

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Οι καινοτόμοι χώροι εργασίας ως πηγή παραγωγικότητας και ποιοτικής απασχόλησης» (γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(2011/C 132/05)

Εισηγήτρια: η **κ. Leila KURKI**

Συνεισηγητής: ο **κ. Mihai MANOLIU**

Στις 16 Σεπτεμβρίου 2010, και σύμφωνα με το άρθρο 29 παράγραφος 2 του Εσωτερικού της Κανονισμού, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποφάσισε να καταρτίσει γνωμοδότηση πρωτοβουλίας με θέμα:

Οι καινοτόμοι χώροι εργασίας ως πηγή παραγωγικότητας και ποιοτικής απασχόλησης

Στις 20 Οκτωβρίου 2010, η ΕΟΚΕ αποφάσισε να αντικαταστήσει την ομάδα μελέτης με υποεπιτροπή.

Η υποεπιτροπή «Καινοτόμοι χώροι εργασίας», στην οποία είχε ανατεθεί η προετοιμασία των σχετικών εργασιών, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή της στις 23 Φεβρουαρίου 2011 με εισηγήτρια την κ. Leila Kurki και συνεισηγητή τον κ. Mihai Manoliu.

Κατά την 470ή σύνοδο ολομέλειάς της, της 15ης και 16ης Μαρτίου 2011 (συνεδρίαση της 15ης Μαρτίου), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε, με 94 ψήφους υπέρ, 1 ψήφο κατά και 2 αποχές, την ακόλουθη γνωμοδότηση:

1. Συστάσεις

1.1 Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι αποτελεί καθήκον της Ευρωπαϊκής Ένωσης να στηρίξει όλα τα κράτη μέλη και τις επιχειρήσεις στην προσπάθειά τους να ενισχύσουν την καινοτομία στον χώρο εργασίας. Σκοπός της καινοτομίας στον χώρο εργασίας είναι η δοκιμή και η αναδιάρθρωση των οργανωτικών παραμέτρων κατά τρόπο βιώσιμο, βελτιώνοντας παράλληλα την παραγωγικότητα και την ποιοτική απασχόληση. Ορισμένες από τις παραμέτρους που επιδέχονται βελτίωση είναι οι διαδικασίες, οι μέθοδοι, τα μέσα, η οργάνωση και ο φυσικός χώρος εργασίας, οι επαγγελματικές δεξιότητες, οι εργασιακές πρακτικές, η διοίκηση, καθώς και η καθοδήγηση.

1.2 Η ΕΟΚΕ προτείνει να οριστεί σαφώς η βασική έννοια των «καινοτόμων χώρων εργασίας». Η έλλειψη μιας ευρέως αναγνωρισμένης έννοιας ίσως εξηγήσει εν μέρει γιατί, κατά το παρελθόν, τα περισσότερα έγγραφα πολιτικής της ΕΕ έκαναν περιορισμένη αναφορά στην καινοτομία στον χώρο εργασίας. Τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, τα κράτη μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι και οι οργανώσεις της κοινωνίας πολιτών πρέπει να αντιληφθούν τη σημασία της καινοτομίας και των μέσων επίτευξής της, ιδίως όσον αφορά στις επιχειρήσεις και στο οργανωτικό σκέλος.

1.3 Η ΕΟΚΕ εκτιμά ότι η έννοια των καινοτόμων χώρων εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» –αν και δεν αναφέρεται στο σχετικό έγγραφο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής–, καθώς οι συνιστά βασική προϋπόθεση για την ευόδωση αυτής της στρατηγικής. Συνεπώς, εισηγείται την ενσωμάτωση της έννοιας των «καινοτόμων χώρων εργασίας» στην εν λόγω στρατηγική.

1.4 Προκειμένου να καταστεί η στρατηγική «Ευρώπη 2020» πιο ισόρροπη, η ΕΟΚΕ προτείνει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή να δρομολογήσει ένα πιλοτικό πρόγραμμα για τους καινοτόμους χώρους εργασίας στο πλαίσιο της εμβληματικής πρωτοβουλίας «Ένωση καινοτομίας». Κύριο μέλημα του προγράμματος θα πρέπει να είναι η αναβάθμιση της ποιότητας του επαγγελματικού βίου του ατόμου. Η

ΕΟΚΕ εκτιμά ότι θα πρέπει να ξεκινήσουν άμεσα περαιτέρω μελέτες με αντικείμενο τη σχέση της ποιότητας του επαγγελματικού βίου με την καινοτομία και την παραγωγικότητα. Επίσης, θα πρέπει να θεσπιστεί ένας ευρωπαϊκός δείκτης αξιολόγησης της ποιότητας του επαγγελματικού βίου και της επίδρασής της στην καινοτομία και την παραγωγικότητα. Η μέτρηση της προόδου θα πρέπει να βασίζεται σε αξιόπιστους δείκτες που θα δίνουν έμφαση όχι μόνο στις εισροές, αλλά κυρίως στις εκροές παραγωγής.

