



Naujų įmonių santykių formų poveikis užimtumui ir darbo sąlygoms

Santrauka

Įvadas

2010 m. vasario mėn. šį tyrimą užsakė Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound). Fondo tikslas buvo išsamiai ištirti penkių įmonių santykių rūšių – bendrųjų įmonių, branduolių, viešojo ir privačiojo sektoriaus partnerysčių, strateginių sąjungų ir (arba) tinklų ir virtualių įmonių tinklų – poveikį užimtumui ir darbo sąlygoms.

Taikant pasirinktos metodikos principus buvo atlikta išsami tiek nacionalinės, tiek tarptautinės literatūros ir atvejų tyrimų apžvalga. Šiame dokumente nagrinėjami kelių įmonių santykiai (ir jų poveikis užimtumui bei darbo sąlygoms), kuriuos iliustruoja tiesiogiai su šiais santykiais susijusių arba šių santykių poveikį patiriančių respondentų nuomonė.

Kiekvieno atvejo tyrimas apima keletą pokalbių su vadovais ir darbuotojais, dirbančiais dviejuose arba daugiau organizacijų, kurias sieja tam tikra tarpusavio santykių rūšis. Iš viso atlikta 20 atvejų tyrimų – kiekvienai įmonių santykių rūšiai skirti keturi atvejo tyrimai – ir surengti 72 pokalbiai.

Politinės aplinkybės

Per keletą pastarųjų dešimtmečių atsirado naujų įmonių santykių formų, kiekvieną iš jų apibūdina ribų laidumo laipsnis ir verslo integracija. Nors naujų organizacijų santykių formų daugėja, atlikta palyginti nedaug tyrimų, kurie rodytų šių formų aiškų (tačiau kintamą) poveikį užimtumo praktikai, žmogiškųjų išteklių valdymo politikai ir suinteresuotųjų darbuotojų užimtumo nuostatoms bei sąlygoms.

Tyrimas buvo atliktas siekiant nuodugniau išnagrinėti šiuos klausimus, o svarbiausia, ištirti įvairias užimtumo daromo poveikio rūšis, priklausančias nuo tam tikros kelių įmonių santykių rūšies. Iš tiesų, šiuo tyrimu suteikiama

puiki galimybė nustatyti papildomus sunkumus, kylančius dėl praktikos perdavimo nacionalinių institucijų lygmeniu. Tyrimas taip pat yra svarbus įrodymų šaltinis politikos formuotojams, kurie siekia teisingumo ir pažangos ES žmogiškųjų išteklių valdymo ir darbo sąlygų srityse.

Pagrindinės išvados

Nors ištyrus penkias įmonių santykių rūšis nustatytos skirtingos konkrečios įmonių bendradarbiavimo priežastys (atlikus atvejų tyrimus paaiškėjo, kad skiriasi priežastys, nurodytos tos pačios rūšies santykių srityje ir netgi priežastys, nurodytos partnerių bendradarbiavimo atveju (tai parodė vienas atvejo tyrimas), vyraujanti pagrindinė priežastis buvo tiesiogiai susijusi su pastangomis išsaugoti verslą ir konkurencingumą, o kaip mažiau svarbios priežastys nurodytas užimtumas ir darbo sąlygos.

Vis dėlto nustatyta, kad visos penkios įmonių santykių rūšys turėjo, nors ir nevienodo laipsnio, poveikį konkretiems užimtumo aspektams. Mokymas, karjera ir profesinis tobulėjimas – tai viena iš sričių, kurią smarkiai veikia kelių įmonių santykiai. Nustatytas akivaizdus poveikis mokymų teikimui visų santykių rūšių srityse, nors šio poveikio laipsnis įvairių įmonių bendradarbiavimo formų atžvilgiu skyrėsi. Daugiau mokymų teikiama, kai partnerystėmis akivaizdžiai siekiama didinti įmonių specialistų patirtį ir pajėgumus, kai kokybės standartai ir nuostatos įtvirtinami pasinaudojant tiekimo grandinėmis arba kai sektoriuje sparčiai kinta su gebėjimais susiję poreikiai.

Visokeriopi įmonių santykiai daro įtaką partnerių organizacijos darbo modeliui. Tokia įtaka patiriama įvairiai, tačiau visų pirma per bendras grupes, dirbančias produktų ir (arba) paslaugų, ir (arba) projektų įgyvendinimo srityje, tiekimo grandines, susijusias su gamybos ir kokybės užtikrinimo

reikalavimais, etikos kodeksus ir matricines valdymo struktūras, kai darbo užduotims atlikti suburiami žmonės iš įvairių organizacijų.

