Уви, не си се доверил на когото трябва. След няколко седмици получаваш някакви книжа, а на един от листовете пише Заповед за уволнение. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – често служителите (дори да са на най-обикновени позиции) проявяват засилена лоялност към фирмата – било заради привилегии, било заради страх от висшестоящите – и не са добронамерени към синдикатите. Включително и защото ги е яд, че те самите някога не са посмели да застанат на страната на своите и на колегите им права и интереси.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 61.

Малко преди обявения час влизаш в ресторанта недалеч от производствената база на фирмата, където е определено да се проведе синдикалното събрание. Вече са дошли и други колеги, част от които познаваш лично. Едни от тях те поздравяват, а други старателно отбягват погледа ти.
Някъде назад в играта срещал ли си този символ:

- **срещал съм този символ в играта > 62.**
- **не съм срещал този символ в играта > 63.**

> 62.

До теб се приближава един от по-старите колеги-членове на организацията, с когото едно време пихте бира и учредихте синдиката. Видимо внимавайки какво прави, тихо съобщава на ухото ти: *„Ръководството на фирмата е разбрало за нас. Тук има предатели, ще се опитат да ни превземат и да ни провалят.“* Кимаш утвърдително и понеже забелязваш, че ви следят, се разсмиваш шумно, за да изглежда все едно са ти казали някаква шега. Казваш му да събере най-верните ви съмишленици в градинката зад ресторанта, където бързо изяснявате обстановката и синхронизирате поведението си. Оказва се, че в организацията се е образувала фракция под диктовката на управителя, която има за цел да завземе властта и да провали синдикалната идея. За щастие старите синдикалисти са достатъчно добре организирани и на събранието не позволяват фракцията да разклати доверието и да предизвика хаос. Когато осъзнават това, предателите изпадат в ярост и напускат събранието. По-нататък дискусиите продължават нормално. Ти си преизбран за синдикален лидер и преминавате към следващата част от дневния ред – решения за това как ще продължите да действате занапред.

- **виж какво следва по-нататък > 80.**

> 63.

Продължаваш да разглеждаш залата – от начина, по който се държат хората, усещаш, че в общността има някакво разцепление. Повечето инженери от **Звено 'A'** и производствените работници от поточните линии към това звено (които изработват най-високотехнологичните и скъпи електронни компоненти, и се славят като „любимците“ на ръководството), са се обособили в едната част в дъното на залата и напрегнато обсъждат нещо помежду си. Инженерите от **Звено 'B'** и **Звено 'C'**, както и производствените работници от поточните линии към тези звена (които са много повече на брой и не се славят с особени симпатии към ръководството) са разпръснати в останалата част на залата и изглеждат видимо лежерни; подхвърлят си някакви шеги, отпиват от питиетата си и изглеждат като че имат много време за губене. Виждаш как един от инженерите от **Звено 'A'** ти маха настойчиво да дойдеш към тяхната част на залата; и в същото време група инженери и работници от **Звена 'B'** и **'C'** те викат по име, за да се присъединиш към тях в средата на залата. Докато още стоиш до входа изправен и объркан, разбираш, че нещо тук не е наред и явно има (или ще възникне) противоборство. Мислите ти са прекъснати от началото на заседанието – синдикалният лидер съобщава дневния ред от трибуната и обсъжданията

започват. Още от началото виждаш как представители на различните звена започват да излагат противоположни една на друга позиции и да влизат в конфликт помежду си. Каква мислиш да е твоята позиция?

- **ще стоя отстрани и няма да се забърквам със звената > 64.**
- **ще подкрепя по-малобройните „любимци“ от Звено 'A' > 65.**
- **ще подкрепя по-многобройните колеги от Звена 'B' и 'C' > 66.**
- **ще лавирам и подкрепям ту едни звена, ту други звена > 67.**
- **ще търся общото между звената, без да ги подкрепям > 68.**

> 64.

Решаваш, че си прекалено нов във фирмата, за да изразяваш позиция. Заставаш отстрани на една маса и следиш мълчаливо какво се случва. „Любимците“ от **Звено 'A'** започват да нападат все по-остро поддръжниците на **Звена 'B'** и **'C'**, които от своя страна не им остават длъжни. Разправиите стават все по-остри и непримирими, докато накрая настоящият синдикален лидер е изгонен и на негово място се предлага друг. Той също бива отречен и накрая се избира трети. Част от колегите са разочаровани и с шумни ругатни напускат ресторанта. Другите продължават да се карат и накрая също се разотиват един по един. Тръгваш си и ти, изпълнен с тягостно усещане. На другия ден разбираш, че разправията се е пренесла и във фирмата. Колегите ти непрекъснато се обвиняват едни други за нещо, като това започва да пречи дори на работата. Повече никой не те кани на събрания. *„Може би са разочаровани от мен?“* – чудиш се и звъниш в **НФТИНИ** (твоята синдикална федерация), за да разбереш какво става. От там любезен колега те изслушва, пита те за коя фирма става въпрос и като чува наименованието, те прекъсва: *„Тази организация се разцепи, хората се изпокараха помежду си и се разпаднаха. Вече нямаме организация там. Може би ако ти искаш да създадеш нова организация?...“* Затваряш телефона. Не искаш да слушаш. Единственото, което чуваш в момента, е, че си станал свидетел на задушаването на една общност и не си направил нищо срещу това. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – отказът от заемането на ясна обединяваща позиция е отказ от това да спомогнеш за изграждането на здрава основа, върху която да се гради твоят личен просперитет и този на другите около теб.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 65.

Решаваш, че „любимците“ от **Звена 'A'** са твоите хора и пресичаш залата, за да заемеш място при тях. *„Остави ги тези глупаци!“* – споделя на ухото ти един от инженерите, явно чул как те викаха по име от **Звена 'B'** и **'C'**. – *„Те гледат само собствената си изгода!“* Събранието започва, излиза синдикалният лидер и започва да говори. *„Това не е вярно!“* – прекъсва го един от инженерите от **Звена 'A'** и колегите в хор го подкрепят. Ти също ругаеш, за да си част от агитката. Няма значение, че не знаеш за какво става въпрос – по-късно колегите ще ти обяснят. Противниците от **Звена 'B'** и **'C'** се намесват с контрааргументи, които вие не желаете изобщо да слушате: *„Те просто са лъжци!“* Разправиите стават все по-остри и непримирими, докато накрая лидерът на общността (*„Лъжец и измамник!“*) най-после е принуден да се оттегли и **Звена 'A'** излъчва свой лидер. От **Звена 'B'** и **'C'** обаче не остават длъжни – с яростни обструкции и лъжи принуждават вашия кандидат да се оттегли. В крайна сметка избирате компромисен лидер, който едва ли има качествата на предходните двама, но това е цената на войната! Окрилени от победата, с колегите от **Звено 'A'** отивате да празнувате, а на другия ден пренасяте офанзивата и във фирмата. Така неусетно разправиите вземат връх и синдикалната организация се разцепва на множество лагери и подлагери, докато накрая се разпада окончателно. В крайна сметка

разбираш, че си станал свидетел на задушаването на твоята общност и не си направил нищо срещу това. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – заемането на страна (безпринципна страна) в едно крайно противопоставяне винаги изтощава общността и води до нейното разпадане.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 66.

Решаваш, че **Звено 'B'** и **Звено 'C'** са твоите хора и сядаш на средата на залата, където са струпани част от тях. *„Тези са „любимците“ на началниците и се опитват да ни лъжат!“* – споделя на ухото ти един от колегите, явно видял как ти махахат от дъното на залата от **Звено 'A'**. – *„Те гледат само собствената си изгода!“* Събранието започва, излиза синдикалният лидер и започва да говори. *„Това не е вярно!“* – прекъсва го един от инженерите от **Звена 'A'** и неговите колеги в хор го подкрепят. Вие от **Звена 'B'** и **'C'** се намесвате с контрааргументи, които те очевидно изобщо не слушат: *„Те просто са лъжци!“* Дори не разбираш за какво точно става въпрос, но ревеш с пълно гърло – после колегите ще ти обяснят каква е интригата. Разправиите стават все по-остри и непримирими, докато накрая лидерът на общността най-после е принуден да се оттегли и **Звена 'A'** излъчва свой лидер (*„Лъжец и измамник!“*). От **Звена 'B'** и **'C'** обаче не оставате длъжни – с яростни контрааргументи принуждавате техния кандидат да се оттегли. В крайна сметка избирате компромисен лидер, който едва ли има качествата на предходните двама, но това е цената на войната! Окрилени от победата, с колегите от **Звена 'B'** и **'C'** отивате да празнувате, а на другия ден пренасяте офанзивата и във фирмата. Така неусетно разправиите вземат връх и общността на работещите се разцепва на множество лагери и подлагери, докато накрая се разпада окончателно. В крайна сметка разбираш, че си станал свидетел на задушаването на твоята общност и не си направил нищо срещу това. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – заемането на страна (безпринципна страна) в едно крайно противопоставяне винаги изтощава общността и води до нейното разпадане.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 67.

Решаваш, че не е сигурно кое от звената ще надделее – затова се спираш ту при „низвергнатите“ от **Звено 'B'** и **Звено 'C'**, ту при „любимците“ от **Звено 'A'**. *„Тези се опитват да ни лъжат!“* – твърдят от **Звено 'A'**. *„Те гледат само собствената си изгода!“* – настояват от **Звена 'B'** и **'C'**. Поддръжниците на **Звено 'A'** започват да нападат все по-остро поддръжниците на **Звена 'B'** и **'C'**, които от своя страна не им остават длъжни. При които и да отидеш, те обвиняват отсрещния лагер и те карат да не ходиш повече там, защото *„Тези са абсолютни измамници!“* Разправиите стават все по-остри и непримирими, докато накрая настоящият лидер на общността не бива изгонен и на негово място е предложен друг. Той също е отречен и накрая се избира трети. Част от работещите са разочаровани и с шумни ругатни напускат ресторанта. Другите продължават да се карат и накрая също се разотиват един по един. Тръгваш си и ти, изпълнен с тягостно усещане. На другия ден виждаш, че разправията се е пренесла с нови сили и във фирмата. Колегите ти непрекъснато се обвиняват едни други за нещо, като това започва да пречи на работата. Чуваш и обвинения по твой адрес – че си „предател“ в полза на другия лагер. Повече никой не те кани на събрания. *„Може би са разочаровани от мен?“* – чудиш се и звъниш в **НФТИНИ** (твоята синдикална федерация), за да разбереш какво става. От там любезен колега те изслушва, пита те за коя фирма става въпрос и като чува наименованието, те прекъсва: *„Тази организация се разцепи, хората се изпокараха помежду си и се разпаднаха. Вече нямаме организация*

там. Може би ако ти искаш да създадеш нова организация?...“ Затваряш телефона. Не искаш да слушаш. Единственото, което чуваш в момента, е, че си станал свидетел на задушаването на една общност и не си направил нищо срещу това – дори напротив, със заигравките с „двата лагера“ си подхранвал интригите помежду им. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – отказът от заемането на ясна обединяваща позиция е отказ от това да спомогнеш за изграждането на здрава основа, върху която да се гради твоят личен просперитет и този на другите около теб.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 68.

Решаваш, че е най-добре да потърсиш общото в позициите на отделните звена, вместо да ги подкрепяш безпринципно. Заставаш отстрани на една маса, поравно отдалечена от двата лагера и следиш мълчаливо какво се случва. Поддръжниците на **Звено 'A'** започват да нападат все по-остро поддръжниците на **Звена 'B'** и **'C'**, които от своя страна не им остават длъжни. Вземаш думата и доста отчетливо заявяваш, че трябва да се атакуват идеи, а не личности. Всички са стъписани. *„Кой е този?“* – чуваш да питат някои. Може би засрамен, настоящият лидер на общността подава оставка. На негово място веднага е предложен друг. Той също бива отречен с невероятни обвинения и от едната, и от другата страна. Пак вземаш думата и усещаш как залата стихва. Явно предишното ти изказване ги е впечатлило и сега се интересуват каква позиция ще заемеш. Напомняш отново, че съревнованието трябва да е между идеи, а не между личности; че всеки може да бъде успешен синдикален лидер, ако работи за изпълнението на конструктивни идеи в интерес на работещите. Чуваш плахи ръкопляскания. Продължаваш да говориш за общото между позициите на **Звено 'A'** и тези на **Звена 'B'** и **'C'**. Чуваш възгласи на подкрепа: *„Прав е човекът!“* Една от колегите (не можеш да определиш от кое звено е, защото и тя стои някак по-отстрани) се изправя до трибуната, посочва те и обявава силно: *„Аз предлагам този човек да изберем за лидер!“* – и се обръща към залата. – *„Засрамете се! Стига сме се карали за глупости!“* Чуваш още одобрителни възгледи. И осъзнаваш, че си предложен за следващ синдикален лидер. Ще приемеш ли номинацията?

- **приемам номинацията за лидер > 69.**
- **отказвам номинацията за лидер > 70.**

> 69.

Решаваш да приемеш номинацията – въпреки, че си нов във фирмата и нямаш особен опит в синдикалните работи. Изправяш се и след кратки благодарности и уговорки, че сигурно в залата има и по-достойни кандидати, обявяваш, че приемаш номинацията. Чуваш откъслечни ръкопляскания. Предлага се гласуване „за“ твоята кандидатура. Броят ръцете. Предлага се гласуване „против“ твоята кандидатура. Броят ръцете. Обявяват резултатите: „за“ твоята кандидатура са гласували малко над половината. „Против“ са малко под половината. Избран си. Ръкопляскания. Стискания на ръце. Празнична вечер в ресторанта. На другия ден разбираш, че разправията се е пренесла и във фирмата. Колегите ти продължават с нови сили да се обвиняват едни други за всевъзможни щуротии. Ти при всеки удобен случай се намесваш в споровете и увещаваш хората да противопоставят идеи, а не личности. Макар и трудно, успяваш да удържиш вихъра от емоции и сдържаш много от скандалите между работещите във фирмата.

- **виж какво следва по-нататък > 71.**

> 70.

Решаваш, че си прекалено нов във фирмата, за да бъдеш синдикален лидер. Обявяваш, че си правиш отвод и под неодобрителните възгласи си сядаш. *„Ти си много по-достоен от другите!“* – казва със съжаление колегата, която току що те беше предложила за лидер. – *„Но ти си решаваш!“* Предлага се друг кандидат и след кратки дебати е избран за нов лидер на организацията. Чуваш го да говори някакви не много свързани и подредени неща, но вече не те интересува. Част от работещите са разочаровани и с тихи ругатни напускат ресторанта. Другите продължават да говорят някакви неща и накрая също се разотиват един по един. Тръгваш си и ти, изпълнен с тягостно усещане. На другия ден разбираш, че разправията се е пренесла и във фирмата. Колегите ти продължават да се обвиняват едни други за какво ли не, като това започва да пречи и на работата. Повече никой не те кани на събрания. *„Може би са разочаровани от мен?“* – чудиш се и звъниш в **НФТИНИ** (твоята синдикална федерация), за да разбереш какво става. От там любезен колега те изслушва, пита те за коя фирма става въпрос и като чува наименованието, те прекъсва: *„Тази организация се разцепи, хората се изпокараха помежду си и се разпаднаха. Вече нямаме организация там. Може би ако ти искаш да създадеш нова организация?...“* Затваряш телефона. Не искаш да слушаш. Единственото, което чуваш в момента, е, че си участвал участвал в задушаването на твоята общност и не си направил нищо срещу това. Разбираш, че нашата синдикална игра няма как да продължи след подобно решение. Защото отказът ти да се бориш, включително като лидер, е отказ да играеш такава игра. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – докато ние се съмняваме в нашите лидерски способности, някой друг (независимо от способностите му) заема позицията и повежда нещата незнайно нанякъде. Желаем ти от все сърце никога да не се отказваш така в истинския живот!

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 71.

Един ден за пореден път се намесваш в спор между колеги, които си отправят страшни обвинения. Единият заплашва, че ще натопи другия пред управителя за някаква дребна служебна грешка; и понеже не му било за първи път, щели да му ритнат трудовата книжка. Понеже и двамата са способни инженери от Развойния отдел, опитваш да охладиш страстите и да ги накараш да се разберат. Напомняш отново, че съревнованието трябва да е между идеи, а не между личности. В този момент някой те потупва леко по рамото и се обръщаш. Чистачката на етажа те гледа уплашено и пита: *„Ти ли си шефът на синдикатите?“* Малко ти е странно да те наричат „шеф“, но кимваш положително. *„Не ми дават ваучера.“* – започва да ти обяснява чистачката и в обърканото многословие разбираш, че миналия месец била болна и отсъствала от работа един ден; представила болничен лист; върнали ѝ го, защото личният лекар не бил попълнил правилно данните; и сега отказват да ѝ дадат ваучери за храна за миналия месец. Макар да става дума за съвсем дребна сума, знаеш, че е подобен отказ е незаконен – ваучери за храна се дължат на целия персонал без изключения. Но същевременно съобразяваш, че разправията между двамата инженери е много по-съществена (може да изгубите способен колега) – не можеш да си позволиш да се занимаваш с всяко дребнотемие във фирмата. Но чистачката те гледа с почти разплакани очи. Ще отидеш ли с чистачката в „Човешки ресурси“, за да се заемеш и с този случай? Или ще я отпратиш, за да се съсредоточиш върху по-важните проблеми на фирмата?

- **заемам се с проблема на чистачката > 72.**
- **отпращам вежливо чистачката > 79.**

> 72.

