



# Jauna veida starpuzņēmumu attiecību ietekme uz nodarbinātību un darba apstākļiem

## Kopsavilkums

### Ievads

Pētījumu 2010. gada februārī pasūtīja Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonds (*Eurofound*). Tā mērķis bija padziļināti izpētīt piecu veidu starpuzņēmumu attiecību – tostarp kopuzņēmumu, klasteru, publisko un privāto partnerību (PPP), stratēģisko alianšu/tīklu un virtuālu uzņēmumu tīklu (VUT) – ietekmi uz nodarbinātību un darba apstākļiem.

Izmantotās metodoloģiskās pieejas rezultātā tika sagatavots visaptverošs literatūras un konkrētu gadījumu izpētes pārskats gan valstu, gan starptautiskā mērogā. Analīzes objekts bija pašas starpuzņēmumu attiecības (un to ietekme uz nodarbinātību un darba apstākļiem), kuras tika ilustrētas ar tādu respondentu viedokļiem, kuri ir tieši iesaistīti šādās attiecībās vai kurus tās skar.

Katra gadījuma izpēte ietvēra vairākas intervijas ar vadītājiem un darbiniekiem, kas strādā divās vai vairākās organizācijās, kuru starpā ir īpaša veida starpuzņēmumu attiecības. Pavisam kopā tika veiktas 20 gadījumu izpētes (četras gadījumu izpētes par katra veida starpuzņēmumu attiecībām) un 72 intervijas.

### Politiskais konteksts

Pēdējo desmitgažu laikā ir parādījušies vairāki jauni starpuzņēmumu attiecību veidi, katram no tiem ir raksturīga sava robežu caurlaidības un uzņēmējdarbības integrācijas pakāpe. Tomēr, neskatoties uz starporganizāciju attiecību veidu savairošanos, šķiet, ir salīdzinoši maz pētījumu par to precīzu (un dažādu) ietekmi uz nodarbinātību, cilvēkresursu vadības (CRV) politiku un nodarbinātības noteikumiem un nosacījumiem, kas skar darba ņēmējus.

Pētījumu veica, lai padziļināti un kardināli izpētītu šos jautājumus, kā arī konkrētā starpuzņēmumu attiecību veida dažādu ietekmi uz nodarbinātību. Patiesi, šis

pētījums piedāvā vienreizēju iespēju konstatēt papildu sarežģījumus, ko rada prakšu pārvietošana valstu likumīgajā kontekstā, un ir nozīmīgs pierādījumu avots politikas veidotājiem, kas atbild par taisnīguma un attīstības veicināšanu CRV praksēs un darba apstākļu uzlabošanu visā ES.

### Galvenie konstatējumi

Lai gan konkrētie starpuzņēmumu sadarbības iemesli katram pētījumā apskatīto attiecību veidam (kā arī pie viena attiecību veida piederošajos gadījumos vai pat partneriem vienā gadījumā) bija atšķirīgi, izplatītākais pamatojums bija tieši saistīts ar uzņēmumu izdzīvošanu un konkurētspēju, nodarbinātību un darba apstākļus uzskatot par mazāk svarīgiem jautājumiem.

Neskatoties uz to, visi pieci starpuzņēmumu attiecību veidi, lai gan atšķirīgā mērā, tomēr ietekmēja konkrētus nodarbinātības aspektus. Apmācība, karjera un profesionālā izaugsme bija viena no jomām, ko visvairāk skāra starpuzņēmumu attiecību pastāvēšana. Ietekme uz apmācības nodrošināšanu bija acīmredzama visu veidu attiecībās, lai gan tās apmērs dažādās uzņēmējdarbības sadarbības formās bija atšķirīgs. Apmācība lielākā mērā tika nodrošināta tad, ja speciālistu kompetences un spēju pilnveidošana uzņēmumos bija skaidrs partnerattiecību mērķis, ja piegādes ķēdēm tika piemēroti kvalitātes standarti un noteikumi vai ja nozare bija saskārusies ar straujām izmaiņām prasībās attiecībā uz prasmēm.

Visas starpuzņēmumu attiecības ietekmē partneru darba organizācijas sistēmu. Šī ietekme izpaužas daudzos veidos, bet jo īpaši kā kopīgas komandas, kas strādā pie produktiem/pakalpojumiem/projektiem, piegādes ķēdes prasības attiecībā uz ražošanu un kvalitātes nodrošināšanas prasības, ētikas kodeksi un

tādas pārvaldības struktūras, kur cilvēki no dažādām organizācijām tiek apvienoti darba uzdevumu veikšanai.

Šķiet, ka dažāda veida starpuņēmumu attiecības atšķirīgi ietekmē darba intensitātes apjomu un darbinieku labsajūtu, tostarp stresa līmeni. Ciešākas uzņēmumu sadarbības formas, visticamāk, rada lielāku darba intensitāti sakarā ar palielināto darba slodzi iesaistītajām personām. Daļēji tas atspoguļo dažu uzņēmumu sadarbības panākumus uzņēmējdarbībā; prasības izveidot jaunas, intensīvas attiecības; un to, ka daži no darbiem, ar kuru veikšanu saistītas visa veida starpuņēmumu attiecības, ir bijuši projektu veida darbi, kuros ir noteikti jāievēro termiņi. Turklāt par lielāku darba intensitāti tika ziņots tādās starpuņēmumu attiecībās, kurās dominē viens liels partneris, kas spēj diktēt noteikumus. Dažos gadījumos, attīstoties darba tirgum starp partneriem, starpuņēmumu attiecību pastāvēšana pavēra darbiniekiem ievērojamas karjeras iespējas (galvenokārt neplānotas).

