

Milan R. Škobić

RADNIČKA (NE)MOĆ U AUTOMOBILSKOJ INDUSTRIJI U SRBIJI: FABRIČKI REŽIMI RADA I RAZGRADNJA STRUKTURNE MOĆI RADNIŠTVA¹

SAŽETAK

Rad pokušava eksplorativno da osvetli nemoć radništva u pogledu promene sopstvenog lošeg položaja u automobilskoj industriji u Srbiji. U radu se tvrdi da sklop odnosa između podružnica, centrala, klijenata i dobavljača u industriji generiše određene elemente režima rada u pojedinim fabrikama koje smanjuju, sakrivaju i fragmentišu strukturu moć radništva. U tim okolnostima, posloводство može da primenjuje tehnike intenziviranja proizvodnje i učestalog oslanjanja na prekovremeni rad bez otpora radništva. Primenom konceptata teorije resursa moći, režima rada, globalnih proizvodnih mreža, i globalnih lanaca vrednosti, u radu se situira odnos između različitih preduzeća koja čine tu industriju, i radništva u Srbiji. Konkretni elementi režima rada kojim se postižu ovi efekti zavise od pozicije firme u automobilskoj industriji i njene poslovne strategije, što dovodi do heterogene situacije unutar i između fabrika analiziranih u ovom radu. Organizacija proizvodnje dovodi i do mogućnosti rasta, otkrivanja, i ukрупnjanja latentne ili neiskorišćene strukturne moći, i u radu su identifikovane neke njene instance. Na osnovu te analize, u zaključku su ponuđene smernice za dalje istraživanje koje se tiču povezivanja analize industrije sa njenim širim socijalnim okruženjem, preciznije i sistematičnije analize same industrije, i položaja i uloge sindikata u odnosu između rada i kapitala u automobilskoj industriji u Srbiji.

KLJUČNE REČI

radnička moć,
automobilska
industrija, režimi rada,
strukturna moć,
fragmentacija

Uvod

Srbija je zemlja u kojoj su, prema Međunardonoj konfederaciji sindikata, radnička prava sistematski kršena (ITUC 2022). Izmene u zakonodavstvu prate trend prekarizacije radnih odnosa (Urdarević i Petrović 2022), a mnogi radnici su lično doživeli kršenje svojih prava ili kršenje prava svojih kolega

¹ Tekst je nastao u okviru projekta „Srbija i globalni izazovi: ka pravednijim i demokratskim javnim politikama II“ koji uz podršku Fondacije za otvoreno društvo realizuje Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu.

i kolegistica, i smatraju da se radnička prava generalno krše (Mihailović 2019a:8–9). Uprkos slabim radničkim pravima, Srbiju karakteriše nizak broj štrajkova na radnom mestu (Dolenec et al. 2021). Istraživanje Centra za razvoj sindikalizma (Mihailović 2019b:282) pokazuje da postoji nesklad između radničkog prepoznavanja značaja radnih prava i dostojanstvenih uslova rada, i trpljenja i nedostatka reakcije većine radnika na doživljene povrede svojih prava ili dostojanstva – čak i kod onih koji se ne plaše za gubitak posla.

U situacijama u kojima se radnička prava i dostojanstvo radnika brane, te odbrane, kao i potencijalne pozitivne intervencije, počivaju na izgradnji radničke moći – na radnom mestu, na tržištu rada, i na državnom nivou (Wright 2000:963). Kako navedene studije ukazuju, radnička moć u Srbiji je na niskom nivou. Stoga, ovaj rad pokušava eksplorativno da oslika teren na kojem se u automobilskoj industriji u Srbiji manifestuju nemoć radništva i komplementarna moć poslodavaca koja vodi do vrlo ograničenih dometa u izgradnji radničke moći, njenoj institucionalizaciji i društvenoj relevantnosti. Građa koju rad analizira primarno se zasniva na trideset polustrukturiranih intervjua obavljenih sa zaposlenima na različitim položajima u četiri podružnice stranih firmi koje posluju u Srbiji. S obzirom na širinu teme, proučavanje će biti ograničeno na identifikovanje mehanizama oduzimanja moći radništvu koji su zasnovani u odnosima moći unutar same automobilske industrije.

Malobrojne su studije koje bi u središte postavile pitanje odnosa moći između rada i kapitala na samim proizvodnim mestima u Srbiji (Molnar 1996; Šljukić i Šljukić 2019). Usled toga, ovaj rad sledi preporuku studija režima rada da se počne od detaljnog razumevanja odnosa među firmama u industriji (Nowak 2021 u Baglioni et al. 2022:319), nakon koga se mogu identifikovati veze sa ostalim sferama društvenosti koje su konstitutivne za kapital kao širi i opšti društveni odnos. U tome rad sledi pristupe koji kao predmet proučavanja imenuju režime rada – opšte društvene okvire u kojima se manifestuje odnos eksploatacije i posebno najamnog rada (Baglioni et al. 2022a). Ti režimi su posebno oblikovani upravljačkim tehnikama poslodavaca (Brookes 2018:255) i predstavljaju „strateško okruženje“ u kojem bi se mogli definisati povodi i ciljevi vršenja radničke moći (Schmalz, Ludwig, and Webster 2018:124). S obzirom da je radnička moć manifestno mala u Srbiji, za njeno razumevanje poslužićemo se konceptualizacijama razvijenim u teoriji resursa moći, koje identifikuju nekoliko izvora radničke moći (Schmalz et al. 2018; Wright 2000). S obzirom da se primarno analizira industrija, ovaj pristup je povezan sa inače srodnim pristupima koji proučavaju globalne lance vrednosti (GVC – *Global Value Chains*; Gereffi, Humphrey, and Sturgeon 2005; Sturgeon, Van Biesebroeck, and Gereffi 2008) i globalne proizvodne mreže (GPN – *global production networks*; Coe and Yeung 2019; Henderson et al. 2002; Yeung and Coe 2015).

Ove pristupe ćemo iskoristi da identifikujemo načine na koje se strukturalna moć radništva u Srbiji smanjuje, sakriva, i fragmentiše, a koji potiču iz dinamike same automobilske industrije. Analizom stanja u industriji, rad će ukazati i na neke instance „latentne strukturalne moći“ (Pattenden 2016) koje ukazuju na moguću jaču pregovaračku poziciju radništva, sa koje stupaju u izgradnju i praktikovanje te moći.

Automobilska industrija je relevantna zato što je izrazito integrisana u globalne proizvodne tokove i zapošljava značajan broj ljudi,² i jedna je od glavnih industrija koja privlači strane direktne investicije, što predstavlja dominantnu politiku industrijskog i uopšte ekonomskog razvoja u Srbiji u proteklih dvadeset godina (Arandarenko, Aleksić, i Lončar 2021; Radenković 2016; Uvalić 2021). Neki od najvećih privatnih poslodavaca, uključujući i pojedinačno najvećeg, pripadaju automobilskoj industriji. Konačno, automobilska industrija istorijski predstavlja jednu od značajnih industrija u kojima je građena asocijacijska moć radništva (Silver 2003), i kao takva predstavlja mesto na kojem je razložno pretpostaviti da bi radništvu u Srbiji bilo relativno lakše da izgradi elemente takve moći.

U nastavku rada, prvo će biti predstavljen konceptualni okvir za razumevanje izvora radničke moći i odnosa među firmama u industriji. Nakon toga sledi kratka kontekstualizacija i uopšten opis automobilske industrije u Srbiji, a nakon toga četiri kratka opisa firmi – njihove pozicije u industriji, organizacije proizvodnje u njima, i problemima koje zaposleni identifikuju. Nakon toga, diskusija predstavlja identifikovane faktore koji operišu unutar automobilske industrije globalno i lokalno, i koji dovode do razgradnje strukturalne moći radništva, kroz njeno smanjivanje, sakrivanje, i fragmentisanje. U zaključku je izvršena rekapitulacija i identifikovana su dalja istraživačka pitanja. Kako su u tri od četiri firme iz uzorka većina zaposlenih žene, kroz rad će se na sagovornice referisati u ženskom rodu, nezavisno od njihovog stvarnog roda.

Konceptualni i kontekstualni okvir

Izvori moći radništva

Da bismo konceptualizovali forme oduzimanja moći, ovde ćemo preuzeti konceptualizaciju različitih izvora moći iz teorije resursa moći (*Power resource theory* – *PRT*). Izvori moći nam pomažu da identifikujemo kako

2 Prema statističkom godišnjaku 2022. godine delatnost „Proizvodnja motornih vozila i prikolica“ je zapošljavala 61617 ljudi, ili 2,7% ukupno zaposlenih ljudi u Srbiji, dok se može smatrati da autoindustrija u Srbiji zapošljava i više ljudi, čije su konkretne delatnosti klasifikovane pod drugim delatnostima, ali se nalaze u lancu snabdevanja automobilskih firmi.

organizacija i način lokalizacije automobilske industrije u Srbiji sprečava manifestacije radničke moći. Erik Olin Rajt je prvo uveo podelu na strukturnu i asocijacijsku moć radništva u svom radu o teoriji klasnog kompromisa (Wright 2000), a u toku razvoja PRT literature dodate su još i institucionalna i društvena moć sindikata (Schmalz et al. 2018).

