



Na
ŠTA
mislimo
KADA
kažemo

**SOLIDARNOST U GLOBALNIM
LANCIMA SNABDEVANJA**

Milan Škobić
Na šta mislimo kada kažemo...
Solidarnost u globalnim lancima snabdevanja

Beograd, 2023.

EDICIJA TRG

Urednici edicije:

Bojana Radovanović, Ivica Mladenović

Naslov:

Na šta mislimo kada kažemo...
Solidarnost u globalnim lancima snabdevanja

Autor:

Milan Škobić

Izdavač:

Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerzitet u Beogradu
Institut za demokratski angažman jugoistočne Evrope

Dizajn korica:

Nikola Stevanović

Prelom:

Sonja Nikolić, Tijana Baltić

Mesto i godina izdanja:

Beograd, 2023

ISBN:

ISBN 978-86-82324-37-9

Štampa:

Donat Graf, Beograd

Tiraž:

100 primeraka



INSTITUT
ZA FILOZOFIJU
I DRUŠTVENU
TEORIJU



FONDACIJA ZA
OTVORENO DRUŠTVO
SRBIA

Ova publikacija je nastala u okviru projekta "Angažuj, inspiriši, osnaži: Rizom angažovane demokratije" koji realizuje Institut za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu u partnerstvu sa Institutom za demokratski angažman jugoistočne Evrope, uz podršku Fondacije za otvoreno društvo. Stavovi izrečeni u tekstu predstavljaju stavove autora

SADRŽAJ:

Trenutno i željeno stanje.....	1
Radiografija stanja.....	3
Strukturni izazovi.....	4
Organizacioni izazovi.....	7
Međuljudski izazovi.....	10
Šta da se radi i o čemu da se razmišlja.....	11
Poslodavci.....	11
Država.....	11
Sindikati.....	13
Bibliografija.....	15

Na šta mislimo kada kažemo...

Solidarnost u globalnim lancima snabdevanja

Trenutno i željeno stanje

Skori pregledi stanja radnih odnosa u Srbiji ukazuju na lošu situaciju u pogledu stanja, obima, i zaštite radničkog položaja i prava. Zakonodavni trendovi se kreću u smeru normalizacije različitih oblika prekarnih radnih odnosa za domaću i stranu radnu snagu (Urdarević and Petrović 2022) Sindikalno udruživanje je obeleženo malim brojem kolektivnih ugovora na nivou pojedinačnih firmi, i gotovo nepostojećim granskim kolektivnim ugovorima (Ladjevac 2017). Loš formalni položaj zaposlenih na nivou celog tržišta rada je praćen različitim zloupotrebama koje su u svojoj zakonskoj zoni ili potpuno protivzakonite (Mihailović 2019). Kao posledica loše ponude radnih mesta, mnogi ljudi su prisiljeni da „dobrovoljno“ prihvataju stresne poslove sa lošim uslovima i niskim zaradama koji im onemogućavaju da se posvete drugim aktivnostima bitnim za dostojanstven i slobodan život.

Rad treba da bude usaglašen sa zadovoljavanjem i ispunjavanjem ostalih ljudskih i društvenih potreba: potreba da se brine o sebi i drugima, da se učestvuje u društvenom i političkom životu različitih zajednica kojima ljudi pripadaju, i razvijaju druga interesovanja, sposobnosti, i veštine. Negativne posledice rada na individualno i javno zdravlje, kroz stres, izlaganje štetnim materijalima, i zagađenje životne okoline, treba svesti na minimum. Da bi se ponuda poslova na tržištu rada mogla uskladiti sa prioritetizovanjem potreba ljudi, ključna je rekonfiguracija odnosa moći u domenu proizvodnje. Svim zaposlenima treba omogućiti da usklade svoj rad i svoje ostale potrebe kroz uzajamnu podršku sa ljudima sa kojima rade. U industriji, to znači izgradnju pregovaračke moći zaposlenih kroz identifikovanje i izgradnju njihove strukturne i asocijacijske moći.¹ Na osnovu toga, zaposleni, pre svega u proizvodnji, mogu da se postave kao nezaobilazni partneri poslodavcu u upravljanju proizvodnjom, i tako utiču na razvoj dostojanstvenih radnih mesta (Reljanović 2021).