1.5 Η ΕΟΚΕ εκφράζει τον προβληματισμό της για το γεγονός ότι τα κονδύλια της ΕΕ επικεντρώνονται σε καινοτόμα προϊόντα υψηλής τεχνολογίας, ενώ η καινοτομία στον χώρο εργασίας βρίσκεται σε δεύτερη μοίρα. Πιστεύουμε ότι η πολιτική καινοτομίας πρέπει να εστιαστεί περισσότερο στον τρόπο συνεργασίας των διαφόρων εταίρων με σκοπό την προώθηση των καινοτόμων χώρων εργασίας και κατ' επέκταση την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της ευημερίας στην ΕΕ. Επιπλέον, η ΕΟΚΕ παρατηρεί ότι τα κονδύλια της ΕΕ θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για την προώθηση της καινοτομίας στον χώρο εργασίας και προτείνει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή να λάβει υπόψη και να ρυθμίσει αναλόγως και το ταχύτερο δυνατόν όλα τα χρηματοδοτικά μέσα που διαθέτει (π.χ. τα διαρθρωτικά ταμεία και δη χρηματοδοτικά προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα, τα προγράμματα-πλαίσια έρευνας και ανάπτυξης και τις εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες).

1.6 Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η αξιολόγηση της πολιτικής καινοτομίας πρέπει να δίνει έμφαση στον τρόπο αξιοποίησης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων στον χώρο εργασίας και να μην εξαντλείται στην απλή στελέχωση με ειδικευμένους εργαζόμενους. Οι συνθήκες και το περιβάλλον εργασίας είναι στοιχεία εξίσου σημαντικά. Απαιτείται, συνεπώς, οι διάφοροι οργανισμοί και επιχειρήσεις να υιοθετήσουν μια νέα διατομεακή προσέγγιση προκειμένου να προωθήσουν τις δραστηριότητές τους. Η ΕΟΚΕ συνιστά στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και στα κράτη μέλη να αναλύσουν προσεκτικά εκείνες τις πολιτικές και τα συστήματα οργάνωσης της εργασίας που έχει αποδειχθεί ότι ευνοούν περισσότερο την καινοτομία μέσω των επενδύσεων στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. Προκειμένου να εντοπίσει τις αποτελεσματικότερες μεθόδους ως προς τις επιχειρήσεις και το οργανωτικό

σκέλος, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή οφείλει να στηρίξει την έρευνα και τη διάδοση των πορισμάτων των διαφόρων ερευνών. Επιπροσθέτως, η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρέπει να προβεί σε εκτίμηση των υφιστάμενων στρατηγικών καινοτομίας προκειμένου να συμπεριλάβει στο σύνολό τους τον ορισμό της έννοιας των καινοτόμων χώρων εργασίας.

1.7 Η ΕΟΚΕ εκτιμά ότι πρέπει η ενιαία αγορά της ΕΕ να λειτουργεί υπέρ ενός περιβάλλοντος που θα παρέχει κίνητρα στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς να αναπτύξουν την καινοτομία. Ο ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων πρέπει να βασίζεται στην ποιότητα των παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών και σε ένα ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας και όχι μόνο στις τιμές. Εν προκειμένω, ο τομέας των δημόσιων συμβάσεων μπορεί να αποτελέσει παράδειγμα προς μίμηση.

1.8 Η ΕΟΚΕ σημειώνει ότι οι κυβερνήσεις των κρατών μελών μπορούν να διαδραματίσουν καταλυτικό ρόλο, επενδύοντας σε προγράμματα καινοτομίας και παρέχοντας ποικίλα οικονομικά κίνητρα. Η αποτελεσματική χρήση των πόρων για την προώθηση της καινοτομίας προϋποθέτει μακρόπνοο σχεδιασμό, μεθοδικότητα και υποστήριξη με τη μορφή παροχής συμβουλών και καθοδήγησης όσον αφορά στην δρομολόγηση και την εκτέλεση προγραμμάτων αναβάθμισης. Ως προς τούτο, οι κοινωνικοί εταίροι φέρουν μεγάλη ευθύνη για την προετοιμασία, εφαρμογή και αξιολόγηση τέτοιου είδους προγραμμάτων. Πρέπει επομένως να ενισχυθεί η δράση των οργάνων της κοινωνίας πολιτών στον τομέα της οργάνωσης προγραμμάτων κατάρτισης και παρουσίας βέλτιστων πρακτικών.

