



Ευρωπαϊκό Ίδρυμα
για τη Βελτίωση των
Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας



Τρίτη έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις: πρώτα πορίσματα

> σύνοψη <

«Η κρίση απλώς επιβεβαίωσε την ανάγκη να αλλάξουμε τον τρόπο με τον οποίο προσεγγίζουμε τις κοινωνικές και οικονομικές προκλήσεις που ορθώνονται μπροστά μας . . . Αν είμαστε διατεθειμένοι να προσαρμοστούμε στον ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο μας, αν διαχειριστούμε έξυπνα τις σημερινές κοινωνικές και οικονομικές προκλήσεις, η κρίση μπορεί να απελευθερώσει νέα κύματα δημιουργικότητας και καινοτομίας και να δημιουργήσει νέες πηγές βιώσιμης ανάπτυξης και θέσεων απασχόλησης. Για αυτό και η καινοτομία αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για την ανάπτυξη και την απασχόληση».

José Manuel Barroso, στην παρουσίαση της πρωτοβουλίας Social Innovation Europe (SIE), Μάρτιος 2011



Εισαγωγή

Οι ευρωπαϊκές εταιρείες μπορούν να συνδράμουν ουσιαστικά την ΕΕ στην επίτευξη των στόχων της έξυπνης, χωρίς αποκλεισμούς και βιώσιμης ανάπτυξης στο πλαίσιο της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Ο τρόπος με τον οποίο οι εταιρείες οργανώνουν την εργασία τους είναι σημαντικός για τη διευκόλυνση της καινοτομίας, τη βελτίωση των επιδόσεων και τη διασφάλιση μιας ικανοποιητικής ποιότητας απασχόλησης. Η καινοτομία στον χώρο εργασίας αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως κύρια πηγή ανάπτυξης, καθώς συμβάλλει στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου και στην ενίσχυση τόσο της δημιουργικότητας όσο και της παραγωγικότητας. Η εμβληματική πρωτοβουλία «Innovation Union» - μέρος της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» - θεωρεί την καινοτομία στον χώρο εργασίας συμπληρωματική ως προς την τεχνολογική καινοτομία και προαπαιτούμενο για την επίτευξη έξυπνης ανάπτυξης. Τα συστήματα εργασιακών σχέσεων διαδραματίζουν αποφασιστικό ρόλο στη διαμόρφωση του τρόπου με τον οποίο οι εταιρείες αντιμετωπίζουν αυτές τις προκλήσεις. Οι χώρες με εδραιωμένους θεσμούς κοινωνικού διαλόγου και εργασιακών σχέσεων τείνουν να βρίσκονται σε καλύτερη οικονομική και κοινωνική κατάσταση, και να είναι πιο ανταγωνιστικές.¹

Η τρίτη έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις (EEE) αποτυπώνει πρακτικές σε επιχειρήσεις με 10 ή περισσότερους εργαζόμενους στις 28 χώρες της ΕΕ, καθώς και στην Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, την Ισλανδία, το Μαυροβούνιο και την Τουρκία. Συνολικά, περισσότερες από 30.000 επιχειρήσεις συμμετείχαν στην έρευνα που διενεργήθηκε από την Gallup Europe, με το μέγεθος του δείγματος-στόχου ανά χώρα να κυμαίνεται από 300 έως 1650. Στα θεματικά πεδία συγκαταλέγονται η οργάνωση της εργασίας, οι πρακτικές στον τομέα των ανθρώπινων πόρων, η συμμετοχή των εργαζομένων και ο κοινωνικός διάλογος, καθώς και ο

Βασικά πορίσματα

- Ορισμένες χώρες παρουσιάζουν μεγάλη διάδοση καινοτόμων εργασιακών πρακτικών αλλά και δομών κοινωνικού διαλόγου
- Κυμαινόμενες αποδοχές – στο 63% των επιχειρήσεων
- Οι υπάλληλοι τεκμηριώνουν τις ορθές πρακτικές – στο 62% των επιχειρήσεων
- Άδειες ασθενείας – 13% των επιχειρήσεων αναφέρουν υψηλά επίπεδα
- Καινοτομία – 63% των εταιρειών που δηλώνουν ότι βρίσκονται σε καλή χρηματοοικονομική κατάσταση έχουν εισαγάγει καινοτομίες
- Δεξιότητες – 39% των εταιρειών συναντούν δυσκολίες στην εύρεση προσωπικού με τις απαιτούμενες δεξιότητες

τρόπος με τον οποίο οι πρακτικές αυτές προάγουν την «έξυπνη ανάπτυξη». Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν την άνοιξη του 2013 με διευθυντές ανθρώπινων πόρων και με εκπροσώπους των εργαζομένων (όπου ήταν δυνατό). Η τρίτη ΕΕΕ συνεισφέρει νέα δεδομένα για τον τρόπο οργάνωσης των οργανισμών – και ιδιαίτερα για πώς οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους συμβάλλουν στη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών διαδικασιών. Επιδίδει, μέσω αυτού, να συμβάλει ώστε να γίνει καλύτερα κατανοητό πώς θα διευκολυνθεί η οικονομική ανάπτυξη των κρατών μελών και η επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων για τους εργαζόμενους. Η παρούσα σύνοψη περιγράφει κυρίως τα πρώτα πορίσματα της έρευνας σε σχέση με τις πρακτικές σε επιχειρήσεις που ασκούν δραστηριότητες αγοράς – κατά κύριο λόγο εμπορικές δραστηριότητες στον ιδιωτικό τομέα, εκτός της αλιείας και της γεωργίας. Οι πρακτικές σε επιχειρήσεις που διαχειρίζονται συγκεκριμένες δημόσιες υπηρεσίες (υγεία, εκπαίδευση και δημόσια διοίκηση) περιγράφονται στο τέλος της σύνοψης. Περαιτέρω αναλύσεις θα εξετάσουν κατά πόσο και με ποιον τρόπο συγκεκριμένες ομάδες χαρακτηριστικών των επιχειρήσεων συνδυάζονται και συσχετίζονται με την απόδοση.

¹ László Andor, Ευρωπαίος Επίτροπος απασχόλησης, κοινωνικών υποθέσεων και κοινωνικής ένταξης, 'Κοινωνικός διάλογος – ζωνική συνιστώσα του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, και όχι πολυτέλεια», ομιλία, 15 Απριλίου 2013.

Απόδοση και καινοτομία

Χρηματοοικονομική κατάσταση

Στο 62% των επιχειρήσεων το 2013, τα διευθυντικά στελέχη χαρακτήρισαν τη χρηματοοικονομική κατάσταση «καλή» ή «πολύ καλή»• ένα άλλο 30% την αποτίμησε ως «ούτε καλή ούτε κακή», ενώ 8% την έκρινε «κακή».

Περίπου 41% των διευθυντικών στελεχών είπαν ότι η χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησής τους παρέμεινε σταθερή κατά την τελευταία τριετία. Σε ίδιο ποσοστό έκριναν ότι η κατάσταση είχε βελτιωθεί και επιδεινωθεί – 29% και στις δύο περιπτώσεις.

Τα διευθυντικά στελέχη στον κατασκευαστικό τομέα αποτίμησαν τη χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησής τους ως κακή ή πολύ κακή σε μεγαλύτερο ποσοστό από τον μέσο όρο: 13% έναντι 9%. Αυτό αντανακλά πιθανότατα τις επιπτώσεις που έχει στον κλάδο η κάμψη της αγοράς ακινήτων σε μεγάλο μέρος της Ευρώπης. Τα διευθυντικά στελέχη στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες εμφανίζονται πολύ πιο αισιόδοξα, καθώς μόλις 5% θεωρούν τη χρηματοοικονομική κατάσταση της επιχείρησής τους κακή ή πολύ κακή.

Καινοτομία

Τα διευθυντικά στελέχη αναφέρουν ότι υιοθέτησαν πρόσφατα τις ακόλουθες μορφές καινοτομίας:

- στο 34% των επιχειρήσεων, νέες ή βελτιωμένες μεθόδους μάρκετινγκ ή επικοινωνίας•
- στο 41% των επιχειρήσεων, νέα ή σημαντικά αλλαγμένα προϊόντα ή υπηρεσίες•
- στο 36%, νέες ή σημαντικά αλλαγμένες διαδικασίες για την παραγωγή προϊόντων ή υπηρεσιών.