Izgradnja strukturne i asocijacijske moći podrazumeva organizovanje na osnovu međusobne solidarnosti. Solidarnost je kompleksna ideja sa različitim značenjima, a u ovom tekstu preuzećemo značenje koje kao srž solidarnosti identifikuje implicitno (ili eksplicitno) nivelisanje, ili prepoznavanje neke zajedničke karakteristike koja je razlog za međusobnu podršku između

¹ Asocijacijska moć radnika proističe iz njihovog udruživanja i kolektivnog delovanja – tu su najočigledniji primeri sindikati, radničke partije, udruženja za uzajamnu pomoć i slično. Strukturna moć proističe iz pozicije radništva u širem ekonomskom sistemu. Tako, njihova strukturna moć raste ukoliko je tržište rada zategnuto, odnosno poslodavac ima problem da nađe dovoljno radnica pa mora da se takmiči za radnike ponudom boljih uslova. Drugi aspekt jeste strukturna moć koja proističe iz uloge u proizvodnji, kada radnica zauzima neku kritičnu ili poziciju od strateškog značaja za uspešno sprovođenje proizvodnje (Silver 2003:30; Wright 2000:962).

više aktera (Vasiljević 2019:368). Ona se često bazira na prepoznavanju i zastupanju zajedničkih interesa kroz međusobnu pomoć, podršku, ili kolektivnu akciju (Doellgast et al. 2018:13-14). Njeno praktikovanje može ići u različitim pravcima te može da posluži i u konstruisanju neke grupe u sukobu ili tenziji sa nekom drugom grupom (Vasiljević 2021:174), a može i da se artikuliše kao opšta solidarnost među ljudima. Unutar radnog mesta se ti odnosi mogu odnositi na uzajamnu podršku u usklađivanju rada sa posebnim potrebama zaposlenih, ali i na implicitnu i eksplicitnu koordinaciju zaposlenih protiv nekih odluka poslodavaca. Odnosi solidarnosti se mogu uspostavljati i među različitim radnim mestama ili među zaposlenima sa različitom pregovaračkom pozicijom naspram poslodavaca. Tu se radi o proširenju uslova i plata zaposlenih sa jakom pregovaračkom pozicijom na sve zaposlene u industriji ili na sve učesnice na tržištu rada sa slabijom pregovaračkom pozicijom (Doellgast et al. 2018:12). Širenje odnosa solidarnosti osnažuje ljude koji zauzimaju radne pozicije u proizvodnji, i time im otvara veći broj opcija za uticaj na razvoj šireg društva. Ostatak teksta baviće se problemima u praktikovanju i institucionalizaciji solidarnosti na primeru automobilske industrije u Srbiji.

Radiografija stanja

Za potrebe ovog teksta obavljeno je 30 intervjuja sa sadašnjim i bivšim zaposlenima u četiri strane kompanije u Srbiji (između šest i deset intervjuja po kompaniji) koje se razlikuju po pozicijama u lancu snabdevanja u autoindustriji i tome koliko je proizvodnja radno, odnosno kapitalno intenzivna.² Kako većinu zaposlenih u proučavanim

² Radno intenzivna proizvodnja i kapitalno intenzivna proizvodnja označavaju proizvodne procese u kojima je redom ili veći utrošak na rad, to jest plate, ili je veći utrošak na sredstva za proizvodnju, odnosno kapital.

