

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**VID MENIH**

**UNIVERZA V LJUBLJANI  
EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**KAKOVOST DELOVNIH MEST V  
EVROPSKI UNIJI**

**Ljubljana, september 2009**

**VID MENIH**

## **IZJAVA**

Študent VID MENIH izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. ZARJANA FABJANČIČA, in dovolim objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, september 2009

Podpis:

# KAZALO

<b>UVOD .....</b>	<b>1</b>
<b>1 NA SPLOŠNO O KAKOVOSTI DELOVNIH MEST .....</b>	<b>2</b>
<b>1.1 KAKOVOST DELOVNIH MEST IN PROŽNA VARNOST .....</b>	<b>3</b>
<b>2 KAKOVOST DELOVNIH MEST: EKONOMSKI KONCEPT IN POLITIČNI CILJ.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 POMEMBNOST KAKOVOSTI DELOVNIH MEST .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2 KAKOVOST DELA V EKONOMSKI TEORIJI.....</b>	<b>5</b>
<b>2.3 KAKOVOST DELOVNEGA MESTA KOT POLITIČNI CILJ .....</b>	<b>6</b>
<b>3 MERILA ZA KAKOVOST DELA IN ZAPOSLOTITVE .....</b>	<b>9</b>
<b>4 PRESOJANJE IN NAČINI SPREMLJANJA KAKOVOSTI DELOVNEGA MESTA .....</b>	<b>10</b>
<b>4.1 LAEKENSKI KAZALNIKI .....</b>	<b>10</b>
<b>4.2 DRUGI NAČINI PRESOJANJA IN SPREMLJANJA SMERI RAZVOJA KAKOVOSTI DELOVNIH MEST .....</b>	<b>13</b>
<b>4.2.1 Kohonenska razpredelnica .....</b>	<b>13</b>
<b>4.2.2 Sintetični kazalniki.....</b>	<b>15</b>
<b>4.2.3 Podindeksi kakovosti dela .....</b>	<b>17</b>
<b>5 REŽIMI KAKOVOSTI DELOVNIH MEST V EU .....</b>	<b>17</b>
<b>5.1 PRIMERJAVA Z LAEKENSKIMI KAZALNIKI.....</b>	<b>19</b>
<b>SKLEP .....</b>	<b>20</b>
<b>LITERATURA IN VIRI.....</b>	<b>24</b>
<b>PRILOGA .....</b>	<b>1</b>

## **KAZALO TABEL**

<b>Tabela 1: Kohonenska razpredelnica kazalnikov kakovosti delovnih mest (1994 – 2004).....</b>	<b>14</b>
---	-----------

<b>Tabela 2: Razširjena kohonenska razpredelnica kazalnikov kakovosti delovnih mest (1983 – 2004).....</b>	<b>15</b>
--	-----------

## **KAZALO SLIK**

<b>Slika 1: Sintetični indeks kakovosti delovnih mest.....</b>	<b>16</b>
--	-----------

## UVOD

Prednostna naloga **Evropske unije** (v nadaljevanju EU) je zagotovitev ugodnih delovnih razmer evropskim državljanom. Ključno vlogo pri tem igra izboljšanje delavčevih znanj z usposabljanjem na delovnem mestu, pomembna sta tudi organizacija dela in zdravje pri delu, kar se kaže v zadovoljstvu in znatnih motivacijskih učinkih na delovnem mestu. Ustvarjanje in vzdrževanje trajnostnega in prijetnega delovnega okolja pripomore k ustreznemu ravnotežju med delovnim in prostim časom.

Kvaliteta delovnih mest direktno ali indirektno vpliva na produktivnost dela. Predstavitev rezultatov produktivnosti v tekočem desetletju je bila dokaj skromna, zato so sile usmerjene v ponovno vrednotenje dosežkov na področju kvalitete delovnih mest v EU. Kvaliteta delovnih mest je multidimenzionalen pojav, ki načeloma zadeva široko paleto značilnosti delovnih mest, kot so plače, usposabljanja, zdravstveno varstvo, organizacija dela, usklajevanje službe in zasebnega življenja ipd. (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 148–149).

Namen diplomske naloge je ugotoviti, kako teorija **Evropske strategije zaposlovanja** (v nadaljevanju: ESZ) glede kakovosti delovnih mest deluje v praksi; kakšna je pri tem vloga **Evropske komisije** (v nadaljevanju: Komisija) in **Odbora za zaposlovanje**; kakšna naj bi bila delovna mesta v prihodnosti in kakšne so nove potrebe po znanju in delovnih mestih.

Cilj diplomske naloge je določitev programov in smernic, ki bodo izboljšali delovne standarde, kar je eden najpomembnejših ciljev politike zaposlovanja v EU.

V diplomski nalogi sem za preučevanje teorije Evropske strategije zaposlovanja uporabil deskriptivni pristop na podlagi razpoložljivih virov in literature. Temeljni koncepti in pojmi za razvoj teme so predstavljeni z deduktivno metodo. Osnovo za obravnavanje tematike sem vzpostavil z analizo temeljnih pojmov, konceptov in načel. Uporabil sem dostopno literaturo in vire, in sicer domačo in tujo literaturo, gradiva in članke iz internetnih virov.

Diplomska naloga je razdeljena na pet poglavij in ta na podpoglavja. V prvem poglavju sem predstavil osnovne značilnosti kakovosti delovnih mest v EU in prožno varnost. V drugem poglavju je poudarek na ekonomskem konceptu in političnem cilju kakovosti delovnih mest. V tretjem poglavju sem se osredotočil na merila za kakovost dela in zaposlitve. V četrtem poglavju so predstavljeni načini spremljanja kakovosti delovnih mest: laekenski kazalniki, kohonenske razpredelnice, sintetični kazalniki in podindeksi kakovosti delovnih mest. V petem poglavju predstavljam režime in končno v sklepu povzamem ugotovitve iz naloge.

# 1 NA SPLOŠNO O KAKOVOSTI DELOVNIH MEST

Kakovost delovnih mest in zaposlitev je ključno vprašanje z močnim ekonomskim in humanim vplivom. Primerne delovne razmere so pomembne za dobro počutje delavcev v EU, ker izboljšujejo tako fizično kot psihično počutje in povečujejo gospodarsko storilnost.

S **humanega vidika** kakovost delovnega okolja vpliva na splošno delovno in življenjsko zadovoljstvo delavcev v EU.

Z **ekonomskega vidika** so kakovostne delovne razmere gibalno ekonomske rasti in osnova konkurenčnih sposobnosti v EU. Visoka storilnost v gospodarstvu je mogoče doseči tudi s pomočjo visoke ravni zadovoljstva pri delu. Pomemben cilj in prednostna naloga za EU je izboljšanje delovnih razmer: varno in prijetno delovno okolje (Delovni pogoji. Pregled delovnih razmer v Evropi).

Znatna rast zaposlovanja v EU v zadnjem desetletju sovpada s splošno zaskrbljenostjo zaradi kakovosti številnih delovnih mest, z vse pogostejšimi začasnimi zaposlitvami in s tem povezano negotovostjo, z večjo izpostavljenostjo konkurenčnim pritiskom, z ogroženostjo nižje kvalificiranih delavcev zaradi tehnološkega napredka, zaradi socialno-demografskih dejavnikov, kot je staranje prebivalstva, z usklajevanjem delovnega in prostega časa, z neustreznimi sistemi socialne varnosti ter z občutki delavcev, da so delovne razmere vedno slabše in da je intenzivnost dela večja. Zato je treba učinke in razvoj v zvezi s kakovostjo delovnih mest v EU ponovno preučiti (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 147).

Pri analizi, oblikovanju in izvajanju politik zaposlovanja države članice uporabljajo predvsem poročila o zaposlovanju v Evropi za določeno leto. Tako Poročilo o zaposlovanju za leto 2008, ki so ga sprejeli ministri za zaposlovanje, optimistično ocenjuje izvajanje nacionalnih programov reform držav članic, istočasno pa opozarja na naraščajočo brezposelnost mladih ter zmanjšanje naložb v izobraževanje in usposabljanje (EUROPA – Press Releases – Zaposlovanje v EU: napovedi so optimistične, toda napredek neenakomeren). Med drugim je poudarjeno, da se z boljšo kakovostjo delovnih mest višata stopnja zaposlenosti in raven produktivnosti (cNVOs INFO – Zaposlovanje je naraščalo, kako pa kaže v prihodnje?).

S ponovno proučitvijo vprašanja kakovosti delovnih mest poročilo za leto 2008 obravnava prožno varnost bolj splošno in ugotavlja sinergije med kakovostjo delovnih mest ter splošno gospodarsko učinkovitostjo ter učinkovitostjo zaposlovanja (prejšnja poročila o zaposlovanju so analitično prispevala k ocenjevanju prednosti politik prožne varnosti). Poročilo ponazarja pomen povezav med izobrazbo in poklici (Ključna sporočila iz Poročila o zaposlovanju v Evropi za leto 2008).

Med prednostnimi nalogami za leto 2009 so bile izpostavljene dejavnosti obveščanja javnosti o dodani vrednosti politik EU na področju zaposlovanja (Letno načrtovanje dela – EU). Države članice so od Komisije zahtevale poročilo, ki bo vsebovalo zahteve po novem znanju in veščinah na trgu dela v EU do leta 2020. Ta pobuda je namenjena:

- temeljitejšemu predvidevanju in usklajevanju potreb in znanja na trgu dela v EU,
- doseganju ciljev strategije EU za rast in delovna mesta,
- kvalitetni rabi sedanjih pobud in orodij,
- zbiranju rezultatov, primerljivih na ravni EU,
- spodbujanju trga dela, ki bo v zvezi z delovnimi mesti in usposabljanjem ustrezal potrebam državljanov po mobilnosti in njihovim željam (Novo znanje za nova delovna mesta – EU).