Οι διαφορές μεταξύ των επιχειρήσεων διαφορετικού μεγέθους και των οικονομικών κλάδων είναι αξιοσημείωτες. Η εισαγωγή καινοτομιών παρατηρείται περισσότερο σε επιχειρήσεις μεσαίου και μεγάλου μεγέθους.² Οι κλάδοι της χονδρικής πώλησης, του λιανικού εμπορίου, των τροφίμων και της προσωρινής κατάλυσης διακρίνονται στην εισαγωγή νέων μεθόδων μάρκετινγκ και νέων προϊόντων ή υπηρεσιών (41% των επιχειρήσεων). Οι επιχειρήσεις στον κλάδο της μεταποίησης προχωρούν πιο συχνά στην εισαγωγή νέων διαδικασιών (42%).

Η έρευνα υποδεικνύει μια σχέση ανάμεσα στην καινοτομία και στις οικονομικές επιδόσεις. Στο 63% των επιχειρήσεων που κρίθηκαν από τα διευθυντικά στελέχη ότι βρίσκονται σε καλή χρηματοοικονομική κατάσταση, είχαν υιοθετηθεί μία ή περισσότερες από τις παραπάνω μορφές καινοτομίας, έναντι 59% των επιχειρήσεων που δεν είχαν εφαρμόσει ανάλογες καινοτομίες. Στο 34% των επιχειρήσεων που είχαν εισαγάγει καινοτομίες, τα διευθυντικά στελέχη απάντησαν ότι η χρηματοοικονομική κατάσταση είχε βελτιωθεί, έναντι 23% των επιχειρήσεων στις οποίες δεν είχαν εφαρμοστεί καινοτομίες.

² Οι επιχειρήσεις της έρευνας χωρίζονται σε τρεις κατηγορίες: μικρές (10-49 εργαζόμενοι), μεσαίες (50-249 εργαζόμενοι) και μεγάλες (250 ή περισσότεροι εργαζόμενοι).

Οργανωτικός σχεδιασμός και οργάνωση εργασίας

Η ΕΕΕ εξέτασε την οργάνωση εργασίας στις ακόλουθες πτυχές της: πώς συντονίζονται και παρακολουθούνται οι αλληλεπιδράσεις, τόσο εντός όσο και μεταξύ των επιχειρήσεων• με ποιο τρόπο γίνεται η διαχείριση της γνώσης στην επιχείρηση• και με βάση μια επισκόπηση των πρακτικών που υποστηρίζουν τη λειτουργική ευελιξία.

Οργανωτικός σχεδιασμός

Μια από τις βασικές οργανωτικές προκλήσεις είναι ο συμβιβασμός ανάμεσα στην τυποποίηση, τη βελτιστοποίηση των εργασιακών διαδικασιών, την καινοτομία και τη συνεχή ανταπόκριση στις απαιτήσεις της αγοράς. Η ικανότητα διαχείρισης αυτών των ανταγωνιστικών τάσεων εξαρτάται με τη σειρά της από τον τρόπο με τον οποίο συνδυάζονται διάφορα οργανωτικά χαρακτηριστικά. Π.χ., ο τρόπος με τον οποίο ορίζονται τα τμήματα σε μια επιχείρηση μπορεί να αντανακλά την εστίαση της επιχείρησης. Τα ευρήματα της ΕΕΕ αποκαλύπτουν μια πιο συχνή εστίαση στους πόρους, τις διαδικασίες και τα συστήματα διοίκησης στις επιχειρήσεις της ΕΕ, παρά στα αποτελέσματα και τις αγορές:

- 72% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι η διαφοροποίηση των τμημάτων βασίζεται στη λειτουργία (π.χ. πωλήσεις και παραγωγή)•
- 46% χωρίζονται σε τμήματα με βάση τα προϊόντα•
- 20% χωρίζονται σε τμήματα ανάλογα με τη γεωγραφική αγορά.

Τα συστήματα ελέγχου ποιότητας είναι απαραίτητα για τη μείωση των απωλειών και τη βελτίωση των αποτελεσμάτων του οργανισμού. Ωστόσο, ο έλεγχος ποιότητας δεν εφαρμόζεται με ισοδύναμο τρόπο στις επιχειρήσεις ανά την Ευρώπη. Στο 76% των επιχειρήσεων η ποιότητα ελέγχεται σε συνεχή βάση• στο 16% κατά διαστήματα• και στο 8% η ποιότητα δεν ελέγχεται καθόλου. Η συνεχής παρακολούθηση είναι συνθετέστη στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις: το 87% των μεγάλων επιχειρήσεων παρακολουθούν την ποιότητα σε μόνιμη βάση. Συνεχής έλεγχος ποιότητας εφαρμόζεται συχνότερα σε παραρτήματα (83% των επιχειρήσεων) παρά στα κεντρικά γραφεία (77% των επιχειρήσεων) και στις εταιρείες με μία και μόνη εγκατάσταση (75%). Είναι πιο συχνός στον κλάδο της μεταποίησης (83%).

Οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν πληροφοριακά συστήματα για τη διασύνδεση των σταδίων παραγωγής ή των διαδικασιών που αφορούν υπηρεσίες – π.χ. στους οργανισμούς λιτής παραγωγής. Στο 44% των επιχειρήσεων δηλώνεται ότι η χρήση αυτών των συστημάτων στοχεύει στην ελαχιστοποίηση των επιπέδων των αποθεμάτων ή της εργασίας σε εξέλιξη – μερικώς κατεργασμένα προϊόντα ή μερικώς παρασχεθείσες υπηρεσίες. Είναι συνθετέστη στη μεταποίηση (51%) και στη χονδρική πώληση, στο λιανικό εμπόριο, στον κλάδο των τροφίμων και της προσωρινής κατάλυσης (48%).

Συνεργασία

Η παγκοσμιοποίηση και η ανάπτυξη των πληροφοριακών τεχνολογιών και των τεχνολογιών επικοινωνιών επέφεραν θεμελιώδεις αλλαγές στη γεωγραφική κατανομή των οικονομικών δραστηριοτήτων και διέυρυναν το πεδίο ανταγωνισμού των οργανισμών. Ως αποτέλεσμα, οι τοπικές μονάδες μπορούν να εξειδικεύονται περισσότερο απ' όσο στο παρελθόν: αυτό έχει επιπτώσεις στη συνεργασία τόσο μεταξύ όσο και εντός των επιχειρήσεων. Για να εμβαθύνει περισσότερο στο σημείο αυτό, η έρευνα διερεύνησε σε ποιο βαθμό οι

διάφορες δραστηριότητες πραγματοποιούνται στις υπό έρευνα επιχειρήσεις ή ανατίθενται ως εργολαβία. Προέκυψε η ακόλουθη ανάλυση:

- παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών: 58% των επιχειρήσεων*
- σχεδιασμός ή ανάπτυξη νέων προϊόντων ή υπηρεσιών: 46% των επιχειρήσεων*
- πωλήσεις ή μάρκετινγκ αγαθών ή υπηρεσιών: 73% των επιχειρήσεων.

Οι διαφορές ανά κλάδο είναι σημαντικές. Οι επιχειρήσεις στον τομέα της μεταποίησης είναι πιο πιθανό να πραγματοποιούν σχεδιασμό/ανάπτυξη και παραγωγή – 61% και 82% των επιχειρήσεων μεταποίησης, αντίστοιχα. Οι πωλήσεις και το μάρκετινγκ είναι πιο διαδεδομένα στους κλάδους της χονδρικής πώλησης, του λιανικού εμπορίου, των τροφίμων και της προσωρινής κατάλυσης (όπου πραγματοποιούνται στο 85% των επιχειρήσεων).

