



Vpliv nastajajočih oblik medpodjetniških razmerij na pogoje zaposlovanja in delovne razmere

Povzetek

Uvod

To študijo je naročila Evropska fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound) februarja 2010. Njen namen je bil poglobljena proučitev vpliva petih vrst medpodjetniških razmerij – vključno s skupnimi družbami, grozdi, javno-zasebnimi partnerstvi, strateškimi povezavami/mrežami in mrežami navideznih družb (virtual company network, VCN) – na pogoje zaposlovanja in delovne razmere.

Uporabljeni metodološki pristop je omogočil oblikovanje obsežnega pregleda nacionalne in čezmejne literature in študij primera. Enota analize je bilo samo medpodjetniško razmerje (in njegove posledice za pogoje zaposlovanja in delovne razmere), kot je razvidno iz mnenj anketirancev, ki so neposredno vključeni ali taka razmerja nanje vplivajo.

Vsaka študija primera je vključevala pogovore z vodstvenimi delavci in zaposlenimi v dveh ali več organizacijah, vključenih v posebno vrsto medpodjetniških razmerij. Skupaj je bilo izvedenih 20 študij primera, po štiri študije primera za vsako vrsto medpodjetniških razmerij, in 72 pogovorov.

Pomen usmeritve

V zadnjih desetletjih je nastalo več novih oblik medpodjetniških razmerij, za vsakega od njih pa je značilna neka stopnja prepustnosti meja in poslovnega povezovanja. Vendar se zdi, da je kljub širjenju novih medorganizacijskih oblik razmerij na voljo razmeroma malo raziskav o natančnem (in raznovrstnem) vplivu teh oblik na prakse zaposlovanja, politike upravljanja človeških virov in pogoje zaposlovanja zadevnih delavcev.

Ta študija je bila izvedena za podrobnejšo obravnavo takih vprašanj in predvsem za proučitev različnih vrst vplivov na zaposlovanje, ki so odvisni od posebne vrste

medpodjetniškega razmerja. Dejansko ta študija zagotavlja edinstveno priložnost za opredelitev dodatnih zapletenih vprašanj, ki so posledica prenosa praks v nacionalne institucionalne okvire, in je pomemben vir dokazov za oblikovalce politike, ki se ukvarjajo s krepitvijo enakosti in napredka v zvezi s praksami upravljanja človeških virov in delovnimi razmerami v vsej EU.

Ključne ugotovitve

Čeprav so se posebni razlogi za medpodjetniško sodelovanje med petimi vrstami proučenih razmerij razlikovali (podobno kot med študijami primera iste vrste ali celo med partnerji v eni študiji primera), so bili prevladujoči razlogi neposredno povezani s preživetjem in konkurenčnostjo podjetij, pri čemer so bili pogoji zaposlovanja in delovne razmere obravnavani kot manj pomembna vprašanja.

Kljub temu je vseh pet vrst medpodjetniških razmerij – čeprav zelo različno – vplivalo na posebne vidike zaposlovanja. Medpodjetniška razmerja so najbolj vplivala prav na področje usposabljanja, poklicnih poti in poklicnega razvoja. Vpliv na zagotavljanje usposabljanja je bil očiten v vseh vrstah razmerij, čeprav se je njegov obseg med različnimi oblikami poslovnega sodelovanja razlikoval. Zagotavljanje usposabljanja je bilo večje, kjer je bil razvoj specialističnega strokovnega znanja in zmogljivosti med podjetji izrecen cilj partnerstev, kjer so bili prek dobavnih verig uvedeni standardi kakovosti in predpisi ali kjer so bile za sektor značilne hitre spremembe zahtev po znanjih in spretnostih.

Vsa medpodjetniška razmerja vplivajo na vzorec delovne organizacije med partnerji. Ta vpliv se izraža na več načinov, vendar zlasti prek združenih skupin, ki se ukvarjajo z izdelki/storitvami/projekti, zahtev dobavne verige v zvezi z zahtevami proizvodnje in

zagotavljanja kakovosti ter etičnih kodeksov in struktur matričnega upravljanja, v katere se združujejo ljudje iz različnih organizacij za opravljanje delovnih nalog.