1.9 Είναι αξιοσημείωτο ότι οι πολιτικές καινοτομίας βρίσκονται σε διαφορετικό στάδιο εξέλιξης σε κάθε κράτος μέλος. Κατά την ΕΟΚΕ, θα ήταν σκόπιμο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή να παράσχει τη δυνατότητα και τις προϋποθέσεις για περαιτέρω εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού (π.χ. μέσω προγραμμάτων αμοιβαίας εκμάθησης και βέλτιστων πρακτικών) σε όσα κράτη μέλη δεν διαθέτουν μεγάλη εμπειρία σε θέματα καινοτομίας στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς. Ως προς τις πρωτοβουλίες της ΕΕ για την καινοτομία και την κατάρτιση, θα ήταν χρήσιμο να δοθεί έμφαση στην καινοτομία στον χώρο εργασίας και σε νέες μορφές επαγγελματικών δεξιοτήτων (πέραν των τεχνικών και λοιπών επαγγελματικών γνώσεων, θα μπορούσαν να καλύπτουν στοιχεία όπως τα επικοινωνιακά προσόντα, η δημιουργικότητα ή η ικανότητα καινοτομίας). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα μπορούσε επίσης να αξιοποιήσει τα κέντρα ανάπτυξης που ήδη λειτουργούν σε αρκετά κράτη μέλη και τη δράση αυτών σε ζητήματα προώθησης της καινοτομίας, των ποιοτικών συνθηκών εργασίας και της παραγωγικότητας.

1.10 Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι επιβάλλεται να συνεχιστεί ο διάλογος για τους καινοτόμους χώρους εργασίας στα διάφορα φόρουμ, στα κράτη μέλη, στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς ανά την Ευρώπη. Η ΕΟΚΕ, από την πλευρά της, οφείλει να βοηθήσει γενικότερα τους κοινωνικούς φορείς, τις οργανώσεις της κοινωνίας πολιτών, καθώς και τους αρμόδιους για τη χάραξη πολιτικής, να αντιληφθούν την ανάγκη ανάπτυξης πολιτικών υπέρ της καινοτομίας στον χώρο εργασίας. Αποστολή του οργάνου είναι να συμβάλει, μέσα από τα κείμενά του και γενικότερα μέσα από τα έγγραφα πολιτικής της ΕΕ, στην εμπέδωση της έννοιας της καινοτομίας. Προς τούτο πρέπει, αφενός, να εκθέτει τις απόψεις του ως προς την πολιτική καινοτομίας στις γνωμοδοτήσεις που πραγματεύονται θέματα οικονομίας, απασχόλησης και πολιτικής καινοτομίας και, αφετέρου, να αξιοποιήσει τις στενές σχέσεις που διατηρεί με τις οικονομικές και κοινωνικές επιτροπές των κρατών μελών.

2. Η σημασία των καινοτόμων χώρων εργασίας στην οικονομική ανάπτυξη, την αιχμώδη παραγωγικότητα και την ποιότητα απασχόλησης

2.1 Τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ έχουν αναλάβει τη δέσμευση να εφαρμόσουν μια στρατηγική που θα βοηθήσει την ΕΕ να βγει ισχυρότερη από την κρίση και να αποκτήσει μια έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία με υψηλούς δείκτες απασχόλησης, παραγωγικότητας και ευρεία κοινωνική συνοχή. Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» αντιπροσωπεύει το όραμα για μια ευρωπαϊκή κοινωνική οικονομία της αγοράς του 21ου αιώνα ⁽¹⁾.

2.2 Η παρούσα γνωμοδότηση αποτελεί μέρος της συμβολής της ΕΟΚΕ στην υλοποίηση της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και συγκεκριμένα συνδέεται με τις εμβληματικές πρωτοβουλίες «Ένωση καινοτομίας» και «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» ⁽²⁾, καθώς και την προσπάθεια προώθησης της ποιοτικής απασχόλησης και της διά βίου μάθησης ⁽³⁾.

