

TIPOLOGIJA POKLICEV V ZDRUŽENEM DELU SLOVENIJE LETA 1986
(UVOD V SEGMENTACIJSKO OBRAVNAVO TRGA DELA IN TRGA POKLICEV)¹

Occupational labor market typology in 1986 Slovenia: *An attempt has been made to apply to theoretical conceptualizations of occupational labor market developed by labor market segmentation theorists: (a) Doeringer and Piore's dual labor market typology, (b) general Mo and Loveridge model of labor market segmentation axis - both started from the microscopic and (c) alternative approaches of Frélich economists (Aglietta, Boyer, Mistral), started from product market pressures on employers. A preliminary study was done for 1986 Slovenian "associated labor" which counts about 83 percenteges of national active population. Some methodological and content issues are compared with Jon Lorence's study of gender differen in 1970 USA occupational labor market structure. It's pointed out the exploratory nature of analysis and therefore of findings.*

Tipologija poklicnega trga dela v Sloveniji leta 1986: *Narejen je bil poskus, da se uporabi nekaj teoretičnih zamisli o poklicnem trgu dela, zamisli, ki so jih razvili teoretiki segmentaci delovnega trga: (a) Doeringerjeva in Piorjeva dualna tipologija trga dela, (b) splosni Moek - Loveridge model segmentacijskih osi trga dela - pri obojih avtorjih je prisotno mikroekonom: izhodišče, in (c) alternativni pristopi francoskih ekonomistov (Aglietta, Boyer, Mistral), ki išu makrorazlage, izhajajoč iz pritiska produktnega trga na delodajalce. Narejena je uvodna študija za "združeno delo" Slovenije v letu 1986, v katerem je po oceni bilo zaposlenih približno 83 odstotkov aktivnega prebivalstva. Nekaj metodoloških in vsebinskih vzporednic je narejenih študijo Jona Lorenca, v kateri je avtor obravnaval razlike med strukturama moškega in ženskega poklicnega trga v ZDA leta 1970. Povdarjena je eksploratorna narava analize in potemtakem ugotovitev.*

0. Uvod

"Izpraznjeno" mesto države in "razsrediščeno" mesto dela, ki kot slogana najbolje označujeta sodobno teoretično tipanje po ozadju aktualnih procesov, sta zavoljo nedorečenosti pravzaprav moteca faktorja (klasično) zastavljenega raziskovanja sodobnosti. Ekonomistu, sociologu ali sistemskemu teoretiku klasičnega kova ne bi bilo nič ljubše, kot da razlago sedanjosti izpelje s pomočjo pojmov, ki slone na "dognanih" teorijah ekonomije (homogeno delo), države (formalne institucije) ali sistema (statika in dinamika procesov in struktur). V podobni zagati je celo (industrijski) psiholog, ki se je *a priori* odpovedal raziskavi institucionalne pojavnosti, bi pa zelel ohraniti jasno delitev na delo in prosti čas. Toda ne go - porajajo se misli, da država in sistem slabo ubesedujeta (de)integrativne vezi sodobne skupnosti, dviga se dvom, da formalno delo ne predstavlja več osrednje proizvodne in

¹ Avtorjeva opomba: *Predvsem za izboljšavo analitičnega dela tega članka so bili izredno dragoceni kritični komentarji naslednjih članov Metodološke sekcije Jugoslovanskega sociološkega združenja: Anuske Ferligojeve, Koste Momiroviće, Janeza Juga, Vasje Vehovarje, Vojka Antončica. Računalniške zmogljivosti v pripravi podatkov je dal na razpolago Zavod S Slovenije za statistiko.*

humane funkcije v življenju - a s čim potem nadomestiti mimobežnosti, ki razpeljujejo vprašanja in odgovore.

