

JEL: J810, J880

KAKOVOST DELA IN ZAPOSLOTIVE – IZZIVI MERJENJA IN REZULTATI

dr. Alenka Kajzer

Urad RS za makroekonomske analize in razvoj

Povzetek

Kakovost dela / zaposlitve je pomembna za blaginjo posameznika in družbe. Članek obravnava merjenje kakovosti dela v zadnjih dvajsetih letih, uvrstitev Slovenije po nekaterih merilih kakovosti dela ter pomen kakovosti dela za oblikovanje politik in zakonskega okvira. Opredeljevanja in merjenja kakovosti dela so se v zadnjih dvajsetih letih lotile številne institucije in raziskovalci, vendar so zaradi številnih razsežnosti tega področja številni poskusi merjenja ostali na ravni obsežnega seznama kazalnikov.

Ključne besede: merjenje kakovosti dela, Slovenija

Abstract

Job quality is important for individual and societal well-being. The article provides an overview of existing indicators of job quality and their development over the last twenty years. It also provides an overview of the ranking of Slovenia according to some job-quality indicators and underlines the importance of job quality for policymaking. There is a consensus that job quality is a multi-dimensional concept, but there is variance as regards a number of dimensions. Nevertheless, many job-quality concepts remain on the shopping list of indicators.

Keywords: job quality, Slovenia

Uvod

Delo je osrednji del posameznikovega življenja in zato njegova kakovost pomembno vpliva na blaginjo posameznika in družbe (Clark, 2015). Medtem ko delo posamezniku zagotavlja dohodek, njena kakovost vpliva tudi na njegovo zdravje in položaj v družbi. Clark (2015) poudarja tudi pomen zadovoljstva z delom za posameznikovo blaginjo. Kakovost zaposlitve pa ni pomembna le za blaginjo posameznika in gospodinjstva, v katerem živi, ampak tudi za udeležbo (participacijo) na trgu dela, za produktivnost, raven zaposlenosti in socialno vključenost (OECD, 2014).

Warhurst in drugi (2017) prikazujejo, da se v literaturi uporablja več izrazov s podobnim pomenom: na primer dostojno delo (decent work)¹, dobra zaposlitev (good work / job) ali t. i. pošteno delo (fair work). Kljub temu pa je kakovost dela (job quality) v zadnjih dvajsetih letih v središču zanimanja različnih strok in poskusov opredeljevanja in merjenja. Vendar merjenje kakovosti dela kljub zanimanju različnih strok večinoma izhaja iz ekonomske znanosti oziroma t. i. ekonomike dela.

Ker se je zavedanje o pomenu kakovosti zaposlitve v zadnjih dvajsetih letih močno povečalo in razširilo, je nastalo več pobud političnih, raziskovalnih in statističnih združenj za oblikovanje načina merjenja kakovosti zaposlitve. V prispevku v prvem delu opisujemo različne okvire oziroma koncepte merjenja kakovosti zaposlitve, ki poudarjajo njeno večdimenzionalnost. Canzes in drugi (2015) poudarjajo, da gre v bistvu za tri različne koncepte: (i) kakovost dela, ki odraža značilnosti dela ne glede na to, kdo ga opravlja, (ii) kakovost zaposlitve, ki odraža značilnosti delovnega razmerja oziroma pravno-formalne oblike dela, in (iii) kakovost dela, ki zajema način in pogoje dela, ki vplivajo na posameznikovo dobro počutje. Pregled predvsem ekonomske literature glede opredeljevanja in merjenja kakovosti dela kaže, da večina poskusov ostaja na ravni obsežnega seznama kazalnikov, le manjše število poskusov merjenja pa je pripeljalo do razvrščanja držav po kakovosti dela ali do sinteznega indeksa kakovosti dela. V drugem delu tako prikazujemo ocene kakovosti zaposlitve v Sloveniji oziroma njeno uvrščanje po različnih indeksih. Prispevek sklenemo s pomenom merjenja kakovosti zaposlitve za oblikovanje politik.

