

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

TANJA ZALAR

KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA IN ZDRAVJE ZAPOSLENIH

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

TANJA ZALAR

Mentorica: red. prof. dr. Nevenka Černigoj Sadar

KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA IN ZDRAVJE ZAPOSLENIH

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA 2008

Zahvale:

Hvala vsem, predvsem staršem in Luku, ki ste mi v času pisanja diplomskega dela stali ob strani in me podpirali. Zahvala gre tudi mentorici dr. Nevenki Černigoj Sadar za pomoč in strokovne nasvete pri pisanju diplomskega dela.

KAKOVOST DELOVNEGA ŽIVLJENJA IN ZDRAVJE ZAPOSLENIH

V diplomskem delu sem analizirala odnos med kakovostjo delovnega življenja in zdravjem zaposlenih ter primerjala ocene zadovoljstva z zdravjem, življenjem in ekonomskim stanjem anketiranih, ki živijo v državah z različnimi sistemi socialnih politik. Zanimale so me tudi razlike med zaposlenimi ženskami in moškimi. V teoretičnem delu naloge sem predstavila splošne pojme, ki se nanašajo na obravnavano tematiko. Poudarek je bil na definiranju pojmov zdravja, kakovosti življenja in delovnega življenja ter modelih javnih socialnih politik. Na osnovi analize dela podatkov iz Evropske družboslovne raziskave (ESS), ki je bila izvedena leta 2004, sem preverjala zastavljene hipoteze. S pomočjo programa SPSS for Windows 12.0 sem oblikovala sintetične spremenljivke zadovoljstva z zdravjem, življenjem in ekonomskim stanjem ter spremenljivke na temo kakovosti delovnega življenja. Rezultati statističnih analiz kažejo na povezanost med kakovostjo delovnega življenja, pogoji dela in zdravjem zaposlenih. Povprečne ocene kazalcev zadovoljstva se razlikujejo med evropskimi državami, ki imajo različne sisteme socialnih politik. Slovenija se glede na povprečne ocene uvršča med države s slabšimi ocenami, vendar je pred ocenami anketiranih iz držav novih članic Evropske unije in v nekaterih primerih tudi pred ocenami anketiranih iz držav, ki imajo tako imenovani mediteranski model socialne politike. Ugotovljene so tudi spolne razlike. Moški so bolj kot ženske zadovoljni z zdravjem, življenjem, ekonomskim stanjem in kakovostjo delovnega življenja.

Ključni pojmi: kakovost delovnega življenja, zdravje zaposlenih, modeli socialne blaginje, blagostanje.

QUALITY OF WORKING LIFE AND HEALTH OF EMPLOYEES

In my Diploma work I examined the relation between quality of working life and health of employees and compared assessments of satisfaction with health, life and economic situation of respondents, who live in states with different social welfare systems. I was also interested in the differences between employed women and men. In theoretical part I introduced general concepts, which refer to the discussed theme. The emphasis was made on defining concepts of health, quality of life and working life and different models of public social welfare in Europe. Based on the analysis, which was made from a part of data of European Social Survey (ESS) in 2004, the hypotheses were varified. With programme SPSS for Windows 12.0 I formed synthetic variables for satisfaction with health, life, economic situation and variables for quality of working life. The results of statistical analyses are pointing towards a connection between quality of working life, working conditions and health of employees. The average marks of variables of satisfaction differ between European states, which have different systems of their social policies. Considering the average marks, Slovenia is placed on very low position in Europe, but still better than newcommers, and sometimes also better than the mediteranian model of social welfare. Moreover gender differences were found too. In comparison with women men are more satisfied with their health, life, economic situation and quality of working life.

Key words: quality of working life, health of employees, social welfare models, well being concept.

KAZALO

1. UVOD	7
2. OPREDELITEV KAKOVOSTI DELOVNEGA ŽIVLJENJA	8
2.1 Kakovost življenja	8
2.2 Kakovost delovnega življenja	8
2.3 Kazalci kakovosti delovnega življenja	11
2.4 Paul in Birchov celovit pristop h kakovosti delovnega življenja	13
2.5 Management celovite kakovosti za višjo kakovost delovnega življenja	14
2.6 Fleksibilizacija dela	15
3. ZDRAVJE IN BOLEZEN	17
3.1 Osebno blagostanje	17
3.2 Zdravje na delovnem mestu	18
3.3 Dejavniki tveganja za zdravje na delovnem mestu	20
3.3.1 Prehrana in gibanje	20
3.3.2 Preobremenjenost in stres	20
3.3.3 Učinkovitost posameznika	21
3.3.4 Mobbing ali psihično nasilje na delovnem mestu	22
3.3.5 Skrb za varnost	24
3.4 Promocija zdravja na delovnem mestu	25
4. DRŽAVA BLAGINJE IN SOCIALNA POLITIKA	27
4.1 Koncept socialne države	28
4.2 Modeli države blaginje	29
4.3 Harmonizacija socialnih politik v EU	32
4.4 Skupni evro-socialni model – resničnost ali utopija?	33
5. EVROPSKI RAZISKOVALNI PROSTOR	34
5.1 Lizbonska strategija v Evropi in Sloveniji	34
5.2 Z Evropsko družboslovno raziskavo primerljive raziskave o kakovosti delovnega življenja v Evropi	36
5.2.1 Kakovost življenja v Evropi	36
5.2.2 Kakovost dela in zaposlitve v Evropi, uspehi in izzivi	37
6. EMPIRIČNI DEL	40
6.1 Evropska družboslovna raziskava (ESS)	40
6.2 Analiza dela Evropske družboslovne raziskave	42
6.3 Hipoteze	43
6.4 Metodološki okvir diplomskega dela	44
7. REZULTATI	47

7.1 Predstavitev analize osnovnih spremenljivk	47
7.1.1 Zadovoljstvo z zdravjem	47
7.1.2 Zadovoljstvo z življenjem	49
7.1.3 Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem	51
7.1.4 Kakovost delovnega življenja	54
7.2 Povezanost med subjektivnim blagostanjem in kakovostjo delovnega življenja	57
7.2.1 Odnos med zadovoljstvom z zdravjem in spremenljivkami, ki opisujejo kakovost delovnega življenja	57
7.2.2 Odnos med zadovoljstvom z življenjem in spremenljivkami, ki opisujejo kakovost delovnega življenja	58
7.2.3 Odnos med spremenljivko zadovoljstvo z ekonomskim stanjem in spremenljivkami, ki opisujejo kakovost delovnega življenja	59
7.2.4 Odnos med zadovoljstvom z zdravjem, zadovoljstvom z življenjem in zadovoljstvom z ekonomskim stanjem	60
7.3 Ocene zadovoljstva in kakovost delovnega življenja v državah z različnimi modeli socialne politike	61
7.3.1 Zadovoljstvo z zdravjem, življenjem in ekonomskim stanjem anketiranih v državah z različnimi modeli socialne politike	62
7.3.2 Kakovost delovnega življenja anketiranih v državah z različnimi modeli socialne politike	65
7.4 Spolne razlike	71
7.4.1 Spolne razlike v subjektivnih ocenah zdravja, zadovoljstva z življenjem in zadovoljstva z ekonomskim stanjem	71
7.4.2 Spolne razlike v kakovosti delovnega življenja	72
7.4.3 T-test glede na spol	74
8. SKLEP	76
9. LITERATURA	80
10. VIRI	83
11. PRILOGE	84

1. UVOD

Eno najpomembnejših življenjskih okolij je delovno okolje. Odrasli preživijo na delu vsaj eno tretjino svojega življenja. Delo in značilnosti delovnega mesta so izredno pomembni za zdravje zaposlenih.

Koncept kakovosti življenja je usmerjen na vprašanje zadovoljevanja potreb ljudi. Če bo stopnja zadovoljenosti potreb na delovnem mestu nizka, bo to vplivalo na nizko kakovost delovnega življenja in posledično na nizko kakovost življenja. Torej je kakovosti delovnega življenja potrebno posvečati veliko pozornosti, saj je le-ta pomembna za posameznika, organizacijo in družbo.

»Čeprav delo nima več tako osrednje vloge v življenju sodobnega človeka, kot jo je imelo v prejšnjih dveh stoletjih, raziskave kažejo, da je zadovoljstvo z delom najmočnejši prediktor kakovosti življenja. Kakovost delovnega življenja je pomembnejši prediktor kakovosti življenja, kot socialni kapital (merjen s socialnimi stiki)« (Rus in Toš 2005: 30).

»Kakovost delovnega življenja je sredstvo za povečevanje produktivnosti s pomočjo boljše motiviranosti in večjega zadovoljstva delavcev, zmanjševanja stresnih situacij, izboljšanja komuniciranja ter zmanjševanja odpora do sprememb. Delavce je potrebno pritegniti k reševanju problemov, ki zadevajo njih in njihove odnose z organizacijo« (Svetlik 1996: 162).

Glede na sodobno literaturo (Birch in Paul 2003) bi lahko dodali, da se kakovost dela lahko zvišuje tudi z usmeritvijo na kakovost delovnega življenja zaposlenih, kjer bi zaposlenega in njegove potrebe obravnavali celovito.

Namen diplomskega dela je analizirati povezave med kakovostjo delovnega življenja in zdravjem zaposlenih.

2. OPREDELITEV KAKOVOSTI DELOVNEGA ŽIVLJENJA

2.1 Kakovost življenja

»S pojmom **kakovost življenja** označujemo stopnjo razvitosti celotnih življenjskih razmer v neki družbi. Po Titmussu je kakovost življenjskih razmer določena z možnostmi, ki jih ima posameznik za upravljanje virov izraženih v denarju, lastnini, znanju, psihični in fizični energiji, socialnih odnosih in varnosti, s pomočjo katerih lahko nadzoruje in zavestno upravlja svoje življenje« (Titmuss 1958).

»Kakovost življenja ni odvisna le od sredstev, ki jih imajo ljudje, temveč tudi od tega, kako ta sredstva uporabljajo. Kakovost življenja se prav tako ne more meriti le z lastništvom materialnih sredstev in z zadovoljevanjem materialnih potreb, temveč tudi z nematerialnimi viri ter z zadovoljevanjem nematerialnih potreb. Cilj tovrstnega raziskovanja je bil od vsega začetka ponuditi dodatne, neekonomske kazalce družbenega razvoja« (Svetlik 1996: predgovor).

2.2 Kakovost delovnega življenja

»Delo predstavlja najobsežnejši segment dejavnosti v življenjskem ciklu posameznika. Dan je za večino ljudi sestavljen iz treh enakih delov (delo, počitek in prosti čas), od katerih je en del namenjen samo delu. Delo je vir družbenega bogastva kot tudi bogastva posameznika. Zato kakovost delovnega življenja daje neizbrisen pečat celotnemu življenju posameznika« (Svetlik 1991).

S konceptom kakovosti se je v dosedanjem razvoju spoprijelo veliko znanstvenih disciplin. Definicijo kakovosti so poskušali podati strokovnjaki z različnih področij, rezultati njihovih prizadevanj pa so perspektive kakovosti, ki temeljijo na različnih analitičnih okvirih.

Werther in Davis 1993 opredeljujeta kakovost delovnega življenja kot sredstvo za povečevanje produktivnosti s pomočjo boljše motiviranosti in večjega zadovoljstva delavcev, zmanjševanje stresnih situacij, izboljšanja komuniciranja ter zmanjševanja odpora do sprememb. Storilnost je po njunem mnenju mogoče dolgoročno povečati le z

dvigom kakovosti delovnega življenja. Dodajata še, da ljudje menijo, da je njihovo delovno življenje kakovostno, če lahko tvorno pripomorejo k uspehu organizacije. Management mora v organizaciji ustvariti vzdušje, v katerem vsakogar obravnavajo kot strokovnjaka za njegovo delo.

Svetlik je (1998) povzel Desslerja (1988) in pravi, da je kakovost delovnega življenja izražena z možnostmi zaposlenih, da z delom v organizaciji zadovoljujejo svoje osebne potrebe. »Dessler ugotavlja, da je kakovost delovnega življenja v organizaciji določena:

- s poštenim, enakopravnim in spodbujevalnim obravnavanjem zaposlenih,
- z možnostmi vseh zaposlenih, da v največji meri uporabljajo svoje sposobnosti in da dosežejo največjo mero samouresničitve,
- z odkritim in zaupljivim komuniciranjem med vsemi zaposlenimi,
- z aktivno vlogo vseh zaposlenih pri sprejemanju pomembnih odločitev, ki zadevajo njihovo delo,
- z ustreznim in poštenim nagrajevanjem in
- z varnim in zdravim delovnim okoljem« (Kern 2001: 115).

Kakovost delovnega življenja in management človeških virov sta med seboj neločljivo povezana. Managerji ne morejo zagotoviti kakovostnega delovnega življenja brez upravljanja človeških virov. Njun cilj je doseganje višje ravni uspešnosti in učinkovitosti pri delu.

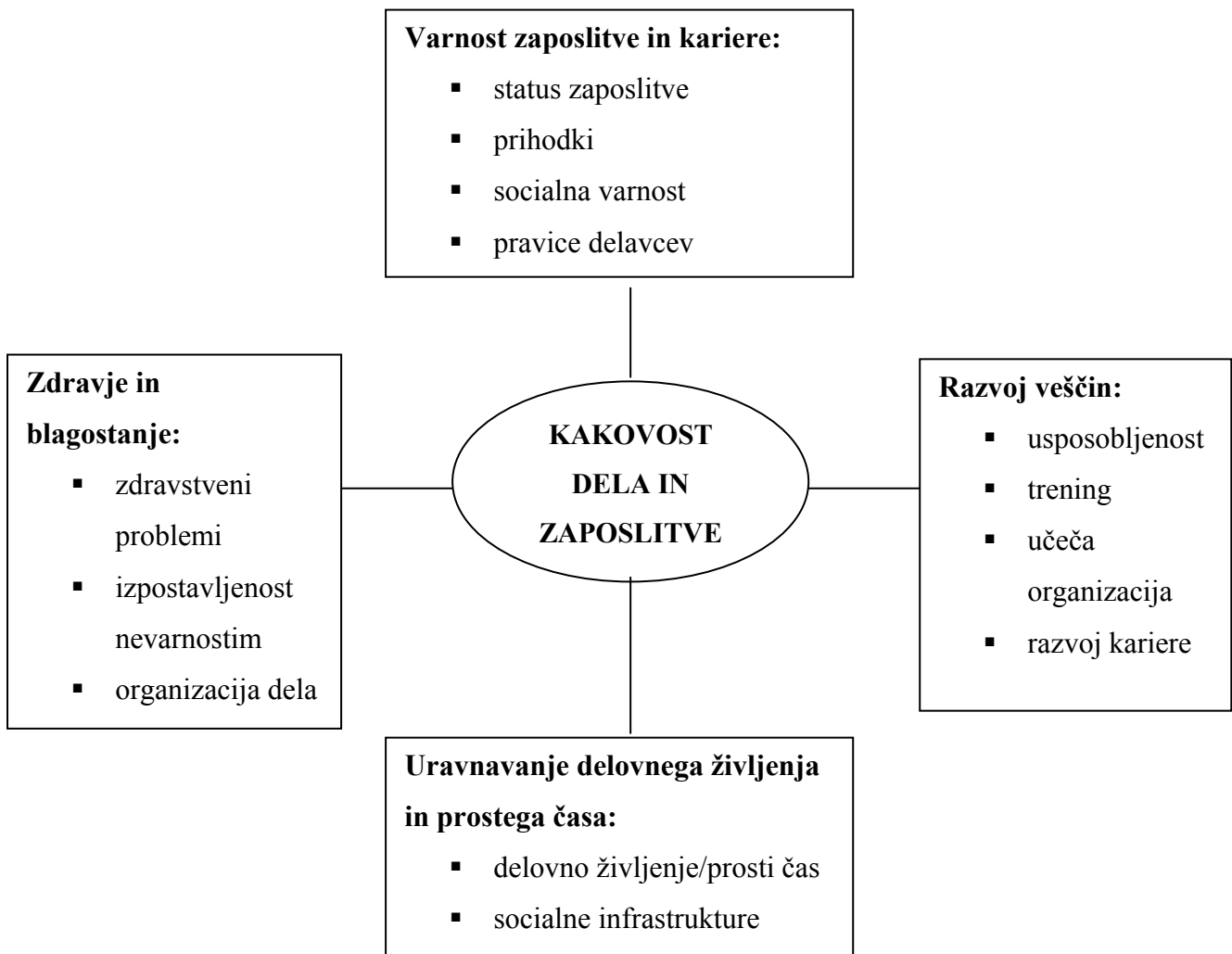
Kakovost delovnega življenja bi lahko opredelili kot kakovost življenja ljudi, ki sodelujejo v delovnem procesu. Zaposleni bi lahko po lastni presoji kakovost delovnega življenja ocenili sami, toda za strokovno oceno je potrebno oblikovati objektivna in subjektivna merila kakovosti delovnega življenja. Le-ta omogočajo analizo stanja, časovno primerljivost in primerljivost med organizacijami.

»Delamotte in Takezawa opredeljujeta kakovost delovnega življenja kot reševanje tistih sodobnih problemov, povezanih z delom, ki imajo velik vpliv na zadovoljstvo delavcev pri delu in na njihovo storilnost. Elemente kakovosti delovnega življenja razvrščata v pet skupin:

- tradicionalne vrednote (trajanje delovnega časa, varstvo pri delu in varnost zaposlitve),

- pošteno ravnanje z delavci (pravično in enakopravno obravnavanje posameznikov in skupin delavcev),
- vpliv delavcev na odločanje in zmanjševanje alienacije,
- izziv vsebine dela – možnost osebne rasti ob delu, ki ga posameznik opravlja,
- delovno življenje – dolgoročni proces delovnega ciklusa, povezanega z življenjem v družini in družbi« (Rapoša Tajnšek 2001: 74).

2.2.1 Slika: Kakovost dela in zaposlitve



Vir: European Foundation for the improvement of living and working Conditions: Quality of work and employment in Europe, Issues and challenges (2002).

Promocija kakovosti dela in zaposlovanja pomeni:

- zagotavljanje delovne in karierne varnosti,

- vzdrževanje in promocijo zdravja in blagostanja delavcev,
- razvoj veščin in pristojnosti,
- uravnavanje delovnega življenja in prostega časa.

2.3 Kazalci kakovosti delovnega življenja

Kazalci kakovosti delovnega življenja so v literaturi različno opredeljeni. Razlog, da jih navajam, je ta, ker bi lahko skupaj s principi za kakovost delovnega življenja, ki jih navajata Birch in Paul, lahko tvorili osnovo za celovito merjenje kakovosti delovnega življenja. Navedli in na kratko opisali bomo pogoje dela, kot so jih raziskovalci na podlagi Allardtovega koncepta kakovosti življenja uporabili v raziskavi o kakovosti delovnega življenja v Sloveniji.

Človek lahko zadovoljuje svoje potrebe na različne načine. Potrebe, ki se zadovoljujejo z materialnimi viri, so osrednjega pomena pri merjenju življenjskega standarda. Za ugotavljanje kakovosti življenja in delovnega življenja pa je potrebno v analizo vključiti tudi potrebe, ki jih ne moremo zadovoljiti samo z materialnimi viri. Potrebe po ljubezni, pripadnosti in solidarnosti lahko zadovoljimo le preko socialnih odnosov. Tretja vrsta potreb pa je povezana s tem, kar človek je in kar počne v odnosu do družbe. V skladu s tem je Eric Allardt razvrstil potrebe v tri kategorije (Allardt 1976):

- potrebe, ki jih lahko zadovoljujemo z materialnimi in neosebni viri – **»imeti«**,
- potrebe, ki jih lahko zadovoljujemo z ljubeznijo, prijateljstvom in solidarnostjo – **»ljubiti«**,
- potrebe, ki jih lahko zadovoljujemo s samoaktualizacijo in z vključevanjem v nasprotju z odtujevanjem – **»biti«**.

»Ljudje želijo imeti dobro plačana dela v ugodnih delovnih pogojih. V delovnem okolju najdejo družbo s katero prijateljujejo in rešujejo delovne naloge. Ljudje izbirajo dela, pri katerih se potrjujejo kot ustvarjalna bitja. Tako tudi pri delu in ne le zunaj delovnega časa težijo k višji stopnji zadovoljevanja svojih potreb: imeti, ljubiti in biti« (Allardt 1993).

Svetlik (1996) povzema Allardta (1993) in pravi, da so potrebe »**imeti**« materialne potrebe. »Viri zadovoljevanja teh potreb se lahko izražajo preko naslednjih kazalcev:

- mesečna plača,
- ugodnosti in dodatki k plači in
- dnevna razporeditev delovnega časa.«

Znotraj potreb »imeti« so vključene tudi potrebe »**varnost**«, ki jih lahko določimo preko naslednjih kazalcev:

- verjetnost obolenj in poškodb pri delu,
- fizični delovni pogoji in
- fizični napor pri delu.

Potrebe »**ljubiti**« so societalne potrebe oziroma potrebe po pripadnosti, ki jih lahko določimo preko kazalcev:

- individualizacija dela,
- sprejemanje in pomoč med sodelavci,
- kontrola delavcev s strani vodij,
- psihični napor in
- konflikti na delovnem mestu.

Zadnje so potrebe »**biti**«, ki jih uvrščamo med osebne potrebe. Z njihovo potrditvijo posameznik doživlja samopotrditvev in osebno rast. Ocenimo jih lahko preko naslednjih kazalcev:

- avtonomija med delovnim časom,
- avtonomija dela,
- avtonomija odločanja,
- možnosti za izobraževanje in uporaba znanja pri delu.

Klasifikacija temeljnih človekovih potreb pomeni obenem tudi kategorizacijo temeljnih vrednot, ki jih Allardt imenuje **vrednote blaginje**.

»Najbolj znana organizacijska rešitev za dviganje kakovosti delovnega življenja so krožki za kakovost. Poleg tega so poznane tudi druge metode, kot so oblikovanje timov, oblikovanje sociotehničnih sistemov, soupravljanje in avtonomne delovne skupine. S

takimi rešitvami naj bi delo zaposlenih naredili zanimivo ter strokovno izzivalno. Umestili pa naj bi ga tudi v urejeno socialno in fizično okolje organizacij. Menedžment naj bi omogočil zaposlenim, da ob manjših naporih in tveganjih za svoje zdravje več zaslužijo, da pri delu razvijajo in uporabljajo svojo ustvarjalnost in da se v delovnem okolju medsebojno podpirajo. Hkrati pa naj bi iz njih izvabil več ustvarjalnih moči« (Svetlik 1996: 163).

2.4 Paul in Birchov celovit pristop h kakovosti delovnega življenja

Birch in Paul (2003) v svojem delu *Life and work* ugotavljata, da so ljudje srce organizacije, njihove potrebe pa so ključne za razvoj organizacije. »S tem, ko se podjetja osredotočijo na dobrobit in kakovost delovnega življenja zaposlenih, ne žanjejo le boljših rezultatov, temveč tudi večji dobiček.« (Birch in Paul 2003: 161). Na ta način pa se seveda dviguje tudi produktivnost (narediti več z manj) podjetja. Priznavata skupne potrebe ljudi in pomen njihovega uresničevanja za same delavce in za delodajalce. Po njunem mnenju se uspeh meri v treh p-jih: profit, people, planet (dobiček, ljudje, okolje).

Ugotavljata, da so zaposleni pogosto le sredstvo za doseg cilja, organizacija pa je tista, ki ustvarja ustrezno okolje za delo. Naloga organizacije je torej ustvariti kakovostno delovno okolje. Po njunem mnenju je organizacijska kultura tista, ki vpliva na odnose, vrednote in rezultate zaposlenih. Organizacijske spremembe same ne morejo spremeniti problema kakovosti delovnega življenja, zato zagovarjata pomembno vlogo vodij, ki imajo v rokah odločilne niti glede organizacijske kulture.

Predstavljata tudi deset principov, ki naj bi po njunem mnenju zviševali kakovost delovnega življenja organizacije:

- morajo spoznati, da so ljudje več kot samo maksimizatorji profita. Ljudje imajo čustva, vrednote, upanja. Delo je za ljudi in ne ljudje za delo;
- bi se morale zavzemati za zmanjševanje stresa na delovnem mestu;
- morajo ceniti raznolikost spolov in jih enakomerno razporejati na vse položaje;
- morajo omogočiti ravnotežje med službo in domom;
- morajo jamčiti varnost zaposlitve;
- se morajo nenehno učiti in nagrajevati uspešnost;

- morajo zaposlenim omogočati soodločanje o delu;
- morajo zagotoviti dobre fizične pogoje za delo;
- si morajo prizadevati za zdravje zaposlenih kot jim narekuje Svetovna zdravstvena organizacija (WHO);
- si morajo prizadevati odpravljati vzroke in ne le posledice posameznih problemov (Birch in Paul 2003: 176-77).

