

V. REDOVNI SABOR NEZAVISNIH HRVATSKIH SINDIKATA

GOVOR PREDSJEDNIKA NHS-a

5. sabor Nezavisnih hrvatskih sindikata održava se u predizbornom ozračju nadmetanja političkih elita za osvajanje vlasti. Sklapaju se predizborne koalicije, dogovaraju postizborne suradnje. I dok su vodeće političke elite zabavljene međusobnim sučeljavanjem i dodvoravanjem narodu, tom je narodu sve gore. Još uvijek nema pravih nadmetanja oko programa, već se trenutno „salve“ vodećih izmjenjuju oko izbjeglica ili na općim temama koje u pravilu idu preko tog istog naroda u kojeg se i jedni i drugi zaklinju, a ostali za sada ni ne dolaze do izražaja. Moja bi majka rekla – „dok se bikovi međusobno budu, trava ostaje izgažena.“ Previše je dugo narod ta trava. Mnogi koji u ovom predizbornom vremenu ističu svoju ljubav prema domovini vole je tako što od nje žive, a ne za nju.

A kakvo je stanje u zemlji danas, pred same izbore? Vlast je u krizi vodila pogrešnu gospodarsku politiku temeljenu na rezanju potrošnje, što je rezultiralo padom potražnje i padom proizvodnje te gubitkom radnih mjesta, padom dohotka i kupovne moći stanovništva. BDP je u krizi, od kraja 2008. godine do kraja 2014. godine kumulativno realno pao 12,57%.

Vlast se tek pred izbore sjetila da treba pomoći energetske siromašnim, treba riješiti problem dužnika u švicarskim francima, da u školama ima djece čiji roditelji nemaju ni za njihov topli obrok, da bi umirovljenicima dobro došla božićnica. I tako redom. A već na početku svojega mandata podigla je PDV sa 23% na 25% što je rezultiralo lančanim rastom cijena, dopustila poskupljenje struje za 20% i plina za gotovo 23% što je drastično povećalo troškove stanovanja i poslovanja. Zbog niskih obiteljskih prihoda narod je doslovce prisiljen odvajati od sredstava namijenjenih za prehranu kako bi podmirio povećane izdatke za energiju i stanovanje. U mandatu ove vlade broj blokiranih je sa 211.234 od 31. siječnja 2012. godine do kraja kolovoza 2015. godine porastao na 317.090. Njihov je dug sa 13,2 mlrd. kuna porastao na 34,63 mlrd. kuna. Iako se broj nezaposlenih smanjio, broj zaposlenih nije se povećao, nego smanjio. Dio nezaposlenih brisan je iz evidencije, a dio završio u inozemstvu. Temeljna je svrha postojanja vlade dizanje dohotka stanovnika kako bi što bolje živjeli. A dohodak se ne podiže vladinim socijalnim pomoćima, već dobrom gospodarskom i socijalnom politikom. Napreduju one zemlje u kojima politika tijesno surađuje i djeluje ruku pod ruku s obrazovanjem i znanostima, sa znanjem, a hrvatska je politika tu vezu raskinula pa djeluje bez znanosti i znanja. Hrvatska je za većinu građana, a posebno za mlade, postala zemlja beznađa i utučenosti, zemlja besperspektivnosti i rezignacije. U takvoj Hrvatskoj nezaposleni mladi, posebice visokoobrazovani, ali i školarci, studenti ne vide svoju budućnost. Nemaju ni sadašnjost koja bi im davala bar neku nadu i vjeru u budućnost i odlaze u inozemstvo koje im nudi i posao i budućnost. Daje im mogućnost zasnovati obitelj, imati djecu... Hrvatska ostaje bez važnog razvojnog potencijala jer će ti mladi svoje znanje i snagu mladosti davati nekim drugim zemljama, a kako odlaze u fertilnoj dobi, tako će i djecu rađati tamo gdje zasnuju obitelj. Hrvatska se nalazi među 10 najstarijih zemalja u svijetu, uz bok s Njemačkom i Japanom. U Hrvatskoj je u prošloj godini sklopljen tek 19 501 brak, a rodilo se 39 566 živorođene djece. Već ove godine Hrvatska je po broju stanovnika manja za grad veličine

Dubrovnik. Razne vlasti, pa ni sadašnju, to posebno ne brine kao ni upozorenja demografa. One bi, ako zatreba, radnu snagu uvozile.

Radnicima u Hrvatskoj posebno su pukla leđa od nekih zakona koje je ova vlast izmijenila. Promjene u Zakonu o radu izravno su umanjile prava radnika, a niz sindikalnih aktivnosti zapriječio je da stanje bude još puno gore, pogotovo da se nije odustalo od donošenja Zakona o povremenim poslovima. Vladajući su krizom, niskom razinom ulaganja, visokom brojkom nezaposlenih, iseljavanjem mladih objašnjavali nužnost „labavljenja“ mnogih odredbi u Zakonu o radu. Olabavljene su razne odredbe i to na štetu radnika, ali, suprotno najavama, to nije ni zaustavilo iseljavanje mladih, ni povećalo ulaganja i zaposlenost, niti izvuklo zemlju iz krize. Vlada je kroz izmjene Zakona o mirovinskom osiguranju, uz primjenu odgode i prijelaznog razdoblja, produljila radni vijek do 67 godina starosti, a izmjenama Zakona o zaštiti na radu onemogućila je sindikatu imenovanje radničkog povjerenika za zaštitu na radu. Zakon o reprezentativnosti potpuno je podredila interesima sebe kao poslodavca državnoj i javnim službama. Izmjenama Zakona o porezu na dohodak oni najpotrebniji dobili su na plaći manje od 30 kuna, a oni sa najvišim primanjima i 1.000 kn. Toliko o socijalnoj osjetljivosti.

Socijalni dijalog, koji je u Hrvatskoj mukotrpno građen i razvijan još od ratnih vremena i početka 1990-tih godina te značajno unaprijeđen tijekom 2000-tih godina, ova je vlast srušila na njegove početke. Socijalni partneri su marginalizirani, kao i Gospodarsko-socijalno vijeće. Prijedlozi, izmjene i dopune zakona i propisa ili nisu ni upućivani socijalnim partnerima ili su upućeni s prekratkim rokovima za očitovanje. Socijalni partneri „lovili“ su ih po mrežnim stranicama ministarstava, vlade, sabora, u medijima... Vlada je jednostrano socijalni dijalog zamijenila javnim dijalogom i obraćanjem putem medija i mrežnih stranica te općim javnim raspravama, često prekratkim i u neprimjereno vrijeme. Sindikati su zbog nepostojanja pravog socijalnog dijaloga bili prisiljeni istupiti iz GSV-a i pokrenuti nekoliko prikupljanja potpisa za referendum. U dijelu tih akcija zajedno s njima sudjelovale su i neke organizacije civilnog društva. Sindikati su očito posebna smetnja. U pravom neoliberalnom duhu njih se obilježava nazadnjacima, kočničarima razvoja i napretka zemlje.