2.3 Στην παρούσα γνωμοδότηση η καινοτομία ορίζεται σύμφωνα με την ευρεία αντίληψη της έννοιας, ήτοι: εφαρμοσμένο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα βάσει δεξιοτήτων, το οποίο προκύπτει από επιστημονικά, ερευνητικά, τεχνολογικά, επαγγελματικά πρότυπα, εφαρμογές στον τομέα των υπηρεσιών, τον σχεδιασμό, την επισήμανση, ή τις μεθόδους οργάνωσης της εργασίας, της παραγωγής και βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος. Γενικά, η καινοτομία είναι προϊόν συνδυασμού διαφορετικών δεξιοτήτων, το οποίο προάγει την ανάπτυξη των επιχειρήσεων και της κοινωνίας και την ευημερία.

2.4 Η έννοια της καινοτομίας περιλαμβάνει καινοτομίες ως προς τα προϊόντα, τις υπηρεσίες, το τεχνικό, κοινωνικό και λειτουργικό σκέλος σε όλους τους τομείς και σε όλες τις μορφές οργανισμών. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, ως φορείς καινοτομίας λογίζονται οι εταιρείες, οι εθελοντικές οργανώσεις και οι υπηρεσίες του δημόσιου τομέα.

2.5 Η καινοτομία στον χώρο εργασίας αποσκοπεί στη δοκιμή και στη βιώσιμη αναβάθμιση της παραγωγικότητας των διαφόρων οργανισμών, βελτιώνοντας παράλληλα την παραγωγικότητα και την ποιότητα απασχόλησης. Οι καινοτόμοι χώροι εργασίας υποστηρίζουν τις κοινωνικές και οργανωτικές αλλαγές σφαιρικού και βιώσιμου χαρακτήρα, οι οποίες έχουν ως στόχο τη βελτίωση των επιδόσεων των επιχειρήσεων και τον περιορισμό του μακροπρόθεσμου λειτουργικού κόστους. Ορισμένες από τις παραμέτρους που επιδέχονται βελτίωση είναι οι διαδικασίες, οι μέθοδοι, η οργάνωση και ο φυσικός χώρος εργασίας, οι επαγγελματικές δεξιότητες, οι εργασιακές πρακτικές, η διοίκηση, καθώς και η καθοδήγηση.

⁽¹⁾ Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» θέτει τρεις αλληλένδετες προτεραιότητες: — Έξυπνη ανάπτυξη: ανάπτυξη μιας οικονομίας βασισμένης στη γνώση και την καινοτομία.

— Διατηρήσιμη ανάπτυξη: προώθηση μιας πιο αποδοτικής στη χρήση πόρων, πιο πράσινης και πιο ανταγωνιστικής οικονομίας.

— Ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς: μια οικονομία με υψηλή απασχόληση που θα επιτυγχάνει κοινωνική και εδαφική συνοχή.

⁽²⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με τίτλο «Νέες δεξιότητες για νέες θέσεις εργασίας» (ΕΕ C 128 της 18/5/2010, σ. 74).

⁽³⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με τίτλο «Κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση» (ΕΕ C 107 της 6.4.2011, σ. 77).

2.6 Σύμφωνα με τον ανωτέρω ορισμό της καινοτομίας, οι επενδύσεις στο πλαίσιο της πολιτικής καινοτομίας πρέπει να εστιάζουν σε οργανωτικές και καθοδηγούμενες από το προσωπικό καινοτομίες στον χώρο εργασίας, με σκοπό τη βελτίωση των επιδόσεων των επιχειρήσεων, των δημόσιων και λοιπών οργανισμών, την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, τη δημιουργία περισσότερων και ποιοτικότερων θέσεων εργασίας (νέες μορφές θέσεων εργασίας σε ήδη υπάρχοντες, αλλά και σε νέους κλάδους), καθώς και την ενίσχυση της βιώσιμης παραγωγικότητας, της ανάπτυξης και της ποιοτικής απασχόλησης. Αυτού του είδους οι επενδύσεις λειτουργούν υπέρ της αποτελεσματικότητας των εργοδοτών, των εργαζομένων και του κοινωνικού συνόλου.

3. Νέα στοιχεία ανάπτυξης και αλλαγές στην εργασιακή νοοτροπία

3.1 Η Ευρώπη έχει ανάγκη από νέα στοιχεία ανάπτυξης για την οικονομία και την ευημερία της· πρέπει να ενισχυθεί περαιτέρω η παραγωγικότητα σε όλους τους τομείς και η υλοποίηση αυτού του στόχου κατά τρόπο βιώσιμο μπορεί να συνεισφέρει στην καινοτομία και στη δημιουργία περισσότερης ποιοτικής απασχόλησης. Η βελτίωση της παραγωγικότητας και της ποιότητας του επαγγελματικού βίου βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στον συνδυασμό της τεχνολογίας με τις δεξιότητες των εργαζομένων, την αφοσίωση και τον ζήλο του προσωπικού, καθώς και την καθοδήγηση, προκειμένου να προκύψουν νέα προϊόντα, υπηρεσίες και εργασιακές πρακτικές. Οι διευρυμένες οργανωτικές δυνατότητες ως προς την καινοτομία οδηγούν σε έναν ενάρετο κύκλο όπου η καινοτομία γεννά παραγωγικότητα, παρέχοντας έτσι τη δυνατότητα επανεπένδυσης στο οργανωτικό σκέλος με σκοπό την υποστήριξη του καινοτόμου πνεύματος ⁽⁴⁾.