2.5 Management celovite kakovosti za višjo kakovost delovnega življenja

Celovito obvladovanje kakovosti (**TQM-Total Quality Management**) je nova filozofija managementa, ki zahteva spremenjeno organizacijsko kulturo. Definicija TQM je zelo široka in poleg nekaterih osnovnih elementov različni avtorji dodajajo nove elemente in razsežnosti. Tudi Deming (1995), Juran (1989), Feigenbaum in Crosby (1991) se v celoti med seboj ne strinjajo, zato sta bili opravljeni dve analizi njihovih prispevkov, ki sta opredelili šest skupnih točk:

- »kakovost je najpomembnejši cilj organizacije,
- kakovost določajo uporabniki,
- zadovoljstvo uporabnikov usmerja organizacijo,
- spremembe v izboljševanju kakovosti so kontinuirane in se dosegajo s timskim delom,
- odstopanja od standardov morajo biti razumljiva uporabnikom in omejena in
- podpora vodstva za promocijo kulture kakovosti, razvoj človeških virov in dolgoročne perspektive je zelo pomembna« (Martin 1993).

Uvajanje filozofije TQM pomeni kontinuiran, postopen, dolgoročen proces za organizacijo in omogoča uporabnikom storitev več kakovostnih izbir. Pri tem pa je potrebno pojem uporabnika razumeti ne le kot zunanje uporabnike končnih storitev ali izdelkov, ampak tudi kot notranje uporabnike v posameznih fazah nastajanja storitve oziroma proizvoda. TQM namreč zajame celoto procesa nastajanja končnega izdelka oziroma storitve, vključno z reakcijo uporabnika, ki pogosto zadnji presoja kakovost. Zato je za uspešnost zelo pomembno, da jasno razume, kaj uporabnik želi, potrebuje in pričakuje.

»TQM je pristop k motiviranju s ciljem izboljšati storitve za zunanje uporabnike. Pomeni osredotočenje na interno usposabljanje kot sredstvo motiviranja zaposlenih in ponuditi zaposlenim orodja za uspešno izboljšanje dejavnosti. Vendar je management celovite kakovosti več kot le usposabljanje in timsko delo, postati mora orodje za samoučenje vsake organizacije. Rezultat tega naj bi bila samoučeča se organizacija, ki bi se morala kontinuirano izboljševati« (Pečar in Devjak 1998).

2.6 Fleksibilizacija dela

Fleksibilizacijo razumemo kot proces spreminjanja pogojev zaposlovanja in načina organiziranja dela v smeri vse večje raznovrstnosti. Fleksibilnost je bila in je prisotna na področju formalnega in neformalnega dela. Pojem ima različne pomene in pozitivno/negativno konotacijo, ki je odvisna od okoliščin, v katerih poteka in vidika, s katerega ga ocenjujemo (delodajalci-delavci, družba-posameznik). Proces fleksibilizacije ima tudi različne učinke na različne dele populacije (glede na osebne značilnosti, kot so spol, starost, izobrazba, položaj na trgu delovne sile). »Analize procesov in posledic fleksibilizacije poudarjajo potrebo po spodbujanju takšnih oblik fleksibilizacije in njihovega umeščanja v širšo ekonomsko in družbeno ureditev, ki bodo omogočali ekonomsko učinkovitost podjetij in gospodarstev kot tudi visoko kvaliteto življenja in dela posameznika. V tem smislu so vse glasnejše zahteve po operacionalizaciji koncepta varne fleksibilnosti (»fleksicurity«), s katerim ponekod v Evropi že imajo pozitivne izkušnje« (Kanjuo Mrčela in Ignjatović 2004: 230).

Pojma fleksibilnosti in varnosti se spreminjata kot odgovor na spremembe v družbah, zato je potrebno raziskati koncept ravnovesja med obema.

Fleksibilnost ali zmožnost podjetij, da se prilagodijo zahtevam trga, ima lahko pri zaposlovanju veliko oblik. Zunanja fleksibilnost v smislu zmožnosti zaposlovanja in odpuščanja (vključno z uporabo začasnih zaposlitev ali zaposlitev za določen čas) omogoča neposreden odgovor in prilagajanje podjetja na nepričakovane pogoje in spremenljive trende. Notranja fleksibilnost, ki pomeni reorganizacijo obstoječe delovne sile (delovni čas, načini dela, usposabljanje, mobilnost) predstavlja dolgoročnejši pristop k upravljanju sprememb ter razvoju sposobnosti in kompetenc, ki ima prednosti glede produktivnosti in zmožnosti prilagajanja. Omenjeni obliki fleksibilnosti sta

komplementarni in vsaka ima svoje specifične prednosti in stroške za posameznike, podjetja in družbo. **Varnost** je, če uporabimo statični pristop, osredotočena na stabilnost delovnega razmerja in razpoložljivost varnostnih mrež v primeru izgube službe. Če pa uporabimo bolj dinamičen pristop, potem varnost obsega nediskriminacijo med oblikami delovnih pogodb in razmerij ter doseganje in ohranjanje zaposljivosti, kar omogoča prilagajanje spremembam in mobilnost na delovnem mestu in med delovnimi mesti. V tej luči sta dostopnost izobraževanja in razvoja kariere ključna vidika varnosti pri delu. »Fleksibilnost in varnost sta lahko izoblikovani na način, da se medsebojno spodbujata. Pravilno ravnovesje pospešuje sprejemljivost inovacije in spremembe kot tudi raznolikost na trgu delovne sile; predstavlja tudi pomembno sestavino kakovosti dela in služi interesom delodajalcev in delavcev« (Evropska komisija in Evropski svet 2002: 46).

3. ZDRAVJE IN BOLEZEN

»V drugi polovici 20. stoletja se je začel uveljavljati biopsihosocialni model zdravja kot nasprotje biomedicinskemu, ki prevladuje v teoriji in praksi že precej časa. Biopsihosocialni model zdravja upošteva biološke, psihološke in socialne dejavnike kot enakovredne determinante zdravja in bolezni. Model upošteva procese na mikro in makro ravni ter njihovo medsebojno delovanje, kar ima za posledico različne stopnje zdravja ali bolezni. Na zdravje in bolezen vpliva mnogo dejavnikov. Telesa in duševnosti ne moremo obravnavati ločeno, saj oba v interakciji zelo jasno vplivata na posameznikovo zdravje. Zdravje posamezniku ni podarjeno, ampak ga doseže tako, da je pozoren na svoje biološke, psihološke in družbene potrebe in jih skuša zadovoljiti« (Strgar 2004: 174).

»Svetovna zdravstvena organizacija (WHO) je v ustanovni listini leta 1948 opredelila zdravje kot »stanje popolne telesne, duševne in socialne blaginje in ne le kot odsotnost bolezni« (www.who.int/suggestions/faq/en/). Ta opredelitev je bila deležna mnogih kritik predvsem zaradi besede »popolne«, zaradi katere bi se utegnilo zdravje zdeti nedosegljivo in predstavljeno kot življenjski cilj.

»Zdravje je med najpomembnejšimi razsežnostmi kakovosti življenja. Po eni strani je nezamenljiv osebni vir pri ustvarjanju življenjskih razmer, po drugi pa med najprepričljivejšimi ter celostnimi kazalci rezultatov kakovostnega življenja« (Černigoj Sadar in Brešar 1996: 183). V raziskavah pa vse prepogosto poleg dostopnosti zdravstvene oskrbe prevladujejo t.i. »negativni kazalci«, ki popisujejo pomanjkanje zdravja (obolevnost, smrtnost).

3.1 Osebno blagostanje

»Kakovost življenja se nanaša tudi na well-being koncept oziroma **koncept osebnega blagostanja**. Kaže nam počutje ljudi v različnih dimenzijah življenja, ki izražajo pomen socialnih vrednot in ciljev. Problem kakovosti življenja je zelo pomemben za vse evropske politike. Namen evropske unije je izboljšati pogoje dela in življenja vseh prebivalcev ter izboljšati zaposlovanje in socialno vključenost obrobnim skupinam ljudi« (www.eurofound.eu.int).

V Evropi se pojavlja zelo velika raznolikost konceptov blagostanja. Le-ti se namreč ne nanašajo na objektivne pogoje življenja, temveč na subjektivno vrednotenje življenjskih pogojev, v smislu dobrih/slabih in zadovoljivih/nezadovoljivih pogojev. Te razlike so opazne tudi glede na življenje znotraj določenega modela socialne politike. Podatki o osebnem blagostanju so za državo oz. politiko zelo pomembni iz dveh razlogov:

- »Zadovoljstvo se da objektivno meriti s posameznikovimi dohodki, nastanitvijo, zdravjem in socialnimi stiki, vendar ni pravila, kako naj bi se ti kazalci lahko združevali. Le subjektivni kazalci so lahko podlaga za izčrpano oceno kakovosti življenja.
- Meritve osebnega blagostanja, predvsem zadovoljstva z življenjem in sreče, so najboljši možni kazalci dejanskega stanja v državi« (Quality of life in Europe 2003).

3.2 Zdravje na delovnem mestu

V Sloveniji že več kot 15 let sistematično spremljamo podatke o zdravju delavcev. Najpomembnejši podatki, ki se zbirajo na ravni države, so:

- podatki o bolniški odsotnosti,
- poškodbah pri delu in
- delovni invalidnosti.

Bolniško odsotnost definiramo kot povprečni odstotek začasne odsotnosti z dela zaradi bolezni, poškodb, nege in spremstva ter drugih vzrokov. Poleg odstotka bolniške odsotnosti uporabljamo še nekatere druge kazalnike, in sicer pogostnost, ki jo prikazujemo z indeksom frekvence, povprečno trajanje ene odsotnosti, ki jo prikazujemo z indeksom resnosti ali teže bolezni ter srednje trajanje odsotnosti z dela na enega aktivnega zavarovanca, ki ga prikazujemo z indeksom onesposabljanja.

»**Poškodba pri delu** je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizikalnega ali kemičnega učinka na delovnem mestu. Lahko je posledica hitre spremembe položaja telesa, nenadne obremenitve telesa ali drugih sprememb fiziološkega stanja organizma. Za poškodbo pri delu se šteje tudi poškodba, ki jo utрпи zavarovanec na redni poti od stanovanja do delovnega mesta ali nazaj, na službeni poti ali na poti, na podlagi katere je oboleli zavarovan« (Ur. list RS 26/03).

Invalidnost je definirana po istem zakonu kot spremembe v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z zdravljenjem ali ukrepi medicinske rehabilitacije in ki zavarovancu zmanjšajo zmožnost za zagotovitev oziroma ohranitev delovnega mesta oziroma za poklicno napredovanje. Razvrščena je v tri kategorije.

Podatke o bolniški odsotnosti in poškodbah pri delu spremlja Inštitut za varovanje zdravja, podatke o poškodbah pri delu pa spremlja tudi Inšpektorat za delo RS.

Zbiranje in analiziranje podatkov o poškodbah pri delu v Sloveniji

Delodajalec je na podlagi Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Uradni list RS, št. 56/1999) dolžan prijaviti na Inšpektorat Republike Slovenije za delo vsako smrtno poškodbo, vsako poškodbo pri delu, katere posledica je več kot tridnevna odsotnost delavca z dela, vsako kolektivno poškodbo pri delu (poškodovanih je več delavcev ne glede na število dni odsotnosti z dela), vsak nevarni pojav (to je dogodek, ob katerem je ali bi lahko nastala premoženjska škoda večje vrednosti, je ali je bilo ogroženo zdravje in življenje delavca oziroma bi lahko prišlo do poškodbe delavca, zaradi katere bi bil delavec nezmožen za delo).

»Podatki o poškodbah pri delu se zbirajo in analizirajo tudi na Inštitutu za varovanje zdravja Republike Slovenije, in sicer iz dveh virov - podatkov o bolniški odsotnosti in obrazcev za prijavo poškodb pri delu ER-8. Iz podatkov obrazcev ER-8 je razvidno, da je bilo v Sloveniji v letu 2003 prijavljenih 26.736 primerov poškodb pri delu, od tega je bilo 40 smrtnih. Najpogostejši vzroki poškodb pri delu so bili hoja, udarci, trčenje s predmeti in padci oseb. Med deli telesa so bili najpogosteje poškodovani prsti roke, vrat, zapestja in roke. Največ poškodb pri delu (3.080) in tudi največ smrtnih poškodb (15) je bilo ugotovljenih v gradbeništvu« (www.cilizadelo.si/default-30100.html).

3.3 Dejavniki tveganja za zdravje na delovnem mestu

3.3.1 Prehrana in gibanje

Z zdravo prehrano in z vsaj zmerno redno telesno dejavnostjo lahko prispevamo k preprečevanju nastanka bolezni srca in ožilja, izboljšamo počutje in si pridobimo energijo, ki jo potrebujemo za delo.

Strokovnjaki s področja javnega zdravja ugotavljajo, da so v pretežnem delu sveta kronične nenalezljive bolezni (kot npr. bolezni srca in ožilja, rak, sladkorna bolezen) najpogostejše in se že pojavljajo kot glavna epidemija. Med vzroki za tako stanje je tudi hiter prehod k sedečemu načinu življenja.

Zaradi zdravja in počutja je nujen premik k bolj zdravemu načinu življenja. Poleg zdrave prehrane, brez tobaka, alkohola in ilegalnih drog, obvladovanja stresa, zdrave spolnosti in skrbi za varnost se priporoča dnevno telesno dejavnost oziroma gibanje.

3.3.2 Preobremenjenost in stres

Stres je doživetje posameznika, ko se pojavi v situaciji, ki ji ni kos. To je doživetje posameznika, ki zazna razliko med zahtevami okolja in svojimi zmogljivostmi.

Doživetje stresa je lahko posledica:

- zunanjih dejavnikov, neustreznih ekoloških pogojev dela (hrup, nekatere dražee snovi, neustrezni ergonomski pogoji),
- tehnoloških pogojev dela, ki so posledica uvajanja novih tehnologij brez ustreznih prilagoditev in usposobitev in
- organizacijskih pogojev (najpogosteje delovnega časa, razporeditev vsebine dela, neustreznih pristojnosti, odgovornosti in poti komuniciranja).

Stres ni le subjektivno doživetje. Ponavljajoče ali zelo intenzivne stresne situacije se kažejo v fizioloških reakcijah na stres, spremembah vedenja in psihičnem odreagiranju.

Fiziološke reakcije na stres se kažejo najpogosteje v somatskem odreagiranju, pojavljanju glavobolov, bolečin v različnih delih telesa, razbijanju srca, tiščanju v

želodcu, nižji odpornosti, alergičnih reakcijah. **Psihične reakcije** na stres se kažejo kot razburjenje, jeza, agresivnost pa tudi nemoč, potlačenost, žalost, potrtnost, brezvoljnost in kronična izčrpanost. Pri dolgotrajnih obremenjenostih se pojavi izgorelost kot popolna nemoč nadaljnjega obvladovanja situacije.

Spremembe vedenja zaradi doživetja stresa se kažejo v slabši kakovosti izdelkov, pojavljanju napak, razdiralnem vedenju, begu iz delovne situacije.

Za posameznika (delavca) je stres neprijeten, ker ga doživi kot grožnjo sebi in svoji integriteti. Za delodajalca so doživetja stresa pri delavcih neprijetna, ker pomenijo upad učinkovitosti, slabšo kakovost, večjo verjetnost nezgod pri delu. Zato je interes obeh, tako delavca kot delodajalca, da se stres obvladuje čim bolj učinkovito in se njegov nastanek, če je le mogoče, tudi prepreči. Obvladovanje doživetij stresa se začne pri vzrokih, ki jih je treba ustrezno identificirati.

Obvladovanje stresa

Pri posamezniku je to iskanje njegovih načinov obrambe lastne integritete, ustvarjanje lastne podobe, obvladovanje življenjskih in delovnih situacij. V delovnem okolju pa je obvladovanje in preprečevanje stresa investicija v ergonomske pogoje dela, prilagajanje tehnologije in organizacijskih pogojev dela ter zagotavljanje ustreznih usposabljanj.

Vsi ti ukrepi imajo skupni imenovalac: obvladati stres tako, da ne bo prišlo do upada razpoloženja, pojavljanja kronične izčrpanosti, psihosomatskih bolezni in posledično bega v odsotnost, bolniško odsotnost in invalidizacijo, delovna učinkovitost pa bo ostala na ustrezni ravni.

3.3.3 Učinkovitost posameznika

Učinkovitost delavca je njegovo subjektivno doživetje zmožnosti realizacije njegovih sposobnosti, znanj, usposobljenosti, psihofizičnih zmožnosti, zdravstvenega stanja, motivacije in osebnostnih lastnosti v realni delovni situaciji. To subjektivno doživetje učinkovitosti odseva vpliv tistega, kar človek zna, zmore in hoče realizirati v realni delovni situaciji (www.cilizadelo.si/default-30100.html).

Vse pogostejše je jasno, da subjektivno doživljanje odseva to, kar se bo resnično zgodilo. Analize vzrokov neobičajnih dogodkov kažejo, da je 80 odstotkov vseh motenj v večini sistemov, od enostavnih do kompleksnih tehnoloških sistemov, posledica človekove napake. To so posledice njegovega neprilagojenega vedenja. Prilagojenost vedenja je odvisna od človekove razpoložljivosti.

3.3.4 »Mobbing« ali psihično nasilje na delovnem mestu

Pojav, ki prizadene vse več delavcev, v različnih kulturah poimenujemo z različnimi izrazi ("mobbing", "bullying", teroriziranje, viktimiziranje, trpinčenje, šikaniranje), za vsemi pa se skriva podoben pomen: sistematično slabo ravnanje s podrejenimi, sodelavci ali nadrejenimi, ki lahko, če se ponavlja ali poteka kontinuirano, povzroči žrtvam resne socialne, psihične in telesne zdravstvene težave.

Prvi je "mobbing" leta 1996 definiral švedski raziskovalec nemškega rodu Heinz Leymann: »"Mobbing" v delovnem okolju vključuje sovražno in neetično komunikacijo enega ali več posameznikov, sistematično in najpogosteje usmerjeno proti enemu posamezniku, ki je zaradi "mobbinga" porinjen v položaj nemoči, kjer nima zaščite in kjer tudi ostaja zaradi kontinuiranih dejanj "mobbinga". Ta dejanja se pojavljajo zelo pogosto, najmanj enkrat tedensko in v daljšem časovnem obdobju, najmanj šest mesecev. Gre torej za dolgotrajno izpostavljenost negativnemu in agresivnemu vedenju primarno psihične narave« (www.leymann.se).

Leymann je leta 1996 predelil kar 45 različnih dejanj, značilnih za psihično nasilje, ki jih lahko razdelimo v pet skupin:

- z delom povezana dejanja, ki lahko vključujejo spreminjanje žrtvinih delovnih nalog na negativen način ali oviranje žrtve pri izpolnjevanju teh nalog;
- socialna izolacija, ki lahko vključuje prekinitev komunikacij z določeno osebo ali izločitev posameznika iz družabnih dogodkov v organizaciji;
- osebni napadi ali napadi na posameznikovo zasebno življenje z zasmehovanjem, žaljivimi opazkami ter podobnim;
- verbalne grožnje ter kritiziranje, vpitje ali sramotenje v javnosti;
- širjenje govoric.

Razširjenost psihičnega nasilja

Podatkov o razširjenosti psihičnega nasilja v Sloveniji še nimamo. Številne raziskave pa kažejo, da je v Evropi od 1 do 4 odstotkov zaposlenih žrtev resnih dejanj psihičnega nasilja, od 8 do 10 odstotkov pa je občasnih žrtev. Poleg tega se od 10 do 20 odstotkov ali celo več zaposlenih sooča z negativnimi socialnimi vedenji, ki jih po definiciji ne moremo uvrstiti med psihično nasilje, vendar so močan dejavnik stresa. V celotni delovni dobi pa je psihično nasilje doživljala četrtnina Švedov in kar polovica Britancev.

V večini držav se psihično nasilje pogosteje pojavlja v javnem kot v zasebnem sektorju. Ženske so pogosteje žrtve, moški pa pogosteje povzročitelji. Psihično nasilje se pojavlja na vseh organizacijskih ravneh, med povzročitelji so tako nadrejeni kot sodelavci. Pogosto je povzročiteljev več, v tem primeru psihično nasilje tudi dlje traja. Večje raziskave na Švedskem in Norveškem so pokazale, da psihično nasilje v povprečju traja od 15 do 18 mesecev.

Med žrtvami psihičnega nasilja so enakomerno porazdeljeni zaposleni z različnim statusom, tako delavci kot vse ravni menedžmenta, podatki o statusu povzročiteljev pa kažejo drugačno sliko. V Leymannovi raziskavi na Švedskem je bilo le za odtenek več povzročiteljev psihičnega nasilja med kolegi kot med nadrejenimi. Podobni podatki veljajo tudi za ostale skandinavske študije, pri čemer je treba dodati, da so med povzročitelji tudi podrejeni, a je to število zelo majhno. Drugače je v Združenem kraljestvu, kjer je med povzročitelji kar okoli 80 odstotkov menedžerjev (www.leymann.se).

Med dejanji psihičnega nasilja prevladujejo organizacijski ukrepi, ki vplivajo na posameznikove delovne naloge in pristojnosti, poniževanje, socialna izolacija, napadi na zasebnost, verbalno nasilje in razširjanje govoric ter nenehno spreminjanje nalog s ciljem kaznovanja posameznika.

3.3.5 Skrb za varnost

Odgovornost za varnost in zdravje pri delu nalaga zakonodaja (Zakon o varnosti in zdravju pri delu) predvsem delodajalcu, vendar imajo tudi delavci dolžnost in hkrati pravico, da poskrbijo za svojo varnost (Ur. l. RS, št. 56/99).

Delavci imajo pravico in dolžnost, da:

- so seznanjeni s predpisanimi varnostnimi ukrepi,
- se usposobijo za izvajanje teh ukrepov,
- izvajajo predpisane delovne postopke,
- pri delu uporabljajo varnostne naprave in osebno varovalno opremo ter da opravijo predpisane zdravstvene preglede,
- strokovnemu delavcu in pooblaščenemu zdravniku posredujejo predloge, pripombe in obvestila v zvezi z varnostjo in zdravjem pri delu.

V primeru, ko delavec svojih dolžnosti v zvezi z varnostjo in zdravjem ne spoštuje, se šteje, da ogroža svojo varnost in zdravje ter varnost in zdravje drugih delavcev, kar je hujša kršitev obveznosti iz delovnega razmerja, zaradi česar lahko delodajalec z delavcem prekine delovno razmerje.

Delavec ima pravico delo tudi odkloniti, če:

- ni bil predhodno seznanjen z vsemi nevarnostmi ali škodljivostmi pri delu,
- mu delodajalec ni zagotovil predpisanega zdravstvenega pregleda,
- mu grozi neposredna nevarnost za življenje in zdravje, ker niso bili izvedeni predpisani varnostni ukrepi,
- če dela več kot poln delovni čas oziroma ponoči in bi mu v skladu z mnenjem pooblaščenega zdravnika takšno delo poslabšalo zdravstveno stanje.

Delodajalci morajo delavce obveščati o:

- varnih in zdravih načinov in postopkih izvajanja dela,
- nevarnostih na delovnem mestu,
- varnostnih ukrepov, ki jih morajo delavci upoštevati,
- mestih z neposredno in neizogibno nevarnostjo in
- vseh spremembah v delovnem procesu.

Posebej morajo skrbeti za mlade delavce, noseče ženske, starejše delavce in invalide. Delodajalec je dolžan odpravljati pomanjkljivosti in nevarnosti, o katerih ga delavci pisno obveščajo prek svojih predstavnikov. V nasprotnem primeru lahko delavci zahtevajo posredovanje inšpekcije dela.

Vsak delodajalec mora izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja. Izjava o varnosti je listina, s katero delodajalec pisno izjavi, da uvaja vse ukrepe za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu, glede preprečevanja nevarnosti in tveganja pri delu, obveščanja in usposabljanja delavcev, dajanja navodil, ustrezne organiziranosti ter zagotavljanja potrebnih materialnih sredstev v ta namen. Delodajalec mora določiti tudi strokovnega delavca za opravljanje strokovnih nalog s področja ukrepov požarnega varstva in je dolžan zagotoviti prvo pomoč delavcem in drugim, ki so se poškodovali na delu. To se zagotovi z usposobitvijo potrebnega števila zaposlenih za prvo pomoč ter zagotavljanjem predpisane in potrebne opreme.

Za zdravje na delovnem mestu sta zelo pomembna tudi počitek in prosti čas, ki si ju mora vsak človek vzeti zase. K dejavnikom, ki vplivajo na zdravje na delovnem mestu pa zagotovo spadajo še različne odvisnosti (kajenje, alkoholizem, droge, ...), ki zdravje močno slabšajo.