kompanijama čine žene (i to uglavnom na svim nivoima), o sagovornicama ću referisati u ženskom rodu nezavisno od njihovog stvarnog roda. Zaposlene se nalaze na različitim pozicijama unutar kompanijskih hijerarhija, što je uslovilo kreiranje dva različita upitnika (za zaposlene u neposrednoj proizvodnji i za zaposlene u planiranju i menadžmentu). Intervjuisanje zaposlenih na menadžerskim i planerskim pozicijama je poslužilo ispitavanju odnosa između različitih firmi u autoindustriji, kao i uticaja tih odnosa na organizaciju i nadzor proizvodnih procesa i radnica. Intervjui sa zaposlenima u proizvodnji su identifikovali probleme, interese i izazove koje zaposlene doživljavaju u toku proizvodnje. Takođe je konsultovan relevantan medijski sadržaj i dokumenta na osnovu kojih se posmatraju podaci o poslovanju i percipirani trendovi i problemi u autoindustriji iz ugla predstavnika investitora.

Među proučavanim fabrikama postoje i varijacije u postojanju ili obliku određenih izazova (na primer, nije u svim fabrikama zabranjeno deljenje informacija o zaradama zaposlenih), te će u tekstu biti fokus na izazovima koji su im zajednički, ili koji su posebno problematični i za čije rešavanje zainteresovani akteri treba da razviju strategije i javne politike. Pregled izazova organizovaćemo po tome da li su najviše povezani sa strukturnim, organizacionim, i međuljudskim vršenjem moći.³

Strukturni izazovi

Strukturni modalitet moći, u ovom slučaju, odnosi se na odnos moći između kapitala i rada, u kome kapital određuje alokaciju i uslove rada. Strani investitori u

³ Ovakva podela koja vodi predstavljanje izazova preuzeta je od antropologa Erika Volfa (Wolf 1990), u njegovom predavanju o antropološkom razumevanju moći.

autoindustriji u Srbiji posmatraju radnu snagu kao trošak kojim treba upravljati na najefikasniji način. To može da povlači nadmetanje za određene kadrove kroz nuđenje viših plata i boljih uslova, ali i nadmetanje u snižavanju plata ili povećanju produktivnosti za istu platu, i to u okviru iste kompanije. Kompanije se indirektno, kroz istraživanja tržišta, koordinišu oko troškova radne snage pomoću konstrukcije platnih razreda za različite pozicije na određenoj teritoriji, kojim propisuju okvirne cene radne snage koja je uposlena na određenoj poziciji u procesu proizvodnje. Iz ugla operaterki, one su univerzalno u svim proučavanim fabrikama, nezavisno od pozicije te fabrike u lancu snabdevanja, ocenile svoje plate kao nedovoljne za dostojanstven život ili izdržavanje porodice. Neusklađenost između dodeljene vrednosti radne snage i identifikovanih potreba zaposlenih u proizvodnji je okosnica mnogih izazova koji stoje pred izgradnjom solidarnih odnosa.

Druga strategija investitora za održavanje postojećih platnih razreda, a oko koje se koordinišu kroz poslovna udruženja jeste zapošljavanje stranaca. Zamišljeno je da ova strategija takođe treba da reši problem nedostatka radne snage. O toj dinamici se govori sve više u javnosti,⁴ a

⁴ „Uvoz radne snage: da li će stranci popunjavati praznine ili oboriti plate“, *Danas*, 2023. Dostupno na: <https://www.danas.rs/vesti/ekonomija/uvoz-radne-snage-da-li-ce-stranci-popunjavati-praznine-ili-oboriti-plate/>; „Why Jobs are Plentiful While Workers are Scarce“, *IMF*, 2022. Dostupno na: <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2022/01/19/why-jobs-are-plentiful-while-workers-are-scarce>; „Zbog nedostatka radne snage u Srbiji se zapošljava sve više stranaca: Najviše radnika iz Kine, Rusije i Indije“, *Blic*, 2023. Dostupno na: <https://www.blic.rs/biznis/zbog-nedostatka-radne-snage-u-srbiji-se-zaposljava-sve-vise-stranaca-najvise-radnika/tbh99t0>; „Đorđević: U Srbiji kao i u regionu sve veći problem nedostatak radne snage“, *Danas*, 2019. Dostupno na: <https://www.danas.rs/vesti/drustvo/djordjevic-u-srbiji-kao-i-u-regionu-sve-veci-problem-nedostatak-radne-snage/> (svim tekstovima pristupljeno 01.06.2023).

o njoj su govorile i mnoge sagovornice, kako one zaposlene u proizvodnji tako i na menadžerskim pozicijama.

