

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής σχετικά με την Προώθηση της βιώσιμης παραγωγικότητας της εργασίας στην Ευρώπη

(2008/C 10/19)

Στις 16 Φεβρουαρίου 2007 και σύμφωνα με το άρθρο 29 § 2 του Εσωτερικού της Κανονισμού η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποφάσισε να καταρτίσει γνωμοδότηση σχετικά με την Προώθηση της βιώσιμης παραγωγικότητας της εργασίας στην Ευρώπη.

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη», στο οποίο ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις 17 Ιουλίου 2007 με βάση την εισηγητική έκθεση της κας Leila Kurki.

Κατά την 438η σύνοδο ολομέλειάς της, της 26ης και 27ης Σεπτεμβρίου 2007 (συνεδρίαση της 26ης Σεπτεμβρίου 2007), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε με 155 ψήφους υπέρ, 0 κατά και 9 αποχές την ακόλουθη γνωμοδότηση.

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1 Οι παραδοσιακοί παράγοντες της οικονομικής ανάπτυξης (αύξηση του εργατικού δυναμικού, παραγωγικές επενδύσεις, αύξηση του επιπέδου εκπαίδευσης) πρέπει να συμπληρωθούν με τη δημιουργία νέων στοιχείων ικανών να παράξουν βιώσιμη ανάπτυξη. Πρώτον, η ανάπτυξη της παραγωγικότητας πρέπει να ενισχυθεί περισσότερο από σήμερα. Δεύτερον, πρέπει να εξερευνηθεί τρόπος ώστε να σταματήσει η μείωση της προσφοράς εργατικού δυναμικού. Τρίτον, πρέπει να γίνει πιο ελκυστικός ο κόσμος της εργασίας.

1.2 Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση οφείλει να υποστηρίξει όλα τα κράτη μέλη και τις επιχειρήσεις στις προσπάθειές τους να επιτύχουν αύξηση της βιώσιμης παραγωγικότητας, πράγμα που αποτελεί βασικό στοιχείο της στρατηγικής της Λισσαβώνας. Η ιδέα ότι η ποιότητα και οι κοινωνικές καινοτομίες που εφαρμόζονται στον χώρο εργασίας συμβάλλουν τα μάλα στην επιτυχία των επιχειρήσεων πρέπει να προωθηθεί ενεργά. Η ΕΟΚΕ προτείνει η πτυχή αυτή να συμπεριλαμβάνεται στην αξιολόγηση και στην αναθεώρηση των οικονομικών κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση.

1.3 Η ΕΟΚΕ επαναλαμβάνει την πρότασή της να δημιουργηθεί ευρωπαϊκός δείκτης που να περιγράφει την ποιότητα του επαγγελματικού βίου. Ο δείκτης θα πρέπει να διαρθρωθεί στη βάση κριτηρίων έρευνας «εργασίας σε καλές συνθήκες» (*good work*) και να μετριέται και να δημοσιεύεται τακτικά. Με τη βοήθεια του δείκτη αυτού θα προβληθούν οι αλλαγές και οι εξελίξεις για την ποιότητα της εργασίας στην Ευρώπη καθώς και οι συνέπειες στην παραγωγικότητα. Παράλληλα θα χρησιμεύσει ως βάση για νέες πρωτοβουλίες με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας στον επαγγελματικό βίο.

1.4 Η ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού δείκτη για την ποιότητα της εργασίας απαιτεί την διοργάνωση ενός ευρέος φόρουμ. Η πλούσια και πολύπλευρη εμπειρία της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής σε ό,τι αφορά τις προκλήσεις της αλλαγής στον χώρο της εργασίας και τις απαντήσεις που απαιτούνται αποτελεί μια καλή βάση για το φόρουμ αυτό. Η ομάδα εργασίας για την παρακολούθηση της απασχόλησης θα πρέπει να εξετάσει το θέμα εφόσον το επιτρέπει το πρόγραμμα εργασίας της.

1.5 Η ΕΟΚΕ καλεί την Επιτροπή να μελετήσει περαιτέρω την ποιότητα της εργασίας και την παραγωγικότητα. Απαιτείται περισσότερη από σήμερα ανάλυση των παραγόντων που συμβάλλουν στην βιώσιμη παραγωγικότητα. Εν προκειμένω τα διάφορα θεσμικά όργανα της Ένωσης και τα κράτη μέλη μπορούν να αξιοποιήσουν

το ερευνητικό και αναλυτικό έργο που πραγματοποιούν το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (EUROFOUND) (Δουβλίνο) καθώς και ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία Εργασίας (OSHA) (Μπιλμπάο).

1.6 Η ΕΟΚΕ κρίνει ότι στις πρωτοβουλίες της ΕΕ για την καινοτομία και την κατάρτιση πρέπει να δοθεί έμφαση στην καινοτομία στον χώρο εργασίας και στις νέες επαγγελματικές δεξιότητες και στις πρακτικές διαχείρισης (όπως για παράδειγμα το πρόγραμμα πλαίσιο για την ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία, τα προγράμματα των διαρθρωτικών ταμείων, το ολοκληρωμένο πρόγραμμα δράσης για τη δια βίου μάθηση). Εν προκειμένω οι κοινωνικοί εταίροι έχουν μεγάλη ευθύνη για την προετοιμασία, τη εφαρμογή και την αξιολόγηση των σχεδίων.

1.7 Η ΕΟΚΕ προτείνει στα κράτη μέλη να εφαρμόσουν προγράμματα που να προωθούν την ποιότητα και την παραγωγικότητα της εργασίας ως τμήμα των προγραμμάτων τους για την απασχόληση και της πολιτικής τους για την καινοτομία. Σε πολλά κράτη μέλη υπάρχουν εθνικά κέντρα παραγωγικότητας και ερευνητικά ιδρύματα τα οποία θα μπορούσαν να συμμετέχουν σε παρόμοια σχέδια. Ως προς τούτο οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν καθοριστικής σημασίας ρόλο για την εκπόνηση και την υλοποίηση των σχεδίων.

1.8 Είναι ευτυχές το γεγονός ότι στα διάφορα φόρουμ της Ευρώπης, στα κράτη μέλη και στις επιχειρήσεις συνεχίζεται ο διάλογος και αναλαμβάνονται συγκεκριμένες πρωτοβουλίες για τη βιώσιμη παραγωγικότητα. Η ΕΟΚΕ μπορεί να συμμετάσχει σημαντικά στη διαδικασία αυτή προβάλλοντας τις απόψεις της κοινωνίας των πολιτών μέσω γνωμοδοτήσεών της ειδικότερα για θέματα που αφορούν τις πολιτικές απασχόλησης, οικονομίας και καινοτομίας.

2. Εισαγωγή

2.1 Για την ευημερία της Ευρώπης απαιτείται βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και υψηλό ποσοστό απασχόλησης. Στόχος της Ένωσης είναι η βιώσιμη ανάπτυξη βάση της οποίας είναι η ισορροπημένη οικονομική ανάπτυξη και η σταθερότητα των τιμών, η άκρως ανταγωνιστική κοινωνική οικονομία της αγοράς, με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο, και το υψηλό επίπεδο προστασίας και βελτίωσης της ποιότητας του περιβάλλοντος⁽¹⁾. Για την επίτευξη τούτου πρέπει να αυξηθεί η παραγωγικότητα

⁽¹⁾ Συνθήκη για τη θέσπιση Συντάγματος της Ευρώπης, άρθρο I-3, παράγραφος 3.

περισσότερο από σήμερα σε όλους τους τομείς (2). Η αύξηση της παραγωγικότητας συμβάλλει στην ευημερία των πολιτών όταν βασίζεται στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και στην αύξηση του αριθμού καλών θέσεων εργασίας. Η βιώσιμη ανάπτυξη της παραγωγικότητας μπορεί να εξασφαλίσει την ισορροπία των δημοσίων οικονομικών καθώς και την παροχή βιώσιμων υπηρεσιών περιθάλψης στους ηλικιωμένους. Παράλληλα δημιουργούνται νέες ποιτικές θέσεις εργασίας. Η βιώσιμη ανάπτυξη της παραγωγικότητας συνάδει με τους οικονομικούς, κοινωνικούς και περιβαλλοντικούς στόχους της Λισσαβώνας.

2.2 Η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ευρώπη μετά τον πόλεμο σημείωσε σταθερή αύξηση. Ακόμη και στο τέλος της δεκαετίας του 1960 ο μέσος ρυθμός ανάπτυξης της παραγωγικότητας της εργασίας ανά εργατοώρα ήταν περίπου 5 %. Από τη δεκαετία του 1980, η ανάπτυξη άρχισε να επιβραδύνεται και στις αρχές του 2000 ο ρυθμός ανάπτυξης ετησίως ήταν περίπου 1-2 %. Οι αλλαγές που σημειώθηκαν τα τελευταία χρόνια στους δείκτες παραγωγικότητας των κρατών μελών οφείλονται σε διάφορους παράγοντες που επηρεάζουν προς διάφορες κατευθύνσεις. Ο μέσος ρυθμός παραγωγικότητας βελτιώθηκε με την ένταξη των νέων κρατών μελών, όπου το αρχικό επίπεδο παραγωγικότητας ήταν χαμηλότερο από το επίπεδο των παλαιών κρατών μελών. Από το 1995 οι θέσεις εργασίας χαμηλής παραγωγικότητας έχουν αυξηθεί σε ολόκληρη την Ευρώπη. Πρόκειται κυρίως για χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών, που δεν απαιτούν υψηλού επιπέδου επαγγελματικές δεξιότητες καθώς και εργασίες που εκτελούνται στο πλαίσιο άτυπων συμβάσεων. Η εξέλιξη αυτή συνέβαλε στην επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας (3).

