

Становище на Европейския икономически и социален комитет относно „Иновационни работни места: източници на производителност и качествена заетост“ (становище по собствена инициатива)

(2011/C 132/05)

Докладчик: г-жа Leila KURKI

Съдокладчик: г-н Mihai MANOLIU

На 16 септември 2010 г. Европейският икономически и социален комитет реши, в съответствие с член 29, параграф 2 от Правилника за дейността си, да изготви становище по собствена инициатива относно

Иновационни работни места: източници на производителност и качествена заетост.

На 20 октомври 2010 г. ЕИСК реши да преобразува проучвателната група в подкомитет.

Подкомитет „Иновационни работни места“, на който беше възложено да подготви работата на Комитета по този въпрос, прие своето становище на 23 февруари 2011 г. (докладчик: г-жа Leila Kurki, съдокладчик: г-н Mihai Manoliu).

На 470-ата си пленарна сесия, проведена на 15 и 16 март 2011 г. (заседание от 15 март 2011 г.), Европейският икономически и социален комитет прие настоящото становище с 94 гласа „за“, 1 глас „против“ и 2 гласа „въздържал се“.

1. Препоръки

1.1 Комитетът смята, че една от задачите на Европейския съюз е да подкрепя всички държави-членки и предприятия в усилията им за прилагане на повече иновации на работното място. С иновациите на работното място се правят опити за устойчиво реструктуриране на организационните дейности, като едновременно с това се подобрява както производителността, така и качеството на работата. Потенциалните области за подобрене включват работните процеси, организацията на работа, методите и инструментите за работа, физическата работна среда, професионалните умения, работните практики, управлението и лидерството.

1.2 ЕИСК препоръчва да бъде ясно определена основната концепция „иновационно работно място“. Липсата на общо-валидна концепция може да е една от причините, поради които социалните иновации на работното място са застъпени слабо в повечето политически документи на ЕС от миналото. Институциите на ЕС, държавите-членки, социалните партньори и организациите на гражданското общество трябва да осъзнаят значимостта на иновациите и средствата, които се използват, за да се въздейства върху тях, особено на равнище предприятия/организации.

1.3 Комитетът счита, че макар и концепцията за „иновационно работно място“ да не е спомената в документа на Комисията, тя е в основата на стратегията „Европа 2020“, тъй като е една от ключовите предпоставки за успеха ѝ, и поради това препоръчва концепцията „иновационно работно място“ да се включи в стратегията.

1.4 Комитетът препоръчва с цел подобряване на баланса в стратегията „Европа 2020“, Комисията да започне пилотен проект във връзка с иновационните работни места като част от водещата инициатива „Съюз за иновации“. Основната насоченост на проекта следва да бъде подобряването на качеството на професионалния живот. ЕИСК смята, че е необходимо незабавно да се проведат по-нататъшни изследвания относно

взаимовръзката между качеството на живот на работното място, иновативността и производителността, и че трябва да се въведе европейски индекс, описващ качеството на живот на работното място и ефекта му върху иновативността и производителността. Необходимо е да измерваме напредъка с надеждни показатели, които отчитат не само входящия ресурс, но най-вече крайния резултат.

1.5 ЕИСК изразява загриженост, че при финансирането на ЕС се поставя акцент върху областта на високотехнологичните продукти, а иновациите на работното място не са застъпени в достатъчна степен. Според Комитета иновационната политика следва да е насочена в по-голяма степен към намиране на по-ефективни начини на съвместна работа между отделните партньори с цел насърчаване на иновационните работни места, като по този начин бъде увеличена конкурентоспособността и благосъстоянието на ЕС. ЕИСК посочва, че финансирането на ЕС може да се използва за насърчаване на иновацията на работното място и предлага Комисията да преразгледа в най-скоро време всички свои инструменти за финансиране и да предприеме необходимите стъпки за тяхното адаптиране (например структурните фондове, по-специално социалното финансиране, рамковите програми за НИРД и инициативите в областта на образованието).

1.6 ЕИСК счита, че при оценката на иновационната политика е особено важно да се проследява как се оползотворяват и развиват уменията на работното място, а не само дали се осигуряват квалифицирани кадри. Не по-маловажно е и положението, свързано с условията на работа и заетост, както и с работната среда. За засилване на дейностите в предприятията и организациите е необходим нов многосекторен подход. ЕИСК препоръчва Комисията и държавите-членки да установят кои политики и форми на организация на работата са допринесли за повишаване на иновативността чрез инвестиране в умения. За да установи какви са успешните практики на равнището на предприятия и организациите, Комисията следва да подкрепя провеждането на изследвания и разпространяването на резултатите от тях. ЕИСК счита също, че е особено важно

Комисията да подложи на оценка съществуващите иновационни стратегии, за да осигури присъствието на определението за иновация на работното място във всяка една от тях.

