



Utjecaj novonastalih oblika međukompanijskih udruženja na zapošljavanje i radne uvjete

Izvršni sažetak

Uvod

Ovu je studiju u veljači 2010. naručila Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound), s ciljem podrobnog istraživanja utjecaja koji na zapošljavanje i radne uvjete vrši pet oblika međukompanijskih udruženja – zajednička ulaganja, klasteri, javno-privatna partnerstva, strateški savezi/mreže te mreže virtualnih tvrtki.

Rezultat korištenog metodološkog pristupa bio je opsežno istraživanje literature i studija slučaja, kako na nacionalnoj tako i na prekograničnoj razini. Predmet analize bila su sama udruženja (s povezanim posljedicama na zapošljavanje i radne uvjete) na način kako ih doživljavaju ispitanici koji su ili izravno uključeni ili pod utjecajem takvih udruženja.

Svaka studija slučaja sastoji se od nekolicine intervjua s upravom i zaposlenicima dvaju ili više organizacija koje su stupile u određenu vrstu međukompanijskog udruženja. Sveukupno je provedeno 20 studija slučaja (četiri studije za svaku vrstu udruženja) uz 72 osobna razgovora.

Politički kontekst

U posljednjih se nekoliko desetljeća razvila nekolicina novih oblika međukompanijskih udruženja, a svako od njih ima kao osobinu određenu razinu stapanja i poslovne integracije. Međutim, usprkos naglom porastu novih oblika međuorganizacijskih udruženja, čini se da postoji relativno malo istraživanja o točnom (i raznolikom) učinku istih na prakse zapošljavanja, politike upravljanja ljudskim resursima i uvjete zapošljavanja radnika koji su u njih uključeni.

Ova je studija pokrenuta s ciljem dubljeg istraživanja te problematike, i konkretnije, otkrivanja različitih vrsta učinaka na zapošljavanje ovisno o vrsti specifičnog

međukompanijskog udruženja. Studija svakako predstavlja jedinstvenu priliku za prepoznavanje dodatne složenosti koja nastaje uslijed prijenosa ustaljenih postupaka izvan državnog institucijskog konteksta, a također je važan izvor dokaza donositeljima političkih odluka koji žele postići veću pravičnost i unaprijeđenje praksi upravljanja ljudskim resursima i radnih uvjeta diljem EU-a.

Ključni pokazatelji

Premda se konkretni razlozi za međukompanijsku suradnju razlikuju između pet vrsta istraženih udruženja (kao i između studija slučaja koje pripadaju istoj vrsti, ili čak između partera unutar iste studije slučaja), najčešći razlog bio je opstanak tvrtke i konkurentnost, dok su se zapošljavanje i radni uvjeti smatrali problematikom drugog reda.

Usprkos tome, svih pet oblika međukompanijskih udruživanja imalo je, premda u različitoj mjeri, utjecaja na određene aspekte zapošljavanja. Izobrazba, napredovanje i stručni razvoj bili su područje na koje je postojanje međukompanijskih udruženja imalo najveći utjecaj. Utjecaj na pružanje izobrazbe bio je očit u svim vrstama udruživanja, premda se omjer razlikovao u različitim oblicima poslovne suradnje. Izobrazba je prisutnija u slučajevima gdje su razvoj specijalističke stručnosti i sposobnosti među tvrtkama postavljeni kao izričit cilj partnerstva, u slučajevima gdje su standardi i pravila kvalitete uvedeni u cijeli opskrbeni lanac, ili u sektorima koji su doživjeli velike promjene u potrebama za vještinama.

Sva međukompanijska udruženja utječu na obrasce organizacije rada među partnerima. Taj se utjecaj manifestira na različite načine, a posebice u zajedničkim timovima koji rade na proizvodima/uslugama/projektima, zahtjevima u

opskrbnom lancu koji se odnose na proizvodnju i uvjete osiguranja kvalitete, te etičkim kodeksima i matricama upravnog ustrojstva u kojima se osobe iz različitih organizacija ujedinjuju za obavljanje određenih radnih zadataka.