Strukturna moć se odnosi na moć koja proističe iz pozicije radnika u širem sistemu proizvodnje i njihove pozicije na tržištu rada. Tako strukturna moć raste ukoliko na tržištu rada postoji manjak radnika, ili ukoliko radnici zauzimaju teško zamenjivu poziciju, i koji obustavom rada mogu da istog trenutka parališu mnoge druge procese rada, kako na njihovom, tako i na drugim radnim mestima. O njoj će biti najviše reči u tekstu, s obzirom da je najviše uslovljena organizacijom automobilske industrije. Asocijacijska moć se odnosi na moć radnika koja proističe iz njihovog udruživanja i organizacija. Društvena moć predstavlja moć koja proističe iz veza radničkih organizacija sa ostalim društvenim grupama i organizacijama (moć pravljenja koalicija), kao i moći radničkih organizacija da se okoriste o prisutne ideologije u društvu da bi legitimisali svoje delovanje (diskurzivna moć). Institucionalna moć označava „sekundarni oblik moći“, rezultat borbi zasnovanih na strukturnoj, asocijacijskoj i društvenoj moći radničkih organizacija, i oličena je u institucionalizovanim obrascima odnosa među različitim akterima, poput zakonskih odredbi o slobodi sindikalnog udruživanja, sistema kolektivnog pregovaranja, i slično.

Uzroci radničke nemoći koje prati ovaj rad odnose se na faktore koji oblikuju konfiguracije organizacije, proizvodnje i delanja različitih aktera u datim organizacijama. U tim konfiguracijama, različite podgrupe radništva gube jaku pregovaračku poziciju naspram menadžmenta, mogu biti lako zamenjivi, ili mogu imati teškoće u stupanju u odnos sa drugim podgrupama radništva, potencijalno bi mogli da dovedu do identifikacije i realizacije zajedničkih interesa na radnim mestima, tržištu rada, i državama. Određena organizacija proizvodnje i tehnike odnošenja poslodavca prema lokalnom tržištu rada utiče – uz ostale faktore – na kreiranje nepovoljnog okruženja za izgradnju radničke moći.

Treba napomenuti da izvori radničke moći nisu dovoljni da bi se ona praktikovala, već moraju biti povezani i sa pojmovima resursa i kapaciteta (*capabilities*) radništva i konkretno sindikata (Lévesque and Murray 2010). Ipak, ovaj rad će se fokusirati na izvore moći, dok njihovo uvezivanje sa resursima i kapacitetima mora biti detaljnije ispitano u budućim istraživanjima.

Uzroci radničke nemoći koje prati ovaj rad locirani su u delovanju poslodavaca. U literaturi o resursima moći ukazano je na potrebu za boljim razumevanjem njihovog delovanja (Brookes 2018). Zato se sada okrećemo

pristupima koji smeštaju odnose među radništvom i firmama, i potom među samim firmama, u centar pažnje.

Odnosi među firmama u industriji i režimi rada

Fabrika kao skup proizvodnih procesa predstavlja vrlo lokalizovan režim rada (Baglioni 2021; Baglioni et al. 2022; Pattenden 2016). Pojam režima rada (zajedno sa sličnim pojmom, režimom kontrole rada) definiše se na različite načine i inherentno je multiskalaran (Baglioni et al. 2022a:4), te mu se konkretan sadržaj menja u zavisnosti od skale na koju se primenjuje (proizvodni, ili radni proces, lokalno tržište rada i okruženje radnog mesta, regionalne, nacionalne i transnacionalne skale). Ipak, zajedničko tim skalama je da se radi o širem sklopu društvenih odnosa u koji se smešta i odvija odnos eksploatacije između rada i kapitala. Režim rada, kao okvir susreta ta dva činioca – između agensnosti rada i kontrole nad radom – predstavlja mesto borbe i osporavanja između njih (Baglioni, Campling, Coe, i Smith 2022a:15). Ipak, relativna postojanost elemenata tih režima je njihova zajednička odlika, s obzirom da proizlazi iz potrebe kapitala da izgradi za sebe privilegovanu poziciju u društvenim odnosima koji čine okvir odnosa eksploatacije na radnom mestu i van njega, i koji se manifestuju na različitim skalama.

Tehnike kojima kapital realizuje tu potrebu konkretizovaćemo tako što posmatramo kako kapital smanjuje, sakriva, i fragmentiše strukturnu moć radništva. Kako se strukturna moć zasniva na tržišnoj i proizvodnoj poziciji radništva, smanjivanje strukturne moći usmereno je na menjanje tržišta rada za određene radne pozicije i povećavanje zamenjivosti konkretnih radnica. Sakrivanje strukturne moći nadovezuje se na Baravojev pojam „fabričkih režima“, sklopova odnosa koji kako osiguravaju ekstrakciju viška vrednosti, tako i sakrivaju prirodu tog odnosa (Burawoy 1985). Sakrivanje strukturne moći nastaje kao efekat povećavanja aktera koji oblikuju određeni proces rada, i razdvajanja informacija o poslovnoj strategiji od organizacije proizvodnje, što radništvu otežava da locira svoj rad u širem sistemu proizvodnih odnosa, i tako proceni relativni značaj svog rada. Organizacija proizvodnje može da dovede i do fragmentacije (Gerócs, Meszmann, and Pinkasz 2021:275–76). Fragmentaciju definišemo kao duboke i isprepletane linije podele koje onemogućavaju ili otežavaju kolektivnu akciju u razvoju i zaštiti zajedničkih interesa (Lazić 2011:206). U daljem radu identifikovaćemo elemente režima rada u pojedinačnim preduzećima koji dovode do razgradnje strukturne moći radništva kroz neki od ova tri aspekta.

Elementi režima rada, ili procesa rada u konkretnoj fabrici konstruišu se na različitim skalama zato što proizvodni pogoni automobilske industrije

i odnosi vlasništva, kupoprodaje i saradnje čine mrežu koja se prostire na globalnom nivou. U toj transnacionalnoj mreži generišu se dinamike i pritisci koji povezuju međusobno prostorno udaljena mesta proizvodnje. Usled toga, u automobilskoj industriji se posebno može reći da važi da su režimi rada na nekoj konkretnoj lokaciji pod povećanim uticajem „transnacionalnih sila i motivacija“ (Chang 2022:138). Za razumevanje tih sila i motivacija, koje proizvode režime rada koji razgrađuju strukturnu moć radništva, fokusiraćemo se na odnose među firmama, za koje nam služe pristupi proučavanju globalnih lanaca vrednosti, i globalnih proizvodnih mreža. Ovi pristupi će nam takođe pomoći da kontekstualizujemo automobilsku industriju u Srbiji, kao preduslov predstavljanja konkretnih firmi.

Globalne proizvodne mreže referišu na „organizacione sklopove koji se sastoje od međupovezanih ekonomskih i neekonomskih aktera koje koordinišu globalne vodeće firme i koji proizvode dobra i usluge na većem broju geografskih lokacija za svetska tržišta“ (Yeung and Coe 2015:32, prevod autora). Isti autori smatraju da je metodološki najkorisnije posmatrati GPN kao konfiguracije predvođene vodećom firmom (Coe and Yeung 2019:778) – u slučaju automobilske industrije, konačnim proizvođačima automobila pod imenima sopstvenih brendova, koji imaju vodeću ulogu (Gereffi 2001). Potreba za pravljenjem tih mreža uslovljena je zadacima preduzeća da optimizuju odnos troškova i kapaciteta, održavaju razvoj tržišta na kojem plasiraju svoja dobra i usluge, i rade u okviru finansijske discipline. Konkretno poslovne strategije koje različita preduzeća slede u realizaciji ovih zadataka odražavaju se na organizaciju tih mreža, a te strategije nastaju u odnosu prema različitim lokalnim ekonomskim, ali i neekonomskim akterima i faktorima (Henderson et al. 2002:453; Yeung and Coe 2015).

„Transnacionalne sile i motivacije“ dalje su lokalizovane u odnosu sa institucionalnom postavkom u mestu na kojem se investicija realizuje. Nacionalne ustanove zadužene za upravljanje tržištem rada u zemljama u razvoju često nemaju kapacitete, resurse, ili volju da razvijaju regulative i osiguravaju njihovo sprovođenje (Chang 2022:146). Razgradnja lokalne regulative dodatno je osigurana time što transnacionalne kompanije deluju i individualno i kolektivno u pritiskanju lokalnih političara i institucija u smeru liberalizacije trgovine, investiranja i radne regulative (Chang 2022:146; Pavlínek 2016). Između proizvodnih i cenovnih zahteva koji se postavljaju pred dobavljače koji su locirani u Srbiji, zadataka podružnica prema centralama, i ograničenih normativnih i administrativnih kapaciteta države u kojoj su fabrike smeštene, nastaju „prekidi upravljanja“ (*governance gaps*; Zhu and Morgan 2018), u kojima se stvara prostor za ograničenu autonomiju lokalnog menadžmenta, a unutar fabrika slični raskorak

između postojećih resursa, ciljeva, i zvaničnog okvira proizvodnih odnosa omogućava i svojevrsnu autonomiju za nadzornike i niži menadžment u fabrikama, čije delanje neke sagovornice problematizuju pre nego celokupnu organizaciju firme.

Za koncipiranje odnosa konkretnih fabrika prema njihovim klijentima i centralama koristićemo se pristupom koji proučava globalne lance vrednosti. U programskom tekstu ovog pristupa izložena je koncepcija koja identifikuje pet tipova upravljanja (*governance*) koji nastaju između snabdevača i kupca unutar lanaca vrednosti (Gereffi et al. 2005:83–84). Ti tipovi su poredani od onog sa najmanjom do tipa sa najvećom asimetrijom moći između dve firme: *tržišni*, u kom obe strane nemaju visoke troškove prilikom menjanja partnera, saradnja je kratka i svodi se na čin kupoprodaje; *modularni*, u kojem snabdevač koristi generičku tehnologiju da ispuni visoko specifične zahteve kupca; *relacioni*, u kojem se razvija međusobna zavisnost u proizvodnji visoko specifičnih dobara, kojima ne odgovaraju generički proizvodni procesi. Ovaj tip je posebno prisutan prilikom uvođenja inovacija i novih proizvoda; *zarobljenički*, u kojem dobavljač zavisi od kupca, a kupac vrši intenzivno praćenje i kontrolu nad dobavljačem, i vezuje dobavljača za sebe; i *hijerarhijski*, koji se ne javlja između kompanija, nego unutar jedne kompanije, te se manifestuje kao menadžerska kontrola iz sedišta kompanije nad njenim podružnicama.