Mnenje **Odbora regij** o perspektivi po letu 2010 je, da globalne spremembe in nepopolno izvajanje **Lizbonske strategije** zahtevajo razmislek o prihodnji vlogi ukrepov na ravni EU za doseg večje rasti in boljših delovnih mest. Odbor ocenjuje, da se je treba pri ukrepih Lizbonske strategije za rast in delovna mesta osredotočiti na konkurenčnost, ki temelji na raziskavah in inovacijah, kar bo prispevalo k večji konkurenčnosti gospodarskega in tržnega prostora EU. Način za doseg konkurenčnosti je socialna, ekonomska in okoljska trajnost rasti.

Število brezposelnih v EU z globalno gospodarsko recesijo narašča in prednostna naloga EU je ohranjanje delovnih mest. Med krizo bi lahko pomagali ljudem s sredstvi Evropskega socialnega sklada in sredstvi Evropskega sklada za prilagoditev na globalizacijo (Predhodno mnenje Odbora regij »Lizbonska strategija za rast in delovna mesta«, 2009/c 76/03).

## **1.1 KAKOVOST DELOVNIH MEST IN PROŽNA VARNOST**

Prožna varnost je sredstvo za okrepitev izvajanja Lizbonske strategije, odprtje več in boljših delovnih mest, posodobitev trga dela in spodbujanje dobrega dela z novimi oblikami prožnosti in varnosti, ki povečujejo prilagodljivost, zaposlovanje in družbeno kohezijo. Treba je spodbujati prehode med delovnimi mesti, prehode na višji položaj, pa tudi od brezposelnosti oziroma nedejavnosti k zaposlitvi. Bistvena so tudi visoko kakovostna in produktivna delovna mesta, dobra organizacija dela in stalno nadgrajevanje znanja in veščin. Prožna varnost mora podpirati enakost med spoloma, spodbujati enak dostop do kakovostne zaposlitve za ženske in moške in uskladitev poklicnega, družinskega in zasebnega življenja. Za prožno varnost je potreben dialog med vsemi zainteresiranimi skupinami z odgovornostjo za spremembe, ki prispevajo k uravnoteženim politikam. Potrebna je stroškovno učinkovita in

pravična porazdelitev sredstev in skladnost s trdnimi in finančno vzdržnimi javnimi proračuni (Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti. Priloga k prilogi.)

Na naše vsakdanje življenje vplivata globalizacija in tehnični napredek in zaradi tega se spreminjajo tudi potrebe podjetij in delavcev. Podjetja morajo biti inovativna, da preživijo, delavci pa prožni, da najdejo ali obdržijo svojo zaposlitev. Usklajujejo se potrebe delodajalcev in delavcev; prožnost se povezuje z varnostjo. Delavcem je s tem zagotovljena varna menjava dela; izboljšuje se tudi konkurenčnost podjetij in ohranja evropski socialni model. Ukrepi za večjo prožno varnost so tudi ukrepi v okviru ESZ, in sicer tisti, ki spodbujajo vseživljenjsko učenje, podporo iskalcem zaposlitve, enake možnosti za vse in med spoloma. Evropska komisija je opredelila skupna načela in načine za dosego prožne varnosti (Prožna varnost – EU. Varnost zaposlitve).

Približno polovica držav članic EU razvija celostne pristope za uravnoteženje prožnosti in varnosti zaposlitve. Poročilo Komisije predlaga povečanje naložb v človeški kapital, ki so usmerjene v potrebe na trgu dela. Predlaga tudi zgodnje učenje in nadaljevanje učenja vse življenje; kvalifikacije, ki jih posameznik pridobi na delovnem mestu, pa morajo biti priznane po vsej Evropi (EUROPA – Press Releases – Zaposlovanje v EU: napovedi so optimistične, toda napredek neenakomeren).

## **2 KAKOVOST DELOVNIH MEST: EKONOMSKI KONCEPT IN POLITIČNI CILJ**

### **2.1 POMEMBOST KAKOVOSTI DELOVNIH MEST**

Komplementarni cilji ESZ vključujejo poleg polne zaposlitve tudi povečanje produktivnosti in promocijo kakovosti pri delu. Konstantni cilj je več delovnih mest in boljša delovna mesta. Seveda pa je treba pojasniti pomen pojma »boljše delovno mesto«.

Ključna razsežnost kakovosti delovnih mest je tudi možnost usklajevanja dela z zasebnimi in družinskimi odgovornostmi, vključno z verjetnostjo prehodov na trgu dela in poklicnim napredovanjem.

Plače ne zajamejo vseh vidikov kakovosti dela; za vrednotenje kakovosti delovnih mest se upoštevata tudi zadovoljstvo pri delu in dobro počutje. To potrjuje, da so plače nezadosten merilnik kakovosti delovnega mesta: dejavnika, rast BDP per capita in plače v razvitih državah v zadnjih desetletjih, nista sorazmerno prispevala k izboljšanju ravni zadovoljstva pri delu, kot bi pričakovali.

Pri določanju kakovosti delovnih mest je treba upoštevati neuspehe na trgu, kot so nepopolne informacije v zvezi s stopnjo človeškega kapitala. Zadovoljstvo na delovnem mestu ni odvisno le od osebnega dohodka, ampak tudi od razmer in procesov, ki zagotavljajo plačo, vključno z organizacijo dela, intenzivnostjo dela ter zdravjem in varnostjo pri delu.

Človeški kapital je še ena pomembna dimenzija kakovosti dela. Teorija o človeškem kapitalu (Becker, 1964) predstavi veliko razliko med splošnimi in specifičnimi znanji. Podjetja nimajo spodbud za financiranje splošnih znanj, delavci pa si zaradi neustreznega trga na področju kreditov ne privoščijo investiranja v lastno izobraževanje. Podjetja investirajo v specifična usposabljanja svojih delavcev le takrat, kadar produktivnost presega plače in ko sta obe strani (delodajalec in delojemalec) v trdnih odnosih. Povečana pozornost je bila nedavno posvečena številnim politikam, kot so nadaljnje možnosti v karieri delavcev, prehodi na trgu dela in varnost zaposlitve.

## 2.2 KAKOVOST DELA V EKONOMSKI TEORIJI

Zadovoljstvo na delovnem mestu je v negativni korelaciji s stopnjo odsotnosti od dela. Nekateri strokovnjaki so opozorili, da so kazalniki zadovoljstva na delovnem mestu kot merilo kakovosti delovnega mesta neustrezni. Pri pregledu Mednarodnega socialnega poročila o smernicah dela iz leta 1997, ki zajema 23 držav, in Španskega poročila o kakovosti življenja na delu iz leta 2000, ne najdemo povezave med kazalniki zadovoljstva pri delu (plače, vrsta pogodbe ...) in nivoji zadovoljstva na delovnem mestu.

Ekonomist Green (2006) se pri opredelitvi kakovosti delovnega mesta osredotoči le na značilnosti delovnega mesta, zanemari pa socialno-ekonomske spremenljivke. Po njegovem je kakovost delovnega mesta ovrednotena glede na vrsto sposobnosti in nagrad delavcem, da dosežejo svoje blagostanje in izpolnjujejo cilje podjetja, vključno s plačami, znanji, intenzivnostjo dela, avtonomijo ter socialnim povezovanjem pri delu. Ker ESZ spremlja tudi spremenljivke glede dinamike trga dela in napredovanja v karieri, bi moral biti Greenov okvir dopolnjen (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 149).

Teorija šole tranzicijskih trgov dela (v nadaljevanju: **TLM** šola) je izredno pomembna, saj daje dinamično perspektivo kakovosti delovnega mesta in poudarja povezave med zaposlitvijo in drugimi življenjskimi področji (Schmid & Gazier, 2002). Opozarja na spremembo v vzorcu od »standardne zaposlitve« k raznovrstnim zaposlitvenim karieram z različnimi delovnimi časi in pogodbenimi dogovori ter bolj pogostimi spremembami statusa med zaposlitvijo, nezaposlenostjo, izobrazbo, skrbjo za družino ter neplačanimi dejavnostmi. TLM šole poudarjajo domnevno »erozijo standardne zaposlitve« in pri tem poudarjajo pomembnost študije prehodnosti na trgu dela in razlikovanje med dobrimi in slabimi trgi. Spodbujanje prehodov, reform zakonodaje o zaščiti zaposlovanja, ki so zrahljale regulacije pogodb za določen čas in druge nestandardne pogodbe, medtem ko je ohranjena obstoječa zakonodaja o stalnih zaposlitvah, je lahko kontraproduktivno. To vodi k ustvarjanju še bolj razčlenjenih trgov dela, na katerih se delavci z nestandardnimi pogodbami soočajo s slabšimi delovnimi razmerami in manj ugodnimi poklicnimi napredovanji (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 148–149).

Po šoli tranzicijskih trgov dela bi morala biti kakovost zaposlitve vezana na fleksibilne dogovore, posebno v zvezi z delovnim časom, ob hkratnem zagotavljanju varnosti. Šola v

celoti priznava pomembnost drugih dimenzij kakovosti, kot so pravica do usposabljanja, premestitve, družinskega življenja, dogovorov o ustreznem delovnem času ipd. (Measuring the quality of Employment in the EU, Chapter 4, str. 150).

## 2.3 KAKOVOST DELOVNEGA MESTA KOT POLITIČNI CILJ

Delorsova Bela knjiga o rasti, konkurenčnosti in zaposlovanju iz leta 1993 je spodbudila **Evropski svet** (v nadaljevanju: Svet), da se je leta 1994 dogovoril o ključnih ciljih (Izvor in začetki Evropske strategije zaposlovanja, str. 4).