Analiza enega vidika dela, ki jo podajamo v tem prispevku, vsebuje zaradi povedanega kanček nelagodnosti, saj po uvodnem predstavljanju različnih teoretičnih pogledov - ki zgornje dvome načenjajo - v sami realizaciji raziskave ne moremo povsem ubežati klasičnim nastavkom, ki so precej naslonjeni na državniški vidik problema. A prvo stopničko za kasnejše zanimivejše razprave si tako le postavimo.

L. Trg dela (delovne sile)

Pomen strukturnih sprememb v zaposlitvenih značilnostih, ki so posledica razvojnih, predvsem demografskih, tehnoloških, gospodarskih in političnih momentov, se je najizrazitej oblikoval v teorijah o tržišču dela (ang.: labour market theories). Osnovna ideja teh proučevanj je manifestacija dolgo zatajavanja dvoma, da trg dela ni nikoli bil in tudi danes ni pravi trg, temveč, da je večji del "trga" dela pravzaprav institucionalni fenomen, ki se na spremembe v trgu izdelkov in kapitala ne odziva elastično, ampak mnogo bolj komplicirano, posredno, z veliko mero časovne inercije.

Dober pregled o razvoju problemskega področja je v D.Marsden (1986), J.Hudson (1988), nekoliko splošnejši v C.R.McConnell in S.L.Brue (1986). Zaradi informatizacije, kapitalno intenzivnega razvoja, rasti umskega dela in grožnjami pred tehnološkimi viški dela in nezaposlenostjo - te teorije vse bolj postajajo središče mikro in makroekonomije (C.R. McConnell in S.L.Brue, 1986, p.xxxiii), pa tudi alternativnih, interdisciplinarnih pristopov k problematiki dela (D.Marsden, 1986, pp.250-257).

1.1. Poskus integracije teorij o segmentaciji trga delovne sile

I.Svetlik navaja (1985, pp.77-81), da angleška avtorja Loveridge in Mook (1979, 1980), ki skušata najti skupne poteze v teorijah o tržiščih dela, ugotavljata, da večina teh teorij predpostavlja, da poteka segmentacijski proces poudarjeno po eni od dveh osi: tehnični ali socialni, in da se zastruje (o tem več v modelu socialne stratifikacije, P.Hall, 1977).

a. Tehnična os segmentacije

Prva os, tehnična, ki deli delovni trg v interni in eksterni, izhaja iz kategoričnega zanikanja neoklasične teorije o delovno poklicni fleksibilnosti, saj naj bi bila ortodoksna teorija marginalne produktivnosti za delavsko silo kot specifično tržno dobrino neprimerna.

J.T.Dunlop (1957) je pionirsko začel empirično študijo o strukturi opravi in dohodkov v podjetjih v ZDA, P.B.Doeringer in M.J.Piore (1971) sta odtod razvila diskusijo o evoluciji in značaju internega trga dela, sodobni marksisti D.M.Gordon, R.Edwards in M.Reich (1982) pa so pokazali, da je več kot dve tretjini vseh delavcev v ZDA zaposlenih na internih trgih, da so torej zaščiteni pred tekmovalnim pritiskom zunanjega (eksternega) tržišča dela.

Definicija pravi, da je interno tržišče dela administrativna enota, v kateri cenovne in alokacijske pogoje obvladujejo administrativni predpisi in procedure, ne pa ekonomske spremenljivke. Mobilnost internega trga obvladujejo procedure okrog vzpenjanja po "lestvici delovnih mest" (ang.: "job ladder" ali "mobility chain"), ki je opredeljena lahko z veščinami (ang.: skills), skupnimi nalogami, projekti (ang.: common functions) ali pa z samostojnimi delovnimi žarišči (ang.: single focus of work). Najmočnejši faktor vzpenjanja po lestvici je princip zaslužnosti (ang.: seniority), zato je značilno, da se dohodek pripisuje nalogi (funkciji opravilu), ne pa delavcu - odtod zelo popularne studije, imenovane "job evaluation studies", ki smo jih pri nas s sistematizacijami opravil z razvidom del in nalog razvili do popolnosti. Klasičnemu, odprtemu, tekmovalnemu trgu delovne sile (ang.: auction market, v ortodoksni teoriji) pripada po teh teorijah mesto eksternega trga delovne sile.