Sve fabrike iz uzorka potpadaju pod hijerarhijski tip, dok jedna fabrika skladno upada u zarobljenički tip, jedna u relacioni, i druge dve u modularni. Paralelno postojanje dva modela upravljanja nad fabrikom konstitutivno je za njihove režime rada.

Neke odlike režima rada automobilske industrije u Srbiji

Srbija se može smatrati zemljom u razvoju iz perspektive automobilske industrije, koja se u svojoj razvojnoj politici u 21. veku oslonila na strategiju privlačenja stranih direktnih investicija (FDI – *foreign direct investment*; Drahoukoupil 2009; Radenković 2016). Automobilska industrija je do 2023. godine, prema Razvojnoj agenciji Srbije, privukla 25, 4% svih stranih investicija, što je čini najvećim sektorom po tom parametru u Srbiji (Development Agency of Serbia 2023b:5). Postrojenja automobilske industrije uglavnom posluju u slobodnim zonama, koje omogućuju izuzeća iz poreza i carina (Development Agency of Serbia 2023a:32). Većina kompanija, i posebno većih kompanija, u stranom su vlasništvu (SeeNext 2023). Kompanije u stranom vlasništvu uglavnom se ne oslanjaju na domaće podizvođače, pa u tom smislu nisu dublje integrisane u domaću ekonomiju (Frias et al. 2020:17).

Termini za različite kompanije u automobilske industriji povezani su sa tim šta proizvode i za koga proizvode. Na vrhu su OEM-ovi (*Original Equipment Manufacturer*), koji sklapaju gotova vozila i prodaju ih pod imenima svojih brendova. Nakon toga postoje Tier 1, Tier 2, i Tier 3 dobavljači, koji proizvode redom „sisteme“ i „module“, „komponente“ koje čine sisteme i module, i delove koji se sklapaju u komponente. Postoji određena dvosmislenost u upotrebi tih pojmova, s obzirom da nazivi Tier 1, 2 i 3, takođe mogu da se koriste da označe neposredne dobavljače OEM-ova, Tier 1 i Tier 2 preduzeća. Tri firme u uzorku su Tier 1 po tome što rade direktno sa OEM-ovima, i jedna Tier 2 po tome što radi sa Tier 1 dobavljačem. Po tome šta proizvode, jedna kompanija proizvodi module, sisteme, i komponente, dok ostale tri proizvode komponente. Osim jedne firme, sve strane firme u automobilske industriji u Srbiji su deo industrije dobavljača u automobilske industriji, koja je okarakterisana niskim profitnim stopama, pritiscima za dodatno snižavanje profitnih stopa, i ograničenim pristupom finansijama (Harrison 2019).

Strane investicije u automobilske industriju u Srbiji počinju u prvoj deceniji 21. veka, a zamah uzimaju u drugoj deceniji 21. veka, kao deo opšteg pomeranja fokusa FDI na manufakturu (Arandarenko et al. 2021:205; Radenković 2016:28). Strani investitori su pretežno investirali u radno intenzivnu proizvodnju, sa proizvodima niske kompleksnosti, što je počelo da se menja krajem druge decenije 21. veka (SeeNext 2023:14). Privlačenje investicija je za cilj imalo smanjenje visoke nezaposlenosti (Bjelić 2022:14). Visoka nezaposlenost i razvijena neformalna ekonomija (Upchurch and Marinković 2013:122) za posledicu su imale smanjenu tržišnu strukturnu moć radništva i njegovu atomizaciju kroz različite strategije preživljavanja (Lazić 2011:208). Zamah investicija u automobilske industriju prati i period opšteg ekonomskog oporavka nakon svetske ekonomske krize. U tom smislu, tržišna strukturna moć radništva je postepeno počela da se menja, s obzirom da je došlo do porasta zaposlenosti i kreiranja radnih mesta relativno višeg kvaliteta (Arandarenko et al. 2021), ali je značajnije vršenje radničke moći izostalo.

Ovaj proces je praćen aktivnom podrškom državnog aparata stranim investitorima. Osim novog zakona o radu koji je olakšao otpuštanje zaposlenih (Reljanović, Ružić, i Petrović 2016:9), državni aparat je obezbedio i značajne materijalne podsticaje stranim investitorima (Radenković 2016). Postoje značajna udruženja poslodavaca, među kojima se izdvaja Savet stranih investitora (FIC – Foreign Investors Council), preko kojih strani investitori mogu da utiču na regulativu (Foreign Investors Council 2022). Sa druge strane, inspektorat rada, kao ustanova nadležna za sprečavanje zloupotreba u radnom odnosu je potkapacitiran. Socijalni dijalog se pokazuje

kao neučinkovit, i strani investitori nisu predstavljeni u njemu (Urdarević i Petrović 2022). Na osnovu ovoga može se smatrati da je institucionalni izvor moći relativno prigušen za radništvo u svim proučavanim fabrikama.

Prikupljanje građe i teškoće u prikupljanju podataka

Primarni materijal se sastoji od trideset polustrukturiranih intervjua sa zaposlenima na različitim pozicijama u četiri firme u stranom vlasništvu. Dopunski materijal predstavljali su poslovni i finansijski izveštaji, kao i medijski sadržaj. Usled ograničenog vremena i oklevanja mnogih kontaktiranih da učestvuju u istraživanju, kako odabrane kompanije, tako i odabrani zaposleni unutar tih kompanija, predstavljaju prigodni uzorak (convenience sampling). Sve firme predstavljaju *greenfield* investicije.³

Ukupno je direktno kontaktirano četrnaest kompanija – jedanaest nije odgovorilo, dve su eksplicitno odbile, i jedna nije mogla da se uskladi vremenski. Od tih jedanaest, sa četiri je naposljetku uspostavljen kontakt uz pomoć sindikata i relevantnih poslovnih društava. Ove četiri kompanije se razlikuju po dodatnoj vrednosti njihovih proizvoda koje prave u srpskim podružnicama, po stepenu radne, odnosno kapitalne intenzivnosti proizvodnje, veličini cele multinacionalne kompanije, i odnosu prema OEM-ovima. Poverljivost je bila uslov za razgovor sa pojedinim sagovornicama, i za pristup pojedinačnim kompanijama, tako da se dalja specifikacija proizvodnog portfolija, zemlje porekla, dužina poslovanja u Srbiji i slične preciznije oznake ne mogu dati. Sva preduzeća su klasifikovana kao velika. Nedovoljan broj intervjua i ograničen pristup podacima o poslovanju tih kompanija onemogućuju reprezentativnost i generalizaciju, ali moguće je identifikovati neke mehanizme koji postoje, i generisati preciznija istraživačka pitanja za naredne radove.

Između ove četiri firme prikupljeno je petnaest polustrukturiranih intervjua sa proizvodnim radnicama i četrnaest polustrukturiranih intervjua sa menadžerkama, inženjerkama i planerkama, što grubo odgovara podeli na plave i bele kragne. Tri proizvodne radnice takođe su aktivne u sindikatima, a jedna sindikalna predstavnica posvećuje puno radno vreme sindikatu, tako da ona ne pripada ni proizvodnim radnicama ni menadžmentu. Intervjui su urađeni od marta do maja 2023. godine. Sagovornice su obavestene o cilju istraživanja, i nakon toga je od njih tražena dozvola za snimanje razgovora, koju je većina dala. Sa sagovornicama koje nisu dale

³ Kao takve, moguće je da donose neki prekid u pamćenju lokalnih radničkih borbi, što može imati značaja sa aspekta narativnih resursa i kapaciteta uokviravanja (Lévesque and Murray 2010) human, processes, policies and programmes i uticati na umanjenje društvenog izvora moći i mogućnosti sklapanja savezništava sa drugim društvenim grupama.

dozvolu vođene su detaljne beleške, i odmah nakon rastanka pristupljeno je prekucavanju i dopunjavanju beležaka po sećanju. U svakoj kompaniji je urađeno barem šest intervjua. Kroz lična poznanstva i preporuke došlo se do osamnaest sagovornica. Uz pomoć poslovnih društava i sindikata došlo se do dvanaest sagovornica. Metoda prigodnog uzorka i ograničeni vremenski okvir u kojem je bilo potrebno obaviti prikupljanje podataka uslovili su da se u različitim kompanijama dođe do različitog broja plavih i belih kragni i menadžmenta, što će biti detaljnije opisano u predstavljanju svake kompanije.

Za potrebe ovog istraživanja, napravljena su dva opšta vodiča za intervjue za dve grupe sagovornica, koji su se donekle prilagođavali u zavisnosti od konkretne pozicije sagovornice. Sa belim kragnama razgovaralo se o odnosu sa državom, odnosu sa klijentima i dobavljačima, odnosu sa sedištem kompanije ili regionalnim sedištem, o odnosu između različitih sektora u datim fabrikama, i odnosu između menadžmenta, belih i plavih kragni, i njihovom viđenju zaposlenih u proizvodnji. Sa zaposlenima u proizvodnji razgovaralo se o njihovim radnim mestima, odnosima među različitim zaposlenima, odnosima zaposlenih u proizvodnji i njihovih nadređenih, organizaciji proizvodnje, problemima koje identifikuju, o preprekama za rešavanje identifikovanih problema, o slučajevima izgradnje ili praktikovanja radničke moći, i o njihovim stavovima o sindikatima i opštem položaju zaposlenih u proizvodnji.

Opis građe

Firma 1

Firma 1 predstavlja najmlađu firmu u uzorku. U ovoj firmi urađeni su intervjui sa deset zaposlenih, od čega šest sa predstavnicama menadžmenta, inženjeringa i planiranja, i četiri radnice u proizvodnji (operaterke). Na osnovu intervjua, dokumenata i medijskog sadržaja delimično je oslikan režim rada, izvori moći koje radništvo poseduje manifestno ili latentno, i načini na koje tehnike posloводства razgrađuju tu moć.