V letu 1997 je Svet v Amsterdamu dosegel soglasje o novem naslovu Pogodbe o Evropski skupnosti, in sicer »Zaposlovanje«. Je pravni okvir za koordinacijo politik zaposlovanja v EU s ciljem izboljšanja povezovanja zaposlitvene in ekonomske politike (Dimovski, 2004).

Za politiko zaposlovanja so bile še pred Amsterdamsko pogodbo pristojne države članice EU, medtem ko je bila vloga Komisije le spodbujanje sodelovanja med državami članicami (Izvor in začetki Evropske strategije zaposlovanja, str. 4).

ESZ je bila ustanovljena v novembru 1997 v Luksemburgu z namenom, da koordinira prizadevanja za izvajanje politike in izvaja ukrepe za spodbujanje pozitivnih rezultatov na trgu dela v EU.

Tudi mednarodni organizaciji ILO (angl. *International Labour Organization*) in OECD (angl. *Organization for Economic Cooperation and Development*) sta na svoj dnevni red vključili vprašanja kakovosti dela. Leta 1999 je ILO razvil koncept »dostojnega dela«, ki vključuje štiri strateške cilje: pravice delavcev, zaposlovanje, socialna zaščita, socialni dialog.

Na zasedanju Evropskega sveta leta 2000 v Lizboni (okviri Lizbonske strategije) so cilji ESZ ne le polna zaposlenost, ampak tudi promoviranje kvalitete in produktivnosti dela (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 150). Njen cilj je tudi boljša izmenjava informacij, iskanje skupnih rešitev in vzpostavitev najboljše prakse v posamezni državi članici. Strategija s smernicami, priporočili in letnim skupnim poročilom o zaposlovanju temelji na dialogu med državami članicami in Komisijo ter socialnimi partnerji in drugimi institucijami, kot so Evropski parlament, Evropski ekonomski in socialni odbor ter Odbor regij (Evropska strategija zaposlovanja – EU).

Zastavljen je bil strateški cilj, da EU postane najbolj konkurenčno in dinamično gospodarstvo na svetu. Do leta 2010 naj bi bili doseženi tudi pogoji za polno zaposlenost (Splošna predstavitev. Povezanost z Evropsko strategijo zaposlovanja in Lizbonsko strategijo).

Ustvarjanje več in boljših delovnih mest, vlaganje v znanje in inovacije ter poudarek na fleksibilnosti trga dela so bistvene prednostne naloge, ki jih je Svet določil za uresničitev lizbonskih ciljev. Omenjeni strateški cilji in proces izvrševanja Lizbonske strategije so v letih

2005, 2006 in 2008 doživeli mnogo sprememb in prešli v novo fazo (Lizbonska strategija).

V letu 2001 je Komisija sprejela sporočilo, ki daje širši okvir za promocijo kakovosti pri delu. Izbran koncept kakovosti pri delu vključuje deset dimenzij, vsaka od njih je ovrednotena s posebnimi kazalniki, ki obsegajo tako značilnosti delovnega mesta in delavcev kot značilnosti v zvezi z znanji, delovnimi razmerami, usklajevanjem med službo in zasebnim življenjem, zdravstveno varstvo, zadovoljstvo pri delu, ravno tako tudi značilnosti širšega socialno-ekonomskega konteksta (delež zaposlenosti, rast produktivnosti).

Kvaliteta delovnih mest je eden od komplementarnih ciljev ESZ. Svet je v Laeknu leta 2001 potrdil celovit okvir za spremljanje in analizo kvalitete delovnega mesta; ustrezni kvalitativni kazalniki so vključeni v Smernicah za zaposlovanje iz leta 2002. Ena od smernic (številka 17) je Izvajanje politike zaposlovanja, katere cilj je doseči boljšo zaposlenost, izboljšanje kakovosti in storilnosti pri delu ter okrepitev socialne kohezije (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 147).

V decembru 2000 je Svet vključil kakovost zaposlitve v »Evropski socialni dnevni red«. Ob ustanovitvi ESZ kakovost delovnih mest ni bila posebej obravnavana; najprej je bila predstavljena na Lizbonskem svetu v marcu 2002, na katerem so poudarili cilje, kot sta več delovnih mest in boljša delovna mesta za vse. Svet je v Barceloni leta 2002 predlagal zvišanje starosti ob odhodu z dela, določil cilje za zagotavljanje otroškega varstva z namenom spodbujanja zaposlovanja žensk in pozval k pripravi meril uspešnosti za izobraževanje in usposabljanje. V letu 2003 je izboljšanje kakovosti in produktivnosti pri delu postalo eden od treh komplementarnih ciljev »Smernic o zaposlovanju« za leta od 2003 do 2005, skupaj s polno zaposlitvijo in poudarkom na socialni povezanosti in vključevanju (Izvor in začetki Evropske strategije zaposlovanja, str. 4).

Novo ESZ z desetimi smernicami je Svet potrdil leta 2003. Smernice določajo aktivnosti, ki naj bi jih države članice EU izvajale na področjih zaposlovanja, trga dela ter razvoja človeških virov in vključile v nacionalne programe zaposlovanja. Vključujejo vrsto ukrepov, ki povečujejo zaposljivost, socialno vključenost, enakopravni dostop do dela in usposobljenost delovne sile. Pogoji držav pristopnic in kandidatki za vstop v Unijo pa je uskladitev politik zaposlovanja z Evropsko strategijo zaposlovanja (Konferenca ob zaključku trilateralne: Evropska strategija zaposlovanja).

Od leta 2003 je poudarek na kvaliteti delovnih mest. Istega leta je na srečanju EU Komisija ustanovila Evropsko delovno skupino za zaposlovanje, da bi pregledala ESZ. Ugotovitve poročila sta Komisija in Svet pripravila za skupno poročilo o zaposlovanju za zasedanje Sveta leta 2004. Države članice naj bi povečale prilagodljivost delavcev in podjetij, spodbujale zaposlovanje in ohranitev zaposlitve, povečale naj bi naložbe v človeški kapital in boljše upravljanje (Izvor in začetki Evropske strategije zaposlovanja, str. 5).

V letu 2003 je Komisija sprejela še drugo poročilo, ki predstavlja pregled napredka v

izboljšanje kakovosti dela v EU. V dodatku je vključena lista kazalnikov, ki jo je sprejel Svet za uporabo spremljanja kvalitete dela. Poročila o kakovosti delovnih mest poudarjajo pomembnost sinergij med kakovostjo delovnih mest in drugimi glavnimi cilji ESZ, kot so polna zaposlitev, produktivnost dela, socialna kohezija. Napredek v nekaterih dimenzijah kakovosti delovnih mest, več in boljše investiranje v človeški kapital in poklicno usposabljanje ter inovativne oblike organizacije dela lahko pospešijo inovativne aktivnosti in s tem rast produktivnosti (Lorenz & Valeyre, 2006).

Leta 2005 je Komisija predstavila Sporočilo o rasti in delovnih mestih, ki pomeni nov začetek za Lizbonsko strategijo; svoja prizadevanja naj bi usmerila k hitrejši in trajnostni rasti ter več delovnih mest in boljšim delovnim mestom.

Nov okvir ESZ je bil uveden s sprejetjem integriranih smernic leta 2005, ki določajo prednostne naloge politik držav članic, in zajema obdobje od leta 2005 do leta 2008. Način izvajanja smernic določa nacionalni program reform. V letu 2006 oblikuje Svet Skupno poročilo o zaposlovanju (Evropska strategija zaposlovanja kot del Lizbonske agende, str. 6).

V letih 2006 in 2007 se je politika zaposlovanja osredotočila na prožno varnost, na reforme trga dela. V prvi polovici leta 2007, pod nemškim predsedovanjem EU, pa se je kvaliteta delovnega mesta vrnila k programu politik EU; Svet je imenoval »dobra delovna mesta« kot ključni element prenovljenega evropskega socialnega modela, ki je sposoben vzdržati izzive globalizacije. Po sklepih Sveta je Komisija privzela »prenovljen socialni program« za Evropo v 21. stoletju s posebnim poudarkom na promociji večjega števila delovnih mest in izboljšanja delovnih mest kot enega ključnih elementov.

Prav tako je v prvi polovici leta 2007 kakovost dela ponovno pridobila več pozornosti v okviru razprave o politiki zaposlovanja v EU. Neformalni Svet za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in potrošniške zadeve, ki je zasedal v januarju 2007, je poudaril številna načela o »dobrem delu«, in sicer primerne plače, zaščita pred zdravstvenimi tveganji, pravice delavcev pri uveljavljanju svojih interesov, družinam prijazni delovni dogovori, dovolj delovnih mest.

Deset let po formiranju ESZ se je občutno izboljšalo izvajanje na trgu dela v EU, in sicer predvsem v kvantitativnih pojmi, kot sta višja stopnja zaposlenosti in nižja strukturna brezposelnost, predvsem do sredine leta 2008, medtem ko ni mogoče povzeti jasnih zaključkov v zvezi z razvojem kvalitete delovnih mest (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 147–148, 150).

Evropska Fundacija za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (v nadaljevanju: **Evropska fundacija**) je pripravila okvir za delovne izzive in kakovosti zaposlitve s štirimi glavnimi dimenzijami: kariera in varnost zaposlitve, zdravje in zadovoljstvo pri delu, uskladitev službe in zasebnega življenja, razvijanje znanja.

V letu 2007 se je četrti mednarodni seminar o meritvah kakovosti delovnega mesta odvijal v Ženevi. Prisotni so bili strokovnjaki iz različnih držav in mednarodne organizacije, kot so ILO, Evropska fundacija, Eurostat in Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti (DG EMPL). Na seminarju je bilo sprejeto soglasje o predlaganem mednarodnem okviru za kvaliteto zaposlitve s približno enajstimi dimenzijami in z listo približno 50 kazalnikov.