Įvairios įmonių santykių rūšys turi skirtingą poveikį darbo intensyvumo laipsniui ir darbuotojų gerovės pojūčiui, įskaitant patiriamo streso laipsnį. Dėl artimesnio įmonių bendradarbiavimo formų darbas, ko gero, yra intensyvesnis, nes padidėja šio proceso dalyvių darbo krūvis. Tai iš dalies atspindi tam tikrų įmonių bendradarbiavimo sėkmę vykdant verslą, poreikį kurti naujus tvirtus santykius ir tai, kad dalis darbo, susijusio su visų penkių įmonių santykių rūšimis, yra grindžiamas projektais, kai reikia dėti pakankamai daug pastangų, norint pabaigti veiklą iki galutinio termino. Be to, nustatyta, kad didesnis darbo intensyvumo laipsnis susijęs su tokiais įmonių santykiais, kurie grindžiami vieno didesnio partnerio dominavimu ir galimybe diktuoti sąlygas. Kai kuriais atvejais įmonėms palaikant santykius atsiranda nemažos karjeros galimybės darbuotojams, nes tarp partnerių (paprastai neplanuotai) susikuria darbo rinkos.

Apskritai įmonių santykių poveikis kompensavimo sistemoms gerokai skyrėsi ir buvo veikiau netiesioginis negu tiesioginis. Tokį netiesioginį poveikį daugiausia darė žmogiškųjų išteklių vadovai ir (arba) specialistai, kurie neoficialiai lyginami su kitais nariais.

Įmonių santykių rūšis taip pat turėjo poveikį užimtumo nuostatoms ir sąlygoms. Tokių pačių įmonių branduoliai ir virtualūs įmonių tinklai, susieti laisvesnių santykių, neturėjo jokio poveikio darbuotojų nuostatoms ir darbo sąlygoms tirtose įmonėse. Priešingai, skirtingo laipsnio poveikis pastebėtas tiriant kitas tris įmonių santykių rūšis. Įmonių santykiai taip pat veikė informavimo ir komunikacijos politiką, visų pirma komunikacijos lygį, kuris dėl tokių santykių gali didėti.

Įmonių santykių poveikis įmonių partnerių ir įmonių narių bei jų darbuotojų požiūriui į lanksčią darbo ir darbo bei gyvenimo pusiausvyros politiką buvo nedidelis. Darbo tvarkai įtaką darė darbo jėgos pobūdis ir sudėtis, atliekamo darbo sektorius ir rūšis, įmonės dydis ir priimančiosios šalies įstatymai. Sritys, kuriose įmonių santykiai darė mažiausią poveikį, apėmė atstovavimą darbuotojams ir derybas dėl

kolektyvinės sutarties bei skundų darbovietės administracijai ir drausminės procedūras, kurios vis dar taikomos įmonėms (ir (arba) sektoriams) lygmeniu. Kitiems žmogiškųjų išteklių valdymo, kaip antai sveikatos ir saugos, taip pat įvairovės ir lygybės, aspektams kur kas daugiau įtakos turėjo galiojantys teisės aktai (o ne įmonių santykiai).

Politikos orientyrai

Tyrime pabrėžiamos kelios sritys, kurios turi akivaizdžią politinę reikšmę. Pirma, tokius santykius palaikančioms įmonėms reikia daugiau paramos, kad būtų galima joms padėti spręsti su žmogiškaisiais išteklių susijusius klausimus. Tokia parama galėtų būti, pavyzdžiui, teisinis konsultavimas kuriant minėtuosius santykius.

Taip pat būtina pagalvoti apie tai, kaip ES direktyvos yra perkeliamos į nacionalinę teisę, o tuomet įgyvendinamos organizacijose, kurios palaiko santykius su kitomis įmonėmis, visų pirma tarptautinio bendradarbiavimo siejamose organizacijose.

Be to, nustatyti keli klausimai, itin svarbūs socialiniams partneriams. Tiriant kai kuriuos santykius nustatyta, kad yra trūkumų, susijusių su tarptautiniu atstovavimu darbuotojams. Taip pat nustatyta, kad mažosiose arba vidutinėse įmonėse, tarp jų ir tose, kurios palaiko santykius su kitomis įmonėmis, darbuotojams silpnai atstovaujama, visų pirma tokiuose sektoriuose kaip informacinės technologijos arba naujose valstybėse narėse. Tai reiškia, kad socialiniams partneriams, užuot sutelkus dėmesį į pavienes įmones arba sektorius tam tikroje valstybėje narėje, galbūt reikėtų svarstyti, kaip būtų galima gerinti atstovavimą darbuotojams, tiekimo grandinėse ir tarptautiniu lygmeniu.

Tyrime taip pat nustatyta, kad viešasis finansavimas padeda kurti kai kurių rūšių įmonių santykius, visų pirma tarp mažųjų ir vidutinių įmonių, branduolių ir virtualių įmonių tinklų. Todėl būtina svarstyti strategines kryptis, kurios leistų tinklams tapti savarankiškais pasibaigus finansavimui. Kaip tik todėl reikia daugiau informuoti apie mokymo žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos klausimais galimybes ir skatinti tokį mokymą mažosiose ir vidutinėse įmonėse.

Papildoma informacija

Ataskaita „Impact of interfirm relationships – employment and working conditions“ („Naujų įmonių santykių formų poveikis užimtumui ir darbo sąlygoms“) skelbiama internete adresu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1101.htm>

Irene Mandl, mokslinių tyrimų pareigūnė
ima@eurofound.europa.eu