Čini se da različite vrste međukompanijskih udruženja različito utječu na razinu pojačavanja rada i osjećaja dobrobiti radnika, uključujući razinu stresa. Pokazalo se da uži oblici poslovne suradnje češće dovode do pojačanog rada, zbog povećanog radnog opterećenja svih zaposlenika koji su u nju uključeni. To se djelomice odražava u uspjehu pojedinih poslovnih suradnji pri ostvarivanju prometa, zahtjevima pri osnivanju novih odnosa visokog intenziteta i činjenici da je dio rada svih pet oblika međukompanijskih udruženja bio temeljen na projektima, što podrazumijeva značajne napore za poštivanje zadanih rokova. Osim toga, bitno pojačanje rada zabilježeno je u udruženjima gdje jedan veći partner dominira i ima sposobnost postavljanja uvjeta. Postojanje međukompanijskih udruženja također je u pojedinim slučajevima otvorilo značajne mogućnosti napredovanja u karijeri, putem (ponajviše nehotičnog) razvoja tržišta rada među partnerima.

Utjecaj međukompanijskih udruženja na sustav plaća vrlo je različit, a češće je bio neizravan nego izravan. Neizravni učinci pretežno dolaze od voditelja ljudski resursa i stručnjaka koji su neformalno usklađivali vrednovanje s ostalim članovima.

Vrsta međukompanijskog udruženja također je utjecala na uvjete rada. Klasteri ravnopravnih tvrtki i mreže virtualnih poduzeća, koji predstavljaju slobodnije oblike suradnje, nisu pokazali nikakav utjecaj na uvjete rada i zapošljavanja u ispitanim poduzećima. Za razliku od njih, u ostala tri oblika međukompanijskih udruženja zabilježene su različite razine učinka. Politike informiranja i komunikacije također su se promijenile uslijed osnivanja međukompanijskih udruženja, posebice u kontekstu komunikacije koja se često bitno pojačava kao rezultat takvih udruženja.

Utjecaj međukompanijskih udruženja na pristup politikama fleksibilnog rada i ravnoteže između radnog i privatnog života u tvrtkama partnerima i članovima te kod njihovih zaposlenika bio je ograničen. Na radne sporazume najčešće su utjecali priroda i struktura radne snage, sektor i vrsta djelatnosti, te veličina tvrtke i zakonodavstvo u zemlji

domaćinu. Područja u kojima su međukompanijska udruženja zabilježila najmanji utjecaj bila su zastupanje radnika, kolektivno pregovaranje i disciplinarni postupci, koji se i dalje obrađuju na razini tvrtke i/ili sektora. Ostali vidovi upravljanja ljudskim resursima, uključujući pitanja zdravlja, zaštite na radu, raznolikosti i jednakosti, i dalje su pod značajnijim utjecajem zakonske regulative (a ne pod utjecajem međukompanijskih udruženja).

Političke smjernice

Studija je istaknula nekoliko područja s očitim političkim implikacijama. Kao prvo, potrebna je veća potpora za tvrtke koje ulaze u takva udruženja, radi pomoći u rješavanju neizbježnih posljedica u ljudskim resursima. Takva bi potpora primjerice mogla biti u obliku pravnog savjetovanja pri formiranju udruženja.

Također je potrebno razmotriti kako se direktive EU-a pretvaraju u nacionalne zakone te zatim primjenjuju unutar organizacija uključenih u međukompanijska udruženja, posebice u slučajevima prekogranične suradnje.

Također postoje važne posljedice za socijalne partnere. U nekim udruženjima zabilježen je nedostatak prekograničnog predstavništva radnika. Štoviše, postoje dokazi da je predstavništvo radnika u malim i srednjim poduzećima, uključujući onima koji stupaju u međukompanijska udruženja, nedostatno, a posebice u sektorima kao što je informacijska tehnologija ili u novim državama članicama. To znači da bi socijalni partneri trebali razmotriti načine za poboljšanje zastupanja u cijelom opskrbnom lancu i na prekograničnoj razini, umjesto ciljanja na pojedinačne tvrtke ili određeni sektor unutar pojedine države članice.

Ova je studija također pokazala da je javno financiranje odigralo vodeću ulogu u osnivanju nekih oblika međukompanijskih udruženja, naročito među malim i srednjim poduzećima, a posebice klastera i mreža virtualnih tvrtki. Potrebno je s toga razmotriti politike koje će udruženjima omogućiti da budu samoodrživa u trenutku kada financiranje dođe kraj. Uz to je povezana potreba za informiranjem o mogućnostima obrazovanja o praksama upravljanja ljudskim resursima i promicanjem takvog obrazovanja u svim malim i srednjim poduzećima.

Dodatne informacije

Izvešće pod nazivom *Utjecaj novonastalih oblika međukompanijskih udruženja na zapošljavanje i radne uvjete* dostupno je na <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1101.htm>

Irene Mandl, voditeljica istraživanja
ima@eurofound.europa.eu