Vlada se svojim pisanim i usmenim napucima izravno miješala u slobodu kolektivnog pregovaranja u državnim i javnim poduzećima, a u državnoj i javnim službama zakonima o uskrati vlast je udarila na same temelje kolektivnog pregovaranja.

Sve je to dio svjetskog trenda kojim je ojačao neoliberalni koncept gospodarstva, a koji je i doveo do krize svjetskih razmjera te krizu onda iskoristio za vlastito restrukturiranje, ali ne za promjene modela, nego nacionaliziranje gubitaka privatnih korporacija, široku privatizaciju, obespravljivanje radnika i jačanje utjecaja multinacionalnih tvrtki te pritiske na labavljenje državnih propisa i okvira za odvijanje gospodarskih djelatnosti. Za promicanje interesa kapitala i korporacija koriste se slabosti vladajućih političkih elita te jača utjecaj i povezanost moćnih multinacionalnih i nacionalnih korporacija s političkim elitama. U svijetu raste broj siromašnih i gladnih, a povećava se bogatstvo bogatih. Ali nije glad u svijetu zato što ne možemo zasititi siromašne, nego zato što ne možemo zasititi bogate. Pohlepe vlasnika kapitala i političara našle su se kao njihove temeljne poveznice. Prije četiri godine, na našem 4. redovnom saboru poručili smo: Dosta pohlepe - radnik je iznad profita!

Danas pohlepa još uvijek hara, a uz nju se svijet sve više pretvara u svijet brojeva. Samo su brojevi postali važni. Sve su oko nas brojevi – broj zaposlenih, broj nezaposlenih, broj osiguranika, broj umirovljenika, broj korisnika socijalnih potpora, broj korisnika naknade za nezaposlene, broj iseljenih, broj umrlih, broj rođenih, broj blokiranih, broj onih pod ovrhom, stopa BDP-a, stopa inflacije ili deflacije, stopa amortizacije, stopa ulaganja, stopa deprecijacije ili aprecijacije, stopa prinosa, stopa rasta ili pada dobiti... Gdje su nestali ljudi? Danas se govori o troškovima novorođenčeta, jaslica, vrtića, školovanja i studiranja, troškovima rada, plaća, materijalnih prava, otpremnina, zaštite na radu, obrazovanja uz rad, zdravstvene i socijalne skrbi, naknade za nezaposlene, troškovima mirovina, domova umirovljenika i skrbi o starijima, troškovima sprovoda... Ispada kako je u ovom svijetu čovjek od svojeg rođenja pa sve do smrti samo trošak. Živimo u vremenu i svijetu gdje se „ugurao“ stav kako je, ako se u jednoj zemlji oprasi 1.000 svinja to dobro za njen BDP, ali ako se rodi 1.000 djece to je trošak. Samo se brojevi broje, prate, uspoređuju. Stope rasta BDP-a postale su važnije od onoga što ih čini.

Zato se treba sjetiti dijela govora Roberta F. Kennedyja izrečenog na Kanzaškom sveučilištu, dana 18. ožujka 1968. godine, a u kojem je, uz ostalo, i o BDP-u rekao sljedeće: „*I to je ove godine jedan od velikih zadataka vodstva za nas, kao pojedince i građane. Ali čak i ako djelujemo na brisanju materijalnog siromaštva, postoji jedan drugi veći zadatak, a to je sukobiti se sa siromaštvom zadovoljstva – nedostatkom svrhe i dostojanstva – koje nam svima nanosi bol. Izgleda kako previše i predugo odustajemo od osobne izvrsnosti i vrijednosti zajednice, a sve zbog čistog akumuliranja materijalnih stvari.*

Naš bruto domaći proizvod sada iznosi preko 800 milijardi dolara godišnje, ali taj bruto domaći proizvod – ako SAD mjerimo po njemu – uključuje zagađenje zraka i oglašavanje cigareta, vozila hitne pomoći koja raščišćavaju autoceste nakon nesreća. On uključuje posebne brave na našim vratima i zatvore za one koji ih provaljuju. On uključuje uništavanje sekvoja i gubitak prirodnih čuda u kaotičnom širenju. On uključuje napalm i nuklearne bojeve glave te oklopljena policijska vozila kojima se guše pobune u našim gradovima¹. On uključuje Whitmanovu pušku² i Speckov nož³ te televizijske programe koji veličaju nasilje kako bi našoj djeci prodali igračke.

Međutim, bruto domaći proizvod ne uzima u obzir zdravlje naše djece, kvalitetu njihovog obrazovanja ili radost njihove igre. On ne uključuje ljepotu naše poezije ili snagu naših brakova, inteligenciju naših javnih rasprava ili integritet naših javnih dužnosnika. On ne mjeri našu duhovitost niti našu hrabrost, našu mudrost niti našu učenost, naše suosjećanje niti predanost našoj zemlji. On mjeri sve, osim onoga što život čini vrijednim. I može nam reći sve o Americi osim zašto smo ponosni što smo Amerikanci.“

Svaka zemlja svijeta danas se može prepoznati u tom Kennedyjevom govoru.

Ispada kako su brojevi pojeli ljude. No, mi, Nezavisni hrvatski sindikati uz našu zauzetost za solidarnost i socijalnu pravdu, naglašavamo kako smo tu i zato jer ljudi nisu brojke. Jer u svijetu brojeva ljudi ne smiju biti brojke!

Bez obzira na napredak civilizacije, na sve robote i sva računala ovoga svijeta, jedino je čovjek prava vrijednost i jedino on stvara nove vrijednosti. Radnik svojim radom stvara nove vrijednosti, svoj rad i postignuća baštini na radu i postignućima generacija prije njega i ostavlja ih u nasljeđe

¹ Misli se na rasne neredе koji su ugušeni silom i uz žrtve

² Charles Whitman – bivši marinac – University of Texas, Austin (01. 08. 1966.) –16 osoba ubio, 32 osobe ranio; ubila ga policija

³ Richard Benjamin Speck – nožem ubio osam studentica u Chicagu (14.07.1966.) –mučio ih, silovao i ubio (umro je u zatvoru nakon 25 godina od srčanog udara)

generacijama koje dolaze. Današnji ga sustav vrijednosti u ovom svijetu stvari i brojeva želi izjednačiti s tim istim stvarima i brojevima, pretvoriti u brojku.