2.3 Η αύξηση της παραγωγικότητας στη βιομηχανία υπήρξε ταχύτερη στους βιομηχανικούς τομείς που στηρίζονται στην τεχνολογία. Το ποσοστό των βιομηχανιών που βασίζονται στην τεχνολογία είναι χαμηλό και η Επιτροπή πιστεύει ότι μαρτυρεί την ύπαρξη ορισμένων ενδεχομένως σοβαρών προβλημάτων. Όσο μεγαλύτερο είναι το ποσοστό τους σε προστιθέμενη αξία τόσο περισσότερο συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην πραγματική αύξηση των εισοδημάτων μιας οικονομίας. Οι τομείς αυτοί είναι πρωτοπόροι στην καινοτομία και στον εκσυγχρονισμό και τη διάδοση των νέων τεχνολογιών ακόμη και πέραν των συνόρων (4).

2.4 Βέβαια το μεγαλύτερο πρόβλημα τα τελευταία χρόνια είναι η χαμηλή αύξηση της παραγωγικότητας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα των υπηρεσιών. Πρέπει ωστόσο να ληφθεί υπόψη ότι είναι δυσκολότερο, αν όχι αδύνατο, να μετρηθεί η παραγωγικότητα σε αυτόν τον τομέα με τους ίδιους δείκτες που χρησιμοποιούνται στον τομέα της βιομηχανίας. Αν και διάφορες καινοτομίες, όπως για παράδειγμα οι εφαρμογές των ΤΠΕ έχουν αυξηθεί στον τομέα των υπηρεσιών, δεν φαίνεται ωστόσο να έχουν συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας σύμφωνα με τις στατιστικές. Τυπικά οι καινοτομίες στον τομέα των υπηρεσιών έχουν εισαχθεί περισσότερο με

την απόκτηση τεχνολογίας (ΤΠΕ, οργανωτικές αλλαγές, ανθρώπινο κεφάλαιο), παρά με απευθείας δράσεις ETA από επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών (5). Γι αυτό οι μηχανικοί υπολογισμοί μπορούν να οδηγήσουν σε εσφαλμένα αποτελέσματα, εκτός εάν ληφθεί υπόψη το σημερινό περιεχόμενο των διαφόρων τομέων. Αυτό ισχύει επίσης και για τις δημόσιες υπηρεσίες, στους στόχους αύξησης της παραγωγικότητας των οποίων πρέπει να ληφθούν υπόψη οι στόχοι κοινωνικής πολιτικής καθώς και η απαίτηση διασφάλισης ενός περιβάλλοντος καινοτομίας και αύξησης της παραγωγικότητας.

2.5 Η βελτίωση της απασχόλησης δεν αποκλείει την αύξηση της παραγωγικότητας. Αντιθέτως από κοινού υποστηρίζουν τους στόχους της στρατηγικής της Λισσαβώνας που αφορούν την αύξηση του αριθμού καλύτερων θέσεων εργασίας. Σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας η παραγωγική απασχόληση αποτελεί τη βάση της αξιοπρεπούς εργασίας (6). Η βιώσιμη ανάπτυξη της παραγωγικότητας και η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης συμβάλλουν με υγιή τρόπο στη μείωση του ποσοστού της αδήλωτης εργασίας στην οικονομία.

2.6 Η δομή των οικονομιών των κρατών μελών της ΕΕ μεταβάλλεται και η έμφαση των συντελεστών παραγωγής μεταφέρεται από το υλικό κεφάλαιο στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Σύμφωνα με την Επιτροπή η ζήτηση για εργατικό δυναμικό στην ΕΕ τα τελευταία χρόνια μετατοπίστηκε από τις παραδοσιακές δεξιότητες προς το σύγχρονο εργατικό δυναμικό με προσόντα υψηλού επιπέδου. Τούτο αντικατοπτρίζει την αλλαγή του περιεχομένου των ιδίων των θέσεων εργασίας παρά τις μεταβολές της κατανομής της απασχόλησης ανά τομέα. Μεταξύ των ετών 1995 και 2000 η δημιουργία θέσεων εργασίας στους ταχέως αναπτυσσόμενους τομείς έντασης γνώσεων κάλυψε περισσότερο από τα δύο τρίτα των νέων θέσεων εργασίας υψηλού και μέσου επιπέδου προσόντων, και μεγάλο ποσοστό της απασχόλησης μισθωτών χαμηλού επιπέδου προσόντων (7). Ο κλάδος των υπηρεσιών γενικότερα και ο τομέας των υπηρεσιών υποστηρίξης των επιχειρήσεων ειδικότερα θα διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στο μέλλον και θα αντισταθμίσουν τη μείωση της απασχόλησης και τον ορθολογισμό στη μεταποιητική βιομηχανία (8).

2.7 Από την πλευρά της αύξησης της παραγωγικότητας του ατόμου τούτο σημαίνει ότι οι θέσεις εργασίας είναι ασφαλέστερες και ότι οι εργαζόμενοι έχουν καλύτερες δυνατότητες εξέλιξης και αμοιβής στην εργασία τους. Αυτό βελτιώνει τις επαγγελματικές ικανότητες των εργαζομένων και ενθαρρύνει την ικανότητα επαγγελματικής ένταξης τους σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

2.8 Για τις επιχειρήσεις η αύξηση της παραγωγικότητάς τους είναι καθοριστικής σημασίας για την ανταγωνιστικότητά τους. Όταν οι τιμές σε μεγάλο βαθμό καθορίζονται από την παγκόσμια αγορά και όταν η παραγωγικότητα δεν μπορεί να αυξάνεται απεριόριστα με τις παραδοσιακές επενδύσεις σε μηχανήματα και εξοπλισμό, τότε πρέπει να χρησιμοποιηθούν άλλα μέσα. Για τις επιχειρήσεις η αύξηση της παραγωγικότητας σημαίνει επιβράδυνση της αύξησης

(2) Η παραγωγικότητα μπορεί να μετρηθεί σε διάφορα επίπεδα, για παράδειγμα στην εθνική οικονομία (μακροοικονομικό επίπεδο), στον οικονομικό τομέα (βιομηχανία, ΤΠΕ), στην επιχείρηση/εργασία, στην οργάνωση της εργασίας, στη μονάδα εργασίας στις ομάδες των εργαζομένων, στα άτομα. Η παραγωγικότητα της εργασίας αποτελεί τμήμα της αύξησης της παραγωγής, που δεν μπορεί να ερμηνευτεί από την αύξηση της ποσότητας των «παραδοσιακών» παραγόντων (εργασία, κεφάλαιο, πρώτες ύλες, ενέργεια). Η αύξηση της παραγωγικότητας δημιουργείται μεταξύ άλλων από την ανάπτυξη της τεχνολογίας, από την κατάρτιση των εργαζομένων, από την ανάπτυξη μεθόδων παραγωγής και οργάνωσης ή από τη βελτίωση της διαχείρισης.

(3) Έκθεση της ομάδας μελέτης της επιτροπής απασχόλησης με θέμα «*Enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market*», EMCO/18/171006/EN-final, 2006.

URL: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/emco_workgroupprod06_en.pdf.

(4) Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: Παραγωγικότητα: το κλειδί για την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών οικονομιών και επιχειρήσεων, COM(2002) 262 τελικό.

(5) Βλ. ανωτέρω.

(6) Ετήσια έκθεση για την απασχόληση του ΔΓΕ, *Word Employment Report 2004-2005*.

URL: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/wer2004.htm>.

(7) Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: Παραγωγικότητα: το κλειδί για την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών οικονομιών και επιχειρήσεων, COM(2002) 262 τελικό.

(8) Γνωμοδότηση ΕΟΚΕ της 13ης Σεπτεμβρίου 2006 με θέμα «Υπηρεσίες και ευρωπαϊκή μεταποιητική βιομηχανία: η αλληλεπίδραση των κλάδων αυτών και ο αντίκτυπος της στην απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα», εισηγητής: Edwin Calleja (EE C 318, 23.12.2006, σελ. 26).

URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0026:0037:EL.PDF>.

των δαπανών, ανταγωνιστικές τιμές και βελτίωση της ικανότητας πληρωμής των μισθών, ασφαλείς θέσεις εργασίας (και κατά συνέπεια πιο ελκυστικές), καθήκοντα και οργανωτικές αλλαγές ενώ για τους πελάτες με χαμηλά εισοδήματα επιτυγχάνεται μεγαλύτερη προστιθέμενη αξία, βελτιώνεται η αποδοτικότητα, είναι δυνατή η ανάπτυξη και η επιβίωση στην αγορά και δημιουργούνται προϋποθέσεις για επενδύσεις και ανάπτυξη δραστηριοτήτων.