Kopumā starpuņēmumu attiecību ietekme uz kompensācijas sistēmām bija ļoti dažāda, un lielākoties tā bija netieša nevis tieša. Šīs netiešās ietekmes izpausmes bija galvenokārt sakarā ar to, ka cilvēkresursu pārvaldības direktori/speciālisti tika neoficiāli salīdzināti ar citiem dalībniekiem.

Starpuzņēmumu attiecības ietekmēja arī nodarbinātības noteikumus un nosacījumus. Klasteri starp līdzvērtīgiem uzņēmumiem un virtuālu uzņēmumu tīkli (VUT), kas ir brīvāki starpuņēmumu attiecību veidi, attiecīgajos uzņēmumos nekādi neietekmēja uz darbiniekiem attiecināmos noteikumus un darba apstākļus. Turpretī pārējās trijās starpuņēmumu attiecībās novēroja dažādas intensitātes ietekmi. Starpuņēmumu attiecības ietekmēja arī informēšanas un komunikācijas prakses, jo īpaši tas attiecas uz komunikācijas līmeni, kas šādu attiecību rezultātā var paplašināties.

Starpuzņēmumu attiecību ietekme uz pieeju partneru uzņēmumu un dalībnieku uzņēmumu un to darbinieku elastīgai darba un darba un privātās dzīves līdzsvara nodrošināšanas politiku bija ierobežota. Pastāv tendence, ka darba kārtību ietekmē darbaspēka veids un sastāvs, nozare un

veiktā darba veids, uzņēmuma lielums un uzņēmēja valsts likumdošana. Jomas, kuras starpuņēmumu attiecības ietekmēja vismazāk, bija darbinieku pārstāvība un kolektīvo līgumu slēgšana, kā arī sūdzību un disciplinārās procedūras, kuras joprojām īsteno uzņēmumu (un/vai nozares) līmenī. Citus CVR aspektus, tostarp veselības aizsardzību un drošību, kā arī jautājumus attiecībā uz dažādību un vienlīdzību, būtiskāk ietekmēja tiesiskā regulējuma pastāvēšana (nevis starpuņēmumu attiecības).

## Politikas rādītāji

Pētījumā atklājās vairākas jomas, kurās ir acīmredzama politikas ietekme. Pirmkārt, uzņēmumiem, kas iesaistījušies šādās attiecībās, ir vajadzīgs lielāks atbalsts, lai tiem palīdzētu novērst ietekmi uz cilvēkresursiem. Šāds atbalsts, piemēram, varētu būt juridisko konsultāciju veidā laikā, kad šīs attiecības tiek veidotas.

Ir jādomā arī par to, kā ES direktīvas iekļaut valstu tiesību aktos un pēc tam īstenot organizācijās, kuras ir iesaistītas starpuņēmumu attiecībās, jo īpaši starptautiskas sadarbības gadījumos.

Dažbrīd vērojama arī liela ietekme uz sociālajiem partneriem. Dažās attiecībās ir pierādījumi par darba ņēmēju pārstāvniecības iztrūkumu starptautiskos uzņēmumos. Turklāt ir arī daži pierādījumi par to, ka mazos un vidējos uzņēmumos (MVU), tostarp tajos, kas iesaistīti starpuņēmumu attiecībās, jo īpaši tādās nozarēs kā informācijas tehnoloģija, vai jaunajās dalībvalstīs, ir vāja darbinieku pārstāvniecība. Tas nozīmē, ka sociālie partneri varētu vēlēties apsvērt, kā viņi varētu palīdzēt uzlabot darbinieku pārstāvniecību visā piegādes ķēžu garumā un starptautiskajā līmenī nevis koncentrēties tikai uz atsevišķiem uzņēmumiem vai nozarēm konkrētā dalībvalstī.

Šajā pētījumā ir konstatēts arī, ka valsts finansējums ir palīdzējis izveidot dažu veidu starpuņēmumu attiecības, jo īpaši starp maziem un vidējiem uzņēmumiem, jo īpaši klasterus un VUT. Tāpēc ir jāapsver rīcības politika, kā dot iespēju tīkliem pēc finansējuma izbeigšanās darboties pašiem. Ar to ir saistīta nepieciešamība palielināt informētību par iespējām apgūt CVR prakses un sekmēt šādas apmācības mazos un vidējos uzņēmumos.

### Papildu informācija

Ziņojums "Jauna veida starpuņēmumu attiecību ietekme uz nodarbinātību un darba apstākļiem" ir pieejams tiešsaistes tīmekļa vietnē <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1101.htm>

Irene Mandl, pētījuma vadītāja  
ima@eurofound.europa.eu