U nekim kompanijama je prepoznat nedostatak radnica, ali je interes poslodavaca i da ih ne zaposli previše. Poslodavci percipiraju pojave poput godišnjih odmora i obuka kao dodatni trošak (Wright 2010:67). U iskustvu mnogih sagovornica sa proizvodnih linija, ovo često znači da norme ostaju iste ili povećavaju se, dok broj koleginica opada. Među sagovornicama sa proizvodne linije postoji želja da bude zaposleno još ljudi, mada neretko priželjkuju i određenu količinu prekovremenog rada, kao izvora dodatne zarade (što sa druge strane potvrđuje da je osnovna zarada percipirana kao nedovoljna za dostojanstven život). Takođe, u tri od četiri kompanije mnoge radnice provode više meseci radeći šest dana nedeljno. Velika količina prekovremenog rada ukazuje na potrebu za zapošljavanjem dodatne radne snage. Prekovremeni rad je u zakonu predstavljen kao izuzetna mera, ali se to značenje u većini fabrika ignoriše. To dovodi do premorenosti kod radnica dok normalizuje nisku osnovnu zaradu.

Velika količina prekovremenog rada proizlazi iz druge strukturne okosnice izazova za solidarnost, a to je dinamika same automobilske industrije. Moć u automobilskoj industriji je koncentrisana kod krajnjih proizvođača (OEM – *original equipment manufacturer*), široko poznatih po imenima svojih brendova. Oni koordinišu mrežu dobavljača delova za gotove proizvode (Gereffi 2001: 1618). Dodatno, od dobavljača se očekuje da njihovi proizvodi zadovolje veliki broj različitih standarda. Klijenti nadziru ispunjavanje standarda kroz redovne posete dobavljačima i kontrolu kvaliteta primljene robe, dok neispunjavanje standarda povlači novčane kazne. Centralni položaj brendova i naglasak na standardizaciji znači da se dobavljači međusobno bore za klijente spuštanjem cene svojih proizvoda dok ulažu u ispunjavanje propisanih standarda,

što je neretko najlakše postići produžavanjem radnog vremena i intenziviranjem rada zaposlenih u proizvodnji.

Danas su mnogi dobavljači prvog reda (tier 1) i sami velike transnacionalne kompanije, kakve često biraju Srbiju kao mesto svojih investicija (osim njih, u Srbiju dolaze i tier 2 kompanije, koje su dobavljači ili podizvođači dobavljača OEM-ova). One poseduju desetine ili stotine podružnica u različitim zemljama. Takve kompanije u načelu mogu da kontrolišu troškove radne snage kroz premeštanje određenih proizvodnih procesa u zemlje sa jeftinijom radnom snagom⁵ (proces poznat kao *global labor arbitrage*). Pretnja ili mogućnost seljenja proizvodnje omogućava bolju pregovaračku poziciju stranim investitorima, iako ne treba potceniti i prepreke za preseljenje proizvodnje.⁶ Tako veliki sistemi mogu da smanje broj radnih mesta u Srbiji bez da potpuno zatvore svoje firme.

Organizacioni izazovi

Sledeći izazovi proističu iz dinamike odnosa u autoindustriji, ali se odražavaju na organizacioni modalitet vršenja moći, odnosno na određivanje neposrednog okruženja u kom ljudi delaju. U slučaju automobilske industrije, taj modalitet se manifestuje u podelama među proizvodnim radnicama, i generalno zaposlenima, u grupe sa različitim interesima i aspiracijama.