Zaskrbljenost glede »odklona od dobrega dela« je bila zaznana v okviru akademske in politične razprave v ZDA. Za ZDA je značilna osredotočenost na plače, ki so osrednje merilo kakovosti dela; ekonomist Schmitt (2008) definira dobro delovno mesto kot tisto, ki je plačano nad povprečjem, z zdravstvenim in pokojninskim zavarovanjem. Ameriški ekonomist Hacker (2006) z uporabo longitudinalnih podatkov argumentira, da je v zadnjih desetletjih delo v ZDA postalo bolj rizično in nestabilno. Poudarja, da se v ekonomiji ZDA dogaja vsesplošen »prenos tveganj« in breme »delitve tveganj« postopoma prehaja na ramena delavca (kot npr. zdravstveno in pokojninsko zavarovanje). Tudi visoke stopnje izobrazbe ne zagotavljajo več dohodkovne varnosti in napredka v karieri (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 151).

### **3 MERILA ZA KAKOVOST DELA IN ZAPOSLOTITVE**

EU si prizadeva ustvariti nova in boljša delovna mesta, predvsem z ESZ. EU je s svojo širitvijo prinesla nove izzive. Eden od ciljev njene politike je izboljšanje počutja delavcev ob upoštevanju fizičnih, moralnih in socialnih razsežnosti delovnih razmer.

Pri razvoju in izvajanju ESZ ter pri usklajevanju ciljev in prednostnih nalog, ki so vzpostavljeni na osnovi skupnih kazalnikov in merljivih ciljev v zvezi z zaposlovanjem, ima ključno vlogo **Odbor za zaposlovanje**, ki ga sestavljajo predstavniki držav članic (Evropska strategija zaposlovanja – EU).

S pomočjo **Evropskega socialnega sklada** in programa **Progress** pa EU zagotavlja tudi finančno podporo za dejavnosti na tem področju (Delovna mesta). Progress je program EU za zaposlovanje in socialno solidarnost za obdobje od leta 2007 do leta 2013. Z njim upravlja Komisija in je odprt za vse države članice EU, za države kandidatke in za države EFTA/EGP. Vizija programa je med drugim tudi povečanje števila in kakovosti delovnih mest (Evropska komisija: Progress – Program EU za zaposlovanje in socialno solidarnost za leta 2007–2013, 2007, str. 10).

Komisija je v Poročilu »Zaposlovanje v Evropi v letu 2008« razvrstila države članice po štirih merilih za ugotavljanje kakovosti delovnih mest:

- plače,

- delovne razmere,
- izobraževanje in usposabljanje,
- ravnovesje med delom in družino ter moškimi in ženskami

ter jih uvrstila v štiri skupine: nordijsko, celinsko, južno in skupino novih članic (Ekonomska in socialna prihodnost Evrope). Komisija je pripravila tudi Strategijo Skupnosti za zdravje in varnost pri delu in s tem uvedla številne dejavnosti za spodbujanje zdravega delovnega okolja. Podpira skupno ukrepanje nacionalnih vlad v sodelovanju s sindikati, delodajalskimi organizacijami, lokalnimi organi in drugimi partnerji.

Izboljšanje življenjskih in delovnih razmer je odvisno predvsem od določitve skupnih delovnih standardov. Minimalne zahteve za trajnostno delovno okolje določa zakonodaja in predpisi EU. Z uvedbo in izboljšanjem teh standardov so se povečale pravice delavcev in so eden najpomembnejših dosežkov socialne politike EU.

Sedež **Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer** je v Dublinu. Deluje kot agencija, ki zagotavlja informacije, svetuje in posreduje strokovno znanje in izkušnje o življenjskih in delovnih razmerah. Agencija je pripravila okvir za delovne izzive in kakovosti zaposlitve ter določila merila:

- zdravje in dobro počutje na delovnem mestu
- uskladitev poklicnega in zasebnega življenja
- razvijanje spodobnosti in znanj – kakovostno delovno mesto daje možnosti za usposabljanje, izboljšanje in napredovanje (Delovni pogoji. Pregled delovnih razmer).

## **4 PRESOJANJE IN NAČINI SPREMLJANJA KAKOVOSTI DELOVNEGA MESTA**

### **4.1 LAEKENSKI KAZALNIKI**

Lista kazalnikov kakovosti delovnih mest je bila potrjena na Svetu v Laeknu decembra 2001. EU definicija vsebuje deset dimenzij kakovosti delovnih mest in pri tem predlaga za vsako področje ključne kazalnike. Za nekatere dimenzije še niso bili sprejeti vsi kazalniki, predvsem zaradi odsotnosti političnega konsenza. Kazalniki so razvrščeni po dimenzijah kakovosti delovnih mest: znanje, vseživljenjsko učenje in razvijanje kariere, enakopravnost med spoloma, zdravje in varnost na delu, fleksibilnost in varnost, vključenost in dostop do trga dela, organizacija dela in uravnoteženost službe in zasebnega življenja, socialni dialog in

vpletenost delavcev, raznovrstnost in nediskriminiranost, skupno ekonomsko izvajanje in produktivnost.

- **Realna kakovost delovnih mest**

Obravnava vprašanje o prehodu med trgi dela, plačilnimi razredi in vrstami pogodb in je v skladu z dinamičnim vidikom kakovosti delovnih mest. Vključitev zadovoljstva pri delu upošteva priporočilo za uporabo tako objektivnih kot subjektivnih kazalnikov kakovosti zaposlitve, na drugi strani pa je glavna pomanjkljivost odsotnost podatkov o ravni in distribuciji plač

- **Spretnosti, vseživljenjsko učenje in poklicni razvoj**

V tej dimenziji so laekenski kazalniki v skladu z drugimi teoretičnimi pristopi, kot sta človeški kapital in TLM šola. Vendar pa sta v nekaterih kazalnikih dve glavni pomanjkljivosti:

- osredotočajo se izključno na sodelovanje pri poklicnem usposabljanju in ne upoštevajo njegove intenzivnosti v smislu obsega (tj. število ur) in stroškov na udeleženca,
- osredotočajo se na ponudbo znanja (razen kazalnika v zvezi z uporabo računalnikov).

- **Enakost spolov**

Ta dimenzija prikazuje obravnavo problemov enakosti spolov v EU. Eno od metodoloških opozoril zadeva kazalnike o segregaciji spolov. Njihova relativna stabilnost temelji na podlagi rezultatov:

- povečanje zaposlenosti žensk na delovnih mestih s hierarhično odgovornostjo,
- povečanje zaposlenosti žensk na nizko kvalificiranih delovnih mestih  
(Emerek, Figueiredo, Gonzalez, Gonaes & Rubery, 2003).

- **Zdravje in varnost pri delu**

Dimenzija vključuje stopnjo hudih nesreč pri delu. Številne pomembne spremenljivke, kot so poklicne bolezni, stres pri delu in delovna intenzivnost, niso upoštevane.

- **Fleksibilnost in varnost**

Ta dimenzija je bila nedavno preimenovana v prožno varnost. Kazalci so precej omejeni, saj zajemajo predvsem zaposlenost za krajši in določen čas. Zato je težko pripraviti jasne sklepe o zaželenosti takšnih pogodbenih dogovorov, čeprav so pogodbe za določen čas bolj verjetno povezane z nezaželenimi rezultati, kar dokazuje nižja stopnja prostovoljnega sprejemanja. Čeprav prostovoljno delo s krajšim delovnim časom olajša usklajevanje med delom in družinskim življenjem, lahko tudi škodi poklicnemu napredovanju.

- **Vključenost in dostop do trgov dela**

Dimenzija vključuje številne kazalnike o družbeno-ekonomskem in delovnem trgu, kot so stopnje zaposlovanja in stopnje dolgoročne brezposelnosti in brezposelnosti mladih. To je delno v nasprotju s teoretičnimi razpravami, ki poudarjajo vlogo individualnih delovnih

značilnosti kot ključnega dejavnika kakovosti delovnih mest.

- **Organizacija dela in ravnovesja med delom in življenjem**

Dimenzija poudarja vlogo spola z upoštevanjem politike spodbujanja usklajevanja dela in družinskega življenja, kot sta razpoložljivost otroškega varstva in sistem oskrbe za starejše ljudi. Vendar pa ne vključuje kazalnikov o delovnih praksah, kot so zaposlitvene rotacije, timsko delo ... To je v nasprotju s teorijo, ki govori o vplivu nove prakse organizacije dela na kakovost delovnih mest in zadovoljstvo delavcev.

- **Socialni dialog in udeležba delojemalcev**

Trenutno ta dimenzija ni zajeta z nobenim kazalnikom, čeprav teorija opredeljuje med drugim sodelovanje pri odločanju in dobre socialne odnose na delovnem mestu kot pomemben element kakovosti delovnih mest. To je velika pomankljivost v praksi in jo je treba obravnavati.

- **Raznolikost in odsotnost diskriminacije**

Je dopolnilna dimenzija enakosti spolov z vključevanjem starosti, nacionalnega izvora delavcev in manjšinskih vprašanj pri analizi kakovosti delovnih mest.

- **Splošna gospodarska učinkovitost in produktivnost**

Dimenzija se nanaša na makroekonomske kazalnike, kot sta stopnja rasti in raven produktivnosti dela v gospodarstvu. Izbira kazalnikov otežuje ocenjevanje rezultatov kakovosti delovnih mest, saj ima na eni strani kakovost delovnih mest pozitivno korelacijo z ravniyo produktivnosti (zaradi višjih ravni človeškega kapitala), na drugi strani pa ima pogosto negativno korelacijo s stopnjo rasti produktivnosti (predvsem v revnejših državah).