„Незаконно е да не ти дадат ваучерите.“ „Била съм болна един ден и ми отразяха целия месец!“ – оплаква се чистачката, почти разплакана. *„Незаконно е. Ела в „Човешки ресурси“ да видим какво става.“* Отивате в отдела – забелязваш как чистачката се страхува и те пуска да минеш пред нея. *„Здравейте, с какво можем да бъдем полезни?“* – питат любезно служителките. *„Тази госпожа“* – започваш да обясняваш, – *„не е получила своите ваучери за храна, които ѝ се полагат за миналия месец.“ „Момент да проверя...“* – служителката цъка в компютъра, замисля се и отговаря: *„Ами да! Била е болничен миналия месец. Затова няма право на ваучери.“ „Не сте прави.“* – оспорваш. *„Не е вярно, такава е практиката.“ „Вижте, колега, не знам каква е „практиката“* – казваш твърдо, *„но предлагам да я коригираме. Консултирали сме се вече и с адвокат. Ако до края на работния ден госпожата не си получи ваучерите, ще има дело.“ „Ама моля ви се...“* Не изслушвате обясненията – кимваш на чистачката и си излизате. *„Ама как го измисли това с адвоката!“* – киска се чистачката, видимо щастлива, че някой я е нарекъл „госпожа“. *„Обади ми се, когато ти преведат парите.“* – казваш и я оставяш, тъй като разправията с колегите те притеснява много и искаш да ѝ обърнеш внимание. След около час получаваш **SMS** с благодарност, че ваучерите са платени.

- **виж какво следва по-нататък > 73.**

> 73.

Въпреки, че на пръв поглед нещата се успокояват, забелязваш отново разлом сред твоите хора. Този път противоречията са съсловни – инженерите (които са по-високо образовани и с по-големи заплати) се противопоставят на работниците от поточните линии (които са много повече на брой, но получават значително по-ниски заплати). До теб достигат остри нападки и от едните, и от другите. Чуваш призиви инженерите да се отделят в *„елитна организация, където поточните работници нямат място“*; или поточните работници да се отделят, *„за да не слугуват на инженерите“*. Няколко колеги-инженери идват при теб с конкретно предложение – да свикате събрание и да създадете въпросната елитна организация. Вече са сондирали позициите на останалите в Развойния отдел и като цяло идеята се подкрепя. Замисляш се за момент – не си очаквал, че нещата са напреднали толкова много. От една страна, инженерите са по-квалифицирани и е по-трудно да се привлекат такива за работа, така че те могат много по-лесно да наложат своите изисквания и да постигат целите си. От друга страна, повечето работещи във фирмата са на поточните линии и те съставляват големия процент от синдикалните членове. Дали противоречията са достигнали до критична фаза или все пак може да се поставят общи цели, които да насочат енергията в конструктивна посока? Какво решаваш?

- **не проявявам никакъв интерес към предложението > 74.**
- **приемам да отделим инженерите в „елитна общност“ > 75.**
- **изключваме от организацията сепаратистите от Развойния отдел > 76.**
- **изключваме от организацията сепаратистите от поточните линии > 77.**
- **поставям на инженерите и поточните работници общи задачи > 78.**

> 74.

„Нещата се успокояват“ – мислиш си и се надяваш, че идеята за създаване на „елитна общност“ е поредната буря в чаша вода и скоро ще бъде забравена. Да, ама не – отношенията между инженерите и поточните работници се изострят и скоро нещата преминават в открита вражда. И едните, и другите

те обвиняват, че не си заел категорична позиция в тяхна подкрепа и си причината за всички провали на синдикалната организация. Междуособиците вземат такъв връх, че скоро всичко става неуправляемо и организацията започва да се разпада. В един момент дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че си станал свидетел на задушаването на една общност и не само не си направил нищо срещу това, но дори си съдействал. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – отказът от заемането на ясна обединяваща позиция е отказ от това да спомогнеш за изграждането на здрава основа, върху която да се гради твоят личен просперитет и този на другите около теб.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 75.

„Инженерите наистина са елитът на фирмата“ – съгласяваш се – *„и не е нормално да са в общ кюп с някакви прости и необразовани работници.“* Без повече мислене пристъпвате към създаването на „елитна общност“ само за инженерите от Развойния отдел. Почти веднага след това тълпи от работници на поточните линии напускат синдикалната организация и те ругаят, че си се самозабравил и *„много ти порасна работата, бе!“* Усещаш, че вече не си така харесван от колегите. Дори инженерите не са твърдо убедени в идеите, които се опитваш да отстояваш. В синдикалната организация почти не остават поточни работници – чуваш, че са си създали своя собствена организация, която обаче се раздира от противоречия и противоборства кой да ѝ бъде лидер. Отначало се подсмихваш на *„тези глупаци“*, но впоследствие забелязваш, че и в твоята организация нещата не са никак розови. Инженерите един по един спират да проявяват интерес към „елитната общност“ и в един момент дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че си станал свидетел на разрушаването на твоята общност и не само не си се противопоставил, но дори си спомогнал за това. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – заемането на страна в един безпринципен спор без съмнение прави безпринципни и нас самите. Нещо повече – такова заемане на страна ожесточава противопоставянето и води до пълно унищожение.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 76.

„Това е възмутително!“ – мислиш си ти и решаваш, че инженерите, които се самопровъзгласяват за „елит“, трябва да бъдат изхвърлени от организацията. Противопоставени на поточните работници, инженерите се оказват изолирани. Водено от теб, мнозинството работници от поточните линии излива цялата си ярост върху „елита“ от инженери. В резултат всички, които са подкрепили идеята за създаването на „елитна общност“, са изключени от организацията или сами я напускат. Настава тишина. Дори останалата част от инженерите, които досега не са изявявали позиция, един по един си тръгват. В организацията остават само поточни работници, при това – не всички – било защото не всички споделят идеята за изгонване на инженерите, било защото вече няма отчетлив дразнител, който да ги консолидира. Общността (доколкото остатъците от това, което е било преди броженията може да се нарече „общност“) вече не изразява силна позиция и във фирмата все по-малко се чува за вас, а още по-малко – за вашите действия в защита на работещите. След още няколко месеца вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че си станал свидетел на разрушаването на твоята общност и не само не си се противопоставил, но дори си спомогнал за това. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – заемането на страна в един безпринципен спор без съмнение прави безпринципни и

нас самите. Нещо повече – такова заемане на страна ожесточава противопоставянето и води до пълно унищожение.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 77.

„Това е възмутително!“ – мислиш си ти и решаваш, че поточните работници, които се противопоставят на инженерите, трябва да бъдат изхвърлени от организацията. *„Трябва да е ясно кои са интелигентните и образованите хора!“* – мислиш си. – *„Не може някакви полу грамотни скотове да изнудват мозъците на фирмата!“* Противопоставени на добре организираните инженери, поточните работници се оказват в немилост. Водено от теб, малцинството от консолидирани инженери излива цялото си пренебрежение срещу „паплачта“ от обикновени работници и всички, които са подкрепили идеята за обособяване на поточните работници в независима общност, са изключени от организацията. Настава тишина. Дори останалата част от поточните работници, които досега не са изявявали позиция, един по един си тръгват. В организацията остават предимно инженери, при това – не всички – било защото не всички споделят идеята за изгонване на поточните работници, било защото вече няма отчетлив дразнител, който да ги консолидира. Общността (доколкото остатъците от това, което е било преди броженията може да се нарече „общност“) вече не изразява силна позиция и във фирмата все по-малко се чува за вас, а още по-малко – за вашите действия в защита на работещите. След още няколко месеца вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че си станал свидетел на разрушаването на твоята общност и не само не си се противопоставил, но дори си спомогнал за това. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – заемането на страна в един безпринципен спор без съмнение прави безпринципни и нас самите. Нещо повече – такова заемане на страна ожесточава противопоставянето и води до пълно унищожение.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 78.

„Това е възмутително!“ – мислиш си ти и решаваш, че ще работиш срещу всеки опит инженерите да бъдат противопоставяни на поточните работници. Всички са част от синдикалната общност и не може да се делят на фракции. Свикваш общо събрание и надълго и нашироко разказваш как и едните, и другите по своему са необходими на фирмата и ти не желаеш да бъдеш лидер на организация, в която няма място за някои от тях. По-късно чуваш, че речта ти била слушана през включен телефон и от някои от по-ниските нива на мениджмънта на фирмата, и думите ти са били коментирани с възхищение в Ръководния отдел (където вече разполагаш с няколко тайни капии, които ти донасят информация). Възлагаш на инженерите да работят съвместно с поточните работници за решаването на конкретни производствени проблеми, които са общи за работещите във фирмата. Това принуждава синдикалните членове поне за момент да оставят настрана враждите си и да преследват съвместно зададените цели. Виждаш как като деца се увличат в работата и постепенно противоречията остават без основа за по-нататъшни ескалации. Някои закъснели изблици на враждебност все по-лесно се разпознават от общността като неприемливи и хората сами започват да неутрализират всеки опит за съсловно заклеймяване. Най-после хората ти разбират, че трябва да бъдат заедно, за да имат истинско влияние във фирмата.

- **виж какво следва по-нататък > 80.**

> 79.

„В момента не мога да се занимавам с теб, извинявай!“ „Ама, отрязаха ми ваучерите за целия месец.“ „Казах ти, зает съм, не мога да ти обърна внимание!“ Не можеш да огрееш навсякъде. Докато двама инженери си вадят червата един на друг, не можеш да се занимаваш с някакви ваучери за има-няма стотина лева. Обзет от грижи по разправиите между колегите, скоро забравяш за незначителния проблем на чистачката. Но тя очевидно не е забравила за теб. Започва да се носи мълва из фирмата, че ти не си добър синдикален лидер – не те е грижа за проблемите на работещите и се държиш грубо с тях. Чуваш дори слухове, че си искал пари от чистачката, за да ѝ свършиш работа. Опитваш се да обясниш нещата, но никой не желае да те слуша. Междуособиците вземат такъв връх, че скоро всичко става неуправляемо и организацията започва да се тресе из основи. Накрая разбираш, че е свикано извънредно отчетно-изборно събрание и се иска оставката ти. Разбираш, че са те сготвили. „Любимците“ от **Звено 'А'** имат „умен и красив“ кандидат за нов синдикален лидер, когото с доста арогантна и очевидно манипулативна кампания налагат на твое място. Вече като обикновен синдикален член, продължаваш да следиш развитието на организацията и забелязваш, че тя вече не изразява силна позиция и във фирмата все по-малко се чува за вас, а още по-малко – за вашите действия в защита на работещите. След още няколко месеца вече дори не те викат на общи събрания. Постепенно разбираш, че си станал свидетел на задушаването на твоята общност и не си успял да се противопоставиш на това. И нашата игра приключва тук. Благодарим за отделеното внимание и ти пожелаваме *„На добър път!“*. Да си признаем, изпитваме известно съжаление, че не пожела да заемеш твърда позиция в подкрепа на малкия човек, но какво пък – обичта към общността и застъпването за тези до нас не е дейност по вкуса на всеки човек! Бихме те поздравили с доста звучни псувни, но играта не е маркирана (**18+**) и затова спираме дотук. Сърдечни поздрави и всичко най-добро!

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 80.

След като противоборствата вече са се уталожили, колегите все по-настойчиво те питат: *„Не е ли време да атакуваме проблемите?“* Разсъждаваш, че все още сте едва малко над стотина човека – което не е кой знае какво за фирма от **1'500** работещи. От друга страна хората ти имат право да получат справедливи решения на проблемите, които измъчват всички от години. Въпреки принципния разум, все по-малко аргументи остават в полза на това да продължавате да се въздържате от директни действия за отстояване на вашите права и интереси. Набирането на членове и увеличаване влиянието на синдикалната организация безспорно е приоритет, но докога можете да разчитате само на такава дейност? Не е ли време да пристъпите към класическите синдикални иструменти – инициране на **Социален диалог**, започване на **Колективни трудови преговори** или дори организиране на **Стачка**? Във вътрешноорганизационен план нещата също не са розови – хората ти не са структурирани добре и координацията помежду им е трудна, а понякога дори невъзможна. Как предлагаш да действаме?

- **въздържаме се от директни действия > 81.**
- **отлагаме атакуването за набиране на членове > 82.**
- **инициираме социален диалог > 87.**
- **започваме колективни трудови преговори > 92.**
- **започваме организирането на стачка > 97.**
- **продължаваме с вътрешното структуриране > 98.**

> 81.

*„Стотина човека не е дори **10%** от работещите във фирмата!“* – отговаряш всеки път, когато те питат дали не е време вече да атакувате проблемите, които дразнят всички от години. – *„Трябва да сме повече, за да бъде гласът ни чут.“* Работещите не си позволяват да възразяват – обикновено свеждат поглед и млъкват, сякаш чуват укор към себе си, че не са направили достатъчно за разваването на синдикалната организация. На теб също не ти е приятно, но считаш, че реалностите са такива. *„Без армия не можем да водим война.“* Малко по малко въпросите спират, а твоите хора все по-рядко се събират около теб и все по-малко споделят с теб проблемите си. В един момент си даваш сметка, че никой не очаква ти да решиш какъвто и да било въпрос на работещите. След още няколко месеца вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че си станал свидетел на задушаването на твоята общност и не си направил нищо срещу това. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – заемането на пасивна позиция за проблемите на организацията (вътрешни и външни) води до ерозия на общността, лишава я от мотив да продължава да се развива и много скоро тя просто спира да съществува.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 82.

*„Стотина човека не е дори **10%** от работещите във фирмата!“* – мислиш си. – *„С толкова малко хора не можем да имаме никакво сериозно въздействие.“* Предлагаш на хората около теб да пристъпите към решаване на най-очевидния вътрешен проблем – необходимостта да разширите синдикалната организация, за да придобиете по-голямо влияние във фирмата и едва тогава да пристъпите към някои от класическите синдикални инструменти. Най-доверените ти колеги те подкрепят, но голямото мнозинство не може да прикрие недоволството си. Хората започват да изказват все по-остри позиции на разочарование и някои дори призовават да бъде избран *„по-смел лидер“*. Убеден в своята правота, ти не отстъпваш от позицията си: *„Ако смятате, че това е правилно, ме сменете. Но разберете – не мога да ви водя на война, когато не разполагаме с армия!“* Време да изпитаме късмета ти. Ще издържи ли търпението на твоите колеги, за да те подкрепят при едно толкова непопулярно решение? Опитай късмета си! Тъй като проблемът с търпението е твърде комплексен и не можем да предвидим какви са настроенията сред работещите в твоята фирма, оценяваме шанса ти на **50%**. Посочи в таблицата и виж какво ще се случи:

- **голямо число от 6 нагоре в таблицата > 83.**
- **малко число до 5 включително от таблицата > 86.**

> 83.

„Без армия война не се води,“ – повтаряш. – *„Основен приоритет ни е набирането на членове, за да увеличим влиянието на синдикалната организация!“* Колегите очевидно не са доволни от тази позиция, но поне външно я приемат – никой не дръзва да оспори авторитета ти. Започвате дебати как да осъществите кампанията за набиране на членове. Едното предложение е да продължите както и досега, с прикрита кампания само за доверени колеги. Другото предложение е със стотината синдикални членове, на които можете да разчитате, да направите по-разширена кампания, която да обхване и такива колеги, с които никой от вас не е близък. Аргументите „за“ и „против“ тези подходи са

многобройни, но в крайна сметка всички погледи се насочват към теб в очакване да кажеш последната дума:

- **продължаваме с прикрита кампания сред приятели > 84.**
- **преминаваме в открита кампания за всички колеги > 85.**

> 84.

Страхуваш се „да отвориш вратата“ за всякакви колеги, които може да не споделят целите на синдикалната организация или дори да се окажат предатели. *„Прикритата кампания само между доверени колеги“* – мислиш си, – *„ще ни спести редица усложнения.“* Обзет от конспиративни сценарии, разпространяваш инструкции сред хората си да бъдат много внимателни в това кого канят в организацията и въобще пред кого споменават за съществуването на синдиката и за своето членство в него. Резултатът от това е, че почти не се присъединяват нови членове, а сред вече присъединените започва да настава униние. Осъзнаваш грешката си и предлагаш да продължите с открита кампания – но семената на страха вече са дали плод и колегите отказват да правят каквото и да било за тази кампания. Организацията се раздира от съмнения и страхове, и скоро дори забелязваш отлив на членове. В един момент си даваш сметка, че никой не поставя никакви синдикални въпроси. След още няколко месеца вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че си станал свидетел на задушаването на твоята общност и не си направил нищо срещу това. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – заемането на колеблива позиция за проблемите на организацията (вътрешни и външни) води до ерозия, общностният живот зацикля в недоверие и интриги, и лишена от ясни насоки за развитие, много скоро организацията просто спира да съществува.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 85.

Страхуваш се „да отвориш вратата“ за всякакви колеги, които може да не споделят целите на синдикалната организация или дори да се окажат предатели, но си даваш сметка, че това в един момент е неизбежно да се случи. И сега, когато наброявате стотина членове, този момент е настъпил. *„Без една по-открита кампания сред работещите във фирмата“* – обосноваваш се пред твоите хора, – *„няма да продължим да се развиваме и няма да получим достъп до нови ценни съмишленици. Наша първостепенна задача е да ги разпознаем и да ги привлечем на наша страна.“* Разпространяваш инструкции сред твоите хора да привличат към синдикално членство преди всичко добрите работници, които са уважавани от своите колеги и не са некомпрометирани по някакъв начин. Разбира се, нито ти, нито който и да било от хората ти може да гарантира точността на подобна преценка, но вашата сплотеност и целенасоченост до голяма степен спомага да се ориентирате. Резултатите, макар и бавно, идват при вас – проникват и в отделите, където до момента не сте имали симпатизанти; към общността се присъединяват дори няколко от секретарките на Ръководния отдел, което (разбира се) запазвате в дълбока тайна. Сега погледите отново се насочват към теб: Каква следваща стъпка ще предложиш да направи твоята организация?

- **продължаваме с опити за социален диалог > 87.**
- **продължаваме с колективни трудови преговори > 92.**
- **продължаваме с организирането на стачка > 97.**
- **продължаваме със структуриране на общността > 98.**

> 86.