A radnik u svijetu rada nije ni stvar ni brojka, nego uvijek i jedino čovjek. Iako se sve češće prema njemu ophodi kao prema robi, radnik nije roba, a kako u svoj rad utkiva i dio sebe, unosi u rad i dio svoje ljudske osobe, svojeg dostojanstva, tako taj rad oplemenjuje i daje mu ljudskost (ali istovremeno i rad oplemenjuje radnika) pa ni rad nije roba. To je vrlo jasno naglašeno još u Filadelfijskoj deklaraciji Međunarodne organizacije rada, 10. svibnja 1944. godine. Zašto smo onda, tako olako, cijelom svijetu prepustili korištenje izričaja – tržište rada?!

Posljednjih se godina svijet ubrzano mijenja. Mijenjao se i ranije, samo nešto sporije. A kad su u početku radnici shvatili kako im strojevi ponekad uzimaju posao reagirali su udarom na njih. Nisu razumjeli taj napredak niti su se u njemu snalazili. (Sjećamo se reakcije tekstilnih radnika na prve tkalačke strojeve). Poznata je i anegdota o tvrtki koja je proizvodila najbolje bičeve na svijetu za teretne konjske zaprege. Kad je jednog dana vlasnik tvrtke okupio sve njene zaposlene i objavio im kako taj posao propada te mora zatvoriti tvrtku, radnici su ga u čudu i nevjerici pitali kako je to moguće kad oni proizvode najbolje bičeve na svijetu za konjske zaprege i prodaju ih po cijeloj zemaljskoj kugli. Odgovorio im je kako su njihovi bičevi i dalje najbolji, samo što ih gotovo nitko više ne treba, jer su konjske zaprege za prijevoz tereta na cestama zamijenili kamioni.

Od tada je prošlo puno vremena. Nakon doba industrijalizacije, sad je nastupilo doba digitalizacije pa danas govorimo o digitalnom dobu, o digitalnoj ekonomiji, o mrežnom društvu. Udaljenosti se lako savladavaju. Došlo je do svjetske selidbe poslova. U trci za profitom i jeftinijim područjima rada multinacionalne korporacije sele poslove s kontinenta na kontinent. Kinu danas nazivaju svjetskom tvornicom, a Indiju svjetskim uredom. Sve se više poslova seli u Afriku, u posljednje vrijeme čak i iz Kine. Zbog jeftinije proizvodnje. Sve što se može digitalizirati, može se obaviti bilo gdje u svijetu.

Uz nova tehnološka postignuća pojavili su se i sasvim novi oblici rada. Prevladava poimanje da je svrha postojanja neke tvrtke stvaranje što veće dobiti njenim vlasnicima i postizanje što veće vrijednosti dionica. Radnik je rastrgan između pohlepnih i nezasićenih vlasnika tvrtki i političara, svijeta robota, računala i novih tehnologija te novih vrsta i oblika rada. Od njega se očekuje i traži raditi koliko god i kad god poslodavcu zatreba, da zbog posla potpuno zanemari privatni život, svoju obitelj pa i svoju bit, sama sebe. Veliki dio poslodavaca u radniku vidi samo jedno obilježje – koliko je, kada i kako sposoban raditi i koliko svojim radom može doprinijeti obogaćivanju poslodavca. U radniku se sve manje prepoznaju druga ljudska obilježja: da je ponajprije ljudsko biće, a ne stroj, da osim rada ima i druge potrebe –za odmorom, druženjem, dokolicom i razonodom, za obitelji, njegove vjerske potrebe...

Raste broj netipičnih ugovora o radu. Kad su u Chicagu 1886. godine radnici prosvjedovali, štrajkali, ginuli, dio sindikalnih vođa prosvjeda kasnije je čak i pogubljen za 3 osmice u radnom danu, bila je to, u odnosu na danas, tek jedna plošna dimenzija rada. Danas su, uz ponovnu borbu za 3 osmice, radnici sučeljeni i s potpuno novim oblicima rada koji su preoblikovali tradicionalni odnos poslodavca i radnika „jedan na jedan“ u nešto puno drukčije i složenije. Iako uzimaju sve više maha i bez dubljih analiza mogućih posljedica ulaze u svijet rada, o tim se oblicima rada premalo zna i to kako o njihovim razlikovnim obilježjima, tako i o njihovom utjecaju i