2.9 Η οικονομική ανάπτυξη της Ευρώπης εξαρτάται παραδοσιακά από την αύξηση του εργατικού δυναμικού, από το επίπεδο των παραγωγικών επενδύσεων καθώς και από την αύξηση του επιπέδου εκπαίδευσης. Τώρα το μοντέλο αυτό έχει ξεπεραστεί. Το εργατικό δυναμικό δεν αυξάνεται πλέον, μάλλον μειώνεται. Η βούληση των επιχειρήσεων να επενδύουν σε υλικό κεφάλαιο έχει εξασθενήσει. Η εργασία έχει μετατραπεί από υψηλή ένταση εργατικού δυναμικού σε υψηλή ένταση κεφαλαίου και το ανθρώπινο κεφάλαιο αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία. Η λίγο ειδικευμένη χειρωνακτική εργασία μετατρέπεται ολοένα και περισσότερο σε εργασία εμπειρογνώμονα που απαιτεί ειδικές γνώσεις. Οι επενδύσεις μόνο σε βασική κατάρτιση δεν παράγουν τόσο μεγάλη παραγωγικότητα όσο προηγούμενες.

2.10 Η οικονομική ανάπτυξη ορισμένων κρατών μελών έχει επιτευχθεί με τη λήψη φορολογικών μέτρων (για παράδειγμα φορολογικές ελαφρύνσεις επιχειρήσεων και μισθών) και με την αύξηση της ιδιωτικής κατανάλωσης (π.χ. εισοδηματική πολιτική, φορολογία). Ωστόσο αυτοί οι παράγοντες ανάπτυξης είναι περιορισμένοι και πρέπει να αξιολογηθούν τόσο από πλευράς ανταγωνιστικής φορολογίας όσο και από πλευράς δημόσιων υποδομών.

2.11 Πέραν των προαναφερθέντων παραγόντων ανάπτυξης πρέπει να δημιουργηθούν νέα στοιχεία που να παράγουν ανάπτυξη. Στους υλικούς παράγοντες επιτυχίας προστέθηκαν και άυλοι παράγοντες, ιδιαίτερα δε η ικανότητα παροχής κινήτρων στους εργαζόμενους και η αξιοποίηση της τεχνολογίας τους.

2.11.1 Πρώτον, ο ρυθμός αύξησης της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων πρέπει να αυξηθεί περισσότερο από σήμερα. Τούτο προϋποθέτει την ύπαρξη πολιτικής με την οποία να δημιουργείται περιβάλλον βιώσιμης ανάπτυξης των επιχειρήσεων και καινοτομίας και να διασφαλίζεται υγιής ανταγωνισμός. Είναι το μόνο μέσο για την ανάπτυξη του συνόλου της οικονομίας.

2.11.2 Δεύτερον, η προσφορά εργατικού δυναμικού πρέπει να σταματήσει να μειώνεται. Πολλά κράτη μέλη θα χάσουν σχεδόν το 15 % του εργατικού τους δυναμικού τα προσεχή δέκα έτη. Το ποσοστό απασχόλησης πρέπει να διατηρηθεί υψηλό με αποτελεσματικότερες πολιτικές της αγοράς εργασίας, της μετανάστευσης ειδικευμένου εργατικού δυναμικού και της κοινωνικής ενσωμάτωσης, της συμφιλίωσης οικογενειακού και επαγγελματικού βίου, με μέτρα για την ισότητα των ευκαιριών καθώς και με την αναθεώρηση των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Βελτιώσεις στον επαγγελματικό βίο του τύπου παραμονή στην εργασία των ηλικιωμένων και παροχή κινήτρων για να παραμείνουν σε αυτή αποτελούν καθοριστικής σημασίας μέσα για την αναβολή της συνταξιοδότησης.

2.11.3 Τρίτον, ο κόσμος της εργασίας πρέπει να καταστεί ελκυστικότερος. Το μεγαλύτερο τμήμα του υφιστάμενου δυναμικού είναι μεταξύ 40-54 ετών, πράγμα που αποτελεί σημαντική πολιτική πρόκληση. Επίσης είναι καθοριστικής σημασίας να αποφευχθεί η εγκατάλειψη του σχολείου από τους νέους για να συμμετάσχουν στον ενεργό επαγγελματικό βίο. Η ποιότητα στην εργασία και η διάθεση ειδικευμένου εργατικού δυναμικού πρέπει να βελτιωθεί ούτως ώστε να αξιοποιηθούν περισσότερο τα οφέλη από τις νέες τεχνολογίες, την καινοτομία, την έρευνα και την ανάπτυξη.

2.12 Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έχει επανειλημμένα επισημάνει την ανάγκη πραγματοποίησης επενδύσεων για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας⁽⁹⁾. Κατά την περίοδο της φινλανδικής προεδρίας της ΕΕ ξεκίνησε ο διάλογος για τη σημασία της παραγωγικότητας στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισσαβώνας. Η Φινλανδία ζήτησε από την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή να καταρτίσει γνωμοδότηση με θέμα «Ποιότητα της επαγγελματικής ζωής, παραγωγικότητα και απασχόληση ενόψει της παγκοσμιοποίησης και των δημογραφικών μεταβολών»⁽¹⁰⁾. Η ΕΟΚΕ υιοθέτησε τη γνωμοδότησή της τον Σεπτέμβριο του 2006.

2.13 Η γερμανική προεδρία συνέχισε τον διάλογο για την ποιότητα του επαγγελματικού βίου. Το θέμα της «εργασίας σε καλές συνθήκες» εκφράζεται απτά στον στόχο της στρατηγικής της Λισσαβώνας για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας⁽¹¹⁾. Κατά την άτυπη σύνοδο των υπουργών εργασίας και κοινωνικών υποθέσεων που πραγματοποιήθηκε στο Βερολίνο τον Ιανουάριο του 2007, η Γερμανία, η Πορτογαλία και η Σλοβενία τόνισαν από κοινού στα συμπεράσματά τους τη σημασία της πρόωξης της «εργασίας σε καλές συνθήκες» (*good work*) στην Ευρώπη⁽¹²⁾. Στα συμπεράσματά του της 8ης και 9ης Μαρτίου το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τονίζει τη σπουδαιότητα της «εργασίας σε καλές συνθήκες» και των αρχών που τη διέπουν, όπως τα δικαιώματα και η συμμετοχή των εργαζομένων, η ισότητα των ευκαιριών, η προστασία της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία και η οργάνωση της εργασίας με τρόπο φιλικό προς την οικογένεια⁽¹³⁾.

2.14 Στα ευρωπαϊκά επίπεδα προγράμματα λαμβάνονται υπόψη με τον άλφα ή βήτα τρόπο η εξέλιξη του επαγγελματικού βίου και οι δυνατότητες των θέσεων εργασίας να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις των αλλαγών. Δυστυχώς τα προγράμματα αυτά προτείνουν μόνο επιμέρους λύσεις χωρίς να θέτουν έναν κεντρικό άξονα

⁽⁹⁾ Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας της 23ης και της 24ης Μαρτίου 2000 τέθηκε ο στόχος της προαγωγής της πλήρους απασχόλησης με την δημιουργία όχι μόνο περισσότερων αλλά και καλύτερων θέσεων εργασίας.

Στα συμπεράσματα του Συμβουλίου της Νίκαιας (2000) επισημαίνεται η ανάγκη να δοθεί έμφαση στην προαγωγή της ποιότητας σε όλους τους τομείς της κοινωνικής πολιτικής.

Στο Συμβούλιο της Στοκχόλμης (2001) επισημάνθηκε ότι η εκ νέου επίτευξη της πλήρους απασχόλησης σημαίνει επιδίωξη όχι μόνο περισσότερων, αλλά και καλύτερων θέσεων εργασίας και ζητήθηκε η ποιότητα εργασίας να αποτελέσει γενικό στόχο στις κατευθυντήριες γραμμές του 2002 για την απασχόληση και να καταρτιστούν ποσοτικοί δείκτες για αυτό.

Στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάακεν (2001) τονίστηκε ότι η ποιότητα στην εργασία είναι μία πολυδιάστατη έννοια και ότι οι δείκτες που προτείνει η επιτροπή απασχόλησης βασίζονται στα δέκα πεδία που παρουσιάζονται στην ανακοίνωση της Επιτροπής, και ότι οι δείκτες αυτοί πρέπει να ενσωματωθούν από το 2002 στη Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση.

⁽¹⁰⁾ Γνωμοδότηση ΕΟΚΕ της 13.9.2006 με θέμα «Ποιότητα της επαγγελματικής ζωής, παραγωγικότητα και απασχόληση ενόψει της παγκοσμιοποίησης και των δημογραφικών μεταβολών», εισηγήτρια: Ursula Engelen-Kefer (EE C 318, 23.12.2006, σελ. 157).
URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0157:0162:EL:PDF>.

⁽¹¹⁾ Πολιτικές προτεραιότητες του ομοσπονδιακού υπουργείου απασχόλησης και κοινωνικών υποθέσεων κατά τη γερμανική προεδρία της ΕΕ το πρώτο εξάμηνο του 2007.

URL:http://www.london.diplo.de/Vertretung/london/en/03/News_and_features/EU_Presidency/Political_priorities_FULL_-_DownloadDatei,property=Daten.pdf.

⁽¹²⁾ Συμπεράσματα της Προεδρίας από κοινού με τις επόμενες προεδρίες της Πορτογαλίας και της Σλοβενίας
URL: http://www.eu2007.de/en/News/Press_Releases/January/0119BMS1.html.