„Без армия война не се води,“ – повтаряш. – *„Основен приоритет ни е набирането на членове, за да увеличим влиянието на синдикалната организация!“* Колегите очевидно не са доволни от тази позиция, но поне външно я приемат – никой не дръзва да оспори авторитета ти. Започвате дебати как да осъществите кампанията за набиране на нови синдикални членове. Надделява предложението да продължите да каните преди всичко свои доверени колеги, които все още не са част от общността. Няколко месеца полагате усилия в тази посока, но резултатите са много слаби. Оказва се, че въпреки усилията ви, членовете всъщност дори намаляват. Отчаяни от този резултат, разбираш, че няколко синдикални членове без да споделят нищо с теб са започнали открита кампания с разпространяване на пропагандни позиви из производствената база. Чувстваш се унизен като лидер, че инициативата не произтича от теб и се втурваш да ги подкрепиш, като започваш и ти да раздаваш позиви. Това не остава незабелязано от преките началници и съвсем скоро влизаш в пререкания с тях, че *„пречиш на работния процес“*. *„Как преча, като е обедна почивка?!“*. На другия ден те викат в „Човешки ресурси“. Там главният юрисконсулт, твоята **HR**-ка и други служители от ръководството започват да те ругаят: *„Кой е разрешил да разпространявате синдикални листовки в производствената база?“ „Това е нарушение на вътрешните правила!“ „А имахме такова голямо доверие във Вас, колега!“* Подават ти да подпишеш лист, на който отгоре пише Заповед за уволнение. *„Ако не подпишете“* – обяснява с видимо удоволствие и надменност **HR**-ката, – *„ще ви връчим заповедта „при отказ“ с двама свидетели.“* С това нашата игра приключва. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – заемането на колеблива позиция за проблемите на организацията (вътрешни и външни) води до ерозия, общностният живот зацикля в недоверие и интриги, и лишена от ясни насоки за развитие, много скоро организацията просто спира да съществува.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 87.

Синдикалната организация се обединява около идеята да инициирате социален диалог с ръководството на фирмата. Това ще позволи да започнете да си сътрудничите с мениджмънта и евентуално да изградите доверие и разбиране – което е предпоставка за обсъждане и решаване на всеки проблем. Подготвяш папка с няколко въвеждащи документа и придружаван от двама от най-доверените ти съмишленици, отиваш на среща в Ръководния отдел.
Някъде назад в играта срещал ли си този символ:

- **срещал съм този символ в играта > 88.**
- **не съм срещал този символ в играта > 89.**

> 88.

„Желаем среща с управителя.“ „За какво да предам?“ – пита секретарката на рецепцията в Ръководния отдел. *„Ние сме синдикат“* – стремиш се да запазиш хладнокръвие – *„и желаем да започнем социален диалог с ръководството на фирмата.“* Секретарката е стъписана. Предава по телефона, изчаква няколко секунди и ви отваря да влезете. *„Заповядайте!“* – усещаш, че е притеснена от случващото се. Управителят ви посреща в офиса си, предлага секретарката да ви донесе кафе и вода, и сядате около заседателната маса. Разказваш накратко за синдиката и за това, че желаете да започнете социален диалог. Представяш се като председател на организацията и представяш твоите съветници. Управителят е видимо объркан. Опитва се да разбере кой и какво стои зад вас, имате ли нещо общо с конкурентни фирми, какво е това „социален диалог“, какви са исканията ви. След това заявява, че днешната среща е „опознавателна“ и не можете да продължите с конкретни преговорни въпроси – за която цел предлага да се срещнете следващата седмица. Приемате. На срещата следващата седмица обаче вместо управителя за фирмата се явява твоята **HR**-ка, придружавана от една от секретарките на Ръководния отдел. Двете заявяват, че управителят е ангажиран и е определено те двете да водят социалния диалог със синдикатите.

- **виж какво следва по-нататък > 90.**

> 89.

„Желаем среща с управителя.“ „За какво да предам?“ – пита секретарката. *„Ние сме синдикат,“* – стремиш се да запазиш хладнокръвие. – *„И желаем да започнем социален диалог с ръководството на фирмата.“* Секретарката е стъписана. Предава по телефона, изчаква няколко секунди и ви отваря да влезете. *„Заповядайте!“* – усещаш, че е притеснена от случващото се. Управителят ви посреща в офиса си, предлага секретарката да ви донесе кафе и вода, и сядате около заседателната маса. Разказваш накратко за синдиката и за това, че желаете да започнете социален диалог. Представяш се като председател на организацията и представяш твоите съветници. Управителят е видимо объркан. Опитва се да разбере кой и какво стои зад вас, имате ли нещо общо с конкурентни фирми, какви са исканията ви, какво е това „социален диалог“. След това заявява, че днешната среща е „опознавателна“ и не можете да продължите с конкретни преговорни въпроси – за която цел предлага да се срещнете следващата седмица. Приемате. На срещата следващата седмица обаче вместо управителя за фирмата се явява **HR**-ката, придружавана от една от секретарките на Ръководния отдел. Двете заявяват, че управителят е ангажиран и е определено те двете да водят социалния диалог със синдикатите. Твоите съветници те гледат въпросително: Какво правим при това положение?

- **отказваме да преговаряме без управителя > 90.**
- **приемаме да преговаряме без управителя > 91.**

> 90.

Запомни този символ (или си отбележи, че си го срещал в играта):

На по-късен етап може да те попитаме дали си срещал този символ.

С няколко дискретни кимвания разбираш, че твоите колеги са на същото мнение: няма да преговаряте с лица, които не могат да вземат самостоятелни решения за фирмата. *„Отказваме да водим преговори в отсъствието на управителя.“* – обявяваш. *„Ако управителят не желае да преговаря лично, нека упълномощи представител, който има правомощията да взема решения!“* След тези думи тримата напускате заседателната зала и вкарвате в деловодството на фирмата писмена покана до управителя за следващата седмица. Следващата седмица обаче управителят се оказва в командировка, която осуетява срещата ви. След няколко дни от шофьорите на Ръководния отдел разбираш, че управителят е бил в производствената база и специално е разпоредил никой да не издава, че е тук. Разбираш, че социалният диалог е в задънена улица и на този етап няма особен смисъл да се продължава в тази посока. Засега не можете да се похвалите с особен успех, но ръкавицата вече е хвърлена и работещите във фирмата започват все по-внимателно да следят процеса. мотивирани от това, някои от по-колебливите си подават Заявления за членство. Как продължавате оттук нататък?

- **продължаваме с колективни трудови преговори > 92.**
- **продължаваме с организирането на стачка > 97.**
- **продължаваме със структуриране на общността > 98.**

> 91.

С няколко дискретни кимвания разбираш, че твоите колеги са на същото мнение: ще преговаряте с всеки, с когото можете – стига да успеете да постигнете някакви резултати за работещите. *„Добре, нека да започнем в този състав!“* – обявяваш. *„Управителят ще се присъедини когато ангажиментите му позволят.“* Започвате да водите разговорите с **HR**-ката и секретарката от Ръководния отдел, като последната почти никога не взема думата, а само си води бележки. Седмица след седмица обсъждате различните проблеми на работещите във фирмата, като всеки път двете жени си записват изразените от вас позиции и обещават, че ще предадат на управителя. Когато питате няма ли най-после управителят също да вземе участие в преговорите, те отговарят „в един глас“, че това няма как да се случи точно сега, тъй като управителят е в командировка, в преговори с клиенти и подизпълнители, в отпуска по болест, в платен годишен отпуск... Един ден, след поредните безрезултатни разговори с двете жени, в коридора пред заседателната зала виждаш изпуснат лист хартия – онзи, на който секретарката си е водила записките от последната среща. Вдигаш го и ахваш: в него има записани изречения на френски с подобен словоред – и нито дума във връзка с преговорите! Разбираш, че вие всъщност не водите преговори, а убивате времето. И докато сте си мислили, че може да преговаряте със служителки без реални правомощия, сте убили месеци наред в празни очаквания. Това не остава без последствия и в твоята организация. Опитваш се да свикаш общо събрание, за да обсъдите следващите си действия, но почти никой не се явява. Осъзнаваш, че протакането на „социалния диалог“ и липсата на реални резултати са ерозирали твоята общност и вече нямаш никакви възможности за въздействие. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – преговарянето с лица без реална власт да вземат задължителни решения не води до нищо конструктивно и е откровена загуба на време.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 92.

Общността се обединява около идеята да започнете колективни трудови преговори с ръководството на фирмата. От една страна законът задължава работодателя да преговаря и от друга – това е най-прекият път за цялостно уреждане на въпросите, свързани с труда, заетостта и жизненото равнище на работещите. Насрочваш среща с управителя за следващата седмица и понеже нямаш много опит в колективните трудови преговори, се свързваш с централата на **НФТИНИ**. От там изпращат юрист, който да ти помогне във воденето на преговорите. Когато се срещате, той се развиква, че до насрочената среща има само няколко дни и не си му оставил никакво време да те подготви за преговорите. Както и да е – двамата (или по-скоро основно той) подготвяте папка с проекта на Колективен трудов договор (оказва се, че това изобщо не е проста работа), обсъждате го сред членовете на твоята организация и на уговорения ден се явявате в Ръководния отдел, придружавани от още двама от най-доверените ти съмишленици.

Някъде назад в играта срещал ли си този символ:

- **срещал съм този символ в играта > 93.**
- **не съм срещал този символ в играта > 94.**

> 93.

Секретарката на управителя ви въвежда в заседателната зала, предлага кафе и вода, и моли да се представите, за да предаде на управителя кой е дошъл за преговорите. Записва имената и позициите ви, и се изгубва в коридорите на Ръководния отдел. След десетина минути се появява и управителят – все така усмихнат и небрежен. *„Здравейте!“* – ръкува се с всеки един от вас. – *„Радвам се да се видим!“* Сяда от другата страна на масата, а от двете му страни се нареждат главният юрисконсулт, шефката на Отдел „Човешки ресурси“ и няколко колежки от счетоводството. *„Доколкото разбирам“* – започва внимателно управителят, – *„сред нас има външно лице... от Федерация Национална...“* Поправяш управителя с точното наименование на **НФТИНИ** и посочваш юриста, който кимва, почти без да откъсва поглед от компютъра си. *„Боя се, че не можем да преговаряме в този формат.“* – управителят заявява, че законът не позволява външни лица да присъстват на преговорите, тъй като ще бъдат обсъждани въпроси, които са фирмена тайна. Вашият юрист обяснява, че той е синдикален деец и същевременно адвокат; че и двете му качества го задължават да пази тайната на преговорите, а качеството му на синдикален деец му дава законово право да присъства на преговорите. Цитира няколко закона, директиви и конвенции. Главният юрисконсулт е на противоположното мнение – за което цитира други закони, регламенти и вътрешни политики на фирмата. Така или иначе, дават да се разбере, че преговори не може да има в присъствието на външни лица.

- **виж какво следва по-нататък > 95.**

> 94.

Секретарката на управителя ви въвежда в заседателната зала, предлага кафе и вода, и моли да се представите, за да предаде на управителя кой е дошъл за преговорите. Записва имената и позициите ви, и се изгубва в коридорите на Ръководния отдел. След десетина минути се появява и управителят – все така усмихнат и небрежен. *„Здравейте!“* – ръкува се с всеки един от вас. – *„Радвам се да се видим!“* Сяда от другата страна на масата, а от двете му страни се нареждат главният юрисконсулт, шефката на Отдел „Човешки ресурси“ и няколко колежки от счетоводството. *„Доколкото разбирам“* – започва внимателно управителят, – *„сред нас има външно лице... от Федерация Национална...“* Поправяш управителя с точното наименование на **НФТИНИ** и посочваш юриста, който кимва, почти без да откъсва поглед от компютъра си. *„Боя се, че не можем да преговаряме в този формат.“* – управителят заявява, че законът не позволява външни лица да присъстват на преговорите, тъй като ще бъдат обсъждани въпроси, които са фирмена тайна. Вашият юрист обяснява, че той е синдикален деец и същевременно адвокат; че и двете му качества го задължават да пази тайната на преговорите, а качеството му на синдикален деец му дава законово право да присъства на преговорите. Цитира няколко закона, директиви и конвенции. Главният юрисконсулт е на противоположното мнение – за което цитира други закони, регламенти и вътрешни политики на фирмата. Така или иначе, дават да се разбере, че преговори не може да има в присъствието на външни лица. Какво е вашето решение?

- **отказваме да отстраним юриста > 95.**
- **приемаме да отстраним юриста > 96.**

> 95.

Запомни този символ (или си отбележи, че си го срещал в играта):

На по-късен етап може да те попитаме дали си срещал този символ.

„Отказваме да преговаряме без нашия юрист.“ – заявяваш, дори без да си сигурен в позицията на колегите. – *„Още повече, че той освен юрист, също е част от ръководството на Федерацията.“* Ти самият си сигурен, че не разбираш достатъчно от колективни трудови преговори; а и усещаш, че не е редно ръководството на фирмата да ти налага да не ползваш по време на преговорите съветници от твоята синдикална организация. Колегите ти и вашият юрист стават от местата си след теб и тръгват към изхода. *„Молим да имате предвид“* – спира се юристът до изхода на залата с лице към управителя, – *„че в момента вие препятствате колективните преговори, които сте длъжен да водите; за което може да ви бъде потърсена отговорност.“ „Това не е вярно, колега!“* – разпалва се главният юрисконсулт. – *„Недейте да заблуждавате вашите клиенти!“ „Аз нямам клиенти, а доверители. И синдикални братя и сестри.“* Напускате Ръководния отдел и производствената база, за да обсъдите случая в едно недалечно кафене. *„Все пак им дадохме да разберат“* – коментираш пред колегите, – *„че не може да ни налагат условия.“* Опитът за започнете колективни трудови преговори не е дал конкретен резултат, но знамето е вдигнато. Как продължавате оттук нататък?

- **продължаваме с опити за социален диалог > 87.**

- **продължаваме с организирането на стачка > 97.**
- **продължаваме със структуриране на общността > 98.**

> 96.

Управителят отказва да разбере, че законът го задължава да преговаря и срещу себе си има преговарящи, а не просто негови работници. *„Не мога да приема това!“* – капки пот избиват по челото му. – *„Не можете да ми налагате да преговарям.“* Обясняваш, че законът му налага това и ще трябва да преговаря, независимо дали му харесва. Управителят отново започва да твърди, че той еднолично управлява и решава какво да се случва във фирмата. Обяснявате му, че такова поведение влошава работната среда и не е изключено да му се търси отговорност за нарушаване на закона; както и за това, че някои от най-способните колеги вече напускат фирмата, за да търсят по-добри работни места. *„Като не им харесва, да напускат!“* Изправяш се рязко и питаш: *„Защо управителят не вземе да напусне, след като очевидно не управлява добре?“ „Не ви плащам, за да ми държите тон!“* – сопва се управителят и напуска залата. Очевидно преговорите за днес са приключили. На другия ден идваш на работа, но картата ти за отваряне на турникетите не работи. Пробваш пак, не работи. Искаш помощ от охраната. Той звъни вътре. Казва ти да изчакаш малко – *„Ей сега госпожата ще дойде.“ „Коя госпожа ще идва, аз съм на работа!“ „Изчакайте отстрани, за да не пречите на влизащите!“* След малко идва твоята **HR**-ка заедно с една колега от Отдел „Човешки ресурси“ и един от юрисконсултите. *„Какво става?“ „А имахме такова голямо доверие във Вас, колега!“* Подават ти да подпишеш лист, на който отгоре пише Заповед за уволнение. *„Ако не подпишете“* – обяснява с видимо удоволствие и надменност **HR**-ката, – *„ще ви връчим заповедта „при отказ“ с двама свидетели.“* С това нашата игра приключва. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – съгласието някой друг да диктува състава на вашия преговорен екип и да отстранява неговите членове е съгласие този някой да контролира преговорите и в крайна сметка да направи с тях каквото си поиска.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 97.

Събираш хората си на общо събрание и разпалено обясняваш, че най-силното оръжие на синдикатите е стачката. Разгледал си няколко ръководства за водене на стачки от сайта на **НФТИНИ** и накратко разясняваш каква е процедурата. Твоят заряд се предава на колегите и те започват да шумят възбудено, докато те слушат. *„А за какво ни е да спазваме процедура?“* – пита една колега, която отскоро се е присъединила към вас и се отличава с дързък и невъздържан характер. – *„Хайде още тази нощ да затворим производството и да им покажем!“* Виждаш високо вдигнатия юмрук на колегата, който оформя в неприличен знак под одобрителните възгласи на останалите. *„Да затворим!“ „Да затворим производството!“ „Никаква процедура!“* ... Опитваш се да обясниш, че трябва да се подготвите; че ако не спазвате процедурата, може да отговаряте за незаконна стачка... *„Кой ще отговаря, бе?“ „Като му турим кепенците и закъса с изпълнението на поръчките, ще ни моли да пуснем производството!“* Смях. Никой вече не те слуша. Още същата вечер цялата производствена база е облепена със стачни плакати и тези от стотината членуващи колеги, които са нощна смяна, спират своите машини. Във фирмата настава паника. На другия ден спират и дневните смени. Тези от тях, които членуват в синдикалната организация. Сутринта, едва дошъл на работа (на стачка), те викат да се явиш незабавно в Ръководния отдел. *„Дисциплинарното уволнение Ви е най-малкият проблем.“* – върти пръст управителят, видимо бесен от стачката. – *„За този бунт, за тази незаконна стачка ще Ви държа отговорен до дупка! Свободен сте!“* От „Човешки ресурси“ ти връчват заповед за уволнение и охранителите те извеждат от производствената база, без дори да ти позволят да събереш личните си вещи. Никой от синдикалната организация не се застъпва за теб. Никой. След няколко месеца от

доверени колеги (които се страхуват някой да не види, че се срещат с теб) с горчивина научаваш, че синдикална организация вече няма във фирмата. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – няма по-силно синдикално оръжие от стачката, но това оръжие изисква много внимателна подготовка, много добре организирани и мотивирани стачкуващи, и много добре преценен момент. В противен случай оръжието се обръща срещу нас и в един миг разрушава всичко, което сме съградили с толкова много труд.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 98.