Napredek na teoretičnem področju, ki je bil dosežen v zadnjih letih, in prizadevanja za okvire kakovosti delovnih mest v različnih mednarodnih institucijah omogočajo ponovno proučitev sedanjega koncepta EU v zvezi s kakovostjo delovnih mest. Čeprav je v konceptu EU priznано, da ima kakovost delovnih mest več razsežnosti in sta vanjo vključena objektivna in subjektivna spremenljivka (kot je zadovoljstvo na delovnem mestu), je možnih še veliko izboljšav. Sedanji koncept ne vključuje pomembnih spremenljivk, kot so plače in intenzivnost dela; razsežnosti, kot sta usposabljanje in izobraževanje, pa zajema le delno. Vendar vključuje skupne ekonomske spremenljivke, ki niso neposredno povezane s posameznimi značilnostmi delovnih mest in delavcev.

Ob upoštevanju teh premislekov je bil proučen niz podatkov, ki se nanašajo na države EU v letih 2005–2006, da bi se ugotovile razsežnosti, ki zajemajo bistvo kakovosti delovnih mest v vsej EU. Ugotovljene so bile naslednje štiri ključne razsežnosti:

- socialno-ekonomska varnost

- izobraževanje in usposabljanje
- delovne razmere (vključno z intenzivnostjo dela)
- uskladitev poklicnega in zasebnega življenja/ravnovesje med spoloma. (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 154–155).

## 4.2 DRUGI NAČINI PRESOJANJA IN SPREMLJANJA SMERI RAZVOJA KAKOVOSTI DELOVNIH MEST

Časovne vrste se uporabljajo za prikaz dinamike kakovosti delovnih mest v EU od sredine leta 1990. Uporabljata se dve multivariantni tehniki:

- **kohonenska razpredelnica** in
- **sintetični kazalniki**

Kohonenska razpredelnica, podobno kot analiza bistvenih komponent – PCA (angl. *principal component analysis*), zmanjša set podatkov na omejeno število dimenzij. Uporabljena je posebna oblika kohonenske razpredelnice, in sicer za razvrščanje držav glede na kakovost dela in njihovo relativno uvrstitev v določenem času.

S sintetičnimi kazalniki pa merimo multidimenzionalne koncepte, kot so kakovost delovnih mest z oceno razlik v državah članicah EU in vrednotenje velikosti in smeri sprememb v določenem času.

Analiza trendov kakovosti delovnih mest je narejena na podlagi zmanjšanega števila spremenljivk, in sicer zaradi dveh problemov, geografskega in problema časovne pokritosti s številnimi potencialnimi relevantnimi spremenljivkami. Zato so različne države članice izključene iz analize – Nemčija, VB, Bolgarija, Litva, Slovenija, Malta, Romunija (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 162).

### 4.2.1 Kohonenska razpredelnica

S pomočjo kohonenske razpredelnice je narejena analiza razvoja kakovosti delovnih mest v EU od leta 1994. Države članice so rangirane v 10 razredov in nato še naprej v 4 glavne skupine. Rezultati, prikazani v spodnji razpredelnici, so podobni tistim, ki so dobljeni z uporabo tandemske analize glavnih komponent in analize skupin – CA (angl. *cluster analysis*).

**Tabela 1: Kohonenska razpredelnica kazalnikov kakovosti delovnih mest (1994 - 2004)**

*Table 7: A Kohonen map of job quality indicators (1994–2004)*

class	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1		SE	FI	EE	EE	FI	DK	AT	AT	AT	AT
1			SE	FI	FI	SE	FI	DK	DK	DK	DK
1					SE		SE	FI	IE	IE	IE
1								SE	SE	SE	
2	DK								FI	FI	FI
2										FR	FR
2											SE
3		FI	AT	SE	AT	AT	AT	EE	LV	LV	LV
3			DK		DK	EE	EE				
4	BE	DK		DK	NL	DK	HU	SK	EE	EE	EE
4	FR								PL	SK	SK
5		AT	NL	AT	FR	NL	BE	HU	SK		CZ
5				NL				PL			
6	IE	BE	FR		BE	BE	CY	BE	HU	HU	BE
6					HU	FR	FR		CZ	CZ	HU
7		FR	BE	BE		HU		FR	BE	BE	CY
7				FR							
8	EL	IE	IE	IE	ES	IT	ES	CY	CY	CY	ES
8	IT	PT			PT		PT	PT	FR	ES	PT
8									PT	PT	
9			ES	ES		EL		ES	ES		
9				PT							
10	ES	ES	EL	EL	EL	ES	EL	EL	EL	EL	EL
10	PT	EL	IT	IT	IT	PT	IT	IT	IT	IT	IT
10		IT	PT							PL	PL

Source: Davoine et al. (2008).

Note: In each year countries are grouped across squares in the grid, corresponding to decreasing levels of job quality from the top to the bottom along the vertical axis. The number of classes is initially set to 10, yielding a variable number of groups (drawn using different shades).

Vir : *Measuring the quality of employment in Europe, Chapter 4, 2008, str.164., tabela 7.*

- Nordijske države (Danska, Finska, Švedska) so v najboljši skupini.
- Nekateri južne države članice (kot sta Italija, Grčija) so vključene v najslabšo skupino.
- Celinske države članice (kot so Belgija, Francija, Nizozemska) so na srednji oziroma povprečni poziciji.
- Četrta skupina se pojavi leta 2000, vključuje najnovejše države članice, katerih pristop k EU je povečal stopnjo heterogenosti v rezultatih kakovosti delovnih mest.

Sčasoma so se odvile nekatere spremembe v relativni razvrstitvi držav članic. Po eni strani so se Avstrija, Francija in Irska premaknile od povprečne na najboljšo pozicijo (značilni proces dohitevanja severnih držav članic), medtem ko se je položaj Estonije in Poljske poslabšal.

Z zmanjšanjem geografskega pokritja na EU 15 (glej spodnjo tabelo) je lahko kohonenska razpredelnica izračunana za daljše obdobje (1983–2004). Razširjen časovni horizont omogoča nadaljnje kvalifikacije:

- južne države članice (Italija, Grčija, Španija) so se pridružile srednji skupini v letu 1998,

- Italija je včasih v srednji skupini z Dansko,
- Avstrija in Francija sta dostikrat blizu nordijske skupine (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 163)

**Tabela 2: Razširjena kohonenska razpredelnica kazalnikov kakovosti delovnih mest (1983 – 2004)**

*Table 8: A Kohonen map of job quality indicators (1983–2004)*

class	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
1	DK	DK	DK	DK	DK	DK	DK	DK	DK	DK	DK
2					FR	FR	FR	FR		FR	FR
3	FR	FR	FR	FR	BE	BE	BE	BE	BE	BE	BE
4			BE	BE	IT	IT	IT	IT	FR	IT	IT
5	IT	IT							IT	EL	EL
6	EL	EL	EL, IT	EL, IT	ES, EL	ES, EL	ES, EL	ES, EL	ES, EL	ES	ES
class	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1	DK	SE	SE	DK, SE	DK, SE	DK, SE	DK, SE	DK, SE	DK, FI, SE	DK, FI, SE	DK, FI, SE
2	FR	DK	DK, FI	FI			FI	FI			
3	BE	FI	AT, FR	AT, FR	ES, FI	AT, FI	AT	AT	AT, IT	DE, BE	AT, FR
4	IT	AT, BE, FR	BE	BE	AT	IT	EL, IT	BE, IT	DE, BE	AT, FR	DE, BE
5	EL	IT	IT	IT	IT	EL		FR	FR	IT	IT
6	ES	ES, EL	ES, EL	ES, EL	BE, FR, EL	BE, ES, FR	BE, ES, FR	ES, EL	ES, EL	ES, EL	ES, EL

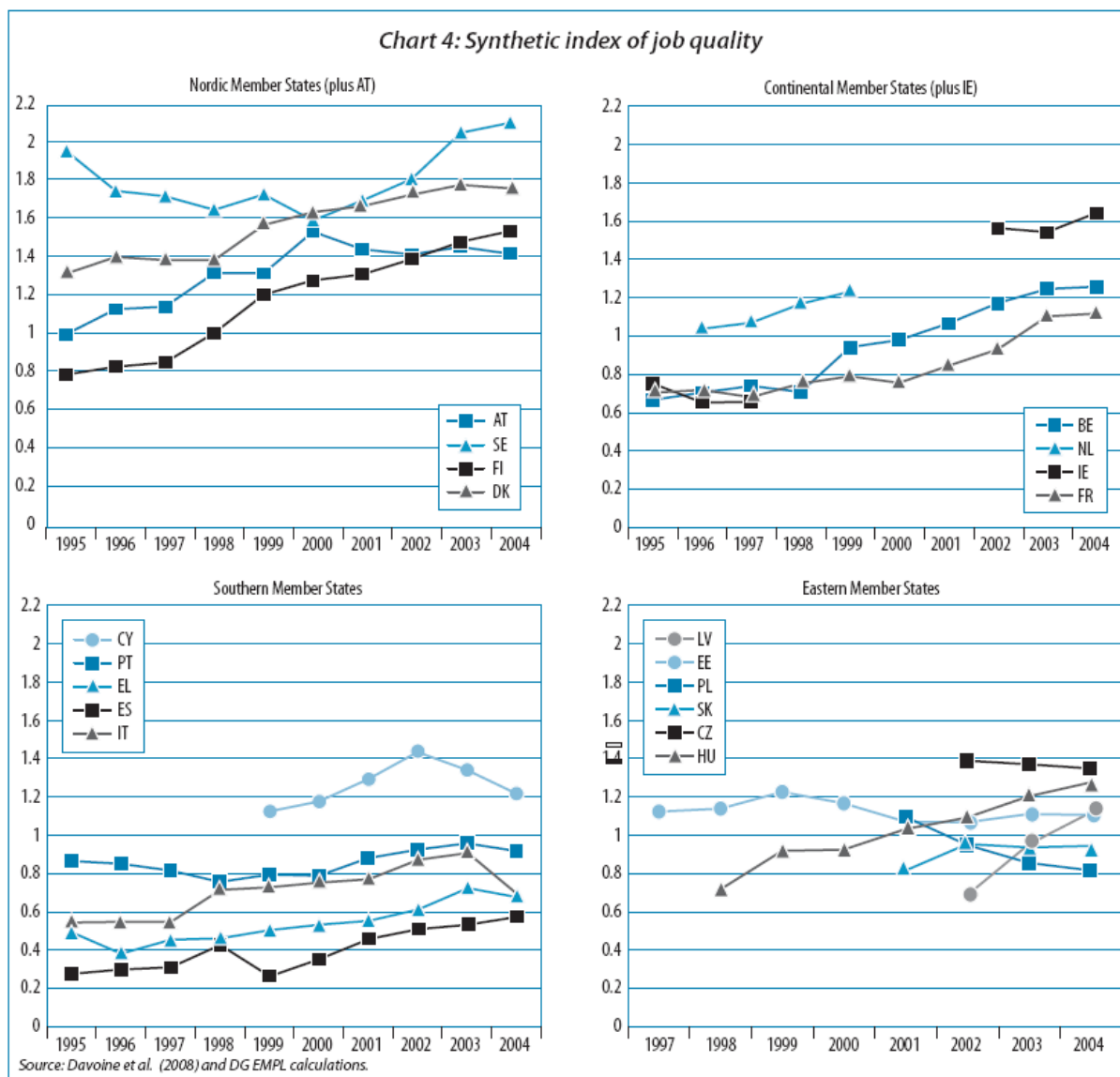
Source: Davoine et al. (2008).