⁵ To znači da gorespomenuti platni razredi ne služe samo da rasloje radnu snagu po poziciji koju zauzima u proizvodnom procesu, već i po geografskoj lokaciji te radne snage, čime utvrđuje i neokolonijalne i imperijalističke odnose u internacionalnoj podeli rada (cf. Suwandi 2019: 51).

⁶ Na primer, firme zaključuju ugovore za dostavljanje proizvoda, a konkretne fabrike dobijaju izvedbu te proizvodnje, na višegodišnji period, i naglo premeštanje tih proizvodnih procesa mora da prođe odobrenje klijenta.

Pozicije na radnim procesima u fabrici nalaze se na različitim tačkama na kontinuumu između planiranja ili koncipiranja proizvodnje, i njenog izvršenja (Braverman 1975). U Tier 1 fabrikama iz uzorka, zaposlene zadužene za planiranje često planiraju i organizuju proizvodnju u drugim podružnicama u Evropi i svetu, a ne u Srbiji. U tom smislu, međuzavisnost između zaposlenih u planiranju i u izvršenju je manje direktna, te je teže identifikovati razloge za konstrukciju i realizaciju zajedničkih interesa. Razlike u platama, uslovima rada (planerke ne rade ni prekovremeno ni u smenama i ponekad rade od kuće), pristupu informacijama i prilikama za dodatna usavršavanja mogu dovesti i do konstrukcije različitih statusnih grupa među zaposlenima. Te razlike se mogu konstruisati i između različitih fabrika, pa tako jedna sagovornica konstatuje da je normalno da kompanija na višoj poziciji u industriji nudi bolje uslove proizvodnim radnicima od njenog dobavljača.

Privilegovan položaj klijenata se manifestuje i kroz nagle promene u naručenim količinama unutar granica propisanih ugovorima. Proizvodnja u proučavanim fabrikama organizovana je tako da su različiti timovi zaduženi za različite modele proizvoda za razne klijente. Proizvodne linije se onda razlikuju po intenzitetu proizvodnje i količini prekovremenog rada, stare linije mogu da se gase a nove da se pokreću. To dovodi do značajne varijacije u iskustvima među radnicama. Proučavane kompanije se razlikuju po tome koliko lako mogu da premeštaju radnice na različite pozicije, jer to zahteva obučene,iskusne radnice upućene u više pozicija, a koje je sve teže naći i zadržati. Tako se može desiti da neke radnice budu poslate na plaćeno odsustvo dok druge rade prekovremeno.

Zaposlene su isto podeljene u sektore koji se bave različitim stupnjevima u proizvodnom procesu (poput pripremnih radova, montaže samog proizvoda, ili kontrole

kvaliteta), čiji se zadaci i uspešnost iskazuju u različitim parametrima. Na primer, u nekim fabrikama može se javiti tenzija između proizvodnje i kontrole kvaliteta: kontrola kvaliteta može da zaustavi proces proizvodnje zbog nekog problema, ali se traženi učinak za proizvodne radnice ne umanjuje za vreme za koje linija nije radila. Time između različitih sektora se nastaju različiti i međusobno sukobljeni interesi, nasuprot uviđanju zajedničkih interesa.

Pod dele su dodatno učvršćene kontrolom nad formalnim protokom informacija između zaposlenih na različitim pozicijama. Informacije o očekivanoj potražnji, trendovima na tržištu proizvoda i promenama u tehnologiji se formalno ne dele sa radnicama u proizvodnji. To sprečava akumulaciju znanja o industriji među zaposlenima, na osnovu koje bi se mogle aktivnije uključiti u njeno planiranje i identifikovanje potencijalnih štetnih posledica za sebe, kolegince, i životnu sredinu.

