

работното време, и наличието на услуги като грижи за деца трябва да позволяват постигането на баланс между трудовия живот и живота извън работното място. Показатели за това измерение са разликите в заетостта по пол и наличие на деца, осигуряването на грижи за децата от работодателя и относителният дял на лицата, напускащи работа по семейни причини или с цел обучение.

8. Социален диалог и право на сдружаване на работниците. Всички работници трябва да бъдат информирани относно развитието на организацията, за която работят, и да вземат пряко участие в него. Възможни показатели са членството в работнически сдружения (измерва се чрез броя на наетите лица, членуващи в работнически сдружения, отнесени към общия брой на наетите лица във формалния сектор), обхватът на колективно трудово договаряне (измерва се чрез броя на наетите лица, обхванати от колективно трудово договаряне, отнесен към броя на наетите лица) и дните, загубени поради стачки и трудови спорове (Ozaki, 2002).

9. Равни възможности на работното място. Всички работници трябва да бъдат третирани еднакво, без дискриминация по отношение на възраст, трудоспособност, етнически произход, религиозна принадлежност и сексуална ориентация. Като показатели за това измерение се прилагат относителните дялове на заетите по възраст, етнически произход и на заетите лица с понижена трудоспособност.

10. Качество и производителност на труда. Основна цел на всяка икономическа и социална политика трябва да бъдат високите нива на производителността на труда и на стандарта на живот. Показатели за това измерение са растежът на производителността на труда и относителният дял на висококвалифицираното население в трудоспособна възраст.

В допълнение към концепциите за съдържанието на качеството на заетостта и показателите за неговото измерване интерес представляват още две концептуални рамки, обхващащи две от най-актуалните явления на пазара на труда, които несъмнено рефлектират върху качеството на заетостта: а) развитието на все повече нетипични⁶ форми на заетост и б) неформалната заетост.

Концептуална рамка за класифициране на нетипичните форми на заетост, разработена от МОТ (Greenwood, Hoffmann, 2002). Рамката е базирана на Международната класификация на статуса в заетостта (ICSE '93) за отделни категории наети и самонаети лица, които се класифицират като типични или нетипични в зависимост от два фактора: **степен на поетия икономически риск** и **власт за вземане на оперативни решения.**

⁶ Наричат се още нестандартни (non-standard) или гъвкави (flexible) форми на заетост.