Vir : *Measuring the quality of employment in Europe, Chapter 4, 2008, str.165, tabela 8.*

## 4.2.2 Sintetični kazalniki

Analiza kakovosti delovnih mest, narejena z uporabo sintetičnih kazalnikov, kaže naslednje: Avstrija je na vrhu rangiranja in je bližje nordijski skupini, medtem ko so južne države na dnu. Nizozemska, Francija in Belgija so na srednji poziciji. Tudi novejša država članice stremijo k temu, da bi se z rezultati približale srednji poziciji.

Slika 1: Sintetični indeks kakovosti delovnih mest



Vir : Measuring the quality of employment in Europe, Chapter 4, 2008, str.163, slika 4.

Kakovost delovnih mest se je izboljševala v EU državah med letoma 1995 in 2004. Izrazit je bil vzpon na Irskem, Finskem, v Franciji, Belgiji, na Danskem, na Madžarskem, medtem ko je zaznan rahel padec na Poljskem in v Estoniji.

Kohonenska razpredelnica skupaj s sintetičnimi kazalniki kaže na splošne pozitivne trende v kakovosti delovnih mest posebno na Irskem, v Franciji in Avstriji. Rezultati morajo biti uporabljeni previdno, predvsem tisti, ki so dobljeni s sintetičnimi indeksi. Rezultati so odvisni od izbire spremenljivk, metod seštevanja, tehtanja sistema ... Treba je upoštevati, da je rangiranje komponent kakovosti delovnih mest omejeno zaradi problemov z razpoložljivostjo podatkov.

Dobljeni rezultati so v skladu s tistimi, ki izhajajo iz literature, kot je indeks kakovosti delovnih mest (izračun Evropskega Inštituta trgovske zveze na osnovi 15 kazalcev in s 6 dimenzijami kakovosti delovnih mest). Predhodni rezultati za EU 15 kažejo na rahlo

izboljšanje v kakovosti delovnih mest med letoma 2000 in 2005 do 2007 in potrjujejo rangiranje držav: odlični rezultati skandinavske skupine in VB ter slabši za južne države članice (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 164, 165).

Dinamična analiza kakovosti delovnih mest na osnovi sintetičnega indeksa (ki ga sestavlja manjše število spremenljivk) kaže, da postaja tipologija držav glede na njihove razmere v zvezi s kakovostjo delovnih mest razmeroma stabilna.

### **4.2.3 Podindeksi kakovosti dela**

Ta oddelek nas seznani s podindevksi razvoja določenih aspektov kakovosti delovnih mest, kot so stopnja fleksibilnosti zaposlitvenih razmerij, nestandardni delovni čas in uravnoteženost med spoloma.

V obdobju od leta 1995 do leta 2004 kažejo podindeksi naslednje rezultate:

- Višji oziroma nižji rezultat odgovarja večji oziroma manjši prisotnosti začasnega in/ali prostovoljnega dela s skrajšanim delovnim časom. Španija in Grčija imata nižje vrednosti tega indeksa vse obdobje, kar kaže na visoko pojavnost negotovih oblik dela. Bistveno poslabšanje se opazi po letu 2000 na Poljskem zaradi hitre rasti neprostovoljne začasne zaposlitve. Ta indeks se je izboljšal v Franciji in na Irskem.
- Podindeks nestandardnega delovnega časa je izračunan s seštevkom deleža delavcev, ki opravljajo nočno delo in delo ob sobotah in nedeljah.
- Nekatero južne države članice (Grčija, Španija, Italija), nove države članice (Latvija, Estonija, Slovenija) skupaj z nordijskimi državami (Danska in Finska) kažejo relativno visoko pojavnost nestandardnega delovnega časa. Le v manjšini držav članic (Francija, Avstrija, Poljska in Slovenija) zaznamo vzpon tega podindeksa v določenem času.
- Med letoma 1995 in 2004 je v zaposlovanju zaznano razlikovanje med spoloma (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 165).

## **5 REŽIMI KAKOVOSTI DELOVNIH MEST V EU**

Taksonomija modelov kakovosti delovnih mest v EU je narejena na osnovi razširjene baze podatkov, vključno z laekenskimi kazalniki in več dopolnitvenimi spremenljivkami. Namen takšne obravnave je izboljšana identifikacija različnih dimenzij kakovosti delovnih mest in režimov kakovosti dela ter uporaba rezultatov za primerjavo laekenskih kazalnikov z razširjeno bazo podatkov.

Uporabljena metodologija odgovarja »vzporedni analizi«; najprej je uporabljena PCA analiza, sledi pa ji CA analiza skupin. PCA je multivariantna tehnika s ciljem zmanjševanja velikega števila spremenljivk, medtem ko se CA uporablja za vrednotenje z namenom uvrstitve držav članic v nekaj razlikovalnih skupin.

Naslednji trije kriteriji so uporabljeni za določanje niza spremenljivk, upoštevanih v analizi:

- dodatni kazalniki, ki niso pokriti z laekenskimi kazalniki, kot so plače, delovna intenzivnost in nekateri kakovostni vidiki usposabljanja,
- zaradi poenostavitve niso vključene nekatere podrobne razčlenitve laekenskih indikatorjev,
- za korekcijo neravnovesij na laekenski listi indikatorjev so enako obravnavane štiri dimenzije kakovosti delovnih mest: socialno-ekonomska varnost, izobrazba in usposabljanje, delovne razmere, usklajevanje delovnega in prostega časa / uravnoteženje med spoloma.

Nekatere spremenljivke, kot so socialno-ekonomske spremenljivke, stopnja zaposlitve, produktivnost, so ostale v analizi. Analiza izključuje kazalnike prehodov trga dela, ker ustrezni vir podatkov ni dostopen vsem državam članicam (longitudinalni niz podatkov o zaposlitvah, kot je EI-SILC – European Union Statistics on Income and Living Conditions – EU-statistika o prihodkih in življenjskih razmerah).

Tri bistvene komponente zajemajo več kot polovico (52,3 %) vseh variabilnih podatkov in jih je mogoče razlagati kot sledi:

- Prva je v pozitivni korelaciji s povprečnimi plačami, zadovoljstvom pri delu, dobrimi izgledi za napredovanje v karieri, udeležbo pri usposabljanju in uporabi računalnikov. Nasprotno pa je v negativni korelaciji z revščino ob tveganem zaposlovanju, s stopnjami nezaposlenosti in številnimi kazalniki v zvezi z nepriljubljenimi delovnimi razmerami, kot so delo preko delovnega časa, zdravje in tveganje pri delu.
- Druga komponenta se lahko razlaga kot zajemanje nekaterih vidikov, povezanih z delovnimi razmerami in uravnoteženostjo med spoloma. Je v pozitivni korelaciji z razliko v zaposlovanju po spolu in deležem tistih z nizko izobrazbo. Po drugi strani pa je v negativni korelaciji z razliko v plačah in mesečnim trajanjem porodniškega dopusta.
- Tretja komponenta je v pozitivnem razmerju s spremenjenim številom nesreč v obdobju od leta 1998 do leta 2004, toda v negativnem z delom ponoči. Nadalje je v pozitivnem razmerju z deležem neprostopoljnih zaposlitev za določen čas in s časom, porabljenim za usposabljanje.