3.4 Promocija zdravja na delovnem mestu

Promocija zdravja je strategija posredovanja med ljudmi in njihovim okoljem za zdravje. Je proces, ki omogoča, da ljudje oz. skupnosti povečajo nadzor nad dejavniki, ki vplivajo na determinante zdravja, in na tej podlagi svoje biološko zdravje izboljšajo.

Do leta 2015 naj bi ljudje v evropski regiji Svetovne zdravstvene organizacije imeli večje možnosti za življenje v zdravih okoljih doma, v šoli, na delovnem mestu in lokalni skupnosti. Še prav posebej bi bilo potrebno zmanjšati število nezgod pri delu. Promocijo zdravja na delu podpira in spodbuja tudi politika javnega zdravja v Evropski uniji.

»Promocija zdravja na delu je kombinirano prizadevanje delodajalcev, delavcev in družbe izboljšati zdravje in blaginjo ljudi na delu« (Baart 2003). »Vizija promocije

zdravja na delu so zdravi ljudje v zdravih organizacijah, podjetjih, družbah« (www.eph.org/a/547).

»Zdravo delo je rezultat soigre različnih dejavnikov. Najbolj pomembni dejavniki oziroma determinante zdravja na delovnem mestu so:

- vrednote in politike odločevalcev v podjetjih in zunaj podjetij v zvezi z zdravjem, socialnim varstvom in politiko,
- specifična oblika participatorne kulture v organizaciji in zunaj nje,
- praksa na področju vodenja in upravljanja,
- koncept produkcije in načela organizacije dela,
- zagotavljanje varnosti pri delu,
- kakovost delovnega okolja in
- življenjski stil in osebni odnos do zdravja« (Strgar 2004: 179).

»Zdravo delo vpliva tako na kvaliteto življenja na delovnem mestu kot na kvaliteto življenja v prostem času. Prispeva k ravni zdravstvene zaščite skupnosti in populacij. Vpliva na mikroekonomsko obnašanje – produktivnost in inovacije in na makroekonomsko obnašanje – učinkovitost sektorjev zdravstvenega varstva in izobraževanja, kompetitivnost poslov na podjetniški, državni in evropski ravni. Zdravo delo v končni fazi prispeva tudi k socialni koheziji« (www.eph.org/a/547).

Promocija zdravja na delovnem mestu izboljša delovno okolje in je koristna za družbo, podjetja in delavce. Delavci, ki delajo v izboljšanem delovnem okolju, so bolj zdravi in bolj motivirani. Posledično se zmanjšujejo stroški, ki so povezani z boleznimi in odsotnostjo, kakovost izdelkov in storitev je večja. V podjetju, ki promovira zdravje, se zmanjšujejo negativne posledice stresa in napetosti, blaginja in odnos do dela pa se izboljšujeta. Dolgoročne posledice so zmanjševanje stroškov povezanih z zdravljenjem in socialnim zavarovanjem, večja produktivnost in gospodarska uspešnost.

»Na področju promocije zdravja je Slovenija še precej na začetku. Razviti so nekateri programi – npr. CINDI, ki ponujajo izbrane načine dela z odraslimi na področju krepitve zdravja« (www.cindi-slovenija.net/index.cgi).

4. DRŽAVA BLAGINJE IN SOCIALNA POLITIKA

Državo blaginje bi najsplošneje lahko opredelili kot »državo, kjer je organizirana moč namenoma uporabljena (prek mehanizma oblikovanja politike in njene implementacije) za korekcijo posledic delovanja tržnih sil v vsaj naslednjih treh smereh:

- »z zagotavljanjem minimalnega dohodka posameznikom in družinam, ne glede na tržno vrednost njihovega dela ali premoženja,
- z zmanjševanjem obsega nevarnosti, ki izhajajo predvsem iz dogajanj na trgu delovne sile (različni t.i. socialni primeri), ki so povezani z različnimi primeri nesposobnosti za delo (invalidnost, bolezen, nesreče), primeri brezposelnosti in tipičnimi »nedelavnimi« življenjskimi cikli (materinstvo, starost, otroštvo, šolanje, ...)
- z zagotavljanjem vsem državljanom, ne glede na njihov status ali razred, socialne storitve in dobrine v skladu z vnaprej dogovorjeno nacionalno ravniyo, ki je (lahko) določena kot optimum ali minimum« (Briggs 2000).

Eno izmed najpomembnejših »orodij« države blaginje pri korigiranju posledic delovanja tržnih sil je socialna politika. Le-to lahko aditivno opredelimo kot sklop ukrepov (programov, shem), ki so namenjeni, kot povzema Kolaričeva (1990), zagotavljanju socialne varnosti in socialne blaginje državljanom. Kot taka je socialna politika eden izmed najpomembnejših državnih mehanizmov redistribucije in deluje kot korektor tržnih mehanizmov.

»**Socialna politika** je sistem prizadevanj in ukrepov države, družbe in posameznikov za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer ogroženih družbenih skupin in posameznikov« (Kresal 1998: 11).

Kljub tej enostavni definiciji pa je koncept socialne politike precej kompleksen, saj zajema zelo široka področja. Lahko ga opredelimo na štiri načine. Govorimo lahko o socialni politiki kot alokaciji določenih dobrin in storitev posameznikom. Gre za programe in ukrepe, s katerimi država posega v družbo na različnih področjih, pri čemer zagotavlja socialno varnost in socialno blaginjo posameznikom oziroma državljanom. »Druga opredelitev obravnava socialno politiko kot regulacijo razmerij med različnimi akterji, ki nastopajo v sferah trga, države ali civilne družbe. Socialno

politiko lahko razumemo tudi v smislu politike v ožjem pomenu besede, kot igro interesov in moči med političnimi akterji, katerih končni cilj je oblast. Zadnja opredelitev pa govori o socialni politiki kot znanstveni disciplini – kot evalvaciji (v smislu učinkovitosti oziroma uspešnosti določenih programov), ali pa kot analizi življenjskih pogojev ljudi« (Kolarič 2003: 1-7).

4.1 Koncept socialne države

Znotraj socioloških znanosti obstajajo različni pristopi preučevanja države blaginje. Eden izmed njih je tudi pristop švedskega avtorja Gosta Esping-Andersena. Po njegovem mnenju se lahko države blaginje razvrščajo in analizirajo na podlagi različnih socialnih modelov. Andersenov model izhaja iz znane Titmussove klasifikacije. Titmuss je leta 1958 razdelil države na tri socialne modele: rezidualni, industrijski/meritokratski in institucionalni model.

Rezidualni model se najbolj ujema s kasnejšim ubožnim modelom socialne politike za katerega je značilno, da je vloga socialne politike predvsem rezidualna, omejena na posamezne primere dajanja pomoči tistim, ki si ne morejo pomagati s pomočjo virov, ki jih zagotavljata trg in družina. Iz tega tipa socialne politike izhaja kasnejši Andersenov **liberalni tip socialne politike**.

Industrijski/meritokratski model je še najlažje povezati s kasnejšim (za)varovalnim tipom socialne politike. Za industrijski tip je značilno, da je blaginja vezana na zaposlitev. Socialna politika se osredotoča na zagotavljanje varnosti posameznikom in družinam, ki so začasno ali trajno izključene iz trga delovne sile. Temu modelu se še najbolj približa kasnejši **konservativno-korporativistični** Andersenov tip socialne blaginje.

Institucionalni model lahko najlažje povežemo s kasnejšim blaginjskim modelom socialne politike. Za ta tip je značilna redistributivnost socialne politike. Redistribucija se izvaja glede na potrebe posameznikov, neodvisno od njihovih prispevkov in s pomočjo od države oblikovanih univerzalnih programov in njenih storitev. Iz tega modela se je Esping-Andersenu kasneje izoblikoval **socialdemokratski tip** socialne politike.

4.2 Modeli države blaginje

Danes obstaja več različnih modelov socialne blaginje. Predstavila jih bom sedem: konservativno-korporativistični, liberalni, mediteranski/katoliški, socialdemokratski, državno-socialistični model države blaginje oz. nove članice, slovenski in švicarski model države blaginje.

»Sistemi socialne varnosti so močno povezani s trgom delovne sile oziroma pomenijo pomemben mehanizem njegove regulacije, saj z opredeljenimi ugodnostmi (oziroma pravicami) varujejo posameznike in spodbujajo njihovo participacijo na trgu delovne sile. Sistem socialnega zavarovanja spodbuja participacijo na trgu delovne sile predvsem z vpeljanim principom zaslužnosti, ki nagrajuje posameznikove dosežke na trgu delovne sile in tako igra (posredno) vlogo motivatorja za sodelovanje na trgu. Podobno tudi sistemi socialnih pomoči, ki (ponavadi) prejemnike stigmatizirajo in jih postavljajo na družbeno obrobje, vplivajo na vključevanje vseh za delo sposobnih na trg delovne sile. Kateri sistemi prevladujejo v posamezni državi blaginje, je odvisno od ciljev socialne politike in prevladujoče vrednostne orientacije oziroma od splošno sprejetih principov redistributivne pravičnosti« (Kopač 2004: 42).

Konservativno-korporativistični model države blaginje

»Konservativno-korporativističen tip države blaginje varuje posameznike pred izgubo njihovega pridobljenega družbenega položaja, predvsem prek vzpostavljenih sistemov socialnega zavarovanja, v katerih so socialne pravice (njihova višina in trajanje, določene po principu zaslužnosti, kjer je očitna povezanost med višino plače, prispevki in prejemki. Socialni primeri se nanašajo na bolj ali manj tipične problemske situacije, ki izhajajo iz dogajanj na trgu delovne sile. Sem sodijo primeri nesposobnosti za delo (invalidnost, bolezen, nesreča), primeri brezposelnosti in tipično »nedelavni« življenjski cikli (materinstvo, starost, otroštvo, šolanje). Sistemi socialnega zavarovanja zagotavljajo visoko stopnjo socialne varnosti osebam, zaposlenim predvsem na primarnem segmentu trga delovne sile« (Kopač 2004: 41). Gre za horizontalno solidarnost oziroma po mnenju Laroquea (2001) »profesionalno solidarnost« in redistribucijo med predhodno zaposlenimi delavci.

»V konservativno-korporativističnem sistemu blaginje imajo najpomembnejšo vlogo obvezne sheme socialnega zavarovanja in specifične poklicne sheme. Za tiste, ki niso v delovnem razmerju, obstajajo finančno izredno omejene sheme socialnih zavarovanj. Ugodnosti, ki izhajajo iz socialne politike, so manj individualizirane in družina ima zelo pomembno vlogo. Moški so obravnavani kot delavci, skrbniki in hranilci družine, ženske pa predvsem kot matere in žene. Udeležba žensk na trgu delovne sile je nizka« (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004: 266). Takšen model socialne politike najdemo v Avstriji, Nemčiji, Belgiji, Franciji, Luksemburgu in na Nizozemskem.

Liberalni model države blaginje

»V liberalnem modelu države blaginje se redistribucija izvaja na temelju principa potrebe, pri čemer je osnovni cilj odprava revščine, mehanizem pa ugotavljanje potrebe po dejanski pomoči za preživetje, s katerim želi država doseči, da so do ugodnosti iz naslova socialnih pravic upravičeni zgolj tisti, ki pomoč tudi resnično potrebujejo. Socialni prejemki imajo, v primerjavi s participacijo na trgu delovne sile, izrazito subsidiarno naravo. Gre za vertikalno redistribucijo, na osnovi »državne solidarnosti«, ki se izvaja s progresivno lestvico splošnega sistema obdavčenja« (Kopač 2004).

Tipična predstavnica liberalnega modela države blaginje je Velika Britanija, čeprav ima primešanih tudi nekaj univerzalističnih elementov (na primer javni zdravstveni sistem). Sem spada tudi Irska. »Javna preskrba servisov je minimalna, ni toliko poudarka na vlogi družine, ampak na trgu kot regulativnem mehanizmu. Konservativna vlada je nasledovala liberalno politiko, ki je imela za posledico minimalne regulative za delodajalce. Vlada vzpodbuja uvajanje družini prijaznih politik v podjetja, vendar javna preskrba ostaja minimalna in je namenjena zgolj najbolj ogroženim, zato morajo starši iskati storitve na trgu« (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004: 267).

Socialdemokratski model države blaginje

»Država proaktivno spodbuja splošno blaginjo z vzpostavljenim principom enakopravnosti prek zagotavljanja univerzalnih (državljanskih) socialnih pravic. Do socialnih prejemkov, ki so (ponavadi) določeni v pavšalnih zneskih, podobno kot v

liberalnih sistemih, vendar z eno pomembno razliko, to je samo višino prejemkov, so upravičeni vsi državljani ali posamezne kategorije državljanov neodvisno od svojih dosežkov na trgu delovne sile. V socialdemokratskem tipu države blaginje so prejemki določeni na način, ki zagotavlja splošno (in ne minimalno) raven blaginje vsem državljanom« (Kopač, 2004: 41).

»Ta model podpira zaposlovanje žensk. Univerzalni javni servisi tako za varstvo otrok kot za skrb za ostarele zmanjšujejo žensko odvisnost od družine in različnih oblik neformalnih pomoči. Davčni sistem je individualen« (Černigoj Sadar in Vladimirov, 2004: 266). Takšen model socialne politike najdemo na Švedskem, Finskem, Danskem, Norveškem in na Islandiji.

Mediterranski model države blaginje

»Nekateri raziskovalci so mnenja, da obstaja tudi četrti model države blaginje, ki se imenuje mediteranski ali katoliški model države blaginje« (Ferrera, 1996; Bonoli, 1997). Temu modelu pripisujejo zelo visoko stopnjo odvisnosti od družine in prijateljev. Zelo slabo sta razvita sistem socialne varnosti in družinska socialna politika, spremlja pa ju tudi zelo močna in eksplicitna ideološka zavezanost družini. Temu modelu pripadajo Portugalska, Španija in Grčija.

Modeli socialne blaginje novih članic oz. državno-socialistični model države blaginje

Temu modelu naj bi pripadale nekatere države srednje in vzhodne Evrope. Aidukaite (2004) je mnenja, da za države ob Baltiškem morju še vedno ni jasno, ali naj bi pripadale temu modelu ali pa enemu izmed treh modelov, ki jih predlaga Gosta Esping-Andersen. Raziskave kažejo, da je sistem socialne varnosti držav ob Baltiškem morju zelo slab, kar se odraža v visoki meri neenakosti prihodkov in revščine. To pomeni, da so prebivalci odvisni od družine. Seveda je potrebno izpostaviti tudi dejstvo, da obstajajo razlike med državami in da sistema ne gre posploševati. Temu modelu pripadajo Poljska, Slovaška, Madžarska, Estonija in Češka.

Slovenski model države blaginje

Slovenija ima značilnosti tako konservativno-korporativističnega kot socialdemokratskega sistema blaginje. Imajo pa tisti, ki so v Sloveniji zaposleni za nedoločen čas, bistveno več ugodnosti kot tisti, ki niso zaposleni ali tisti, ki so v delovnem razmerju za določen delovni čas. »Z relativno ugodno socialno politiko je država že od druge svetovne vojne naprej vzpodbujala zaposlovanje žensk in tudi v obdobju tranzicije je delež žensk v delovni sili, ki se zelo približa polovici, ostal nespremenjen. V novo sprejete zakonske akte na področju delovnih razmerij, otroškega varstva in starševstva so bile vključene vse antidiskriminacijske direktive in direktive enakih možnosti Evropske unije. Kljub temu, da je bil porast vključevanja žensk na trg delovne sile izjemen, pa na področju negovalnega dela, ki ga opravljajo predvsem ženske, ni premikov« (Černigoj Sadar in Vladimirov 2004: 267).

Švicarski model države blaginje

Švicarski model države blaginje se še najbolj približa liberalnemu modelu države blaginje. Po mnenju poznavalcev imajo zelo visok standard zaradi visokih plač, nizkega davka na dodano vrednost, dohodninskih olajšav in nevtralnosti.

4.3 Harmonizacija socialnih politik v EU

Socialna politika zajema široko področje delovanja, ki se nanaša na življenjske in delovne pogoje prebivalcev. Glavna cilja socialne politike sta zagotoviti socialno sprejemljive minimalne življenjske standarde za celotno prebivalstvo ter zagotoviti osnovne pravice delavcev.

Harmonizacija je proces usklajevanja zakonodaj držav članic, ki poteka na nacionalni ravni. Pravo osnovo procesa harmonizacije predstavljajo direktive, katerih vsebino predlaga Komisija, predlagane direktive mora potrditi in sprejeti Svet ministrov, države članice pa morajo sprejete direktive smiselno vključiti v svoje nacionalne zakonodaje v predvidenem časovnem obdobju. Na ta način je supranacionalna raven pristojna za določitev področij, ki so predmet harmonizacije, države članice pa so na nacionalni ravni pristojne za uresničevanje harmonizacije njihovih pravnih ureditev.

Načelo supranacionalnosti se nanaša na sprejemanje odločitev supranacionalnih programov, na katere države članice prenesejo del svoje suverenosti in tako pooblastijo te organe za delovanje in sprejemanje odločitev, ki so obvezujoče za vse države članice.

4.4 Skupni evro-socialni model – resničnost ali utopija?

Ena od osrednjih razprav na zasedanju Evropskega parlamenta (EP) leta 2006 je bila socialna politika. Skupna priprava poročila dokazuje, da sociala ni le v domeni desnice ali levice, temveč je ključni element sodobne družbe. Vsaka članica EU zato išče najustreznejši socialni model in to poročilo EP je primerna podlaga za spremembe socialnih modelov držav članic. Poročilo članice spodbuja k reformi gospodarskih in socialnih sistemov, da bi bili ti kos izzivom demografskih sprememb, globalizaciji in hitremu tehnološkemu razvoju. EU tu igra pomembno vlogo, tako da usklajuje različna prizadevanja za izvajanje lizbonske strategije, pripravi skupne smernice za rast in zaposlovanje ter skrbi za določeno stopnjo koordinacije na področju socialnega varstva.

Enotnega socialnega modela v Evropi ni, obstaja namreč 25 različnih modelov, saj sta socialna politika in politika zaposlovanja v pristojnosti držav članic EU. Pri razpravi o evropskem socialnem modelu tako ne gre za to, ali je enoten socialni model mogoče doseči, temveč ali je to sploh smiselno.

5. EVROPSKI RAZISKOVALNI PROSTOR

5.1 Lizbonska strategija v Evropi in Sloveniji

Voditelji vlad držav članic EU so se na vrhu Evropskega sveta v Lizboni marca leta 2000 dogovorili o novem strateškem cilju Evropske unije, in sicer **do leta 2010 postati najbolj konkurenčno, dinamično ter na znanju temelječe gospodarstvo na svetu**. Od tedaj sta napovedani cilj in proces izvrševanja tako imenovane Lizbonske strategije doživela kar nekaj modifikacij in prehod v novo fazo.

Za ustanove Evropske unije in države članice Lizbonska strategija predstavlja usmeritev pri izvajanju gospodarskih in socialnih reform. Izvedba sprejete strategije poteka z "odprto metodo" koordinacije, ki postavlja politike posameznih držav v Evropsko unijo, meri napredek na raznih področjih s primerjanjem ter ustrezno posodablja zastavljene cilje. Poudarek je na izmenjavi primerov dobre prakse in izkušenj v evropskih državah. Pri uresničevanju reform, ki jih morajo države članice izvesti v okviru Lizbonske strategije, je bil dosežen precejšen napredek na državni in evropski ravni, vendar kljub temu Evropa zaostaja za načrtovanim. Evropski svet je zato na spomladanskem zasedanju marca 2005 potrdil predlog reforme Lizbonske strategije, ki ga je v svojem poročilu Nov začetek za Lizbonsko strategijo v začetku februarja 2005 predstavila Evropska komisija. Evropski svet je marca 2005 v sklepih poudaril, da sta rast in zaposlovanje najpomembnejša cilja Lizbonske strategije, obenem pa je opozoril, da mora lizbonski proces še naprej temeljiti na enakovredni obravnavi treh vidikov strategije - gospodarske, socialne in okoljske. Kot bistvene prednostne naloge za uresničitev lizbonskih ciljev je Evropski svet označil:

- vlaganje v znanje in inovacije, vzpostavitev privlačnega delovnega okolja,
- ustvarjanje več in boljših delovnih mest ob ohranjanju socialne kohezije in
- poudarek na fleksibilnosti trga dela.

»Da bi se izboljšalo upravljanje lizbonskega procesa, je Svet potrdil predlog Evropske komisije o pripravi nacionalnih lizbonskih akcijskih programov, ki naj bi vsebovali ključne reforme za uresničevanje lizbonskih ciljev, državam članicam pa je dal na razpolago možnost, da po potrebi imenujejo nacionalnega koordinatorja za spremljanje izvajanja Lizbonske strategije« (www.evropa.gov.si/lizbonska-strategija).

Lizbonska strategija v Sloveniji

V skladu s prenovljenim načinom upravljanja lizbonskega procesa je Slovenija na podlagi Strategije razvoja Slovenije pripravila nacionalni program reform za uresničevanje ciljev lizbonske strategije v Sloveniji in ga jeseni 2005 poslala Evropski komisiji. V njem je posebno pozornost namenila reformam, povezanim z učinkovitim ustvarjanjem, prenosom in uporabo znanja, ukrepom, ki prispevajo k večji konkurenčnosti gospodarstva in vodijo k višji gospodarski rasti ter reformam, usmerjenim k posodobitvi socialne države in večji zaposlenosti. Pri tem je v nacionalnem programu reform namenila še posebno velik poudarek ukrepom, ki vodijo k trajnostnemu razvoju ter prizadevanjem za cenejšo in učinkovitejšo državo.

V letu 2006 je Slovenija ob upoštevanju predlogov Evropske komisije in sklepov Evropskega sveta pripravila poročilo o uresničevanju programa reform za izvajanje lizbonske strategije v Sloveniji. V njem je med drugim predstavila ukrepe na davčnem in socialnem področju, ki bodo povečali pripravljenost ljudi za sprejemanje dela in spodbudili podjetja k večjemu zaposlovanju in vlaganju v razvoj. Pomembni novi ukrepi so bili sprejeti tudi na področju raziskav in razvoja, na katerem se na podlagi sprejetega nacionalnega raziskovalnega programa izvajajo ukrepi za povečanje števila raziskovalcev, ki delujejo v poslovnem sektorju oziroma za njihovo prehajanje iz javnega v poslovni sektor, povečuje se delež financiranja uporabnih in razvojnih raziskav, podpira pa se tudi ustanavljanje novih visokošolskih zavodov. Vlada RS si je v prvem letu reform prizadevala tudi za oblikovanje spodbudnejšega poslovnega okolja za podjetja, v katerih je bil poudarek namenjen predvsem odpravljanju administrativnih ovir, spodbujanju konkurence v mrežnih dejavnostih ter spodbujanju javno-zasebnega partnerstva in vlaganju v infrastrukturo. »V pripravi so tudi ukrepi za večje zaposlovanje starejših oseb (strategija aktivnega staranja) in spodbujanje njihovega čim daljšega, vsaj delnega ostajanja v aktivnosti, pripravljajo pa se tudi dodatne spodbude za individualno pokojninsko zavarovanje« (www.evropa.gov.si/lizbonska-strategija/lizbonska-strategija-slovenija/).

5.2 Z Evropsko družboslovno raziskavo primerljive raziskave o kakovosti delovnega življenja v Evropi

5.2.1 Kakovost življenja v Evropi

Raziskava Kakovost življenja v Evropi, ki je bila narejena leta 2003, poudarja tri različne vidike in karakteristike, ki so povezane s kvaliteto življenja. Le-ta se nanaša na:

- posameznikovo situacijo,
- večdimenzionalni koncept kakovosti življenja in
- merjenje tako subjektivnih kot tudi objektivnih karakteristik.

Kakovost postaja vse bolj zaželen merski inštrument, saj je z njo lažje meriti napredek. Tudi omenjena raziskava obravnava več področij zadovoljstva ljudi. Delo in ljubezen sta po Freudu dve osi posameznikove identitete, ki sta sčasoma postali strogo ločeni. Med njima je potrebno znova vzpostaviti ravnovesje, zato da bosta lahko življenje in delo bolj uravnotežena. Zdravje ni pomembno le v smislu osebnega blagostanja, temveč tudi v smislu določenih zmožnosti za doseg posameznikovih ciljev.