Οι αλυσίδες αξίας οργανώνονται μέσω της συνεργασίας και της ανάθεσης εργολαβιών με άλλες επιχειρηματικές μονάδες. Περίπου 55% των επιχειρήσεων συνεργάζονται με άλλες επιχειρήσεις ή οργανισμούς στον σχεδιασμό/ανάπτυξη, ένα 50% στην παραγωγή και επίσης 50% στις πωλήσεις/μάρκετινγκ. Γύρω στο 27% των διευθυντικών στελεχών αναφέρουν ότι η παραγωγή ανατίθεται εξ ολοκλήρου ή μερικώς ως εργολαβία. Όσον αφορά στον σχεδιασμό/ανάπτυξη, 19% των διευθυντικών στελεχών δηλώνουν ότι η εταιρεία την αναθέτει ως εργολαβία.

Λήψη αποφάσεων και ιεραρχία

Μια από τις μείζονες επιλογές στην οργάνωση της εργασίας είναι το αν η λήψη των αποφάσεων θα έχει συγκεντρωτικό χαρακτήρα (με αποτέλεσμα να γίνεται αποκλειστικά από τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη) ή αποκεντρωμένο χαρακτήρα (με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος που εκτελεί την εργασία να μπορεί να λαμβάνει αποφάσεις). Μεγαλύτερα περιθώρια για λήψη αποφάσεων σε επίπεδο εργαζομένων συσχετίζονται με καλύτερη ποιότητα ζωής για αυτούς. Εξάλλου, οι οργανισμοί μπορεί να έχουν διαφορετικούς αριθμούς ιεραρχικών επιπέδων – στους περισσότερους είναι τρία ή λιγότερα. Οι διευθυντές ή προϊστάμενοι αποφασίζουν για τον σχεδιασμό και την εκτέλεση των καθημερινών

καθηκόντων εργασίας στο 54% των επιχειρήσεων. Στο 40% των επιχειρήσεων, αυτή η απόφαση λαμβάνεται από κοινού από διευθυντές και εργαζόμενους. Μόνο στο 6% των περιπτώσεων οι εργαζόμενοι αποφασίζουν μόνοι τους.

Κατά μέσο όρο, 28% των επιχειρήσεων έχουν ένα ή δύο ιεραρχικά επίπεδα* 43% έχουν 3 επίπεδα και 29% τέσσερα ή περισσότερα επίπεδα. Οι έντονα ιεραρχικοί οργανισμοί, με τέσσερα ή περισσότερα επίπεδα, απαντούν συχνότερα σε επιχειρήσεις του κλάδου χρηματοοικονομικών υπηρεσιών. Οι οργανωτικές δομές δείχνουν αρκετά σταθερές: 90% των διευθυντικών στελεχών δηλώνουν ότι ο αριθμός των ιεραρχικών επιπέδων στην επιχείρησή τους δεν έχει μεταβληθεί από τις αρχές του 2010.

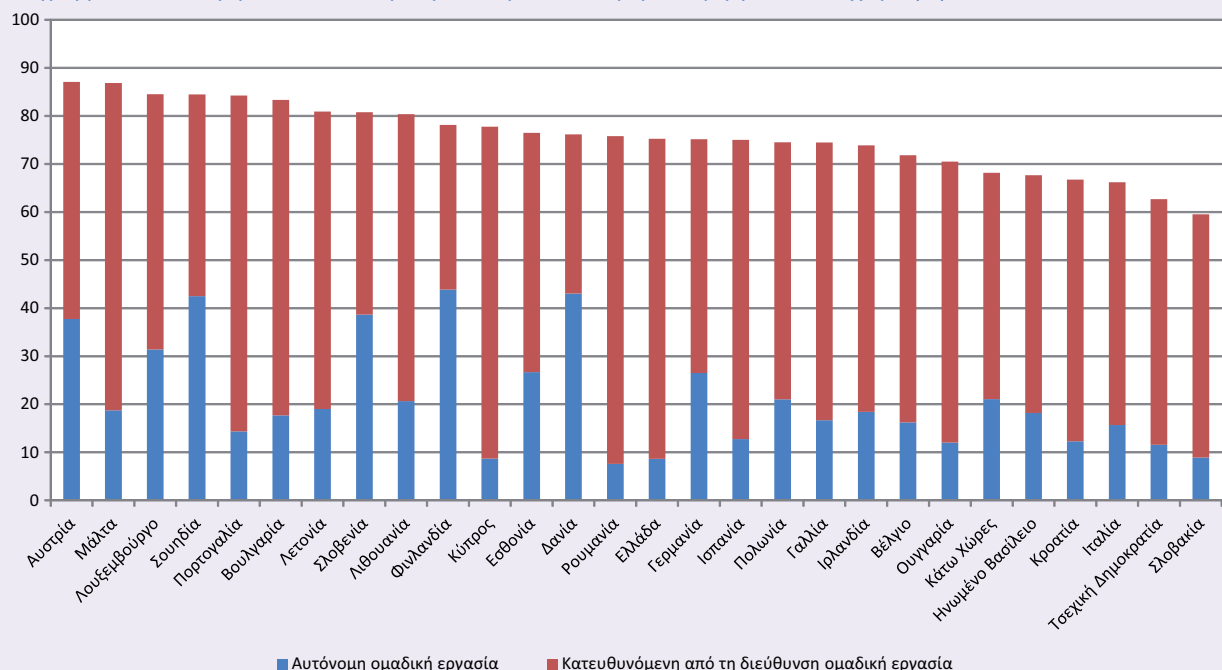
Ομαδική εργασία

Οι οργανισμοί εφαρμόζουν λειτουργική ευελιξία προκειμένου να βελτιώσουν την ικανότητα ταχείας ανταπόκρισής τους στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς: οι πιο ευέλικτοι εργαζόμενοι μπορούν πιο εύκολα να ανακατανέμονται από το ένα καθήκον στο άλλο. Αυτό προϋποθέτει την εφαρμογή διαφορετικών ειδών ομαδικής εργασίας και την εκπαίδευση των εργαζομένων έτσι ώστε να μπορούν να εναλλάσσουν καθήκοντα. Στο 57% των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν την ομαδική εργασία, οι εργαζόμενοι ανήκουν σε μία μόνον ομάδα. Οι εργαζόμενοι είναι πιθανότερο να συμμετέχουν σε περισσότερες από μία ομάδες στον κατασκευαστικό τομέα.

Στο 23% των επιχειρήσεων, οι περισσότεροι εργαζόμενοι εναλλάσσουν καθήκοντα με άλλους εργαζόμενους, στο 44% αυτό γίνεται από μερικούς μόνο εργαζόμενους, ενώ στο 33% των επιχειρήσεων δεν υφίσταται εναλλαγή καθηκόντων. Στο 5% των επιχειρήσεων, τα διευθυντικά στελέχη αναφέρουν ότι το υψηλό επίπεδο απαιτούμενων δεξιοτήτων και ειδικεύσης δεν επιτρέπει στους εργαζόμενους να εναλλάσσουν καθήκοντα. Η εναλλαγή καθηκόντων είναι πιο διαδεδομένη στις κατασκευές και στη μεταποίηση: στο 29% και στο 25% των επιχειρήσεων, αντίστοιχα, οι περισσότεροι υπάλληλοι εναλλάσσουν καθήκοντα.

Στις αυτόνομες ή ημιαυτόνομες ομάδες, οι εργαζόμενοι αποφασίζουν μεταξύ τους για τον καταμερισμό των καθηκόντων που απαιτούνται για την ολοκλήρωση (τουλάχιστον μέρους) ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας

Διάγραμμα 1: Αυτόνομη και κατευθυνόμενη από τη διεύθυνση ομαδική εργασία, ανά χώρα (%)



και θεωρούνται συλλογικά υπεύθυνοι για την εκτέλεση αυτών των καθηκόντων. Η αυτόνομη ομαδική εργασία εφαρμόζεται στο 20% των επιχειρήσεων, ενώ η κατευθυνόμενη από τη διεύθυνση ομαδική εργασία στο 53%. Αν και η ομαδική εργασία είναι συνολικά πιο διαδεδομένη στην Αυστρία, τη Μάλτα και το Λουξεμβούργο, τα υψηλότερα ποσοστά αυτόνομης ομαδικής εργασίας απαντώνται στη Φινλανδία, τη Δανία και τη Σουηδία. Η κατευθυνόμενη από τη διεύθυνση ομαδική εργασία είναι πιο διαδεδομένη στη Ρουμανία, την Κύπρο και την Πορτογαλία.