1 Opredeljevanje in merjenje kakovosti dela in zaposlitve

Na ravni EU se je kakovost dela in zaposlitve začela uveljavljati leta 2000, ko je postala del t. i. Lizbonske strategije. Laekenski kazalniki so bili tako prvi poskus

oblikovanja meril kakovosti zaposlitve. Tako je bilo sprva predlaganih deset razsežnosti kakovosti dela in zaposlitve, ki so bile združene v dve skupini:

- I. **značilnost zaposlitev oziroma dela**, ki zajemata predvsem (1) osnovne vrojene značilnosti dela, in (2) vključenost v vseživljenjsko učenje in možnost kariernega razvoja.
- II. **Delo oziroma zaposlitev v povezavi s trgovino**, ki zajema še naslednje vidike: (3) razlike med spoloma, (4) zdravje in varstvo pri delu, (5) fleksibilnost in varnost, (6) vključenost in dostop do trga dela, (7) socialni dialog in vključenost zaposlenih v odločanje, (8) organizacija dela in ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem, (9) raznolikost in odpravljanje diskriminacije, (10) gospodarska gibanja in produktivnost.

Glavna pomanjkljivost t. i. laekenskih kazalnikov kakovosti dela je dejstvo, da ne upošteva plačila, ki je pomemben vidik kakovosti zaposlitve tudi v povezavi z zadovoljstvom z delom / zaposlitvijo. Prav tako pa je omenjeni koncept vseboval tudi razsežnost, ki se nanaša predvsem na gospodarske razmere, ki nimajo neposrednega vpliva na kakovost dela / zaposlitve.

Po sprejetju Lizbonske strategije so se z oblikovanjem svojih meril kakovosti dela in zaposlitve odzvali tudi socialni partnerji. Tako so leta 2001 delodajalci iz združenja Business Europe sicer izrekli podporo predlogu Evropske komisije, vendar so očitali tudi nejasnosti in preveliko število kazalnikov (UNICE, 2010). V svojem stališču so poudarili, da je treba število kazalnikov omejiti na največ 10 in izpostavili naslednja področja:

1. število nesreč pri delu s smrtnim izidom ali resnimi poškodbami,
2. razširjenost poklicnih bolezni,
3. število izgubljenih dni zaradi bolniške odsotnosti,
4. en kazalnik produktivnosti dela,
5. delež delovno aktivnih z nizko, srednjo in visoko izobrazbo,
6. delež prebivalstva z osnovno, srednjo in visoko ravniyo IKT-pismenosti,
7. povprečni čas iskanja prve zaposlitve,
8. stopnja delovne aktivnosti in stopnja brezposelnosti po spolu, starosti in izobrazbi,
9. delež prebivalstva, ki ustanavlja svoje podjetje.

Čeprav je združenje delodajalcev opozorilo na določene pomembne vidike kakovosti dela, ki se nanašajo predvsem na vpliv delovnega okolja na zdravje, pa se številni drugi predlogi ne nanašajo na kakovost zaposlitve, ampak bolj na kakovost oziroma usposobljenost delovne sile. Že samo za merjenje navedenih področij pa bi bilo treba uporabiti več kakor deset kazalnikov, ki so jih postavili za zgornjo mejo.

¹ ILO (1999) dostojno delo opredeli kot delo, ko naj bi vsi zaposleni delali v razmerah svobode, enakosti, varnosti in človeškega dostojanstva.