Zdi se, da različne vrste medpodjetniških razmerij različno vplivajo na obseg intenzifikacije dela in dobrega počutja zaposlenih, vključno z ravnmi stresa. Bolj verjetno je, da bodo tesnejše oblike poslovnega sodelovanja povzročile večjo intenzifikacijo dela zaradi večjih delovnih obremenitev udeleženih oseb. To deloma izraža uspešnost nekaterih oblik poslovnega sodelovanja pri ustvarjanju poslovnih priložnosti, zahteve po vzpostavljanju novih razmerij, ki so bila intenzivna, in dejstvo, da je bilo delo v vseh petih vrstah medpodjetniških razmerij deloma projektno, kar je vključevalo precejšnja prizadevanja za upoštevanje rokov. Poleg tega se je v zvezi z medpodjetniškimi razmerji, v katerih prevladuje en velik partner, ki lahko narekuje pogoje, poročalo o višji stopnji intenzifikacije dela. Medpodjetniška razmerja so v nekaterih primerih omogočila precejšnje poklicne priložnosti delavcem prek (večinoma nenamernega) razvoja trgov dela med partnerji.

Na splošno je bil vpliv medpodjetniških razmerij na sisteme nadomestil zelo različen in večinoma posreden, ne pa neposreden. Te posredne učinke so večinoma povzročili kadrovske direktorji/strokovnjaki, ki so izvajali neformalne primerjalne analize z drugimi člani.

Vrsta medpodjetniškega razmerja je vplivala tudi na pogoje zaposlovanja. Grozdi podobnih družb in mreže navideznih podjetij, ki so ohlapnejše oblike medpodjetniških razmerij, ne vplivajo na pogoje zaposlovanja in delovne razmere v zadevnih podjetjih. V nasprotju s tem so bile v drugih treh vrstah medpodjetniških razmerij ugotovljene različne stopnje vpliva. Medpodjetniška razmerja so vplivala tudi na informacijske in komunikacijske politike, zlasti v zvezi s stopnjo komuniciranja, ki se lahko zaradi takih razmerij poviša.

Vpliv medpodjetniških razmerij na pristop k politikam prožnega dela in ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem partnerskih in včlanjenih podjetij ter njihove delavce je bil omejen. Na delovno ureditev so običajno vplivale značilnosti in sestava delovne sile, sektor in vrsta opravljenega dela, velikost

podjetja in zakonodaja v državi gostiteljici. Področja, na katerih so imela medpodjetniška razmerja najmanjši vpliv, so vključevala zastopanje delavcev in kolektivna pogajanja ter delovnopravne pritožbene postopke in disciplinske postopke, ki se še vedno obravnavajo na ravni podjetja (in/ali sektorski ravni). Na druge vidike upravljanja človeških virov, vključno z vprašanji zdravja in varnosti ter raznovrstnosti in enakosti, je bolj vplivala zakonska ureditev (v primerjavi z medpodjetniškimi razmerji).

Kazalniki usmeritve

V študiji je bilo poudarjenih več področij z jasnimi posledicami za politiko. Prvič, potrebna je večja podpora podjetjem, vključenim v ta razmerja, da se jim pomaga obravnavati posledice za človeške vire. Taka podpora bi lahko na primer bila pravno svetovanje pri vzpostavljanju teh razmerij.

Poleg tega je treba razmisliti, kako so direktive EU prenesene v nacionalno zakonodajo in kako se izvajajo v organizacijah, vključenih v medpodjetniška razmerja, zlasti v čezmejna sodelovanja.

Nekaj pomembnih posledic je tudi v zvezi s socialnimi partnerji. V nekaterih razmerjih so dokazi o pomanjkljivosti pri čezmejnem zastopanju delavcev. Poleg tega je nekaj dokazov, da je zastopanje delavcev v malih in srednjih podjetjih, vključno s tistimi, ki so vključeni v medpodjetniška razmerja, slabo zlasti v sektorjih, kot je informacijska tehnologija, ali v novih državah članicah. To pomeni, da morajo socialni partnerji proučiti, kako lahko prispevajo k izboljšanju zastopnosti delavcev v dobavnih verigah in čezmejnih povezavah, pri čemer glavne pozornosti ne smejo namenjati posameznim družbam ali sektorjem v posebni državi članici.

V tej študiji je bilo še ugotovljeno, da je bilo javno financiranje ključno pri vzpostavitvi nekaterih oblik medpodjetniških razmerij, zlasti med malimi in srednjimi podjetji, predvsem grozdi in mrežami navideznih podjetij. Zato je treba proučiti politike, ki bodo mrežam omogočile, da po prenehanju financiranja postanejo samozadostne. S tem je povezana potreba po krepitvi ozaveščenosti o možnostih za učenje o praksah upravljanja človeških virov ter spodbujanju takega učenja v malih in srednjih podjetjih.

Dodatne informacije

Poročilo *Impact of interfirm relationships – employment and working conditions* (Vpliv nastajajočih oblik medpodjetniških razmerij na pogoje zaposlovanja in delovne razmere) je na voljo na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1101.htm>.

Irene Mandl, vodja raziskav
ima@eurofound.europa.eu