3.2 Μέσα στα επόμενα χρόνια, ο επαγγελματικός βίος πρόκειται να υποστεί ριζικές πολιτισμικές αλλαγές. Τούτο οφείλεται κυρίως σε παράγοντες όπως οι μεταβολές στον όγκο του εργατικού δυναμικού λόγω των δημογραφικών τάσεων, το υψηλότερο επίπεδο κατάρτισης των εργαζομένων, οι επιδράσεις της προόδου του τομέα της έρευνας (ιδίως στην ιατρική) στο προσδόκιμο ζωής και στη διάρκεια του επαγγελματικού βίου, η ψηφιοποίηση της παραγωγής και των υπηρεσιών, ο παγκόσμιος ανταγωνισμός και οι απαιτήσεις της βιώσιμης ανάπτυξης.

3.3 Βασικό ζητούμενο για τη μελλοντική εθνική και ευρωπαϊκή ανταγωνιστικότητα είναι ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας και διοίκησης του προσωπικού στον χώρο εργασίας. Δεδομένου ότι το άτομο επιδιώκει ολοένα και περισσότερο να προσδώσει νόημα στην εργασία του και εκτιμά την αξία αυτής στη ζωή του, αυξάνονται και οι προσδοκίες του να συνδυάσει αρμονικά τον χρόνο που αφιερώνει στην εργασία του με αυτόν που αφιερώνει στην οικογένειά του ή για την ψυχαγωγία του. Εκφράζεται επίσης το αίτημα να γίνονται σεβαστές οι προσωπικές ανάγκες του εργαζομένου κατά την οργάνωση του χρόνου εργασίας και του συστήματος αποζημίωσης των εργαζομένων. Ο χώρος εργασίας καθίσταται πιο ετερογενής με την παρουσία εργαζομένων διαφόρων ηλικιών, εθνικοτήτων ή μειονοτικών ομάδων, οι οποίοι πρέπει να διοικηθούν καταλλήλως. Η δε πρόοδος της τεχνολογίας έχει επιδράσει καθοριστικά στο περιβάλλον και στα μέσα εργασίας. Ο χώρος εργασίας του 2020 οφείλει να είναι συνεργατικός, αυθεντικός, προσωπικός, καινοτόμος και βασισμένος στις διαπροσωπικές σχέσεις ⁽⁵⁾.

3.4 Οι μεταβολές στην εργασιακή νοοτροπία ασκούν πιέσεις για την αλλαγή των εργασιακών και διοικητικών πρακτικών. Η αυξημένη ευαισθησία που επιδεικνύεται σε ζητήματα βιωσιμότητας συνιστά στοιχείο που επηρεάζει ολοένα και περισσότερο τη φύση της εργασίας, δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις αρχίζουν να υπολογίζουν την επιτυχία και να λαμβάνουν λειτουργικές αποφάσεις με γνώμονα οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές παραμέτρους. Μια βασική αρχή για τον σχεδιασμό ενός βιώσιμου χώρου εργασίας είναι αυτός να μην θεωρείται απλώς υγιής και παραγωγικός, αλλά να παρέχει τα κατάλληλα κίνητρα και να προάγει το ευ ζην.

4. Καινοτόμοι χώροι εργασίας

4.1 Η ικανότητα ενός οργανισμού να εισαγάγει καινοτομίες εξαρτάται από τον ζήλο και τη διάθεση της διοίκησης και του προσωπικού του να ανανεώσουν τον οργανισμό, αλλά και την ίδιο τον τρόπο εργασίας τους. Το αποτέλεσμα σε αυτή την περίπτωση είναι σύγχρονα πρότυπα παραγωγής προϊόντων και υπηρεσιών ή οργανωτικές διαδικασίες που γεννούν πρόσθετα οφέλη για τους καταναλωτές. Όσο πιο προηγμένες είναι οι πρακτικές που ακολουθεί ένας οργανισμός στην πολιτική καινοτομίας του, τόσο μεγαλύτερη είναι η δυνατότητά του να εφαρμόσει καινοτόμες λύσεις ⁽⁶⁾.