Tabela 1: Prikaz Laekenske opredelitve kakovosti dela

Razsežnost		Kazalnik
I. Značilnost dela	1) vrojena kakovost dela	Prehod med neaktivnostjo in zaposlitvijo ter med zaposlitvami glede na plačo
		Prehod med neaktivnostjo in zaposlitvijo ter med zaposlitvami glede na vrsto zaposlitve
		Zadovoljstvo z zaposlitvijo
	2) Vseživljenjsko učenje in karierni razvoj	Delež delovno sposobnega prebivalstva v vseživljenjskem učenju po starosti, spolu in izobrazbi
		Delež delovno aktivnih, ki uporablja računalnik ob posebnem usposabljanju ali brez njega
	II. Zaposlitev z vidika trga dela	3) Enakost spolov
Razlika med stopnjo delovne aktivnosti žensk in moških		
Spolna segregacija v poklicih		
Spolna segregacija v dejavnostih		
4) Zdravje in varstvo pri delu		Pojavnost nesreč pri delu
5) Fleksibilnost in varnost		Delež zaposlenih, ki dela s skrajšanim delovnim časom, in delež zaposlenih s pogodbo za določen čas, v skupnem številu zaposlenih
6) Vključenost na trg dela in dostop do njega		Prehod med zaposlenostjo, brezposelnostjo in neaktivnostjo
		Prehod med neaktivnostjo in zaposlitvijo in usposabljanjem
		Stopnja delovne aktivnosti po spolu, starosti in izobrazbi
		Stopnja dolgotrajne brezposelnosti po spolu
		Delež osipnikov (early school leavers)
		Stopnja brezposelnosti mladih
7) Organizacija dela in ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem		Razlika med stopnjo delovne aktivnosti posameznikov 20–50 let, ki imajo v gospodinjstvu otroke 0–6 let, in med stopnjo pri tistih, ki nimajo otrok
		Delež otrok v organiziranem varstvu izven družine
		Zaposleni, ki so prenehali z delom zaradi družinskih obveznosti v preteklosti in niso razpoložljivi za delo
8) Socialni dialog in vključenost zaposlenih		Socialni sporazum obstaja ali ne
9) Raznolikost in odpravljanje diskriminacije		Razlika med stopnjo delovne aktivnosti 55–64 let in splošno stopnjo delovne aktivnosti
		Razlika med stopnjo delovne aktivnosti tujcev, etničnih manjšin in domačih državljanov
10) Gospodarske razmere in produktivnost		Rast produktivnosti merjena na opravljeno uro in Rast produktivnosti, merjena na zaposlenega
		BDP na opravljeno uro in BDP na zaposlenega
	Delež prebivalstva z doseženo vsaj srednjo izobrazbo po spolu, starostnih skupinah in zaposlitvenem statusu	

Vir: OECD (2014).

Leta 2008 je Evropski sindikalni inštitut za raziskovanje, izobraževanje, zdravje in varnost² ob finančni podpori Evropske komisije oblikoval t. i. evropski indeks kakovosti zaposlitve (v nadaljevanju EIKZ) (European Job Quality Index – EJQI)³. Gre za sintezni indeks, ki skuša ovrednotiti kakovost dela / zaposlitve in z vidika posameznika zdravja in varstva pri delu ter z vidika psiholoških in ekonomskih dobrobiti, ki jih zaposlitev prinaša posamezniku. Indeks zajema 6 razsežnosti, ki jih meri s 16 kazalniki:

- (1) **zaslužek**, ki se meri z sredstvi z zaposlenega na zaposlenega v SKM in s stopnjo tveganja revščine delovno aktivnih,
- (2) **atipične zaposlitve**, ki se meri z deležem začasnih zaposlitev v skupnih zapolnitvah in deležem zaposlenih s skrajšanim delovnim časom in tistih, ki ne delajo prostovoljno s krajšim delovnim časom,
- (3) **delovni čas in ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem**, ki se meri z deležem zaposlenih, ki dela več kot 46 ur tedensko, deležem zaposlenih, ki delajo v izmenah ali ob neobičajnih urah (zvečer, ponoči, ob koncih tedna), delež zaposlenih, ki prostovoljno delajo s krajšim delovnim časom, delež zaposlenih, ki so zadovoljni z ravnovesjem med poklicnim in družinskim življenjem,
- (4) **delovni pogoji in varnost zaposlitve**, pri tem se izpostavlja zaznava posameznike glede intenzivnosti dela, avtonomnosti pri delu, fizičnih pogoji za delo in varnosti zaposlitve, omenjene zaznave pa se merijo z Evropsko raziskavo delovnih pogojev (vsakih pet let)
- (5) **spretnosti in karierni razvoj**, kjer se uporabljata kot kazalnika delež vključenih v vseživljenjsko učenje in ocena možnosti za karierni razvoj (Evropska raziskava delovnih pogojev)
- (6) **zastopanje kolektivnih interesov**, ki se meri z ravnijo kolektivnih pogajanj, deležem vključenih v sindikate in oceno posameznika o sodelovanju pri odločitvah o spremembah organizacije dela.

Leta 2010 je Evropska komisija (EMCO, 2010) oblikovala nov nabor kazalnikov, ki zajema štiri področja:

1. **Ekonomsko-socialna varnost**, ki jo sestavlja ustrezno plačilo in varna zaposlitev, ki omogoča karierni razvoj.
2. **Izobraževanje in usposabljanje**, ki jo sestavlja področji, ki omogočata razvoj spretnosti in zaposljivost.
3. **Delovni pogoji**, ki zajemajo zdravje in varnost pri delu, intenzivnost dela, avtonomnost pri delu in zastopnost kolektivnega interesa zaposlenih.