Firma 1 predstavlja korporaciju čiji proizvodni portfolio može da je svrsta i u Tier 1 i u Tier 2 dobavljača, ali koji se može smatrati ukupno Tier 1 dobavljačem s obzirom da radi direktno sa OEM-ovima. Globalno, korporacija ima podružnice na nekoliko kontinenata. Fabrika u Srbiji jednim delom direktno stupa u transakcije sa akterima na inostranom tržištu, a jednim delom sa povezanim licima. Portfolio proizvoda i usluga fabrike u Srbiji je vrlo raznolik i radi se o proizvodima i uslugama različite dodate vrednosti i sa tržištima proizvoda koji su na različitim stupnjevima „životnog ciklusa proizvoda“ (*product lifecycle*), od kojih su neki proizvodi i

usluge visoko kompleksni. Takođe, ova firma se u uzorku izdvaja po tome što ima strategiju razvoja domaćih dobavljača, i posebno odeljenje posvećeno toj strategiji. Podružnice su u međusobno konkurentnom odnosu naspram centrale za dobijanje proizvodnih projekata, tako da je zabeležen barem jedan slučaj postavljanja linije za proizvod koji je na kraju završio u drugoj podružnici. Čini se da se neki od proizvoda razvijaju u kontekstu relacionog načina upravljanja identifikovanog u GVC pristupu, te da su odnosi između firme i klijenata relativno postojani. Jedna ispitanica je prenela da se jedan proizvod više radi zarad negovanja poslovnog odnosa sa klijentom, nego zbog profitabilnosti samog proizvoda.

Proizvodni pogon je podeljen po tipovima proizvoda, a svaki tip proizvoda izrađuje se u nekoliko različitih „projekata“ za različite kupce. Neki, ali ne svi, proizvodi izrađuju se uz pomoć starijih, prevaziđenih mašina, dok je nekoliko sagovornica spomenulo veći stepen automatizacije u podružnicama u matičnoj zemlji firme. Odnos zaposlenih u proizvodnji (operaterke i održavanje) sa jedne strane, i menadžmenta, planiranja i inženjeringa sa druge je 70: 30. Ovo je jedina firma u kojoj žene nisu u većini. Sektori firme se razlikuju po tome u koje komandne lance unutar globalne korporacije su integrisani, po tome sa kojim dobavljačima i klijentima saraduju, po tome u razvoj kojih proizvoda i projekata su uključeni, i po tome sa kojim povezanim licima unutar iste korporacije saraduju. Prema mojim sagovornicama, razvija se barem jedna proizvodna linija koja bi trebalo jedina na nivou cele korporacije da proizvodi određeni proizvod, dok su druge proizvodne linije deljene sa nekoliko drugih podružnica, što znači da je u slučaju zastoja na nekoj liniji moguće da druga podružnica u drugoj zemlji oseti nagli privremeni porast u zahtevanoj količini proizvoda, i obrnuto. Ustanovljeni proizvodni procesi su podložni promeni u dogovoru sa klijentima i dobavljačima, što omogućava nagle promene i zastoje u radu različitih linija, kada se operaterke šalju na druge linije, ili na plaćeno odsustvo.

Regrutacija rada se odvija po preporukama, uz pomoć lokalne kancelarije zavoda za zapošljavanje, i u saradnji sa tehničkim školama i fakultetima u zemlji. Sam proces intervjuisanja i zapošljavanja obavlja podizvođač, a podizvođači su angažovani i u menzi, čišćenju objekta i održavanju radnih odela. U proizvodnji i upravi nema agencijski zaposlenih. Zaposlenima su u načelu ponuđene različite dodatne obuke, koje se čini da više koriste inženjerke, planerke, i kvalifikovano radništvo, nego operaterke, od kojih se uglavnom očekuje prekovremeni rad na liniji. Operaterkama se često dešava da budu privremeno premeštene na druge proizvodne linije.

Zaposlene u proizvodnji ističu niske plate i učestali prekovremeni rad kao problem. Sa druge strane, od radnica u održavanju se ne traži prekovremeni rad, a inženjerkama i planerkama je neretko omogućen i rad od kuće.

Jedna sagovornica je spomenula da je njen sektor iznudio ukidanje noćnog rada u subotu na nedelju, tako što su novoj nadzornici zapretili obustavom rada, pa je ona uključila poslovodstvo u nezvanične pregovore sa radnicama u tom sektoru. Primer uspešne pretnje obustavom rada ukazuje da potencijal moći postoji, a da je zaposlenima bilo najlakše da identifikuju zajednički interes oko pitanja prekovremenog rada. Jedna sagovornica je komentarisala da operaterke ponekada uzimaju bolovanje zbog premora. Takođe, nije im jasno kako se formiraju norme i neke sagovornice su pod utiskom da se od zaposlenih traži previsok radni učinak. Kompanija primenjuje *just-in-time* princip, skladištenje materijala i gotovih proizvoda se izbegava, što ponekad dovodi do nestašica materijala za rad. Nekoliko sagovornica na različitim pozicijama spomenulo je kao problem što iste plate dobijaju ljudi koji rade dobro i loše.

Zaposlene, kako u proizvodnji tako i u planiranju proizvodnje, primećuju manjak redovne komunikacije između menadžmenta i zaposlenih u proizvodnji na temu poslovanja firme. Posebno, deljenje informacija o visini zarade među zaposlenima je strogo zabranjeno. Nekoliko sagovornica mi je potvrdilo da je u periodu koji je prethodio intervjuima formiran sindikat, ali da još nisu primetile efekte sindikalnog delovanja. Nekoliko sagovornica na različitim položajima je primetilo značajnu fluktuaciju radne snage, kako u proizvodnom pogonu, tako i među inženjerkama i planerkama, koje odlaze u slične firme koje su došle u Srbiju u proteklih nekoliko godina.

Firma 2

U ovoj firmi urađeno je šest intervjua: četiri sa operaterkama od kojih je jedna sindikalno aktivna, i dva sa predstavnicama menadžmenta, planiranja i inženjeringa. Ova kompanija predstavlja Tier 2 ili 3 dobavljača, koji se fokusira na proizvod za jednog klijenta, čiji krajnji klijent je jedan OEM. Ovo je jedina firma čiji je klijent takođe u Srbiji. Firmin proizvod je radno intenzivan, i relativno niske dodate vrednosti. Globalna korporacija je mala u poređenju sa ostalim korporacijama iz uzorka. Firmin odnos prema jedinom klijentu odgovara zarobljeničkom obrascu upravljanja, i predstavnici klijenta aktivno učestvuju u nadgledanju i organizovanju proizvodnje, i snabdevaju firmu materijalom za proizvodnju. Procena sagovornica je da firma nema kapaciteta da razvije odnos sa novim klijentima. Proizvodne linije su slične, proizvode dva podtipa istog proizvoda za nekoliko različitih modela vozila. Odnos zaposlenih u proizvodnji naspram uprave je oko 85: 15.

Plate su slične firmi 1, ali se intenzivno radi prekovremeno. Firma daje ugovore za stalno posle godinu dana, i ne koristi se agencijskim radom. Neke ispitanice su prijavile da se na većini linija radi dvosmenski, ali tako

da se prelazi dozvoljena granica od 48 sati nedeljno uključujući prekovremeni rad. Ispitanice nisu mogle da objasne detaljnije kako se ovo pravda, ali tvrde da se ne radi o preraspodeli, i da su te linije u poslednjih godinu dana retko radile manje od 48 sati nedeljno. Norma se prilagođava broju trenutno prisutnih radnica na liniji, ali se onda nadoknađuje prekovremenim radom. Sve sagovornice, nezavisno od položaja, slažu se da firma pati od manjka zaposlenih i povećane fluktuacije. Jedna ispitanica iz uprave je komentarisala da je teško naći zaposlene zbog masovnih migracija iz kraja u kojem firma posluje.

Glavni problem je previše prekovremenog rada i preintenzivan posao, koji je povezan sa nedostatkom dovoljnog broja ljudi. U firmi postoje sindikati, i jedan sindikat je sklopio kolektivni ugovor sa poslodavcem, ali sagovornice nemaju poverenja u njih. Neke sagovornice spomenule su pokušaj organizovanja borbenog sindikata, ali on se završio otpuštanjem osobe koja je pokazala inicijativu. Jedna sagovornica je spomenula i pokušaj obustave rada na jednom sektoru, koji se završio tako što je samo troje ljudi obustavilo rad, od čega je dvoje kažnjeno otpuštanjem. Iako je problem prekovremenog rada široko deljen, primeri neuspešnih sindikalnih organizovanja i pokušaja obustave rada ukazuju na nastajanje negativnih narativnih resursa, koji ne nude okvire i uspešne primere zajedničkog delovanja. Rečima jedne ispitanice: „ljudi nemaju hrabrosti, i niko ne priča o tome šta bi bilo bolje.“ Jedna sagovornica je problem sa nadređenom osobom rešila tako što je otišla kod direktorke proizvodnje, što pokazuje neku mogućnost za komunikaciju između proizvodnje i uprave, ali na nezvaničan i ličan način.