V raziskavi so s svojim zdravjem najmanj zadovoljni prebivalci držav, ki smo jih poimenovali nove članice (Poljska, Madžarska, Estonija, ...). Najvišjo bazično ogroženost na delovnem mestu najdemo na Poljskem, saj se kar 36 odstotkov ljudi počuti bazično ogrožene na delovnem mestu. Najnižja bazična ogroženost (le 8 odstotna) je znotraj raziskave zaznana v Italiji. Za razliko od bazične ogroženosti pa Italijani poročajo o najbolj stresnem delu v Evropi, saj 68 odstotkov Italijanov poroča o stresnem in zelo zahtevnem delu, ki ga opravljajo. Najmanj stresno delo je zaznано na Finskem, saj le 19 odstotkov Fincev poroča o stresu na delovnem mestu. Zadovoljstvo z življenjem je najslabše ocenjeno pri novih članicah. Zelo nizka je tudi stopnja sreče pri novih članicah, saj je ta neposredno povezana z zadovoljstvom z življenjem. Na merski lestvici od 1 do 10 je najvišje ocenjeno zadovoljstvo z življenjem na Danskem, z oceno 8.4, najnižje pa na Slovaškem in v Litvi, ocenjeno s 5.7. Slovenci svoje zadovoljstvo z življenjem ocenjujemo z oceno 7.0, torej smo nekje na sredini. Osebno blagostanje pa je poleg materialnega stanja odvisno tudi od potreb »biti« in »ljubiti«, ki jih omenja tudi Eric Allardt. Čeprav se pojavljajo velike razlike glede trenutnih

življenjskih pogojev med novimi in starimi članicami, pa so njihovi upi za prihodnost enako optimistični. V primerjavi z ostalimi članicami so še najmanj optimistični glede prihodnosti prebivalci Nemčije in Francije, čeprav sta obe ekonomsko zelo stabilni državi. Mesečni prihodek v novih članicah znaša približno polovico manj kot znaša leta za opravljanje enakega dela v bolj razvitih evropskih državah (Švedska, Velika Britanija). O najnižjem zadovoljstvu z mesečnim prihodkom poročajo iz Madžarske – le 15 odstotkov Madžarov je mnenja, da so dobro plačani. Najvišji odstotek zadovoljstva s plačo beležijo v Luksemburgu, saj je zadovoljnih kar 69 odstotkov ljudi. Najnižjo avtonomijo pri delu beležijo na Madžarskem – le 37 odstotkov ljudi je zadovoljnih z avtonomnostjo na delovnem mestu, medtem ko so najbolj zadovoljni z avtonomnostjo prebivalci Nizozemske – kar 82 odstotkov ljudi je zadovoljnih z avtonomnostjo na delovnem mestu. Evropska unija si zato zelo prizadeva zmanjševati revščino in socialno izključenost v novih članicah. Približno 40 odstotkov zaposlenih moških v novih članicah poroča o 48 ali večurnem tedenskemu delavniku. Tudi ženske delajo daljši delovnik kot drugje po razvitih državah Evrope. Prav tako v novih članicah 30 odstotkov zaposlenih poroča o tem, da delajo v nezdravih in nevarnih okoliščinah.

Zagotavljanje socialne kohezije vključuje zmanjševanje neenakosti in pomoč socialno šibkejšim skupinam znotraj posamezne družbe. Promocija enakih možnosti in boj z revščino in socialno izključenostjo sta vedno prisotni temi. Najvišje je socialna oskrba ocenjena v Avstriji in na Finskem, torej v konservativno-korporativističnem in socialdemokratskem sistemu socialne politike. Najnižje je socialna oskrba ocenjena na Slovaškem in Poljskem, torej v novih članicah. Slovenija se giblje v zadnji tretjini držav, torej med tistimi, ki socialno stanje v državi ocenjujejo slabše.

5.2.2 Kakovost dela in zaposlitve v Evropi

Kakovost dela in zaposlitve v Evropi je raziskava, ki je bila opravljena februarja leta 2002. Kakovost dela in zaposlitve sta vse od strategij v Lizboni, Nici in Stockholmu postali glavni temi evropskih političnih razprav. Nezaposlenost in napetosti znotraj posameznih poklicev in zaposlitev postajajo vse bolj pereči problemi. V ospredje prihaja kvantiteta in izpodriva kakovost dela. Za večino podjetij je mnogo pomembnejša količina opravljenega dela in ne zadovoljstvo njihovih zaposlenih.

Zelo pomemben del te raziskave so zagotovo pravice delavcev glede na spol. Pojavljata se dve vprašanji:

- enake pravice in priložnosti za moške in ženske in
- dohodek – razlike med moškimi in ženskami.

Pojavlja se segregacija med moškimi in ženskami. Horizontalno v smislu tega, da moški in ženske ne zasedajo enakih tipov delovnih mest, vertikalno pa znotraj posameznih poklicev, kjer moški pogosteje zasedajo višje položaje in bolje plačana delovna mesta. Po podatkih znotraj omenjene raziskave je zelo dobro plačanih 22 odstotkov moških in le 10 odstotkov žensk, zelo slabo plačanih pa je 26 odstotkov žensk in le 9 odstotkov moških. Zadovoljstvo z življenjem in ekonomskim stanjem je torej zagotovo večje pri moških kot pri ženskah.

Zadovoljstvo z zdravjem je omenjeno v smislu povezave fizičnih in psihičnih problemov zaposlenih. Kar 28 odstotkov ljudi navaja psihično preobremenjenost zaradi stresa na delovnem mestu, glede fizične omejenosti na delovnem mestu pa se pojavljajo predvsem bolečine v vratu, hrbtenici in glavoboli, ki so posledica pretežno sedečih delovnih mest.

Tretjina zaposlenih je mnenja, da nimajo nikakršnega vpliva na organizacijo svojega delovnega časa, 40 odstotkov pa, da lahko na delovnem mestu vedno bolj izrazijo svojo ustvarjalnost. Eno najpomembnejših dejstev je tudi to, da se močno povečuje intenzifikacija dela. Intenzifikacija je zajela vse države znotraj Evrope, vse segmente industrije in vse kategorije zaposlenih. Razlika je le v tem, da je intenziteta nekje bolj opazna kot drugje. Delo postaja vse hitrejše in od posameznika ogromno zahteva. Po podatkih raziskave Kvaliteta dela in zaposlitve v Evropi iz leta 2002 hitrost dela in delo, ki mora biti opravljeno do določenega roka, močno naraščata. Kar 56 odstotkov ljudi mora delati zelo hitro, 60 odstotkov zaposlenih pa mora delo opraviti do določenega roka. Z intenzifikacijo dela pa je posledično povezana tudi stopnja stresa, ki seveda vse bolj narašča.

Pri iskanju delovnih mest prihaja vedno bolj v ospredje koncept »flexicurity«, ki pomeni fleksibilno a varno delovno mesto. V Evropi je še vedno najbolj razširjena oblika dopoldanskega delovnega časa, vendar delo postaja vse bolj fleksibilno. 19

odstotkov zaposlenih dela vsaj eno noč/teden, 47 odstotkov vsaj eno soboto/mesec in 24 odstotkov vsaj eno nedeljo/mesec. Fleksibilen delovni urnik se kaže tudi v tem, da 37 odstotkov zaposlenih ne dela vedno enako število dni/teden, 22 odstotkov zaposlenih pa dela dvoizmenski delovni čas.

6. EMPIRIČNI DEL

6.1 Evropska družboslovna raziskava (ESS)

Evropska družboslovna raziskava (European Social Survey – ESS) je nastala leta 2001 ob podpori Evropske znanstvene fundacije. Poglavitni cilj ESS je kontinuirano in sistematično spremljanje stanja in procesov v evropskih državah na vseh relevantnih družbenih področjih, zato je projekt zasnovan longitudinalno. Cilj projekta je spremljanje družbenih trendov z mednarodno čim bolj primerljivim merskim inštrumentom – standardiziranim anketnim vprašalnikom. Raziskava je tako postala metodološko najbolj zanesljiv vir evropsko primerljivih indikatorjev družbenega razvoja oziroma delovanja različnih sistemskih politik s poudarkom na spremljanju učinkov teh politik na ravni *subjektivnih* kazalcev skozi zaznave na strani državljanov.

Namen ESS je merjenje družbene »klime«, torej opazovanje dolgoročnih trendov in ne kratkoročnih nihanj. Zbrani podatki naj bi zagotavljali kakovostno analitično podlago za družboslovce in oblikovalce politik na evropski in nacionalnih ravneh še zlasti zato, ker je metodologija raziskave ESS med vsemi tovrstnimi mednarodnimi projekti dosegla najvišjo raven mednarodne standardizacije. To ji je omogočila evropska finančna podpora, ki omogoča kontinuirano delo precej številčne koordinacijske ekipe, ki nadzoruje izpolnjevanje standardov kakovosti nacionalnih izvedb. Prav zaradi tovrstnega kvalitativnega »preboja« oziroma izjemnih dosežkov pri harmonizaciji mednarodnega družboslovnega raziskovanja je raziskava ESS v letu 2005 prejela tudi najvišje evropsko priznanje na znanstveno-raziskovalnem področju, Descartesovo nagrado (<http://www.europeansocialsurvey.org>).

Prva meritev ESS je potekala leta 2002 v 22 evropskih državah, večinoma članicah Evropske unije, druga leta 2004 v 25 državah, tretji val (jesen 2006) pa je v teku. Slovenija oz. raziskovalna ekipa CJMMK je bila partner pri vseh treh dosedanjih meritvah. V slovenskem kontekstu je pomen raziskave ESS v pridobivanju zanesljivih indikatorjev stanja in dinamike stališč na različnih družbenih področjih ter v možnosti sistematične in veljavne primerjave slovenskih kazalcev s kazalci drugih evropskih družb. Umeščanje Slovenije v evropski primerjalni kontekst, kar podatki omogočajo, je

dobrodošlo tako za akademske kot aplikativne namene na različnih področjih družbenih politik.

Poglavitni vsebinski rezultat raziskave ESS je uporaba nove generacije družbenih indikatorjev za merjenje družbenih trendov in družbenih sprememb na različnih družbenih področjih, kot so politični sistem, vrednote, kakovost življenja, družbene manjšine in priseljevanje, družina, delo, blagostanje, ekonomska morala, zdravje in zdravstveni sistem, spremljanje medijev, družbeni kapital, subjektivno blagostanje in socialna izključenost, načrtovanje ključnih življenjskih dogodkov, osebno in družbeno blagostanje itd. Projekt ESS tako predstavlja kontinuiran poskus ustvariti nabor relevantnih nacionalnih družbenih kazalcev.

Raziskava ESS poteka vsaki dve leti. Merski inštrument raziskave je anketni vprašalnik z okoli 400 vključenimi indikatorji. Poglavitna naloga centralne koordinacije, ki jo financira Evropska komisija, je nadzor nad kakovostjo nacionalnih izvedb, ki poteka v obliki rednih sestankov s skupino nacionalnih koordinatorjev ter s kontinuirano komunikacijo med centralno in nacionalnimi ekipami. Od slednjih se kot pogoj za sodelovanje v projektu pričakuje izpolnjevanje večjega števila standardiziranih protokolov.

Vzorec anketirancev je izbran po metodi naključnega izbora in zajema osebe stare 15 let in več, brez zgornje starostne meje, ki živijo v državi, ne glede na njihovo narodnost, državljanstvo ali pravni status. Število izvedenih intervjujev v posamezni državi je med 1500 in 2500 (realizirano število anket v Sloveniji je bilo v dveh dosedanjih raziskavah 1519 in 1442), skupna dolžina intervjuja je znašala okrog 60 minut. Kot metoda anketiranja je v vseh sodelujočih državah obvezna metoda osebnega intervjuja, ki v metodološki literaturi velja kot najbolj kakovostna deloma zato, ker telefonska dostopnost anketiranca ni zadostna, predvsem pa zaradi dolžine oz. obsega vprašalnika, ki daje prednost uporabi te metode.

6.2 Analiza dela evropske družboslovne raziskave

Empirični del diplomske naloge je analiza dela evropske družboslovne raziskave z naslovom European Social Survey (ESS) iz leta 2004. Analiziran je s programom SPSS for Windows 12.0.

Kakovost delovnega življenja sem podrobneje razčlenila na več spremenljivk. Le-te so fleksibilnost dela, avtonomija pri delu in ustvarjalnost pri delu, ki so sestavljene spremenljivke ter bazična ogroženost na delovnem mestu, medosebni odnosi in intenzifikacija dela. Poleg naštetih spremenljivk sem določila še tri sestavljene spremenljivke – zadovoljstvo z zdravjem, zadovoljstvo z življenjem in zadovoljstvo z ekonomskim stanjem.

V prvem delu sem analizirala vse spremenljivke na splošno, v drugem delu sem jih prikazovala na evropskem nivoju po skupinah držav glede na sedem različnih socialnih modelov oz. modelov držav blaginje, v tretjem delu pa sem jih predstavila še glede na spol.

Raziskava ESS vključuje 25 držav. V svoji analizi sem uporabila podatke 23 držav znotraj Evrope in ne le znotraj Evropske unije. Izločila sem Turčijo in Ukrajino. Vseh 23 držav sem razdelila v socialne modele, razdelitev pa je takšna:

- *konservativno-korporativistični model države blaginje* vključuje Avstrijo, Belgijo, Nemčijo, Francijo, Luksemburg in Nizozemsko,
- *liberalni model države blaginje* vključuje Veliko Britanijo in Irsko,
- *socialdemokratski model države blaginje* vključuje Dansko, Finsko, Švedsko, Norveško in Islandijo,
- *nove članice oz. državno-socialistični model države blaginje* vključuje Češko, Estonijo, Madžarsko, Poljsko in Slovaško,
- *mediteranski model države blaginje* vključuje Španijo, Grčijo in Portugalsko,
- *švicarski model države blaginje* in
- *slovenski model države blaginje*.

6.3 Hipoteze

V empiričnem delu diplomske naloge sem s pomočjo dela analizirane Evropske družboslovne raziskave poskušala potrditi naslednje hipoteze.

Znotraj kakovosti delovnega življenja so trije pozitivni kazalci delovnega življenja – avtonomija pri delu, ustvarjalnost pri delu in medosebni odnosi ter trije negativni kazalci delovnega življenja – bazična ogroženost na delovnem mestu, količina dela izven običajnega delovnega časa (ponoči, med vikendi in prazniki) in intenzifikacija dela.

S pomočjo kazalcev kakovosti delovnega življenja in spremenljivke zadovoljstvo z zdravjem sem dokazovala prvo delovno hipotezo:

Kakovost delovnega življenja je povezana z zadovoljstvom z zdravjem. Zadovoljstvo z zdravjem zvišujejo pozitivni kazalci delovnega življenja in znižujejo negativni kazalci delovnega življenja.

Druga delovna hipoteza se nanaša na povezavo med kazalci kakovosti delovnega življenja in zadovoljstvom z življenjem zaposlenih.

Kakovost delovnega življenja je povezana z zadovoljstvom z življenjem. Zadovoljstvo z življenjem zvišujejo pozitivni kazalci delovnega življenja in znižujejo negativni kazalci delovnega življenja.

Tretja delovna hipoteza se nanaša na razmerje med kazalci kakovosti delovnega življenja ter zadovoljstvom z ekonomskim stanjem.

Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem je povezano s kakovostjo delovnega življenja.

Četrta hipoteza se nanaša na razmerje med spremenljivkami zadovoljstvo z zdravjem, zadovoljstvo z življenjem ter zadovoljstvo z ekonomskim stanjem.

Zadovoljstvo z zdravjem, zadovoljstvo z življenjem in zadovoljstvo z ekonomskim stanjem so premosorazmerno povezane spremenljivke.

Peta hipoteza se nanaša na socialne modele države blaginje. Hipoteza je, da med posameznimi modeli socialne blaginje obstajajo velike razlike glede vseh obravnavanih spremenljivk. Delovna hipoteza je naslednja:

Več uslug in ugodnosti nudi javna socialna politika, višje je zadovoljstvo z zdravjem, zadovoljstvo z življenjem ter zadovoljstvo z ekonomskim stanjem in izobrazbo in boljša je kakovost delovnega življenja.

Naslednja delovna hipoteza pa se nanaša na položaj Slovenije in slovenskega socialnega modela znotraj Evrope. Zanima me predvsem primerjava z ostalimi modeli socialne blaginje. S šesto delovno hipotezo torej predvidevam naslednje:

Kakovost delovnega življenja in zdravje zaposlenih v Sloveniji sta v primerjavi z odgovori respondentov znotraj preostalih modelov socialne politike v Evropi slabše ocenjena.

Naslednja, zadnja, hipoteza se nanaša na razlike med spoloma in predvideva:

Moški so bolj kot ženske zadovoljni z zdravjem, življenjem, kakovostjo dela ter ekonomskim stanjem in izobrazbo.

6.4 Metodološki okvir diplomskega dela

V diplomskem delu sem analizirala podatke zbrane znotraj Evropske družboslovne raziskave ESS (European Social Survey). Raziskava je bila narejena leta 2004. Izbrane podatke sem analizirala s pomočjo programa za obdelavo statističnih podatkov. Program se imenuje SPSS for Windows (Statistical Products and Service Solutions). V empiričnem delu sem rezultate predstavila s tabelami, grafi in opisno, z ustreznimi razlagami in komentarji.

V diplomskem delu sem uporabila le podatke zaposlenih respondentov in respondentk. V tabeli 6.4.1 je prikazana porazdelitev zaposlenih. Na vprašanja je odgovarjalo 47.537 ljudi, veljavnih odgovorov pa je 38.651. Le-ti se porazdelijo med 33.376 zaposlenih, 4.647 samozaposlenih in 628 ljudi, ki delajo za lastno družinsko podjetje.

6.4.1 Tabela 1: Prikaz porazdelitve zaposlenih, zajetih v raziskavi ESS 2004

		Število ljudi (N)	Odstotek	Veljavni odstotek	Skupni odstotek
Veljavno	Zaposleni	33376	70,2	86,4	86,4
	Samozaposleni	4647	9,8	12	98,4
	Delajo za lastno družinsko podjetje	628	1,3	1,6	100
	Skupaj	38651	81,3	100	
Manjkajoče	Ni uporaben odgovor	5051	10,6		
	Zavrjen odgovor	22	0		
	Ne vem	168	0,4		
	Brez odgovora	341	0,7		
	Sistem	3304	7		
	Skupaj	8886	18,7		
Skupaj		47537	100		

Za prikazovanje frekvenčnih porazdelitev sem uporabila podprogram *Frequencies*, ki izračuna in oblikuje tabelo frekvenc, strukturnih odstotkov in njihovo kumulativo, ter izriše razne oblike grafičnih prikazov frekvenčnih porazdelitev (Koprivnik, Trampuž, 2000: 21).

Znotraj same raziskave so bile lestvice različnostopenjske in obrnjene v različne smeri. S podprogramom *Recode* sem vse lestvice spremenila v 100-stopenjske, kjer je 0 najbolj negativna stopnja in 100 najbolj pozitivna stopnja. To sem naredila tudi zaradi lažjega poenotenja lestvic. S podprogramom *Compute* pa sem sestavljala spremenljivke.

S podprogramom *Correlations* sem izračunala korelacije oziroma povezanost med spremenljivkami. Znotraj tega podprograma je izračunan Pearsonov koeficient korelacije, ki je mera linearne povezanosti med vsaj dvema intervalnima, normalno porazdeljenima spremenljivkama. Definiran je na intervalu od -1 do 1 . -1 pomeni največjo možno linearno obratnosorazmerno povezanost, 0 da linearne povezanosti ni, in $+1$ največjo možno linearno povezanost. Večja ko je različnost od 0 , močnejša je linearna povezanost. Nelinearnih povezanosti ne meri.

Za sestavljene spremenljivke sem izračunala tudi koeficient zanesljivosti oz. *Cronbachov alfa* (α). Koeficient zanesljivosti predpostavlja, da določeno dejansko spremenljivko merimo z več enakovrednimi spremenljivkami, iz katerih tvorimo sestavljeno spremenljivko. S Cronbachovim alfa koeficientom torej ocenjujemo zanesljivost takšne sestavljene spremenljivke (Ferligoj in ostali 1995: 154).

Cronbachov alfa je mera, ki jo dobimo s korelacijo vseh spremenljivk, ki merijo neko teoretično spremenljivko in ima razpon zaupanja od $\{0,1\}$. $\alpha=0$, pomeni popolno nezanesljivost, medtem ko $\alpha=1$ pomeni popolno zanesljivost. Vrednost $\alpha=1$ pomeni, da pri merjenju ni prisotnih nobenih napak, vse spremenljivke merijo enako teoretično spremenljivko oz. konstrukt.

Pri izračunavanju Cronbachove α moramo vedeti, da se koeficient zanesljivosti večja, če povečamo število merjenih spremenljivk (Ferligoj in ostali 1995). Osnovni predpogoj pri tem pa je, da moramo dodatne spremenljivke dobro korelirati z ostalimi spremenljivkami, tako da ne zmanjšujejo povprečne korelacije med spremenljivkami (Ferligoj in ostali 1995: 57).

Za Cronbachov alfa velja, da je zanesljivost vzorna, če je $\alpha \geq 0,80$, zanesljivost zmerna če je $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ in da je zanesljivost slaba, če je $\alpha \leq 0,60$ ali ni podatkov (povzeto po Bearden, Netemeyer in Mobley v Ferligoj in ostali 1995: 159).

Za prikaz modelov socialne politike in njihovo razvrščenost od najbolj do najmanj ugodnih za posamezne spremenljivke sem uporabila *analizo variance*.

Uporabljen je bil še podprogram *T-test* za neodvisne vzorce, s pomočjo katerega sem prikazala razlike glede na spol. Podprogram omogoča preverjanje domnev o povprečnih vrednostih številskih (intervalnih ali razmernostnih) spremenljivk na populaciji. Spremenljivke morajo biti normalno porazdeljene. Izračunan je tudi Levenov F-test.

7. REZULTATI

7.1 Predstavitev analize osnovnih spremenljivk

7.1.1 Zadovoljstvo z zdravjem

Indikatorjema obisk pri zdravniku in omejenost pri dnevnih aktivnostih smo lestvice obrnili, tako da najvišja vrednost pomeni, da anketiranec nikoli ne obiše zdravnika in da se nikoli ne počuti omejenega pri dnevnih aktivnostih (v tabeli označeno z R). Na ta način smo dosegli, da sta lestvici usklajeni z lestvico indikatorja subjektivna ocena zadovoljstva z zdravjem. Posledično pomeni višja vrednost pri sestavljeni spremenljivki zadovoljstvo z življenjem višjo stopnjo zadovoljstva.

7.1.1.1 Tabela 2: Opisne statistike sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z zdravjem

	Število (N)	Minimum	Maksimum	Povprečje	St. odklon
Zadovoljstvo z zdravjem	38644	0	100	71,69	21,71
Subjektivna ocena zdravstvenega stanja	38594	0	100	69,21	23,07
(R)Omejenost v dnevnih aktivnostih zaradi psihične/fizične bolezni	38458	0	100	84,16	29,24
(R)Obisk pri zdravniku v zadnjih 12 mesecih	38239	0	100	61,68	29,69
Veljavno število (N)	38038				

Sestavljena spremenljivka z nazivom zadovoljstvo z zdravjem je sestavljena iz treh spremenljivk. To so subjektivna ocena zdravstvenega stanja, omejenost v dnevnih aktivnostih zaradi psihične/fizične bolezni in obisk pri zdravniku v zadnjih 12 mesecih. Povprečna ocena subjektivnega zdravstvenega stanja znaša 69,21. Povprečna ocena omejenosti v dnevnih aktivnostih je 84,16. Povprečna ocena obiska pri zdravniku je 61,68. Povprečno vrednost/indeks sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z zdravjem sem merila na lestvici od 0 do 100 in znaša 71,69. K splošni oceni zadovoljstva z zdravjem najbolj doprinese to, da se ljudje ne počutijo hendikepirane/omejene v

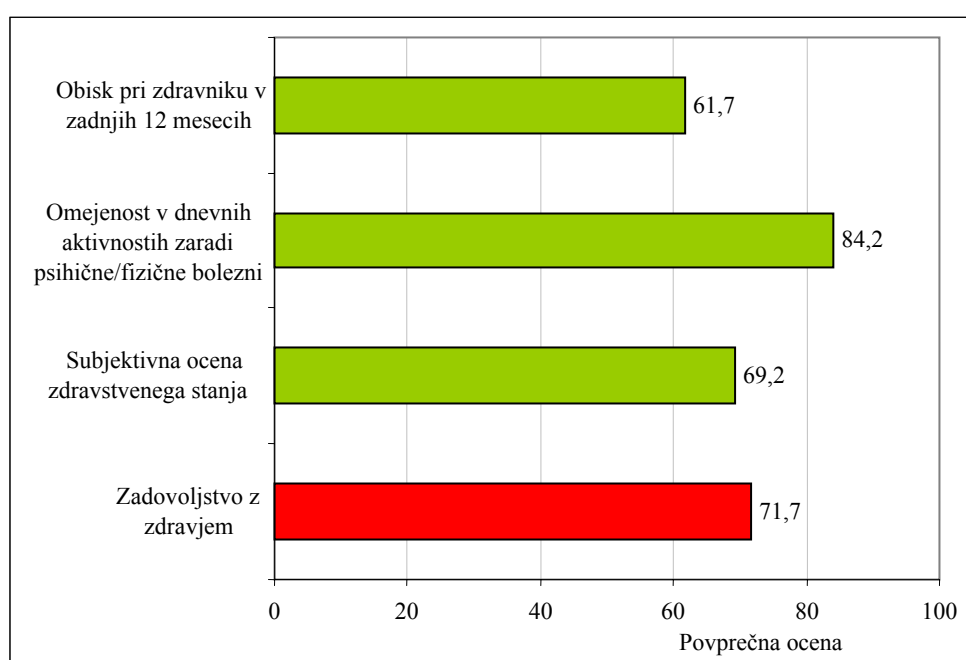
dnevni aktivnosti na delovnem mestu. Najnižjo povprečno vrednost ima spremenljivka obisk pri zdravniku v zadnjih 12 mesecih. Obisk pri zdravniku glede na standardni odklon prikazuje največjo stopnjo razpršenosti.