² European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.

³ Leschke J., Watt, A(2008): Job quality in Europe. European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS): WP 2008.07

4. Ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem ter enakopravnost spolov, ki omenjeni področji merita z več kot 10 kazalniki.

Ker posamezno razsežnost sestavlja več področij, ki se merijo več kot z enim kazalnikom, je bilo skupno število kazalnikov kar 55. Tako tudi s tem poskusom na ravni EU ni bilo oblikovano merilo kakovosti zaposlitve, ki bi bilo uporabno za oblikovalce politik in ustrezalo zahtevam združenj delodajalcev po največ 10 kazalnikih.

Podobno kot na ravni EU so se poskusi oblikovanja koncepta in kazalnikov za merjenje kakovosti zaposlitve oblikovali tudi v drugih mednarodnih organizacijah. Tako je mednarodna organizacija dela (ILO) leta 2012 skušala oblikovati sistem kazalnikov za merjenje koncepta dostojnega dela, ki ga je sprejela leta 1999, ki je vseboval 10 področij. Pri tem so strokovnjaki ILO poleg že omenjenih razsežnosti izpostavili tudi področje sistemov socialne zaščite.

Z razvojem načina merjenja kakovosti zaposlitve so se vse od leta 2000 ukvarjali tudi pri komisiji Združenih narodov za Evropo, kjer so oblikovali široko strokovno skupino, ki je leta 2015 izdala obsežen statistični priročnik⁴ za merjenje kakovosti zaposlitve. Strokovna skupina je opredelila 7 razsežnosti in znotraj njih skupaj 12 področij:

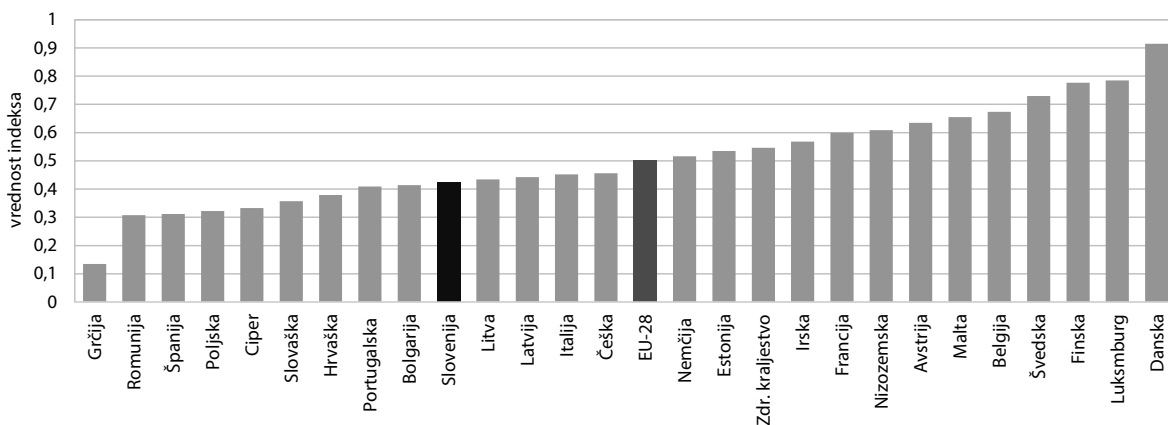
- i) Varnost in etničnost zaposlitve,
- ii) dohodek in dobrobiti iz zaposlitve,
- iii) delovni čas in ravnovesje med poklicnim in družinskim življenjem,
- iv) varnost zaposlitve in socialna varnost,
- v) socialni dialog,
- vi) razvoj spretnosti in usposabljanje,
- vii) odnosi na delovnem mestu in motivacija za delo.

Omenjena strokovna skupina je sicer zelo natančno opredelila vsebino in vire podatkov za posamezne kazalnike, vendar pa je bilo njihovo število bistveno preveliko (skupaj 67) za redno spremljanje in mednarodno primerjavo. Zato so predlagali, da se kazalniki uporabljajo predvsem na nacionalni ravni in pri tem upoštevajo nacionalne posebnosti.