posljedicama koje imaju na radne i životne uvjete i na sam sustav rada. Širom svijeta vode se političke rasprave o novim oblicima rada, oko toga kako sustav rada učiniti fleksibilnijim i učinkovitijim, kako ga učiniti uključivijim, kako legalizirati učestalu praksu neprijavljenog rada, kako osigurati pouzdanu i primjerenu socijalnu zaštitu i primjerene radne uvjete, kako izbjeći zamjenu standardnog zapošljavanja nepovoljnijim oblicima rada za radnika, kako novim oblicima rada osigurati primjerenu, dostojnu i sigurnu plaću... Vlade pri tome polako uzmiču pred pritiscima poslodavaca koji aktivno promiču svoju zauzetost za što veću fleksibilnost. Čak se i famozna kovanica fleksigurnost, koja se posljednjih godina promicala kao rješenje za uravnoteženje potreba poslodavaca za fleksibilnošću i radnika za sigurnošću, gubi i postaje manje važnom. Politika kojoj su po njezinom poslanju u samu bit postojanja stavljene skrb i zauzetost za opće dobro s posebnim naglaskom da zakonima treba štititi slabije, voditi o njima posebnu skrb, a u ovom su slučaju to radnici, a ne kapital i poslodavci, odustaje od tog svog temeljnog poslanja i priklanja se donošenju zakona po mjeri poslodavaca, u korist kapitala, a na štetu radnika. Još nedavno upozoravali smo na povećani udio rada na određeno vrijeme u odnosu na neodređeno. Sad se uz njega pojavljuje sve više drugih nesigurnih oblika rada. Sve je više rada preko agencija za povremeno zapošljavanje, rada u nepunom radnom vremenu... U nekim zemljama maha uzima i tzv. *posao na zahtjev*, „*ugovor na nula sati*“ pri čemu radnik s poslodavcem sklapa ugovor o radu, ali ne ugovara ni radno vrijeme niti obujam posla. Riječ je o povremenom radu pri čemu poslodavac radniku nije obvezan redovito davati posao, ali radnik mora biti raspoloživ poslodavcu. Ako se radnik ne odazove na zahtjev poslodavca, izgubit će posao bez ikakvih popratnih obveza poslodavca prema njemu. Sve je češće i tzv. *dijeljenje radnika* pri kojem pojedinačnog radnika zajednički zapošljava više poslodavaca. Radnik je tu u stalnom radnom odnosu i punom radnom vremenu. Suprotan primjer je tzv. *dijeljenje posla* pri čemu jedan poslodavac zaposli dva ili više radnika kako bi zajednički obavljali neki posao, kombiniraju se dva posla sa skraćanim radnim vremenom ili više njih za puno radno vrijeme. Oblik *privremenog upravljanja* obilježava privremeno zapošljavanje visokokvalificiranih stručnjaka za specifičan projekt ili rješavanje nekog posebnog, specifičnog problema. Tako se vanjski kapaciteti upravljanja integriraju u radnu organizaciju. Podrška modernih tehnologija temeljena na ICT-u omogućuje tzv. *mobilni posao* pri čemu radnici svoj posao obavljaju sa bilo kojeg mjesta, čak i s drugog dijela svijeta ili od kuće i u bilo koje vrijeme. Tu je i tzv. *kuponski rad* pri čemu se radni odnos temelji na plaćanju usluga kuponima koji se kupuju od ovlaštene organizacije. Kupon uključuje plaću i socijalne doprinose, a poslodavac na taj iznos uplaćuje porez po posebnoj stopi. Maha uzima i tzv. *portfeljni posao* pri čemu samozaposleni pojedinci rade za veliki broj klijenata obavljajući manje poslove za svakoga od njih. Treba spomenuti i tzv. *suradnički rad* pri čemu osobe slobodnih zanimanja, samozaposlene osobe i mikropoduzeća surađuju na određeni način kako bi prevladali ograničenja veličine i profesionalne izoliranosti. Suvremene su tehnologije omogućile još jedan oblik rada tzv. *zapošljavanje mnoštva (crowd employment)* u kojem se na internetskoj platformi uparuju poslodavci i radnici pri čemu se veliki zadaci dijele među virtualnim oblakom radnika. Pri tome se može dogoditi da poslodavac iskaže nezadovoljstvo obavljenim poslom i tom radniku plati tek dio ili ništa, uz objašnjenje kako je taj posao netko drugi iz sučelja obavio bolje, udovoljio zahtjevu i očekivanju, a da radnik to ne može ni provjeriti.

Svi ti novi oblici rada, ako se pravilno koriste, mogu pokazati i neke dobre strane, no prije svega poslodavcu. Radniku, uz tek nešto rijetko dobro, samo povećavaju nesigurnost i rizike, povećavaju njegov umor, stres i strahove, utječu na njegovo zdravlje i njegov privatni život.

Radnik postaje i ostaje dostupan poslodavcu doslovce u svako doba dana i noći i na svakom mjestu, što uključuje i umanjene prilike za stvaranje obitelji ili rezultira slabljenjem i razaranjem veza u obitelji.

Tako, primjerice, *mobilni posao* radnika izlaže opasnosti povećanog intenziteta rada, dužeg radnog vremena i povećanim razinama stresa, a briše i granice između poslovnog i privatnog života. Uz to, na radnike može prenijeti zdravstvenu i sigurnosnu zaštitu, koje su uobičajeno bile obveze poslodavca. Iako *rad koji se plaća kuponima*, radnicima koji su do tada takve poslove obavljali u sivoj zoni, nudi mogućnost kakvog-takvog legalnog rada i bolje socijalne zaštite, ipak na drugoj strani istiskuje rad na određeno vrijeme i sezonski rad, donosi poslovnu nesigurnost te društvenu i profesionalnu izoliranost, a sasvim sigurno onemogućuje pristup sustavima i mjerama ljudskih potencijala i razvoja karijere. Razne *oblike povremenih poslova i poslova u nepunom radnom vremenu* obilježavaju poslovna nesigurnost, slaba socijalna zaštita i niska primanja nedovoljna za puko preživljavanje. Ti radnici nemaju gotovo nikakav pristup prednostima ljudskih potencijala. Kasnije, kad dosegnu mirovinsku dob nedostaje im i radnoga staža i visine uplata te ostvaruju niže mirovine.

Svemu tome treba pridodati i ulaz nove vrste automatizacije i mehanizacije u područje rada, što uključuje i sve inventivniju uporabu informacijsko komunikacijske tehnologije. U autoindustriji, ali i mnogim drugim industrijama, roboti su na mnogim poslovima zamijenili ljude. Neki znanstvenici predviđaju kako poslovi koji se svode na rutinu nemaju budućnost, a preuzeti će ih razna softverska rješenja. Roboti bi mogli preuzeti poslove raznih mehaničara, električara pa čak i policajaca i još puno drugih. Predviđa se kako bi do 2020. godine vrijednost poslova na svjetskom robotičkom tržištu mogla prijeći €60 milijardi. Ali roboti nisu samo puno jeftinija radna snaga. Oni primjerice kirurške zahvate mogu učiniti manje invazivnima i preciznijima, čime se izgledi za preživljavanje pacijenata povećavaju, skraćuje se vrijeme potrebno za oporavak i smanjuju svi oblici troškova. Roboti i računala sve više umjesto ljudi pretražuju podatke u računalnom svijetu. Tako je jedno istraživanje pokazalo da čak 61,5% posjetitelja na web stranicama nisu ljudi nego računala i roboti. Istraživači u MIT-u (Massachusetts Institute of Technology) dizajnirali su sustav nazvan Data Science Machine (DSM), stroj, računalo za znanstvene podatke kojemu je cilj zamijeniti ljudsku intuiciju u potrazi za skrivenim podacima. Mogućnosti su neslućene. Dronovi, primjerice, osim u vojne svrhe, pri čemu uz ostalo zamjenjuju vojnike, danas imaju vrlo široke mogućnosti civilne uporabe. Tako se, umjesto letjelica s ljudskom posadom ili ljudi, mogu spuštati u kratere aktivnih vulkana, na nepristupačne stijene, u unutrašnjosti špilja, koristiti za nadzor nacionalnih parkova, šuma, u vatrogastvu, za dostavu poštanskih pošiljaka, za nadzor prometa, za nadzor granica, pri proučavanju životinja i ptica..., ali su već zabilježeni i primjeri uporabe za krijumčarenje, izviđanje područja za pljačke i provale... Samo u SAD se mjesečno proda više od 15.000 dronova. Neki analitičari procjenjuju kako će ovogodišnja brojka prodanih dronova u svijetu dosegnuti 1 milijun. Nakon što su u primjenu u neke restorane počeli ulaziti roboti koji naručenu hranu isporučuju gostima umjesto konobara ili to čine dronovi leteći iznad glava gostiju i precizno se spuštaju nad stol nakon čega se gost sam posluži, usudili smo se pomisliti kako bar u kuhinji neće zamijeniti kuhare. No, u Hannoveru je predstavljen robotski kuhar koji radi na način snimanja čovjekovih pokreta u trodimenzionalnom sustavu te točno kopira čovjekove, kuharove radnje. Moguće mu je uprogramirati recepte i postupke vrhunskih kuhara, a on će ih kasnije precizno i bez najmanje pogreške primijeniti u kuhinji. Atlas robot