Poseban slučaj kontrole nad informacijama je zabrana deljenja informacija o zaradama sa drugim zaposlenima, ili proglašavanje iznosa zarade za poslovnu tajnu. Ovo pravilo se univerzalno poštuje među menadžerkama i planerkama proizvodnje, dok se u različitoj meri sprovodi među proizvodnim radnicama. Zabrana deljenja informacija o zaradi potencijalno omogućava poslodavcu da plaća radnice različito za isti rad (na primer, radnice zapošljene na istim pozicijama ali u različitim vremenskim trenucima). Formalna zabrana predstavlja direktnu prepreku za zaposlene koje žele da problematizuju pitanje plata. Takođe, različite plate mogu da proizvedu sumnje o favoritizmu ili pogled na druge kolegince kao konkurente (Vallas 2016: 113).

Međuljudski izazovi

Konačno, sagovornice mnoge probleme doživljavaju i kroz ponašanje koleginica ili neposrednih nadređenih. Neke, ali ne sve, sagovornice iz proizvodnje radnica doživljavaju svoje timove kao nesolidarna mesta što ograničava opseg zamislivih odnosa i kolektivnih akcija. Sporiji rad nekih koleginica može da se tumači kao ostavljanje više posla ostatku tima, i time kao odsustvo solidarnosti. U takvom tumačenju, teško je prepoznati osnov za međusobnu i uzajamnu podršku, kako u postizanju zadatog radnog učinka, tako i u identifikovanju i organizovanju povodom zajedničkih interesa. Neke sagovornice koje su imale ovaj utisak isto su prepoznavale da njihove fabrike ne pružaju adekvatnu obuku zaposlenima, što ukazuje na značaj strukturnih i organizacionih preduslova za doživljaj nekih koleginica kao nekompetentnih.

Postupci vođe tima isto mogu sprečiti razvijanje odnosa solidarnosti. Jedan od pominjanih problema je bio percipirani favoritizam nekih vođa timova i višeg menadžmenta u tretmanu i unapređenju različitih proizvodnih radnica. U nekim slučajevima vođe timova se međusobno nadmeću u postizanju i prelaženju zadatog učinka. Ovo predstavlja negaciju čestog oblika implicitne solidarnosti, kroz manje ili više implicitno organizovanje radnica oko kontrolisanog prelaženja norme u cilju sprečavanja njenog podizanja (Burawoy 1979). U tim okolnostima operaterke se osećaju izrabljeno, a slika deljenih interesa među radnicama je dodatno potkopana time što su i same vođe timova uglavnom unapređene radnice. Ipak, bitno je spomenuti da su neke sagovornice isticala neke vođe timova kao primere pozitivnog vođstva. Takve vođe od ugleda predstavljaju potencijalne „organske vođe“ (McAlevey 2016: 5) koje mogu igrati ključnu ulogu u promovisanju odnosa solidarnosti u proizvodnim pogonima.

Šta da se radi i o čemu da se razmišlja

Poslodavci

U svim proučavanim fabrikama postoje pozicije za radnice koji poznaju različite veštine koje su potrebne za različite operacije u proizvodnom procesu. Poslodavci mogu da razmotre prepoznavanje obuke kao rada, i vreme utrošeno na obuku kao radno vreme, i da to planiraju u svojim poslovnim strategijama. Cilj je doći do značajnog povećanja broja proizvodnih radnica koje poseduju različita znanja i umeća. Veći broj takvih radnica omogućava i veću prilagodljivost varijabilnoj potražnji koja dolazi od klijenata. U tom cilju treba saradivati sa državnim agencijama i ustanovama na razvoju programa i podsticaja koji omogućavaju usklađivanje povećanog naglaska na obuci na radu sa nastavkom uspešnog poslovanja. Sa ovim je povezano i pitanje protoka informacija na radnom mestu. Poslodavac treba da uzme aktivnijeg učešća u diseminaciji relevantnih informacija koje zaposlenima omogućavaju da razumeju svoje radno mesto i razvijaju predloge za poboljšanje proizvodnog procesa.