7.1.1.2 Tabela 3: Cronbachov alfa koeficient zanesljivosti za združeno spremenljivko zadovoljstvo z zdravjem

Cronbachov alfa	Število (N)
0,696	3

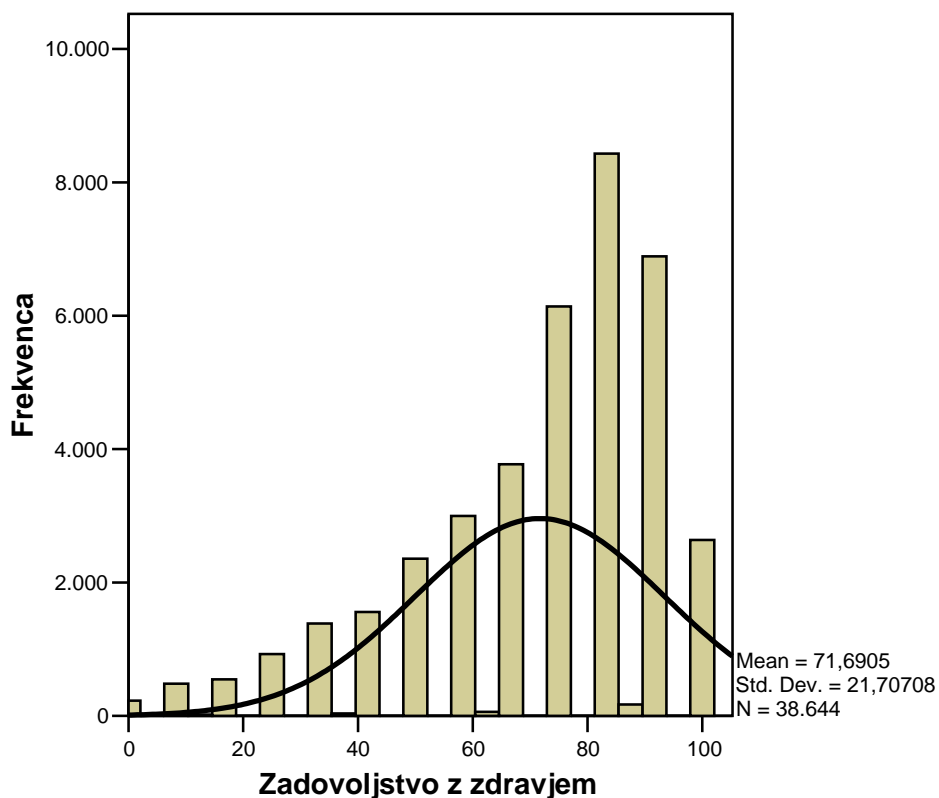
Koeficient zanesljivosti oz. Cronbachov alfa za sestavljeno spremenljivko zadovoljstvo z zdravjem znaša 0,696. To pomeni, da so posamezna vprašanja med seboj zadostno povezana.

7.1.1.3 Graf 1: Povprečna ocena zadovoljstva z zdravjem



Glede na frekvence zadovoljstva z zdravjem (priloga A) je takšnih ljudi, ki niso zadovoljni s svojim zdravjem oziroma njihova povprečna ocena znaša manj kot 50, le 19,5 odstotka anketirancev. Povprečna ocena sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z zdravjem pa znaša 71,7.

7.1.1.4 Graf 2: Porazdelitev sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z zdravjem



Histogram sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z zdravjem je pomaknjen precej v desno, kar pomeni, da so ljudje v povprečju precej zadovoljni s svojim zdravjem. Povprečje znaša 71,7.

7.1.2 Zadovoljstvo z življenjem

7.1.2.1 Tabela 4: Opisne statistike sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z življenjem

	Število (N)	Minimum	Maksimum	Povprečje	Standardni odklon
Kako ste na splošno zadovoljni z življenjem?	38497	0	100	69,26	22,93
Kako srečni ste?	38439	0	100	72,42	19,95
Zadovoljstvo z življenjem	38623	0	100	70,79	19,91
Veljavno število (N)	38313				

Sestavljena spremenljivka z nazivom zadovoljstvo z življenjem je sestavljena iz dveh spremenljivk. Prva se nanaša na zadovoljstvo z življenjem na splošno, druga pa na oceno sreče pri posameznikih. Povprečna ocena splošnega zadovoljstva z življenjem na

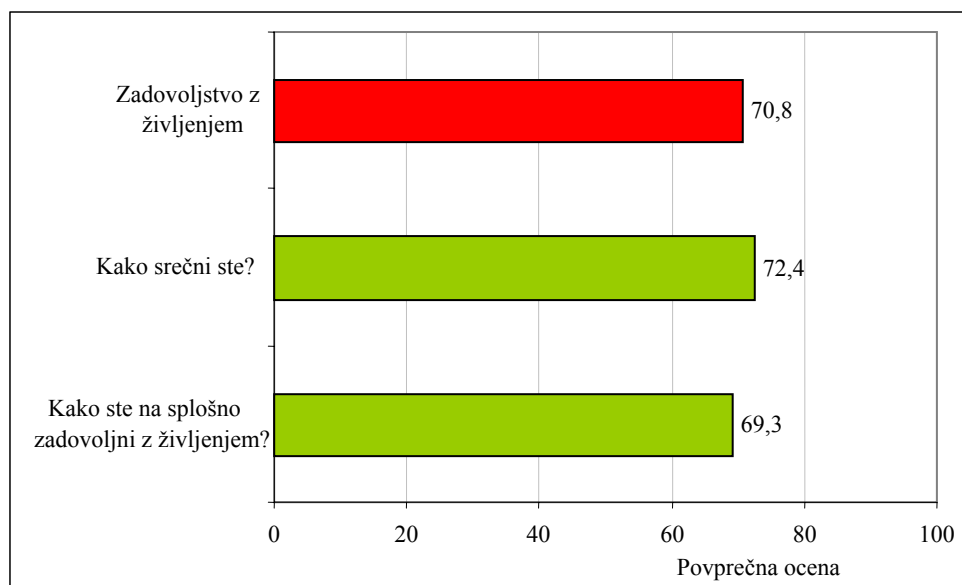
merski lestvici od 0 do 100 znaša 69,26, povprečna ocena sreče pa 72,42. Povprečje sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z življenjem znaša 70,79.

7.1.2.2 Tabela 5: Cronbachov alfa koeficient za sestavljeno spremenljivko zadovoljstvo z življenjem

Cronbachov alfa	Število (N)
0,829	2

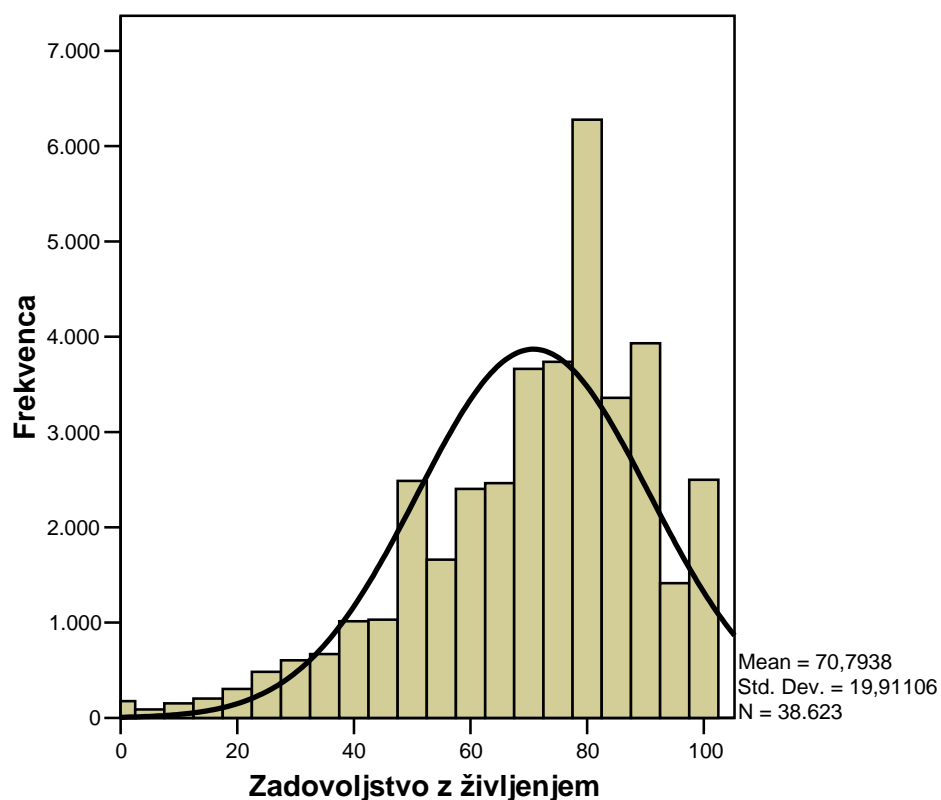
Cronbachov alfa za sestavljeno spremenljivko zadovoljstvo z življenjem znaša 0,829, kar kaže na precej visoko povezanost obeh spremenljivk, ki sta vključeni – torej splošnega zadovoljstva z življenjem in sreče.

7.1.2.3 Graf 3: Povprečna ocena sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z življenjem



Povprečna ocena sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z življenjem na merski lestvici od 0 do 100 znaša 70,8. To pomeni, da je večina ljudi relativno precej zadovoljna s svojim življenjem.

7.1.2.4 Graf 4: Porazdelitev sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z življenjem



Histogram sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z življenjem je prav tako pomaknjen v desno. Povprečje znaša 70,79, to pa pomeni, da so ljudje s svojim življenjem bolj zadovoljni kot nezadovoljni.

7.1.3 Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem

7.1.3.1 Tabela 6: Opisne statistike sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z ekonomskim stanjem in izobrazbo

	Število (N)	Minimum	Maksimum	Povprečje	St. odklon
Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem	38301	0	100	51,62	20,97
Kako zadovoljni ste s trenutnim ekonomskim stanjem v državi	37677	0	100	47,54	24,69
Stanje izobraženosti v državi	35980	0	100	56,58	23,50
Veljavno število (N)	35356				

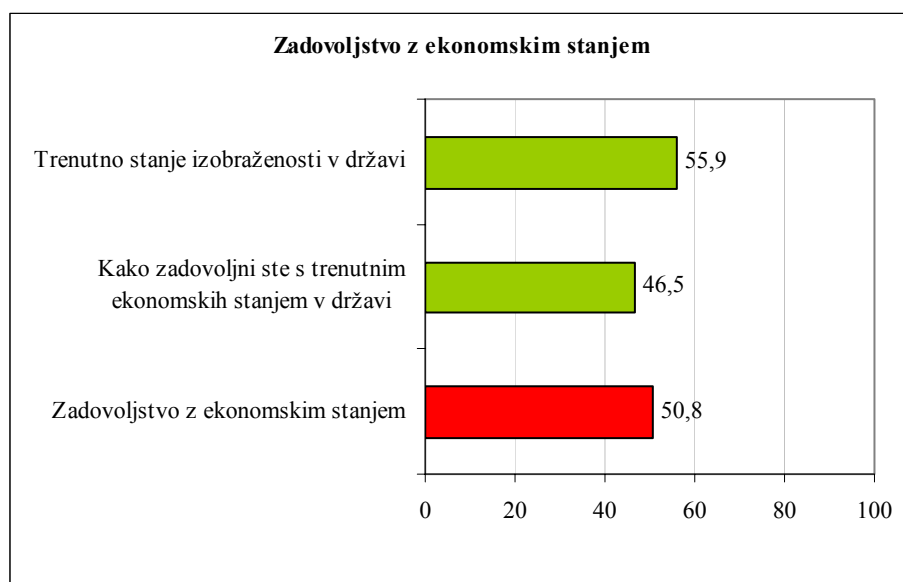
Stanje izobraženosti v državi prikaže zadovoljstvo ljudi z izobrazbo, le-ta pa vpliva tudi na ekonomsko stanje posameznika. Povprečna ocena trenutnega ekonomskega stanja je 47,54. Tudi stanje izobraženosti ne dosega zelo visoke povprečne ocene, saj le-ta znaša 56,58. Povprečna ocena sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z ekonomskim stanjem znaša 51,62.

7.1.3.2 Tabela 7: Cronbachov alfa za sestavljeno spremenljivko zadovoljstvo z ekonomskim stanjem

Cronbachov alfa	Število (N)
0,603	2

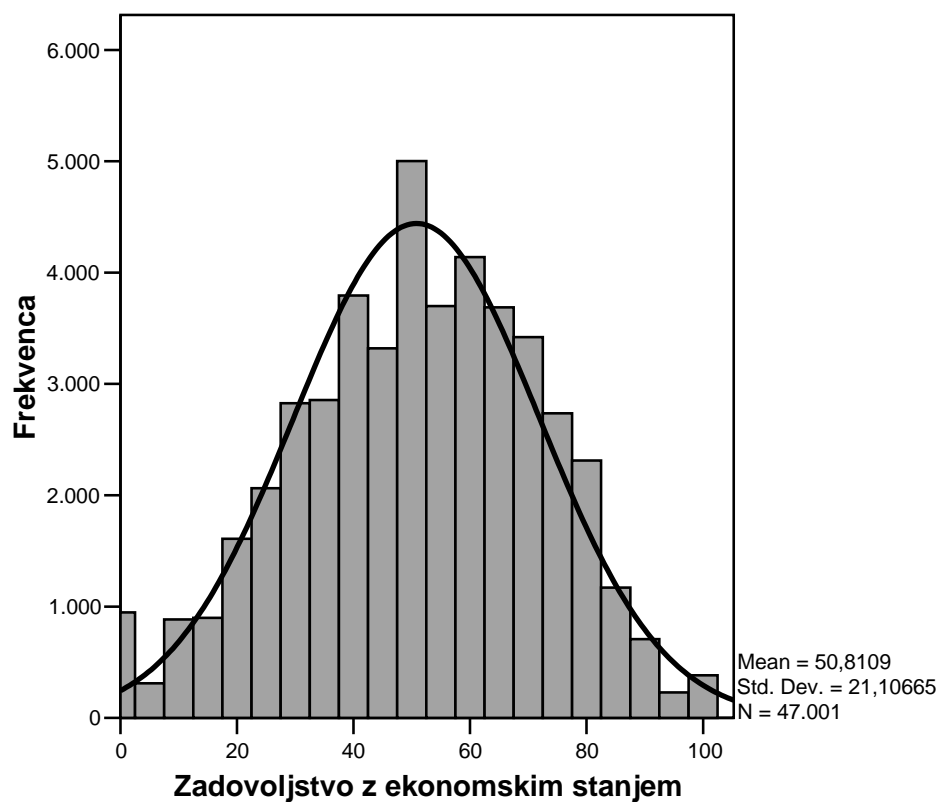
Cronbachov alfa med spremenljivkama trenutno zadovoljstvo z ekonomskim stanjem in trenutnim stanjem izobraženosti v državi nam pokaže zadostno, a nizko povezanost med spremenljivkama. Znaša 0,603.

7.1.3.3 Graf 5: Povprečna ocena sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z ekonomskim stanjem



Graf 7.1.3.3 prikazuje povprečno oceno zadovoljstva z ekonomskim stanjem. Z ekonomskim stanjem je glede na povprečno oceno zadovoljnih nekaj več kot polovica anketirancev.

7.1.3.4 Graf 6: Porazdelitev sestavljene spremenljivke zadovoljstvo z ekonomskim stanjem



Histogram za sestavljeno spremenljivko zadovoljstvo z ekonomskim stanjem je normalen. To pomeni, da povprečje znaša 50,81 in da je prebivalstvo srednje zadovoljno s svojim ekonomskim stanjem in izobrazbo. Porazdelitev je takšna, da je znotraj Evrope približno polovica ljudi zelo zadovoljna s svojim ekonomskim stanjem, druga polovica pa precej nezadovoljna s svojim ekonomskim stanjem.

7.1.4 Kakovost delovnega življenja

7.1.4.1 Tabela 8: Opisne statistike spremenljivk bazična ogroženost, količina dela, avtonomija dela, ustvarjalnost pri delu, medosebni odnosi in intenzifikacija dela

	Število (N)	Minimum	Maksimum	Povprečje	Standardni odklon
Bazična ogroženost	17382	0	100	17,5112	26,68318
Količina dela*	38341	14,29	100	33,6180	26,5808
Delam tudi zvečer in ponoči	20672	0	100	31,2887	33,70116
Po potrebi delam tudi izven delovnega časa	20441	0	100	29,6911	30,14849
Delam tudi čez vikende	38196	0	100	39,5759	37,01264
Avtonomija dela	38215	0	100	48,5993	31,79992
Sam si organiziram delo	38019	0	100	59,0092	36,22625
Lahko vplivam na odločitve znotraj organizacije	37734	0	100	38,6286	36,71708
Lahko vplivam na svoj tempo dela	37912	0	100	56,0329	36,57091
Sam se odločam glede delovnega časa	14868	0	100	22,1841	34,90247
Ustvarjalnost pri delu	14635	0	100	60,861	37,5014
Raznolikost dela	11359	0	100	63,4005	39,42409
Izobraževanje na delovnem mestu	11807	0	100	57,1836	40,39422
Medosebni odnosi	38512	0	100	64,4159	26,11739
Intenzifikacija dela	38326	0	100	65,6504	24,74113

* količina dela izven ustaljenega delovnega časa (ponoči, med vikendi in prazniki)

Vse spremenljivke so bile razvrščene na merski lestvici med 0 in 100. Pri tem 0 pomeni najbolj negativno in 100 najbolj pozitivno oceno. Izjema je le sestavljena spremenljivka količina dela izven ustaljenega delovnega časa, kjer se kot minimum izpiše število 14,29. Razlog za to je, da nihče izmed anketirancev ni na vsa tri podvprašanja (delam tudi zvečer in ponoči, po potrebi delam tudi izven delovnega časa in delam tudi čez vikende) odgovoril z odgovorom nikoli oziroma s številom 0. Povprečna ocena bazične ogroženosti, kot je prikazano v tabeli 7.1.4.1, je 17,5. Povprečna ocena količine dela izven ustaljenega/običajnega delovnega časa, ki je sestavljena spremenljivka, je 33,6, povprečna ocena sestavljene spremenljivke avtonomija pri delu 48,6, povprečna ocena

sestavljene spremenljivke ustvarjalnost pri delu pa je 60,9. Povprečje medosebnih odnosov je 64,4, povprečje intenzifikacije dela pa 65,7. Najbolj razpršeni odgovori se pojavijo pri sestavljeni spremenljivki ustvarjalnost pri delu, saj standardni odklon znaša 37,50.

7.1.4.2 Tabela 9: Cronbachov alfa za sestavljeno spremenljivko količina dela izven običajnega delovnega časa

Cronbachov alfa	Število (N)
0,684	3

Cronbachov alfa za sestavljeno spremenljivko količina dela izven običajnega delovnega časa znaša 0,684. To pomeni, da so vse tri spremenljivke (delam tudi zvečer in ponoči, delam tudi med vikendi in delam tudi izven delovnega časa) med seboj povezane. Njihova povezava je zmerna.

7.1.4.3 Tabela 10: Cronbachov alfa za sestavljeno spremenljivko avtonomija dela

Cronbachov alfa	Število (N)
0,77	4

Znotraj sestavljene spremenljivke avtonomija dela, ki je sestavljena iz štirih spremenljivk (sam si organiziram delo, lahko vplivam na odločitve znotraj organizacije, lahko vplivam na svoj tempo dela in sam se odločam glede delovnega časa), je povezava zmerna, saj znaša 0,77.

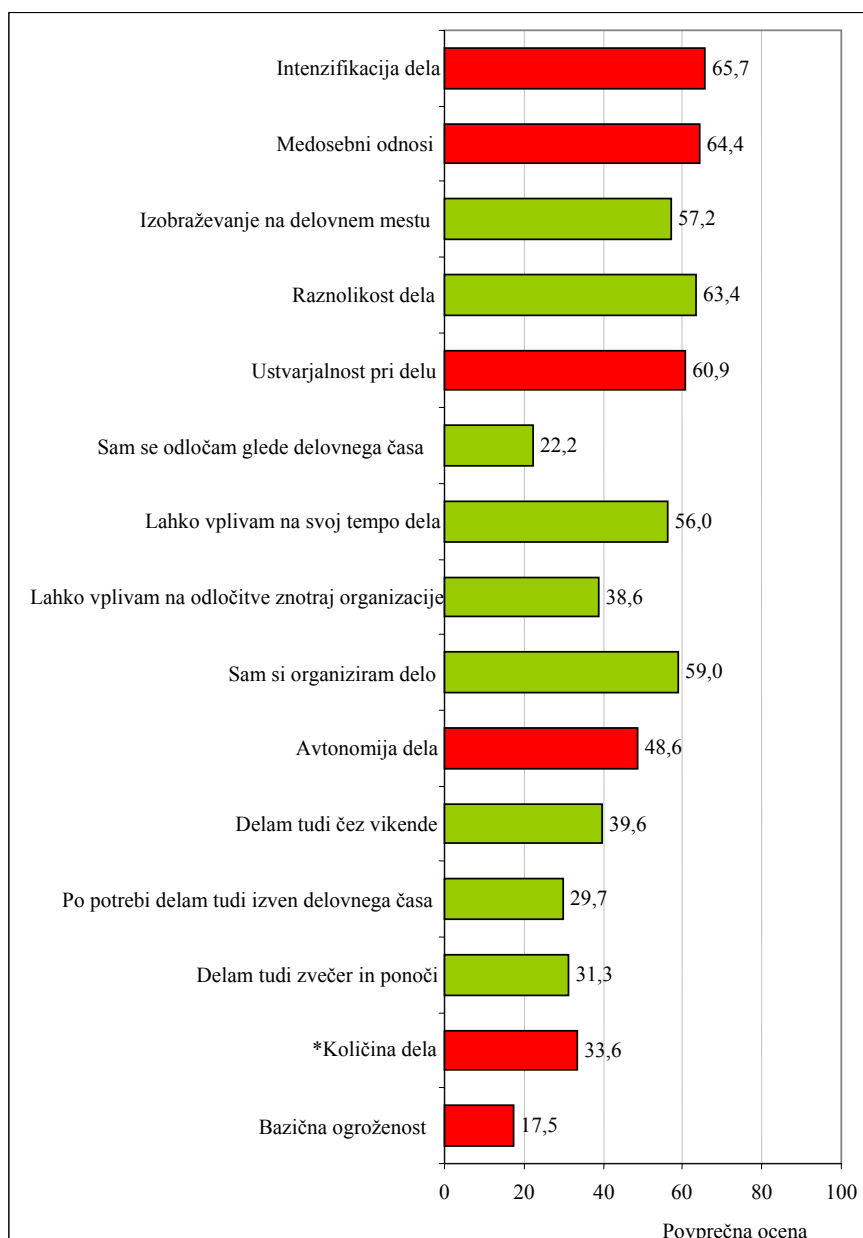
7.1.4.4 Tabela 11: Cronbachov alfa za sestavljeno spremenljivko ustvarjalnost na delovnem mestu

Cronbachov alfa	Število (N)
0,817	2

Cronbachov alfa ali povprečen korelacijski koeficient med obema spremenljivkama (raznolikost dela in izobraževanje na delovnem mestu) znaša pri sestavljeni

spremenljivki ustvarjalnost na delovnem mestu kar 0,817, kar pomeni, da je povezanost vzorna.