Strokovnjaki OECD so koncept merjenja kakovosti zaposlitve izpeljali iz okvirja za merjenje blaginje (OECD well-being Framework) in Stiglitz, Sen and Fitoussi koncepta merjenja blaginje (Canzies in drugi (2015)). Izpostavili in merili so naslednje tri dimenzije kakovosti zaposlitve:

- a) **Kakovost plačila za delo**, ki obravnava dva vidika: (i) višina plačila, ki neposredno vpliva na materialno blaginjo, in (ii) porazdelitev plačil, ki je prav tako pomembna za blaginjo (merjeno z Gini koeficientom).

⁴ Priročnik obsega okoli 300 strani.

Slika 1: Evropski indeks kakovosti zaposlitve 2015

Vir: Piasna (2017).

- b) **Varnost na trgu dela**, ki zajema vidik ekonomske varnosti, ta pa vključuje verjetnost izgube zaposlitve in stroške za zaposlenega. Razsežnosti sta merjeni: (i) z verjetnostjo izgube zaposlitve (prehoda v brezposelnost) in trajanja brezposelnosti ter (ii) s stopnjo javnega zavarovanja za primer brezposelnosti (pokritost z nadomestili za brezposelnost in njihova višina).
- c) **Kakovost delovnega okolja**, ki zajema neekonomski vidik kakovosti zaposlitve in zajema naravo in vsebino dela, organizacijo delovnega časa in odnose na delovnem mestu. Kakovost delovnega okolja se meri s prisotnostjo obremenitev pri delu, zajema pa kombinacijo visokih zahtev na delovnem mestu in omejenih sredstev za delo.

Zaradi velikega števila razsežnosti kakovosti zaposlitve je njeno merjenje zapleteno. Tudi podatkovni viri so za to številni in so pogosto časovno neuskkljeni, saj dinamika njihovega zbiranja pogosto ni letna. Tako so zelo pogosto vir podatkov: Evropska raziskava o delovnih pogojih, ki se izvaja vsakih pet let, ad-hoc moduli ankete o delovni sili, Evropska raziskava o kvaliteti življenja, Evropska socialna raziskava (ESS) in Eurobarometer flash modul o pogojih dela. Merjenje kakovosti dela vsekakor še naprej ostaja izziv za raziskovalce in statistike. Canzes in drugi (2015) menijo, da je bilo zanemarjanje vprašanja kakovosti dela pri oblikovanju politik v veliki meri posledica premalo razvitega in neenotnega načina merjenja kakovosti zaposlitve.

2 Razvrstitev Slovenije po različnih merjenjih kakovosti zaposlitve

Čeprav številne institucije in strokovnjaki poudarjajo pomen kvalitete zaposlitve za blaginjo posameznika in družbe, pa so bili le redki koncepti njenega merjenja razviti do te mere, da so kakovost zaposlitve v posamezni državi dejansko izmerili. V nadaljevanju prikazujemo

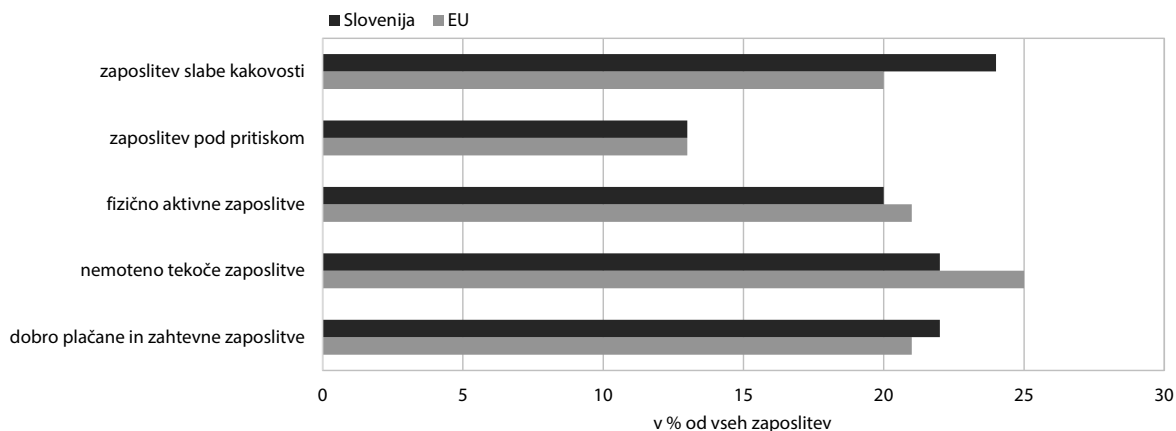
nekaj rezultatov merjenja, s poudarkom na uvrstitvi Slovenije.