izveden je iz laboratorija i testira se u prirodi. Prije njega Cheetah robot uspješno je u trku preskakao prepreke, čak i iznenadne, robot Asimo rukuje se, pleše, uspinje stubama, udara loptu nogom, poslužuje piće... Umjetna inteligencija već funkcionira gotovo poput ljudskog mozga. 3D pisači u stanju su proizvesti gotovo sve, od dijelova tijela do oružja. U filmskoj se industriji već stvaraju filmovi na računalima. Masovne scene u kojima su nekad nastupale stotine i tisuće statista na terenu sad se stvaraju na računalu u zatvorenoj sobi. Cijeli je igrani film moguće napraviti na računalima, bez ijednog glumca i izlaska na teren. U nekim vlakovima ili podzemnim željeznicama više nema strojovođa. Njima u prometu upravljaju računala, a tvrtke su, da bi umanjile nelagodu putnika, u kabine nekih od tih vlakova stavile lutke s ljudskim likom. Profesionalni vozači sa strepnjom prate razvoj samovoznih automobila. Jedan učitelj danas putem video sustava može predavati i komunicirati sa učenicima u cijelom nizu područnih škola, moguće je i online studiranje. Predavanje i učenje na daljinu dio su naše svakodnevice. Na mnogim šalterima, na kojima su nekad radili službenici, postavljena su računala koja na zahtjev izdaju potrebne dokumente. Puno raznih potvrda, izvadaka, informacija danas je moguće dobiti kod kuće na osobno i prijenosno računalo ili mobitel bilo gdje gdje ima mreže. Mobitelima se vrše i razna plaćanja. Parkiranje se plaća mobitelima ili putem automata. Cestarinu na autocestama plaća se karticama, ENC sustavom naplate, vinjetama, a najavljuje se i jednostavna i jedinstvena naplata cestarina na svim autocestama u EU pri godišnjoj registraciji automobila, a na temelju očitavanja čip uređaja na automobilima pri ulazima na autoceste i izlazima s njih, nakon čega će se sredstva rasporediti između zemalja u skladu s obavljenim prometom. Gotovu robu slažu i paletiraju roboti, koja se skladišti u skladištima na puno razina u ogromnim nizovima, slaganjem paleta automatskim robotiziranim računalno nadziranom sustavom. Tako se i podiže sa skladišta. Nema ljudi. U trgovinama samonaplatne blagajne zamjenjuju blagajnice i blagajnike. Na blagajni uređaj očitava bar kodove na robi i izdaje račun, a kupac plati gotovinom ili karticom. Ove je godine na izložbi Expo Milano 2015. predstavljen supermarket budućnosti u kojem nema trgovaca ni blagajnika, već za klupama s robom stoje roboti sa svim komunikacijskim i motoričkim funkcijama trgovca, na ekranima iznad robe moguće je pročitati sve podatke o izloženoj robi, a blagajne su samonaplatne. Uz to je moguća i komunikacija mobitelom s kućnim hladnjakom, tako da kupac može provjeriti što mu od hrane ili pića nedostaje i što još treba kupiti. Moguće je kupovati i putem interneta, s dostavom na kućni prag. Danas je moguće doslovce iz kućnog naslonjača putem računala ili mobitela „učiti“ u virtualne trgovine, pregledati robu, svejedno radi li se o hrani ili tehničkom uređaju, izabrati, potvrditi kupnju i onda odabrati neki od modela isporuke – na kućni prag, podizanje u određenoj trgovini ili distributivnom centru. Bankomati i internet bankarstvo odmjenjuju cijeli niz bankarskih i poštanskih službenika. Umjesto pisama i čestitki šalju se e-mailovi i SMS-ovi. Ne napuštajući vlastiti dom, moguće je putem računala „otići u posjet“ u muzeje, galerije... i pri tome na izabranom jeziku slušati ugodni snimljeni glas vodiča. Ovo su tek neki od primjera. Moglo bi ih se nabrojiti još puno, a ni tada ne bi bio kraj.

U Kini je nedavno oglašena potražnja za velikim brojem radnika s raznim razinama znanja koji će biti dodatno priučeni za rad u tvornicama za proizvodnju robota koji će u sljedećoj fazi na raznim poslovima zamijeniti ljude.

Ali nije cilj promicati nove tehnologije, strašiti ili oduševljavati robotima, podsjećati na Asimova i njegova četiri zakona robotike. Ovo je samo podsjetnik na vrijeme u kojem živimo i vrijeme koje tek dolazi. Inovacije na velika vrata ulaze u sva područja života, u gotovo sve industrije. Neki

spominju kako čovječanstvo proživljava tzv. GNR revoluciju pri čemu se kratica odnosi na genetiku, nanotehnologiju i robotiku. Treba razmišljati o poslovima koji još ne postoje, o korištenju tehnologija koje još nisu izmišljene za rješavanje problema kojih još nismo svjesni. Svijet kakav je bio poznat našim roditeljima pa i nama, sve brže nestaje, ustupa mjesto novom digitalnom dobu, mrežnom društvu. Puno poslova koji su se nekad obavljali na jedan način, danas se obavljaju na drugi. Ili jednostavno izumiru i nestaju. Živimo u vremenu kad će nestati i mnogi poslovi kakve i koje danas poznajemo. I nastati neki novi. No, sasvim sigurno, neki poslovi koje obavljaju ljudi i dalje će ostati njihova domena. Osim toga, s obzirom na visoku automatiziranost i izostanak „ljudske ruke“ u mnogim poslovima, ručni će rad i u mnogim od tih poslova biti posebno cijenjen. Danas je to već primjetno u autoindustriji koja je vrlo visoko automatizirana i robotizirana pa neki proizvođači automobila nude vrlo skupe modele automobila proizvedene uz visoku razinu udjela „ljudskih ruku“.