Firma 3

U ovoj firmi urađeno je šest intervjua: tri sa predstavništvom menadžmenta i tri sa zaposlenima u proizvodnji – dve operaterke i jedna vođa grupe operaterki. Korporacija kojoj pripada fabrika u Srbiji posluje na više kontinenata sa desetinama podružnica, te nastupa kao Tier 1 i Tier 2 dobavljač. Fabrika u Srbiji se donekle uklapa u modularni tip snabdevača, mada isključivo dostavlja proizvode za dva međusobno povezana klijenta. Fabrika u Srbiji proizvodi različite modele istog tipa proizvoda, koji je obeležen radno intenzivnim procesom proizvodnje i niskom profitnom stopom. Ne radi se na razvoju novih proizvoda. Prema jednoj sagovornici, nove proizvodne linije su dovedene iz firmine fabrike u drugoj zemlji, a isto se radi na premeštanju nekih proizvodnih linija iz ove u fabriku u drugoj zemlji. Jedan proizvod se radi samo u još jednoj fabrici globalne korporacije. Sve linije su trenutno u fazi serijske proizvodnje, što znači da je proces usaglašen između dobavljača, fabrike, centrale, i kupca, pa je utoliko zamršenije

premestiti ga. Dobavljači se većinom nalaze u inostranstvu, i kupac ima pravo da određuje dobavljače firmi. Odnos zaposlenih u proizvodnom pogonu i menadžmenta i planera je oko 80: 20. Autonomija menadžmenta je ograničena u odnosu na centralu korporacije, koja sklapa poslove, donosi odluke o investicijama, i raspoređuje proizvodnju među različitim fabrikama, tako da je u intervjuima u ovoj fabrici najviše došao do izražaja hijerarhijski način upravljanja.

Firma je jedan od najvećih poslodavaca u kraju, mada se u poslednje vreme otvorilo još sličnih fabrika u blizini. Fabrica sledi *just-in-time* proizvodnju, što u praksi znači da između pristizanja porudžbine i trenutka isporuke mogu da prođu jedan do dva dana. Usled toga, neretko se radi prekovremeno, a mnoge linije rade u tri smene. Norma na proizvodnoj liniji se ne prilagođava trenutnom broju ljudi. Dugoročni plan uprave je da osposobi operaterke da budu fleksibilne i lakše se premeštaju sa linije na liniju, ali usled mnogo posla i odsustva zaposlenih teško je sprovesti neophodne dodatne obuke. Osnovna plata operaterki je nešto iznad minimalne zarade propisane na nivou države. Osim toga, operaterke se oslanjaju na sticanje bonusa za prisutnost i učinak. Prema jednoj sagovornici, taj iznos je prethodno bio jedan bonus za prisustvo, ali ga je domaći menadžment razdvojio na dva. Reklamacije, koje se dešavaju različitom učestalošću, takođe povlače smanjenje plata operaterkama.

Najčešća zamerka su previsoke norme koje imaju tendenciju rasta paralelno sa tendencijom smanjivanja zaposlenih u proizvodnji, tako da je taj problem nešto u vezi sa čime bi se radnička moć mogla graditi. Takođe, operaterke smatraju da se ne napreduje uvek po zaslugama. Sve sagovornice, nezavisno od pozicije, primetile su problem sa velikom fluktuacijom i odsustvom kako operaterki, tako i stručnog kadra. Osim toga, operaterke se žale na premor i odnos sa nadređenima koji odbijaju sve žalbe i pokušavaju da dodatno podignu normu da bi se dodvorili upravi ili stekli dodatne bonuse za sebe. To je potvrdila i jedina vođa tima među sagovornicama, koja je posvedočila da druge vođe pokušavaju da podignu normu i lažno prikazuju sa koliko zaposlenih je određeni učinak postignut. Tenzije oko norme pogoršane su problemima u snabdevanju operaterki materijalima za rad.

Ponekada radnice odlaze u posloводство da se žale na obračune zarada i nemogućnost uzimanja slobodnih dana. Jedna sagovornica je pomenu la instancu pokušaja obustave rada koji se završio vraćanjem zaposlenih na radno mesto, a druga je spomenula obustavu rada u cilju sprečavanja premeštanja popularne nadzornice, koja je na kraju ipak premeštena. Sve sagovornice iz proizvodnje bile su kritične prema sindikatu, a jedna ga je izričito navela kao prepreku efikasnom organizovanju radništva. Ne postoji kolektivni ugovor.

Firma 4

U ovoj firmi se razgovaralo sa osmoro zaposlenih, od čega četvoro radi u proizvodnom pogonu. Među sagovornicama su bile i dve predstavnice sidnikata, jedna predstavnica menadžmenta, jedna vođa grupe radnica, i dve planerke. Odnos plavih i belih kragnu u firmi je oko 80: 20, i ovo je najstarija fabrika u uzorku.

Korporacija globalno posluje na više kontinenata, i ima podružnice u mnogim zemljama. Fabrika u Srbiji proizvodi komponente za automobilsku industriju, i preko povezanog lica u inostranstvu prodaje svoje proizvode OEM-ovima i ponekim Tier 1 dobavljačima, tako da kombinuje elemente Tier 1 i Tier 2 dobavljača. U fabrici u Srbiji su smešteni i planerski procesi koji oblikuju proizvodnju u podružnicama u drugim zemljama. Ne postoje značajnije razvojne i istraživačke aktivnosti u fabrici. Portfolio proizvoda fabrike u Srbiji se nalazi u tranziciji, tako da se neki proizvodni procesi sele iz srpske fabrike u druge podružnice, i dovode iz drugih podružnica u srpsku fabriku. Nekim sagovornicama se čini da se prelazi sa radno intenzivnih procesa na kapitalno intenzivne, kao i sa kompleksnijih na manje kompleksne proizvode. Sagovornice na različitim položajima istakle su da se očekuje sklapanje novih ugovora za nove projekte proizvodnje, i prestanak rada na nekim od postojećih proizvoda na kojima radi veliki broj zaposlenih. U tom kontekstu, sagovornice na višim pozicijama su isticale značaj nadmetanja sa drugim podružnicama u dobijanju tih projekata, i dokazivanja centrali da je podružnica u Srbiji održiva. Fabrika se u manjoj meri oslanja na *just-in-time* proizvodnju i pravi zalihe završenih proizvoda, i sa klijentima je definisala duži period između stizanja narudžbine i isporuke nego što je to slučaj u Firmi 3.

Osim tranzicije u smislu proizvodnog portfolija, firma se nalazi u tranziciji i u pogledu upošljavanja: od početka pandemije koronavirusa do perioda prikupljanja podataka broj zaposlenih je smanjen za oko pola, i prešlo se sa trosmenskog rada na dve smene od po osam sati. Neposredno pre korone fabrika je iskusila značajan broj novozaposlenih ljudi, tako da je većina zaposlenih ostala bez posla putem neprodužavanja ugovora na određeno. U firmi se razvilo „unutrašnje tržište rada“ (Burawoy 1979) u anticipaciji promena u proizvodnom portfoliju firme, te nisu postojali otvoreni konkursi za zapošljavanje. Sa druge strane, postoje dodatne obuke koje omogućavaju svojevrstu prekvalifikaciju određenim zaposlenima. Sagovornice iz proizvodnje su potvrdile da su u periodu pre intervju a uglavnom radile četiri dana nedeljno, sa petim danom na plaćenom odsustvu. To nije slučaj u podružnicama u koje su sagovornice iz planiranja upućene.

Sagovornice na različitim pozicijama primećuju da se proizvodnja i planiranje uopšteno razlikuju po kvalitetu međuljudskih odnosa. U periodu pre korone sagovornice su isticale posebno probleme sa niskim platama i preterano intenzivnim radom, dok sada to nije slučaj. Takođe, sagovornice iz proizvodnje žalile su se na tretman neposredno nadređenih, i na nedostatak protoka informacija između uprave i operaterki.

U firmi deluje više sindikata, od čega je jedan reprezentativan, koji redovno komunicira i saraduje sa upravom. Sa firmom postoji zaključen kolektivni ugovor. Osim sindikalnog okvira, postoje sastanci sa upravom kojima prisustvuju predstavnice operaterki, ali se na tim sastancima ne priča o platama. Ovi sastanci su uvedeni nakon spontane obustave rada koja se završila otpuštanjem nekoliko zaposlenih. Neke operaterke se žale službi ljudskih resursa na određene nadređene, sa različitim rezultatima. Nekoliko sagovornica je istaklo da nema poverenja u sindikate i da im se komunikacija sa nadređenima čini učinkovitijom u rešavanju njihovih problema, poput nedobijanja slobodnih dana, tretmana neposredno nadređenih, i premeštaja.

Diskusija – elementi režima rada, razgrađena i potencijalna radnička moć

Uticaj industrijske dinamike na režime rada – između tržišta i centrale

Nakon pregleda stanja u četiri firme iz uzorka, sledi identifikovanje elementa režima rada koji su konstituisani u odnosima između različitih firmi koje čine automobilsku industriju, a koji dovode do smanjenja, sakrivanja, i fragmentisanja strukturne moći radništva. U tim uslovima, globalni i lokalni menadžment može da nameće intenzifikaciju proizvodnje kao i učestali prekovremeni rad u skladu sa različitim primenama *just-in-time* i *lin (lean)* proizvodnje (Smith i Vidal 2021). Zaposlenima preostaje samo napuštanje radnog mesta, uprkos pokušavanju da se izbore za bolji položaj na njemu (videti Hirschman 1970).

Načini na koje se strukturna moć smanjuje, sakriva i fragmentira, i relativni značaj svakog tog aspekta, razlikuju se u zavisnosti od položaja firme u automobilskoj industriji i načina na koji se firma bavi odnosom između troškova i kapaciteta, razvojem novih tržišta i poslovanjem u okvirima finansijske discipline – odnosno njene poslovne strategije.