Drugi del analize zajema klasifikacijo držav članic v manjše število skupin z relativno podobnimi modeli kakovosti dela. Rezultat je taksonomija s štirimi sistemi kakovosti delovnih mest v EU, kot sledi:

- Nordijska skupina (Danska, Finska, Švedska, Velika Britanija – v nadaljevanju VB in Nizozemska) s sistemom visokih plač, dobro socialno-ekonomsko varnostjo in dobrimi delovnimi razmerami; z visoko udeležbo pri usposabljanju in visoko stopnjo otroškega varstva; visoko so tudi zadovoljstvo pri delu, deleži zaposlitve in ravni produktivnosti.
- Celinska skupina (Belgija, Nemčija, Avstrija, Luksemburg, Francija, Irska, Ciper, Slovenija) – ta sistem je blizu povprečni situaciji v EU v mnogih kazalnikih: relativno dobra socialno-ekonomska varnost in delovne razmere; prevladuje srednje do visoki razred v razlikovanju med spoloma pri zaposlovanju in srednje do nizka raven izobraževanja ter nizka raven v zaposlovanju starejših.
- Južna skupina (Grčija, Portugalska, Italija, Malta, Španija) – sistem je na splošno nepopularen, kar se tiče kakovosti delovnih mest; nizka stopnja socialno-ekonomske varnosti, usposabljanja in delovnih razmer; nizke ravni izobraževanja, neenakost med spoloma pri zaposlovanju in pomanjkanje socialnega dialoga. Višje od povprečja so Grčija, Španija, Portugalska.
- Skupina z novimi državami članicami (Poljska, Romunija, Madžarska, Bolgarija, Slovaška, Češka, Latvija, Litva in Estonija) – predvsem na Poljskem, Slovaškem in v Romuniji je nizka socialno-ekonomska varnost in slabe delovne razmere; velik delež zaposlenih z le osnovno izobrazbo, nizka raven produktivnosti.

Analiza kaže na velike razlike med državami članicami glede kakovosti delovnega mesta: skandinavske države, skupaj z VB in Nizozemsko, kažejo boljše rezultate, tako pri stopnjah zaposlovanja, nivojih produktivnosti in drugih kazalnikih kakovosti delovnih mest.

Na podlagi rezultatov analize o uspešnosti držav članic, glede na prej omenjene štiri ključne razsežnosti, se bodo morale nordijske, celinske in nove države članice spoprijeti z novimi vrstami ključnih izzivov (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 156–159).

## **5.1 PRIMERJAVA Z LAEKENSKIMI KAZALNIKI**

Podobna multivariantna analiza je bila narejena z uporabo laekenskih kazalnikov kakovosti delovnih mest z namenom, da razvije dodano vrednost z upoštevanjem razširjenega seta kazalnikov. Analiza prikazuje korelacijske koeficiente med laekenskimi kazalniki in prve tri glavne komponente.

- Prvi faktor je pozitivno povezan z udeležbo pri usposabljanju in izobrazbi, s stopnjo zaposlitve in možnostjo otroškega varstva. Negativno je usklajen s kazalniki stopnje nezaposlenosti.
- Drugi faktor je pozitivno usklajen z razlikami v plačah glede na spol in tiste, ki zgodaj zapustijo šolo.
- Tretja glavna komponenta je negativno usklajena z osipniki, ki prezgodaj zapustijo šolanje, ter s številom nesreč pri delu; pozitivno je usklajena z zapostavljenostjo starejših pri zaposlovanju.

Če primerjamo rezultate, pridobljene z laekenskimi kazalniki in z razširjenim setom kazalnikov, ugotovimo, da zadnji omogočajo boljšo interpretacijo različnih dimenzij koncepta kakovosti delovnega mesta iz dveh razlogov:

- razširjen set kazalnikov omogoča različne dimenzije kakovosti dela; vključuje plače, predstavlja vidike socialno-ekonomske varnosti v kakovosti delovnega mesta,
- nekatere spremenljivke, vključene v laekenske kazalnike, so statistično visoko usklajene predvsem s participacijo obeh spolov in starejših v usposabljanju in izobraževanju ter s spremenljivko zaposlenosti in nezaposlenosti (Measuring the quality of employment in the EU, Chapter 4, str. 160).

## **SKLEP**

ESZ poudarja pomen kakovosti dela z namenom doseči več delovnih mest in boljša delovna mesta. Sočasno z rastjo zaposlovanja v EU v zadnjem desetletju raste skrb za kakovost večine evropskih delovnih mest, predvsem v zvezi z rastjo začasnega dela, izpostavljenostjo delovnih mest konkurenčnim pritiskom, poslabšanjem delovnih razmer ter višjo delovno intenzivnostjo.

Evropski trg se zaradi novih tehnologij, globalizacije, starajočega se prebivalstva hitro spreminja. Prilagodljivost delavcev postaja pomemben dejavnik gospodarske rasti in socialne kohezije (Nova poklicna znanja za jutrišnje delavce. Nova znanja, boljša delovna mesta).

Podan je kritičen pregled koncepta EU o kakovosti delovnih mest, ki temelji na najnovejših dognanjih v socio-ekonomski literaturi o kakovosti delovnih mest in vključuje tako objektivne kot subjektivne spremenljivke. Sedanji koncept ne vključuje bistvenih spremenljivk, kot so plače in delovna intenzivnost, in le delno pokriva dimenziji, kot sta usposabljanje in izobraževanje. Po drugi strani pa vključuje ekonomske spremenljivke, ki niso v direktni povezavi s specifičnim delovnim mestom in karakteristikami delavcev.

Analitični okvir temelji na naslednjih 4 glavnih dimenzijah kakovosti delovnega mesta:

- plače in socialno-ekonomska zaščita,
- delovne razmere in delovna intenzivnost,
- znanja / veščine / spretnosti in usposabljanja,
- uskladitev dela in zasebnega življenja (vključujoč aspekte izenačevanja med spoloma).

Vključitev plač in intenzivnosti dela ob hkratni izključitvi kazalnikov makroekonomske uspešnosti (ta kakovosti delovnih mest ne zadeva neposredno) sta ključni za boljšo opredelitev nacionalnih rezultatov glede kakovosti delovnih mest v primerjavi s prvotno opredelitvijo kakovosti delovnih mest.

Predlagan širši okvir držav članic EU vključuje zmanjšano število modelov kakovosti delovnih mest, pri tem pa poudarja pomembno stopnjo heterogenosti rezultatov kakovosti delovnih mest v Evropi. Srečamo se s štirimi različnimi modeli v okviru EU:

- severni (nordijske države) - visoke plače, dobre delovne razmere, visoka delovna intenzivnost kot tudi visoka stopnja dosežene izobrazbe in udeležbe v usposabljanju,
- kontinentalni (celinske države) – za večino kazalnikov blizu povprečju EU,
- južni – relativno nizke plače, nizke stopnje udeležbe v izobraževanju in usposabljanju, neprijazne delovne razmere in relativno velike razlike v zaposlovanju med spoloma,
- novе države članice – nizke plače, neprijazne delovne razmere, toda relativno visoka izobrazba in majhne razlike med spoloma pri zaposlovanju.

Rezultati dinamike kakovosti delovnih mest v določenem času v EU kažejo rahlo izboljšanje v letih od 1994 do 2004, čeprav trendi variirajo med državami članicami, ravno tako kot stabilnost v geografski kompoziciji modelov kakovosti delovnih mest.

Ključna razsežnost delovnih mest je možnost usklajevanja dela z zasebnimi in družinskimi odgovornostmi, vključno z verjetnostjo pozitivnih prehodov na trgu dela in poklicnim napredovanjem. V sedanjem evropskem kontekstu je še posebej pomembna ustrezna obravnava prehodov na trgu dela, zato ker je kakovost delovnih mest pogosto v povezavi z večjimi tveganji izgube delovnih mest in negotovostjo trga dela.

Končno, rezultati opredelitve kakovosti delovnih mest s kazalniki celotnega gospodarstva kažejo predvsem na sinergijo med različnimi dejavniki, manj pa na različnost ciljev splošne

učinkovitosti trga dela, produktivnosti dela in kakovosti delovnih mest. Pravzaprav imajo države članice z večjo kakovostjo delovnih mest (kot sta npr. Nizozemska in VB) tudi višje stopnje zaposlenosti in ravni produktivnosti.

V EU se porajajo potrebe po novih znanjih in veščinah na trgu dela. Potrebe na trgu morajo biti usklajene s ponudbo, saj bodo le tako produktivne in konkurenčne. Strategija EU temelji na doseganju ciljev za rast in delovna mesta, na kvalitetni rabi sedanjih pobud in orodij ter na vzpodbujanju takšnih trgov dela, ki bodo v zvezi z delovnimi mesti in usposabljanji ustrezali potrebam državljanov po mobilnosti in njihovim željam (Novo znanje za nova delovna mesta – EU).

Postavlja se vprašanje o vplivu globalne recesije na kakovost delovnih mest. Število brezposelnih v EU z recesijo seveda narašča in prednostna naloga EU je ohranjanje delovnih mest. Stopnja brezposelnosti bo kmalu najvišja po drugi svetovni vojni, zato je EU sklicala posebno srečanje ministrov za delo. Med krizo bi lahko pomagali ljudem s sredstvi Evropskega socialnega sklada in sredstvi Evropskega sklada za prilagoditev na globalizacijo. Najhujše verjetno še prihaja. Pričakovana brezposelnost do konca leta 2010 naj bi se povzpela na 11,5 %, kar je najvišja stopnja po drugi svetovni vojni (Vrh brezposelnosti – število brezposelnih v EU z recesijo narašča. Prednostna naloga EU : ohranjanje delovnih mest).

Za izvajanje politik zaposlovanja države članice uporabljajo predvsem poročila o zaposlovanju v Evropi za določeno leto. Tako je poročilo za leto 2008 med drugim vsebovalo ugotovitev, da se je število delovnih mest v letu 2007 povečalo, hkrati pa opozorilo na možen preobrat zaradi pretresov na finančnih trgih, korekcij na nepremičninskem trgu, nižje rasti svetovne trgovine. Zaradi višje kakovosti delovnih mest sta stopnja zaposlenosti in raven produktivnosti višji (cNVOs INFO – Zaposlovanje je naraščalo, kako pa kaže v prihodnje?).

Konec leta 2007 se je začela gospodarska rast upočasnjevati predvsem zaradi nemirov na finančnih trgih, visokih cen surovin in energije. Vpliv upočasnitve na trgu dela je bil do sredine leta 2008 še zmeren, kar kaže na odpornost trga dela za gospodarske pretrese.