⁽¹³⁾ Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Βρυξελλών, 8-9 Μαρτίου 2007 — Συμπεράσματα της προεδρίας. Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης 7224/07
URL: http://www.consilium.europa.eu/cms3_applications/applications/newsroom/LoadDocument.asp?directory=fi/ec/&filename=93140.pdf.

κατευθύνσης. Εξάλλου δεν υπάρχει συντονισμός μεταξύ των προγραμμάτων και κάθε πρόοδος στον τομέα της βιώσιμης παραγωγικότητας παραμένει άγνωστη.

2.15 Το βασικό ερώτημα είναι με ποιον τρόπο μπορεί να επιταχυνθεί η αύξηση της παραγωγικότητας ούτως ώστε να στηρίζονται οι ατομικοί και συλλογικοί πόροι των εργαζομένων και παράλληλα να διατηρείται η ικανότητά τους και να έχουν κίνητρα προς εργασία σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

3. Η αύξηση της βιώσιμης παραγωγικότητας ως παράγοντας επιτυχίας

3.1 Κατά την ανάλυση της παραγωγικότητας και της απασχόλησης είναι σημαντικός ο διαχωρισμός των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων συνεπειών. Βραχυπρόθεσμα ο συσχετισμός αύξησης της παραγωγικότητας και απασχόλησης ενδέχεται να είναι αρνητικός. Οι αλλαγές στη διάρθρωση της βιομηχανίας φαίνεται να αυξάνουν την παραγωγικότητα της εργασίας αλλά μειώνουν το ποσοστό απασχόλησης⁽¹⁴⁾. Εν προκειμένω απαιτείται να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στο πλαίσιο της πολιτικής της αγοράς εργασίας εφόσον οι ειδικότερες ορισμένων εργαζομένων έχουν ξεπεραστεί και παραμένουν άνεργοι. Προκειμένου να μπορούν να χρησιμοποιούνται ευέλικτα όσο το δυνατόν περισσότερες γνώσεις και δεξιότητες απαιτούνται νέες μορφές ασφάλειας. Στη γνωμοδότησή της για τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης η ΕΟΚΕ υποβάλλει πολλές προτάσεις για να καταστούν αποτελεσματικότερα τα πολιτικά μέτρα⁽¹⁵⁾.

3.2 Μακροπρόθεσμα, η παραγωγικότητα της εργασίας μπορεί να αυξηθεί όπως και το ποσοστό απασχόλησης. Ειδικότερα η επίδραση της τεχνολογίας και ορισμένες συνιστώσες της ποιότητας στην εργασία δημιουργούν ανάπτυξη πράγμα που αυξάνει τις θέσεις εργασίας και το ποσοστό απασχόλησης. Τούτο βέβαια δεν συμβαίνει αυτομάτως αλλά εξαρτάται από την ικανότητα της βιομηχανίας να αυξήσει την ένταση εργασίας και να συμβάλει μακροπρόθεσμα στην αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία συνδέεται τόσο με την ποιότητα στην εργασία όσο και με την ικανοποίηση από την εργασία⁽¹⁶⁾.

3.3 Η αύξηση της παραγωγικότητας μπορεί να επιτευχθεί με πολλούς τρόπους. Ειδικότερα ορισμένες εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις αξιολογούν βραχυπρόθεσμα την ανταγωνιστικότητα στη βάση των εσόδων και εξόδων ανά τρίμηνο. Η λογική του γρήγορου κέρδους είναι εμφανής στον χώρο εργασίας εφόσον ούτε παραγωγικές επενδύσεις πραγματοποιούνται ούτε λαμβάνονται υπόψη οι δεξιότητες του προσωπικού ή η ικανότητα προς εργασία. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι επιχειρήσεις δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να αναλάβουν παρόμοια δράση. Συχνά επίσης οι συνθήκες απασχόλησης και αμοιβής καθορίζονται με τα χαμηλότερα δυνατά κριτήρια. Τούτο, μακροπρόθεσμα, έχει σοβαρές κοινωνικές συνέπειες. Τέτοιου είδους ανάπτυξη θέτει σε κίνδυνο ολόκληρη την ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης. Η Ευρώπη δεν μπορεί να αντιμετωπίσει τους ανταγωνιστές της με χαμηλή παραγωγικότητα, με κακές συνθήκες εργασίας και με χαμηλούς μισθούς.

⁽¹⁴⁾ Έκθεση της ομάδας εργασίας της Επιτροπής Απασχόλησης με θέμα «Πρότρυνση για υψηλότερη παραγωγικότητα και για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, ακόμη και για όσους βρίσκονται στο περιθώριο της αγοράς εργασίας» («Enhancing higher productivity and more and better jobs, including for people at the margins of the labour market»), EMCO/18/171006/EN-final, 2006.

⁽¹⁵⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ, της 25ης Απριλίου 2007 με θέμα: Κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών, εισηγήτρια η κα Maureen O'Neill. (EE C 168, 20.7.2007, σελ. 47). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:168:0047:0049:EL:PDF>.

⁽¹⁶⁾ Βλ. ανωτέρω.

3.4 Παραδοσιακά, η ικανότητα παραγωγής επιτυγχάνεται με τον εκσυγχρονισμό των συνθηκών παραγωγής και με την ανάπτυξη οργανώσεων παραγωγής ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στη ζήτηση. Οι επενδύσεις πραγματοποιούνται για μηχανήματα και εξοπλισμό. Με τον τρόπο αυτό αυξάνεται το σύνολο της παραγωγικότητας. Η παραγωγικότητα μπορεί να αυξηθεί με μικρά βήματα μέσα από τον ορθολογισμό και τη βελτίωση των τεχνικών, με την ανάπτυξη προϊόντων και υπηρεσιών με την εφαρμογή ευφυέστερων μεθόδων παραγωγής. Τούτο όμως δεν αρκεί, όταν δεν υπάρχει καλή συνεργασία στον χώρο εργασίας, όταν οι εργαζόμενοι δεν έχουν κίνητρα στην εργασία ή όταν υπάρχουν επιβλαβείς ελλείψεις στο περιβάλλον εργασίας.

3.5 Η διατήρηση της οικονομικής ανάπτυξης απαιτεί ριζικές διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις. Η παραγωγικότητα μπορεί να αυξηθεί γρήγορα με θεαματικές αλλαγές στρατηγικής, πλαίσια των οποίων μια επιχείρηση αναδιοργανώνει εκ βάθρων τον τρόπο λειτουργίας της και έτσι εισέρχεται σε νέες οδούς ανάπτυξης. Στην περίπτωση αυτή εξαφανίζονται θέσεις εργασίας με παρωχημένες δεξιότητες αλλά παράλληλα δημιουργούνται νέες, οι οποίες είναι συχνά καλύτερες από πλευράς ποιότητας. Οι επιχειρήσεις που έχουν προχωρήσει σε αναδιαρθρώσεις δημιουργούν νέα προϊόντα και νέους μηχανισμούς αξίας. Καθοριστικής σημασίας παράγοντες σε αυτή τη διαδικασία είναι η ταχύτητα, η ικανότητα καινοτομίας, η ικανότητα αλλαγής και η συμμετοχή του προσωπικού. Η ΕΟΚΕ και η Συμβουλευτική της Επιτροπής Βιομηχανικών Μεταλλαγών (ΣΕΒΜ) αναλύουν αυτή τη στιγμή, στο πλαίσιο των εργασιών τους, τις διαρθρωτικές αλλαγές, τη δημιουργία καινοτομίας και την αξιοποίηση των τεχνολογιών⁽¹⁷⁾. Η ΕΟΚΕ έχει υπογραμμίσει τη σημασία της εσωτερικής λειτουργικής ευελιξίας για την προώθηση της διεργασίας καινοτομίας⁽¹⁸⁾.

3.6 Είναι ενδιαφέρον να εξεταστεί η παραγωγικότητα ως μία πτυχή της αποδοτικότητας της επιχείρησης. Η αποδοτικότητα μπορεί να διακριθεί σε εσωτερική και εξωτερική. Η εξωτερική αποδοτικότητα απεικονίζει την ικανότητα της επιχείρησης να αποδίδει στον περιβάλλοντα κοινωνικό χώρο. Βέβαια η παραγωγικότητα είναι ωστόσο εσωτερικό χαρακτηριστικό της επιχείρησης που συνδέεται με το άτομο, το συγκεκριμένο μηχανήμα ή τον θύλακα παραγωγής⁽¹⁹⁾.

⁽¹⁷⁾ Γνωμοδότηση ΕΟΚΕ της 25ης Σεπτεμβρίου 2003 με θέμα «Βιομηχανικές μεταλλαγές: σημερινή κατάσταση και προοπτικές — σφαιρική προσέγγιση» εισηγητής: Joost van Iersel, συνεισηγητής: Rafael Varea Nieto (EE C 10, 14.1.2004, σ. 105). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:010:0105:0113:EL:PDF>

Γνωμοδότηση ΕΟΚΕ της 29ης Σεπτεμβρίου 2005 με θέμα «Ο κοινωνικός διάλογος και η συμμετοχή των εργαζομένων, βασικά στοιχεία για την πρόβλεψη και τη διαχείριση των βιομηχανικών μεταλλαγών» εισηγητής: Gustav Zöhrer (EE C 24, 31.1.2006, σ. 90).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:024:0090:0094:EL:PDF>.