Neki proriču kako novo doba znači i nestanak sindikata. Globalna ekonomija u velikoj je mjeri presložila naslijeđene oblike gospodarstva pojedinih zemalja. Taj proces još nije završen. Mnogi upravo globalnu ekonomiju smatraju glavnim uzrokom nepovoljnih trendova na sindikalnoj sceni u posljednjih nekoliko desetljeća. Čini se kako su velikim dijelom sve te promjene jednostavno zatekle sindikate. Prevladavajuća je ideologija da se ono tržište u koje se država ne miješa najbolje nosi s problemima i rješava ih te potiče blagostanje građana. To znači i postupno smanjenje ekonomske uloge države kroz prodaju državne imovine, što uključuje privatizaciju državnih i javnih poduzeća kao i ograničenje javne potrošnje. Taj koncept podrazumijeva smanjenje javnog sektora. Sve se više javnih usluga i sustava iz područja javnoga dobra privatizira i služi za stjecanje profita, od zdravstva preko komunalnih usluga do obrazovanja. Na drugoj strani uklanjaju se trgovinske zapreke, a multinacionalne tvrtke postaju glavni pokretači rasta međunarodne trgovine. Kako takve tvrtke posjeduju ili kontroliraju sustave proizvodnje u više zemalja i lako sele poslove tamo gdje im je to financijski isplativije, a za mobilnost rada kakva je njima potrebna važna im je puna sloboda djelovanja, tako su im sindikati prepreke toj njihovoj željenoj slobodi. Zbog toga razvijaju i različite antisindikalne strategije. Te strategije često u mnogome podupiru i političke elite u zemljama u kojima djeluju te tvrtke, a nacionalne tvrtke rado ih ugrađuju u svoje strategije. Financijske tvrtke, kao jedne od najvećih zagovornica deregulacije, u krizi koja je velikim dijelom i izazvana zbog prevelikih sloboda i otklanjanja svake vrste državnoga nadzora, zatražile su i dobile izdašnu pomoć vlada i državnih proračuna, gotovo ucjenjujući državne vlasti kako bi dopuštanjem njihove propasti došlo do lančane propasti mnogih tvrtki te bi se urušilo gospodarstvo, nastala društvena i politička kriza. Upravo i to pokazuje kako je svjetskom gospodarstvu nužna veća, a ne manja regulacija. Ova veličina i trajnost krize kao i njene posljedice ukazuju na neminovnost restrukturiranja svjetskog gospodarskog poretka među ostalim i kroz drukčiju, pravedniju raspodjelu i veći udio radnika u raspodjeli dobiti.

Razvojem informacijske tehnologije porasle su razlike u visinama primanja, porasle su podvojenosti i razlike, kako unutar pojedinih društava, tako i u svijetu, a porasli su i razina siromaštva i broj ljudi koji žive ispod granice siromaštva. Mrežno gospodarstvo osim globalnog napretka potiče i neravnomjeran razvoj istodobno povećavajući bogatstvo bogatih i siromaštvo siromašnih. Kako je informacijska tehnologija temeljni element suvremenog mrežnog gospodarstva i mrežnog društva, jasno je da se u samim temeljima suvremenih podvojenosti i razlika nalazi upravo podjela na one koji posjeduju i one koji nemaju suvremenu informacijsku

tehnologiju i prateća znanja. Onaj dio ljudi u svijetu koji nije obrazovan u skladu s potrebama informatičkog društva i mrežnog tehnogospodarstva i zemlje koje zaostaju u korištenju tih postignuća i znanja kao i u uključenju u taj mrežni sustav, bivaju isključeni iz suvremenih proizvodnih tokova i stvaranja ili izgurani na njihove margine.

Iako postoje veliki rizici da dosadašnja postignuća za radnike u ovom dobu nove, digitalne ekonomije budu ozbiljno narušena, tu je i prigoda za sindikate da se vlastitim reorganiziranjem nametnu kao nezaobilazni dionici nužnih promjena u pravcu obratnom od ovog koji je doveo do krize. Upravo veliko uključivanje vlada u rješavanje problema krize kroz pomaganje javnim novcem privatnim tvrtkama i financijskim institucijama, koje su glavni izazivači i pokretači krize, treba motivirati sindikate za nadvladavanje svojih međusobnih razlika te ih angažirati u borbi za savladavanje pojedinačnih interesa pohlepe i sebičnosti suvremenog gospodarstva i politike i pozicionirati ih kao nezaobilazne dionike uspostavljanja novog svjetskog gospodarskog i društvenog poretka. Organizirani i objedinjeni sindikati preostali su kao jedini dovoljno snažni činitelji za učinkovit otpor interesima i pohlepi kapitala te stalnim napadima na radnička, socijalna i ljudska prava.

Neka istraživanja pokazuju kako sindikate danas u svijetu i u Hrvatskoj često obilježavaju zatvorenost, život u prošlosti, kašnjenje u vremenu i prostoru, zastarjelost metoda i pristupa, statičnost, gubitak motiviranosti i strasti, „zamor materijala“, nerazumijevanje sadašnjosti i trendova, nekomuniciranje s članovima, uljuljkanost u lažnu sigurnost, nedovoljna educiranost, nedovoljno korištenje suvremenih informacijsko komunikacijskih tehnologija, sredstava i postignuća, a k tome još i međusobna sučeljenost, borba za prestiž, pogotovo medijski... Vlasti same sebe često doživljavaju i postavljaju se kao izvorni tumači, zaštitnici i provoditelji narodnih interesa, a da narod ni ne pitaju. Sindikalna vodstva im to u pravilu redovito prigovaraju, a da pri tome ni ne primijete kako se nekad neki od njih i sami tako ponašaju u odnosu na članove. Ponekad, jer dopuste da ih poslodavac ili vlast u to potaknu pod obrazloženjem da, s obzirom na svoj položaj u sindikatu i društvu, trebaju preuzeti odgovornost jer više razumiju i imaju šire i dalje vidike od ostalih članova sindikata. Ponekad se to dogodi jer su već dugo u sindikatu i na vodećoj poziciji pa su zbog dugogodišnjeg iskustva uvjereni kako znaju što je za članove sindikata najbolje i što im treba te ih više ne trebaju niti pitati. Neki od onih koji vode sindikate na raznim razinama organizacije ne mogu emocionalno podnijeti to što su postali javno prepoznatljivi i nemaju dovoljno emocionalne zrelosti za nositi se sa socijalnim odjekom funkcije koju obnašaju. Ta emotivna nezrelost postaje sindikatu velika smetnja jer tada dolazi do odvajanja od članova, sučeljavanja s kolegama, gubi se spoznaja prave stvarnosti. Takva su ponašanja štetna ne samo za taj sindikat, nego i cijeli sindikalni pokret, zbog čega članovi negoduju, gube povjerenje pa čak i napuštaju sindikat, a odražava se i na gubitak ugleda sindikata.