Osim organizacije same proizvodnje, firme se koordinišu i tako da utiču na tržište rada u cilju smanjenja tržišno zasnovane strukturne moći radništva. U slučaju firme 3, menadžment u određivanju plata mora da sledi globalna istraživanja tržišta rada koja određuju platne razrede za različite

pozicije na različitim geografskim lokacijama. Postojanje platnog razreda se indirektno može potvrditi i po tome što se plate operaterki (osnovne zarade i bonusi) u svim fabrikama iz uzorka kreću u istom opsegu, nezavisno od tržišne i industrijske pozicije njihovih poslodavaca. U jednoj firmi je kao predlog za rešavanje problema fluktuacije iznet pritisak na državu da olakša radne migracije, što bi promenilo ponudu radne snage na tržištima rada relevantnim za strane investitore. U sličnom maniru uprave različitih firmi iz uzorka identifikuju problem preteranih bolovanja i odsustva, koji ne povezuju sa premorom usled učestalog prekovremenog rada i pritiska za povećanje intenziteta proizvodnje, već sa drugim ekonomskim odnosima u koje radništvo stupa, poput sezonskih radova, i moralnim manjkavostima pojedinki. Usled toga, kao rešenje se predlažu pritisci na domove zdravlja i ministarstvo zdravlja da promeni regulativu oko bolovanja u korist poslodavca.

Za smanjivanje strukturne moći na osnovu pozicije u organizaciji proizvodnje i industrije, korporacije sa velikim brojem podružnica, i modularnim i relacionim načinima upravljanja sa klijentima, imaju na raspolaganju različite opcije. Tako, može se primetiti stvaranje interne konkurencije među podružnicama za dobijanje izvršenja projekata koje centrala zaključuje sa kupcima (u firmama 1, 3 i 4). Ovo je posebno interesantno zato što znači da velike multinacionalne kompanije mogu da rekreiraju kompetitivne uslove među svojim podružnicama nezavisno od stabilnosti svojih veza sa klijentima, koje bi inače trebalo da štite zaposlene od direktne izloženosti kapitalističkoj kompeticiji (videti Wood 2021:126). To bi značilo da postojana veza između centrale firme 1 sa svojim klijentima ne mora da se odrazi na bolje uslove za njene operatere. Ovaj konkurentni odnos između podružnica je bitan u okolnostima smanjenja proizvodnje i zaposlenih, kao i primicanja kraja ugovora za određene projekte (u firmi 4).

Smanjenje strukturne moći lokalnog radništva reflektuje se i u ograničenoj autonomiji lokalnog menadžmenta, što se posebno vidi u slučaju firme 3 (Altreiter, Fibich, i Flecker 2015). On nema prava da razvija mrežu dobavljača, ni da određuje plate. Autonomija kreirana „prekidima upravljanja“ usmerena je na podizanje učinka i privlačenje projekta proizvodnje. Sagovornice iz firmi 1 i 3 prijavile su da je lokalni menadžment imao udela u kreiranju određenih podsticaja, ali sa ciljem podizanja norme i učinka: u firmi 1 operaterke su dobijale bonuse za probijanje norme nekoliko meseci, pa je norma onda promenjena naviše, a u firmi 3, iznos bonusa je na inicijativu lokalnog menadžmenta podeljen u dva iznosa – bonus za prisustvo i bonus za učinak.

Ostale opcije kombinuju smanjivanje i fragmentisanje radničke moći, poput rada na omogućavanju lakog premeštanja određenih, mada ne i svih

proizvodnih procesa (u firmama 1, 3, 4). Na osnovu toga mogu dodatno da fragmentiraju radnike, tako što se latentna pretnja seljenja fabrike karakteristična za hegemoni despotizam (Burawoy 1985) sužava na latentnu pretnju izmeštanja pojedinačnog procesa proizvodnje. Drugi procesi takođe doprinose fragmentaciji radničke moći kroz nastajanje specifičnih problema i uslova rada različitih podgrupa zaposlenih. Velike korporacije, koje imaju veliki broj klijenata, poslovnih jedinica i poslovnih funkcija, mogu da lociraju delove različitih jedinica i proizvodnju za različite klijente u istoj podružnici. Ove grupe mogu da identifikuju različite probleme ka kojima bi se izgradnja radničke moći potencijalno mogla usmeriti, što usložnjava zadatak identifikovanja zajedničkih interesa (firme 1 i donekle 4). Na ovo se odnosi i razdor između plavih i belih kragni, potpomognut radom na različitim proizvodima i uslugama za različite klijente i u različitim organizacionim jedinicama korporacije (firme 1 i 4). Interesantan dodatni primer predstavlja firma 1, koja koristi podružnicu u Srbiji kao mesto na kojem može da upari zastarelu tehnologiju sa jeftinom radnom snagom, tako da može da nastavi da proizvodi zastarele proizvode koji još imaju tržište, dok poboljšava tehnologiju u matičnim fabrikama. Ovim se dodatno obogaćuje širok dijapazon klijenata, proizvoda i usluga koji dovodi do različitih uslova i problema za različite segmente zaposlenih, i njihove segmentacije prema tome kako su kontrolisani (Granovetter i Tilly 1988:201–202). Radništvo se može i prostorno fragmentisati, kako to čini firma 2.

Konačno, posedovanje strukturne moći može biti sakriveno od radništva. U svim fabrikama iz uzorka spomenut je slab protok informacija o poslovanju između uprave i radništva. Bele kragne o tome imaju više informacija, a do zainteresovanih plavih kragni te informacije dolaze sporadično i neformalnim kanalima. Učešće različitih aktera u organizovanju proizvodnih procesa – dobavljača, klijenata, predstavnika centrale, i različitih poslovnih jedinica različitih firmi, otežava odgovor na pitanje naspram koga treba graditi i praktikovati radničku moć. To je posebno vidljivo u firmi 2, koja je u zarobljeničkom odnosu naspram svog kupca, čiji predstavnici aktivno učestvuju u kontroli i organizaciji proizvodnje u firmi 2, ali nisu predstavnici poslodavca i prema tome teže je intervenisati u njihove odluke.

Ovako konstituisani elementi režima rada u stranim podružnicama dele radništvo u grupe sa različitim interesima, oduzimaju im informacije neophodne za razumevanje njihovog značaja za proizvodni proces, postavljaju ih pred izbor između poslodavaca sa veoma sličnim uslovima zaposlenja, i obezbeđuju primere preseljenja i zaustavljanja raznih proizvodnih procesa. Na to se nadovezuju intenzivan i prekovremeni rad nakon kojeg ne preostaje previše vremena za organizovanje.

Radnička agensnost i rast, otkrivanje i fuzija strukturne moći

Opisani elementi režima rada u podružnicama iz uzorka služe da prorede instance latentne strukturne moći i spreče njeno iskorišćavanje kada se pojavi. U različitim trenucima na različitim tačkama proizvodne mreže – u fabrikama i na nivou industrije – ona može porasti, biti prepoznata, ili se defragmentisati i postati zajednička odlika veće grupe radnica. O nekoj meri moći govori i to što, uprkos opisanim razlozima za razgradnju strukturne moći radništva, u sve četiri firme deluju sindikati, od čega u dve postoje zaključeni kolektivni ugovori.

Radništvo može biti defragmentisano u zavisnosti od položaja firme i režima rada koji može proizvesti široko deljeni problem. Najdirektnija veza vidi se u slučaju firme 2, čiji zarobljenički odnos spram jedinog klijenta dovodi do prihvatanja prevelikih porudžbina, koje postojeći zaposleni ne mogu da isprate. Firma 2 daje jasan primer kako njen klijent, i sam dobavljač, može da ugovori zavisnog podizvođača (Anner 2015:297) kome preostaje da potencijalno krši zakon o radu količinom prekovremenog rada, što generiše široko nezadovoljstvo oko istog problema. S obzirom na upitnu zakonitost količine prekovremenog rada, može se reći da radništvo poseduje i latentnu institucionalnu moć. S obzirom da je jedino toj firmi kupac u Srbiji, te se pojavljuje direktna veza između dve grupe zaposlenih kod dva poslodavca, predstavnice tih grupa mogle bi da saraduju u identifikaciji najefikasnijih strategija za izgradnju radničke moći u obe firme. Dodatno ispitivanje odnosa između te kompanije i njenog jedinog klijenta može osvetliti prostor latentne strukturne moći koju zaposleni u firmi 2 mogu posedovati u različitim trenucima realizacije dogovora između nje i njenog klijenta, kao i njenog klijenta i OEM-a kog klijent opslužuje.

Strukturna moć može porasti na osnovu odnosa između fabrike i klijenata i ugovornih odlika proizvodnog projekta. Tako se čini da firma 1 ima stabilne odnose sa svojim kupcima, koji su uslovljeni visokom kompleksnošću njenih proizvoda, u čijoj izradi učestvuju kako bele tako i plave kragne. Uspostavljanje i stabilizacija procesa proizvodnje je težak i višegodišnji proces, nakon koga tek počinje serijska proizvodnja, i to radništvo već ima iskustvo sa tim procesom. U tom slučaju, premeštanje proizvodnog procesa nosi višestruke troškove. Isto važi za proizvodne procese u firmi 3 koji su na polovini svog projektnog trajanja, a poslodavac bi u proces promene lokacije proizvodnje morao da uključi i kupca i dobavljače, što potencijalno otežava njihovo premeštanje.

Činjenica da su neke operaterke saopštile ove informacije, ukazuje i na mogućnost otkrivanja sopstvene strukturne moći i jasnog razumevanja

značaja njihovog rada za kompaniju. Informacije o aktivnostima domaćeg menadžmenta takođe omogućavaju precizniju identifikaciju dostižnih i neposrednih ciljeva praktikovanja radničke moći na radnom mestu. Naravno, drugi elementi režima rada, kao i nedostatak resursa i kapaciteta, sprečavaju da se ove informacije iskoriste za izgradnju i praktikovanje radničke moći.

Kao suprotan primer, činjenica da su postojeći proizvodni projekti pri kraju svog veka u firmi 4, ukazuje da je tu latentna moć radništva potencijalno najmanja. Tu je pozicija radništva dodatno otežana neizvesnošću oko dobijanja novih proizvodnih projekata. U tom kontekstu, formirano je unutrašnje tržište rada čiji efekat na dalje odnose u fabrici ostaje otvoren.

