



Въздействие на новите форми на междуфирмени взаимоотношения върху заетостта и условията на труд

резюме

Въведение

Настоящото изследване беше възложено от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) през февруари 2010 г. Целта беше да се извърши задълбочен анализ на въздействието на пет вида междуфирмени взаимоотношения — включително съвместни предприятия, клъстери, публичночастни партньорства (ПЧП), стратегически съюзи/мрежи и виртуални мрежи на предприятия (ВМП) — върху заетостта и условията на труд.

В резултат на използвания методологически подход беше проведен обстоен преглед на литература и изследвания по конкретни случаи както в национален, така и в трансграничен мащаб. Анализирани бяха междуфирмените взаимоотношения (и тяхното въздействие върху заетостта и условията на труд), онагледени посредством мненията на анкетирани лица, които участват пряко в такива взаимоотношения или са засегнати от тях.

Всяко изследване на конкретен случай включваше определен брой интервюта с управители и служители от две или повече организации, участващи в определен вид междуфирмени взаимоотношения. Общо бяха проведени 20 изследвания на конкретни случаи — по четири за вид междуфирмени взаимоотношения — и 72 интервюта.

Политически контекст

През последните няколко десетилетия възникнаха няколко нови форми на междуфирмени взаимоотношения, всяка от които се характеризира с определена степен на гранично взаимопроникване и бизнес интеграция. В същото време, въпреки навлизането на нови междуорганизационни форми на взаимоотношения, съществуват относително малко проучвания за точното (и разностранното) им въздействие върху практиките в областта на заетостта, политиките за управление на човешките ресурси (УЧР) и условията на заетост по отношение на съответните служители.

Настоящото изследване беше предприето с цел задълбочено изследване на подобни въпроси и преди

всичко с оглед проучване на различни видове въздействия върху заетостта в зависимост от специфичния вид междуфирмено взаимоотношение. То предлага уникална възможност за идентифициране на допълнителните усложнения, възникващи в резултат от прехвърлянето на практики извън границите на национални институционални контексти и представлява ценен източник на сведения за създателите на политики, ангажирани с повишаване на безпристрастността и развитие на практиките в областта на УЧР и условията на труд в рамките на ЕС.

Основни констатации

Въпреки че конкретните причини за междуфирмено сътрудничество се различават в изследваните пет вида взаимоотношения (както и при конкретните случаи от един и същ вид вид или дори при партньорите в рамките на конкретен случай), преобладаващият мотив е пряко свързан с оцеляването на бизнеса и с конкурентоспособността, като заетостта и условията на труд се третират като второстепенни въпроси.

Дори и така, петте вида междуфирмени взаимоотношения, макар и в различна степен, са оказали въздействие върху определени аспекти от заетостта. Обученията, кариерното и професионалното развитие са една от най-засегнатите области от междуфирмените взаимоотношения. Въздействието върху осигуряването на обученията е видимо при всички видове взаимоотношения, въпреки че степента му варира между различните форми на бизнес сътрудничество. Обученията се предлагат в по-голяма степен, когато развиването на специализирани познания и умения сред дружествата е изрична цел на партньорствата, когато чрез вериги за доставки са наложени качествени стандарти и регулации или когато секторът е подложен на бързи промени по отношение на изискванията за умения.

Всички междуфирмени взаимоотношения влияят върху схемата на организация на работата между партньорите. Това влияние се изразява по

различен начин, но най-вече под формата на съвместни екипи, работещи във връзка с продукти/услуги/проекти, изисквания относно вериги за доставки, свързани с производствени и качествени параметри, етични кодекси и матрични управленски структури, при които се създават екипи от лица от различни организации с цел възлагане на работа.

Изглежда, различните видове междуфирмени взаимоотношения оказват различно въздействие върху степента на интензификация на труда и оценката за благоденствието на служителите, включително нивата на стрес. По-тесните форми на бизнес сътрудничество имат по-висок потенциал да доведат до повишаване на интензификацията на труда поради по-високата натовареност на съответните лица. Това отчасти отразява успеха, с който определени бизнес сътрудничества създават бизнес активност; належащото изискване от установяване на нови взаимоотношения; както и факта, че част от работата по всичките пет вида междуфирмени взаимоотношения се основава на проекти и изисква значителни усилия за спазване на крайни срокове. Нещо повече, в случай на междуфирмени взаимоотношения, при които е налице доминиращ и диктуващ условията голям партньор, е регистрирана по-висока степен на интензификация на труда. В някои случаи наличието на междуфирмени взаимоотношения също е създавало значителни кариерни възможности за служителите чрез развитие (преди всичко непреднамерено) на пазарите на труда между партньорите.