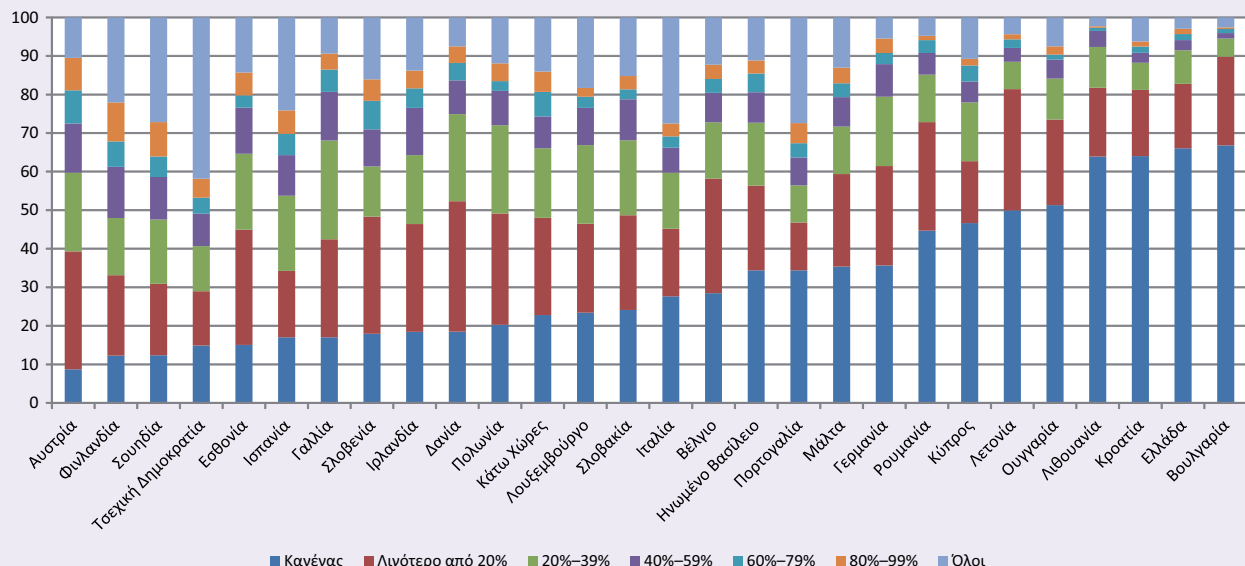
Διαχείριση γνώσης

Η γνώση θεωρείται όλο και περισσότερο ουσιαστική πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Η διαχείριση γνώσης συνίσταται στην απόκτηση ελέγχου, από έναν οργανισμό, πάνω σε έναν κείμενο άυλο πόρο – τη γνώση των εργαζομένων του –, με τη συλλογή και συστηματοποίησή της, και, ακολούθως, τη διάχυσή της σε ολόκληρο τον οργανισμό. Το προσδοκώμενο όφελος από τη διαχείριση της γνώσης είναι η μεγαλύτερη ικανότητα προσαρμογής και, επομένως, ανταγωνισμού. Οι οργανισμοί μπορεί επίσης να παρακολουθούν την αγορά και τις εξελίξεις σε άλλους οργανισμούς με σκοπό τον εντοπισμό τεχνολογικών εξελίξεων ή νέων ιδεών σε προϊόντα, διαδικασίες και υπηρεσίες. Στο 62% των επιχειρήσεων, οι εργαζόμενοι τεκμηριώνουν και κρατούν αρχείο των ορθών εργασιακών πρακτικών ή διδαγμάτων που αποκομίζουν ώστε να μπορούν να τα μοιραστούν με τους συναδέλφους τους. Στο 29% των επιχειρήσεων, οι εξωτερικές ιδέες ή τεχνολογικές εξελίξεις για νέα ή αλλαγμένα προϊόντα, διαδικασίες ή υπηρεσίες παρακολουθούνται από εργαζόμενους ειδικά επιφορτισμένους με αυτό ακριβώς το καθήκον. Στο 39% των επιχειρήσεων, η παρακολούθηση εξωτερικών ιδεών αποτελεί μέρος των ευθυνών του γενικού προσωπικού, ενώ στο 32% των επιχειρήσεων δεν γίνεται παρακολούθηση των εξωτερικών ιδεών.

Πρακτικές στον τομέα των ανθρώπινων πόρων

Οι πρακτικές στον τομέα των ανθρώπινων πόρων αποτελούν σημαντικό συμπλήρωμα της οργάνωσης εργασίας, καθώς είναι ουσιαστικές για την πρόσληψη προσωπικού, την επιβράβευση των επιδόσεων και την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου. Υπό την έννοια αυτή, έχουν αντίκτυπο στην καινοτομία στον χώρο εργασίας.

Διάγραμμα 2: Ποσοστό εργαζομένων στους οποίους παρέχεται άδεια μετ' αποδοχών για κατάρτιση, ανά χώρα (%)



Συμβάσεις

Στη μεγάλη πλειονότητα (78%) των επιχειρήσεων, οι περισσότεροι εργαζόμενοι (80% ή περισσότεροι) απασχολούνται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Η χρήση των συμβάσεων αορίστου χρόνου παρουσιάζει διαφορές από τομέα σε τομέα. Είναι πιο διαδεδομένες στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, όπου, στο 86% των επιχειρήσεων, οι περισσότεροι εργαζόμενοι (80% ή περισσότεροι) έχουν υπογράψει το συγκεκριμένο είδος σύμβασης.

Εξέλιξη σταδιοδρομίας

Περίπου 88% των διευθυντικών στελεχών συμφώνησαν ή συμφώνησαν έντονα με την πρόταση ότι «η πλειοψηφία των εργαζομένων που είχε σύμβαση προσωρινής απασχόλησης έλαβαν μετά πρόσθετη σύμβαση». Περίπου 86% των διευθυντικών στελεχών συμφώνησαν ή συμφώνησαν έντονα με την πρόταση ότι «Όταν η διεύθυνση αναζητά προσωπικό συνήθως κοιτάζει πρώτα αν υπάρχουν κατάλληλοι εσωτερικοί υποψήφιοι». Στο 70% των επιχειρήσεων, διενεργούνται αξιολογήσεις απόδοσης ή συνεντεύξεις αξιολόγησης για ορισμένους τουλάχιστον εργαζόμενους. Αυτή η πρακτική είναι πιο διαδεδομένη στις επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους (84%) και στις μεγάλες επιχειρήσεις (92%).

Εξειδικευμένες θέσεις

Στο 51% των επιχειρήσεων, λιγότερο από το 20% του εργατικού δυναμικού εκτελεί εργασία υψηλής εξειδίκευσης ως τέτοια ορίζεται μια εργασία που προϋποθέτει κατάρτιση στον χώρο εργασίας διάρκειας τουλάχιστον ενός έτους προκειμένου να θεωρηθεί κάποιος ικανός να την εκτελεί. Αντιστρόφως, στο 24% των επιχειρήσεων, οι περισσότεροι υπάλληλοι (80% ή περισσότεροι) βρίσκονται σε τέτοιες θέσεις υψηλής εξειδίκευσης.

Κατάρτιση

Περίπου 71% των επιχειρήσεων χορήγησαν άδεια μετ' αποδοχών για κατάρτιση σε ορισμένους τουλάχιστον εργαζόμενους κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν της έρευνας. Αντιστρόφως, περίπου στο ένα τρίτο (29%) των επιχειρήσεων, δεν χορηγήθηκε άδεια μετ' αποδοχών για κατάρτιση σε κανέναν εργαζόμενο. Οι μικρές επιχειρήσεις είναι λιγότερο πιθανό να χορηγήσουν άδεια για κατάρτιση: στο 32% κανένας εργαζόμενος δεν λαμβάνει άδεια για κατάρτιση. Αντίθετα, αυτό ισχύει μόνο στο 9% των μεγάλων επιχειρήσεων.