Zaključak

Cilj ovog rada bio je da eksplorativno osvetli pozadinu niske radničke moći u automobilske industriji u Srbiji. Fokus je bio na odnosima među firmama unutar automobilske industrije koji dovode do razgradnje strukturne radničke moći kroz njeno smanjenje, sakrivanje, i fragmentisanje. U radu je identifikovano kako organizacija te industrije utiče na režim rada, odnosno konkretne uslove u kojima se dešava odnos eksploatacije u samim preduzećima, i kako ti konkretni uslovi generišu konkretne probleme za različite grupe zaposlenih, čije rešavanje iziskuje izgradnju radničke moći. Ti elementi su se konstituisali u odnosima između centrala i klijenata, podružnica i klijenata, i podružnica i centrala. Mogućnost preseljenja pojedinačnih proizvodnih linija, dovođenje podružnica iste kompanije u odnos međusobne konkurencije, utvrđivanje globalnih platnih razreda, mogućnost klijenata da određuju uslove i parametre proizvodnje, čime različiti kapitali zajednički nastupaju nasuprot radništvu u pojedinačnim radnim mestima, smeštanje različitih poslovnih funkcija i proizvodnih procesa za različite klijente u iste podružnice, neki su od pritisaka na radničku moć koji se mogu uvideti u današnjoj automobilske industriji.

Sa druge strane, takvi režimi mogu generisati latentne prilike za izgradnju radničke moći, ali te prilike ne moraju trajati dugo, i ne moraju da predstavljaju priliku za ceo radni kolektiv. Različiti proizvodni procesi nalaze se u različitim etapama, i logistički nije sve procese podjednako lako premestiti, tako da trenuci u kojima zaposlene imaju pregovarački potencijal postoje, ali je pitanje koliko znaju o njima, i šta bi mogle raditi sa tim informacijama. Informacije o odnosima između kompanija u industriji u većoj meri poseduju bele kragne, koje su u razdoru sa plavim kragama, ali određena količina informacija stiže i do njih. Jaz između latentne strukturne moći i izgradnje radničke moći na osnovu nje treba da se popuni različitim resursima i kapacitetima u različitim fabrikama.

Dalja istraživanja mogu da idu u tri smera. Prvi se tiče povezivanja identifikovanih odnosa unutar industrije sa drugim značajnim sferama društvenosti, koje bi mogle da pomognu u identifikovanju različitih resursa i prilika za izgradnju kapaciteta neophodnih za izgradnju radničke moći. Tako, na primer, uloga državnih ustanova ostavljena je po strani, iako se čini da se u firmama u uzorku susreću posledice dva različita prioriteta državnih projekata – privlačenja investicija kao mere smanjivanja nezaposlenosti, koji su doveli do radno intenzivnih procesa, prekovremenog rada i niskih zarada, i privlačenja investicija u proizvodne procese sa većom dodatom vrednošću. Drugi primer predstavljaju narativni resursi koji mogu omogućiti radništvu da koncipira sled koraka u izgradnji moći na radnom mestu – kako su oni razgrađeni u procesima deindustrijalizacije i reindustrijalizacije, i kako su povezani sa različitim diskursima prisutnim u srpskom društvu, koji mogu češće voditi rezignaciji nego planu za akciju. Treći očigledan primer predstavlja rod, koji je bio zanemaren u ovom radu, iako se može operacionalizovati na različite načine u cilju kontrole nad zaposlenima (Salzinger 2003). Četvrti primer predstavlja dublja analiza lokalnog tržišta rada (Lee 1998) i socio-ekonomskih formacija rada (Pun et al. 2020). U identifikovanju različitih resursa i kapaciteta, kao i drugih instanci latentne moći, povezivanje uskog proučavanja industrije sa elementima režima rada u širem smislu (Baglioni, Campling, Mezzadri et al. 2022) biće nezaobilazno. Na osnovu odnosa koji su opisani u radu, jasno je da je projekat izgradnje radničke moći i multiskularan i artikulise se sa drugim društvenim procesima, te da je mapiranje industrije samo jedan, mada nezaobilazan, korak.

Drugi se tiče detaljnijeg i sistematičnijeg izučavanja organizacije proizvodnje. Potrebno je detaljnije istražiti i ispitati značaj životnog ciklusa proizvoda, i različitih vremenskih perioda u ugovoru između firme i klijenta, za tehnike kontrole rada koje menadžment preduzima. Obrasci odnosa između različitih dobavljača i klijenata mogli bi da se prate longitudinalno, i logistička osnova poslodavčevih resursa zavređuje posebna istraživanja. Posledice prakse premeštanja zaposlenih sa jedne na drugu liniju zavređuje poseban tretman, da bi se identifikovale implikacije te prakse na strukturnu moć radništva. Takođe, detaljnije mapiranje odnosa unutar pojedinačnih fabrika (kao i odnosa iz domena društvene reprodukcije u koje su zaposleni u fabrici implicitno ili eksplicitno uključeni), omogućava bolje razumevanje rasporeda strukturne moći među različitim sektorima, proizvodnim linijama i pozicijama.

Konačno, prisustvo sindikata u svim fabrikama potencijalno predstavlja akumulaciju znanja o poslodavčevim tehnikama razgradnje radničke moći koja zavređuje posebnu istraživačku obradu. Sa druge strane, među

sagovornicama su mi nepoverenje u sindikate isticale i članice i ne-članice sindikata, te je neophodno direktnije ispratiti kako poslodavac reaguje, usmerava, i ograničava delovanje sindikata tako da se mnogim od mojih sagovornica sindikat pokazuje kao još jedna prepreka za poboljšanje uslova rada, pre nego manifestacija borbe za bolje uslove rada.

Literatura

- Altreiter, Carina, Theresa Fibich, and Jörg Flecker (2015), "Capital and Labour on the Move: The Dynamics of Double Transnational Mobility" u J. Dražokoupil (ur.), *The outsourcing challenge: organizing workers across fragmented production networks*, Brussels: ETUI, str. 67–87.
- Anner, Mark (2015), "Labor Control Regimes and Worker Resistance in Global Supply Chains", *Labor History* 56 (3): 292–307. doi: 10.1080/0023656X.2015.1042771.
- Arandarenko, Mihail, Dragan Aleksić, and Dragan Lončar (2021), "Expansion of Direct Investment and Resilience of Serbian Labour Market: A Regional and Sectoral Perspective", *Ekonomika preduzeća* 69 (3–4): 203–16. doi: 10.5937/EKOPRE2103203A.
- Baglioni, Elena (2022), "The Making of Cheap Labour across Production and Reproduction: Control and Resistance in the Senegalese Horticultural Value Chain", *Work, Employment and Society* 36 (3): 445–464. doi: 10.1177/0950017021999569.
- Baglioni, Elena, Liam Campling, Neil M. Coe, and Adrian Smith (2022), "Conclusion: Mapping a Research Agenda for Labour Regime Analysis" u E. Baglioni, L. Campling, N. M. Coe, and A. Smith (ur.), *Labour Regimes and Global Production*, Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing, str. 317–330.
- Baglioni, Elena, Liam Campling, Neil M. Coe, and Adrian Smith (2022a), "Introduction: Labour Regimes and Global Production" u E. Baglioni, L. Campling, N. M. Coe, and A. Smith (ur.), *Labour regimes and global production, Economic transformations*, Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing, str. 1–28.
- Baglioni, Elena, Liam Campling, Neil M. Coe, and Adrian Smith (ur.) (2022b), *Labour Regimes and Global Production*, Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing.
- Baglioni, Elena, Liam Campling, Alessandra Mezzadri, Satoshi Miyamura, Jonathan Pattenden, and Benjamin Selwyn (2022), "Exploitation and Labour Regimes: Production, Circulation, Social Reproduction, Ecology", u E. Baglioni, L. Campling, N. M. Coe, and A. Smith (ur.), *Labour Regimes and Global Production*, Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing, str. 81–100.
- Bjelić, Predrag (2022), „Atraktivnost Srbije za strane direktne investicije“, Friedrich Ecbert Stiftung.
- Brookes, Marissa (2018), "Power Resources in Theory and Practice: Where to Go from Here", *Global Labour Journal* 9 (2): 254–57.
- Burawoy, Michael (1979), *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy, Michael (1985), *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*, London/New York: Verso [Distributed in the USA and Canada by Schocken Books].