1.7 ЕИСК счита, че е важно единният пазар на ЕС да функционира така, че да способства за създаването на среда, която да мотивира предприятията и организациите да развиват иновативност. Конкуренцията между предприятията трябва да се основава върху качеството на продуктите и услугите, както и върху тяхната екологосъобразност, а не само върху цените им. Обществените поръчки играят важна илюстративна и насочваща роля в този контекст.

1.8 ЕИСК отбелязва, че в тази област правителствата на държавите-членки имат стратегическа роля: инвестирането в иновационни проекти и различни икономически стимули е от водещо значение. За да се осигури ефективност на финансирането, насочено към насърчаване на иновативността, е необходимо да има дългосрочна перспектива, методологичен подход и подкрепа под формата на съвети и насоки, съпътстващи разработването и изпълнението на проекти за подобряване на съществуващото положение. В тази връзка социалните партньори носят важна отговорност за подготвянето, осъществяването и оценката на проектите. Трябва да се укрепи ролята на организациите на гражданското общество в организирането на обучения и в представянето на най-добрите практики.

1.9 Не бива да се забравя, че иновационната политика е на различни етапи на развитие в отделните държави-членки. ЕИСК счита, че Комисията следва да предложи възможности и да създаде условия за ново изграждане на капацитет (например чрез най-добри практики и проекти за взаимен обмен на знания), за онези държави, които все още нямат достатъчен опит в създаването на иновации в предприятията и организациите. В иновационните и обучителните инициативи на ЕС би било полезно да се постави ударение върху иновацията на работното място и новите професионални умения (в допълнение към техническите и професионални знания, те могат да включват комуникационни умения, креативност и способност за иновации) и управленски практики. Комисията може също да се възползва от опита на центровете за развитие в редица държави-членки, които насърчават иновациите, качествените условия на труд и производителността.

1.10 ЕИСК отбелязва колко е важно да продължи дебатът за иновационните работни места в различните европейски форуми, държавите-членки, предприятията и организациите. ЕИСК има ключова роля в повишаването на степента на принципно осъзнаване от страна на социалните партньори, организациите на гражданското общество и лицата, определящи политиката, на необходимостта от създаване на политики, които насърчават иновациите на работното място. Задачата на ЕИСК е да насърчава включването на иновациите в текстовете си и в документите на ЕС като цяло, по-конкретно като представя възгледите си относно иновационната политика в своите становища по въпросите на политиката в областта на икономиката, заетостта и иновациите, и като използва тесните си контакти с икономическите и социалните съвети на държавите-членки.

2. Иновационни работни места – тяхното значение за постигането на икономически растеж, устойчива производителност и за създаването на качествена заетост

2.1 Държавите-членки и институциите на ЕС са поели ангажимент да прилагат стратегия, която ще помогне на Европа да излезе от кризата укрепнала, а на икономиката ѝ – да стане интелигентна, устойчива и приобщаваща, така че да осигурява високи равнища на заетост, производителност и социално сближаване. Стратегия „Европа 2020“ предлага визия за социална пазарна икономика на Европа за 21-ви век ⁽¹⁾.

2.2 Настоящото становище е част от приноса на ЕИСК към стратегия „Европа 2020“ и се отнася по-конкретно за водещите инициативи „Съюз за иновации“ и „Програма за нови умения и работни места“, и цели повишаване на качеството на работа и насърчаване на ученето през целия живот ⁽²⁾.

2.3 В настоящото становище е дадено следното определение на иновацията в съответствие с широкото разбиране за иновациите: „Иновация: приложно, основаващо се на умения конкурентно преимущество, което може да възникне в резултат на научни изследвания, технологии, бизнес модели, решения, свързани с услугите, дизайн, брандове или методи за организиране на работата и производството и подобряване на работната среда. Най-често иновацията се създава чрез съчетаването на различни умения. Тя тласка бизнеса и обществото към напредък и повишава благосъстоянието на хората.“

2.4 Тази концепция включва иновации по отношение на продуктите, услугите, техническите, социалните и функционалните аспекти на дейност във всички сектори и във всякакви видове организации. В светлината на този подход ролята на предприятията, доброволческите организации и организациите от публичния сектор се откроява като новаторска.

