



У борби против незапослености најопаснији противник је самозаваравање. Оно је, на једној страни, трајно присутно у тежњи сваке власти да формалним смањењем евидентираних незапослених лица улепша стварност и тиме "докаже" успех и у тој области. На другој страни, оно се јавља кроз спорадичне идеје о револуционарним решењима којима би се све, наводно, из темеља изменило на боље. А, шта је са реалношћу?

Многобројни случајеви радничког "бунта у празно" доказују да још нисмо начисто ни око употребе основног синдикалног оруђа: права на штрајк. У развијеним државама, штрајкови су изгубили идеолошка обележја и постали (поједностављено речено) чисто економска категорија. Наиме, кад постоји "скривени" екстра профит, послодавац ће бити присиљен да попусти и део тог профита одвоји за смиривање страсти и наставак рада, пре или након што губици због обуставе почну да нагризају смисао постојања фирме. У супротном, штрајк не само да је "пуцањ у празно" него и опасност по даљу егзистенцију запослених, због новог урушавања ионако лошег стања.

Да ли у нашим синдикатима (подружницама и централама) постоји кадровска оспособљеност за израду таквих процена и анализа? И, да ли се, бар, томе тежи? Није ли позиција синдиката као самопрокламованог спасиоца фирми (радних места) узрок честог непотребног уплитање у послове санирања и послове менаџмента уопште? Синдикат је тад у лагодној позицији кибицера, који предлаже прву комбинацију која му падне на памет, без обавезе да сагледа сву проблематику и без последица за случај неуспеха. Тиме се код запослених ствара илузија да је спас увек могућ и да су проблеми увек производ нечије лоше намере, а не последица тржишних услова пословања.

Главни узрок велике незапослености лежи у општем технолошком напретку. По доказе за то не морамо ићи у бели свет, до роботизованих произвођача аутомобила са сабласним погонима без и једног јединог радника. Довољно је да погледамо пример Електродистрибуције Београд. Колико би само у тој компанији, да није компјутерске обраде података, било нових радних места? Вероватно за две до три хиљаде тренутно незапослених, и то оног најсуфицитарнијег кадра – средњошколског профила и женске радне снаге. И процес глобализације учинио је своје. Компаније немилосрдно измештају производњу ка регионима у којима за неке послове, попут једноставнијих операција у производњи одеће, плата износи 2 (и словима: два) долара недељно. Ако неко мисли да може овде да буде конкурентан у сличним пословима и да надомести плате запосленима до иоле пристојне зараде за наше појмове (од стартних конкурентских 800 динара

месечно) или је луд или је пословни геније.

Код нас се, више него у другим земљама, прибегава и преливању протеста ван локација саме фирме (на кључне саобраћајнице или испред зграде владе), а све да би се изазвала већа позорност, што најчешће доводи само до прихватања нереалних обећања изречених у циљу хитне деблокаде. Додуше, нису непознати ни покушаји менаџмента/власника великих компанија да намерно провоцирајући штрајкове (најавама отпуштања) врше притисак на владу како би им ова помогла, директно или кроз разне олакшице (метод ће у условима светске финансијске кризе бити све више коришћен). Донекле су специфични штрајкови запослених у јавним службама, код којих се иде на ширење незадовољства на кориснике услуга, с тим да се и ти штрајкови могу правилно валоризовати економским показатељима.

Под сам појам штрајка увукли су се свакојаки протести. Међу њима се по својој бројности и крајње екстремним облицима издвајају они из домена власничких односа у приватизованим предузећима. Било да се заиста ради о власничким акцијама које нису издате сагласно законској регулативи и уговорима, или да је реч о умишљеним правима на акције (охрабреним "брижним" саветодавцима), очигледно је да су и ту синдикати затечени у својој овешталој матрици деловања. У принципу, односи међу власницима излазе из делокруга синдиката, али је ту, истовремено, присутна и очигледна борба за пуко преживљавање људи који су чланови тих истих синдиката. Вероватно би један посебан закон о Заштити права малих акционара решио многе недоумице и залуде, пре свега око расподеле права и одговорности.

Велика заблуда везана је и за институцију давања отпремнине. Поједини аналитичари указују на то да преговори о висини (условима) отпремнине, ма колико споља изгледали као борба до последње капи крви, ипак имају само психолошки значај. Јер, шта се догађа ако недовољан број запослених прихвати услове за добровољни одлазак? Тад један број запослених (до процењеног вишка) бива избачен са посла, уз услове који су већ установљени за добровољни одлазак. Значи, разлика је у томе што су они који су сами отишли сачували достојанство кроз привид да сами управљају сопственим животом, а остали ушли у фазу потенцијално великих психичких депресија и несагледивих, из њих проистеклих, последица.

Код оволиког броја заблуда на којима треба озбиљно порадити, зашто стварати нове? Идеја о пререгистрацији синдикалних удружења у политичке странке представља двосекли мач. Губи се могућност удруженог свеполитичког (аполитичног) наступа према држави и послодавцима, а ствара странка (странке) без гаранција да ће сутра истински

заступати радничке интересе. Ту спада и покушај стварања разних посредничких тела. Без правих инструмената у рукама, она су само "раме за плакање" и додатна трансмисија за куповину времена до правих "бити или не бити" преговора.

Сигурно да синдикалним лидерима није лако да делују у земљи у којој ни многи "искусни" директори, а камоли новокомпоновани бизнисмени, о радничким правима не знају готово ништа. Чак ни то да за време штрајкова нема отпуштања, јер неки и тад покушавају да пишу отказе (штрајкова не би ни било кад би се радници могли једноставно отпустити и примити нови). И, све ово уз истовремену трансформацију самих синдикалних организација, које такође морају проћи кроз процес транзиције (а не успутних преправки). Проблеми се ипак не могу решити намерним заобилажењем постојећих и стварањем нових црних рупа.