Обединявате се около идеята да започнете структуриране на общността, която е все още твърде разпокъсана и неориентирана, и е неразпознаваема за повечето работещи във фирмата. Трябва да покажете ясно какви сте и за какво се борите, за да привлечете нови синдикални членове и да засилите влиянието си. Същевременно липсват механизми за вътрешна координация – необходимата информация не се свежда надеждно между членовете и често възникват разнобои. Понякога колегите не изпълняват взети решения и това дискредитира цялата дейност – вътрешната дисциплина също куца. Не достигат и парите – много пъти се налага да плащаш от собствения си джоб постоянно нарастващите разходи, понеже членският внос е съвсем недостатъчен. За съжаление твоите хора не могат да излъчат ясен прирорите – предложенията са разпръснати и разнопосочни. И както често се случва напоследък, погледите отново се насочват към теб. Какво предлагаш да предприемете?

- **засилваме пропагандната дейност > 99.**
- **определяме отговорници по групи в звената > 105.**
- **налагаме строга вътрешна дисциплина > 106.**
- **увеличаваме синдикалния членски внос > 107.**

> 99.

Предлагаш на твоите колеги да се съсредоточите върху пропагандната дейност – да започнете да излъчвате послания към останалите работещи, които да увеличат разпознаваемостта на синдикалната организация във фирмата. Надяваш се, че това ще мотивира повече хора да се присъединят към вас и ще засили влиянието ви. Възниква обаче въпрос: Към какви пропагандни канали да се ориентирате?

- **към разпространяване на пропагандни листовки > 100.**
- **към организиране на пропагандна e-mail кампания > 103.**
- **към организиране на пропагандна кампания по медиите > 104.**

> 100.

Вземате като пример пропагандните материали от сайта на **НФТИНИ** и съставяте доколкото е възможно свои собствени плакати и листовки за раздаване. Създавате разпознаваеми образи и послания, които разкриват основните проблеми във фирмата и вашите предложения за решаването им. Отпечатвате материалите и започвате да ги разпространявате. Някои от по-ентусиазираните колеги те питат: *„Можем ли да налепим плакати извън производствената база?“*

- **ще разпространяваме позивите само в производствената база > 101.**

- **ще разпространяваме позивите навсякъде – нека обществото чуе > 102.**

> 101.

Заставаш твърдо на позиция, че материалите трябва да се разпространяват само в производствената база и само между работещи във фирмата. Това са корпоративни проблеми и не е редно да стават достояние на външни хора. По-ентусиазираните ти колеги са разочаровани от твоята предпазливост, но се съобразяват с волята ти и материалите плъзват в производствената база, без да стават достояние на външния свят. Много работещи по този начин за първи път чуват за вас и разбират какво всъщност прави синдикалната организация. Не закъсняват и новите заявления за членство. Вдъхновени от позивите, все повече колеги се решават да се присъединят към вас и почти удвоявате хората си. Това прави още по-трудна координацията между големия брой синдикални членове, още по-слаба вътрешната дисциплина и още по-големи разходите на издръжка на общността. Същевременно чувстваш все по-голям натиск за пряко атакуване на проблемите във фирмата. Какво правим оттук нататък?

- **продължаваме с пропаганда по e-mail > 103.**
- **продължаваме с пропаганда по медиите > 104.**
- **определяме отговорници по групи в звената > 105.**
- **налагаме строга вътрешна дисциплина > 106.**
- **увеличаваме синдикалния членски внос > 107.**
- **атакуваме пряко проблемите във фирмата > 108.**

> 102.

Заставаш твърдо на позиция, че позивите трябва да бъдат разпространявани навсякъде, където е възможно. Това се харесва на ентусиазираните колеги и още на другия ден цялата производствена база и пространството наоколо осъмва облепено с плакати, а няколко човека раздават листовки на съседната автобусна спирка. Идва местната кабеларка и снима, вземат интервюта. Гръмва скандал, че във вашата фирма (една от големите) има лоши условия на труд и отчаяно недоволство на работещите. Привикват те в Отдел „Човешки ресурси“, където се е събрало почти цялото ръководство да ти търси отговорност какво си направил. Скандалът е неудържим. *„Каква е тази демонстрация?“ „Кой е разрешил да правите публична агитация с неверни факти за фирмата?“ „Това е нарушение на вътрешните правила!“ „А имахме такова голямо доверие във Вас, колега!“* Подават ти да подпишеш лист, на който отгоре пише Заповед за уволнение. *„Ако не подпишете“* – обяснява с видимо удоволствие и надменност **HR**-ката, – *„ще ви връчим заповедта „при отказ“ с двама свидетели.“* С това нашата игра приключва. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – превръщането на вътрешните проблеми в публично достояние изостря противоречията и това в повечето случаи прави невъзможно постигането на нищо конструктивно.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 103.

Запомни този символ (или си отбележи, че си го срещал в играта):

На по-късен етап може да те попитаме дали си срещал този символ.

Заставаш на позиция, че пропагандата ще бъде много ефективна, ако се води по e-mail – това е много лесно и евтино, и позволява постоянно да разпращате съобщения до колегите. Събирате всички възможни e-mail адреси на вашите членове. Събирате още един списък с e-mail адреси на работещи във фирмата, които не са синдикални членове, но биха могли да станат. За последното ви помага много една от секретарките в Отдел „Човешки ресурси“, която тайно членува при вас. Създавате и информационна организация за тези от вас, които не ползват e-mail (колкото и да са малко на брой). Междувременно вземате като пример пропагандните материали от сайта на **НФТИНИ** и съставяте доколкото е възможно свои собствени банери. Създавате разпознаваеми образи и послания, които разкриват основните проблеми във фирмата и вашите предложения за решаването им. Следвайки утвърдения план, започвате да разпращате съобщенията до съответните списъци с e-mail адреси. Отначало нищо съществено не се случва, но постепенно желаещите да се присъединят към вас нарастват. Така, унесени в пропагандната работа, не усещате как вече сте увеличили значително броя на членовете си. Какво правим сега?

- **продължаваме с разпространяването на листовки > 100.**
- **продължаваме с пропаганда по медиите > 104.**
- **определяме отговорници по групи в звената > 105.**
- **налагаме строга вътрешна дисциплина > 106.**
- **увеличаваме синдикалния членски внос > 107.**
- **атакуваме пряко проблемите във фирмата > 108.**

> 104.

Заставаш на позиция, че пропагандата ще бъде най-мощна, ако е по медиите. Подготвяте сценарий, организирате пресконференция и взривявате общественото пространство с пикантни подробности „от кухнята“ на фирмата. Разказвате за многобройните проблеми на работещите, нехайството на ръководството и какво ли още не. Жадни за сензация, няколко кабеларки, местните вестници и многобройни новинарски сайтове още същия ден отразяват вашите позиции, като за няколко часа дори успявате да сте най-гледани, слушани и четени. Доволни от успеха, вечерта празнувате. На другия ден, понатежал от питиетата, отиваш на работа и очакваш с голям интерес да видиш какви са реакциите. Пробваш картата си на турникетите за влизане, но не работи. Пробваш пак, не работи. Искаш помощ от охраната. Той звъни горе, за да му кажат какъв е проблемът. Казва ти да изчакаш малко – *„Ей сега госпожата ще дойде.“ „Коя госпожа ще идва, аз съм на работа!“ „Изчакайте отстрани, за да не пречите на влизащите!“* След малко идва твоята **HR**-ка заедно с една колега от Отдел „Човешки ресурси“ и един от юрисконултите. *„Какво става?“ „А имахме такова голямо доверие във Вас, колега!“* Подават ти да подпишеш лист, на който отгоре пише Заповед за уволнение. *„Ако не подпишете“* – обяснява с видимо удоволствие и надменност **HR**-ката, – *„ще ви връчим заповедта „при отказ“ с двама свидетели.“* С това нашата игра приключва. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – превръщането на вътрешните проблеми в публично достояние изостря противоречията и това в повечето случаи прави невъзможно постигането на нищо конструктивно.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 105.

Запомни този символ (или си отбележи, че си го срещал в играта):

На по-късен етап може да те попитаме дали си срещал този символ.

Заставаш на позиция, че организацията не може да се развива, ако няма компетентни отговорници по места, които да водят членовете от различните звена, дневни и нощни смени, цехове, отдели. От една страна хората по места най-добре разбират проблемите на работещите, с които често споделят общи работни места. От друга страна самите работещи се доверяват най-лесно на човек от близкото си обкръжение. Така едновременно ще подобрите координацията и пропагандата, и ще увеличите доверието в организацията. Събираш най-верните и утвърдени синдикални членове, и правите разчет къде разполагате с компетентни колеги, способни да станат отговорници. За щастие повечето предложени проявяват разбиране и поемат отговорността. Скоро имате стройна система от „десетници“, всеки от които отговаря за десетина колеги, които членуват или биха могли да членуват в общността. Много бързо резултатите се появяват – започвате да получавате много по-детайлна информация за проблемите, хората се чувстват много по-уверени и все повече са тези, които желаят да се присъединят. Така, унесени в организационната работа, не усещате как вече сте увеличили значително броя на членовете си. Какво правим оттук нататък?

- **засилваме пропагандната дейност > 99.**
- **налагаме строга вътрешна дисциплина > 106.**
- **увеличаваме синдикалния членски внос > 107.**
- **атакуваме пряко проблемите във фирмата > 108.**

> 106.

Заставаш на твърда позиция, че вътрешната дисциплина е приоритет и не може да се разчита на нищо, ако вие сами не си спазвате правилата и решенията на синдикалното ръководство. Въвеждаш строга йерархия и командна верига, и изискваш всички да я следват безотказно. На няколко пъти влизаш в конфликт с колеги, които са нарушили правилата и ги порицаваш публично. Някои от тях негодуват и дори напускат организацията. Други правят само това, което буквално им е разпоредено и не проявяват никаква инициатива за нищо – по-късно ще разбереш, че е било от страх да не нарушат правилата и да ти влязат в полезрението. Малко по малко въпросите спират, а твоите хора все по-рядко се събират около теб и все по-малко споделят с теб проблемите си. След няколко месеца вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че с опита да наложиш „желязна дисциплина“ участвал в задушаването на твоята общност. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – налагането на задушаващ контрол спрямо хора, които с нищо не превъзхождаш в истинския живот, почти никога не води до постигането на ефективна дисциплина и мотивация за действие.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 107.

Заставаш на твърда позиция, че без пари нищо не може да се прави и предлагаш да увеличите членския внос. Колегите се колебаят, но когато разказваш как от месеци плащаш за повечето неща от джоба си, приемат искането ти и членският внос се увеличава значително. *„Сега най-после ще има достатъчно пари, за да посрещаме нуждите на общността!“* – мислиш си и не осъзнаваш до какъв сериозен отлив може да доведе подобна стъпка. Тъй като липсват реални синдикални успехи, колегите са демотивирани и вдигането на членския внос идва като сигнал за голяма част от тях да се откажат. Започват да се носят слухове, че единствената ти цел е да прибираш парите от членския внос. Репутацията ти е срината. След няколко месеца вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че с налагането на по-висок членски внос, без това да е свързано с осезателни успехи, участвал в задушаването на твоята общност. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – завишаването на финансовите претенции без срещу това да са осигурени конкретни услуги и резултати, почти никога не води до повече желаещи да плащат и до по-добро финансово състояние.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 108.

Общността се развива много добре и вече близо **1/3** от работещите във фирмата са членове или симпатизират активно на твоята общност. Навсякъде по коридорите те спират непознати колеги и те разпитват за действията на синдикалната организация и за решаването на техни лични проблеми. Някои от тях просто се ръкуват с теб и изразяват подкрепа и уважение. *„Време е отново да атакуваме проблемите във фирмата“* – мислиш си и се чувстваш все по-уверен в ролята си на синдикален лидер. В един момент телефонът ти звъни. Безкрайно учуден виждаш номера на **HR**-ката. Още по-безкрайно учуден чуваш любезния ѝ глас: *„Управителят Ви кани на разговор. Моля – въпросът е деликатен – нека поканата не се коментира с трети лица!“ „За какво става въпрос?“ „Моля – темата е поверителна. Нека разговорът бъде не по телефон!“* Като изключим началото на нашата синдикална игра, когато подписа твоя трудов договор (и когато беше излъган за размера на заплатата), HR-ката никога не е била толкова любезна с теб. Ще приемеш ли поканата?

- **отивам сам на срещата с управителя > 109.**
- **отказвам среща насаме с управителя > 112.**

> 109.

Затваряш телефона, оглеждаш се наоколо (после ще си дадеш сметка, че си се огледал, за да преценяш дали някой не е чул нещо за тайната среща) и хващаш коридора към Ръководния отдел. На рецепцията секретарката те поздравява учтиво и ти отваря, без да иска предварителна информация и без да предава по вътрешния телефон за теб. *„Явно синдикалният авторитет нараства...“* – мислиш си и почукваш по отворената врата на офиса на управителя. *„А, колега, много ми е драго, че Ви виждам!“* – хвърля към теб управителят със специфичния си акцент и затваря вратата зад гърба ти. *„Нека поговорим като мъже!“* Сяда и започва да ти разказва за колега, един от много активните синдикални членове в счетоводството, който бил хванат да отклонява средства от фирмените сметки към фалшиви фирми-подизпълнители на негови роднини. Управителят се приближава към теб и с притихнал глас изрича: *„Аз ще се оправя с този крадец. Но не мога да понеса такъв човек да петни*

синдикалната организация във фирмата ми. Отстранете го!“ Управителят се връща на мятото си и напрегнат очаква да отговориш. Какво решаваш?

- **съгласявам се с управителя > 110.**
- **не съм съгласен с управителя > 111.**

> 110.

„Такъв човек не може да бъде в синдиката“ – съгласяваш се с управителя, – *„ще предложа този крадец за изключване от нашата организация!“* Стискате си ръцете с упавителя, той ти благодари за разбирането и излизаш от офиса. Още следващата седмица свикваш общо събрание, на което посочваш набедения колега и искаш неговото изключване от синдикалната организация. Синдикалните членове са втрещени – това е един от най-активните синдикалисти във фирмата! Обясняваш, че този човек всъщност е крадец; разкрити са злоупотребите му с фирмените сметки и скоро ще му бъде потърсена отговорност. Но ти настояваш той още сега да бъде изключен от синдиката, за да не петни името на организацията. Набеденият колега скача на крака и започва да крещи, че това изобщо не е вярно и с никакви фирмени сметки не е злоупотребявал. Това за теб обаче няма голямо значение – естествено е, че крадецът ще се опитва да прикрие вината си! Гласувате. С няколко гласа надделява предложението да бъде изключен. Ти си доволен от резултата, но виждаш, че като цяло настроението сред синдикалните членове не е никак добро. След време ще си дадеш сметка, че всъщност си бил излъган от управителя – доказателства за вината на изключения колега така и не излизат наяве. Оказва се, че с действията си ти си нанесъл смъртен удар срещу собствената си организация – като не само си я лишил от един от най-дейните синдикалисти, но си предал своите синдикални братя и сестри, и си застанал на страната на Ръководството. Доверието в теб (и въобще в синдикализма) рухва напълно и следващия път дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Оказва се, че вместо с изчистването на репутацията, ти си участвал в задушаването на синдикалната организация. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – никога не постъпвай на базата на непроверени и недоказани факти; особено когато този, който ти поднася тези факти, има противоположни на твоите интереси.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 111.

„Отклоняването на фирмени средства е отвратително“ – съгласяваш се с управителя, – *„но аз все още не съм видял никакви доказателства.“ „Не ми ли вярвате!“* – ядосва се управителят. – *„Настоявам този човек да бъде изключен!“ „Не мога да направя нищо без доказателства.“ „Ще попилея и него, и Вас, и синдикалната Ви организация!“* Разговорът очевидно не отива в добра посока и скоро напускаш офиса. Навън забелязваш няколко синдикалисти, които се опитват да те поздравят, но ядосан отминаваш нататък. Довършваш днешните задачи и си отиваш у дома, за да разпуснеш. На другия ден, почти забравил за случая, се връщаш на работа. Забелязваш странно шушукане зад гърба си. Отначало не разбираш какво се случва, докато именно колегата, когото управителят вчера пожела да изключиш от организацията, ти подава флашка в ръката и тихо процежда: *„Не отлагай!“* Не успяваш да питаш за какво става дума – колегата отминава почти на бегом. Сядаш на компютъра си и отваряш флашката. Файлът **KOMPROMAT.mp4** зарежда някакво видео. Изненадан виждаш собственото си лице. Тениската от вчера! Офиса на упарвителя! Вероятно си бил заснет по време на „тайния“ разговор. *„Какво пък, нека хората знаят какво „тайно“ се случи!“* – казваш си, но застиваш: на видеото изричаш ужасни клевети срещу колегата; предлагаш на управителя „да му скроите шапката“, като го обвините, че е източвал фирмените сметки; и искаш пари, за да провалиш синдикалната организация. Увеличаваш

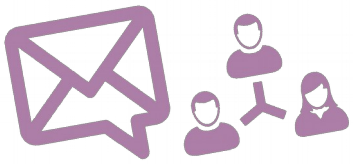
резолюцията на монитора и гледаш пиксел по пиксел: едва-едва долавяш следите от фалшификацията, но видеото изглежда достатъчно реалистично, за да убеди повечето работещи. Така и не успяваш да ги накараш да повярват, че това е фалшификация. Няколко колеги са те видели вчера да излизаш от офиса на управителя и никой не си задава въпроса как е възникнало това видео. Очевидно тази нощ са направили фалшификацията и са я разпространили. И твоят авторитет е сринат. Вече никой не иска да има нищо общо с теб. Дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Оказва се, че с впускането в „тайни“ разговори с управителя си способствал за задушаването на синдикалната организация. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – никога не провеждай срещи с ръководството насаме – защото без доверени колеги, които да свидетелстват какво точно се е случило, може да се окажеш замесен в неподозирани сценарии, при това с „доказателства“.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 112.