7.1.4.5 Graf 7: Povprečne ocene po spremenljivkah bazična ogroženost, količina dela, avtonomija dela, ustvarjalnost pri delu, medosebni odnosi in intenzifikacija dela



* količina dela izven ustaljenega delovnega časa (ponoči, med vikendi in prazniki)

Graf 7.1.4.5 prikazuje vse kazalce delovnega življenja, ki so zajeti v diplomskem delu. Z zeleno barvo so označeni kazalci, ki predstavljajo del sestavljene spremenljivke. Z

rdečo barvo je prikazanih vseh šest sestavljenih spremenljivk kakovosti delovnega življenja.

7.2 Povezanost med subjektivnim blagostanjem in kakovostjo delovnega življenja

7.2.1 Odnos med zadovoljstvom z zdravjem in spremenljivkami, ki opisujejo kakovost delovnega življenja

7.2.1.1 Tabela 12: Korelacije med spremenljivko zadovoljstvo z zdravjem in spremenljivkami, ki opisujejo kakovost delovnega življenja

		Zadovoljstvo z zdravjem	Bazična ogroženost	Količina dela*	Avtonomija dela	Ustvarjalnost pri delu	Medosebni odnosi	Intenzifikacija dela
Zadovoljstvo z zdravjem	Pearson. korelacija	1	-0,07310	0,02675	0,073665	0,07731	0,14086	-0,0031
	Sig. (2-smerna)	.	0,000	0,00012	0,000	0,000	0,000	0,68016
	Število (N)	38644	17379	20765	38208	14632	38511	17471

* količina dela izven ustaljenega delovnega časa (ponoči, med vikendi in prazniki)

Vsi kazalci so med seboj statistično značilno povezani na nivoju 0,01 z izjemo povezanosti med intenzifikacijo dela in zadovoljstvom z zdravjem. Toda povezave so sorazmerno nizke. Najvišja stopnja povezanosti spremenljivke zadovoljstvo z zdravjem se pokaže s spremenljivko medosebni odnosi, ki znaša 0,141. Zadovoljstvo z zdravjem je pozitivno povezano tudi z ustvarjalnostjo pri delu 0,077 in avtonomijo na delovnem mestu 0,074. Vse tri omenjene spremenljivke pozitivno korelirajo s spremenljivko zadovoljstvo z zdravjem. To pomeni, da višja ko je avtonomija na delovnem mestu, boljši ko so medosebni odnosi in večja ko je ustvarjalnost na delovnem mestu, boljše je zdravje zaposlenih. Povezanost med količino dela in zadovoljstvom z zdravjem statistično ni značilna. Sintetična spremenljivka količina dela je dokaj heterogena, poleg tega spremenljivke, ki jo sestavljajo na primer delo v izmenah – ne pomenijo vedno potencialno negativnega vpliva na zaposlenega posebej v primeru, ko je imel zaposleni možnost izbire. Medtem pa je najnižja stopnja povezanosti opazna pri povezanosti bazične ogroženosti in zadovoljstva z zdravjem. Le-ta znaša -0,073, torej čim nižja je bazična ogroženost tem večje je zadovoljstvo z zdravjem.

Lahko torej potrdimo našo prvo hipotezo, saj je kakovost delovnega življenja statistično značilno povezana z zdravjem zaposlenih. Podatki prikazujejo, da so ljudje bolj zadovoljni s svojim zdravjem, kadar imajo višjo stopnjo avtonomije, več možnosti za ustvarjalnost in se dobro razumejo s sodelavci. Bazična ogroženost in visoka intenziteta dela zadovoljstvo z zdravjem znižujeta. Količina dela izven ustaljenega (dopoldanskega) delovnega časa bistveno ne vpliva na samo zadovoljstvo z zdravjem.

7.2.2 Odnos med zadovoljstvom z življenjem in spremenljivkami, ki opisujejo kakovost delovnega življenja

7.2.2.1 Tabela 13: Korelacije med spremenljivko zadovoljstvo z življenjem in spremenljivkami, ki opisujejo kakovost delovnega življenja

		Zadovoljstvo z življenjem	Bazična ogroženost	Količina dela*	Avtonomija dela	Ustvarjalnost pri delu	Medosebni odnosi	Intenzifikacija dela
Zadovoljstvo z življenjem	Pearson. korelacija	1	-0,10658	-0,0314	0,193371	0,23490	0,21350	-0,0785
	Sig. (2-smerna)	.	0,000	0,00001	0,000	0,000	0,000	0,000
	Število (N)	38623	17371	20755	38192	14626	38492	17464

* količina dela izven ustaljenega delovnega časa (ponoči, med vikendi in prazniki)

Spremenljivka zadovoljstvo z življenjem je pozitivno najmočneje povezana s spremenljivko ustvarjalnost pri delu, in sicer je korelacija med njima 0,235. Prav tako se kaže precej visoka korelacija (0,214) s spremenljivko medosebni odnosi in 0,193 s spremenljivko avtonomija pri delu. Večja avtonomija na delovnem mestu, dobri medosebni odnosi in možnost ustvarjalnosti na delovnem mestu, izboljšujejo zadovoljstvo z življenjem. Spremenljivka količina dela korelira s spremenljivko zadovoljstvo z življenjem z 0,031, kar pomeni, da je povezanost nizka. Negativna povezanost je med spremenljivkama zadovoljstvo z življenjem in bazično ogroženostjo, saj znaša -0,107. Prav tako se pojavi negativna korelacija tudi pri spremenljivki intenzifikacija dela in znaša -0,079. Torej visoka bazična ogroženost in velika intenzifikacija dela znižujeta zadovoljstvo z življenjem. Vse povezave med omenjenimi spremenljivkami, čeprav nekatere nizke, so statistično značilne na nivoju 0,01. Razlog za to se skriva v visokem številu anketirancev.

Potrdimo lahko tudi hipotezo, da je kakovost delovnega življenja povezana z zadovoljstvom z življenjem. Tu so razlike dobro opazne, saj visoka stopnja avtonomije, ustvarjalnost na delovnem mestu in dobri medsebojni odnosi opazno zvišujejo zadovoljstvo z življenjem. Visoka intenziteta dela in bazična ogroženost znižujeta zadovoljstvo z življenjem, povezava količine dela izven ustaljenega delovnega časa z zadovoljstvom z življenjem pa je nizka.

7.2.3 Odnos med zadovoljstvom z ekonomskim stanjem ter spremenljivkami, ki opisujejo kakovost delovnega življenja

7.2.3.1 Tabela 14: Korelacije med spremenljivko zadovoljstvo z ekonomskim stanjem ter spremenljivkami, ki opisujejo kakovost delovnega življenja

		Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem	Bazična ogroženost	Količina dela*	Avtonomija dela	Ustvarjalnost pri delu	Medosebni odnosi	Intenzifikacija dela
Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem	Pearson. korelacija	1	-0,09705	-0,0025	0,111936	0,12409	0,10779	-0,0742
	Sig. (2-smerna)	.	0,000	0,72349	0,000	0,000	0,000	0,000
	Število (N)	38301	17331	20699	37891	14590	38173	17419

* količina dela izven ustaljenega delovnega časa (ponoči, med vikendi in prazniki)

Spremenljivka zadovoljstvo z ekonomskim stanjem je najmočnejše povezana s spremenljivko ustvarjalnost pri delu. Korelacija med njima znaša 0,124 in je statistično značilna. Pozitivna korelacija je vidna tudi v povezavi s spremenljivko avtonomija dela (0,112) in spremenljivko medosebni odnosi (0,108). Višja ko je izhodiščna točka za plačo oz. zadovoljstvo z ekonomskim stanjem, večje so možnosti za ustvarjalnost na delovnem mestu, večjo avtonomnost in boljše medosebne odnose. Tudi pri spremenljivki zadovoljstvo z ekonomskim stanjem ni povezanosti s spremenljivkami bazična ogroženost (-0,097), intenzifikacija dela (-0,074) in količino dela izven rednega delovnega časa (-0,002).

Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem je povezano s kakovostjo delovnega življenja, z izjemo količine dela. Rekli bi lahko, da izobrazba in posledično zadovoljstvo z ekonomskim stanjem zvišujeta avtonomijo pri delu, ustvarjalnost pri delu in dobre

medosebne odnose, medtem ko zadovoljstvo z ekonomskim stanjem znižujeta bazična ogroženost in intenziteta dela. Torej lahko rečemo, da nižja ko je izobrazba, slabše je zadovoljstvo z ekonomskim stanjem. Posledično lahko slabše zadovoljstvo z ekonomskim stanjem pripisujemo nizki izobrazbi in slabše plačanemu delovnemu mestu, ki je navadno tudi bolj nevarno za posameznika in zahteva bolj intenzivno delo. Potrebno je omeniti, da imajo visoko avtonomnost na delovnem mestu in dobre pogoje za ustvarjalnost ljudje na višjih položajih v službi in tisti z visoko stopnjo izobrazbe ter velikimi možnostmi odločanja.

7.2.4 Odnos med zadovoljstvom z zdravjem, zadovoljstvom z življenjem in zadovoljstvom z ekonomskim stanjem

7.2.4.1 Tabela 15: Korelacije med sestavljenimi spremenljivkami zadovoljstvo z zdravjem, zadovoljstvo z življenjem in zadovoljstvo z ekonomskim stanjem

		Zadovoljstvo z zdravjem	Zadovoljstvo z življenjem	Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem
Zadovoljstvo z zdravjem	Pearson. korelacija	1	0,2798333	0,1434256
	Sig. (2-smerna)	.	0,000	0,000
	Število (N)	38644	38619	38298
Zadovoljstvo z življenjem	Pearson. korelacija	0,279833	1	0,4416724
	Sig. (2-smerna)	0,000	.	0,000
	Število (N)	38619	38623	38281
Zadovoljstvo z ekonom. stanjem	Pearson. korelacija	0,143426	0,4416723	1
	Sig. (2-smerna)	0,000	0,000	.
	Število (N)	38298	38281	38301

Spremenljivka zadovoljstvo z zdravjem je najmočneje povezana s spremenljivko zadovoljstvo z življenjem, saj znaša stopnja povezanosti oz. Pearsonova korelacija 0,280. Korelacija med spremenljivkama zadovoljstvo z zdravjem in zadovoljstvo z ekonomskim stanjem je najšibkejša in znaša 0,143. Najmočnejša korelacija se pokaže med spremenljivkama zadovoljstvo z življenjem in zadovoljstvo z ekonomskim stanjem, saj znaša 0,442. Tu je stopnja povezanosti močna. Zadovoljstvo z zdravjem je torej povezano z zadovoljstvom z življenjem. Boljše ko je zdravje posameznika, bolj je

le-ta zadovoljen s svojim življenjem. Izpeljemo lahko tudi trditev, da zadovoljstvo z ekonomskim stanjem močno vpliva na zadovoljstvo z življenjem. Torej boljše ko je ekonomsko stanje posameznika, bolj je le-ta zadovoljen s svojim življenjem. Signifikanca je pri vseh spremenljivkah statistično značilna zaradi zelo velikega števila anketirancev.

Spremenljivke zadovoljstvo z zdravjem, zadovoljstvo z življenjem in zadovoljstvo z ekonomskim stanjem so premosorazmerno povezane spremenljivke. Med seboj so vse tri pozitivno povezane, torej potencialno lahko vplivajo ena na drugo.

7.3 Ocene zadovoljstva in kakovost delovnega življenja v državah z različnimi modeli socialne politike

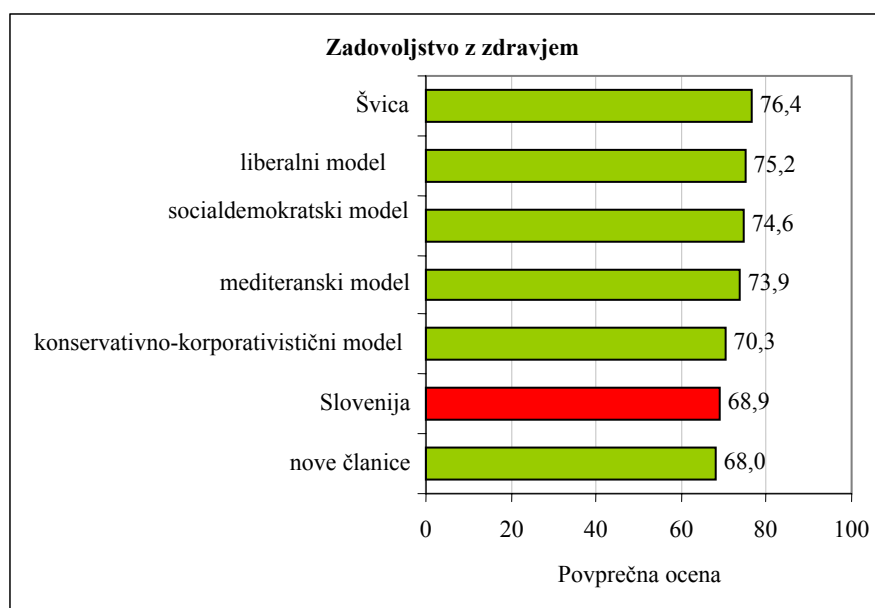
Po ocenah prebivalcev držav znotraj posameznega modela blaginje so najvišje povprečne ocene v socialdemokratskem modelu in Švici. Sledijo jim prebivalci držav, ki imajo liberalni in konservativno-korporativistični model. Slovenija se sodeč po povprečnih ocenah nahaja v drugi polovici držav, nekje vzporedno z mediteranskim modelom. Pri repu najdemo še nove članice, ki so v Evropski uniji šele kratek čas in se novemu načinu življenja še prilagajajo. Natančne povprečne ocene za vsako posamezno spremenljivko so prikazane v tabeli 7.3.1.1.

7.3.1 Zadovoljstvo z zdravjem, življenjem in ekonomskim stanjem anketiranih v državah z različnimi modeli socialne politike

7.3.1.1 Tabela 16: Razporeditev povprečnih ocen zadovoljstva z zdravjem, zadovoljstva z življenjem in zadovoljstva z ekonomskim stanjem glede na modele države blaginje

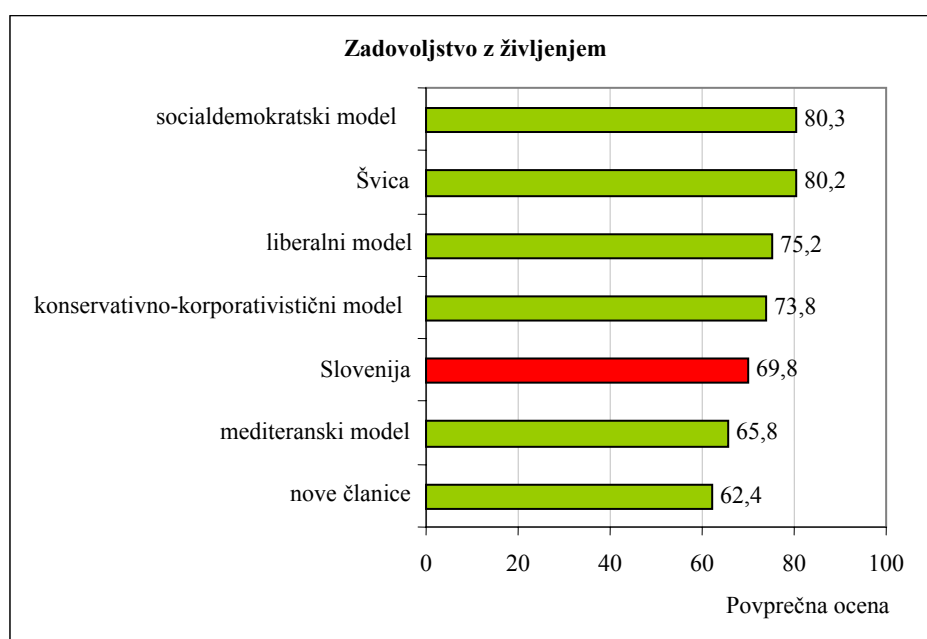
	Zadovoljstvo z zdravjem	Zadovoljstvo z življenjem	Zadovoljstvo ekonomskim stanjem
Konservativno-korporativistični model	70,3	73,8	50,6
Liberalni model	75,2	75,2	61,4
Socialdemokratski model	74,6	80,3	64,8
Mediterranski model	73,9	65,8	41,5
Nove članice	68,0	62,4	44,9
Švica	76,4	80,2	56,7
Slovenija	68,9	69,8	47,0

7.3.1.2 Graf 8: Povprečna ocena zadovoljstva z zdravjem po modelih socialne blaginje



Najvišjo povprečno oceno zadovoljstva z zdravjem, 76,4, najdemo v Švici. Sledijo ji države liberalnega modela socialne politike s povprečno oceno 75,2 in socialdemokratskega modela države blaginje s 74,6. Kot četrte se na lestvici pojavijo države mediteranskega modela države blaginje, pri katerih znaša povprečna ocena zadovoljstva z zdravjem 73,9, sledijo pa jim države konservativno-korporativističnega modela države blaginje s 70,3. Slovenijo najdemo pri koncu, na predzadnjem mestu. Torej smo Slovenci/Slovenke s svojim zdravjem manj zadovoljni kot prebivalci držav, v katerih so uveljavljeni drugi modeli evropske socialne politike. Povprečna ocena znaša 68,9. Za nami, na zadnjem mestu, se nahajajo le še nove članice, torej države, ki so v Evropski uniji še precej malo časa. Pri njih je povprečna ocena zadovoljstva z zdravjem 68,0. Razlike med modeli socialne politike so pri zadovoljstvu z zdravjem majhne.

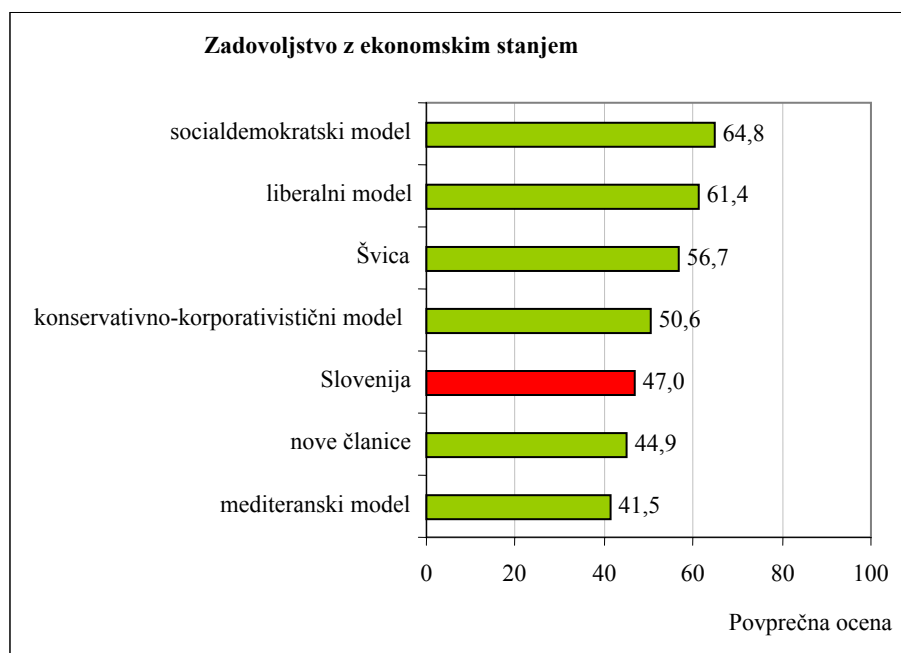
7.3.1.3 Graf 9: Povprečna ocena zadovoljstva z življenjem po modelih socialne blaginje



Najvišja povprečna ocena zadovoljstva z življenjem, kar 80,3, je v državah s socialdemokratskim sistemom blaginje, z minimalno razliko pa jim sledi Švica. Sledijo prebivalci držav z liberalnim modelom s povprečno oceno 75,2 in konservativno-korporativističnim modelom s 73,8. Na petem mestu najdemo Slovence s povprečno oceno 69,8. Za nami se nahajajo prebivalci držav z mediteranskim modelom s povprečjem 65,8 na zadnjem mestu pa nove članice s povprečno oceno 62,4. Razlike

pri povprečnih ocenah zadovoljstva z življenjem so precej visoke, saj se povprečna ocena zadovoljstva z življenjem od najbolj do najmanj zadovoljnih zniža za 17,9 enot.

7.3.1.4 Graf 10 : Povprečna ocena zadovoljstvo z ekonomskim stanjem po modelih socialne blaginje



Najvišjo povprečno oceno zadovoljstva z ekonomskim stanjem, 64,8, najdemo v socialdemokratskem sistemu. Sledijo države znotraj liberalnega sistema s povprečjem 61,4 in Švica s povprečno oceno zadovoljstva z ekonomskim stanjem 56,7. Konservativno-korporativistični model socialne blaginje se glede zadovoljstva z ekonomskim stanjem nahaja na četrtem mestu s povprečno oceno 50,6. Sledimo Slovenci s povprečno oceno 47,0, za nami pa se nahajajo nove članice s povprečjem 44,9. Na zadnjem mestu so države mediteranskega modela socialne blaginje s povprečno oceno 41,5. Pri zadovoljstvu z ekonomskim stanjem obstajajo največje razlike med anketiranimi iz držav z različnimi sistemi socialne politike, saj je razlika med najbolj in najmanj zadovoljnimi z ekonomskim stanjem 23,3 enote.

7.3.2 Kakovost delovnega življenja anketiranih v državah z različnimi modeli socialne politike

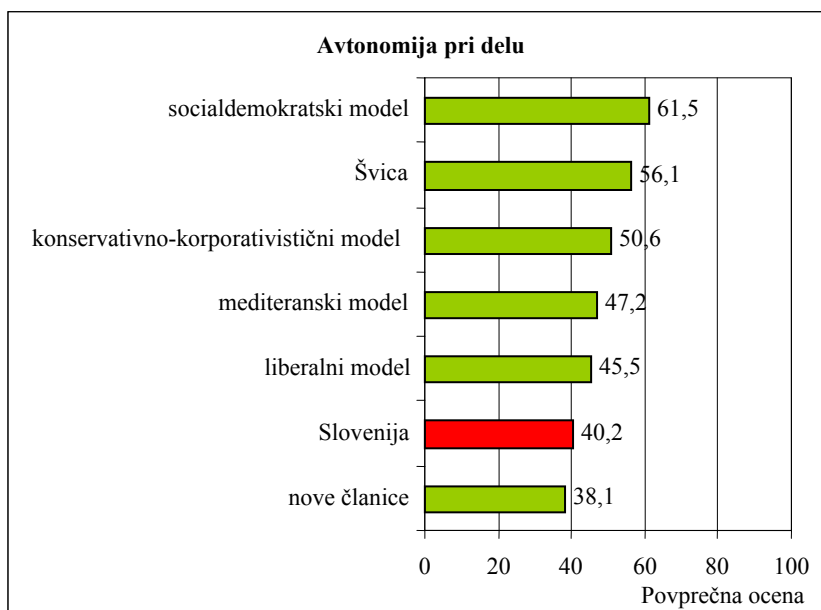
7.3.2.1 Tabela 17: Prikaz povprečnih ocen kazalcev kakovosti delovnega življenja po modelih socialne politike v Evropi

	Bazična ogrože- nost	Količina dela *	Avtonomi- ja dela	Ustvar- jalnost pri delu	Medosebni odnosi	Intenzifika- cija dela
Konservativno- korporativistični model	15,8	31,5	50,6	62,0	66,0	60,7
Liberalni model	12,9	35,0	45,5	62,8	64,4	73,7
Socialdemokrat- ski model	15,0	36,0	61,5	72,6	72,2	64,3
Mediterski model	16,0	30,8	47,2	45,3	64,4	66,1
Nove članice	22,6	34,9	38,1	54,0	55,1	65,7
Švica	16,6	33,2	56,1	75,7	70,1	61,9
Slovenija	19,3	30,4	40,2	68,9	59,6	71,6

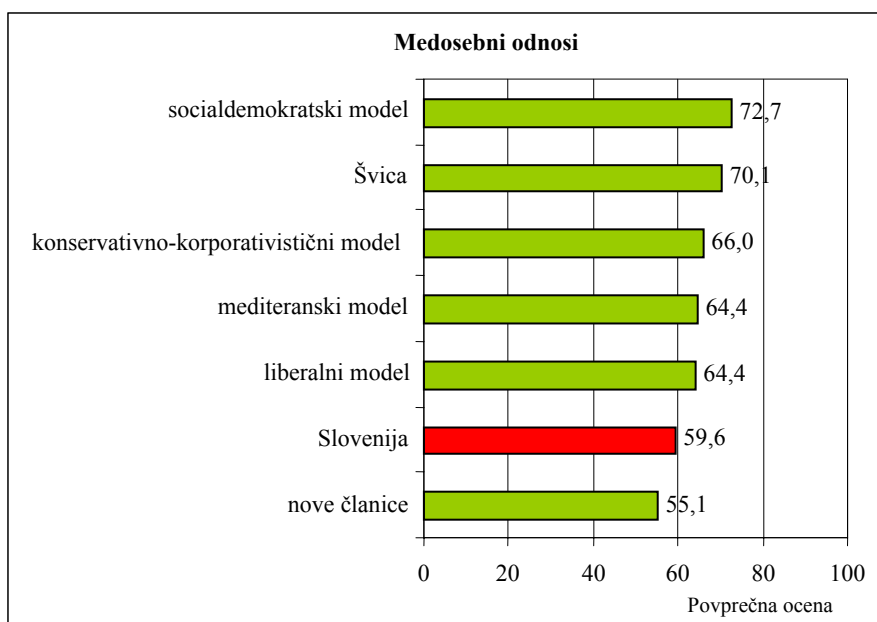
* količina dela izven ustaljenega delovnega časa (ponoči, med vikendi in prazniki)

7.3.2.2 Graf 12: Povprečna ocena avtonomije pri delu po modelih socialne blaginje

Najvišjo povprečno oceno anketiranih najdemo v državah s socialdemokratskim modelom držav blaginje, 61,5. Sledi jim Švica s povprečjem 56,1, na tretjem mestu so države s konservativno-korporativističnim modelom države blaginje s 50,6, na četrtem mestu pa države z mediteranskim modelom s povprečno oceno 47,2. Države liberalnega modela socialne blaginje imajo povprečno oceno 45,5, Slovenci smo na predzadnjem mestu s povprečno oceno 40,2. Za primerjavo naj omenim, da je to za več kot 20 enot nižja povprečna ocena kot v socialdemokratskem sistemu države blaginje. Za nami so le še nove članice, saj imajo povprečno oceno avtonomije pri delu 38,1.