Γνωμοδότηση ΕΟΚΕ της 14ης Δεκεμβρίου 2005 για την Ανακίνωση της Επιτροπής σχετικά με τις «Αναδιαρθρώσεις και απασχόληση — Πρόβλεψη και πλαισίωση των αναδιαρθρώσεων για την ανάπτυξη της απασχόλησης: ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης», εισηγητής: Gustav Zöhrer, συνεισηγητής: Daniel Soury-Lavergne (EE C 65, 17.3.2006, σ. 58).

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:065:0058:0062:EL:PDF>.

Γνωμοδότηση ΕΟΚΕ της 14ης Σεπτεμβρίου 2006 με θέμα «Η βιώσιμη ανάπτυξη ως κινητήρια δύναμη των βιομηχανικών μεταλλαγών» εισηγητής: Martin Siecker, συνεισηγητής: Pavel Činčera (EE C 318, 23.12.2006, σ. 1).

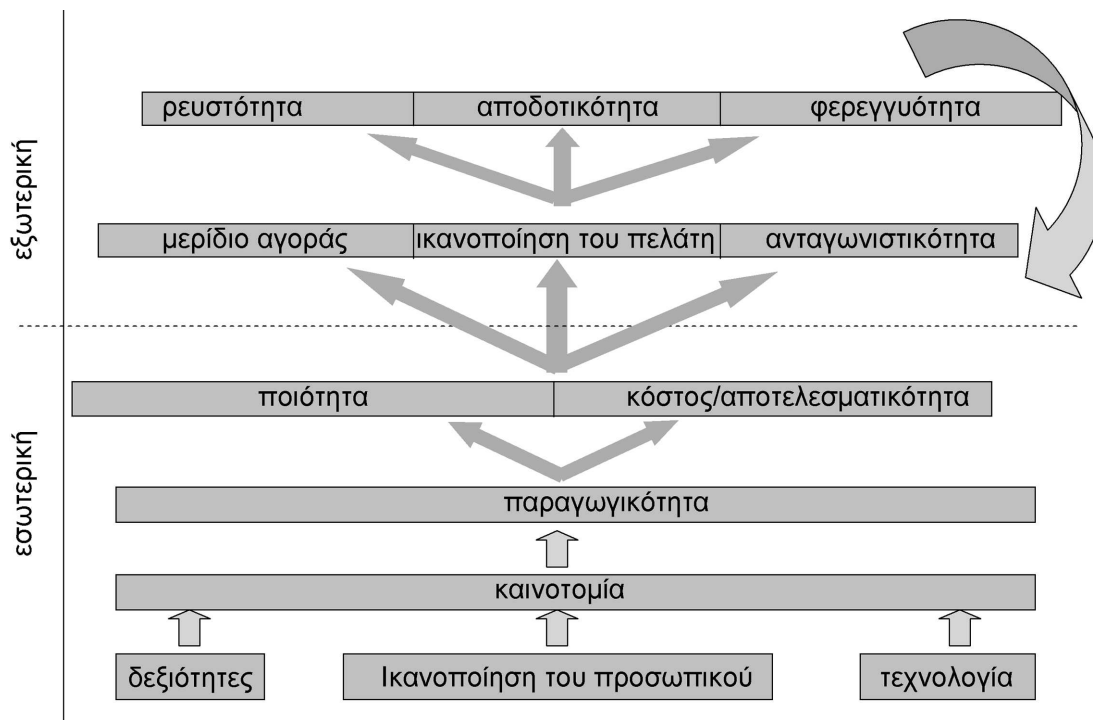
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:318:0001:0011:EL:PDF>.

⁽¹⁸⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ της 11ης Ιουλίου 2007 με θέμα: Ευελιξία-ασφάλεια (διάσταση εσωτερικής ευελιξίας — συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου ως μέσα ρύθμισης και μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας), εισηγητής: Thomas Janson. http://eescopinions.eesc.europa.eu/viewdoc.aspx?doc=//esppub1/esp_public/ces/soc/soc272/fi/ces999-2007_ac_el.doc.

⁽¹⁹⁾ Rantanen, Hannu. Tuottavuus suorituskyvyn analysoinnin kentässä (Τομέας ανάλυσης της παραγωγικότητας της αποδοτικότητας). Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο της Lappeenranta, μονάδα του Lahti 2005.

3.7 Οι εσωτερικές πτυχές της αποδοτικότητας της επιχείρησης είναι η καινοτομία και η παραγωγικότητα. Προϋποθέσεις αυτών είναι η γνώση και οι επαγγελματικές δεξιότητες η ικανοποίηση του προσωπικού, η αντίδραση στις αλλαγές και η τεχνολογία. Οι εξωτερικές πτυχές είναι η ανταγωνιστικότητα, η ικανοποίηση του πελάτη και το μερίδιο της αγοράς, εκ των οποίων προκύπτει η ρευστότητα, η αποδοτικότητα και η φερεγγυότητα (βλ. διάγραμμα 1).

Διάγραμμα 1: πτυχές της αποδοτικότητας της επιχείρησης και πως συνδέονται



3.8 Οι διάφορες πτυχές αλληλοεπηρεάζονται. Για παράδειγμα την αύξηση της παραγωγικότητας ακολουθεί η μείωση των δαπανών της μονάδας, με αποτέλεσμα τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης. Συνέπεια τούτου είναι η επιτυχία της επιχείρησης στην αγορά και η αύξηση της αποδοτικότητας. Με τον τρόπο αυτό η επιχείρηση συσσωρεύει πλούτο τον οποίο μπορεί να χρησιμοποιήσει για την κατάρτιση, για μέσα παραγωγής και για βοηθήματα διαχείρισης βελτιώνοντας τις προϋποθέσεις για αύξηση της παραγωγικότητας. Εν προκειμένω μπορεί να γίνει λόγος για ελικοειδή άνοδο της παραγωγικότητας. Κατά τον ίδιο τρόπο μπορεί επίσης να περιγραφεί μία ελικοειδής κάθοδος της παραγωγικότητας.

3.9 Συνεπώς η βιώσιμη παραγωγικότητα είναι μια έννοια ευρύτερη από την απλή μέτρηση της παραγωγικότητας ή την ανάλυση της παραγωγικότητας της εργασίας. Σε επίπεδο επιχείρησης η παραγωγικότητα είναι ένας δείκτης της επιτυχίας της επιχείρησης να συνδυάζει διάφορους παράγοντες παραγωγής προκειμένου να βελτιώνει την αποτελεσματικότητά της και να αυξάνει την ανταγωνιστικότητά της στην αγορά. Η βιώσιμη παραγωγικότητα πέρα από το φυσικό εργασιακό περιβάλλον περιλαμβάνει και το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον από το οποίο προκύπτει αποδοτικότητα, δημιουργικότητα και καινοτομία ⁽²⁰⁾.

3.10 Η ικανότητα καινοτομίας μιας επιχείρησης και του προσωπικού της φαίνεται από την δράση της να αναπτύσσει και να ανανεώνει τον σχεδιασμό των προϊόντων ή των υπηρεσιών προκειμένου να δημιουργήσει προστιθέμενη αξία για τους πελάτες της. Η καινοτομία είναι επίσης μια ικανότητα συνεχούς βελτίωσης των διαδικασιών λειτουργίας, παραγωγής και διανομής από κοινού με το προσωπικό και τους εταίρους. Συνεπώς καινοτομία μπορεί να είναι ένα μέσο, ένα εργαλείο, ένα μηχάνημα, συνδυασμός όλων αυτών,

ένα πρότυπο υπηρεσίας, ένας νέος τρόπος εκτέλεσης ενός παλιού έργου, μια διαφορετική λύση των προβλημάτων. Η ικανότητα αλλαγής είναι καθοριστικής σημασίας στοιχείο για την παραγωγικότητα.

3.11 Με βάση την ικανότητα καινοτομίας τους οι οργανώσεις μπορούν να ταξινομηθούν σε διαφορετικές κατηγορίες ανάλογα με το επίπεδο ανάπτυξής τους. Οι οργανώσεις μπορούν βεβαίως να αναπτύξουν περαιτέρω την ικανότητά τους για καινοτομία και να περάσουν από το ένα επίπεδο στο άλλο μέσω της μάθησης. Όσο πιο προχωρημένες μεθόδους εφαρμόζει μία οργάνωση στην δράση της για καινοτομία τόσο καλύτερη είναι η ικανότητα υλοποίησης καινοτομίας ⁽²¹⁾.