„Благодаря за поканата, но не мога да я приема.“ – заявяваш. *„Ако управителят желае да разговаря с мен, нека посочи тема на срещата и да даде възможност да се организираме с колегите от синдиката.“* **HR**-ката е видимо недоволна. Опитва се още веднъж да настоява, че срещата трябва да се състои само между теб и управителя, а когато не успява, ти затваря. *„Показа си рогата в крайна сметка!“* – казваш си с присмех и се връщаш на своите мисли от преди позвъняването: *„Време е отново да атакуваме проблемите във фирмата...“*

Някъде назад в играта срещал ли си поне един от тези символи:



- **срещал съм поне един от тези символи в играта > 120.**
- **не съм срещал нито един от тези символи в играта > 109.**

> 113.

Големият брой синдикални членове вече отдавна не позволява всички да се познавате и да имате близък контакт помежду си – и колкото и да се стараеш, все по-обширни групи от колегите отават „в сянка“. Голямата организация трудно се координира и информацията трудно достига до различните звена, а нерядко е в изкривен вид и това дава поводи за обърквене и разнобои. Осъзнаваш, че сте допуснали слабост, като не сте предприели стъпки за по-добро организиране на хората на по-ранен етап, когато е могло да се работи в тази посока по-лесно, отколкото сега. Обзет от такива мисли, една сутрин случайно минаваш през тесния страничен коридор и на синдикалното табло очите ти избожда покана за провеждане на **Извънредно отчетно изборно събрание** с дневен ред: *„1) Доклад за нарушенията на настоящия синдикален лидер; 2) Избор на ново синдикално ръководство; 3) Разни.“* Следва днешната дата и час в ранния следобед, а като място на провеждането е посочена заседателната зала в Ръководния отдел. *„Как така извънредно отчетно-изборно събрание?“* – питаш се трескаво. – *„Как така място на провеждане в Ръководния отдел?“* Никой не те е уведомявал за такова събрание, а и мандатът ти още не е дори преполовен, за да се провеждат избори за ново

ръководство! Звъниш на най-доверените колеги – те също нищо не знаят и са не по-малко изненадани от теб. Очевидно някой прави нещо зад гърба ви. И целта май е да бъдеш тихомълком отстранен от ръководната позиция! Какво ще предприемеш?

- **няма да обърна никакво внимание на случая > 110.**
- **ще организирам истинско общо събрание > 111.**
- **ще потърся съдействие от ръководството на фирмата > 112.**
- **ще потърся съвет от синдикалната централа на НФТИНИ > 113.**

> 114.

„Това „извънредно отчетно-изборно събрание“ е пълна глупост“ – мислиш си, – *„и тъй като е напълно нелегитимно, няма от какво да се притеснявам.“* Чисто юридически си прав – каквото и да бъде решено на това събрание, то не е свикано по установения ред, незаконно е и няма правни последици. Не така обаче стоят нещата с психологическите последици. Изобщо не си правиш труда да посетиш сбирката в заседателната зала на Ръководния отдел – единствено отбелязваш, че по това време производствената база е необичайно тиха и спокойна. После ще свържеш „две и две“ и ще си дадеш по-ясна сметка защо нелегитимното събрание се е провело именно в заседателната зала на Ръководния отдел. Много просто – защото е организирано от ръководството на фирмата, с цел да подмени ръководството на синдикалната организация и да я превземе „отвътре“. Разбираш, че на скалъпената сбирка част от членовете са били „измамени“ и „принудени“ да участват в събрание, на което са представени редица твои „нарушения“ и е искано твоето изключване от организацията. Под диктовката на управителя това е било направено и е избрано „ново синдикално ръководство“, напълно зависимо от мениджмънта на фирмата. Чисто юридически тези действия са нищожни (нямат никаква стойност), но сред твоите синдикални членове е всят голям смут. И без друго зле координираната маса от хора става още по-дезинтегрирана, настъпва хаос и пълен разпад. Репутацията ти е срината – повечето дори не вярват, че продължаваш да си лидер. Вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че с бездействието си проспал задушаването на твоята общност. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – отказът от заемането на ясна позиция относно лидерския авторитет много лесно подкопава авторитета и „обезглавява“ общността, която след подобно нещо е обречена на сигурна гибел.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 115.

„Това „извънредно отчетно-изборно събрание“ е пълна глупост“ – казваш на най-доверените ти колеги. – *„Бързо да организираме истинско, легитимно общо събрание!“* Веднага съставяте покана за свикване на истинско общо събрание на синдикалната организация, в която (както е по устав) насрочвате дата за след две седмици, обявявате дневния ред, уведомявате централата на **НФТИНИ** и като доказателство за твоята инициатива се подписваш върху поканата. *„Истинско събрание срещу неистинско събрание!“* – мислиш си ти и се прибираш вкъщи, доволен от навременната реакция. После ще свържеш „две и две“ и ще си дадеш по-ясна сметка защо нелегитимното събрание се е провело именно в заседателната зала на Ръководния отдел. Много просто – защото е организирано от ръководството на фирмата, с цел да подмени ръководството на синдикалната организация и да я превземе „отвътре“. Разбираш, че на скалъпената сбирка част от членовете са били „измамени“ и „принудени“ да участват в събрание, на което са представени редица твои „нарушения“ и е искано твоето изключване от организацията. Под диктовката на управителя това е било направено и е избрано

„ново синдикално ръководство“, напълно зависимо от мениджмънта на фирмата. Чисто юридически тези действия са нищожни (нямат никаква стойност), но сред твоите синдикални членове е всят голям смут. И без друго зле координираната маса от хора става още по-дезинтегрирана, настъпва хаос и пълен разпад. Репутацията ти е срината – повечето дори не вярват, че продължаваш да си лидер и на твоето „истинско“ събрание почти никой не се явява – почти никой не е разбрал защо се провежда събрание, след като вече е проведено събрание. Постепенно разбираш, че със своята наивност си проспал задушаването на твоята общност. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – стартирането на процедури, когато уж идентични процедури вече са стартирани и предварително обмислени и подготвени, не може да компенсира пропуснатата подготовка и в повечето случаи е твърде късно.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 116.

„Това „извънредно отчетно-изборно събрание“ е пълна глупост“ – мислиш си, – *„и тъй като е напълно нелегитимно, трябва да предупредя ръководството какво се случва във фирмата.“* Веднага звъниш на управителя и искаш да говориш с него, но секретарката ти предава, че в момента отсъства. Докато се чудиш как да постъпиш, след малко телефонът ти звъни. Управителят е. *„Здравейте, колега, търсил сте ме?“ „На територията на фирмата е насрочено нелегитимно синдикално събрание“* – уведомяваш. *„Как така?“* – управителят е видимо изненадан. – *„Няма да позволя такива нарушения!“* Управителят е бесен, когато разбира, че като капак на всичко събранието е обявено за провеждане в собствената му заседателна зала в Ръководния отдел. Уверява те, че няма да позволи това да се случи и приключвате разговора. Вече си спокоен, че всичко е наред и се завръщаш към своите служебни задължения. Изобщо не осъзнаваш защо производствената база е толкова тиха и спокойна. Изобщо не осъзнаваш и това, че управителят *прекалено бързо* ти върна обаждане. После ще свържеш „две и две“ и ще си дадеш по-ясна сметка защо нелегитимното събрание се е провело именно в заседателната зала на Ръководния отдел. Много просто – защото е организирано от ръководството на фирмата, с цел да подмени ръководството на синдикалната организация и да я превземе „отвътре“. Разбираш, че на скалъпената сбирка част от членовете са били „измамени“ и „принудени“ да участват в събрание, на което са представени редица твои „нарушения“ и е искано твоето изключване от организацията. Под диктовката на управителя това е било направено и е избрано „ново синдикално ръководство“, напълно зависимо от мениджмънта на фирмата. Чисто юридически тези действия са нищожни (нямат никаква стойност), но сред твоите синдикални членове е всят голям смут. И без друго зле координираната маса от хора става още по-дезинтегрирана, настъпва хаос и пълен разпад. Репутацията ти е срината – повечето дори не вярват, че продължаваш да си лидер. Вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че със своята наивност си проспал задушаването на твоята общност. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – доверяването на противниковата страна в момент на неочаквана слабост добавя към слабостта и зависимост, и обрича общността на сигурна гибел.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 117.

„Това „извънредно отчетно-изборно събрание“ е пълна глупост“ – мислиш си, – *„и щом се провежда в Ръководния отдел, явно работата е дебела!“* Никога не си го правил до сега, но този път звъниш на пожар в синдикалната централа на **НФТИНИ**. Отговаря ти председателят на федерацията, който

внимателно те изслушва. *„Това е много сериозно и в никакъв случай не бива да го подценявате!“* – споделя съмненията ти той. – *„Момент, да питам юриста дали може да реагира.“*

Някъде назад в играта срещал ли си тези символи:

- **срещал съм и двата символа в играта > 114.**
- **срещал съм само първия символ в играта > 115.**
- **срещал съм само втория символ в играта > 118.**
- **не съм срещал тези символи в играта > 119.**

> 118.

След няколко секунди отново чуваш гласа на председателя: *„Тръгваме веднага към вас!“* Около час преди насроченото нелегитимно събрание председателят и юристът на **НФТИНИ** пристигат – облечени скромно, но добре подготвени за работа на терен. Сядате в една сладкарница недалеч от производствената база, за да се подготвите. Председателят вади от платнената си чанта документите и започвате с разбор на ситуацията. Юристът рови в преносимия си компютър и докато отпива от време на време от картонената чашка с кафе, задава някои на пръв поглед странични въпроси. Съставяте план за действие и ставате. Още на входа за посетители става разправия с охраната, която не желае да допусне „външните лица“ до Ръководния отдел – въпреки многократно изтъкваните от тях служебни правомощия като *„представители на национално представени синдикати“*.

- **виж какво следва по-нататък > 116.**

> 119.

След няколко секунди отново чуваш гласа на председателя: *„Тръгваме веднага към вас!“* Около час преди насроченото нелегитимно събрание председателят и юристът на **НФТИНИ** пристигат – облечени скромно, но добре подготвени за работа на терен. Сядате в една сладкарница недалеч от производствената база, за да се подготвите. Председателят вади от платнената си чанта документите и започвате с разбор на ситуацията. Юристът рови в преносимия си компютър и докато отпива от време на време от картонената чашка с кафе, задава някои на пръв поглед странични въпроси. Съставяте план за действие и ставате. Още на входа за посетители става разправия с охраната, която не желае да допусне „външните лица“ до Ръководния отдел – въпреки многократно изтъкваните от тях служебни правомощия като *„представители на национално представени синдикати“*. Независимо, че синдикалните представители имат право по закон да влязат в заседателната зала, все пак е възможно охраната да наруши закона и да не ги допусне. Не можем да предвидим дали управителят ще дръзне да издаде незаконно разпореждане и дали охраната ще посмее да го изпълни. Опитай късмета си! Тъй като не знаем какво мисли управителят и какво мислят охранителите, но все пак отчитаме предходните ти активности в рамките на социалния диалог и придобития на негова база авторитет, оценяваме шанса ти на **40%**. Посочи в таблицата и виж какво ще се случи:

- **число 3, 5, 7 или 9 от таблицата > 116.**
- **всяко друго число от таблицата > 117.**

> 120.

Накрая охраната все пак се принуждава да свърже синдикалните представители с ръководството. Краткият и остър разговор с юриста е последван с отваряне на турникета. Явно синдикатите вече са добили достатъчно стабилен авторитет във фирмата! Качвате се в заседателната зала и там заварвате тридесетина работещи, управителят и няколко от преките началници, които не се славят с добра репутация сред трудовия колектив. Всички са неприятно изненадани от появяването ви. Юристът отваря компютъра си и започва да рови напрегнато из файловете, а председателят на **НФТИНИ** заявява, че това събрание е напълно нелегитимно; присъствието на представители на ръководството е в нарушение на международните стандарти за невмешателство в синдикатите и ако тези лица не напуснат незабавно, централата на **НФТИНИ** ще им търси отговорност. Юристът цитира законови текстове и почти разпорежда представителите на ръководството на фирмата да напуснат залата веднага. Опитите на управителя да се оправдава, че бил поканен от работещите, също не издържат – цитират се други законови текстове, забраняващи изпълнението на подобни покани. В крайна сметка събранието е провалено, а слухът за твърдата позиция на представителите от централното ръководство на синдикатите във фирмата бързо се разпространява. Опитът за преврат е осуетен, а твоят авторитет на синдикален лидер се издига още повече сред работещите.

- **виж какво следва по-нататък > 121.**

> 121.

Виждаш страха в очите на охранителите, когато юристът им обяснява какви са последиците от нарушаването на закона, в което участват. Накрая по-старшият от охранителите съвсем откровено изплаква пред вас, че ще изгуби работата си, ако ви допусне – колкото и незаконно да е това. Явно синдикатите все още не нямат достатъчен авторитет във фирмата. Председателят и юристът на **НФТИНИ** оформят протокол на един откъснат лист от тетрадка, в който описват нарушението, посочват мястото, датата и часа, записват номерата от служебните баджове на охранителите и се подготвят да търсят отговорност за допуснатото нарушение. Но в случая ти нямаш време за подобни битки, защото горе в Ръководния отдел тече нелегитимно „отчетно-изборно събрание“. И председателят, и юристът са сигурни, че в момента се образува „жълт синдикат“ – което на техния жаргон означава бутафорна синдикална организация, поставена в зависимост от ръководството на фирмата. Мнението им след няколко дни се оказва истина. На скалъпената сбирка част от членовете са били „измамени“ и „принудени“ да участват в събрание, на което са представени редица твои „нарушения“ и е искано твоето изключване от организацията. Под диктовката на управителя това е било направено и е избрано „ново синдикално ръководство“, напълно зависимо от мениджмънта на фирмата. Чисто юридически тези действия са нищожни (нямат никаква стойност), но сред твоите синдикални членове е всят голям смут. И без друго недостатъчно координираната маса от хора става още по-дезинтегрирана, настъпва хаос и пълен разпад. Репутацията ти е срината – повечето дори не вярват, че продължаваш да си лидер. Вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че с недостатъчните усилия да укрепиш организацията си допуснал задушаването на твоята общност. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – полагането на системни усилия за интегриране на синдикалните членове чрез информация и координация се отблагодарява на по-късен етап, когато е необходимо да се разсеят определени съмнения и всички да се ориентират по един или по друг начин.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 122.

След няколко секунди отново чуваш гласа на председателя: *„Тръгваме веднага към вас!“* Около час преди насроченото нелегитимно събрание председателят и юристът на **НФТИНИ** пристигат – облечени скромно, но добре подготвени за работа на терен. Сядате в една сладкарница недалеч от производствената база, за да се подготвите. Председателят вади от платнената си чанта документите и започвате с разбор на ситуацията. Юристът рови в преносимия си компютър и докато отпива от време на време от картонената чашка с кафе, задава някои на пръв поглед странични въпроси. Съставяте план за действие и ставате. Още на входа за посетители става разправия с охраната, която не желае да допусне „външните лица“ до Ръководния отдел – въпреки многократно изтъкваните от тях служебни правомощия като *„представители на национално представени синдикати“*. Независимо, че синдикалните представители имат право по закон да влязат в заседателната зала, все пак е възможно охраната да наруши закона и да не ги допусне. Не можем да предвидим дали управителят ще дръзне да издаде незаконно разпореждане и дали охраната ще посмее да го изпълни. Опитай късмета си! Тъй като не знаем какво мисли управителят и какво мислят охранителите, но все пак отчитаме предходните ти активности в рамките на колективните трудови преговори и придобития на тяхна база авторитет, оценяваме шанса ти на **60%**. Посочи в таблицата и виж какво ще се случи:

- **число 3, 5, 7 или 9 от таблицата > 117.**
- **всяко друго число от таблицата > 116.**

> 123.

След няколко секунди отново чуваш гласа на председателя: *„За съжаление юристът е на дело по това време, а аз съм на заседание Министерството на труда. Няма как да реагираме на момента, без никаква предварителна подготовка!“* Но в оставащите няколко минути преди заседанието ти дава подробни и ясни указания как да се противопоставиш на нелегитимното отчетно-изборно събрание: задължително да се явиш на него; по възможност с колкото се може повече стабилни синдикалисти; да настояваш да не се провежда; да настояваш позициите ти да бъдат вписани в протокола; да изискаш подписано копие от протокола; да напишеш възражения в протокола... и още много други съвети, които не запомняш съвсем докрай. Но запомняш, че дори само присъствието ти ще разколебае онези синдикални членове, които вероятно са измамени или принудени да участват в нелегитимното събрание. След разговора се втурваш да звъниш на по-доверените си колеги, събираш „ударен отряд“ и когато вече е време за провеждане на събранието, се явявате в Ръководния отдел. На рецепцията обаче този път няма секретарка, а вратите са заключени – нито една от магнитните карти, с които се придвижвате из сградата, не ги отключва. Няма никаква охрана, никой не влиза и не излиза, никой не отговаря на позвъняванията ви. Просто заключено и толкоз. Звъниш на председателя на **НФТИНИ** за съвет, но той вероятно вече е на заседанието в Министерството и не ти отговаря. Постепенно ентусиазмът на твоя „ударен отряд“ се охлажда и се разотивате. На другия ден се оказва, че скалъпена сбирка все пак била проведена (неизвестно кога и къде), част от членовете са били „измамени“ и „принудени“ да участват в събрание, на което са представени редица твои „нарушения“ и е искано твоето изключване от организацията. Под диктовката на управителя това е било направено и е избрано „ново синдикално ръководство“, напълно зависимо от мениджмънта на фирмата. Чисто юридически тези действия са нищожни (нямат никаква стойност), но сред твоите синдикални членове е всят голям смут. И без друго недостатъчно координираната маса от хора става още по-дезинтегрирана, настъпва хаос и пълен разпад. Репутацията ти е срината – повечето дори не вярват, че продължаваш да си лидер. Вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че с недостатъчните усилия да укрепиш организацията си допуснал задушаването на твоята общност. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия

практически опит – полагането на системни усилия за интегриране на синдикалните членове чрез информация и координация се отблагодарява на по-късен етап, когато е необходимо да се разсеят определени съмнения и всички да се ориентират по един или по друг начин.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 124.