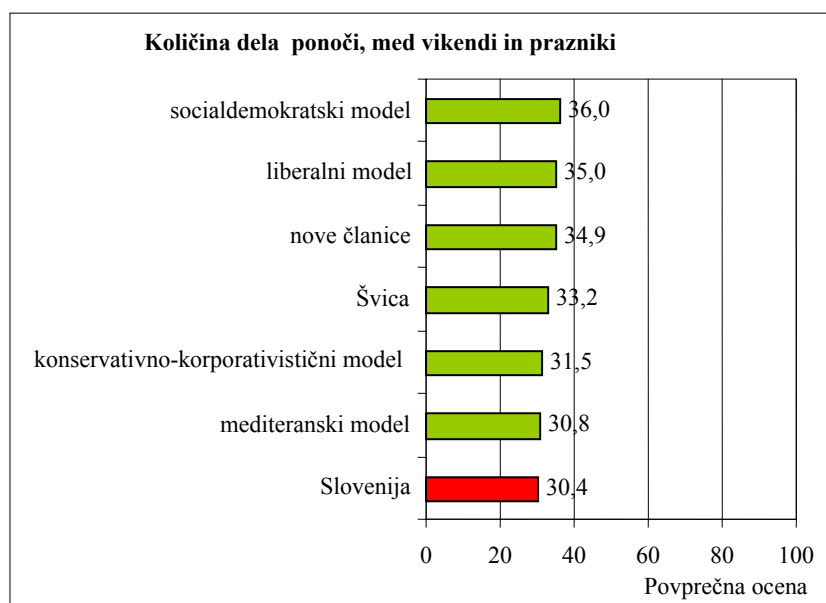
7.3.2.3 Graf 13: Povprečna ocena medosebnih odnosov po modelih socialne blaginje



Povprečna ocena medosebnih odnosov, graf 7.3.2.3, je najvišja pri anketiranih, ki imajo socialdemokratski model socialne blaginje, saj znaša 72,7. Sledi Švica s povprečno oceno 70,1, države konservativno-korporativističnega modela socialne blaginje s 66,0, države mediteranskega modela s 64,6 in države liberalnega modela socialne blaginje s 64,4. Sledi jim Slovenija, ki se je zopet znašla na predzadnjem mestu. Medosebni

odnosi pri nas po ocenah ljudi niso najboljši, saj znaša povprečna ocena 59,6. Za nami so na lestvici še nove članice s povprečno oceno medosebnih odnosov 55,1.

7.3.2.4 Graf 11: Povprečna ocena količine dela med vikendi, ponoči in izven delovnega časa po modelih države blaginje

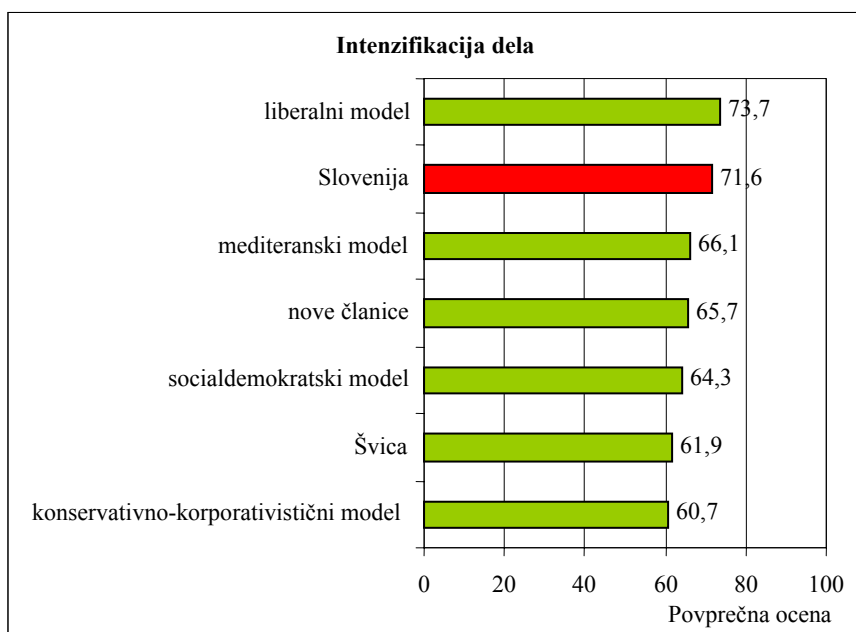


Spremenljivka količina dela izven ustaljenega delovnega časa nam prikazuje predvsem to, koliko časa preživijo ljudje na delovnem mestu še ob nedeljah in praznikih, ponoči in izven rednega delovnega časa. Povprečne ocene vseh držav so precej skupaj. V socialdemokratskem modelu je povprečna ocena ljudi 36,0, v liberalnem modelu pa znaša 35,0. Sledijo jim nove članice s povprečno oceno 34,9, njim pa Švica s povprečno oceno 33,2. Konservativno-korporativistični model države blaginje ocenjuje količino dela s povprečno oceno 31,5, mediteranski model s 30,8 in Slovenci s povprečno oceno 30,4. Razlike med posameznimi modeli socialne politike so precej majhne. To pomeni, da je razpršenost večizmenskega dela, dela ponoči, ob praznikih in vikendih precej enakomerno razporejena po vsej Evropi.

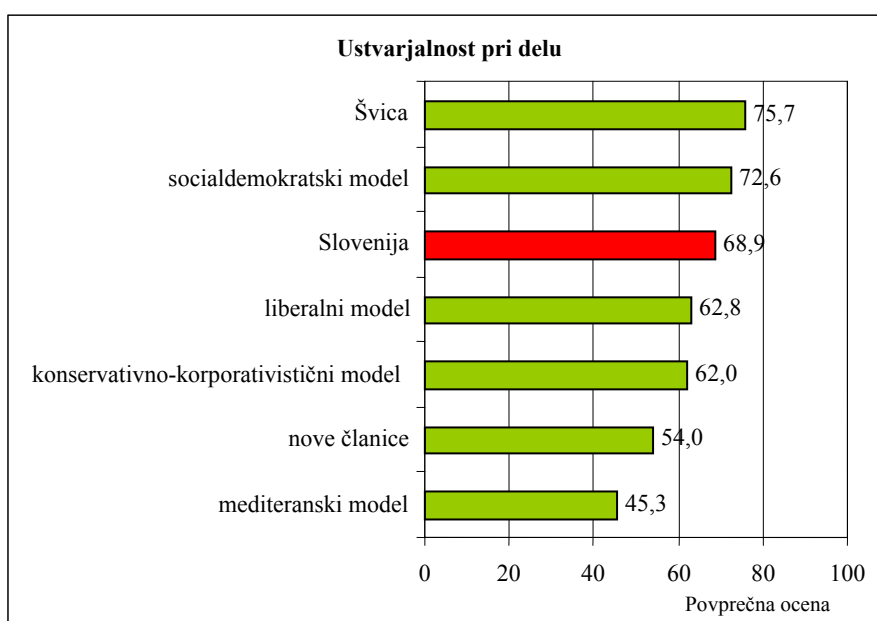
Glede na povprečno oceno intenzifikacije dela, ki je prikazana v grafu 7.3.2.5, najbolj intenzivno delajo ljudje znotraj liberalnega modela države blaginje, saj njihova povprečna ocena znaša 73,3. Sledimo Slovenci z zelo visoko intenziteto dela, saj povprečna ocena znaša kar 71,6. Prav tako imajo zelo intenzivno delo prebivalci mediteranskega modela, kjer povprečna ocena znaša 66,1. Sledijo jim nove članice s

povprečno oceno 65,7, njim pa socialdemokratski model s 64,3. Med prebivalci, ki delajo manj intenzivno, so ljudje v Švici s povprečno oceno 61,9 in prebivalci držav s konservativno-korporativističnim modelom s povprečno oceno 60,7.

7.3.2.5 Graf 15: Povprečna ocena intenzifikacije dela po modelih socialne blaginje

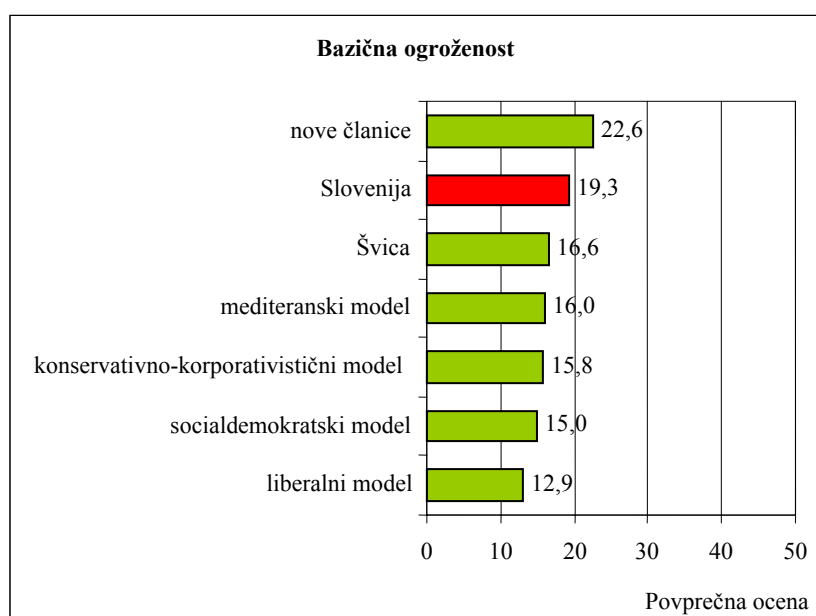


7.3.2.6 Graf 16: Povprečna ocena ustvarjalnosti pri delu po modelih socialne blaginje



Povprečna ocena ustvarjalnosti pri delu je v Švici 75,7, v socialdemokratskem sistemu 72,6, v Sloveniji pa 68,9. Sledijo nam prebivalci držav z liberalnim modelom blaginje s povprečno oceno 62,8, njim pa prebivalci držav konservativno-korporativističnega modela s povprečno oceno 62,0. Le 54,0 povprečno oceno ustvarjalnosti na delovnem mestu kažejo prebivalci najkasneje pridruženih držav Evropski uniji, najnižje povprečje ustvarjalnosti na delovnem mestu pa opazimo znotraj mediteranskega modela socialne blaginje, 45,3.

7.3.2.7 Graf 14: Povprečna ocena bazične ogroženosti pri delu po modelih socialne blaginje



Najvišjo povprečno oceno bazične ogroženosti, 22,6, najdemo pri novih članicah, ki so se Evropski uniji pridružile najkasneje. Sledimo jim Slovenci s povprečno oceno 19,3, nam pa sledijo prebivalci Švice s povprečjem 16,6. Prebivalci držav, ki imajo mediteranski model, ocenjujejo svojo bazično ogroženost s povprečno oceno 16,0, prebivalci v državah s konservativno-korporativističnim modelom blaginje pa s povprečno oceno 15,9. Prebivalci socialdemokratskega modela države blaginje ocenjujejo svojo bazično ogroženost s povprečno oceno 15,0. Daleč najnižjo povprečno oceno imajo prebivalci Velike Britanije in Irske, torej prebivalci liberalnega modela, saj le-ta znaša 12,9.

Ugotavljam, da za življenje znotraj Evrope res velja, da več uslug in ugodnosti ko jih nudijo ukrepi javne socialne politike, bolj so ljudje zadovoljni z zdravjem, življenjem in ekonomskim stanjem. Pri vseh treh spremenljivkah so med najbolj zadovoljnimi prebivalci znotraj Švice, anketirani iz držav, ki imajo liberalni model države blaginje in tisti iz držav s socialdemokratskim modelom države blaginje. Konservativno-korporativistični model se nahaja v sredini lestvice, pri repu pa se izmenjujejo nove članice, prebivalci Slovenije in držav mediteranskega modela socialne politike. Največje razlike se pojavljajo znotraj povprečnih ocen spremenljivke zadovoljstvo z ekonomskim stanjem, najmanjše razlike pa pri spremenljivki zadovoljstvo z zdravjem. Tudi pri kazalcih kakovosti delovnega življenja se potrjuje hipoteza, da boljša ko je socialna politika v državi, višje je zadovoljstvo s posameznimi kazalci kakovosti delovnega življenja. Švica in socialdemokratski sistemi socialne politike se gibljejo najvišje, njihovi prebivalci so med najbolj zadovoljnimi. Sledijo prebivalci držav liberalnega in konservativno-korporativističnega modela socialne politike, na zadnjih treh mestih pa se izmenjujejo prebivalci držav z mediteranskim modelom, Slovenije in novih članic. Najmanjše razlike glede povprečnih vrednosti se pojavljajo pri količini dela izven ustaljenega delovnega časa. Razlike pri bazični ogroženosti na delovnem mestu, intenzifikaciji dela in medosebnih odnosih so normalno porazdeljene. Do največjih odstopanj prihaja pri spremenljivkah ustvarjalnost na delovnem mestu in avtonomnost na delovnem mestu – tu so razlike med najbolje in najslabše ocenjenimi modeli socialne politike tudi do 30 enot povprečnih ocen.

Spremenljivke zadovoljstvo z zdravjem, zadovoljstvo z življenjem in zadovoljstvo z ekonomskim stanjem v Sloveniji potrjujejo, da prebivalci Slovenije vse tri zgoraj omenjene spremenljivke v primerjavi s prebivalci preostalih modelov socialne politike ocenjujejo slabše. Slovenija ni na zadnjem mestu, se pa giblje na zadnjih mestih v primerjavi z državami v Evropi, ki imajo različne modele socialnih politik. Glede kakovosti delovnega življenja bi lahko potrdili, da sta avtonomnost na delovnem mestu in medosebni odnosi prav tako slabše ocenjeni spremenljivki. Intenzifikacija dela v Sloveniji je zelo visoka, medtem ko smo glede na količino dela ponoči, med vikendi in prazniki na zadnjem mestu med prebivalci evropskih držav z različnimi modeli socialnih politik. Res pa je, da so razlike med državami z različnimi modeli socialne blaginje zelo majhne. Za Slovence prav tako ni spodbuden rezultat, da se počutimo visoko ogrožene na delovnih mestih. Presenetljivo visoko na lestvici pa smo pri

spremenljivki ustvarjalnost na delovnem mestu. To je zelo dober znak, saj pomeni, da se lahko ustvarjalno izražamo in imamo k temu naklonjene delodajalce.

7.4 Spolne razlike

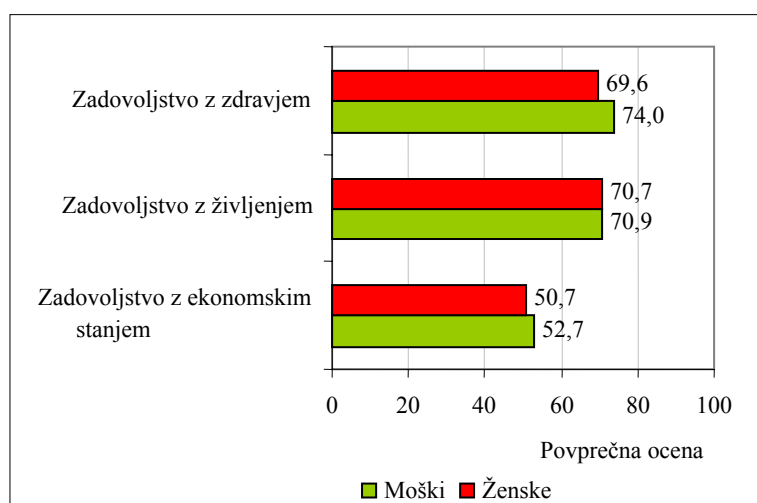
7.4.1 Spolne razlike v subjektivnih ocenah zdravja, zadovoljstva z življenjem in zadovoljstva z ekonomskim stanjem

7.4.1.1 Tabela 17: Razlike po spremenljivkah zadovoljstvo z zdravjem, zadovoljstvo z življenjem in zadovoljstvo z ekonomskim stanjem glede na spol

	Spol	Število (N)	Povprečje	Standardni odklon
Zadovoljstvo z zdravjem	Moški	18579	73,9764	21,26651
	Ženske	20003	69,5775	21,89239
Zadovoljstvo z življenjem	Moški	18569	70,894	19,40119
	Ženske	19992	70,7208	20,3678
Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem	Moški	18466	52,6717	21,21233
	Ženske	19774	50,6605	20,70225

Moški so bolj kot ženske zadovoljni s svojim zdravjem, življenjem in ekonomskim stanjem. Do največjih razlik prihaja pri zadovoljstvu z zdravjem, saj je povprečna ocena zadovoljstva z zdravjem pri moških 73,97, pri ženskah pa le 69,57. Najmanjše razlike med spoloma so opazne pri spremenljivki zadovoljstvo z življenjem, saj je povprečna ocena pri moških 70,89, pri ženskah pa 70,72.

7.4.1.2 Graf 19: Prikaz zadovoljstva z zdravjem, življenjem, ekonomskim stanjem glede na spol



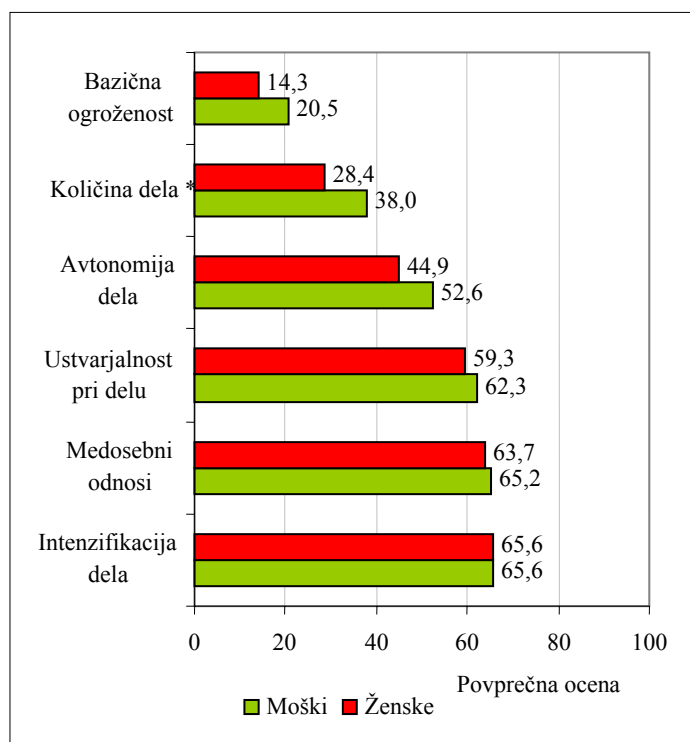
7.4.2 Spolne razlike v kakovosti delovnega življenja

7.4.2.1 Tabela 18: Prikaz spremenljivk kakovosti delovnega življenja glede na spol

	Spol	Število (N)	Povprečje	Standardni odklon
Avtonomija dela	Moški	18396	52,5659	32,51846
	Ženske	19761	44,9224	30,65592
Ustvarjalnost pri delu	Moški	7476	62,2882	36,9941
	Ženske	7135	59,3086	37,97024
Medosebni odnosi	Moški	18514	65,2038	25,9599
	Ženske	19937	63,6781	26,24474
Intenzifikacija dela	Moški	9013	65,6247	24,51603
	Ženske	8432	65,6458	24,97848
Bazična ogroženost	Moški	8968	20,4973	28,85084
	Ženske	8386	14,3143	23,72175
Količina dela*	Moški	11254	37,9719	26,90018
	Ženske	9479	28,4341	25,23646

* količina dela izven ustaljenega delovnega časa (ponoči, med vikendi in prazniki)

7.4.2.2 Graf 20: Prikaz spremenljivk kakovosti delovnega življenja glede na spol



* količina dela izven ustaljenega delovnega časa (ponoči, med vikendi in prazniki)

Moški so na svojem delovnem mestu bolj bazično ogroženi in njihovo delo je bolj intenzivno. Moški delajo izven ustaljenega delovnega časa manj kot ženske, imajo večjo avtonomijo na delovnem mestu, so bolj ustvarjalni in imajo boljše medosebne odnose. Največja razlika med spoloma se pokaže pri spremenljivkah bazična ogroženost in količina dela izven ustaljenega delovnega časa, precej velika razlika pa je tudi pri spremenljivki avtonomija na delovnem mestu. Najmanjša oziroma ničelna razlika se pojavi pri spremenljivki intenzifikacija dela.

7.4.3 T-test glede na spol

7.4.3.1 Tabela 18: T-test glede na spol

		Levenov test za enakost varianc		T-test enakosti povprečij		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-smerna)
Zadovoljstvo z zdravjem	Predpostavka enakosti varianc	63,1	0	19,994	38580	0
	Predpostavka neenakosti varianc			20,015	38502,515	0
Bazična ogroženost	Predpostavka enakosti varianc	251,634	0	15,362	17352	0
	Predpostavka neenakosti varianc			15,461	17075,202	0
Količina dela*	Predpostavka enakosti varianc	43,625	0	26,16	20731	0
	Predpostavka neenakosti varianc			26,303	20492,013	0
Avtonomija dela	Predpostavka enakosti varianc	124,725	0	23,634	38155	0
	Predpostavka neenakosti varianc			23,584	37517,568	0
Ustvarjalnost pri delu	Predpostavka enakosti varianc	14,968	0	4,804	14609	0
	Predpostavka neenakosti varianc			4,801	14532,175	0
Medosebni odnosi	Predpostavka enakosti varianc	8,118	0,004	5,726	38449	0
	Predpostavka neenakosti varianc			5,728	38296,231	0
Intenzifikacija dela	Predpostavka enakosti varianc	5,915	0,015	-0,056	17443	0,955
	Predpostavka neenakosti varianc			-0,056	17316,96	0,955
Zadovoljstvo z življenjem	Predpostavka enakosti varianc	56,755	0	0,853	38559	0,393
	Predpostavka neenakosti varianc			0,855	38534,489	0,393
Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem	Predpostavka enakosti varianc	19,518	0	9,381	38238	0
	Predpostavka neenakosti varianc			9,373	37911,84	0

* količina dela izven ustaljenega delovnega časa (ponoči, med vikendi in prazniki)

Vsi Levenovi F testi so statistično značilni, kar pomeni, da ne moremo potrditi, da so variance spremenljivk homogene znotraj obeh skupin – zaposlenih moških in zaposlenih žensk. Razpršenost odgovorov pri obeh spolih ni enaka. Ker variance znotraj spolov niso enake, upoštevamo predpostavko T-testa za neenakost varianc (druga vrstica v tabeli 7.4.3.1). Zaradi velikosti vzorca so razlike in potrdimo lahko, da razlike med spoloma res obstajajo. Če je T-test večji ali manjši od 1,96, potem je tveganje manj kot petodstotno in zato lahko potrdimo razlike med spoloma.