2.5 Иновациите на работното място служат за устойчиво подобряване на производителността на организациите, като едновременно с това се подобрява качеството на професионалния живот. Иновационните работни места благоприятстват социалната и организационната промяна, включваща интегрирани и устойчиви подходи, подобряват резултатите на предприятията и намаляват на дългосрочните оперативни разходи. Областите за подобрене включват работните процеси, организацията на работа, методите на работа, физическата работна среда и свързаните с нея инструменти, професионалните умения и работни практики, управлението и лидерството.

⁽¹⁾ „Европа 2020“ предлага три взаимно подсилващи се приоритети:

- интелигентен растеж: изграждане на икономика, основаваща се на знания и иновации.
- устойчив растеж: насърчаване на по-екологична и по-конкурентоспособна икономика с по-ефективно използване на ресурсите;
- приобщаващ растеж: стимулиране на икономика с високи равнища на заетост, която да доведе до социално и териториално сближаване.

⁽²⁾ Становище на ЕИСК относно „Нови умения за нови работни места“ (ОВ С 128, 18.5.2010 г., стр. 74).

⁽³⁾ Становище на ЕИСК относно „Насоки за политиките за заетостта“ (ОВ С 107, 6.4.2011 г., стр. 77).

2.6 Въз основа на горното определение за иновацията, инвестициите, направени в контекста на иновационната политика, следва да бъдат насочени към организационни и инициирани от самите служители иновации на работното място, за да се подобри ефективността на фирмите, публичните и другите видове организации, да се повиши конкурентоспособността, да се разкрият повече и по-добри работни места (нови видове работни места в съществуващи сектори и нови работни места в нови сектори), и да се увеличи растежът на производителността и качеството на заетостта. Такива инвестиции насърчават ефективността на работодателите, работниците и обществото като цяло.

3. Нови елементи на растеж и промени в културата на работа

3.1 Европа се нуждае от нови елементи на растеж за своята икономика и благосъстояние. Нуждаем се от растеж на производителността във всички сектори. Постигането на тази цел по устойчив начин може да даде стимул на иновативността и да създаде повече качествени работни места. Подобряването на производителността и качеството на професионалния живот се основава най-вече на комбинирането на технологии и умения на служителите, на тяхната ангажираност, мотивация и лидерството, с цел създаване на нови продукти, услуги и работни практики. Подобреният капацитет за иновации на дадена организация създава един благоприятен затворен цикъл, в който иновативността създава производителност, което пък позволява на организацията да реинвестира с цел подкрепяне на иновативността⁽⁴⁾.

3.2 През идните години професионалният живот ще претърпи коренна промяна. Това се дължи на фактори, като промените в количеството на работната сила в резултат на демографските тенденции, по-високото образователно равнище на служителите, въздействието на напредъка в областта на изследванията (особено в областта на медицината) върху очакваната продължителност на живота и продължителността на професионалния живот, проникването на цифровизацията в производството и услугите, световната конкуренция и изискванията на устойчивото развитие.

3.3 Ключов въпрос във връзка с бъдещето на националната и европейската конкурентоспособност е как ще се организира работата и как ще бъдат ръководени служителите на работното им място. Хората все по-масово желаят да имат стойностна работа, все по-силно ценят смисъла, който тя внася в живота им, и все повече настояват за съчетаване на професионалния живот, семейния живот и отбиха. Отправят се също така призови работното време и системите за възнаграждение да зачитат индивидуалните нужди на хората. Все по-често работното място се превръща в една разнообразна среда, в която трябва да се ръководят служители на различна възраст, от различна националност и различни малцинствени групи. Напредъкът в областта на технологиите оказва извънредно важно въздействие върху работната среда и работните инструменти. Типичното работно място от 2020 г. ще има следния облик: място, където се проявява сътрудничество, искреност, личностни качества, новаторство, и в чиято основа са социалните контакти⁽⁵⁾.

3.4 Промените в културата на работа пораждат натиск за промяна на работните практики и управление. Повишената чувствителност към съображенията, свързани с устойчивостта, е тенденция, която ще оказва все по-силно влияние върху естеството на работата, тъй като предприятията ще започнат да измерват успеха и да взимат текущи решения, съобразявайки се с икономически, социални и екологични параметри. Ръководен принцип за създаване на устойчиво работно място е то не само да е здравословно и да стимулира производителността на хората, но и да ги вдъхновява и да подобрява тяхното благосъстояние.