Država

Neusklađenost između potreba zaposlenih i plate koja im je dodeljena u platnim razredima predstavlja okosnicu mnogih izazova za izgradnju solidarnih odnosa. Za promenu te okolnosti potrebna je koordinisana akcija svih zainteresovanih strana kroz zajedničko definisanje i sprovođenje industrijske politike. To bi rezultiralo u razradi targetiranih mera za industrijsku politiku, što je u skladu i sa praksom u Evropskoj Uniji (Uvalić 2021).

Uslovi za dodelu državne pomoći se mogu razraditi i menjati. Na primer, država može da propiše razmeru

osnovne zarade u odnosu na minimalnu zaradu. Trenutno se često od investitora zahteva da osnovna zarada bude 20% veća od trenutne minimalne zarade, i taj broj se može promeniti.

Mogućnost seljenja proizvodnih procesa i postojanje prilično dubokog nesklada između plata koje su poslodavci spremni da ponude a radnice da prihvate, (a što se očitava u želji poslodavaca da se liberalizuje dovođenje strane radne snage i otežanom nalaženju domaće radne snage) ukazuje i na potrebu za reorijentacijom u industrijskoj politici. Izvesno je da umesto podsticaja dolasku stranih investitora, koji onda mogu autonomno da sele proizvodne procese i otpuštaju viškove radnika, podsticaji treba da se preusmere na razvoj domaće baze dobavljača.

Takođe, državni akteri bi mogli posebno da razmotre podršku za domaće snabdevače sa alternativnim formama vlasništva, poput kooperativa, zadruga, ili radničkog akcionarstva, koji pružaju drugačije podsticaje i omogućavaju nove resurse uz pomoć kojih se odnosi solidarnosti mogu kreirati, praktikovati, i institucionalizovati.

Treba spomenuti još par specifičnih mera. Potrebna je detaljnija regulacija prekovremenog rada, poput njegovog poskupljenja. Raširena pojava „redovnog“ prekovremenog rada dovodi do premorenosti, a ukazuje i na potrebu za novim zapošljavanjima. Interesantno, jedna menadžerka je spomenula kako u zemlji porekla investitora, u slučaju potrebe za prekovremenim radom zaposlene na planerskim i menadžerskim pozicijama rade u proizvodnji, što bi moglo da predstavlja primer pozitivne solidarne prakse koji i ovde može da se ohrabruje.

Zaposleni ne smeju biti sprečeni da intervišu na radnom mestu ili tržištu rada po pitanju visine plata. Prema

tome, treba razmisliti o zabrani tretiranja plate kao poslovne tajne, ili zabrane deljenja visine plate na radnom mestu.

Država treba da pomogne poslodavcima u nuđenju više prilika i obaveza za dodatno usavršavanje. U kontekstu moći velikih stranih investitora da sele proizvodne procese, potrebno je da iza njih ostaju radnice koji poseduju što više veština i prema tome mogu lako da se zaposle ili pokrenu svoja preduzeća koja bi se mogla uključiti u globalne lance snabdevanja.

Sindikati

U svim kompanijama u uzorku formirani su sindikati. Relativno široka sindikalna pokrivenost u uzorku ukazuje da su sindikati u dobroj poziciji da steknu veliku količinu informacija i diseminiraju te informacije svojim članicama i drugim zaposlenima. Smanjenje informacione asimetrije između zaposlenih i poslodavaca omogućava identifikovanje prostora neostvarene ili latentne strukturne moći (Pattenden 2016), što onda omogućava bolju pregovaračku poziciju, i više prilika za institucionalizaciju odnosa solidarnosti.

Na primer, sindikati mogu da procene koliko je poslodavcu realno da premesti proizvodnju za konkretan proizvod i klijenta u sred trajanja ugovora, i u trenutku kada se tim izveštio u izvršenju tog proizvodnog procesa. U tom trenutku tim može da ima bolju pregovaračku poziciju za ispostavljanje zahteva poslodavcu da se njihova radna snaga prevrednuje. Identifikovanje više takvih timova unutar jedne ili više povezanih fabrika omogućava da se pregovara na nivou cele fabrike ili nekoliko fabrika, čime se bolji uslovi omogućavaju i zaposlenima čija je trenutna strukturna moć manja.