⁽²¹⁾ Bessant, John (2003): *High-Involvement Innovation* (μετάφραση Tuomo Alasoini). Η ικανότητα καινοτομίας έχει οκτώ διαστάσεις:

- να υπάρχει κατανόηση στην οργάνωση της στρατηγικής σημασίας που έχει η δράση καινοτομίας η οποία καθιστά δυνατή τη συμμετοχή των ανθρώπων και βασίζεται σε μικρά βήματα (*understanding*)
- οι μέθοδοι της οργάνωσης να επιτρέπουν στους ανθρώπους να συμμετέχουν στις δράσεις καινοτομίας της οργάνωσης (*getting the habit*)
- η δράση καινοτομίας της οργάνωσης να εστιάζεται στους στρατηγικούς στόχους της οργάνωσης (*focusing*)
- η διαχείριση της οργάνωσης να παρέχει και να υποστηρίζει επαρκώς τις δράσεις καινοτομίας (*leading*)
- οι δομές της οργάνωσης, πρακτικές και διαδικασίες να σχεδιάζονται με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτυγχάνεται η καλύτερη δυνατόν αμοιβαία σχέση μεταξύ των δράσεων καινοτομίας και των αξιών που τις διέπουν. (*aligning*)
- για την επίλυση προβλημάτων να υπάρχει δίκτυο μεταξύ των μονάδων τόσο εντός όσο και εκτός της οργάνωσης (*shared problem-solving*)
- η βελτιωμένη αποδοτικότητα που αποφέρει η καινοτομία στην οργάνωση να ελέγχεται, να αξιολογείται και να αναπτύσσεται συνεχώς (*continuous improvement of the system*)
- η οργάνωση να είναι ικανή να μαθαίνει συνεχώς και σφαιρικά από τις εμπειρίες της (*the learning organization*).

⁽²⁰⁾ Δόκτωρ Mika Hannula, Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο του Tampere, διάλεξη 29.1.2004.

3.12 Η αύξηση της βιώσιμης παραγωγικότητας σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις και οι διάφορες οργανώσεις προετοιμάζονται για τους μελλοντικούς κινδύνους με την πρόβλεψη των αλλαγών και με την ταχεία και ευέλικτη προσαρμογή στις αλλαγές αυτές. Σε αυτές τις επιχειρήσεις όλοι δεσμεύονται να συνεχίσουν την ανάπτυξη των δεξιοτήτων, λαμβάνεται υπόψη η ευημερία του προσωπικού και οι εργαζόμενοι συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ειδικότερα δε στις αποφάσεις που αφορούν την εργασία τους. Οι εργαζόμενοι είναι έτοιμοι και δεσμεύονται να είναι διαθέσιμοι για την επιτυχία της επιχείρησης. Η διαχείριση βασίζεται στην αμοιβαία αναγνώριση και συνεργασία και όχι στη θέση εξουσίας έναντι του προσωπικού. Οι διευθυντές είναι σε θέση να συνεργάζονται με τους πελάτες, με τα δίκτυα επιχειρήσεων του τομέα καθώς και με τα ερευνητικά ιδρύματα.

3.13 Βασικό ζήτημα για το μέλλον, όσον αφορά την αύξηση της παραγωγικότητας και την επιτάχυνση της αύξησης αυτής, είναι η ικανότητα σχεδιάζονται και να χρησιμοποιούνται στον χώρο εργασίας τεχνολογίες και συμπληρωματικές σε αυτές δράσεις, οργανωτικές και άλλες κοινωνικές καινοτομίες στον επαγγελματικό βίο. Η παραγωγικότητα που επιτυγχάνεται με τον τρόπο αυτό είναι βιώσιμη. Επιηρεάζει δε την οικονομική ανάπτυξη με δύο τρόπους: με τη μακροπρόθεσμη βελτίωση της παραγωγικότητας των ομάδων εργασίας/επιχειρήσεων καθώς και με την αύξηση του εργατικού δυναμικού όταν αυξάνονται οι δυνατότητες και η βούληση των εργαζομένων να παραμείνουν περισσότερο από πριν στον επαγγελματικό βίο.

4. Βιώσιμη παραγωγικότητα στον χώρο εργασίας

4.1 Σε έρευνα του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (²²) εξετάζεται προσεκτικά η σχέση της ποιότητας του επαγγελματικού βίου και της παραγωγικότητας. Βασικό αποτέλεσμα της έρευνας είναι ότι στις υφιστάμενες συνθήκες ανταγωνισμού η επιτυχία μιας επιχείρησης δεν αξιολογείται μόνο με τους δείκτες της επιχειρηματικότητας.

4.2 Σύμφωνα με την προαναφερθείσα έρευνα, αυξάνεται ολοένα και περισσότερο η σημασία παραγόντων όπως η ικανοποίηση του πελάτη, η βελτιστοποίηση των σχέσεων στο εσωτερικό της επιχείρησης, η ικανότητα καινοτομίας και οι ευέλικτες δομές οργάνωσης. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι οι καλές συνθήκες εργασίας και η αποδοτικότητα της επιχείρησης συνδέονται στενά. Η ποιότητα του επαγγελματικού βίου επηρεάζει τα μάλα την παραγωγικότητα και την αποδοτικότητα.

4.3 Η αύξηση της παραγωγικότητας τα τελευταία χρόνια στην Ευρώπη δεν μπορεί με κανένα τρόπο να χαρακτηριστεί βιώσιμη από άποψη ποιότητας. Οι γνώσεις και οι πρακτικές που εφαρμόζονται στις επιχειρήσεις για τη βελτίωση της ποιότητας του επαγγελματικού βίου και για τις θετικές συνέπειες της είναι ακόμη πολύ περιορισμένες. Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την βελτίωση των συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας δεν έχουν σημειωθεί μεγάλες αλλαγές στην ποιότητα της εργασίας ούτε προς τη μια κατεύθυνση ούτε προς την άλλη (²³). Αναλύσεις και συγκρίσεις που έχουν πραγματοποιηθεί στα κράτη μέλη δείχνουν

ότι η ικανοποίηση στην εργασία συνδέεται με την ασφάλεια στην εργασία, με το θετικό εργασιακό περιβάλλον και με τις δυνατότητες μάθησης και εξέλιξης στην εργασία. Η εργασία αυτή καθ' εαυτή έχει αλλάξει, ταχύτερα από ό,τι αναμενόταν, και βασίζεται περισσότερο στη γνώση και στην τεχνολογία, προσανατολίζεται δε κυρίως προς τον πελάτη.

4.4 Σύμφωνα με την προαναφερθείσα έρευνα η συμφιλίωση επαγγελματικού και οικογενειακού βίου δεν έχει σημειώσει ιδιαίτερη πρόοδο. Δεν έχει γενικευτεί η εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας που να ικανοποιούν τις ανάγκες του ατόμου. Η υγεία στην εργασία έχει βελτιωθεί, αλλά το 35 % των εργαζομένων θεωρεί ότι η υγεία του και η ασφάλειά του κινδυνεύουν λόγω της εργασίας που εκτελεί. Η ένταση εργασίας έχει αυξηθεί και πολλοί εργαζόμενοι με υψηλής ταχύτητας ρυθμούς και σε περιορισμένες προθεσμίες. Αν και η απόδοση εργασίας απαιτεί αυτονομία, ωστόσο ο βαθμός αυτονομίας στην εργασία δεν έχει αυξηθεί. Πολλοί εργαζόμενοι θεωρούν ενδιαφέρουσα την εργασία τους και ότι τους παρέχει νέες προκλήσεις. Παρ' όλα αυτά δεν έχει βελτιωθεί η πρόσβαση του προσωπικού στην κατάρτιση. Η πρόσβαση στην κατάρτιση είναι ιδιαίτερα δύσκολη για τους ηλικιωμένους και λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους. Μια από τις σημαντικότερες αλλαγές στον χώρο εργασίας είναι η αυξανόμενη χρήση της τεχνολογίας της πληροφορίας (²⁴).

4.5 Στο μέλλον η έλλειψη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού ενδέχεται να περιορίσει τις προϋποθέσεις αύξησης της παραγωγικότητας. Πρέπει ωστόσο να ληφθεί υπόψη ότι οι μελλοντικές εργασίες και οι δεξιότητες που θα απαιτούνται θα είναι διαφορετικές από σήμερα. Επίσης, νέα πρότυπα οργάνωσης της εργασίας και αποτελεσματικότερη εφαρμογή της τεχνολογίας θα μειώσουν το εργατικό δυναμικό. Πολλές επιχειρήσεις συνεργάζονται μέσω δικτύων σε ευρωπαϊκή κλίμακα και η κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ κρατών μελών αυξάνεται. Για τον λόγο αυτό, η ΕΟΚΕ είχε προτείνει ότι, παρά τις διαφορές των εκπαιδευτικών τους συστημάτων, τα κράτη μέλη πρέπει να θεωρήσουν τον εαυτό τους ως έναν ευρωπαϊκό «χώρο κατάρτισης» και να αναγνωρίσουν ότι υπάρχει μία ευρωπαϊκή διάσταση στην ανάπτυξη του επαγγελματικού βίου (²⁵).

4.6 Είναι συνεπώς ανάγκη να εξεταστούν με μεγαλύτερη προσοχή οι γνώσεις και οι δεξιότητες που θα απαιτούνται στον επαγγελματικό βίο του αύριο τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης πρέπει να εξεταστεί ο τρόπος με τον οποίο τα θέματα σχετικά με την ποιότητα στην εργασία και την παραγωγικότητα θα ενσωματωθούν στις σπουδές. Οι διαρθρώσεις πανεπιστημιακών και επαγγελματικών πτυχίων, το περιεχόμενο των σπουδών και οι διδακτικές μέθοδοι, καθώς και οι στόχοι της δια βίου μάθησης θα πρέπει να σχεδιάζονται και να υλοποιούνται σε αυτή τη βάση. Είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί η οικονομική δυνατότητα συμμετοχής στην εκπαίδευση. Στην εξέταση των θεμάτων αυτών και στην εφαρμογή μέτρων οι κοινωνικοί εταίροι θα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Οι κοινωνικοί εταίροι της Ευρώπης πραγματοποίησαν θετικό βασικό έργο με την αξιολόγηση των κύριων παραγόντων της δια βίου μάθησης και των εθνικών πρακτικών (²⁶).