Evropski indeks kakovosti zaposlitve (EIKZ) je eden redkih poskusov oblikovanja sinteznih indeksov, ki meri šest razsežnosti z različnimi kazalniki,⁵ ki jih ponderira ter standardizira njihove vrednosti v pod-indeksu z vrednostmi od 0 do 1 (Leschke, J. in drugi, 2008). V nadaljevanju najprej predstavljamo uvrstitev Slovenije po posameznih pod-indeksih leta 2005/2006, ko je bil indeks prvič izračunan.

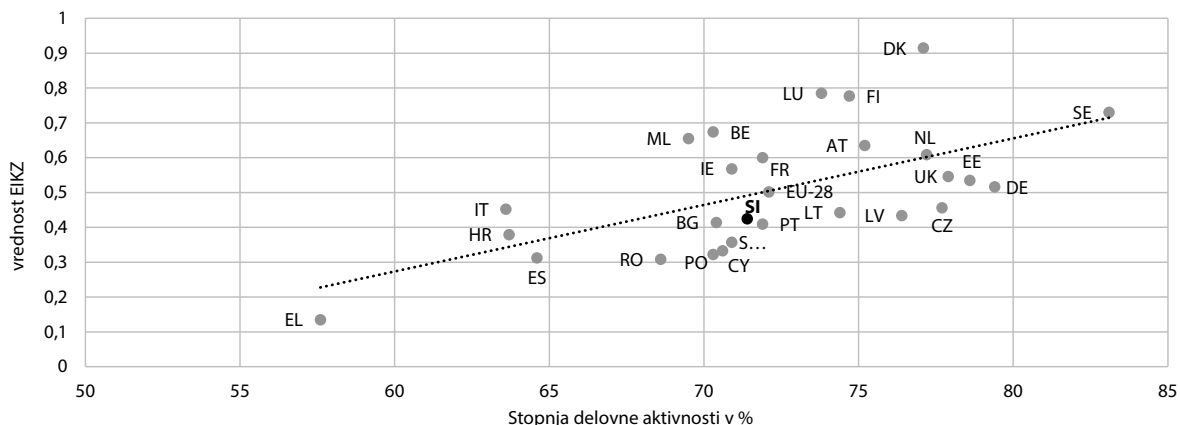
Slovenija se je leta 2005 po EIKZ uvrščala nad povprečje EU-27 s podobno vrednostjo indeksa kot so ga imele stare članice EU-15 (pred širitvijo leta 2004). Po pod-indeksu zaslužka, ki ga sestavljata sredstva za zaposlene na zaposlenega v SKM in stopnja tveganja revščine delovno aktivnih, se je uvrščala okoli povprečja držav EU-27. Po pod-indeksu razširjenosti nestandardnih zaposlitev, kjer se meri razširjenost začasnih zaposlitev, zaposlitev s krajšim delovnim časom in deležem oseb, ki ne prostovoljno delajo s krajšim delovnim časom, pa se uvršča med države z veliko razširjenostjo (na sedmo mesto med državami EU). Slabo pa se Slovenija odreže po pod-indeksu delovnega časa in ravnovesja med poklicnim in družinskim življenjem, ki se meri z deležem oseb, ki delajo več kot 46 ur tedensko, deležem zaposlenih, ki delajo v izmenah ali ob neobičajnih urah. Po tem pod-indeksu so slabše samo 4 države. Prav tako se uvršča med najslabše po pod-indeksu, ki merijo delovne pogoje in varnost zaposlitve, ki izpostavlja posameznikove zaznave intenzivnosti dela, avtonomnosti pri delu, fizičnih pogojev za delo in zaznane verjetnosti izgube zaposlitve v naslednjih šestih mesecih.⁶ Nad povprečje EU-27 se Slovenija uvršča po pod-indeksu, ki meri spretnosti in karierni razvoj,

⁵ Vrednosti posameznih kazalnikov so ponderirane in standardizirane v vrednosti od 0 do 1, pi čemer 1 pomeni boljše kakovost.

⁶ Slabši od Slovenije sta bili samo Grčija in Češka.