- Chang, Dae-oup (2022), “The Continent of Labour and Uneven Development: The Making of Transnational Labour Regimes in East Asia” u E. Baglioni, L. Campling, N. M. Coe, and A. Smith (ur.), *Labour Regimes and Global Production*, Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing., str. 137–154.
- Coe, Neil M., and Henry Wai-chung Yeung (2019), “Global Production Networks: Mapping Recent Conceptual Developments”, *Journal of Economic Geography* 19 (4): 775–801. doi: 10.1093/jeg/lbz018.
- Development Agency of Serbia (2023a), “Automotive Industry Serbia 20.23: Time to Advance”.
- Development Agency of Serbia (2023b), “Why Invest in Serbia”.
- Dolenec, Danijela, Ana Balković, Karlo Kralj, Eduardo Romanos, Tiago Fernandes, and Daniela Širinić (2021), “Protest Event Dataset for Croatia, Portugal, Serbia and Spain: Focus on Strike Data”, *Politička misao* 57 (4): 155–168. doi: 10.20901/pm.57.4.07.
- Drahokoupil, Jan (2009), “The Politics of the Competition State: The Agents and Mechanisms of State Transnationalization in Central and Eastern Europe” u L. Bruszt and R. Holzhaecker, *The Transnationalization of Economies, States, and Civil Societies: New Challenges for Governance in Europe*, New York: Springer, str. 135–155.
- Foreign Investors Council (2022), *Bela Knjiga*, Beograd: Foreign Investors Council.
- Frias, Jaime, Bojan Shimbov, Elwyn Davies, and Colin Ek (2020), *Exporting to Grow: Serbia’s New Growth Agenda*, Bruxelles: World Bank.
- Gereffi, Gary (2001), “Shifting Governance Structures in Global Commodity Chains, With Special Reference to the Internet”, *American Behavioral Scientist* 44 (10): 1616–37. doi: 10.1177/00027640121958087.
- Gereffi, Gary, John Humphrey, and Timothy Sturgeon (2005), “The Governance of Global Value Chains”, *Review of International Political Economy* 12 (1): 78–104. doi: 10.1080/09692290500049805.
- Gerőcs, Tamas, Tibor T. Meszmann, and András Pinkasz (2021), “Uneven Development in the European Automotive Industry: Labor Fragmentation and Value-Added Production in the Hungarian Semi-Periphery”, u A. Komlosy and G. Musić (ur.), *Global Commodity Chains and Labor Relations*, Leiden: Brill, str. 274–296.
- Granovetter, Mark, and Charles Tilly (1988), “Inequality and Labor Processes” u N. J. Smelser (ur.), *Handbook of Sociology*, Newbury Park: Sage, str. 175–221.
- Harrison, Daniel (2019), *Automotive Tier Supplier Profit Analysis 2020*, Automotive from Ultima Media.
- Henderson, Jeffrey, Peter Dicken, Martin Hess, Neil Coe, and Henry Wai-Chung Yeung (2002), “Global Production Networks and the Analysis of Economic Development”, *Review of International Political Economy* 9 (3): 436–64.
- Hirschman, Albert O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- ITUC (2022), *The World’s Worst Countries for Workers*, International Trade Union Confederation.
- Lazić, Mladen (2011), *Čekajući kapitalizam: nastanak novih klasnih odnosa u Srbiji*, Beograd: Službeni glasnik.
- Lee, Ching Kwan (1998), *Gender and the South China Miracle: Two Worlds of Factory Women*, Berkeley: University of California Press.

- Lévesque, Christian, and Gregor Murray (2010), "Understanding Union Power: Resources and Capabilities for Renewing Union Capacity", *Transfer: European Review of Labour and Research* 16 (3): 333–50. doi: 10.1177/1024258910373867.
- Mihailović, Srećko (2019a), "Predlog mera: Mogu li se očuvati radnička prava u Srbiji", u S. Mihailović (ur.), *Sunovrat radničkih prava i pokušaji zaštite – prekarizacija radnika u prvim decenijama 21. veka*, Beograd: Centar za razvoj sindikalizma, DAN GRAF, str. 281–293.
- Mihailović, Srećko (2019b), "Sunovrat radničkih prava – Osnovni istraživački nalazi", u S. Mihailović (ur.), *Sunovrat radničkih prava i pokušaji zaštite – prekarizacija radnika u prvim decenijama 21. veka*, Beograd: Centar za razvoj sindikalizma, DAN GRAF, str. 7–17.
- Molnar, Aleksandar I. (1996), "The Collapse of Self-Management and the Rise of Führerprinzip in Serbian Enterprises", *Sociologija* 38 (4): 539–59.
- Pattenden, Jonathan (2016), "Working at the Margins of Global Production Networks: Local Labour Control Regimes and Rural-Based Labourers in South India", *Third World Quarterly* 37 (10): 1809–33. doi: 10.1080/01436597.2016.1191939.
- Pavlínek, Petr (2016), "Whose Success? The State – Foreign Capital Nexus and the Development of the Automotive Industry in Slovakia", *European Urban and Regional Studies* 23 (4): 571–93. doi: 10.1177/0969776414557965.
- Pun, Ngai, Tommy Tse, Victor Shin, and Lulu Fan (2020), "Conceptualising Socio-Economic Formations of Labour and Workers' Power in Global Production Networks", *Sociology* 54 (4): 745–62. doi: 10.1177/0038038520908779.
- Radenković, Ivan (2016), *Foreign Direct Investments in Serbia*, Beograd: Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe.
- Reljanović, Mario, Bojana Ružić, i Aleksandra K. Petrović (2016), *Analiza efekata primene izmena i dopuna zakona o radu*, Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.
- Salzinger, Leslie (2003), *Genders in Production: Making Workers in Mexico's Global Factories*, Berkeley: University of California Press.
- Schmalz, Stefan, Carmen Ludwig, and Edward Webster (2018), "The Power Resources Approach: Developments and Challenges", *Global Labour Journal* 9 (2): 113–134.
- SeeNext (2023), "Automotive Industry in Southeast Europe: Bulgaria, Romania and Serbia Warming up the Engines".-
- Silver, Beverly J. (2003), *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*, Cambridge; New York: Cambridge University Press.
- Šljukić, Marica N., i Srđan Lj. Šljukić (2019), „Sukobi u industrijskim organizacijama i tranzicija: Slučaj Srbije“, *Sociološki pregled* 53 (3).
- Smith, Chris, and Matt Vidal (2021), "The Lean Labor Process: Global Diffusion, Societal Effects, Contradictory Implementation" u T. Janoski and D. Lepadatu (ur.), *The Cambridge International Handbook of Lean Production*, Cambridge: Cambridge University Press, str 150–176.
- Sturgeon, Timothy, Johannes Van Biesebroeck, and Gary Gereffi (2008), "Value Chains, Networks and Clusters: Reframing the Global Automotive Industry", *Journal of Economic Geography* 8 (3): 297–321.
- Upchurch, Martin, and Darko Marinković (2013), *Workers and Revolution in Serbia: From Tito to Milošević and Beyond*, Manchester: Manchester University Press.

- Urdarević, Bojan, i Mila Petrović (2022), *Izveštaj o stanju radnih prava u Republici Srbiji za 2022. godinu*, Fondacija Centar za Demokratiju.
- Uvalić, Milica (2021), *Industrial Policy in Serbia: Towards Major Reliance on Internal Sources of Growth*, Belgrade: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Wood, Alex J. (2021), "Workplace Regimes: A Sociological Defence and Elaboration", *Work in the Global Economy* 1 (1): 119–38. doi: 10.1332/273241721X16286069087710.
- Wright, Erik Olin (2000), "Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise", *American Journal of Sociology* 105 (4): 957–1002.
- Yeung, Henry Wai-chung, and Neil Coe (2015), "Toward a Dynamic Theory of Global Production Networks", *Economic Geography* 91 (1): 29–58.
- Zhu, Jingqi, and Glenn Morgan (2018), "Global Supply Chains, Institutional Constraints and Firm Level Adaptations: A Comparative Study of Chinese Service Outsourcing Firms", *Human Relations* 71 (4): 510–35. doi: 10.1177/0018726717713830.

Milan R. Škobić

WORKERS' POWER(LESSNESS) IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRY IN SERBIA: FACTORY LABOR REGIMES AND THE DECOMPOSITION OF WORKERS' STRUCTURAL POWER

SUMMARY

Workers' rights are systematically violated in Serbia. On the other hand, the perception of these violations does not lead to sustained attempts at building workers' power that could resist these violations and change their working conditions. This paper explores the industry-engendered conditions that inhibit the building of workers' power by looking at four automotive subsidiaries of foreign companies in Serbia. This is done by identifying several ways in which the relationships between subsidiaries, headquarters, clients, and suppliers inhibit sources of workers' power, in particular their structural power. The paper employs the conceptualization of sources of workers' power developed in the tradition of power resource theory: structural, associational, institutional, and societal. In particular, the focus is on the structural source of power as it is most closely related to the point of production: structural power refers to the power that can be generated by the position of workers in the labor market, and by their position in the organization of production - within particular factories and the network of relations between different companies in the industry. Four automotive subsidiaries of foreign investors in Serbia are analyzed to identify labor regimes they set up, and the elements of those labor regimes that are constituted in relationship with the headquarters, their clients, and suppliers. Labor regimes refer to the wider social set-up in which the relationship of exploitation is embedded. These labor regimes, and the inter-firm relationships that engender the elements of those regimes, constitute the strategic environment in which workers' power would be built, and engender the problems for various segments of the workforce that building workers' power could address. These four subsidiaries differ in their position in the global production networks of the automotive industry and are caught up in different governance patterns as conceptualized by the global value chains approach. Several ways in which the structural power of workers is decomposed are identified, which operate in different ways depending on the position of the particular subsidiary in the automotive industry and vis-a-vis its headquarters and clients, as well as related to their business and management practices. Subsidiaries of large multinational companies compete with other

subsidiaries in other countries to get assigned the execution of contracts struck by the headquarters. Production lines are prone to being moved between different subsidiaries, thus giving rise to the more targeted threat of production relocation. Decision-making on the composition and parameters of particular production lines can be divided between the company headquarters and clients. Companies can locate various business functions at the same plant, positioning different segments of the workforce in different chains of command and supply to different clients, thus generating further differentiation of problems those groups face. Companies coordinate over wages through following labor market research which defines global pay grades for different job positions in different geographic locations. The flow of information about the production processes and business strategies between the management and workers is minimal. These and other elements contribute to diminishing, obscuring, and fragmenting the structural power of workers, which allows for techniques of forced overtime and work intensification to be implemented unopposed. This also helps in preventing workers from acting upon the increases in their latent structural power, which could arise from the importance of a particular group of workers for performing a particular production process, accumulation of useful knowledge about the place of particular production processes in wider employers' business strategies, or logistical difficulties of shifting different production processes, or the spread of general problems that might make it easier for workers to identify common interests toward which realization they can direct the building of workers' power. The paper concludes by identifying ways in which the automotive industry in Serbia can be studied in greater depth to identify more precisely conditions in which latent structural power can rise, and in which the study of industry can be linked to other relevant societal and environmental processes that can generate increase in other sources of workers power, resources, and capabilities for defending and furthering their interests.

KEYWORDS: workers' power, automobile industry, labor regimes, structural power, fragmentation