„Големият брой членове на синдикалната организация не позволява всички да се познават лично и да имат пряк достъп до навременна и актуална информация. Това дава възможност да бъде организиран успешен „преврат“, при който настоящото ръководство на организацията да бъде премахнато. За тази цел ще бъдат инфилтрирани няколко десетки работници като синдикални членове и с тяхна помощ ще бъде проведено нелегитимно отчетно-изборно събрание, за да се вземат съответните решения. Юридическата нелигитимност на това събрание не е от значение – достатъчно е това, че сред действителните синдикални членове ще настане смут, обърквване и разнобой. В резултат на това като лидер на синдикалната организация ще бъде поставено зависимо от фирмения мениджмънт лице...“ Научаваш за този план благодарение на относително добрите връзки с колегите по отделните звена (в това число няколко от секретарките в Ръководния отдел, които тайно ти симпатизират). Управителят бил наел специална консултантска фирма, която да състави план за ликвидиране на синдикалната организация. Тъй като имаш изпреварваща информация за опасността, влизаш достатъчно отрано в контакт с централата на **НФТИНИ** и от там започват да ти дават системни указания за това как да се справиш. Опираш се на изявените колеги по звена, които да действат като координатори на общността; и на списъците с e-mail адреси на верните членове, от които разпространяваш информация до всичките действителни синдикалисти. В деня на нелегитимното „отчетно-изборно събрание“ (за което се предполага, че изобщо не подозираш), при вас идват председателят и юристът на **НФТИНИ**, и провеждате импровизирано синдикално обучение на твърдото ядро от хората ти. Междувременно друга част от твърдото ядро са на „отчетно-изборното събрание“ и го провалят с шумни разправии и подигравки – като най-голямата сила на общността е, че никой не е изненадан и всички сте добре подготвени срещу плановете на управителя.

- **виж какво следва по-нататък > 121.**

> 125.

След като нелегитимното „отчетно-изборно събрание“ е провалено, председателят и юристът на **НФТИНИ** сядат с теб в едно скромно заведение „за обяд“ някъде към късния следобед и обсъждате състоянието на твоята организация. Отбелязват значителните успехи, но и някои слабости в работата ти – липсата на достатъчно здрава координация между хората ти; липсата на достатъчно добре развити канали за разпространяване на информация; липсата на достатъчно добро познаване и прилагане на синдикалните инструменти за социален диалог и колективно трудово договаряне. Насърчават те да мислиш по тези въпроси, да ползваш активно осигурените синдикални ресурси в сайта на **НФТИНИ** и да се свързваш с централата винаги, когато имаш нужда от нещо. Оставят ти малко отпечатани на хартия пропагандни материали и си отиват. А ти започваш да сондираш мненията на твоите колеги (вече близо **500**) за това какви да бъдат следващите действия на общността. Ти самият какво ще предложиш?

- **да продължим с ударното набиране на членове > 122.**
- **да рестартираме отношенията със социален диалог > 123.**
- **да рестартираме отношенията с колективни трудови преговори > 129.**
- **да пристъпим към организирането на стачка > 139.**
- **да продължим с вътрешното структуриране > 155.**

> 126.

Заслепен от значителния брой членове, които вече сте набрали, си мислиш, че сега е моментът „да завладеете“ цялата фирма. Ако продължавате с тези темпове, скоро при вас ще бъдат повече от половината работещи и с такава маса ще можете да наложите на ръководството на фирмата едва ли не каквито и да било свои искания. Представяш плановете си на общността и както обикновено, те са приети без възражения. Започвате ударна кампания по набирането на членове. Но въпреки, че влагате целия си ресурс в това, резултати не се виждат – дори напротив. Общността забавя своя ход, започва да се чувства умора, отегчение, изнервяне. В един момент си даваш сметка, че си изпуснал „вълната“ от очаквания и ентусиазмът е изчерпан. Необратимо. Хората започват един след друг да се отказват от членството си и след още няколко месеца вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че с пропускането най-после да насочиш организацията към решаването на реални проблеми, си спомогнал за задушаването на твоята общност. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – доброто преценяване на ресурсите и тяхното недвусмислено насочване към реални цели в полза на хората, консолидира общността и мотивира нейните членове.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 127.

Независимо от досегашните сътресения, вече твоята общност се чувства достатъчно представителна във фирмата, за да постави сериозно своите проблеми на масата на социалния диалог. Това ще позволи да започнете да си сътрудничите и за пореден пътда се опитате да изградите доверие и разбиране – което е предпоставка за обсъждане и решаване на проблемите. Подготвяте папка с няколко въвеждащи документа и отивате в Ръководния отдел – ти и членовете на твоя преговорен екип, специално подготвени с аргументи по различните пунктове на вашите предложения.

Някъде назад в играта срещал ли си този символ:

- **срещал съм този символ в играта > 124.**
- **не съм срещал този символ в играта > 127.**

> 128.

С времето провеждате няколко срещи и ръководството на фирмата постепенно свиква, макар и неохотно, със ситуацията на социалния диалог. Започват да се отнасят към вас по-адекватно – вече не си позволяват да оспорват вашето място на масата за преговори, нито да подценяват позицията ви на пълноправна страна в диалога. Ключово постижение е, че успявате да подпишете **Споразумение за социално сътрудничество** с взаимно приемлива процедура, която налагате да бъде следвана в рамките на диалога. Управителят вече не може да противостои на системно поставяните аргументи и

най-вече – на близо **1/3** от работещите, които стоят зад вас. Със задоволство отбелязваш мислено, че вече няма опити за вътрешно разломяване на твоята организация или дори неприкрити опити за „преврат“: прекалено силни сте вече, за да се надяват подобни интервенции на успех! Исканията ви са неприятни за управителя – ще трябва една част от печалбите и резервите на фирмата да бъдат насочени към вашите социални искания – и стремежът му да направи тази част колкото се може по-малка, съответно да отложи предоставянето ѝ колкото се може по-нататък във времето, е логичен. Така или иначе, вече всички са наясно, че някаква част от исканията ще трябва да бъде изпълнена, а друга вероятно ще остане за по-нататък. Твоята преговорна позиция каква ще бъде?

- **имаме достатъчно сила и няма да отстъпваме > 125.**
- **отстъпваме към по-умерени искания > 126.**

> 129.

В един от по-свободните разговори в почивките между преговорните сесии управителят става по-откровен от обикновено и ти подсказва, че би направил определени отстъпки. В отговор на това директно заявяваш, че твоята организация разполага с достатъчно сила – съответно няма да отстъпите от първоначалните си искания. Тогава не забелязваш малките колебания в зениците на човека срещу теб – но вероятно в този момент той е решил, че в крайна сметка с теб няма как да се преговаря. Продължавате още месеци наред да водите социален диалог, като управителят чинно следва утвърдените процедури по **Споразумението за социално сътрудничество**. И нищо повече. С времето „вълната“ от очаквания стихва, ентусиазмът е изчерпан и твоите хора започват един след друг да се отказват от членството си. След още няколко месеца вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че с пропускането най-после да достигнеш до решаването на реални проблеми или поне на част от тези проблеми, си спомогнал за задушаването на твоята общност. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – добрите преговори са преговорите на взаимните отстъпки, където всеки получава някаква част от комфорта.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 130.

В един от по-свободните разговори в почивките между преговорните сесии управителят става по-откровен от обикновено и ти подсказва, че би направил определени отстъпки. В отговор на това директно заявяваш, че тези отстъпки, макар и частични, са подходящ изход от безконечната преговорна ситуация. Тогава не забелязваш малките колебания в зениците на човека срещу теб – но вероятно в този момент той е решил, че в крайна сметка можете да се разберете. По-нататък сякаш негласно постигате баланс в позициите и в следващите няколко срещи достигате до компромис на база утвърдената процедура по **Споразумението за социално сътрудничество**. Част от ключовите искания на твоите хора са изпълнени, макар и не в пълната възможна степен. Това от своя страна дава възможност и на управителя да направи своите разговори със собствениците по-лесни за преглъщане. Така, дори без да сте го изричали на глас, се оказва, че сте работили за общия комфорт и сте заздравили сътрудничеството.

За твоята синдикална организация все още предстои провеждането на успешни колективни трудови преговори, но поставили нещата върху здравата основа на социалиня диалог, без съмнение ще достигнете и до това. Ти постигна своето – защити не само твоите и на колегите ти права и интереси, но спомогна за подобряване на цялостната работна среда – за което те поздравяваме!

Връчваме ти **„виртуален медал“ за отлично свършена работа**! Сега вече можеш спокойно да поставиш точка на нашата синдикална игра. Благодарим за отделеното внимание и ти пожелаваме *„На добър път!“*. Ако играта е била интересна за теб, ще се радваме да споделиш впечатления и да поканиш колеги и приятели да се присъединят.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 131.

Запомни този символ (или си отбележи, че си го срещал в играта):

На по-късен етап може да те попитаме дали си срещал този символ.

С времето провеждате няколко срещи и ръководството на фирмата постепенно свиква, макар и неохотно, със ситуацията на социалния диалог. Започват да се отнасят към вас по-адекватно – вече не си позволяват да оспорват вашето място на масата за преговори, нито да подценяват позицията ви на пълноправна страна в диалога. Въпреки това обаче, управителят продължава да противопоставя всевъзможни обструкции срещу исканията ви. Очевидната цел е да няма споразумение и дори да няма документ, от който да е видно наличието на каквато и да било истинско сътрудничество. Вероятно управителят е решил, че подобен документ или сътрудничество открива опасността още повече работещи да се присъединят към вас и това да увеличи влиянието ви. Разговорът е в задънена улица и твоят преговорен екип започва да се чуди: Как да продължим нещата оттук нататък?

- **пробваме други интервенции > 128.**
- **продължаваме да настояваме за социален диалог > 124.**

> 132.

Очевидно инструментите на социалния диалог не дават желания резултат и е излишно да продължаваш да злоупотребяваш с търпението на твоите хора. Влизаш в сайта на **НФТИНИ** и докато разглеждаш различните възможности, се чудиш как да продължите оттук нататък. Какво ще предложиш на преговорния екип?

- **да продължим с ударното набиране на членове > 122.**
- **да рестартираме отношенията с колективни трудови преговори > 129.**
- **да пристъпим към организирането на стачка > 139.**
- **да продължим с вътрешното структуриране на общността > 155.**

> 133.

Независимо от досегашните сътресения, вече твоята общност се чувства достатъчно представителна във фирмата, за да постави сериозно своите искания под формата на проект за **Колективен трудов договор**. Това ще позволи да започнете да си сътрудничите и за пореден пътда се опитате да изградите доверие и разбиране – което е предпоставка за обсъждане и решаване на проблемите. Подготвяте папка с няколко въвеждащи документа и отивате в Ръководния отдел – ти и членовете на твоя преговорен екип, специално подготвени с аргументи по различните пунктове на вашите предложения. Това ще уреди цялостно и по траен начин въпросите за труда, заетостта и жизненото равнище на работещите във фирмата (сред които заплатите и бонусите са само един детайл). Докато се готвите да пристъпите към колективни трудови преговори, разцъкватe няколко примера на такъв вид договор и пред общността възниква въпрос: Сами ли да подготвим проект на Колективен трудов договор, или да потърсим съдействие от централата на **НФТИНИ**?

- **сами ще подготвим проекта на КТД > 130.**
- **ще потърсим съдействие от НФТИНИ > 131.**

> 134.

„В епохата на свързаност и достъпност не е проблем да намериш информация“ – твърдиш пред твоите колеги. – „В internet има многобройни колективни трудови договори, примерни образци и подробни указания за сключването им.“ Няколко нощи четеш и пишеш, колеги от различните звена на фирмата ти помагат и накрая сте готови с внушителен проект на **76** страници (колкото е **.pdf** версията на нашата синдикална игра). Горди от постигнатото, връчвате проекта на управителя и обявявате, че желаете да пристъпите към преговори. Ръководството е стъписано. На първата среща управителят поставя като условие за започване на преговорите да спазите изискванията, като представите списък с имената на членовете на синдикалната организация. Правите го. И това е краят. След седмица всички ключови активисти на организацията (включително и ти) сте уволнени. Следваща среща за колективни трудови преговори няма. Останалите членове на организацията, уплашени от бруталната разправа с лидера и изявените дейци, изоставят синдикалните дела и вашата общност се разпада. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – няма изискване за представяне на поименен списък, а само за посочване общия брой на синдикалните членове. И освен това колективните трудови преговори са комплекна дейност, предполагаща знания, процедури и тактики, които не са по силите на неопитни преговарящи.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 135.

Независимо, че в internet (включително в сайта на **НФТИНИ**) могат да се намерят множество примери за Колективен трудов договор и множество съвети за сключването на такъв тип договори, и независимо, че двама от юрисконсултите на фирмата членуват тайно при вас и ви помагат, решавате, че нямате необходимия опит и е добре да потърсите съдействие. След няколко дни сте на третия етаж в сградата на **КТ „Подкрепа“** на пл. Гарибалди в София, в облепената с пропагандни плакати приемна на **НФТИНИ**, където председателят и юристът на Федерацията ви разпитват за ситуацията във фирмата. Разглеждате няколко схеми на Колективен трудов договор и на Процедура за колективни преговори, които да ви ориентират в ситуацията. Ако пожелаете, ще получите подкрепа и по време на самите преговори. Както юристът обещава, някъде към **02:30** ч. през нощта получаваш на e-mail проект на Колективен трудов договор и проект на Процедура за колективни преговори – *„еднообразно*

*съдържание в **.odt**, **.pdf** и **.doc** формат“* – и още в същия момент го препращаш на колегите, за да мислят.

Някъде назад в играта срещал ли си този символ:

- **срещал съм този символ в играта > 133.**
- **не съм срещал този символ в играта > 132.**

> 136.

В един от разговорите с председателя на **НФТИНИ** разбираш, че е добре колективните трудови преговори да протекат съгласно предварително определена процедура, която да направи поведението на страните предвидимо и конструктивно. Разбираш, че има „бърза процедура“, която до голяма степен напомня на търговските преговори: синдикатите предлагат своя проект на Колективен трудов договор и работодателят прави насрещно предложение с посочени онези моменти от предложения проект, с които не е съгласен, редактирани съгласно неговте разбирания. Има и „бавна процедура“, при която по време на преговорите се чете текст по текст проектът на Колективен трудов договор и ако някоя от страните има възражения, те се обсъждат. Така или иначе, пред теб изниква въпросът: Ще предложиш ли колективните трудови преговори във фирмата да протекат съгласно предварително утвърдена процедура, или предпочиташ да протекат неформално, без строго определени правила?

- **ще предложим процедура > 133**
- **няма да предлагаме процедура > 137.**

> 137.

С колегите се обединявате около това да предложите на ръководството на фирмата процедура, по която да протекат колективните трудови преговори: кой ще представлява всяка една от страните; как ще се правят предложения; как ще се документира постигнатото съгласие... Съветите на експертите от **НФТИНИ** се оправдават – веднъж разбрал, че така или иначе законът го задължава да преговаря за сключването на колективен трудов договор, управителят сравнително лесно се съгласява да утвърдите преговорна процедура преди началото на същинските преговори. Определяте от ваша страна да бъде представен проект на Колективен трудов договор, а след седмица ръководството на фирмата да представи своите забележки и коментари; на свой ред вие да представите след седмица своите забележки и коментари; и накрая да седнете на масата за преговори, за да потърсите общо решение на спорните въпроси. В изпълнение на така утвърдената процедура, вие се задължавате да представите своя проект на Колективен трудов договор. Сега е моментът да решиш: Ще предявите ли в пълния им обем справедливите социални искания на работещите? Или ще предявите само най-съществените искания, без които наистина не може?

- **предявяваме всичките искания в пълния им обем > 134**
- **предявяваме само най-съществените искания > 136.**

> 138.

Предлагате внушителен проект на Колективен трудов договор на **76** страници (колкото е **.pdf** версията на нашата синдикална игра) с всичките социални искания, за които успявате да се сетите: заплати, допълнителни плащания и обезщетения; работно време; почивки и отпуски; подбор; условия на труд; работа от вкъщи; дистанционна работа; командироване; бонусни системи; трудова дисциплина; трудова медицина; кариерно развитие; освобождаване от работа; закрила на уязвими работещи; социално, битово и културно обслужване; условия за синдикална дейност; корпоративна социална отговорност; и какво ли още не... По-късно ще си дадеш сметка, че за голяма част от вашите искания не сте имали каквато и да било аргументация – просто сте преписали от internet където каквото намерите. Когато на уречения ден представяте проекта, управителят и неговите експерти са втрещени: никога не са виждали толкова голям проект на договор. *„Сразени са от мащабната работа, която свършихме!“* – мислиш си със задоволство, а управителят отлага преговорите с месец, за да може неговият екип да се запознае със съдържанието на предложения проект.

- **виж какво следва по-нататък > 135.**

> 139.