Η χορήγηση άδειας μετ' αποδοχών για κατάρτιση είναι λιγότερο διαδεδομένη στη Βουλγαρία, την Ελλάδα, την Κροατία και τη Λιθουανία, όπου κατά το προηγούμενο

12μηνο πάνω από το 60% των επιχειρήσεων δεν είχαν χορηγήσει άδεια μετ' αποδοχών για κατάρτιση σε κανέναν εργαζόμενο. Η χορήγηση άδειας μετ' αποδοχών για κατάρτιση σε ορισμένους τουλάχιστον εργαζόμενους είναι περισσότερο διαδεδομένη στην Αυστρία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία. Ωστόσο, στον τομέα αυτό υπερέρχει η Τσεχική Δημοκρατία, με το 42% των τσεχικών επιχειρήσεων να έχουν χορηγήσει άδεια μετ' αποδοχών για κατάρτιση σε όλους τους υπαλλήλους τους κατά το έτος που προηγήθηκε της έρευνας. Έπονται η Σουηδία, η Πορτογαλία και η Ιταλία.

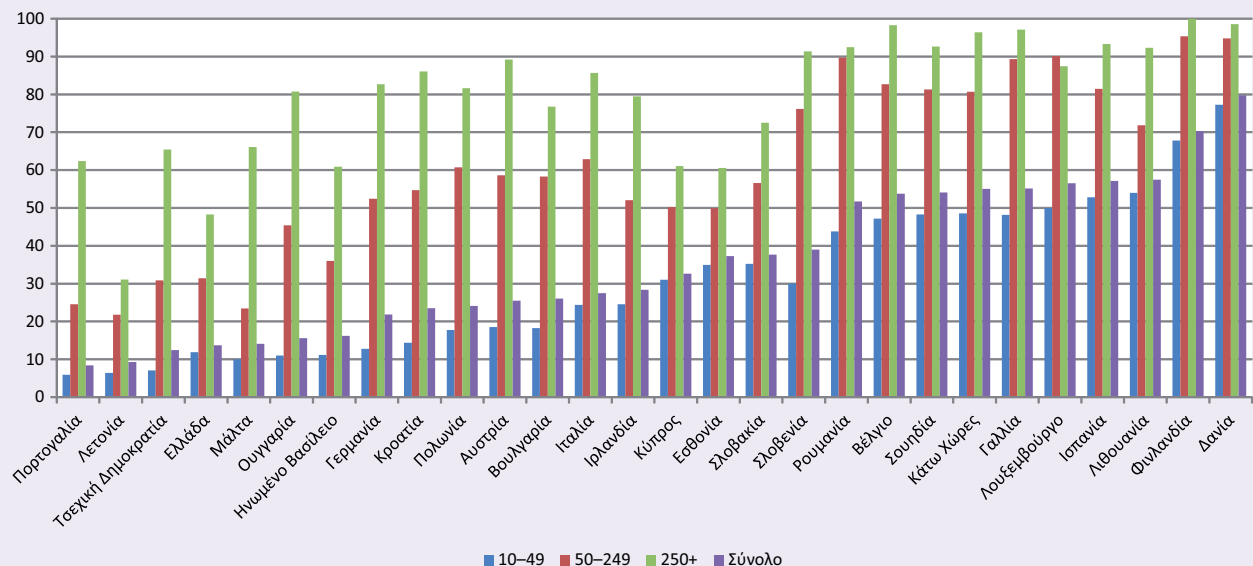
Στις περιπτώσεις που χορηγήθηκε άδεια μετ' αποδοχών, η πραγματοποιηθείσα κατάρτιση είχε τις περισσότερες φορές ως στόχο να επεκτείνει και να βελτιώσει τις δεξιότητες του εργαζόμενου στην τρέχουσα εργασία του – ιδιαίτερα στους κλάδους των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, των λοιπών υπηρεσιών, και της χονδρικής πώλησης, του λιανικού εμπορίου, των τροφίμων και της προσωπικής κατάλυσης. Η ενίσχυση της ευαισθητοποίησης σε θέματα υγείας και ασφάλειας και στην πρόληψη κινδύνων ήταν ένας άλλος σημαντικός στόχος, ιδιαίτερα στη μεταποίηση, στις κατασκευές και στις μεταφορές.

Χρόνος εργασίας

Επτά στις δέκα (69%) επιχειρήσεις στην ΕΕ έχουν τουλάχιστον μερικούς εργαζόμενους μερικής απασχόλησης. Παρατηρούνται μεγάλες αποκλίσεις στη διάδοση της μερικής απασχόλησης μεταξύ των κρατών μελών. Σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις στις Κάτω Χώρες (93%) και στην Αυστρία (90%) χρησιμοποιούν τουλάχιστον μερικούς εργαζόμενους μερικής απασχόλησης. Αντίθετα, μόλις 14% των επιχειρήσεων στην Κροατία και 22% στην Πορτογαλία χρησιμοποιούν εργαζόμενους μερικής απασχόλησης.

Στο 65% των επιχειρήσεων, τουλάχιστον ορισμένοι εργαζόμενοι μπορούν να προσαρμόζουν τον χρόνο της καθημερινής προσέλευσης και αποχώρησής τους από την εργασία ανάλογα με τις προσωπικές τους ανάγκες (ευέλικτος χρόνος εργασίας). Οι επιχειρήσεις στις σκανδιναβικές χώρες και στην Αυστρία προσφέρουν ευέλικτο χρόνο εργασίας στους υπαλλήλους τους με μεγαλύτερη συχνότητα, σε ποσοστό άνω του 80%. Οι επιχειρήσεις σε Κύπρο (37%), Βουλγαρία (33%) και Κροατία (30%) είναι εκείνες που το συνηθίζουν λιγότερο. Στο 69% των επιχειρήσεων, οι υπάλληλοι μπορούν να μετατρέψουν συσσωρευμένες υπερωρίες σε ημέρες άδειας. Αυτό είναι πιο διαδεδομένο στις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις (81% και 74% αντίστοιχα προσφέρουν αυτή την επιλογή) έναντι των μικρών επιχειρήσεων (68%).

Διάγραμμα 3: Παρουσία επίσημης δομής εκπροσώπησης των εργαζομένων, ανά χώρα και μέγεθος επιχείρησης (%)



Μεταβλητές αποδοχές

Οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές: αποδοχές βάσει αποτελεσμάτων (με το κομμάτι, με ποσοστό επί του τζίρου, με μειωμένες ή προμήθειες)• άλλες μορφές εξαρτώμενων από την απόδοση αποδοχών οι οποίες συνδέονται με την ατομική ή συλλογική (ομαδική) απόδοση [(κυρίως επιμίσθια (bonus))• ή αποδοχές συνδεδεμένες με τα οικονομικά αποτελέσματα της εταιρείας (σε συστήματα συμμετοχής στα κέρδη). Σε ορισμένες περιπτώσεις, οι εταιρείες μπορεί να προσφέρουν μεταβλητές επιπρόσθετες αποδοχές υπό τη μορφή προγραμμάτων συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο. Σχεδόν τα δύο τρίτα (63%) των επιχειρήσεων χρησιμοποιούν κάποια μορφή μεταβλητών αποδοχών. Η πιο διαδεδομένη μορφή μεταβλητών αποδοχών είναι οι επιπρόσθετες αποδοχές που συνδέονται με την ατομική απόδοση, και ακολουθούν οι αποδοχές βάσει αποτελεσμάτων (με το κομμάτι), και οι επιπρόσθετες αποδοχές που συνδέονται με την απόδοση της εταιρείας, με την ομαδική απόδοση και μέσω προγραμμάτων συμμετοχής στο μετοχικό κεφάλαιο. Οι μεταβλητές αποδοχές συνηθίζονται περισσότερο στις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις (84% και 78% αντίστοιχα) έναντι των μικρότερων (60%). Ανάλογες αποκλίσεις ανάμεσα στις κατηγορίες μεγέθους παρατηρούνται για όλους τους τύπους μεταβλητών αποδοχών.

Κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων

Οι τρόποι με τους οποίους οι εργαζόμενοι συνδιαμορφώνουν τη ζωή τους στη δουλειά αποτελεί κεντρικό στοιχείο της παρούσας έρευνας, καλύπτοντας τόσο τον κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο επιχείρησης όσο και τις άμεσες μορφές συμμετοχής των εργαζομένων. Αποτυπώνεται η παρουσία επίσημων δομών κοινωνικού διαλόγου, όπως και οι διαθέσιμοι πόροι για την εκπροσώπηση των εργαζομένων.