(²²) Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία: Ποιότητα του Εργασιακού Περιβάλλοντος και Παραγωγικότητα — Έγγραφο εργασίας (2004). URL: http://osha.eu.int/publications/reports/211/quality_productivity_en.pdf.

(²³) Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την βελτίωση των συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας: Τέταρτη ευρωπαϊκή έκθεση για τις συνθήκες εργασίας *Fourth European Working Conditions Survey* (2005). URL: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>.

(²⁴) Όπως ανωτέρω.

(²⁵) Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ της 28ης Οκτωβρίου 2004 με θέμα Κατάρτιση και παραγωγικότητα, εισηγητής: Ο κ. Κορψιδής (EE C 120, 20.5.2005, σ. 64). URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:120:0064:0075:EL:PDF>.

(²⁶) Πλαίσιο δράσης για τη δια βίου ανάπτυξη αρμοδιοτήτων και δεξιοτήτων, Έκθεση αξιολόγησης 2006/ΣΕΣ (Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων), UNICE (Ένωση των συνομοσπονδιών βιομηχανιών και εργοδοτών της Ευρώπης), ΕΚΔΕ (Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων).

4.7 Συχνά οι ελλείψεις εξειδίκευσης εντοπίζονται σε τομείς όπου δεν μπορούν να μετρηθούν οι δεξιότητες. Πέρα από τις βασικές δεξιότητες, καθοριστικής σημασίας δεξιότητες για τον μελλοντικό επαγγελματικό βίο θα είναι για παράδειγμα οι αλληλεπιδρούσες δεξιότητες, η αυτοδιαχείριση, η ικανότητα μάθησης και η απόκτηση νέας γνώσης, η διάκριση της βασικής πληροφορίας από μια σύνθετη ροή πληροφοριών, η ικανότητα εργασίας σε πολυπολιτισμικά εργασιακά περιβάλλοντα και δίκτυα. Εν προκειμένω οι νέοι που εγκαταλείπουν νωρίς το σχολείο ή που δεν έχουν τις κατάλληλες γνώσεις αποτελούν ιδιαίτερη πρόκληση.

4.8 Στη διαχείριση επιχειρήσεων η έλλειψη δεξιοτήτων εμφανίζεται κυρίως στους στρατηγικούς επιχειρηματικούς κλάδους και στη διαχείριση της καινοτομίας. Η διαχείριση ανθρώπων πόρων θα πρέπει να θεωρηθεί ως στρατηγική πτυχή της διαχείρισης. Οι δεξιότητες αυτές μπορούν να λειτουργήσουν ως νέα μέσα επιτάχυνσης της οικονομικής ανάπτυξης.

5. Προώθηση της βιώσιμης παραγωγικότητας

5.1 Πολιτικά και πρακτικά μέτρα

5.1.1 Τις δυνατότητες επιτυχίας που προσφέρει η βιώσιμη παραγωγικότητα μπορούν να εκμεταλλευτούν επωφελώς οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αλλά και οι μεγάλες επιχειρήσεις και τα δίκτυα υπεργολαβιών που διαθέτουν. Από αυτές μπορούν να επωφεληθούν επίσης οι οργανώσεις παροχής υπηρεσιών του δημόσιου και του τριτογενούς τομέα, που επιθυμούν και χρειάζονται να βελτιώσουν την παραγωγικότητά τους με βιώσιμο και ποιοτικό τρόπο, καθώς και να εξασφαλίσουν ότι θα συνεχίσουν στο μέλλον να έχουν στη διάθεσή τους υψηλό επίπεδο εργατικό δυναμικό.

5.1.2 Η αύξηση της βιώσιμης παραγωγικότητας μπορεί να προωθηθεί με πολιτικά μέτρα τα οποία να καλύπτουν ολόκληρη την κοινωνία, τις επιχειρήσεις και τους δημόσιους οργανισμούς, τις θέσεις εργασίας καθώς και τα άτομα. Οι κοινωνικές αλλαγές, οι οποίες συνδέονται, για παράδειγμα, με την εκπαίδευση, με τις εργασιακές σχέσεις, με μέτρα για τη συμφιλίωση οικογενειακού και επαγγελματικού βίου, με την ασφάλεια στην εργασία, με την υγεία στην εργασία, με την επαγγελματική αποκατάσταση, με τα συνταξιοδοτικά συμφέροντα ή τις δυνατότητες συνταξιοδότησης, είναι μακροπρόθεσμα ιδιαίτερα σημαντικές. Ενδείκνυται η χρήση της νομοθεσίας για την προώθηση καλών σχεδίων. Οι βελτιώσεις σε ατομικό επίπεδο για την ευημερία στην εργασία έχουν άμεσες συνέπειες αλλά από μόνες τους δεν επαρκούν και ο συνολικός αντίκτυπος είναι μάλλον μικρός.

5.1.3 Η αύξηση της βιώσιμης παραγωγικότητας μπορεί να ενισχυθεί με την προώθηση μεθόδων δράσης για τις επιχειρήσεις και τις θέσεις εργασίας ούτως ώστε να υποστηρίζουν και να ενισχύουν καλύτερα από πριν τους ατομικούς και συλλογικούς πόρους των εργαζομένων και την ικανότητα καινοτομίας. Εν προκειμένω ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι ιδιαίτερα σημαντικός.

5.1.3.1 Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι κοινωνικοί εταίροι στο πρόγραμμα εργασίας τους για τα έτη 2006-2008 συμφώνησαν να προβούν σε κοινή ανάλυση των βασικών προκλήσεων που αντιμετωπίζει η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας (όπως η προώθηση της δια βίου μάθησης, η ανταγωνιστικότητα και η καινοτομία) ⁽²⁷⁾. Σε εθνικό επίπεδο για παράδειγμα οι κεντρικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων της Φινλανδίας συγκρότησαν αρχές του 2007 μια «Στρογγυλή Τράπεζα για την Παραγωγικότητα» για την προώθηση της παραγωγικότητας, της ποιότητας του επαγγελματικού βίου και της συνεργασίας στον τομέα της παραγωγικότητας. Μέλη της στρογγυλής τράπεζας είναι οι αντιπρόσωποι των ανώτατων εκτελεστικών

οργάνων όλων των κεντρικών οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων. Σε ορισμένα κράτη μέλη οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά στα εθνικά προγράμματα ανάπτυξης των επιχειρήσεων. Όλα τα κράτη μέλη διαθέτουν καλές περιπτώσιολογικές μελέτες ⁽²⁸⁾.

5.1.4 Σε ορισμένες περιπτώσεις οι νομοθετικές αλλαγές σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος δημιούργησαν ανάγκες καινοτομίας. Για παράδειγμα η απαγόρευση χρήσης αμιάντου δημιούργησε την ανάγκη ανάπτυξης τεχνολογιών αντικατάστασης, η θέσπιση αυστηρότερων κανόνων για τον θόρυβο οδήγησε στην ανάπτυξη τεχνικού εξοπλισμού χαμηλών εκπομπών, οι τεχνολογικές ανάγκες για ενέργεια δημιούργησαν νέο εξοπλισμό και οι ανάγκες του κατασκευαστικού τομέα οδήγησαν σε νέα υλικά. Αυτές οι νομοθετικές διατάξεις υποστήριξαν τις προσπάθειες της βιομηχανίας και ενθάρρυναν την καινοτομία.

5.1.5 Τα κράτη μέλη έχουν θέσει σε εφαρμογή διάφορα οικονομικά μέσα για τη βελτίωση της ποιότητας των συνθηκών εργασίας ή τη στήριξη των επιχειρήσεων που επενδύουν σε καινοτόμες μεθόδους οργάνωσης της εργασίας. Μεταξύ άλλων χρησιμοποιούνται ως μέσα οι κρατικές ενισχύσεις και οι επιχορηγήσεις καθώς και η χρηματοδότηση (χαμηλότοκα τραπεζικά δάνεια). Ως παραδείγματα αναφέρονται η εθνική στρατηγική για την απασχόληση της Ιρλανδίας, η πρωτοβουλία INQA της Γερμανίας σχετικά με την ποιότητα της εργασίας καθώς και η στρατηγική ανάπτυξης της απασχόλησης της Φινλανδίας, όπου η κρατική πρωτοβουλία και η δημόσια χρηματοδότηση είναι καθοριστικής σημασίας ⁽²⁹⁾. Το μεγάλο πλεονέκτημα αυτών των προγραμμάτων είναι ότι η αναπτυξιακή δράση συντελείται στον χώρο εργασίας. Καθοριστικής σημασίας για τα προγράμματα αυτά είναι η έντονη δέσμευση σε πολιτικό επίπεδο καθώς και η παροχή κινήτρων σε επιχειρήσεις και εργαζομένους ώστε να συμμετέχουν σε αναπτυξιακά προγράμματα.