Slika 2: Profili kakovosti zaposlitve kot delež od vseh zaposlitvev, v %

Vir: Eurofound (2017: 131).

Slika 3: Evropski indeks kakovosti zaposlitve in stopnja delovne aktivnosti (20-64 let) v državah EU, leta 2015

Vir: Eurostat; Piasna (2017).

saj se uvršča na deseto mesto s podobno vrednostjo pod-indeksa kot Avstrija. Med boljše (na šesto mesto med državami EU-27) se uvršča tudi po pod-indeksu zastopanje kolektivnih interesov.

Piasna (2017), ki je analizirala kakovost zaposlitve s pomočjo EIKZ v obdobju 2005–2015, je ugotovila, da se je v kakovost zaposlitve v večini držav po številnih pod-indeksih poslabšala. To velja tudi za Slovenijo, ki se je leta 2005 uvrščala okoli povprečja EU, leta 2015 pa je za njim zaostala.

Med bolj kompleksne analize in meritve kakovosti zaposlitve pa sodi študija Eurofounda (2017). V analizi na osnovi velikega števila kazalnikov za sedem dimenzij kakovosti s pomočjo metode razvrščanja oblikujejo naslednje skupine (profile) zaposlitve: (i) dobro plačane in zahtevne zaposlitve (t. i. high flying), (ii) nemotene tekoče zaposlitve (t. i. smooth running), (iii) fizično aktivne zaposlitve (t. i. active manual), (iv) zaposlitve pod pritiskom (t. i. under pressure) in (v) zaposlitve slabe kakovosti (t. i. poor quality). Slovenija

se je leta 2015 po deležu posameznih skupin zaposlitve uvrščala blizu povprečja EU, pri čemer nekoliko odstopa zgolj po višjem deležu zaposlitvev slabe kakovosti in nižjem deležu nemotenih tekočih zaposlitvev glede na povprečje EU (Eurofound, 2017).⁷

OECD (2014) po svojem merilu kakovosti dela Slovenijo uvršča v skupino držav s srednjo kakovostjo zaposlitve, saj se pri večini kazalnikov uvršča v sredino med analiziranimi državami, pri čemer je treba poudariti, da jo po kazalnikih kakovosti delovnega okolja uvršča v skupino najslabših (Canzes, 2015).

Kljub vsem težavam pri merjenju kakovosti zaposlitve je vprašanje ali se kakovost in količina dopolnjujeta ali izključujeta, pojavlja v številnih razpravah. Analize povezanosti kakovosti zaposlitvev in njihovega obsega kažejo, da se kakovost in količina ne izključujeta

⁷ Analiza je bila narejena na osnovi podatkov iz ankete o delovnih pogojih, ki je bila izvedena leta 2015.

oziroma, da ni t. i. trade-off-a med kakovostjo in količino zaposlitev. OECD (2016) ugotavlja pozitivno korelacijo med posameznimi komponentami kakovosti zaposlitve in stopnjo delovne aktivnosti, s katero merijo obseg zaposlitev. Tako OECD (2016) ugotavlja, da obstaja pozitivna korelacija med kakovostjo zaslužka in stopnjo delovne aktivnosti, med obsegom zaposlitev in varnostjo na trgu dela ter med kvaliteto delovnega okolja in obsegom zaposlitev. Da se kakovost in obseg zaposlitev ne izključujeta, dokazuje tudi Piasna (2017), ki pokaže na pozitivno korelacijo med Evropskim indeksom kakovosti zaposlitve in stopnjo delovne aktivnosti, ki je tudi prikazana v sliki 3.

3 Zaključek

Merjenje kakovosti zaposlitve v zadnjih dvajsetih letih predstavlja izziv za številne institucije in raziskovalce. Vsi se strinjajo, da je pomemben element življenja, ki vpliva na blaginjo družbe in posameznika. Prav tako se raziskovalci strinjajo, da je kakovost zaposlitve sestavljena iz več dimenzij. Večja kakovost zaposlitve, ki prinaša tudi zadovoljstvo z delom, povečuje lojalnost in pripadnost posameznika podjetju, s čimer se zmanjšuje fluktuacija zaposlenih in s tem povezano stroški za delodajalce.