Δομές κοινωνικού διαλόγου

Κατά μέσο όρο, μια επίσημη αιρετή δομή εκπροσώπησης των εργαζομένων (αναγνωρισμένη συνδικαλιστική ένωση, συμβούλιο εργαζομένων ή σε εθνικό επίπεδο θεσμοθετημένη εκπροσώπηση) υπάρχει στο 32% των επιχειρήσεων.³ Τα ποσοστά διαφέρουν σημαντικά μεταξύ επιχειρήσεων διαφορετικού μεγέθους: 26% των μικρών

³ Η αποτύπωση της διάδοσης εθνικών δομών βασίζεται σε στοιχεία από το δίκτυο του ευρωπαϊκού παρατηρητηρίου εργασιακών σχέσεων (EIRO) του EUROFOUND• βλ. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/about_index.htm

επιχειρήσεων διαθέτουν επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομένων, έναντι 60% των επιχειρήσεων μεσαίου μεγέθους και 82% των μεγάλων επιχειρήσεων. Οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών είναι τεράστιες. Στη Φινλανδία και τη Δανία, 68% και 77% αντίστοιχα, των μικρών επιχειρήσεων διαθέτουν αιρετή εκπροσώπηση των εργαζομένων, ενώ οι μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις προσεγγίζουν την πλήρη κάλυψη. Αντίθετα, στην Πορτογαλία, τη Λετονία και την Τσεχική Δημοκρατία, λιγότερο από το 10% των μικρών επιχειρήσεων διαθέτουν εκπροσώπηση των εργαζομένων. Στις τρεις αυτές χώρες, στην Ελλάδα και στη Μάλτα το ποσοστό για τις μεσαίες επιχειρήσεις κυμαίνεται μεταξύ 20% και 30%. Στη Λετονία και στην Ελλάδα – ακόμη και για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις – το ποσοστό που διαθέτει επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομένων δεν υπερβαίνει το 50%.

Η συμμετοχή σε εργοδοτική οργάνωση καταγράφεται λίγο μικρότερη από την παρουσία επίσημων δομών εκπροσώπησης των εργαζομένων: 26% των διευθυντικών στελεχών δηλώνουν ότι η επιχείρησή τους είναι μέλος οργανισμού εργοδοτών που συμμετέχει στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η συμμετοχή σε εργοδοτική οργάνωση είναι λιγότερο συχνή στους κλάδους της χονδρικής πώλησης, του λιανικού εμπορίου, των τροφίμων και της προσωρινής κατάλυσης (23%) και πιο διαδεδομένη στις μεταφορές και στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες (31% και 32% αντίστοιχα). Οι διαφορές μεταξύ των χωρών είναι τεράστιες. Λίγες επιχειρήσεις είναι μέλη εργοδοτικής οργάνωσης στη Ρουμανία (6%) και στη Βουλγαρία και την Εσθονία (7% και στις δύο)* τα ποσοστά είναι πολύ υψηλότερα στη Δανία (59%), την Αυστρία (68%) και τη Σουηδία (78%).

Πόροι για την εκπροσώπηση των εργαζομένων

Η δυνατότητα για κοινωνικό διάλογο εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον χρόνο και τους πόρους που διαθέτουν οι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Πάνω από το ήμισυ (56%) των εκπροσώπων των εργαζομένων δηλώνουν ότι μπορούν να διαθέτουν όσο από τον χρόνο εργασίας τους χρειάζεται για την άσκηση των καθηκόντων τους. Σχεδόν το ένα τρίτο (29%) δηλώνουν ότι έχουν στη διάθεσή τους έναν καθορισμένο αριθμό ωρών που είναι αρκετός για την άσκηση των καθηκόντων τους. Μικρότερα ποσοστά δηλώνουν ότι δεν έχουν δικαίωμα να χρησιμοποιούν τον χρόνο εργασίας τους (6%) ή ότι έχουν στη διάθεσή τους έναν καθορισμένο αριθμό ωρών που δεν επαρκεί για την άσκηση των καθηκόντων τους (5%). Άλλο ένα 3% απασχολούνται πλήρως ως εκπρόσωποι των εργαζομένων. Σχεδόν το ένα τρίτο (32%) των εκπροσώπων των εργαζομένων δήλωσαν ότι παρακολούθησαν εκπαίδευση σε σχέση με την ιδιότητά τους κατά τους 12 μήνες που προηγήθηκαν της έρευνας. Γύρω στο 37% ανέφεραν ότι η εκπροσώπηση των εργαζομένων έχει πρόσβαση σε χρηματοδότηση για εξωτερικούς συμβούλους.

Βαθμός συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων

Τα διευθυντικά στελέχη και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων ερωτήθηκαν για τον βαθμό στον οποίο οι εκπρόσωποι των εργαζομένων (εφόσον υπήρχαν) συμμετείχαν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για τη σημαντικότερη πρόσφατη αλλαγή στην επιχείρηση (όσον αφορά τον αντίκτυπο στις συνθήκες εργασίας). Στο 88% περίπου των επιχειρήσεων με επίσημη εκπροσώπηση των εργαζομένων, οι εκπρόσωποι είχαν ενημερωθεί από

τη διεύθυνση για τη σημαντικότερη πρόσφατη αλλαγή. Στο 69% των επιχειρήσεων, είχαν ερωτηθεί οι εκπρόσωποι για να δώσουν τις απόψεις τους πριν από τη λήψη απόφασης και στο 60% των επιχειρήσεων οι εκπρόσωποι είχαν συμμετάσχει σε συναπόφαση με τη διεύθυνση. Η συχνότητα ενημέρωσης, διαβούλευσης και διαπραγματεύσεως με τους εκπροσώπους των εργαζομένων αυξάνει ελαφρά σε ευθεία αναλογία με το μέγεθος της επιχείρησης.

Ενημέρωση και διαβούλευση

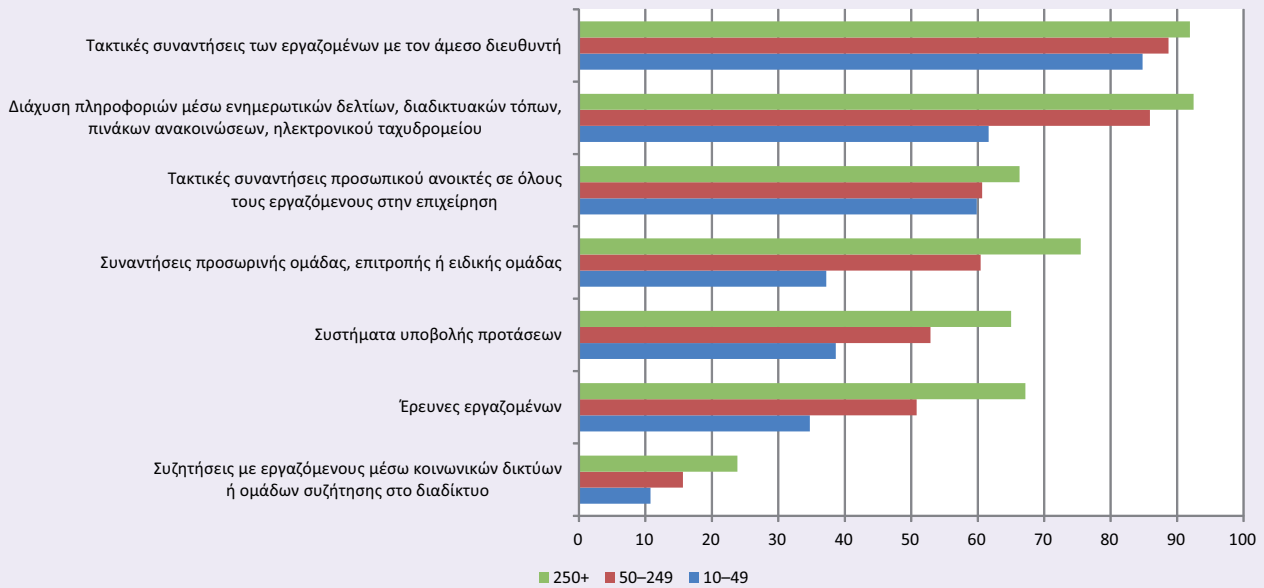
Η οδηγία περί ενημέρωσης και διαβούλευσης (2002/14/ΕΚ) απαιτεί την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων σε όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 εργαζόμενους ή στις εγκαταστάσεις που απασχολούν τουλάχιστον 20 εργαζόμενους. Η ενημέρωση και διαβούλευση πρέπει να έχει ως αντικείμενο τη χρηματοοικονομική κατάσταση και την κατάσταση απασχόλησης της εταιρείας καθώς και αποφάσεις που μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα ουσιαστικές αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβατικές σχέσεις.