Когато се срещате отново за преговори, управителят заявява, че не може да следва преговорната процедура и под негово настояване вие се съгласявате да договаряте член по член. От този момент нататък юристите на фирмата започват да се заяждат за всяка запетая в проекта. Отначало не можеш да разбереш защо се случва това, но след време ще си дадеш сметка, че единствената цел е била преговорите да се затлачват доколкото е възможно и да се тласкат към задънена улица. В един момент управителят „се разболява“ и преговорите се отлагат за няколко месеца; след това на една от юристките „ѝ се ражда дете“, а след това „пазарната конюнктура“ налага да се върнете отново към някои от началните текстове на проекта. Така минава цяла година в безплодно приказване. Търпението на твоите хора (и най-важно – вярата им) се изчерпва и започва да е все по-трудно да ги мотивираш да участват в преговорите. Накрая си напълно сам, изоставен от всички. Още не сте стигнали до половината от съдържанието на проекта за Колективен трудов договор, когато осъзнаваш, че вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Оказва се, че вместо в колективни трудови преговори, си участвал в задушаването на синдикалната организация. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – добрите преговори са преговорите на кратките и ясни искания, в които отделяш без колебание същественото от несъщественото.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 140.

Предлагате съвсем кратък проект на Колективен трудов договор, буквално от **2** до **3** странички. Съсредоточавате се върху няколко основни проблема: премахване на злоупотребите с бонусите и защита на основната работна заплата във фирмата; ограничаване на извънредния труд и адекватно заплащане на същия; създаване на прозрачни и справедливи процедури за кариерно развитие; защита на различните категории персонал при преструктуриране на заетостта; и създаване на условия за осъществяването на синдикална дейност (осигуряване на синдикално помещение, отпуски за синдикалните дейци и т.н.). По всяко от исканията сте подготвени блестящо и преговорите протичат по-скоро като ваша презентация, на аргументите в която представителите на ръководството не могат да се

противопоставят съществено. Управителят разбира, че не само сте се подготвили много добре, но зад вас стои истински капацитет и опит в колективното трудово договаряне. В един от по-свободните разговори в почивките между преговорните сесии управителят става по-откровен от обикновено и ти подсказва, че би направил определени отстъпки. В отговор на това директно заявяваш, че тези отстъпки, макар и частични, са подходящ изход от преговорната ситуация. Тогава не забелязваш малките колебания в зениците на човека срещу теб – но вероятно в този момент той е решил, че в крайна сметка можете да се разберете. По-нататък сякаш негласно постигате баланс в позициите и в следващите няколко срещи достигате до компромис на база утвърдената преговорна процедура и много скоро полагате подписите си под първия за фирмата Колективен трудов договор. Част от ключовите искания на твоите хора са изпълнени, макар и не в пълната възможна степен. Това от своя страна дава възможност и на управителя да направи своите разговори със собствениците по-лесни за преглъщане. Така, дори без да сте го изричали на глас, се оказва, че сте работили за общия комфорт и сте заздравили сътрудничеството.

За твоята синдикална организация оттук нататък предстои да поддържа постигнатото ниво на социално сътрудничество и да реагира всеки път, когато правата на работещите по някакъв начин бъдат засегнати. Ти постигна своето – защити не само твоите и на колегите ти права и интереси, но спомогна за подобряване на цялостната работна среда – за което те поздравяваме!

Връчваме ти **„виртуален медал“ за отлично свършена работа**! Сега вече можеш спокойно да поставиш точка на нашата синдикална игра. Благодарим за отделеното внимание и ти пожелаваме *„На добър път!“*. Ако играта е била интересна за теб, ще се радваме да споделиш впечатления и да поканиш колеги и приятели да се присъединят.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 141.

Сред твоите колеги надделява мнението, че преговорите трябва да протекат колкото се може по-свободно и неформално; приемате, че налагането на стриктно определена процедура по-скоро ще ограничи възможностите ви да лавирате. Водени от такива мисли, сядате около масата за преговори без предварително определена процедура, като представяте на управителя вашия проект на Колективен трудов договор и питате какво мисли. Той говори дълго, но не казва нищо конкретно. От срещата оставате с впечатление, че той така и не е успял да разбере какво всъщност правите и защо му предлагате да разгледа вашия проект. На следващата среща се надявате, че управителят вече се е запознал с вашите искания и ще можете да преговаряте по същество. Нищо подобно не се случва – налага се отново да обяснявате в какво се изразяват колективните трудови преговори и да призовавате управителят най-после да вземе отношение по предложения проект. На третата среща нещата се повтарят. Очевидно работите не вървят добре – което поражда резонния въпрос: Ще продължите ли да се опитвате да осъществите реални колективни трудови преговори или ще прибегнете към други действия?

- **продължаваме с колективните трудови преговори > 138.**
- **продължаваме с ударното набиране на членове > 122.**
- **рестартираме отношенията със социален диалог > 123.**

- **пристъпваме към организирането на стачка > 139.**
- **продължаваме с вътрешно структуриране на общността > 155.**

> 142.

„Стигнали сме твърде далеч“ – мислиш си, *„за да се отказваме в този момент!“* Продължавате да се срещате с управителя в опити колективните трудови преговори най-после да започнат наистина. Разчертаваш схема на предложения проект, където с цветове са обозначени всички компоненти на Колективния трудов договор и е разяснено на кои норми от трудовото право се основават. Намираш и препращаш десетки научни и популярни статии, които разясняват теорията на колективните трудови преговори и мястото им в индустриалните отношения. Надеждите ти, че управителят в някакъв момент ще прояви разумно отношение, обаче, остават напразни. Всяка следваща среща сякаш започвате отначало и се налага отново и отново да обясняваш едни и същи неща. Така минава цяла година в безплодно приказване. Търпението на твоите хора (и най-важно – вярата им) се изчерпва и започва да е все по-трудно да ги мотивираш да участват в преговорите. Накрая си напълно сам, изоставен от всички. Още не сте стигнали до половината от съдържанието на проекта за Колективен трудов договор, когато осъзнаваш, че вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Оказва се, че вместо в колективни трудови преговори, си участвал в задушаването на синдикалната организация. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – добрите преговори са тези, които са базирани на ясна и целенасочена процедура, гарантираща в максимална степен конструктивното отношение на преговарящите страни.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 143.

И ти, и колегите ти вече сте достатъчно изнервени от липсата на желание у ръководството да решава многобройните проблеми. Като започнем от злоупотребите с бонусите и реално много по-ниските заплати във фирмата, преминем през многобройните часове извънреден труд на поточните работници и завършим с наглата шуробаджанащина при кариерното израстване, фирмата се оказва далеч не толкова добър работодател, колкото се представя в internet-обявите за работа. Подпитваш някои от по-смелите колеги в общността дали са готови да вдигнете стачка. Всички до един са твърдо „за“; няколко дори обмисляли да ти зададат същия въпрос и щели да ти искат оставката, ако не се съгласиш. С една **ефективна стачка** ще разстроите функционирането на производствената база, ще поставите управителя в невъзможност да изпълнява задълженията по договори с клиенти и рискът от плащане на неустойки ще го принуди да изпълни исканията ви. *„В много от случаите дори само заплахата за стачка е достатъчна!“* – твърди почетният председател на **НФТИНИ**, който ти разказва за десетки успешни и неуспешни стачки, някои от които многохилядни и провеждани месеци наред. Неговият съвет е да се подготвите предварително, а след това да изпълните стъпките съгласно законовата процедура, за да не бъдете обвинени за незаконна стачка. Някои от най-изявените активисти обаче не са съгласни да бавите нещата и искат да вдигнете стачка незабавно, тъй като поредна злоупотреба с бонусите е изнервила някои от цеховете до взривоопасни нива. Не малка част от членовете на общността стоят зад тези активисти и виждаш как с всеки изминал ден напрежението се покачва, а заедно с него – желанието за незабавни активни действия. Как ще постъпиш?

- **няма да се съобразяваме с никакви процедури > 140.**
- **ще следваме установената законова процедура > 142.**

> 144.

Не можеш да изпуснеш надигащата се „вълна“ от напрежение и очакване за незабавни активни действия. *„Дори и да вдигнем незаконна стачка“* – мислиш си, – *„вредите за фирмата ще са толкова големи, че те няма да имат избор и ще изпълнят исканията ни.“ „От един може да се търси отговорност за незаконна стачка“* – подкрепят те колеги, – *„но от стотици няма как да се търси каквато и да било отговорност.“ „Не сте готови за стачка“* – предупреждава почетният председател на **НФТИНИ**, – *„трябва много добре да подготвите работещите във фирмата!“ „Не можем да чакаме“* – контрират колегите, – *„ще изпуснем момента!“* След няколко дни, някъде към **03:30** ч. през нощта телефонът те събужда, като звъни на пожар. *„Идвай бързо!“* – чуваш пресипнал гласа на един от поточните работници. – *„Обявихме стачка в **Звено 'В'** и хората се побъркаха.“* Чуваш зад гласа му викове и скандирания. Изхвърчаш от вкъщи с мръсна газ и по най-бързия начин се втурваш към производствената база. Магнитната ти карта не те допуска до територията на **Звено 'В'**, но охранителите веднага ти отварят турникета, защото те също са в паника. Разбираш, че част от ръководството също вече е тук.

- **виж какво следва по-нататък > 141.**

> 145.

„Под-кре-па!“ – чуваш да скандират. – *„Под-кре-па! Под-кре-па!...“* Почти половината от поточните линии в цеха на **Звено 'В'** са спрени, работниците скандират и се разхождат наоколо. Няколко от поточните линии все още работят, но образувалият се хаос в цеха не им позволява да следват обичайното темпо. Щом те виждат, стачкуващите работници избухват в одобрителни възгласи и още по-гръмко скандират: *„Под-кре-па! Под-кре-па!...“* Развоят на събитията е по-бърз от очакванията ти, но изпитваш гордост от гледката на тези хора, които са взели нещата в свои ръце. Оставаш с тях до сутринта, а когато започва твоят работен ден, ти също обявяваш стачка. В Развойния отдел още няколко колеги обявяват стачка и се присъединяват към теб. Но са само няколко. Останалите продължават да работят и колкото и да ги увещавате, не искат да чуят за стачка. В **Звена 'А'** и **'С'** през нощта никой не е стачкувал, но в сутрешната смяна стачка обявяват десетина работници от **Звена 'С'**. От **Звено 'В'** до Развойния отдел дотичва един обезпокоен колега, видимо неспал тази нощ, който ти съобщава, че в сутрешната смяна повечето работници също са започнали работа и практически всички поточни линии, с изключение на една-единствена, работят. Следобедната смяна нещата са още по-зле – стачкуват не повече от **10** човека в цялата производствена база. Нощната смяна е малко по-обнадеждаваща, но и там нещата затихват. На другия ден практически няма стачка във фирмата, а теб те викат да се явиш незабавно в Ръководния отдел. *„Дисциплинарното уволнение Ви е най-малкият проблем.“* – върти пръст управителят, от височината на абсолютен победител. – *„За този бунт, за тази незаконна стачка ще Ви държа отговорен до дупка! Свободен сте!“* От „Човешки ресурси“ ти връчват заповед за уволнение и охранителите те извеждат от производствената база, без дори да ти позволят да събереш личните си вещи. Никой от синдикалната организация не се застъпва за теб. Никой. След няколко месеца от доверени колеги (които се страхуват някой да не види, че се срещат с теб) с горчивина научаваш, че синдикална организация вече няма във фирмата. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – няма по-силно синдикално оръжие от стачката, но това оръжие изисква много внимателна подготовка, много добре организирани и мотивирани стачкуващи, и много добре преценен момент. В противен случай оръжието се обръща срещу нас и в един миг разрушава всичко, което сме съградили с толкова много труд.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 146.

Решавате твърдо да следвате установената законова процедура. Ще изберете **Стачен комитет**, който да движи стачката и да преговаря с ръководството; ще формулирате **Стачна декларация** с вашите социални искания; ще наберете **Подписка** в подкрепа на вашите стачни искания от поне половината работещи във фирмата; ще сключите **Споразумение за критично важните непрекъсваеми дейности**; ще направите едночасова **Предупредителна стачка**; и едва когато извървите тези стъпки, ще се впуснете в безсрочна **Ефективна стачка** – ако исканията ви все още не са чути. *„Установените стачни процедури са в полза на цялото общество“* – мислиш си. *„Не можем да претендираме за нашите права, когато нарушаваме правата на другите!“* Още първата вечер, когато решавате да пристъпите към стачка, сформирате Стачен комитет от най-твърдите и последователни синдикалисти, формулирате вашите стачни искания и оформяте **Стачната декларация**. Как обаче да съберете близо **750** подписа (половината работещи във фирмата)? Опитай късмета си! Макар вече твоята синдикална организация да има значително влияние сред работещите, все пак набирането на такава голяма подписка далеч не е лесна задача! Оценяваме шанса ти на **40%**. Посочи в таблицата и виж какво ще се случи:

- **число 0, 7, 8 или 9 от таблицата > 143.**
- **всяко друго число от таблицата > 154.**

> 147.

На следващия ден **Стачната декларация** с посочени вашите стачни искания е най-апокрифното и същевременно най-споделяното и препредавано четиво във фирмата. Усещаш наелектризирания заряд навсякъде във въздуха. Някой в цеха на **Звено 'B'** дори е преписал стачните искания с големи букви на стената в мъжката тоалетна и от „Човешки ресурси“ те обвиняват, че допускаш извършването на незаконна синдикална дейност. Знаеш кой е, но твърдиш, че нямаш никаква представа и със задоволство отбелязваш липсата на видеокамери в тоалетните. Чуваш, че в **Звено 'A'** почти всички са си сложили значка ***СТАЧКА*** и питат къде е **Подписката**. Раздаваш отпечатани списъци със **Стачната декларация** с исканията най-отгоре на листа, в които всеки желаещ от работещите да попълва имената си и да се подписва. И още до обяд имате набрани почти **250** подписа. Нощната смяна събира още около **300** подписа, а на следващия ден общият брой на подписите достига до **829**. От „Човешки ресурси“ се опитват да твърдят, че подписката била незаконна, защото е събирана без разрешението на ръководството. От централата на **НФТИНИ** са категорични, че никакво такова разрешение не е необходимо. После преките началници се опитват да твърдят, че част от подписите са фалшиви, но ти знаеш, че и това не е вярно. Само че не всички работещи знаят като теб.

Някъде назад в играта срещал ли си този символ:

- **срещал съм този символ в играта > 144.**
- **не съм срещал този символ в играта > 152.**

> 148.

Независимо, че за събирането на подписка не е необходимо разрешение от ръководството, преките началници започват да обикалят по производствените звена и да лъжат работещите, че подписката е незаконна; и всеки подписал **Стачната декларация** ще бъде уволнен, ако се опита да участва в „незаконна стачка“. Също така лъжат, че събраните подписи са има-няма **200-300** и никога няма да достигнат повече от половината работещи. По-изявените синдикални дейци се подиграват на преките началници (чуваш, че някъде отзад в складовете дори се е стигнало до шамаросване), но много колеги са объркани и притеснени. *„Това е нормално.“* – обясняват от централата на **НФТИНИ** – *„От ръководството на фирмата ще правят всичко възможно, за да обезверяват хората и да не допуснат ефективна стачка.“* Разбираш, че няма никаква полза от събраните автентични и напълно законни **829** подписа, ако хората се разединят и не пристъпят към действителна стачка. Затова залягаш пред компютъра вкъщи, подготвяш пропагандни материали с „Въпроси и Отговори“, и разказваш ясно, последователно и на цветист език какво е действителното положение: че подписката е напълно законна; че имате **829** легитимни подписа; че никой не може да бъде преследван заради участието му в законна стачка. И започваш да разпращаш пропагандните материали до всички, включени в синдикалните списъци с e-mail адреси. На другия ден вече работещите се подиграват открито с преките началници, които продължават отчаяно да обикалят поточните линии и да се опитват да лъжат. *„Победихме на идеологическо ниво.“* – мислиш си, но не ти излиза от главата въпросът за това как ще координирате реалните стачни действия, когато дойде време да пристъпите към едночасова предупредителна, а след това и към безсрочна ефективна стачка.

Някъде назад в играта срещал ли си този символ:

- **срещал съм този символ в играта > 145.**
- **не съм срещал този символ в играта > 150.**

> 149.

Как ще координирате реалните стачни действия, когато дойде време да пристъпите към едночасова предупредителна, а след това и към безсрочна ефективна стачка? Трябва ти армия, във всяко звено на която действат офицери и вземат решенията самостоятелно, ако „бойната обстановка“ налага това. За тази цел свикваш **Стачния комитет** и определяш като първостепенна задача да бъде засилена действащата още от началото на вашата организация система от „десетници“, всеки от които отговаря за десетина колеги около него. До края на деня мрежата от групови отговорници е потегната и с нея покривате почти цялата производствена база, почти във всяка от трите смени на работа. Всеки от груповите отговорници малко или много е подготвен да води своите хора самостоятелно и в случай на нужда да взема решенията си сам. Връщаш се у дома късно през нощта, за да поспиш няколко часа. Утре е ред на преговорите с управителя за сключването на задължителното по закон **Споразумение за критично важните непрекъсваеми дейности** и се нуждаеш от малко почивка. Заспиваш удовлетворен, с усещането, че твоите хора са добре информирани, твърдо мотивирани да отстояват правата си и всеки от тях може да разчита на стоящия близко до него „десетник“, който поне на първо време ще „да държи фронта“.

- **виж какво следва по-нататък > 146.**

> 150.