Naravno, nisu svi sindikati takvi, no to je slika koju javnost danas kroz razne pojavne oblike i medijske napise sve češće ima i dobiva o sindikatima. Nerijetko i sami članovi ne doživljavaju sindikat kao nešto čega su i oni dio i što sadržajno čine cjelinom, nego kao one „gore“, koji slabo štite i promiču njihove interese i brinu se samo za sebe.

No, srećom, većina onih koji vode sindikate, od predsjednika preko povjerenika pa sve do aktivista, pošteni su, vrijedni i interesima radnika posvećeni ljudi, koji predano i mukotrpno rade bez radnog vremena, u pravilu zanemarujući i sebe, svoje zdravlje i obitelj, kojima sindikalizam

nije posao nego poziv, opredjeljenje, način života. Ali na njih smo nekako navikli da su tu i da su takovi pa se jednostavno podrazumijevaju jednako kao što se podrazumijeva i sve što čine. I to se nigdje posebno ne ističe pa ni u javnosti. A zapravo bez takvih ljudi i bez njihovog odanog i samoprijegornog rada ne bi bilo ni sindikata. Uz te dobre primjere negdje se očito gube i spoznaje o sindikalnim postignućima, kolektivnim ugovorima, utjecaju na zakone i propise, besplatnoj pravnoj zaštiti članova, o postignućima na sudovima, utuženim i naplaćenim plaćama i materijalnim pravima, spoznaje o raznim potporama i povoljnostima za članove... Sindikati moraju naći način da i sve ono dobro u čemu uspijevaju i što postižu uspije u daleko većoj mjeri „izaći“ u javnost.

Sindikati se moraju mobilizirati, ali usputno i transformirati. Moraju izaći iz prošlosti i organizirati se kako za sadašnjost tako i za novo doba. Trebaju pokrenuti nove mobilizacijske kampanje i nove metode učlanjivanja, ne iz ureda, nego na terenu. Trebaju koristiti sve ono što im suvremene tehnologije i postignuća dopuštaju i nude – od računalne i komunikacijske tehnologije preko suvremenih metoda učenja, medija pa sve do angažiranja stručnjaka iz raznih područja. Sindikati ponajprije trebaju biti prepoznatljivi unutar sebe samih. Članovi sindikata trebaju biti dobro i potpuno informirani o tome što sindikat jest, kako je organiziran, koje su mu aktivnosti, što „nudi“ svojim članovima, odnosno zašto je dobro učlaniti se u sindikat. Suvremene komunikacijske tehnologije omogućuju da širok spektar raznih informacija bude u najkraćem vremenu i u potpunosti dostupan svim članovima sindikata. Ali i da članovi na njih odgovore, komentiraju, predlažu... Važno je pitati članove, razgovarati s njima, važno je znati njihove stavove i promišljanja i uvažavati ih pri sindikalnom djelovanju, i to, kako svakodnevnom, tako i pri kolektivnom pregovaranju te prije donošenja odluka o raznim industrijskim akcijama. Važno je i jasno uređeno raspolaganje financijskim sredstvima kao i redovito provođenje unutarnjeg nadzora nad trošenjem sindikalnih sredstava jer to, osim „čistog“ poslovanja, diže i razinu povjerenja među članovima. Važno je održavati i redovite sastanke svih sindikalnih tijela i što češće sastanke sa članovima. Važno je punu pozornost obratiti sindikalnom obrazovanju, koje se mora protezati kroz sve organizacijske razine sindikata, od članova preko aktivista i povjerenika pa sve do vodstava sindikata. Što su članovi sindikata i oni koji ih vode educiraniji, to je bolji sindikat i veće su njegove mobilizacijske i djelatne mogućnosti. Važno je da sindikat ne troši sindikalna sredstva na razne prigodne darove članovima za blagdane i slično. Po pojedincu to ne iznosi puno, ali je značajan iznos u cjelini. Puno je važnije sredstva dijelom čuvati u štrajkaškom fondu, dijelom ulagati u sve razine obrazovanja u sindikatu, dijelom u razne socijalne potpore članovima u potrebi, a dijelom u angažiranje stručnjaka iz raznih područja, razna istraživanja kao i besplatnu pravnu zaštitu te kadrovske jačanje sindikalne središnjice u koju su udruženi. Sindikati trebaju sami ili u zajedništvu s drugim sindikatima pa čak i poslodavcima pokretati i financirati neke od oblika doškolovanja, dokvalifikacija i prekvalifikacija svojih članova uključujući i osnivanje škola. Važno je udružiti se u sindikalnu središnjicu, a onda na toj razini angažirati stručnjake za razna područja. Na razini središnjice se analiziraju ne samo zakoni i propisi važni za sindikalne članove, za radnike i njihove obitelji, nego se objedinjuju i analiziraju razne informacije i to ne samo s područja rada, rade se razne analize i istraživanja, upućuju sindikalna promišljanja, prijedlozi i stavovi vezani uz razne zakone i propise, sudjeluje se u nacionalnim i lokalnim trostranim i dvostranim dijalozima, sudjeluje se u međunarodnom sindikalnom pokretu, planiraju se i predviđaju razne promjene u gospodarstvu i području rada, organiziraju razni oblici edukacije, lakše se dosegnu društveno priznati i međunarodni stručnjaci iz različitih područja... I

još puno toga. Takvi sindikati, koji objedinjuju educirane, motivirane i akcijski osposobljene članove, koji prepoznaju i koriste razne i prikladne suvremene metode i postupke vođenja i komuniciranja, koji zapošljavaju i koriste usluge stručnjaka iz raznih područja, koji su rodno osviješteni, koji posebno skrbe o ranjivim skupinama, koji su pronašli način za učlanjivanje mladih, žena, migranata, radnika u netipičnim oblicima rada i zapošljavanja, koji, uz promicanje i zaštitu interesa, članovima osiguravaju i razne druge pogodnosti, koji demokratski biraju vodstva pri čijem izboru nema „staklenog stropa“, koji redovito provode konzultacije s članovima sindikata, mogu se nametnuti poslodavcima i vlastima kao ravnopravni i uvaženi sugovornici.

Takvi će ravnopravno s poslodavčevim službama za ljudske resurse dogovoriti i ugovoriti najpovoljnije uvjete rada kod poslodavca uključujući i edukaciju i obrazovanje uz rad, zaštitu na radu, kolektivne ugovore i slično. Na nacionalnim i lokalnim razinama sudjelovati će u raznim dvostranim i trostranim vijećima i odborima, a kroz svoje sindikalne središnjice sudjelovati će u kreiranju raznih zakona i propisa, biti nezaobilazni sukreatori gospodarske i društvene zbilje. Treba prepoznavati važnost okrupnjavanja sindikata i to ne samo kod jednog poslodavca, nego i na razinama grana, djelatnosti i sindikalnih središnjica.