Moški so res bolj zadovoljni s svojim zdravjem, življenjem in ekonomskim stanjem. Ni razlik pri zadovoljstvu z življenjem in intenzivnosti dela. Statistično lahko potrdimo s tveganjem manj kot 0,01, da so moški veliko bolj zadovoljni s svojim zdravjem kot ženske. Povprečna ocena zadovoljstva z zdravjem pri moških znaša 74,0 pri ženskah pa 69,6. Pri spremenljivki zadovoljstvo z zdravjem prihaja do največjih razlik med spoloma. Moški so lahko veliko bolj avtonomni in ustvarjalni na svojih delovnih mestih. T-test intenzivnosti dela znaša -0,056 pri obeh spolih in lahko potrdimo, da razlik glede intenzivnosti dela ni. Podobna situacija je pri zadovoljstvu z življenjem. T-test intenzivnosti dela pri moških znaša 0,855, kar pomeni, da tudi v tem primeru razlik med spoloma skoraj ni. Povprečna ocena zadovoljstva z življenjem pri ženskah znaša 70,7 pri moških pa 70,9. Res je, da se moški počutijo veliko bolj bazično ogrožene kot ženske in prav tako preživijo več časa na delovnih mestih, predvsem ponoči, ob vikendih in praznikih. Moški imajo boljše medosebne odnose, čeprav pri tej spremenljivki ni večjih razlik med spoloma. Povprečna ocena medosebnih odnosov pri moških znaša 65,2 pri ženskah pa 63,7.

8. SKLEP

Zdravje in delo se uvrščata med najpomembnejše vrednote posameznika in družbe. Zato je tudi spremljanje zdravja v povezavi z delom in obratno že tradicionalno deležno precejšnje pozornosti. Tudi v sodobnih razvojnih in političnih dokumentih se področji zdravja in varnosti delavcev redno pojavljata med prioritetskimi nalogami delovanja in doseganja izboljšav.

Z analizo ugotavljam, da je stopnja kakovosti delovnega življenja povezana s stopnjo zadovoljstva z zdravjem in zadovoljstva z življenjem. Avtonomija na delovnem mestu, možnost ustvarjalnosti pri delu in medosebni odnosi so pozitivno povezani z zadovoljstvom z zdravjem in z zadovoljstvom z življenjem. Bolj ko ima posameznik proste roke pri organizaciji svojega dela in več ko ima svobode na delovnem mestu, bolj se počuti zdrav in bolj je zadovoljen s samim seboj. Po drugi strani pa sta bazična ogroženost na delovnem mestu in intenzifikacija dela negativno povezani z zadovoljstvom z zdravjem in zadovoljstvom z življenjem. Bolj ko je delo fizično in psihično naporno, manj se ljudje počutijo zdrave in zadovoljne z življenjem. Torej bolj se ljudje počutijo zdrave in zadovoljne z življenjem, boljši je njihov odnos do dela in posledično sta boljši tudi kakovost delovnega življenja in produktivnost samega dela. Ugotavljam tudi, da je zadovoljstvo z ekonomskim stanjem povezano s kakovostjo delovnega življenja. Bolj ko je posameznik zadovoljen s svojim ekonomskim stanjem, bolj je zadovoljen tudi s kakovostjo delovnega življenja.

Kakovost delovnega življenja je povezana tudi z Allardtovimi kazalci delovnega življenja, saj morajo biti po njegovem mnenju za visoko kakovost dela in dobro posameznikovo blagostanje zagotovljene potrebe »biti«, »ljubiti«, »imeti« in potrebe po varnosti. Werther in Davis, 1993, sta mnenja, da je storilnost mogoče povezati z dvigom kakovosti delovnega življenja. Prav tako tudi management celovite kakovosti ter Birch in Paul, 2003, poudarjajo celovit pristop h kakovosti delovnega življenja in postavljajo zadovoljstvo posameznika kot bistveni kazalec kakovosti delovnega življenja.

Zadovoljstvo z zdravjem, zadovoljstvo z življenjem in zadovoljstvo z ekonomskim stanjem so med seboj povezani s pozitivnimi korelacijami. Opažam, da sta najmočnejše povezana zadovoljstvo z življenjem in zadovoljstvo z ekonomskim stanjem.

Stopnja zadovoljstva z zdravjem, življenjem, ekonomskim stanjem in kakovostjo delovnega življenja je povezana tudi z ugodnostmi, ki izhajajo iz modela socialnih politik države, v kateri posameznik živi. V državah, kjer je socialna politika dobro organizirana in kjer so ljudje preskrbljeni, so povprečne ocene državljanov precej višje od držav, kjer je socialna politika manj razvita. V Evropi imajo najbolj urejene sisteme socialnega varstva državljani socialdemokratskega modela in liberalnega modela socialne politike ter Švicarji. V sredini lestvice se nahajajo državljani konservativno-korporativističnega in mediteranskega modela, pri dnu lestvice pa državljani Slovenije in novih članic. V primerjavi z raziskavo o kakovosti življenja v Evropi iz leta 2003, kjer je bilo zajetih 28 držav znotraj Evrope, so rezultati zelo podobni z našimi izsledki raziskave ESS - 2004, ki je bila končana eno leto kasneje. Najmanj so s svojim zdravjem, življenjem, srečo in ekonomskim stanjem zadovoljni državljani novih članic. O visokem zadovoljstvu na vseh ravneh poročajo državljani socialdemokratskega sistema. Slovenija je v obeh omenjenih raziskavah v primerjavi z ostalimi evropskimi modeli socialne politike ocenjena slabše tako v zadovoljstvu z zdravjem, kot tudi z življenjem, ekonomskim stanjem in kakovostjo delovnega življenja. Sklepamo torej lahko, da so ugodnosti in usluge posameznega sistema socialne politike povezane tudi z ocenami zadovoljstva z življenjem, zdravjem, ekonomskim stanjem in kakovostjo delovnega življenja državljanov.

Državljanji Slovenije se glede na povprečne ocene res nahajajo med prebivalci, ki so manj zadovoljni v primerjavi s prebivalci ostalih evropskih modelov socialne politike. Zadovoljstvo z zdravjem, življenjem in ekonomskim stanjem ter avtonomijo pri delu in medosebne odnose ocenjujemo slabše kot državljani preostalih modelov socialne politike v Evropi. Po ocenah prebivalcev naše države smo visoko na lestvici ustvarjalnosti na delovnem mestu in najnižje pri spremenljivki količina dela izven ustaljenega delovnega časa. To je zelo spodbudno. Analizirani rezultati pa kažejo na visoko intenziteto dela v Sloveniji in visoko stopnjo bazične ogroženosti. Prebivalstvo Slovenije se stara in socialna varnost se pomika od varne k negotovi prihodnosti. Delovna mesta postajajo vse bolj fleksibilna in negotova, trg delovne sile pa je premalo

prilagodljiv, saj se v Sloveniji pojavlja veliko dolgotrajno brezposelnih ljudi. Potrebne so spremembe, a ne takšne, ki bi pomenile žrtvovanje socialne države in krčenje pravic, temveč spremembe za oblikovanje pravičnejše in dolgoročno vzdržne socialne države, ki bo hkrati ljudi spodbujala k večji aktivnosti. Spremembe so nujne predvsem zaradi globalizacije in staranja slovenske družbe. Oboje zahteva prilagoditev socialnih sistemov ne le pri nas, ampak v vseh evropskih državah. Zagotovo pa bi morali v Sloveniji v prihodnosti ukrepati tudi v smislu večje varnosti na delovnem mestu in manjše intenzitete dela.

Analiza povprečnih vrednosti glede na spol kaže, da so moški znotraj Evrope res bolj zadovoljni od žensk. Moški so bolj zadovoljni z zdravjem, ekonomskim stanjem, življenjem, avtonomijo pri delu, medosebnimi odnosi in ustvarjalnostjo pri delu, ženske pa so manj bazično ogrožene na delovnem mestu in delajo manj izven ustaljenega delovnega časa kot moški. Delo obeh spolov je po ocenah ljudi popolnoma enako intenzivno. Tudi raziskava o kakovosti dela in zaposlitve v Evropi iz leta 2002 prikazuje veliko razliko v zadovoljstvu z ekonomskim stanjem in življenjem med moškimi in ženskami. Moški so po podatkih omenjene raziskave mnogo bolje plačani za svoje delo. Boljša plača pa vodi v večje zadovoljstvo z življenjem in ekonomskim stanjem. Če sta zagotovljena ta dva faktorja, je posledica zagotovo višja kakovost delovnega življenja. V raziskavi Kakovost dela in zaposlitve v Evropi iz leta 2002 je omenjena visoka, kar 56 odstotna intenzivnost dela v Evropi.

Zanimiv se mi zdi podatek, da so moški bolj kot ženske bazično ogroženi na delovnem mestu in so vseeno bolj zadovoljni s svojim zdravjem. Bazična ogroženost se še vedno vrednoti predvsem v smislu fizične in ne toliko psihične ogroženosti na delovnem mestu. Dejstvo je tudi, da se prijavi vsaka še tako majhna fizična poškodba na delovnem mestu, medtem ko je dokazovanje psihične ogroženosti zelo velik problem. Prav tako je znano, da se pogosteje fizično poškodujejo moški, saj so nosilci večine fizičnih dejavnosti. Nasilje in nadlegovanje na delovnem mestu pa se pogosteje izvaja nad ženskami, ki si zaradi lastne varnosti in eksistence le-tega ne upajo prijaviti.

V prihodnosti se bo morala celotna Evropa še bolj povezati, predvsem v smislu zagotavljanja enakih možnosti, priložnosti in socialnih pravic za vse ljudi. Nujno bo potrebno zvišati stopnjo kakovosti dela in se v bodoče še bolj usmeriti na posameznika

in njegove potrebe. Le na ta način bo možno izboljševati stopnjo zadovoljstva zaposlenih na vseh področjih. Glede na to, da je stopnja zadovoljstva z ekonomskim stanjem delno odvisna tudi od izobrazbe, bo potrebno zaposlene usmerjati v vseživljenjsko učenje, organizacije pa v učeče se ustanove. Izobrazba predstavlja človeški kapital, z nivojem izobrazbe pa raste tudi posameznikova skrb za lastno zdravje. V Sloveniji bo potrebno širiti promocijo zdravja, preventivo bolezni in zdrav način življenja. Rezultati analize kažejo, da je nivo zadovoljstva z zdravjem in življenjem v Sloveniji precej nižji kot v preostalih evropskih sistemih blaginje. Glede na prevladujoči sedeči način dela, bo moral v prihodnosti tudi vsak posameznik poskrbeti za zdrav način prehranjevanja in gibanja. Zadovoljstvo z zdravjem in življenjem zaposlenih je posledica načina in kakovosti dela, torej bo potrebno v bližnji prihodnosti poskrbeti za čim bolj zdravo, ugodno in posamezniku prijazno delovno okolje.

9. LITERATURA

1. Aidukaite, Jolanta (2004): *The Emergence of the Post-Socialist Welfare State*. Doktorska disertacija. Sodertorn: University College.
2. Allardt, Eric (1976): Dimensions of Welfare in a Comparative Scandinavian Study. *Acta Sociologica* 10 (3), 227-39.
3. Allardt, Eric (1993): Having, loving, being: An alternative to the Swedish Model of Welfare Research. V Martha Craven Nussbaum in Amartya Sen (ur.): *The Quality of Life*, 88–94. Oxford: Clarendon Press.
4. Birch, Charles in David Paul (2003). *Life and work*. Sydney: UNSW Press.
5. Baart, Paul in ostali (2003): *Workplace Health Promotion. A integral part of good business practice*. Woerden: Dutch centre workplace health promotion and the Netherlands institute of health promotion and disease prevention.
6. Bonoli, Giuliano (1997): »Classifying welfare states: a two dimension approach«. *Journal of Social Policy* (26), 351–72.
7. Briggs, Asa (2000): The Welfare State in Historical Perspective. V Christopher Pierson in Francis G. Castles (ur.): *The Welfare State. A reader*. Polity Press in association with Blackwell Publishers Ltd.: Cambridge, Oxford, Malden.
8. Černigoj Sadar, Nevenka in Petra Vladimirov (2004): Prispevek organizacij k vzpostavljanju (ne)uravnoveženega življenja. V Ivan Svetlik in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 259–82. Ljubljana: založba Sophia.
9. Esping-Andersen, Gosta (1990): *The three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Pres: Oxford.

10. European Foundation for the improvement of living and working Conditions (2002): *Quality of work and employment in Europe, Issues and challenges*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
11. European Foundation for the improvement of living and working Conditions (2003): *Quality of life in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
12. Evropska komisija in Evropski svet (2002): *Joint Employment Report*. Dostopno na http://europa.eu.int/comm/employment_social/ (14. april 2003).
13. Ferligoj, Anuška, Karmen Leskošek in Tina Kogovšek (1995): *Zanesljivost in veljavnost merjenja. Metodološki zvezki*, 11. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
14. Ferrera, Maurizio. (1996): The »southern« model of welfare in social Europe. *Journal of European Social Policy* (6), 17–37.
15. Kanjuo Mrčela, Aleksandra in Miroljub Ignjatović (2004): Neprijazna fleksibilizacija dela in zaposlovanja - potreba po oblikovanju varne fleksibilnosti. V Ivan Svetlik in Branko Ilič (ur.): *Razpoke v zgodbi o uspehu*, 230-58. Ljubljana: založba Sophia.
16. Kern, Bojan, Marija Ovsenik in Jože Ovsenik (2001): *Osnove organizacije za socialno delo*. Študijsko gradivo. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
17. Kolarič, Zinka (1990): *Socialna politika in družbene ter prostorske spremembe*: Doktorska disertacija. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
18. Kolarič, Zinka (2003): *Predavanja pri predmetu Sociologija socialne politike*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
19. Kresal, France (1998): *Zgodovina socialne in gospodarske politike v Sloveniji od liberalizma do druge svetovne vojne*. Ljubljana: Cankarjeva založba.

20. Kropivnik, Samo in Cveto Trampuž (2000): *Analize podatkov z SPSS-om*. Predavanja in vaje. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
21. Kopač, Anja (2004): *Aktivacija - obrat v socialni politiki*. Znanstvena knjižnica 54. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
22. Laroque, Marie - France (2001): *The Changing world of Work*. ISSA – European regional meeting, Social Security and the Changing World of work: Dresden.
23. Martin, L. Leonard (1993): *Total Quality in Human Service Organizations*. London: Sage publications.
24. Pečar, Zdravko in Srečko Devjak (1998): Razvoj managementa s poudarkom na boljših metodah odločanja. V Zbornik referatov. *Dnevi slovenske uprave*, Portorož, 167-206. Ljubljana: Visoka upravna šola.
25. Rapoša Tajnšek, Pavla (2001): *Socialno delo v delovnih organizacijah*. Ljubljana: Visoka šola za socialno delo.
26. Rus, Veljko in Niko Toš (2005): *Vrednote Slovencev in Evropejcev. Analiza vrednostnih orientacij Slovencev ob koncu stoletja*. Dokumenti SJM. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
27. Strgar, Eva (2004): Zdravi delavci v zdravih podjetjih – vizija promocije zdravja na delovnem mestu. *Sanitas et labor* 3(2), 173–85.
28. Svetlik, Ivan (1991): Delo in kakovost življenja. *Družboslovne razprave* (12), 19-34.
29. Svetlik, Ivan (1996): *Kakovost življenja v Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

30. Svetlik, Ivan (1998): Oblikovanje dela in kakovost delovnega življenja. V Stane Možina in Ivan Svetlik (ur.): *Management kadrovskih virov*, 175-204. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
31. Svetlik, Ivan in Branko Ilič (2004): *Razpoke v zgodbi o uspehu*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
32. Titmuss, M. Richard (1958): *Essays on Welfare State*. London: George Allen & Unwin.
33. DZ RS (1999): *Zakon o varnosti in zdravju pri delu*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 56/99. Dostopno na:
www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199956&stevilka=2652 (12. oktober 2007).
34. DZ RS (2003): *Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije 26/03. Dostopno na:
www.zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO4950.html (12. oktober 2007).
35. Werther, B. William in Keith Davis (1993): *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill.

10. VIRI

1. Buschak, Willy (2004): *Improvement of living and working conditions*. Dostopno na www.eurofound.eu.int (12. maj 2007).
2. Cindi Slovenija (2006): *Z gibanjem do zdravja*. Dostopno na www.cindi-slovenija.net/index.cgi (30. avgust 2007).
3. Esping – Andersen, Gosta (1992): *How to Conceptualize the Welfare State*. Dostopno na <http://www.pitt.edu/~heinisch/concept.html> (16. februar 2007).
4. Jowell, Roger in ostali (2003): *European Social Survey Data*. Dostopno na www.europeansocialsurvey.org (16. junij 2007).

5. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (2007): *Zdravi na delovnem mestu*. Dostopno na www.cilizadelo.si/default-30100.html (16. april 2007).
6. Leymann, Heinz (1996): *Mobbing*. Dostopno na www.leymann.se (15. april 2007).
7. Middleton, John (2001): *Tackling health inequalities: what can health promotion do?* Dostopno na www.apha.org/a/547 (8. december 2007).
8. Svetovna zdravstvena organizacija (2007): *What is the WHO definition of health?* Dostopno na: www.who.int/suggestions/faq/en/ (20. julij 2007).
9. Vladni portal o življenju v Evropski uniji (2007): *Lizbonska strategija*. Dostopno na www.evropa.gov.si/lizbonska-strategija (25. oktober 2007).
10. Vladni portal o življenju v Evropski uniji (2007): *Lizbonska strategija in Slovenija*. Dostopno na www.evropa.gov.si/lizbonska-strategija/lizbonska-strategija-slovenija/ (27. oktober 2007).

11. PRILOGE

Priloga A: Izračun frekvenc za vse spremenljivke

Priloga B: Korelacije med vsemi spremenljivkami

Priloga C: Razlike med moškimi in ženskami po posameznih spremenljivkah

Priloga A: Izračun frekvenc za vse spremenljivke

Zadovoljstvo z zdravjem

		Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek	Združeni odstotek
Veljavni	do 25	2206	5,7	5,7	5,7
	nad 25 do 50	5339	13,8	13,8	19,5
	nad 50 do 75	12971	33,6	33,6	53,1
	nad 75 do 100	18128	46,9	46,9	100
	Skupaj	38644	100	100	
	Manjkajoči	Sistem	7	0	
Skupaj		38651	100		

Zadovoljstvo z življenjem

		Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek	Združeni odstotek
Veljavni	do 25	1407	3,6	3,6	3,6
	nad 25 do 50	5806	15	15	18,6
	nad 50 do 75	13928	36	36,1	54,7
	nad 75 do 100	17482	45,2	45,3	100
	Skupaj	38623	99,8	100	
	Manjkajoči	Sistem	28	0,2	
Skupaj		38651	100		

Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem in izobrazbo

		Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek	Združeni odstotek
Veljavni	do 25	5130	13,3	13,4	13,4
	nad 25 do 50	14114	36,5	36,9	50,3
	nad 50 do 75	14961	38,7	39,1	89,4
	nad 75 do 100	4096	10,6	10,6	100
	Skupaj	38301	99,1	100	
	Manjkajoči	Sistem	350	0,9	
Skupaj		38651	100		

Bazična ogroženost

		Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek	Združeni odstotek
Veljavni	do 25	11023	28,5	63,4	63,4
	nad 25 do 50	5172	13,4	29,8	93,2
	nad 50 do 75	1187	3,1	6,8	100
	nad 75 do 100	3887	10	100	
	Skupaj	21269	55		
Manjkajoči	Sistem	17382	45		
Skupaj		38651	100		

Količina dela

		Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek	Združeni odstotek
Veljavni	do 25	9081	23,5	44,9	44,9
	nad 25 do 50	5503	14,2	27,2	72,1
	nad 50 do 75	4026	10,4	19,9	92
	nad 75 do 100	1614	4,2	8	100
	Skupaj	20224	52,3	100	
Manjkajoči	Sistem	18427	47,7		
Skupaj		38651	100		

Avtonomija dela

		Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek	Združeni odstotek
Veljavni	do 25	10667	27,6	27,9	27,9
	nad 25 do 50	9642	24,9	25,2	53,1
	nad 50 do 75	8974	23,2	23,5	76,6
	nad 75 do 100	8932	23,1	23,4	100
	Skupaj	38215	98,8	100	
Manjkajoči	Sistem	436	1,2		
Skupaj		38651	100		

Ustvarjalnost pri delu

		Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek	Združeni odstotek
Veljavni	do 25	2500	6,5	17,1	17,1
	nad 25 do 50	4655	12	31,8	48,9
	nad 50 do 75	1063	2,8	7,3	56,2
	nad 75 do 100	6417	16,6	43,8	100
	Skupaj	14635	37,9	100	
Manjkajoči	Sistem	24016	62,1		
Skupaj		38651	100		

Medosebni odnosi

		Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek	Združeni odstotek
Veljavni	do 25	3832	9,9	10	10
	nad 25 do 50	11188	28,9	29,1	39,1
	nad 50 do 75	7248	18,8	18,8	57,9
	nad 75 do 100	16244	42	42,1	100
	Skupaj	38512	99,6	100	
Manjkajoči	Sistem	139	0,4		
Skupaj		38651	100		

Intenzifikacija dela

		Frekvenca	Odstotek	Veljavni odstotek	Združeni odstotek
Veljavni	do 25	2687	7	15,4	15,4
	nad 25 do 50	3710	9,6	21,2	36,6
	nad 50 do 75	8103	21	46,4	83
	nad 75 do 100	2974	7,7	17	100
	Skupaj	17474	45,3	100	
Manjkajoči	Sistem	21177	54,7		
Skupaj		38651	100		

Priloga B: Korelacije med vsemi spremenljivkami

		Zadovoljstvo z zdravjem	Zadovoljstvo z življenjem	Zadovoljstvo z ekonomskim stanjem	Bazična ogroženost	Količina dela izven ustaljenega del. časa	Avtonomija dela	Ustvarjalnost pri delu	Medosebni odnosi	Intenzifikacija dela
Zadovoljstvo z zdravjem	Pearson. korelac.	1	0,2798333	0,1434256	-0,07310	0,026746	0,073665	0,07731	0,14086	-0,00312
	Sig. (2-smerna)		0,000	0,000	0,000	0,000116	0,000	0,000	0,000	0,68016
	Število (N)	38644	38619	38298	17379	20765	38208	14632	38511	17471
Zadovoljstvo z življenjem	Pearson. korelac.	0,279833	1	0,4416724	-0,10658	-0,03139	0,193371	0,23490	0,21350	-0,07854
	Sig. (2-smerna)	0,000		0,000	0,000	0,000006	0,000	0,000	0,000	0,000
	Število (N)	38619	38623	38281	17371	20755	38192	14626	38492	17464
Zadovoljstvo z ekonom. stanjem	Pearson. korelac.	0,143426	0,4416723	1	-0,09705	-0,00246	0,111936	0,12409	0,10779	-0,07418
	Sig. (2-smerna)	0,000	0,000		0,000	0,723492	0,000	0,000	0,000	0,000
	Število (N)	38298	38281	38301	17331	20699	37891	14590	38173	17419
Bazična ogroženost	Pearson. korelac.	-0,073103	-0,1065809	-0,0970577	1	0,157870	-0,08564	0,01002	-0,03486	0,13727
		0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,22718	0,00004	0,000
	Število (N)	17379	17371	17331	17382	17353	17358	14527	17346	17334
Količina dela izven ustaljenega del. časa	Pearson. korelac.	0,026747	-0,0313899	-0,0024593	0,157870	1	0,171724	0,12275	0,02921	0,19992
	Sig. (2-smerna)	0,000116	0,0000061	0,7234921	0,000		0,000	0,000	0,00003	0,000
	Število (N)	20765	20755	20699	17353	20767	20684	14610	20722	17443
Avtonomija dela	Pearson. korelac.	0,073665	0,1933713	0,1119367	-0,08564	0,171724	1	0,37885	0,09516	-0,00359
	Sig. (2-smerna)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,63486
	Število (N)	38208	38192	37891	17358	20684	38215	14621	38085	17450
Ustvarjalnost pri delu	Pearson. korelac.	0,077314	0,2349036	0,1240968	0,010020	0,122749	0,378850	1	0,10697	0,13212
	Sig. (2-smerna)	0,000	0,000	0,000	0,227179	0,000	0,000		0,000	0,000
	Število (N)	14632	14626	14590	14527	14610	14621	14635	14603	14596
Medosebni odnosi	Pearson. korelac.	0,140860	0,2135017	0,1077932	-0,03486	0,029210	0,095156	0,10697	1	-0,02289
	Sig. (2-smerna)	0,000	0,000	0,000	0,000004	0,000026	0,000	0,000		0,00249
	Število (N)	38511	38492	38173	17346	20722	38085	14603	38512	17437
Intenzifikacija dela	Pearson. korelac.	-0,003119	-0,0785401	-0,0741759	0,137271	0,199918	-0,00359	0,13212	-0,02289	1
	Sig. (2-smerna)	0,680163	0,000	0,000	0,000	0,000	0,634858	0,000	0,00249	
	Število (N)	17471	17464	17419	17334	17443	17450	14596	17437	17474

Priloga C: Razlike med moškimi in ženskami po posameznih spremenljivkah