Med drugimi dosežki v letu 2008 so izpostavljeni tudi dogovori o delovnem času, predlogi za izboljšanje ujemanj poklicev s potrebami trga dela ter ukrepi za enako obravnavo žensk in moških predvsem pri usklajevanju poklicnega in osebnega življenja.

Poročilo za leto 2008 ponovno proučuje vprašanja kakovosti delovnih mest in ugotavlja sinergije med kakovostjo delovnih mest in splošno gospodarsko učinkovitostjo ter učinkovitostjo zaposlovanja.

Med ključnimi cilji pristopa prožne varnosti so tudi boljša usklajenost med ponudbo in povpraševanjem delovnih mest ter lažji prehodi na trgu dela. Pomembna je povezava med izobrazbo in poklici (Ključna sporočila iz Poročila o zaposlovanju v Evropi za leto 2008).

Zmanjšana rast zaposlovanja v EU v zadnjem času povzroča zaskrbljenost zaradi kakovosti delovnih mest, ki so povezana z vedno več začasnimi zaposlitvami, večjo izpostavljenostjo konkurenčnim pritiskom ter občutki delavcev, da se delovne razmere slabšajo, po drugi strani pa se intenzivnost dela veča.

### **Perspektive po letu 2010**

Strategija po letu 2010 mora biti izvajana na temelju boljšega upravljanja, ki temelji na jasno oblikovanih ciljih, časovnem načrtu, trajnejši uporabi finančnih instrumentov EU; pristop EU naj ne bo več kot široka strategija, ampak kot strukturirana celota usklajenih politik ob dejavni vlogi lokalnih in regionalnih oblasti (Predhodno mnenje Odbora regij "Lizbonska strategija za rast in delovna mesta").

Globalne spremembe in nepopolno izvajanje Lizbonske strategije zahtevajo razmislek o prihodnji vlogi ukrepov na ravni EU za doseg večje rasti in boljših delovnih mest. Treba je premisliti o številu ciljev, kateri so prednostni, bolj učinkoviti postopki, ukrepi in načini upravljanja za doseg ciljev, vključno z metodami. Poglavitni cilji so še naprej večja gospodarska rast in boljša delovna mesta, krepitev evropskih sistemov izobraževanja s poudarkom na pomembnosti izobraževanja od osnovnošolskega do znanstvenega ter krepitev poklicnega usposabljanja.

## LITERATURA IN VIRI

1. Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical Analysis with Special References to Education*. New York: Columbia University Press. Najdeno 25. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.Ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=646&langId=sl>.
2. cNVOs INFO -Zaposlovanje je naraščalo, kako pa kaže v prihodnje? Najdeno 24. decembra 2008 na spletnem naslovu [http://www.cnvos.info/index.php?Itemid=159&id=501&option=com\\_content&task=v...](http://www.cnvos.info/index.php?Itemid=159&id=501&option=com_content&task=v...).
3. Davoine, L., Erhel C. & Guergoat M. (2008). *A taxonomy of European labour markets using quality indicators*, a project financed by Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. b.k. Najdeno 25. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.Ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=646&langId=sl>.
4. *Delovna mesta – EU*. Najdeno 6. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.Ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=sl&catId=81>.
5. *Delovni pogoji. Pregled delovnih razmer v Evropi*. Najdeno 25. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.ess.gov.si/slo/Eures/DelZivPogoji/DelovniPogoji.htm>.
6. Dimovski, V. (2004). *Pričetek črpanja sredstev evropskega socialnega sklada*. Ljubljana. Najdeno 7. julija 2009 na spletnem naslovu [www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.../ess\\_razpisi\\_nk\\_ppt.pdf](http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.../ess_razpisi_nk_ppt.pdf).
7. *Ekonomska in socialna prihodnost Evrope*. Najdeno 27. maja 2009 na spletnem naslovu <http://www.posvetovanja-z-evropskimi-drzavljanii.eu/news/12012009/kakovost-zaposlo...>
8. Emerek, R., Figueiredo, H., Gonzalez, P., Gonaes, L. & Rubery, J. (2003). *Indicators on Gender segregation*. Rapport, CETE. b.k. Faculdade De Economia.Universidade do Porto. Najdeno 25. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.Ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=646&langId=sl>.
9. *Employment in Europe 2008, Chapter 4: Measuring the quality of Employment in the EU* (European Commission), (str. 147 – 151, 153 - 160, 162 – 165). Najdeno 25. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.Ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=646&langId=sl>.
10. *EUROPA – Press Releases – Zaposlovanje v EU: napovedi so optimistične, toda napredek neenakomeren*. Najdeno 9. julija 09 na spletnem naslovu <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/08/287&format=HTML&ag>.

11. Evropska komisija: *Progress – Program EU za zaposlovanje in socialno solidarnost za leta 2007 – 2013* (2007). Luxemburg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti. Najdeno 7. julija 2009 na spletnem naslovu [http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti\\_pdf/progress\\_presentation\\_v\\_ek.pdf](http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/progress_presentation_v_ek.pdf).
12. *Evropska strategija zaposlovanja - EU*. Najdeno 17. junija 2009 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=sl>.
13. *Evropska strategija zaposlovanja kot del Lizbonske agende* (str.6). Najdeno 17. junija 2009 na spletnem naslovu [Ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1991@lang=sl](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1991@lang=sl).
14. Green, F. (2006). *Demanding Work - the paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton University Press. Najdeno 25. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.Ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=646&langId=sl>.
15. Hacker, J. (2006). *The great risk shift: the new economic insecurity and the decline of the American dream*. Oxford: Oxford University Press. Najdeno 25. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.Ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=646&langId=sl>.
16. *Izvor in začetki Evropske strategije zaposlovanja* (str. 4, 5). Najdeno 17. junija 2009 na spletnem naslovu [Ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1991@lang=sl](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1991@lang=sl).
17. Konferenca ob zaključku trilaterale: *Evropska strategija zaposlovanja*. Najdeno 14. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.es.gov.si/SLO/Predstavitev/Dogodki/EUKratko.htm>.
18. *Letno načrtovanje dela – EU*. Najdeno 6. julija 2009 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=308&langId=sl>
19. *Lizbonska strategija*. Najdeno 9. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.evropa.gov.si/si/lizbonska-strategija>.
20. Lorenz, E. & Valeryre, A. (2006). “*Organizational forms and innovative performance: a comparison of the EU – 15*”; in E. Lorenz and B. – A. Lundvall (eds). *How Europe's economies learn: coordinating competing models*. Oxford: Oxford University Press, str. 140 – 160. Najdeno 25. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.Ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=646&langId=sl>.
21. *Nova poklicna znanja za jutrišnje delavce. Nova znanja, boljša delovna mesta*. Najdeno 1. julija 2009 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/news/employment/081217\\_1\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/news/employment/081217_1_sl.htm)

22. *Novo znanje za nova delovna mesta - EU*. Najdeno 17. junija 09 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=sl>.
23. *Oblikovanje skupnih načel prožne varnosti. Priloga k prilogi. 15497/07-* Svet Evropske Unije. Bruselj, 2007. Najdeno 12. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.register.consilium.europa.eu/pdf/sl/07/st15/st15497.sl07.pdf>
24. *Predhodno mnenje Odbora regij "Lizbonska strtaegija za rast in delovna mesta" (2009)/c 76/03*. Najdeno 6. julija 09 na spletnem naslovu <Http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=492056:cs&lang=sl&list=497148:cs,495816:cs,4>
25. *Prožna varnost – EU. Varnost zaposlitve*. Najdeno 17. junija 2009 na spletnem naslovu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=sl>.
26. Schmid, G. & Gazier B. (2002). *The dynamics of full employment, social integration through transitional labour markets*. Cheltenham: Edward Elgar. Najdeno 25. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.Ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=646&langId=sl>.
27. Schmitt, J. (2008). "The decline of good jobs: how have jobs with adequate pay and benefits done?" *Challenge*. Vol.51, No.1, str. 5-25. Najdeno 25. decembra 2008 na spletnem naslovu <http://www.Ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=646&langId=sl>.
28. Splošna predstavitev. *Povezanost z Evropsko strategijo zaposlovanja in Lizbonsko strategijo*. Najdeno 27. junija 2009 na spletnem naslovu <Http://www.es.gov.si/SLO/ESS/Predstavitev/Predstavitev.htm>.
29. *Sporočilo komisije: Ključna sporočila iz Poročila o zaposlovanju v Evropi za leto 2008* Komisija evropskih skupnosti, Bruselj, 18.11.2008, COM (2008) 758. Najdeno 25. junija 2009 na spletnem naslovu <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C>
30. Vrh o brezposelnosti – število brezposelnih v EU z recesijo narašča. Prednostna naloga EU: ohranjanje delovnih mest. Najdeno 9. julija 2009 na spletnem naslovu [http://ec.europa.eu/news/employment/090507\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/news/employment/090507_sl.htm)

## **PRILOGA**

### **SLOVARČEK KRATIC**

**CA – cluster analysis (analiza skupin)**

**DG EMPL – Directorate–General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti)**

**EFTA – European Free Trade Association (Evropska zveza za prosto trgovino)**

**EGP – Evropski gospodarski prostor (European Economic Area)**

**ESZ- Evropska strategija zaposlovanja**

**EU – European Union (Evropska unija)**

**EU SILC – European Union Statistics on Income and Living Conditions (EU statistika o prihodkih in življenjskih razmerah)**

**ILO - International Labour Organization (Mednarodna organizacija dela)**

**OECD – Organization for Economic Cooperation and Development (Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj)**

**PCA – principal component analysis (analiza bistvenih component)**

**TLM – transitional labour market (tranzicijski trg dela)**