b. Socialna os segmentacije

Druga os, socialna, ki deli delovni trg v primarni in sekundarni, pomeni dejansko marksistični razteg (že omenjeni avtorji M.Reich, D.M.Gordon, R.C.Edwards 1982) prejšnje debate o internem in eksternem trgu: gre za temeljno delitev med dobre (primarni trg dela) in slabe posle (sekundarni trg dela). Teorija na to temo je poznana pod naslednjima imenoma: teorija o segmentaciji trga dela (ang.: theory of labor market segmentation), teorija o dualnem trgu dela (ang.: dual labor market theory). Med obema osema Moock-Loveridge modela je povezava, vendar je teoretični povdarek na vsaki osi drugačen. Dobri posli pomenijo dejansko posle v internem trgu dela, slabi posli pa so razvežani v eksternem trgu dela. Karakteristike obeh trgov vzajemno prispevajo k zaprtim krogom zaposlovanja na posameznih segmentih trga dela.

c. Alternativni pristopi

Bolj kritični pristop k segmentacijski teoriji so zavzeli nekateri francoski ekonomisti (Aglietta, 1976, 1978, Boyer in Mistral, 1983, Azouvi, 1981): v nasprotju z Doeringerjem in Piorjem, ki sta poskusila nastanek internega trga dela razložiti kot logični razvoj iz konkurenčnega trga dela, pa omenjeni ekonomisti skušajo pojasniti, zakaj se je trg dela razdelil v dva in več segmentov: na eni strani obstajajo dominantni interni trgi dela velikih podjetij s stabilno zaposlitvijo in višjimi zaslužki (odziv na masovno produkcijo blaga), na drugi strani pa "lebdijo" množice nezaščitenih segmentov dela na eksternih trgih dela. Prem od tekmovalnega (19.stoletje) v administrativni (pozno 20.stoletje) model naj bi povsem spremenil naravo delovnega trga, recimo, značilna naj bi bila nefleksibilnost zaslužkov idr. Po Edwardsu (1975) trg obvladujejo oligopoli (na katere so manjše firme pripojene), ki sice povzročijo interno diferenciacijo poslov, eksterno pa čedalje bolj cementirajo dualnost delovnega trga - delodajalci se vedno obnašajo funkcionalno. Te misli so že omenjeni francoski ekonomisti poskusili razviti globalno (povdarjajo prevlado monopolističnih namesto tekmovalnih tipov regulacije, kot splošni zakon intenzivnega tipa akumulacije kapitala.

1.2. Kontroverzni trg poklicev

Zanimivo je, da pojem trga poklicev služi kot argument raznorodnim teorijam - enkrat naj bi dokazoval konkurenčnost delovne sile (če verjamemo v homogenost poklicev), drugič pa naj bi podkrepil teze o institucionalizaciji odnosov v zaposlovanju (če verjamemo v heterogenost poklicev).

Idealno vzeto, v smislu ortodoksnе klasične teorije, bi na popolnoma tekmovalnem trgu dela konkurirali med seboj pravzaprav poklici, ne pa ljudje. Ob taki prepostavki bi bilo delo znotraj istih poklicev povsem homogeno, istovrstno in zato izmenljivo. Poskus, da bi se ta kvalitativna predstava o dolgoročno tekmovalnem modelu trga dela ohranila, s čimer bi se lahko ohranila tudi teorija, ki sloni na njej, se je pod tezo empiričnih analiz (najverjetneje) izjalovil. Eksploratorno analizo v smeri odkrivanja lastnosti segmentacijskih osi, ki potrjuje idejo o obstoju institucionalnega ustroja trga dela v Sloveniji, podajamo v naslednjem poglavju.