Čeprav obstaja obsežen nabor kazalnikov, ki merijo posamezne razsežnosti kakovosti zaposlitve, obstaja zgolj nekaj sinteznih kazalnikov, ki dejansko merijo in razvrščajo države po kakovosti zaposlitve. Slovenija se je po merjenju OECD (2016) uvrščala v skupino povprečnih držav. Po evropskem indeksu kakovosti zaposlitve se je leta 2005 uvrščala nekoliko nad povprečje EU, v obdobju 2005–2015 pa se je tako merjena kakovost zaposlitve zmanjšala in je zaostala za povprečjem EU.

Clark (2015) pa poudarja, da ima lahko kakovost zaposlitve pozitiven vpliv na produktivnost in donosnost poslovanja podjetij. Večja kakovost dela, ki prinaša tudi zadovoljstvo z delom, povečuje lojalnost in pripadnost posameznika podjetju, s čimer se zmanjšuje fluktuacija in s tem povezano stroški. Za podjetje je torej smiselno, da zasleduje tudi cilj večje kakovosti zaposlitve.

Zaposleni izberejo zaposlitev, ki ustreza njihovim preferencam tudi po merilih kakovosti dela. Podjetja lahko z vlaganji v kakovost dela med drugim izboljšajo poslovne rezultate, pri čemer seveda ne maksimirajo zgolj kakovosti zaposlitve. Ob tem pa seveda lahko nekatere slabše značilnosti zaposlitev kompenzirajo z večjim poudarkom na drugih značilnostih. Tako lahko na primer slabše pogoje dela nagradijo z boljšim plačilom. Pripravljenost posameznika na izbiro med posameznimi vidiki kakovosti dela je v veliki meri odvisna od njegovih preferenc, kar zahteva od podjetij dobro upravljanje s človeškimi viri.

Zaradi večje pogajalske moči bi podjetje v pogajanjih z zaposlenim lahko zmanjšalo kakovost dela do ravni, ki ni več družbeno in socialno sprejemljiva. Za to je tukaj pomembna vloga države, da zmanjša to neravnovesje in vzpostavi zakonski okvir, ki med drugim zagotavlja tudi kakovost dela. Med te ukrepe sodi npr. ureditev minimalnega plačila (minimalne plače) s pomočjo zakonske ureditve ali kolektivnih pogajanj, zakonska ureditev s področja varstva in zdravja pri delu. Na osnovi informacij o slabi kakovosti dela lahko država pripravi ustrezne programe, ki so usmerjeni na povečanje blaginje posameznikov s slabimi zaposlitvami. Država lahko tudi z znižanjem davkov poveča neto zaslužke nizko plačanih posameznikov, prav tako lahko s subvencioniranjem otroškega varstva in / ali ustrezno ureditvijo prožnih oblik delovnega časa omogoči lažje usklajevanje poklicnega in družinskega življenja. K slednjemu pa lahko prispeva tudi z ustreznimi vlaganji v infrastrukturo, ki posamezniku omogoči lažji in hitrejši dostop do delovnega mesta.

Literatura in viri

- Cazes, S., A. Hijzen in A. Saint-Martin** (2015). „Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework“. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 174. Paris: OECD Publishing. Pridobljeno na: <https://doi.org/10.1787/5jrp02kpw1mr-en>
- Clark, A. E.** (2015). What makes a good job? Job quality and job satisfaction. IZA World of Labor 2015: 215.
- EMCO** (2010). Quality in Work – Thematic Review 2010. Brussels: EU Employment Committee.
- Eurofound** (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission** (2009). Indicators of job quality in the European Union Study. Pridobljeno na: <http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies.do?language=EN>
- Leschke, J. in A. Watt** (2008). Job quality in Europe. WP2008.07. Brussels: ETUI-REHS.
- OECD** (2014). OECD Employment Outlook 2014. OECD Publishing. Pridobljeno na: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en
- OECD** (2016). How good is your job? Measuring and assessing job quality. Pridobljeno na: <http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/Job-quality-OECD.pdf>
- Piasna, A.** (2017). European Job Quality Index 2005-2015 ETUI Working Paper 2017.06. Brussels ETUI.
- UNECE** (2015). Statistical Framework for Measuring Quality of Employment. Pridobljeno na: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf
- UNICE** (2001). UNICE position paper on the Commission Communication 'Employment and Social Policies: A Framework for Investing in Quality'. Pridobljeno na: www.businessseurope.eu