



Hur nya former av företagskonstellationer påverkar anställnings- och arbetsvillkor

Sammanfattning

Inledning

Den här undersökningen beställdes av Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) i februari 2010. Syftet var att ingående undersöka hur fem olika företagskonstellationer – samriskföretag, kluster, offentlig-privata partnerskap, strategiska allianser/nätverk och virtuella företagsnät – påverkar anställnings- och arbetsvillkor.

Den metod som användes innebar en omfattande genomgång av litteratur och fallstudier på nationell och gränsöverskridande nivå. Det som analyserades var företagskonstellationer i sig (och deras konsekvenser för anställnings- och arbetsvillkor) som de beskrivits av tillfrågade som är direkt berörda eller på annat sätt påverkas av sådana konstellationer.

Varje fallstudie omfattar ett antal intervjuer med chefer och anställda från två eller fler organisationer ur en viss typ av företagskonstellation. Sammanlagt gjordes 20 fallstudier – fyra för varje typ av företagskonstellation – och 72 intervjuer.

Sammanhang

Flera nya former av företagskonstellationer har växt fram de senaste decennierna. Var och en präglas av ett visst mått av gränsöverskridande och affärsintegration. Trots att nya former av konstellationer sprids mellan organisationer verkar det inte finnas så mycket forskning om deras exakta (och skiftande) inverkan på anställningsrutiner, personalförvaltning eller de berördas anställningsvillkor och anställningsförhållanden.

Undersökningen gjordes för att studera sådana frågor mer ingående och framför allt för att undersöka på vilka sätt anställningen påverkas beroende på form av

företagskonstellation. Undersökningen ger därmed en unik möjlighet att definiera vilka nya komplikationer som uppstår vid överföring av praxis från ett nationellt institutionellt sammanhang till ett annat. Den ger också viktigt underlag för politiska beslutsfattare som vill skapa rättvisare villkor och utveckla praxis för personalförvaltningen och arbetsvillkoren i EU.

Resultat

De särskilda skälen till att företagen inledde sitt samarbete varierade visserligen mellan de fem typer av konstellationer som undersöktes (liksom mellan fallstudierna inom samma typ eller till och med mellan partner inom samma fallstudie), men den vanligaste anledningen var ändå direkt kopplad till företagets överlevnad och konkurrenskraft. Anställnings- och arbetsvillkor kom genomgående i andra hand.

Trots detta påverkade alla fem typerna av företagskonstellationer särskilda aspekter av anställningen, om än i olika omfattning. Utbildning, karriär och kompetensutveckling var det område som påverkades mest av företagskonstellationen. Konsekvenserna i fråga om tillgång till utbildning var tydliga inom samtliga typer av konstellationer, även om omfattningen varierade mellan olika former av företagssamarbete. Tillgången till utbildning var bättre där utvecklingen av specialkunskap och kompetens bland företagen var ett uttalat mål för partnerskapet eller där kvalitetsnormer och -bestämmelser infördes genom hela försörjningskedjan eller där branschen genomgick snabba förändringar i fråga om kompetenskrav.

Samtliga företagskonstellationer påverkar arbetets organisering parterna emellan. Denna påverkan sker på olika sätt, men framför allt genom gemensamma arbetsgrupper för produkter/tjänster/projekt, genom

produktions- och kvalitetskrav i försörjningskedjan, etiska koder och genom matrisorganisationer där människor från olika organisationer sammanförs för att utföra sina arbetsuppgifter.

De olika typerna av företagskonstellationer verkar på olika sätt påverka i vilken mån arbetet intensifieras och hur de anställda mår på arbetet, bland annat deras upplevelse av stress. Tätare företagssamarbete leder med större sannolikhet till att arbetsintensiteten blir högre på grund av högre arbetsbörda för de berörda. Detta återspeglar delvis hur framgångsrika vissa företagssamarbeten är när det gäller att generera affärer, liksom kraven vid skapandet av nya arbetsintensiva konstellationer. Arbetsbelastningen blir också en spegling av att en del av arbetet vid samtliga fem typer av företagskonstellationer var projektbaserat med kraftiga arbetsinsatser för att klara tidsfrister. I företagskonstellationer där en större partner dominerar och kan diktera villkoren rapporterades också högre arbetsintensitet. Förekomsten av företagskonstellationer öppnade i vissa fall även viktiga karriärmöjligheter för de anställda när nya arbetsmarknader (oftast oavsiktligt) skapades mellan parterna.