Verjetno pa imajo prav tisti sodobni pisci - kot je rečimo A. Abbot (1989), ki menijo, da nastaja teoretska "zmeda" okoli pojma poklic zato, ker je pojem poklica v glavnem vezan na preteklost, in naj bi bil že skrajni čas, da ali vpeljemo pojem "nove poklicne strukture" ali pa besedo poklic nadomestimo s kakšnim ustrežnejšim izrazom.

1.3. Omejevanje tekmovalnosti z diskriminacijo

Eden od najbolj ilustrativnih načinov, ki verno ponazarja učinke delovanja trga dela, je opis trga dela s pomočjo koeficientov diskriminacije in segregacije. Čeprav so prikazi diskriminacije na trgu dela lahko zelo nazorni (začel je Becker 1957, sledili so mu apr. Chiplin in Sloane 1974, Wood 1978, Levy-Garboua 1979), pa jih je zelo težko pojasniti. Zamisel poteka od marginalistov (Marshall in Pigou na začetku stoletja), ki so želeli ekonomsko, torej racionalno vedenje posameznikov opisati s pomočjo pritiska kolektivnih norm in stališč na posameznika; vse do danes ni prav prepričljivih razlag. Trdovratnost diskriminacijskega obnašanja delodajalcev in delavcev, ki na nek način izraza odvisnost ekonomskih predpostavk obnašanja od kolektivnih vrednot družbe, se je boleče zarezalo v teoretiziranje o neomajnem delovanju ekonomskih zakonitosti na trgu dela. Pokazalo se je, da se s splošnima ekonomskima pojmovoma delo in delavec lahko pojasni mnogo manj realne ekonomije, kot si to želi znanost.

2. Zozitev na raziskovalni problem: segmentacija trga dela in tipologija poklicev v SRS

2.1. Dosedanje ugotovitve

Pestrost teoretičnih pogledov, ki smo jih - poudarjeno z ekonomskega zornega kota - nanizali v dosedanjem pregledu, se na ravni empiričnega raziskovanja podeseteri. Kljub uporabi

nekaterih odmevnih idej, ki za vrsto empiričnih študij ohranjajo status referenčne točke (recimo Doeringerjeva in Piorjeva dualna delitev na interni-eksterni oziroma na primarni-sekundarni trg dela), ostaja večina študij brez prave povezave, so bolj akumulacija evidenc (Lorenc 1987, 24). Je pa zato bolj zanimivo opazovati nekatere trende v njih. Recimo, ko so se sociologi izčrpali na proučevanjih segmentacije s pomočjo socioekonomskih in prestižnih spremenljivk, so jim na pomoč priskočili socialni psihologi: ko je upadla "marginalna" učinkovitost teoretskega donosa posamičnih relevantnih spremenljivk, so se avtorji lotili multivariatnih analiz, predvsem za določanje tipologij poklicev.

V pričujoči nalogi se bomo poskusili približati poznavanju tržišča dela v Sloveniji tako, da bomo namesto trga ljudi opazovali (potencialni) "trg" poklicev. To izhodišče ni novo za empirično analizo, znanih je cela vrsta študij (recimo Stolzenberg 1975, Finlay 1983, Smith 1983). Največ literature o tipologijah na trgu dela stoni na značilnostih gospodarskih panog kot osnovah segmentacije (recimo Zucker in Rosenstein 1977, Kaufman et al. 1981). Mnogo jih je tudi narejenih na strukturnih lastnostih poklicev - pristop torej, ki ga ubiramo mi. Treba pa je že uvodoma povedati, da se je validnost različnih poklicnih tipologij le redko preverjala (Lorenc, 1987, 24).