4.2 Σύμφωνα με ορισμένες μελέτες, οι περισσότερες επιτυχίες καινοτομίες ενός οργανισμού προέρχονται από τον χώρο εργασίας και όχι από τον τεχνολογικό παράγοντα ⁽⁷⁾. Είναι επίσης σημαντικό να γίνουν κατανοητές οι διάφορες πτυχές της διαδικασίας ανανέωσης· συνήθως, η καινοτομία στα προϊόντα και στις υπηρεσίες μπορεί να τελεσφορήσει μόνο αν συνοδεύεται από τομές στο οργανωτικό σκέλος και στο περιβάλλον εργασίας ⁽⁸⁾.

4.3 Εξίσου καταλυτικές κρίνονται και οι επενδύσεις στην έρευνα και στην τεχνολογία· η επιτυχία δεν έγκειται πάντα στην απόκτηση της τελευταίας τεχνολογίας όσο της πιο αποδοτικής τεχνολογίας, η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε πλήθος εφαρμογών. Επίσης καθοριστική κρίνεται η δυνατότητα αξιοποίησης των ευκαιριών που προσφέρει η τεχνολογία σε άλλους κλάδους (π.χ. ΤΠΕ ή ψηφιοποίηση) και το ρυθμιστικό περιβάλλον (π.χ. τυποποίηση). Εντούτοις, η τεχνολογία και τα πορίσματα των ερευνών δεν μετουσιώνονται αυτομάτως σε νέες επαγγελματικές δραστηριότητες ή σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα· η εφαρμογή της τεχνολογίας συχνά προϋποθέτει δεξιότητες προερχόμενες από τον ίδιο τον οργανισμό. Τόσο το πνευματικό κεφάλαιο ⁽⁹⁾ όσο και οι επενδύσεις που το υποστηρίζουν χρήζουν αποτελεσματικότερης διαχείρισης. Σε γενικές γραμμές δε αυτοί αποτελούν τον ασθενέστερο κρίκο στην αλυσίδα της εφαρμογής της νέας τεχνολογίας.

⁽⁶⁾ Bessant, John (2003): High-involvement Innovation (Innovative capability's eight dimensions).

⁽⁷⁾ Frank Pot, Πανεπιστήμιο Ράντμπουρντ (Radboud Universiteit Nijmegen) και Ευρωπαϊκή Ένωση Εθνικών Κέντρων Παραγωγικότητας (European Association of National Productivity Centres), *Workplace innovation for better jobs and performance* (Καινοτόμοι χώροι εργασίας για ποιοτικότερη απασχόληση και μεγαλύτερες επιδόσεις), Νοέμβριος 2010, Αττάλεια.

⁽⁸⁾ π.χ. Terhi Arvonen / *Lumene*, παρουσίαση στο πλαίσιο σχετικού εργαστηρίου, Ελσίνκι, 25/1/2011 - Laura Seppänen και Annarita Koli / *Social services in the city of Helsinki* (Οι κοινωνικές υπηρεσίες στον Δήμο του Ελσίνκι), παρουσίαση στο πλαίσιο σχετικού εργαστηρίου, Ελσίνκι, 25/1/2011.

⁽⁹⁾ Το μεγαλύτερο μέρος των επενδύσεων σε πνευματικό κεφάλαιο αφορά σε επενδύσεις στην καινοτομία, και δη δαπάνες έρευνας και ανάπτυξης. Επίσης σημαντικοί παράγοντες θεωρούνται το εμπορικό σήμα, το ανθρώπινο δυναμικό, οι οργανωτικές δομές, οι επενδύσεις σε λογισμικό και η ψηφιακή γνώση, η επισημάνση, οι επιχειρηματικές μέθοδοι και ο σχεδιασμός. Το πνευματικό κεφάλαιο δίνει έμφαση στις δεξιότητες του προσωπικού και στη σημασία της δημιουργίας, εφαρμογής και χρήσης νέας γνώσης για την οικονομία και στην παραγωγικότητα.

⁽⁴⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με θέμα *Προώθηση της βιώσιμης παραγωγικότητας της εργασίας στην Ευρώπη*, (EE C 10, της 5.1.2008, σ. 72-79).

⁽⁵⁾ Max Mickelsson, παρουσίαση στο πλαίσιο σχετικού εργαστηρίου, Ελσίνκι, 25/1/2011.