4. „Иновационни работни места“

4.1 Иновационният капацитет на дадена организация зависи от мотивацията и ангажираността на нейното ръководство и персонал, за да се даде нов импулс за нейната дейност и обновяване. Резултатът от това са обновени модели на продукти, модели на услуги или организационни процеси, които създават добавена стойност за клиентите. Колкото по-усъвършенствани са практиките, прилагани от една организация в иновационната ѝ дейност, толкова по-добра е нейната способност за внедряване на иновации⁽⁶⁾.

4.2 Проучванията показват, че значителна част от успешните иновации на дадена организация се дължат по-скоро на иновации на работното място, отколкото на технологични иновации⁽⁷⁾. Важно е също така да се разбират различните аспекти на процеса на обновяване – в повечето случаи иновациите, свързани с продукти и услуги, могат да бъдат успешни единствено ако е налице иновация по отношение на организационната и работната среда⁽⁸⁾.

4.3 Важно е също така да се инвестира в научни изследвания и технологично развитие. Условие за постигането на успех е невинаги най-модерната, а най-производителната технология, която може да бъде използвана в голям брой приложения. Важно е също да се използват възможностите, предлагани от технологични разработки в други области (например ИКТ, цифровизация), и от регулаторната среда (напр. стандартизацията). Резултатите от научните изследвания и технологиите обаче не водят автоматично до нови икономически дейности или производителност. Използването на технологиите често изисква високо равнище на умения от страна на служителите. Интелектуалният капитал⁽⁹⁾ и инвестициите, които стимулират създаването му, трябва да се оползотворяват по-ефективно. Обикновено те са най-слабите звена при прилагането на новите технологии.

⁽⁶⁾ John Bessant (2003 г.) „High-Involvement Innovation: Innovative capability's eight dimensions“ („Иновация с висока степен на участие: осемте измерения на иновативната способност“).

⁽⁷⁾ Frank Pot, Radboud University and European Association of National Productivity Centres, „Workplace innovation for better jobs and performance“ („Иновации на работното място за създаване на по-добри работни места и за повишаване на ефективността“), ноември 2010 г., Antalya

⁽⁸⁾ Вж. например презентацията на Terhi Arvonen, озаглавена „Lumene“, по време на семинар на 25.1.2011 г. в Хелзинки и презентацията на г-жа Laura Seppänen и г-жа Annarita Koli, озаглавена „Социални услуги в град Хелзинки“, на семинар на 25.1.2011 г. в Хелзинки.

⁽⁹⁾ Преобладаващата част от инвестициите в интелектуален капитал представляват всъщност инвестиции в иновации, като това се отнася най-вече за средствата, насочвани към научноизследователската и развойната дейност. Важни са и търговските марки, човешките ресурси, организационната структура, инвестирането в софтуер, обогатяването на цифровите познания, брандинга, бизнес методите и дизайна. При интелектуалния капитал се поставя ударение върху уменията на служителите и върху значението, което придобиването, прилагането и оползотворяването на нови знания, има за икономиката и за производителността.

⁽⁴⁾ Становище на ЕИСК относно „Насърчаване на устойчива производителност на труда в Европа“ (ОВ C 10, 15.1.2008 г., стр. 72–79).

⁽⁵⁾ Max Mickelsson, презентация по време на семинар, Хелзинки, 25.1.2011 г.

4.4 При оценката на политиката в областта на иновациите е особено важно да се постави акцент върху това как дадена организация оползотворява и развива уменията на служителите си, а не само върху наемането на квалифицирани служители. Има доказателства, че делът в икономиката на организациите, които в своите управленски практики насърчват индивидуалното учене и ученето в рамките на цялата организация, е също много силен показател за иновационния капацитет на тази икономика ⁽¹⁰⁾ ⁽¹¹⁾.

4.5 Предприятията все още не осъзнават предимствата, които ще произтекат от иновациите, основаващи се на подобряването на професионалните умения на техните служители. За съжаление, както разкрива проучване на работните условия, проведено от Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (EUROFOUND) ⁽¹²⁾ и проучване на CEDEFOP (Европейски център за развитие на професионалното обучение) ⁽¹³⁾, европейските предприятия продължават да инвестират твърде малко в интелектуален капитал. Само 26 % от предприятията, които обучават служителите си, правят прогнози за професионалните умения, които ще бъдат нужни в бъдеще.

4.6 В действителност всички иновации са плод на предишни иновации, натрупан опит, учене и професионални умения. Като се има предвид колко е важна ролята на служителите като източници на знания и идеи в контекста на предприятието, е учудващо колко малко се използва или отчита този фактор при изготвянето на политики и провеждането на дискусии за създаване на иновации ⁽¹⁴⁾.