Στις περισσότερες επιχειρήσεις – άνω του 80% - οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δηλώνουν ότι ήταν πληροφορημένοι για τη χρηματοοικονομική κατάσταση και την κατάσταση απασχόλησης της επιχείρησης. Σε μια λίγο μικρότερη πλειοψηφία των επιχειρήσεων, παρέχεται πληροφόρηση σχετικά με την εισαγωγή νέων προϊόντων και διαδικασιών και με τα στρατηγικά σχέδια για την επιχείρηση. Η πιθανότητα πληροφόρησης των εκπροσώπων των εργαζομένων από τη διεύθυνση αυξάνει ευθέως ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Στο 85% των επιχειρήσεων που διαθέτουν δομή κοινωνικού διαλόγου, η πληροφόρηση σχετικά με τη χρηματοοικονομική κατάσταση περιλαμβάνει και προσδοκίες για το μέλλον. Οι προσδοκίες για το μέλλον περιλαμβάνονται στην πληροφόρηση σχετικά με την κατάσταση της απασχόλησης στο 83% των επιχειρήσεων. Η πλειονότητα των εκπροσώπων των εργαζομένων (83%) δηλώνουν ικανοποιημένοι με το έγκαιρο της παρεχόμενης πληροφόρησης και 87% με την ποιότητα της πληροφόρησης.

Επικοινωνία με τους εργαζόμενους

Η διεύθυνση χρησιμοποιεί μια σειρά μεθόδων που στοχεύουν στη συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις που λαμβάνονται στην επιχείρηση. Η έκταση στην οποία χρησιμοποιούνται οι διάφορες μέθοδοι επικοινωνίας ποικίλλει ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Τακτικές συναντήσεις των εργαζομένων με τον άμεσο διευθυντή τους πραγματοποιούνται σε πάνω από το 80% των επιχειρήσεων ανεξαρτήτως μεγέθους. Συναντήσεις προσωπικού ανοικτές σε όλους τους εργαζόμενους διεξάγονται σε ένα ποσοστό λίγο πάνω από το 60% των επιχειρήσεων. Λιγότερο διαδραστικά και λιγότερο προσωπικά εργαλεία όπως ενημερωτικά δελτία, έρευνες εργαζομένων και συστήματα υποβολής προτάσεων είναι πιο διαδεδομένα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, όπως και οι προσωρινές επιτροπές ή οι ειδικές ομάδες. Τα κοινωνικά δίκτυα και οι ομάδες συζήτησης στο διαδίκτυο δεν έχουν (ακόμη) επικρατήσει ως τρόπος αλληλεπίδρασης με τους εργαζόμενους* ωστόσο, το 24% των διευθυντικών στελεχών σε μεγάλες επιχειρήσεις δήλωσαν ότι τα χρησιμοποιούν.

Διάγραμμα 4: Μέθοδοι συμμετοχής των εργαζομένων, ανά μέγεθος επιχείρησης (%)



Προκλήσεις στον τομέα των ανθρώπινων πόρων και εργασιακό κλίμα

Στην έρευνα, τα διευθυντικά στελέχη εξέφρασαν τη γνώμη τους για μια σειρά θεμάτων και ζητημάτων ανθρώπινων πόρων τα οποία συνδέονται με το γενικό εργασιακό κλίμα στην επιχείρησή τους: άδειες ασθένειας• πρόσληψη ανθρώπων με τις σωστές δεξιότητες• εξασφάλιση της παραμονής των εργαζομένων• περικοπές προσωπικού λόγω ύφεσης• και τόνωση του ενδιαφέροντος των εργαζομένων.

Μία στις επτά επιχειρήσεις (13%) στην ΕΕ αντιμετωπίζει προβλήματα με τα υψηλά επίπεδα αδειών ασθένειας• αυτό αναφέρεται πιο συχνά ως πρόβλημα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Τα μικρότερα ποσοστά διευθυντικών στελεχών που ανέφεραν υψηλά επίπεδα αδειών λόγω ασθένειας καταγράφονται στην Ελλάδα και στη Ρουμανία (κάτω του 5% και στις δύο χώρες)• τα υψηλότερα στο Λουξεμβούργο (31%) και στη Γερμανία (24%).

Τέσσερις στις δέκα ευρωπαϊκές επιχειρήσεις (39%) αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να βρουν εργαζόμενους με τις απαιτούμενες δεξιότητες. Τα προβλήματα εξεύρεσης κατάλληλα εξειδικευμένων εργαζομένων είναι συχνότερα στον τομέα της μεταποίησης (43%) και λιγότερο συχνά στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες (30%). Πάνω από το 60% των επιχειρήσεων στην Αυστρία και στις χώρες της Βαλτικής δυσκολεύονται να βρουν κατάλληλα εξειδικευμένους υπαλλήλους, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο σε σχέση με εκείνο της Κροατίας, της Κύπρου, της Ελλάδας ή της Ισπανίας (κάτω του 25% στην κάθε χώρα).

Τα χρόνια της κρίσης που προηγήθηκαν της τρίτης ΕΕΕ χαρακτηρίστηκαν από αύξηση της ανεργίας ανά την ΕΕ. Ωστόσο, 10% των επιχειρήσεων εντός ΕΕ δηλώνουν ακόμη ότι δυσκολεύονται να κρατήσουν τους εργαζόμενους. Οι δυσχέρειες στον τομέα αυτό εντοπίζονται κυρίως στη Λιθουανία (28% των διευθυντικών στελεχών δηλώνουν ότι αντιμετωπίζουν το πρόβλημα) και η Ουγγαρία (21%). Αντίθετα, το πρόβλημα αναφέρεται λιγότερο στην Ισπανία (3%) και στη Δανία και τις Κάτω Χώρες (4% και στις δύο χώρες).

Το 2013 πολλές ευρωπαϊκές επιχειρήσεις βρίσκονταν ακόμη αντιμετώπιες με ένα δυσχερές οικονομικό κλίμα, με το 17% των διευθυντικών στελεχών να δηλώνει ότι η επιχείρησή τους ήταν υποχρεωμένη να μειώσει τον

αριθμό των εργαζομένων. Επιπλέον, 38% των επιχειρήσεων που είχαν προχωρήσει σε περικοπές προσωπικού ήδη από το 2010 χρειάστηκε να κάνουν περαιτέρω περικοπές. Υπάρχουν αξιοσημείωτες διαφορές από χώρα σε χώρα στο σημείο αυτό: το ποσοστό των επιχειρήσεων όπου τα διευθυντικά στελέχη δηλώνουν ότι υπάρχει ανάγκη για περικοπές προσωπικού είναι υψηλότερο σε ορισμένες χώρες της νότιας Ευρώπης: Κύπρος (52%), Ελλάδα (41%), Πορτογαλία (35%) και Ισπανία (32%). Αντίθετα, μόλις στο 6% των γερμανικών επιχειρήσεων και στο 10% των επιχειρήσεων του Ηνωμένου Βασιλείου υπάρχει ανάγκη για περικοπές προσωπικού. Τα διευθυντικά στελέχη στις επιχειρήσεις του κατασκευαστικού κλάδου αναφέρουν πιο συχνά την ανάγκη μείωσης του προσωπικού (23%) σε σχέση με τις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες (13%).