5.2 Ευρωπαϊκός δείκτης για την ποιότητα της εργασίας

5.2.1 Για να ανταποκριθεί η Ευρώπη στις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης και να επιτύχει τους στόχους της Λισσαβώνας, πρέπει να παρακολουθείται η βελτίωση της ποιότητας στην εργασία στα κράτη μέλη και σε ευρωπαϊκό επίπεδο καθώς και η σχέση της με την αύξηση της παραγωγικότητας. Όπως επανειλημμένα έχει υπογραμμίσει η ΕΟΚΕ πρέπει να αναπτυχθεί ένας ευρωπαϊκός δείκτης για την ποιότητα της εργασίας. Ο δείκτης αυτός θα αποτελείται από διάφορα κριτήρια όσον αφορά την «εργασία σε καλές συνθήκες» βάσει σχετικών μελετών που θα πραγματοποιούνται και θα δημοσιεύονται περιοδικά ⁽³⁰⁾. Με τη βοήθεια του δείκτη αυτού μπορεί να προβληθούν περισσότερο οι αλλαγές στην ποιότητα του επαγγελματικού βίου στην Ευρώπη καθώς και οι συνέπειες στην παραγωγικότητα. Παράλληλα θα μπορούσε να αποτελέσει τη βάση για νέες πρωτοβουλίες για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής στο χώρο εργασίας. Η ποιότητα στην εργασία και η παραγωγικότητα εξετάζονται αυτή τη στιγμή με διαφορετικούς τρόπους και οι διάφοροι φορείς αναπτύσσουν δικούς τους δείκτες ανεξάρτητα οι μὲν από τους δε. Στον νέο ευρωπαϊκό δείκτη θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν τα στοιχεία που υπάρχουν από τους δείκτες αυτούς.

⁽²⁷⁾ Πρόγραμμα εργασίας των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων 2006-2008. http://www.etuc.org/IMG/pdf/Depliant_EN_HD2006-2008.pdf.

⁽²⁸⁾ Για παράδειγμα στην ακρόαση που διοργάνωσε η ομάδα μελέτης στις 10 Μαΐου 2007, ο κ. Santo Portera, οικονομικός διευθυντή της μαλτέζικης επιχείρησης STMicroelectronics, εξήγησε πώς η επιχείρηση ανταποκρίθηκε με επιτυχία στις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης δίνοντας έμφαση σε υψηλά δεοντολογικά πρότυπα στις δραστηριότητες της επιχείρησης, διασφαλίζοντας και βελτιώνοντας τις δεξιότητες του προσωπικού, τις καλές συνθήκες στην εργασία και την οργάνωση της εργασίας και ενθαρρύνοντας την καινοτομία.

⁽²⁹⁾ Ιρλανδία: www.workplacestrategy.ie, Cathal O'Reagan, ακρόαση του πραγματοποιήθηκε στις 10 Μαΐου 2007. <http://inqa.de>, Kai Schäfer, εκπρόσωπος της κυβέρνησης της Γερμανίας (χώρα που ασκεί την προεδρία), ακρόαση του πραγματοποιήθηκε στις 10 Μαΐου 2007. http://www.mol.fi/mol/en/01_ministry/05_tykes/index.jsp.

⁽³⁰⁾ Βλέπε υποσημείωση 10.

5.2.1.1 Σύμφωνα με απόφαση του Συμβουλίου, το 2003 πραγματοποιήθηκε αξιολόγηση για την πρόοδο που έχουν σημειώσει τα κράτη μέλη χρησιμοποιώντας μία δέσμη δέκα δεικτών βασισμένων σε δέκα διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας. Αν και έχει σημειωθεί κάποια πρόοδος, υπάρχουν ακόμη μεγάλα περιθώρια βελτιώσεων. Ιδιαίτερα απογοητευτικά ήταν τα αποτελέσματα σχετικά με την αύξηση της παραγωγικότητας. Το συμπέρασμα ήταν ότι χρειάζεται μια πιο αποφασιστική πολιτική κυρίως όσον αφορά την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων να επενδύσουν στην κατάρτιση και να μεριμνήσουν για την ικανότητα εργασίας των ηλικιωμένων εργαζομένων⁽³¹⁾.

5.2.1.2 Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας (Ίδρυμα του Δουβλίνου), οι καινοτόμες επιχειρήσεις και οι εργατικές ενώσεις χαρακτηρίζονται από την ελευθερία μάθησης και την αυτονομία στην εργασία, την ομαδική εργασία, τη δυνατότητα εκ περιτροπής ανάληψης καθηκόντων και από τις πολλαπλές δεξιότητες. Είναι σημαντικό συνεπώς να ενισχυθούν οι δεξιότητες των εργαζομένων ώστε να μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στην ανάπτυξη των διεργασιών παραγωγής. Επίσης, την άνοιξη του 2007, το Ίδρυμα του Δουβλίνου ξεκίνησε μια ευρεία έρευνα για τη σχέση μεταξύ καινοτομίας, παραγωγικότητας και απασχόλησης η οποία θα διαρκέσει τρία έτη. Η πρώτη φάση αφορά τις υφιστάμενες ερευνητικές μελέτες με στόχο την προσθήκη μιας διάστασης παραγωγικότητας και απόδοσης στην έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις που θα πραγματοποιηθεί από το Ίδρυμα το 2008. Το Ίδρυμα συμμετέχει επίσης ενεργά στην ανάπτυξη ενός νέου δείκτη ποιότητας της εργασίας⁽³²⁾.

5.2.1.3 Οι μελέτες του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία σχετικά με τη σημασία της ποιότητας της εργασίας για την παραγωγικότητα δείχνουν καθαρά ότι μεταξύ της ποιότητας, της παραγωγικότητας και των επιδόσεων του

επαγγελματικού περιβάλλοντος υπάρχει στενή σχέση. Ο Οργανισμός συμπεραίνει ότι εάν οι κίνδυνοι που συνδέονται με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία δεν αναλυθούν λεπτομερώς, ή εάν δεν γίνει τίποτα για την αντιμετώπισή τους, είναι αδύνατο να επιτευχθούν οι στόχοι της παραγωγικότητας⁽³³⁾. Η τρέχουσα ευρωπαϊκή εκστρατεία ευαισθητοποίησης είναι αφιερωμένη στην πρόληψη των μυοσκελετικών παθήσεων και στοχεύει επίσης στην ανάδειξη βέλτιστων πρακτικών για την επανένταξη ατόμων που πάσχουν από τις ασθένειες αυτές. Συγχρόνως προχωρούν οι προετοιμασίες για την Ευρωπαϊκή Εβδομάδα 2008, η οποία θα είναι αφιερωμένη στην αξιολόγηση των παραγόντων κινδύνων που εμφανίζονται στον χώρο εργασίας.

5.2.1.4 Το αναπτυξιακό πρόγραμμα για τον επαγγελματικό βίο που ξεκίνησε η Γερμανία, που ασκεί την προεδρία της Ένωσης, συμπεριλαμβάνει ένα σχέδιο μελέτης που αποσκοπεί στον καλύτερο προσδιορισμό του όρου της «εργασίας σε καλές συνθήκες». Το πρόγραμμα αυτό περιέχει τον δείκτη για την ποιότητα της εργασίας που εκπόνησε η Ομοσπονδία των Συνδικάτων της Γερμανίας (DGB). Ο δείκτης αυτός βασίζεται στις εκτιμήσεις των εργαζομένων οι οποίοι ορίζουν την εργασία τους στη βάση 15 κριτηρίων. Στόχος είναι ο δείκτης αυτός να υπολογίζεται σε ετήσια βάση και τα πρώτα αποτελέσματα θα είναι διαθέσιμα το φθινόπωρο του 2007⁽³⁴⁾.

5.2.2 Η ανάπτυξη ενός ευρωπαϊκού δείκτη για την ποιότητα της εργασίας απαιτεί την οργάνωση ενός ευρέος φόρουμ. Η πλούσια και πολύπλευρη εμπειρία της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής σε ό,τι αφορά τις προκλήσεις της αλλαγής στον χώρο της εργασίας και τις απαντήσεις που απαιτούνται αποτελεί μια καλή βάση για τη σύσταση του φόρουμ αυτού. Η ομάδα εργασίας για την παρακολούθηση της απασχόλησης θα πρέπει να εξετάσει το θέμα εφόσον το επιτρέπει το πρόγραμμα εργασίας της.

Βρυξέλλες, 26 Σεπτεμβρίου 2007

Ο Πρόεδρος της
Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Δημήτρης ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ

⁽³¹⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής και την Επιτροπή των Περιφερειών: Βελτίωση της ποιότητας της εργασίας: επισκόπηση της πρόσφατης προόδου, COM(2003) 728 τελικό.

⁽³²⁾ www.eurofound.europa.eu; Radosław Owczarzak, EMCC (Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο της Άλλαγής), ακρόαση που πραγματοποιήθηκε στις 10 Μαΐου 2007.

⁽³³⁾ www.osha.europa.eu; Brenda O'Brien, ακρόαση που πραγματοποιήθηκε στις 10 Μαΐου 2007.

⁽³⁴⁾ <http://inqa.de>; Kai Schäfer, εκπρόσωπος της κυβέρνησης της Γερμανίας (χώρα που ασκεί την προεδρία), ακρόαση που πραγματοποιήθηκε στις 10 Μαΐου 2007.