4.7 Иновацията, която се осъществява на работното място, представлява потенциал за интегриране на идеите, уменията и почерпените от опита знания на всички групи служители. Съществуват емпирични доказателства за това, че вероятността за иновации на работното място се засилва от добрите работни отношения, работна среда и условията на труд ⁽¹⁵⁾ ⁽¹⁶⁾. Според изследвания на отделни казуси ⁽¹⁷⁾ това носи редица преимущества и оказва положително влияние върху печалбата на предприятията като цяло. Един от положителните странични ефекти е повишената удовлетвореност от

работата и спадът в отсъствията по болест. Иновационната дейност, която се осъществява на работното място, може да бъде източник на ефективни решения за икономия на енергия и ресурси, както и да подобри функционирането на физическата работна среда. По този начин предприятията или организациите си възвръщат многократно вложените средства.

4.8 От жизненоважно значение за успеха и позицията на предприятия и организациите са интересът на работниците от работата, творческите им умения и инициатива (80 %). Ние едва започваме да разбираме тези преимущества и да се възползваме от тях като конкурентоспособни активи, тъй като ръководствата все още не са добре осведомени за тяхната значимост. Значението на традиционните характеристики на работещите, като покорност, трудолюбие и интелигентност се разбира, но в глобализирания свят и в контекста на технологичния напредък тяхната роля на конкурентоспособен актив е намаляла значително ⁽¹⁸⁾.

4.9 Проучванията сочат, че липсата на мотивация от страна на ръководства, които не смятат за необходимо предприемането на мерки за подобрения, е най-често срещаната пречка пред иновацията на работното място. Други пречки са липсата на точна информация, неумението да се насърчава промяната и потенциалните бизнес рискове, свързани с нея ⁽¹⁹⁾. Страхът на служителите от промяна също се превръща в пречка, особено когато на работното място не съществува практика на широко участие.

4.10 Следователно управлението на промяната и създаването на иновационни процеси остава съществено предизвикателство за повечето предприятия и организации, а от друга страна, обучението по тези умения е недостатъчно ⁽²⁰⁾. Управлението на човешките ресурси следва да се разглежда като стратегически аспект на управлението. Тези умения биха могли да служат като нов вид стимул за икономически растеж. Необходими са новаторски стимули за ангажиране на ръководството и служителите с насочени към подобрения действия и решения, наред с бизнес култура, която мотивира хората да си сътрудничат и ги включва в укрепването на тяхната организация.

Брюксел, 15 март 2011 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Staffan NILSSON

⁽¹⁰⁾ Изказване на Dirk van Damme от Центъра за образователни изследвания и иновации към ОИСР, по време на изслушване пред Обсерваторията на пазара на труда към ЕИСК, проведено на 15 декември 2010 г.

⁽¹¹⁾ ОИСР, „Innovative workplaces“ („Иновационни работни места“), 2020 г. „... организация на работата, подкрепяща иновациите чрез използването на самостоятелността на служителите и свободата, която им се дава при вземане на решения, като за това допринасят възможностите за учене и обучение“.

⁽¹²⁾ EUROFOUND - Проучване на условията на труд в Европа, 2010 г.

⁽¹³⁾ Cedefop, *Encouraging continuing training by enterprises – time for a rethink?* (Насърчаване на продължаващото обучение от страна на предприятията – време за преразглеждане?), обяснителна бележка, март 2010 г.

⁽¹⁴⁾ Tarmo Lemola, *Innovaation uudet haasteet ja haastajat* („Новите предизвикателства на иновацията“), WSOYpro Oy 2009 г.

⁽¹⁵⁾ Andreas Crimmann, Институт за изследване на заетостта (IAB), Германия, изслушване пред Обсерваторията на пазара на труда, проведено на 15 декември 2010 г.

⁽¹⁶⁾ г-жа Tuula Eloganta, презентация по време на семинар, Хелзинки, 25.1.2011 г.

⁽¹⁷⁾ LO (Конфедерация на датските профсъюзи), „Employee-driven innovation“ („Иновация, чиито инициатори са служителите“), 2008 г.

⁽¹⁸⁾ Tuomo Alasoini, (въз основа на идея на Hamel, 2007) семинар в Хелзинки, 25.1.2011 г.

⁽¹⁹⁾ Tuomo Alasoini, презентация по време на семинар, Хелзинки, 25.1.2011 г.

⁽²⁰⁾ Dirk Ameal, Ameal D&C bvba, изслушване пред Обсерваторията на пазара на труда на 15.12.2010 г.