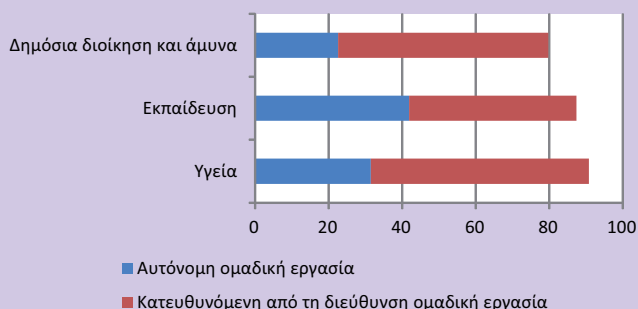
Περίπου 17% των διευθυντικών στελεχών σε επιχειρήσεις της ΕΕ δηλώνουν ότι κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν προβλήματα έλλειψης ενδιαφέροντος. Το μειωμένο ενδιαφέρον των εργαζομένων αναφέρεται πιο συχνά στον κατασκευαστικό κλάδο (20%) και στη μεταποίηση (19%)• λιγότερο συχνά συναντάται στον κλάδο των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών (13%).

Περίπου 84% των διευθυντικών στελεχών χαρακτήρισαν το γενικό κλίμα στην επιχείρησή τους καλό ή πολύ καλό. Με φόντο την οικονομική κρίση, περίπου 13% των διευθυντικών στελεχών δήλωσαν ότι το κλίμα είχε επιδεινωθεί σε σχέση με το 2010, ενώ 31% έκριναν ότι είχε βελτιωθεί. Οι μικρές επιχειρήσεις είναι πιο πιθανό να έχουν καλό ή πολύ καλό κλίμα έναντι των επιχειρήσεων μεσαίου ή μεγάλου μεγέθους.

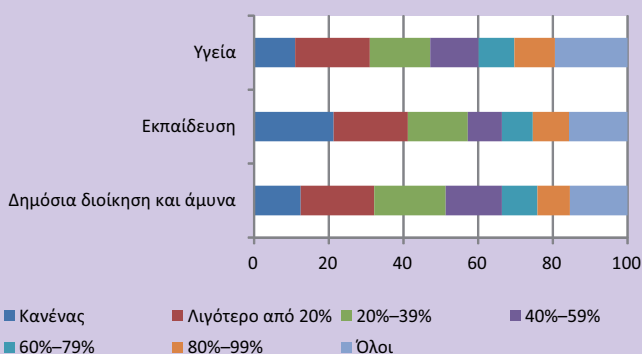
Δεδομένα που αφορούν την παροχή δημόσιων υπηρεσιών

Η ΕΕΕ συνέλεξε επίσης πληροφορίες σε σχέση με επιχειρήσεις (δημόσιες και ιδιωτικές) που ασχολούνται με δημόσιες υπηρεσίες στους τομείς της δημόσιας διοίκησης, της υγείας και της εκπαίδευσης• οι πληροφορίες αυτές αναλύονται ξεχωριστά από εκείνες των υπηρεσιών που σχετίζονται με την αγορά. Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει ορισμένες ενδιαφέρουσες πτυχές των αποτελεσμάτων που αφορούν τις δημόσιες υπηρεσίες στους τομείς της οργάνωσης εργασίας, των πρακτικών στον τομέα των ανθρώπινων πόρων, του κοινωνικού διαλόγου και της συμμετοχής των εργαζομένων.

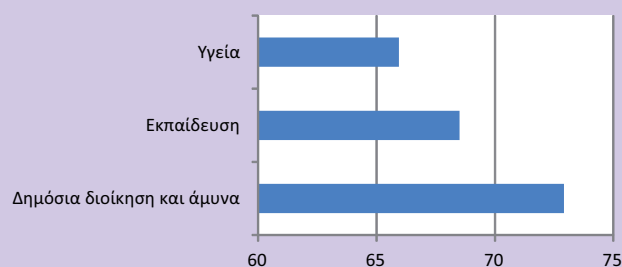
Διάγραμμα 5: Αυτόνομη και κατευθυνόμενη από τη διεύθυνση ομαδική εργασία (%)



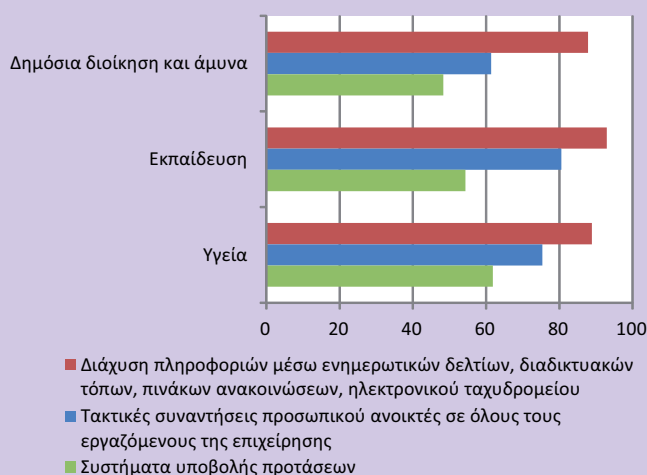
Σχήμα 6: Ποσοστό εργαζομένων που επωφελούνται από άδεια μετ' αποδοχών για κατάρτιση (%)



Διάγραμμα 7: Παρουσία επίσημης δομής εκπροσώπησης των εργαζομένων (%)



Διάγραμμα 8: Μέθοδοι συμμετοχής των εργαζομένων (%)



Οργάνωση εργασίας

Συνολικά, η ομαδική εργασία είναι πιο διαδεδομένη στον κλάδο της υγείας, με την εκπαίδευση να ακολουθεί. Η αυτόνομη ομαδική εργασία, ωστόσο, συνηθίζεται περισσότερο στον κλάδο της εκπαίδευσης.

Πρόσθετες πληροφορίες

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την έρευνα για τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις διατίθενται στη διεύθυνση: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/index.htm>

Sophia MacGoris, Βοηθός υπεύθυνος για τις έρευνες, smg@eurofound.europa.eu

Το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) είναι ένας τριμελής οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης με κύρια αποστολή την παροχή γνώσης στους τομείς της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής. Το Eurofound ιδρύθηκε το 1975 με τον κανονισμό του Συμβουλίου (ΕΟΚ) αριθ. 1365/75 με σκοπό να συμβάλλει στον σχεδιασμό και την καθιέρωση καλύτερων συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ευρώπη.

© Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2013.

Για δικαιώματα μετάφρασης ή αναπαραγωγής, αιτήσεις υποβάλλονται στον Διευθυντή του Ιδρύματος στη διεύθυνση European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

Τηλέφωνο (+353 1) 204 31 00

Email: information@eurofound.europa.eu

Δικτυακός τόπος: www.eurofound.europa.eu

Πρακτικές στον τομέα των ανθρώπινων πόρων

Οι επιχειρήσεις στον κλάδο της υγείας χορηγούν πιο συχνά άδειες για κατάρτιση. Οι επιχειρήσεις στους τομείς της εκπαίδευσης και της δημόσιας διοίκησης είναι σχεδόν εξίσου πιθανό να παράσχουν κατάρτιση σε όλους, ή σε μεγάλο ποσοστό (60% και άνω) των εργαζομένων. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις στον τομέα της εκπαίδευσης είναι πολύ πιο πιθανό να μην παρέχουν καμία κατάρτιση σε σύγκριση με τους άλλους τομείς.

Κοινωνικός διάλογος

Επίσημες δομές εκπροσώπησης των εργαζομένων υπάρχουν στη μεγάλη πλειονότητα των επιχειρήσεων παροχής δημόσιων υπηρεσιών του δείγματος. Πιο διαδεδομένες είναι στη δημόσια διοίκηση.

Συμμετοχή των εργαζομένων

Στις δημόσιες υπηρεσίες, όπως και στους λοιπούς τομείς, η διάχυση πληροφοριών μέσω ενημερωτικών δελτίων, δικτυακών τόπων ή πινάκων ανακοινώσεων είναι η συνηθέστερα χρησιμοποιούμενη μέθοδος για τη συμμετοχή των εργαζομένων στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Είναι λίγο πιο διαδεδομένη στην εκπαίδευση απ' όση στην υγεία και στη δημόσια διοίκηση. Οι ανοικτές σε όλους συναντήσεις προσωπικού απαντώνται πιο συχνά στην εκπαίδευση. Η λιγότερο διαδραστική, αλλά εξ ορισμού «από κάτω προς τα πάνω», μέθοδος των συστημάτων υποβολής προτάσεων είναι πιο διαδεδομένη στον τομέα της υγείας.