4.4 Κατά τη διαδικασία αξιολόγησης της πολιτικής καινοτομίας επιβάλλεται να δίνεται έμφαση στον τρόπο αξιοποίησης και καλλιέργειας των δεξιοτήτων σε ένα οργανισμό και όχι απλώς στη στελέχωση με ειδικευμένους εργαζόμενους. Έχει διαπιστωθεί ότι το ποσοστό που κατέχουν στην οικονομία οι οργανισμοί που προωθούν μέσω των διαχειριστικών πρακτικών τους την ατομική και συλλογική κατάρτιση του προσωπικού τους αποτελεί επίσης ιδιαίτερα αντιπροσωπευτικό δείκτη της ικανότητας καινοτομίας του συνόλου της οικονομίας ⁽¹⁰⁾.

4.5 Οι επιχειρήσεις δεν έχουν αντιληφθεί ακόμα τα οφέλη της καινοτομίας στην καλλιέργεια των επαγγελματικών προσόντων του προσωπικού τους. Δυστυχώς, σύμφωνα με έρευνα για τις εργασιακές συνθήκες του Eurofound (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας) ⁽¹²⁾ και σχετική μελέτη του Cedefop (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης) ⁽¹³⁾, οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις εξακολουθούν να επενδύουν ελάχιστα στο πνευματικό τους κεφάλαιο: μόλις το 26 % των επιχειρήσεων που εξασφαλίζουν κατάρτιση στο προσωπικό τους έχουν προβλέψει το είδος των επαγγελματικών δεξιοτήτων που θα χρειαστούν στο μέλλον.

4.6 Ουσιαστικά, όλες οι καινοτομίες αποτελούν καρπό προηγούμενων τομών, αποθησαυρισμένης πείρας, μάθησης και επαγγελματικών προσόντων. Δεδομένης της σημασίας των γνώσεων και των ιδεών που διαθέτουν οι υπάλληλοι μιας επιχείρησης, προκαλεί έκπληξη πόσο λίγο αυτές οι γνώσεις αξιοποιούνται ή λαμβάνονται υπόψη κατά τη χάραξη πολιτικών καινοτομίας και τις σχετικές συζητήσεις ⁽¹⁴⁾.

4.7 Η καινοτομία στον χώρο εργασίας παρέχει τη δυνατότητα απορρόφησης των ιδεών, δεξιοτήτων και εμπειρικής γνώσης όλου του προσωπικού. Από την πείρα συνάγεται ότι η καινοτομία στον χώρο εργασίας είναι ευθέως ανάλογη προς τις καλές επαγγελματικές σχέσεις, το περιβάλλον, καθώς και τις συνθήκες εργασίας ⁽¹⁵⁾ ⁽¹⁶⁾. Σύμφωνα με περιπτωσιολογικές μελέτες ⁽¹⁷⁾, αυτές οι πρακτικές συνεπάγονται αρκετά πλεονεκτήματα για την επιχείρηση και αυξάνουν την αποδοτικότητά της. Στις θετικές προεκτάσεις θα πρέπει να συμπεριληφθούν στοιχεία όπως η ικανοποίηση του προσωπικού με την εργασία του και οι περιορισμένες απουσίες λόγω αναρρωτικής άδειας. Η καινοτομία στον χώρο εργασίας μπορεί επίσης να προσφέρει αποτελεσματικές λύσεις εξοικονόμησης ενέργειας και πόρων, καθώς και αναβάθι-

μης της λειτουργίας του φυσικού περιβάλλοντος εργασίας. Επομένως, η επιχείρηση ή ο οργανισμός επιτυγχάνει πολλαπλάσια απόσβεση των εν λόγω επενδύσεων.

4.8 Καθοριστικός παράγοντας για τη λειτουργία και την πρόοδο των επιχειρήσεων και των οργανισμών είναι το ενδιαφέρον που επιδεικνύουν οι εργαζόμενοι για το αντικείμενό τους, τα δημιουργικά προσόντα και η ανάληψη πρωτοβουλιών (80 %). Μόλις τώρα αρχίζουμε να κατανοούμε αυτές τις παραμέτρους και να τις θεωρούμε στοιχείο που ενισχύει την ανταγωνιστικότητα, καθότι η διοίκηση δεν έχει ακόμα σε μεγάλο βαθμό επίγνωση της σημασίας τους. Ναι μεν γίνονται αντιληπτές οι παραδοσιακές αρετές του εργαζόμενου όπως η υπακοή, η επιμέλεια και η ευφυΐα, αλλά υπό το πρίσμα της παγκοσμιοποίησης και της τεχνολογικής προόδου, η αξία τους ως παράγοντες ανταγωνιστικότητας έχει υποχωρήσει αισθητά ⁽¹⁸⁾.