Te informacije se mogu iskoristiti i za poboljšanje poslovanja preduzeća. Sindikati mogu da prikupljaju informacije o sukobljenim interesima među sektorima i timovima i da predlažu načine na koje bi se ti interesi uskladili, čime se povećava zadovoljstvo i učinkovitost zaposlenih.

Veliki izazov koji se nazire jeste povećanje broja stranih radnica. Tu je solidarnost najpotrebnija. Rad na njihovom organizovanju i zaštiti njihovog položaja ne samo da sprečava pogoršanje uslova za domaće radnice, već omogućava i potencijalno savezništvo između domaćih i stranih radnica koje bi zajedno mogli da iskoriste ograničenu ponudu radne snage za poboljšavanje sopstvene pregovaračke pozicije.

Konačno, sindikati bi mogli da uzmu učešća u određivanju industrijske politike, i da pomognu u organizaciji postojećih i budućih domaćih snabdevača u skladu sa alternativnim modelima vlasništva. Ovo je prilika posebno s obzirom da već prisutni investitori prepoznaju nedostatak domaće baze dobavljača kao problem.

Bibliografija

Braverman, Harry (1975), *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York: Monthly Review Press.

Burawoy, Michael (1979), *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, Chicago: University of Chicago Press.

Doellgast, Virginia, Nathan Lillie, and Valeria Pulignano (2018), "From Dualization to Solidarity: Halting the Cycle of Precarity", u Virginia Doellgast, Nathan Lillie, and Valeria Pulignano (ur.), *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*, Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, str. 1–41.

Gereffi, Gary (2001), "Shifting Governance Structures in Global Commodity Chains, with Special Reference to the Internet", *American Behavioral Scientist* 44 (10): 1616–1637.

Ladjevac, Bojan (2017), *Trade Unions in Serbia on the Move?* Belgrade: Fridrich Ebert Stiftung.

McAlevey, Jane (2016), *No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age*, New York: Oxford University Press.

Mihailović, Srećko, ed. (2019), *Sunovrat radničkih prava i pokušaji zaštite-prekarizacija radnika u prvim decenijama 21. veka*. Beograd: Centar za razvoj sindikalizma / Dan Graf.

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): 1809–1833.

Reljanović, Mario (2021), *Na šta mislimo kada kažemo... Dostojanstven rad*, Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju / Institut za demokratski angažman jugoistočne Evrope,

Silver, Beverly J. (2003), *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization since 1870*, Cambridge / New York: Cambridge University Press.

Suwandi, Intan (2019), "Labor-Value Commodity Chains." *Monthly Review* July: 46-69.

Urdarević, Bojan, Mila Petrović (2022), *Izveštaj o stanju radnih prava u Republici Srbiji za 2022. godinu*, Beograd: Fondacija Centar za demokratiju.

Uvalić, Milica (2021), *Industrial Policy in Serbia: Towards Major Reliance on Internal Sources of Growth*. Belgrade: Friedrich Ebert Stiftung.

Vallas, Steven P. (2016), "Working Class Heroes or Working Stiffs? Domination and Resistance in Business Organizations", *Research in the Sociology of Work* 28: 101-126

Vasiljević, Jelena (2019), "(Nova) razmišljanja o solidarnosti: od etike zajedništva do političkog principa zajednice." *Feministička teorija je za sve*.

Vasiljević, Jelena (2021), "Solidarity Reasoning and Citizenship Agendas: From Socialist Yugoslavia to Neoliberal Serbia", *East European Politics and Societies* 35 (2): 271-292.

Wolf, Eric R. (1990), "Distinguished Lecture: Facing Power - Old Insights, New Questions", *American Anthropologist* 92 (3): 586-596.

Wright, Erik Olin (2000), "Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise." *American Journal of Sociology* 105 (4): 957-1002.

Wright, Erik Olin (2010), *Envisioning Real Utopias*, London/New York: Verso.