Като цяло, установеното въздействие на междуфирмените взаимоотношения върху системите за възнаграждение се различава значително и е по-скоро косвено, отколкото пряко. Тези косвени ефекти произлизат предимно от неформалния обмен на информация между директорите/специалистите по ЧР и другите членове.

Видът на междуфирмено взаимоотношение оказва също въздействие върху условията на заетост. Клъстери сред конкурентни предприятия и виртуални мрежи на предприятия (ВМП), които представляват по-слабо изразени форми на междуфирмени взаимоотношения, не оказват въздействие върху условията на заетост и условията на труд в съответните фирми. За разлика от това, при останалите три вида междуфирмени взаимоотношения се наблюдава променлива степен на въздействие. Информационните и комуникационни политики също са засегнати от междуфирмените взаимоотношения, особено що се отнася до нивото на комуникации, което би могло да се повиши в резултат на подобни взаимоотношения.

Въздействието на междуфирмените взаимоотношения върху подхода към политиките на партниращите/членуващите фирми и техните служители за гъвкава организация на труда и баланс между професионалния и личен живот е ограничено. Установена беше тенденция трудовите споразумения да се повлияват от вида и състава на работната сила, от сектора и вида

предприета дейност, от размера на предприятието и от законодателството в приемащата държава. Сред областите, в които междуфирменото взаимоотношение оказва най-слабо въздействие, са представителството на служителите и колективното договаряне, както и процедурите за обжалване и дисциплинарни процедури, които все още се управляват на ниво предприятие (и/или сектор). Други аспекти на УЧР, включително здравето и безопасността, многообразието и равните възможности са повлияни в по-голяма степен от наличието на законови регулации (отколкото от междуфирменото взаимоотношение).

Политически параметри

Изследването очерта определен брой области с ясни политически последици. На първо място е необходима по-голяма подкрепа за дружествата, участващи в тези взаимоотношения, с цел справяне със съпътстващите последици в областта на ЧР. Например подобна подкрепа би могла да се осъществи под формата на правни консултации при установяването на тези взаимоотношения.

Необходимо е също да се прецени как директивите в рамките на ЕС са въведени в националните законодателства и впоследствие са приложени в организациите, участващи в междуфирмени взаимоотношения, особено що се отнася до трансгранични сътрудничества.

Наблюдават се и някои значителни последици за социалните партньори. При някои взаимоотношения има данни за празноти в трансгранично представителство на служители. Освен това съществуват данни, че представителството на служителите в малки и средни предприятия (МСП), включително участващите в междуфирмени взаимоотношения, е слабо, по-специално в сектори като информационни технологии или в нови държави-членки. С оглед на това социалните партньори биха могли да обмислят как да подпомогнат подобряването на представителството на служителите по веригите за доставки и в трансграничен аспект, вместо да се фокусират върху отделни предприятия или сектори в рамките на конкретна държава-членка.

Настоящото изследване установи също, че публичното финансиране е способствало за изграждането на някои видове междуфирмени взаимоотношения, особено между МСП и предимно под формата на клъстери и ВМП. Поради това съществува необходимост от обмисляне на политики, които да дадат възможност мрежите да се самоиздържат след изтичане срока на финансиране. Това е свързано и с необходимостта от повишаване на осведомеността относно възможностите за обучения за практики в областта на УЧР и поощряване на подобни обучения сред МСП.

Допълнителна информация

Докладът „Въздействие на новите форми на междуфирмени взаимоотношения върху заетостта и условията на труд“ (Impact of interfirm relationships - employment and working conditions) е публикуван в интернет на адрес:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1101.htm>

Irene Mandl, ръководител по изследванията
ima@eurofound.europa.eu