4.9 Από διάφορες μελέτες προκύπτει ότι η έλλειψη παροχής κινήτρων από πλευράς διοίκησης – όταν αυτή θεωρεί ότι δεν απαιτούνται μέτρα βελτίωσης – αποτελεί το κυριότερο εμπόδιο στην καινοτομία στον χώρο εργασίας. Άλλοι ανασταλτικοί παράγοντες είναι η εσφαλμένη πληροφόρηση, η αδυναμία επιβολής αλλαγών και οι ενδεχόμενοι επαγγελματικοί κίνδυνοι που σχετίζονται με τις αλλαγές ⁽¹⁹⁾. Σε εμπόδιο μπορούν επίσης να εξελιχθούν οι αναστολές των εργαζομένων έναντι των αλλαγών, ιδίως σε χώρους εργασίας με προβληματική κοινωνία.

4.10 Συνεπώς, η αντιμετώπιση των αλλαγών και η ανάπτυξη καινοτόμων διαδικασιών εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικό ζήτημα προς επίλυση για τις περισσότερες επιχειρήσεις και τους οργανισμούς και η κατάρτιση για την απόκτηση αυτών των προσόντων κρίνεται ανεπαρκής ⁽²⁰⁾. Η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να εκλαμβάνεται ως πτυχή στρατηγικής σημασίας για την εν γένει διοίκηση του οργανισμού. Αυτού του είδους οι δεξιότητες θα μπορούσαν να αποτελέσουν νέα ώθηση για περαιτέρω οικονομική ανάπτυξη. Απαιτούνται νέα κίνητρα για τη συμμετοχή τόσο της διοίκησης όσο και του προσωπικού στις πρακτικές ανάπτυξης της επιχείρησης και στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και, παράλληλα, αμφότερες οι πλευρές πρέπει να εμπεδώσουν μια εργασιακή νοοτροπία που θα τις ενθαρρύνει να συνεργάζονται, εξασφαλίζοντας έτσι την πρόοδο του οργανισμού στον οποίο ανήκουν.

Βρυξέλλες, 15 Μαρτίου 2011.

Ο Πρόεδρος

της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Staffan NILSSON

⁽¹⁰⁾ Dirk van Damme, Κέντρο Εκπαιδευτικών Ερευνών και Καινοτομιών του ΟΟΣΑ, ακρόαση του ΠΑΕ (Παρατηρητήριο της Αγοράς Εργασίας) της ΕΟΚΕ, 15/12/2010.

⁽¹¹⁾ ΟΟΣΑ, *Καινοτόμοι χώροι εργασίας, 2020*: «...μία οργάνωση της εργασίας που υποστηρίζει την καινοτομία μέσω της αυτονομίας και της διακριτικής αντιμετώπισης των εργαζομένων και σε συνδυασμό με την παροχή ευκαιριών εκμάθησης και κατάρτισης».

⁽¹²⁾ Eurofound, Έρευνα για τις συνθήκες εργασίας στην Ευρώπη - 2010.

⁽¹³⁾ Cedefop, *Encouraging continuing training by enterprises – time for a rethink?* (Ενθαρρύνοντας τη συνεχή κατάρτιση στις επιχειρήσεις: καιρός για αναθεώρηση;) ενημερωτικό σημείωμα, Μάρτιος 2010.

⁽¹⁴⁾ Tarmo Lemola, *Innovation uudet haasteet ja haastajat* (Οι νέες προκλήσεις στην καινοτομία), WSOYpro Oy 2009.

⁽¹⁵⁾ βλ. Andreas Crimmann, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Ίδρυμα Ερευνών για την Αγορά Εργασίας και την Απασχόληση / IAB), Γερμανία, ακρόαση του ΠΑΕ, 15/12/2010.

⁽¹⁶⁾ Tuula Eloranta, παρουσίαση στο πλαίσιο σχετικού εργαστηρίου, Ελσίνκι, 25/1/2011.

⁽¹⁷⁾ IO (Συννομοσπονδία συνδικαλιστικών ενώσεων Δανίας), *Employee-driven innovation* (Καινοτομία προερχόμενη από τους εργαζομένους), 2008.

⁽¹⁸⁾ Tuomo Alasoini (βασισμένο σε ιδέα του Hamel, 2007), παρουσίαση στο πλαίσιο σχετικού εργαστηρίου, Ελσίνκι, 25/1/2011.

⁽¹⁹⁾ Tuomo Alasoini, παρουσίαση στο πλαίσιο σχετικού εργαστηρίου, Ελσίνκι, 25/1/2011.

⁽²⁰⁾ Dirk Ameal, Ameal D&C bvba, ακρόαση του ΠΑΕ, 15/12/2010.