На сутринта се събуждаш необикновено бодър и отиваш в Ръководния отдел на фирмата напълно спокоен за сключването на **Споразумение за критично важните непрекъсваеми дейности**. Точно както колегите от централата на **НФТИНИ** предвиждат, управителят и неговите хора твърдят, че всички производствени дейности на фирмата са *„критично важни и непрекъсваеми“*. Но ти знаеш, че това изобщо не е така. Нито спазването на сроковете по сключени търговски договори, нито реализирането на заложени производствени цели не е аргумент. *„Критично важни и непрекъсваеми дейности“* – обясняваш търпеливо, но твърдо, – *„са само тези, които се отнасят до комунални и съобщителни услуги, здравеопазване, отбрана, аварийно-спасителни работи. Вашият търговски интерес не е нито критично важен, нито е непрекъсваем; освен ако не се вслушате в стачните ни искания и ги изпълните.“* Главният юрисконсулт на фирмата се опитва да кимне скрито на управителя, като индикатор, че си прав, но ти успяваш да забележиш това. Поглеждаш часовника си и продължаваш: *„Впрочем хората долу в момента са излезли в едночасова предупредителна стачка“* – споделяш небрежно и следиш как всички от ръководството изтръпват. Нанесохте удара си точно когато трябваше да се издаде една голяма поръчка за ключов клиент на фирмата и ужилването ще бъде доста голямо. *„Нашите стачни искания не са чак толкова несправедливи“* – завършваш. Телефонът на производствения директор звъни – и понеже той не чува добре, настроеният твърде силно микрофон на телефона му огласява залата: *„Извинявай, знам, че си на заседание за стачката, но тук спряха експедицията и закъсваме с голямата поръчка. Щели да започнат да работят след един час, но ще изпуснем срока и...“ „Хора...“* – заеква управителят, видимо безпомощен. – *„Хора, моля ви!“* Стрелка с поглед един по един членовете на **Стачния комитет** и продължава: *„Моля ви, нека се придържаме към разума!“* Виждаш, че сега е моментът за победа на блицкриг. Смътно си спомняш, че от **НФТИНИ** на няколко пъти те бяха съветвали да бъдеш по-умерен в исканията си, но предвкусваш пълната победа. Как ще се възползваш от така създалата се ситуация?

- **настояваш за незабавно изпълнение на всички стачни искания > 147.**
- **даваш да се разбере, че си склонен на известни компромиси > 149.**

> 151.

Усетил паниката у ръководството на фирмата, бавно и натъртено изброяваш: *„Ние знаем, че с едночасовата предупредителна стачка точно в този момент ви нанесохме щети за близо милион. Знаем, че няма как да ни търсите каквато и да било отговорност за това. И не на последно място – знаем, че с една безсрочна ефективна стачка ще фалираме фирмата. Това може да не се случи, ако изпълните нашите стачни искания. Но сега да не се отклоняваме от дневния ред – да се върнем на критичните и непрекъсваемите дейности!“* Изясняваш, че дейността на фирмата не е от категорията на критично важните и непрекъсваемите дейности – следователно като критично важни и непрекъсваеми могат да се определят единствено дейностите на охраната и тези на звеното за пожарна и аварийна безопасност. Останалите ще стачкуват до изпълнение на стачните искания. Отклоняваш предложенията да търсите компромис и след подписването на **Споразумението за критично важните непрекъсваеми дейности** си тръгваш. Вечерта отново телефонът те събужда някъде след полунощ.

- **виж какво следва по-нататък > 148.**

> 152.

Стачкуващите колеги са в паника, защото е започнал **локаут** – от съседни конкурентни заводи са докарали други работници, които да застанат на поточните линии на мястото на стачкуващите работници и да спасят производството. *„Това е незаконно!“* – крещиш, докато, изхвърчаш от вкъщи с мръсна газ към производствената база. На портала те спират охранители – част от които дори не са от вашата охранителна фирма. Опитваш да влезеш от някой от страничните входове, но всички подстъпи към производствената база са завардени. Виждаш върволица от автобуси, брандирани с емблемите на съседни конкурентни фирми, които извозват заместващите работници. Още същата нощ **Стачният комитет** пише жалба, която на сутринта внасяш в **Инспекцията по труда** – но се оказва, че *„няма кой да придвижи жалбата, защото инспекторите са болни“*. За няколко дни локаутът, колкото и да е незаконен, удушава стачката – фирмата успява да завърши експедицията към своите ключови клиенти, а твоите хора, обезверени, един по един спират да стачкуват и запретват ръкави на поточните линии. След още няколко дни вече няма и помен от стачката. След още няколко дни от „Човешки ресурси“ ти връчват заповед за уволнение и охранителите те извеждат от производствената база, без дори да ти позволят да събереш личните си вещи. Никой от синдикалната организация не се застъпва за теб. Никой. След няколко месеца от доверени колеги (които се страхуват някой да не види, че се срещат с теб) с горчивина научаваш, че синдикална организация вече няма във фирмата. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – крайното противопоставяне и неотстъпчивост в повечето случаи не води до нищо конструктивно; дори най-силното оръжие на синдикатите – стачката – в такива случаи се обръща срещу нас и в един миг разрушава всичко, което сме съградили с толкова много труд.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 153.

Усетил паниката у ръководството на фирмата, хвърляш поредната бомба: *„Ние знаем, че с едночасовата предупредителна стачка точно в този момент ви нанесохме щети за близо милион. И знаем, че няма как да ни търсите каквато и да било отговорност за това. И знаем, че ако пристъпим към безсрочна ефективна стачка, може да фалираме фирмата – заради което тогава ще сте готови на абсолютно всичко. Но предлагам да не се стига до там – готови сме на разумен компромис.“* Наистина, никой не е очаквал точно в момент на неоспорима хегемония да предложиш компромис. В погледите на ръководството четеш надежда, смесена с пълно объркване. Управителят първи се окопитва и хваща думите ти като спасителен пояс: *„Слушам ви!“* Усещаш, че почти всички твои искания в този момент ще бъдат приети без възражения. Но спомняйки си отново съветите на хората от **НФТИНИ**, се спираш за момент и докато следиш покачващото се напрежение, премяташ наум какво е най-важно. Орязваш малко най-болезнените точки от вашите стачни искания и предлагаш на всички – и на ръководството на фирмата, и на членовете на **Стачния комитет**, да се обедините около един разумен пакет, който ще реши най-болезнените проблеми на работещите: злоупотребите с бонусите и реално много по-ниските заплати във фирмата, многобройните часове извънреден труд на поточните работници и ниската цена на този труд, и нетърпимата шуробаджанащина при кариерното израстване. Виждаш как повечето химикалки на представителите на ръководството скърцат по листовете, записвайки твоите думи. Управителят, едва изчакал да изброиш, без изобщо да се консултира със своите експерти, изстрелва: *„Приемам! Моля ви, пуснете експедицията!“* Така, макар и не в максималния им обем, почти всички ваши искания са уважени и след няколко минути полагате подписите си под импровизирано **Стачно споразумение**, в което лично дописваш, че работещите запазват стачната си готовност и ще преминат незабавно към ефективна стачка, ако някоя от клаузите в това споразумение бъде нарушена.

За твоята синдикална организация оттук нататък предстои да поддържа постигнатото ниво на респект, по възможност с инструментите на социално сътрудничество и колективното трудово договаряне, като да реагира всеки път, когато правата на работещите по някакъв начин бъдат засегнати. Ти постигна своето – защити не само твоите и на колегите ти права и интереси, но спомогна за подобряване на цялостната работна среда – за което те поздравяваме!

Връчваме ти **„виртуален медал“ за отлично свършена работа**! Сега вече можеш спокойно да поставиш точка на нашата синдикална игра. Благодарим за отделеното внимание и ти пожелаваме *„На добър път!“*. Ако играта е била интересна за теб, ще се радваме да споделиш впечатления и да поканиш колеги и приятели да се присъединят.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 154.

На сутринта се събуждаш необикновено бодър и отиваш в Ръководния отдел на фирмата напълно спокоен за сключването на **Споразумение за критично важните непрекъсваеми дейности**. Точно както колегите от централата на **НФТИНИ** предвиждат, управителят и неговите хора твърдят, че всички производствени дейности на фирмата са *„критично важни и непрекъсваеми“*. Но ти знаеш, че това изобщо не е така. Нито спазването на сроковете по сключени търговски договори, нито реализирането на заложени производствени цели не е аргумент. *„Критично важни и непрекъсваеми дейности“* – обясняваш търпеливо, но твърдо, – *„са само тези, които се отнасят до комунални и съобщителни услуги, здравеопазване, отбрана, аварийно-спасителни работи. Вашият търговски интерес не е нито критично важен, нито е непрекъсваем; освен ако не се вслушате в стачните ни искания и ги изпълните.“* Главният юрисконсулт на фирмата се опитва да кимне скрито на управителя, като индикатор, че си прав, но ти успяваш да забележиш това. Поглеждаш часовника си и предвкусваш пирова победа: *„Впрочем хората долу в момента са излезли в едночасова предупредителна стачка“* – споделяш небрежно и следиш как всички от ръководството изтръпват. Нанесохте удара си точно когато трябваше да се издаде една голяма поръчка за ключов клиент на фирмата и неприятностите ще бъдат доста големи. *„Нашите стачни искания не са чак толкова несправедливи“* – завършваш. Усетил паниката у ръководството на фирмата, бавно и натъртено изброяваш: *„Ние знаем, че с едночасовата предупредителна стачка точно в този момент ви нанесохме щети за близо милион. Знаем, че няма как да ни търсите каквато и да било отговорност за това. И не на последно място – знаем, че с една безсрочна ефективна стачка ще фалираме фирмата. Това може да не се случи, ако изпълните нашите стачни искания. Но сега да не се отклоняваме от дневния ред – да се върнем на критичните и непрекъсваемите дейности!“* Изясняваш, че дейността на фирмата не е от категорията на критично важните и непрекъсваемите дейности – следователно като критично важни и непрекъсваеми могат да се определят единствено дейностите на охраната и тези на звеното за пожарна и аварийна безопасност. Останалите ще стачкуват до изпълнение на стачните искания. Подписвате **Споразумението за критично важните непрекъсваеми дейности** и си излизаш от залата. Навън оставаш като гръмнат.

- **виж какво следва по-нататък > 151.**

> 155.

Навън оставаш като гръмнат. Никаква едночасова предупредителна стачка не е била проведена. Сега в очите на ръководството всичко изглежда като долнопробен блъф – и те не спестяват този факт. Твоите хора са притеснени от неочакваното развитие на нещата. Усетили това разколебаване, преките началници засилват натиска си. Когато идва денят да пристъпите към безсрочна ефективна стачка, колкото и да тичаш между отделните звена и производствени линии, не смогваш да отделиш на всеки необходимото време. От въпросите и коментарите, които чуваш, разбираш, че повечето колеги нямат и идея какви точно са техните роли и отговорности в стачката. На уречения ден част от работещите действително обявяват стачка и спират да работят, но са много по-малко от планираното – всичко на всичко около стотина човека. Следващата смяна е доста по-въздържана – стачкуват само няколко десетки. Постепенно ентусиазмът се разгражда под натиска на преките ръководители и след още няколко дни вече няма и помен от стачката. След още няколко дни от „Човешки ресурси“ ти връчват заповед за уволнение и охранителите те извеждат от производствената база, без дори да ти позволят да събереш личните си вещи. Никой от синдикалната организация не се застъпва за теб. Никой. След няколко месеца от доверени колеги (които се страхуват някой да не види, че се срещат с теб) с горчивина научаваш, че синдикална организация вече няма във фирмата. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – няма по-силно синдикално оръжие от стачката, но това оръжие изисква много внимателна подготовка, много добре организирани и мотивирани стачкуващи, и много добре преценен момент. В противен случай оръжието се обръща срещу нас и в един миг разрушава всичко, което сме съградили с толкова много труд.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 156.

Независимо, че за събирането на подписка не е необходимо разрешение от ръководството, преките началници започват да обикалят по производствените звена и да лъжат работещите, че подписката е незаконна; и всеки подписал **Стачната декларация** ще бъде уволнен, ако се опита да участва в „незаконна стачка“. Също така лъжат, че събраните подписи са има-няма **200-300** и никога няма да достигнат повече от половината работещи. По-изявените синдикални дейци се подиграват на преките началници (чуваш, че някъде отзад в складовете дори се е стигнало до шамаросване), но много колеги са объркани и притеснени. *„Това е нормално.“* – обясняват от централата на **НФТИНИ** – *„От ръководството на фирмата ще правят всичко възможно, за да обезверяват хората и да не допуснат ефективна стачка. Трябва непременно да опровергаете лъжите!“* Разбираш, че няма никаква полза от събраните автентични и напълно законни **829** подписа, ако хората се разединят и не пристъпят към действителна стачка. Но как да стигнеш до всички? Отпечатваш прокламация и я поставяш на синдикалното табло, но то е в един от страничните коридори на огромната производствена база – и почти никой не го вижда. Обикаляш трескаво звената и поточните линии, но не успяваш да надприказваш преките началници. На другия ден хората ти са все по-разколебани, а някои дори не искат да говорят с теб. Някои от по-верните те издебват насаме, за да не види някой, че говорите – и ти задават наивни въпроси, от които разбираш, че страхът и неразбирането са победили.

- **виж какво следва по-нататък > 153.**

> 157.

Идва време да отидеш в Ръководния отдел на фирмата за сключването на **Споразумение за критично важните непрекъсваеми дейности** – където представителите на ръководството те посрещат с неприкрит присмех: *„Внимавайте, стачният герой идва!“* Преговорите за критично важните непрекъсваеми дейности текат трудно – управителят усеща преднината си и докато в производствената база преките началници продължават да вършат своето, той се постарава да изгуби максимално голяма част от времето ти в безплодни приказки. Защото „не сте се разбрали“, отлагате подписването „за утре“, а ти чуваш от хората си все по-тревожни сигнали. На другия ден отново не се стига до подпис – въпросът бил твърде комплициран и трябвало да се отнесе за решаване от **Националния институт за помирение и арбитраж**. След още няколко дни, още преди да е насрочено арбитражното заседание, твоите хора вече са напълно разколебани и някои от тях открито заявяват, че няма да стачкуват и желаят „да оттеглят подписите си“. След още няколко дни от „Човешки ресурси“ ти връчват заповед за уволнение и охранителите те извеждат от производствената база, без дори да ти позволят да събереш личните си вещи. Никой от синдикалната организация не се застъпва за теб. Никой. След няколко месеца от доверени колеги (които се страхуват някой да не види, че се срещат с теб) с горчивина научаваш, че синдикална организация вече няма във фирмата. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – няма по-силно синдикално оръжие от стачката, но това оръжие изисква много внимателна подготовка, много добре организирани и мотивирани стачкуващи, и много добре преценен момент. В противен случай оръжието се обръща срещу нас и в един миг разрушава всичко, което сме съградили с толкова много труд.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

> 158.

Очевидно трудовият колектив не е готов да подкрепи провеждането на ефективна стачка. Колкото и усилия да полагате, успявате да съберете едва малко над **550** подписа – което ще рече, че почти никой освен синдикалните членове не е готов да стачкува и да рискува своето лично спокойствие. Преценяваш, че е излишно да продължавате да злоупотребявате с търпението на хората. Влизаш в сайта на **НФТИНИ** и докато разглеждаш различните възможности, се чудиш как да продължите оттук нататък. Какво ще предложиш на твоите хора?

- **продължаваме с ударното набиране на членове > 122.**
- **рестартираме отношенията със социален диалог > 123.**
- **рестартираме отношенията с колективни трудови преговори > 129.**
- **продължаваме с вътрешното структуриране на общността > 155.**

> 159.

Даваш си сметка, че колкото и да сте организационно и информационно свързани, винаги има място за още по-добра координация и още по-добро вътрешно структуриране. Нещо повече – това е основа за бърза и адекватна реакция на промените, и за успех в бъдещите битки. Представяш плановете си на общността и както обикновено, те се приемат без особени възражения. Започвате ударна кампания по набиране на e-mail адреси и установяване на координатори, подкоординатори, заместник координатори... Но въпреки, че влагате целия си ресурс в това, резултати не се виждат – дори напротив. Общността забавя своя ход, започват да се чуват разногласия, проявява се отегчение и апатия. Малко

по малко въпросите спират, а твоите хора все по-рядко се събират около теб и все по-малко споделят с теб проблемите си. В един момент си даваш сметка, че си изпуснал „вълната“ от очаквания и ентусиазмът е изчерпан. Необратимо. Хората започват един след друг да се отказват от членството си и след още няколко месеца вече дори не можеш да събереш хора за провеждането на общо събрание. Постепенно разбираш, че си способствал за задушаването на твоята общност. И нашата игра приключва тук. Желаем ти от все сърце успех, като споделяме нашия практически опит – доброто преценяване на ресурсите и тяхното недвусмислено насочване към реални цели в полза на хората, консолидира общността и мотивира нейните членове.

- **върни се в началото и опитай нещо различно > 1.**

ТАБЛИЦА С ЧИСЛА НА ШАНСА

Когато се налага да изпитаме късмета ти, затвори очи и посочи с пръст произволно в таблицата. В зависимост от числото, което уцелиш, ще последваш указанията в съответния епизод от нашата игра.

Пожелаваме ти от все сърце успех!

0	6	8	9	2	1	3	4	7	5
9	1	6	0	5	4	7	2	8	3
5	4	2	8	3	9	6	7	1	0
2	7	4	6	0	3	1	9	5	8
7	3	1	4	6	8	5	0	9	2
4	2	0	1	8	5	9	6	3	7
8	9	7	3	4	6	0	5	2	1
3	8	5	7	9	2	4	1	0	6
1	5	9	2	7	0	8	3	6	4
6	0	3	5	1	7	2	8	4	9

Разпространява се **за свободно ползване** съгласно Лицензия за Свободна документация **GNU-FDLv1.3** – срещу което се задължаваш да цитираш авторството, да не ограничаваш свободата и да не създаваш заблуждаващо впечатление, че те подкрепяме. **Copyright © 2021 НФТИНИ** при **КТ „Подкрепа“**