Zbog svega gdje smo i što smo danas, a još više zbog onoga sutra, drvo nam mora prestati biti smetnja da vidimo šumu. Sva ponašanja i navike, od nadmetanja i sučeljavanja u javnosti, otimanja članova, preko brojenja javnih nastupa i izjava pa sve do osjećaja više vrijednosti pojedinaca i organizacija moraju u sindikatima postati prošlost. Inače ni radnici ni njihovi sindikati, ni društvo kakvo želimo neće imati budućnost.

Moramo za novo vrijeme organizirati nove sindikate i novi sindikalizam. Moramo razumjeti kako nam ni nove tehnologije, ni roboti, ni novi oblici rada, ni poslodavačke i političke elite ne mogu i neće biti veće prijetnje, od toga ako ne prestanemo biti prijetnje sebi samima.

Novo doba i digitalno gospodarstvo ne smijemo poimati samo kao prijetnje, već i kao mogućnosti za nove poslove i nove oblike rada. Moramo se znati organizirati i postaviti tako da mognemo predviđati i razumijevati suvremene promjene, ali i da znamo i možemo utjecati na sprječavanje mogućih negativnosti koje bi te promjene mogle donositi i nanositi te da ih kao dionici uspijemo usmjeravati u poželjnim i povoljnim pravcima, a ne da one služe samo na korist poslodavcima i štetu radnicima, za hranjenje pohlepe i još veće bogaćenje uskog kruga ionako prebogatih i siromašenje osiromašenih, već za dobro svih. Zato sindikati trebaju ojačati svoj društveni utjecaj na lokalnim i globalnim razinama, postati društveni činitelji bez kojih se ne može. To ne znači da moraju u politiku, već da moraju postati takvi da ih ni političke ni poslodavačke elite ne mogu ignorirati ni zaobilaziti već ih, uz uvažavanje i respekt, uključivati kao ravnopravne sugovornike i dionike, kao sukreatore, od razine tvrtke do razine društva. Jasno da nisu svi poslodavci i političari bezdušni predatori i pohlepnici koji se brinu samo za sebe i svoje, kojima su radnici samo sredstvo, a sindikati smetnja, već su poštteni i odgovorni i prema radnicima i prema društvu u kojem posluju. Sindikati s takvima trebaju naći modele i oblike suradnje pa da onda zajednički djeluju za opće dobro, a one druge izoliraju i izguraju na društvene margine. Trebaju na suradnju i akciju motivirati i srodne organizacije civilnoga društva te zajedno s njima i poštenim političarima i poslodavcima zagovarati i kreirati društveno poželjne, korisne i dobre promjene, a argumentima i snagom prisiljavati kreatore društvene zbilje da te promjene, nove tehnologije i novi oblici rada, budu za opće dobro i po mjeri čovjeka, a ne kapitala. Tada možemo utjecati na nove oblike rada i

na suradan odnos u kreiranju zakona i propisa, u kreiranju nove ekonomije. Tada u robotima i računalima, u nestajanju nekih poslova, možemo naći mogućnosti za nove, dobre poslove. Tada možemo nametnuti stvaranje učinkovite obiteljske populacijske pronatalitetne politike, možemo nametati mjere za stvaranje uvjeta za otvaranje novih kvalitetnih radnih mjesta i za ostanak mladih u zemlji kao i mjere za suzbijanje nejednakosti i pohlepe koje izravno rastaču društvo. Možemo nametati pregovore i izboriti se za drukčiju, pravedniju raspodjelu, za dostojne poslove, za dostojne uvjete rada, za dostojnu plaću, za dostojno radno vrijeme koje uvažava radnika u svim njegovim ljudskim dimenzijama. Moramo nametnuti i društveni odgoj za solidarnost od najranijih nogu i u sklopu njega odgoj za radničku solidarnost. Za sindikate. Kažu kako djecu od najranijeg doba, još od vrtića, treba odgajati za poduzetništvo. A mi se moramo izboriti da ih se jednako tako odgaja i za radničku, sindikalnu solidarnost. Moramo se izboriti da se sindikatima omogući ulazak u osnovne, srednje i strukovne škole te sustav visokog obrazovanja, kako bismo djeci i mladima približili važnost radničke, sindikalne solidarnosti i djelovanja kao i nužnih oblika društvene solidarnosti i društvene pravde. Ne uspiju li u tome, ne prepoznaju li znake vremena i svoje obveze ovog trenutka za vrijeme koje dolazi, sindikati će se urušavati, radnici će gubiti i oslonac i nadu, biti neorganizirani i prepušteni na milost i nemilost onih pohlepkih poslodavaca i političara, biti svedeni na razinu potrošne robe, u svijetu brojeva biti će samo jedna od brojki koje se lako mijenjaju.

To su visoki ciljevi, to nadilazi razinu nekoliko ljudi, nekoliko sindikata, sindikalne središnjice. Ali zaokret je nužan. Naša je dužnost i obveza ne samo prema sadašnjim radnicima, nego i prema našoj djeci i unučadi te promjene pokrenuti sada, suspregnuti međusobna konkurentska nadmetanja i želju za prestižom ili dominacijom, naći nužne elemente zajedništva, svodeći na beznačajan minimum sve što nas razlikuje i razdvaja i početi preobražaj hrvatskih sindikata u sindikate za ovo i novo vrijeme, za digitalno doba. To mora biti naša baština, naša ostavština za budućnost, za već rođenu, ali i još nerođenu djecu. Ako to ne prepoznamo, bit će kao da nismo ni postojali niti radili ovaj časni posao služenja interesima radnika i društva u cjelini, a za što su nam radnici dali svoje povjerenje i što očekuju od nas. A onda će ljudi u svijetu brojeva doista postati samo brojke. To ne smijemo i nećemo dopustiti ni pod koju cijenu! Jer smo Nezavisni hrvatski sindikati i jer u svijetu brojeva ljudi ne smiju biti brojke. Sa ovoga skupa pozivamo i druge sindikate da nam se u tome priključe, jer smo svi zajedno odgovorni, a drugoga izbora ni druge mogućnosti jednostavno nemamo niti će nam, ako sada propustimo djelovati, budućnost dati prigodu za popravak. A ni buduće generacije nam neće moći oprostiti.

U Zagrebu, 23. listopada 2015. godine

Krešimir Sever