Företagskonstellationernas inverkan på ersättningssystemen varierade kraftigt och var i stort sett av mer indirekt än direkt karaktär. Denna indirekta inverkan härrörde huvudsakligen från personalchefer/specialister som satte upp informella jämförelseindex med andra partner.

Typen av företagskonstellation påverkade också anställningsvillkor och anställningsförhållanden. Kluster av jämbördiga företag och virtuella företagsnätverk, som är en lösare form av företagskonstellationer, påverkar inte de anställdas anställnings- och arbetsvillkor i berörda företag. Däremot noterades olika grader av inverkan i de andra tre typerna av företagskonstellationer. Informations- och kommunikationspolitiken påverkades också av företagskonstellationerna, särskilt i fråga om mängden kommunikation som tenderar att öka till följd av sådana konstellationer.

För partnerföretag respektive medlemsföretag och deras anställda hade företagskonstellationerna bara begränsad inverkan på inställningen till flexibla arbetstider och balansen mellan arbete och familj. Arbetsformerna tenderade att påverkas av arbetsstyrkans karaktär och sammansättning, bransch och typ av arbete, företagets storlek och

värdlandets lagstiftning. De områden där företagskonstellationer hade minst inverkan var arbetstagarrepresentation och kollektivförhandlingar samt överklagande- och disciplinförfaranden som fortfarande hanteras på företagsnivå (och/eller sektorsvis). Andra personalförvaltningsfrågor, som arbetsmiljö, mångfald och jämställdhet, påverkas mer av eventuella förordningar och bestämmelser (till skillnad från företagskonstellationen).

Slutsatser

Genom undersökningen blir ett antal områden belysta som har stor betydelse för beslutsfattandet. För det första behövs det mer stöd till företag som ingår i sådana här konstellationer så att de kan hantera medföljande konsekvenser på personalområdet. Ett sådant stöd kunde till exempel utformas som juridisk rådgivning när konstellationen skapas.

Det finns också ett behov av att tänka igenom på vilket sätt EU-täckande direktiv omvandlas till nationell lagstiftning och därefter tillämpas inom organisationer som ingår i företagskonstellationer, framför allt gränsöverskridande samarbeten.

Det finns också mer omfattande konsekvenser för arbetsmarknadens parter. I vissa konstellationer är arbetstagarnas representation över gränserna bristfällig. Det visar sig också att arbetstagarnas representation i små och medelstora företag, inklusive sådana som ingår i företagskonstellationer, är svag, särskilt i IT-branschen och i nya medlemsstater. Det innebär att arbetsmarknadens parter kanske borde se över hur de kan bidra till att förbättra de anställdas representation längs försörjningskedjan och över gränserna, snarare än att koncentrera sig på enskilda företag eller branscher i en viss medlemsstat.

Undersökningen visar också att offentlig finansiering har varit avgörande vid skapandet av vissa typer av företagskonstellationer, särskilt mellan små och medelstora företag, framför allt kluster och virtuella nätverk. Därför är det lämpligt att överväga politiska insatser som gör att nätverk kan bli självförsörjande när finansieringen är slut. Hit hör också behovet av att öka medvetenheten om möjligheter till lärande om praxis inom personalförvaltning och att stimulera sådant lärande mellan olika små och medelstora företag.

Mer information

Rapporten *Impact of interfirm relationships – employment and working conditions* finns på webben på följande adress:
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1101.htm>

Irene Mandl, forskningschef
ima@eurofound.europa.eu