Študije, ki se s pomočjo opredeljevanja tipologije poklicev lotevajo trga dela, imajo omejen cilj: ker si avtorji ne morejo sporazumno razjasniti procesov, ki generirajo trg dela (ali sociološko: stratificirajo aktivno prebivalstvo), si pomagajo s približnimi idejami: začelo se je z razvrščanjem poklicev po eni dimenziji, recimo znamenit je Poratov model informacijskega sektorja (glej oceno informacijskega sektorja za Slovenijo v Kramberger, 1988), pa cela vrsta segmentnih tipologij na osnovi statistične klasifikacije poklicev (recimo Kalleberg in Griffin, 1980, Wanner in Lewis, 1982). Piorjeva ideja o dualnosti trga dela je že zgodaj preizkušal Montagna (1977). Tudi število segmentov na trgu dela je sporno (Kaufman et al. 1981 je na primer z izborom kriterijskega parametra določil 16 razločujočih se poklicnih segmentov), čeprav velja tihi dogovor (v skladu s Piorjevo dualno predstavo), da je "pravo" število dva ali trije segmenti.

Dodatni problemi, ki otežujejo primerjavo rezultatov, izvirajo iz naključnosti v izbiri in uporabi "relevantnih" spremenljivk v raznih študijah. Začelo se je s socioekonomskim statusom in prestižem poklica, nadaljevalo z opisom opravil (angl.: tasks), psihologi so prispevali spremenljivke, ki merijo formalno in neformalno avtoriteto (Wolf in Fligstein, 1979; Miller, 1986), dokaj uveljavil se je nabor 7 spremenljivk, ki sta ga predlagala Parcel in Mueller (1983) in ki meri večšine (angl.: skills) uslužbencev², v ZDA so največkrat v ta namen uporabili kar statistične standarde (kvalifikacija, izobrazba idr., recimo sociologi Hodson 1978, Griffin et al. 1981, Schervish 1981 in Coverman 1982). Detaljne študije so sicer kritično obravnavale izbor spremenljivk in na njih sloneče tipologije, vendar učink spoznanj še ni akumulativen. Delno soglasje je doseženo pri preverjanju teorij o dualnosti

² To so: (1) poklicna kompleksnost, (2) ohranilo do ljudi-stvari, (3) potrebne fizične aktivnosti, (4) stopnja fizične spretnosti, (5) negotovost opravil, (6) pisarniške obveznosti in (7) neprijetnost opravil.

trgov dela: meje delovnih segmentov naj bi bila kar dobro opisana s (a) potrebno usposobljenostjo, (b) delovnimi pogoji in (c) ekonomskimi nagradami (glej J.Lorenc, 1987, 29).

Naj posebej izpostavimo študijo ameriškega sociologa Jon Lorencea (1987), zato ker je njegova zamisel o raziskavi tipologije poklicev (s posebnim poudarkom na razliki med spoloma) precej podobna naši zamisli. Z multivariatno analizo, slonečo na štirih spremenljivkah³, je skušal ugotoviti strukturo trga dela v ZDA (podatki iz ameriškega popisa 1970). Sledil je Piorejevi zamisli o dualnem trgu dela in ugotovil obstoj štirih različnih segmentov trga dela (dotlej je veljalo prepričanje, da obstojajo trije glavni segmenti): temeljna novost v primerjavi s predhodnimi raziskavami je v bila v spoznanju, da strukturi "moških" in "ženskih" tržišč dela nista izomorfni.

Poseben metodološki problem, ki ga po Lorencu (1987, 56) lahko aktualiziramo tudi v naši raziskavi, predstavljajo agregatne spremenljivke na ravni poklica (recimo dohodek): po mnenju mnogih (recimo Cain 1976, Horan et al. 1981, Hodson in Kaufman 1981) rezultati, izvedeni iz agregatnih podatkov, niso identični z rezultati, dobljenimi iz podatkov na ravni ljudi, saj varianca spremenljivk med posamezniki pristransko omejuje varianco taistih spremenljivk med ljudmi - in slednjim zato vsiljuje podrejen status (odvisne spremenljivke). Zato mnogi ne verjamejo, da agregirani podatki lahko predstavljajo osnovo za opredelitev realnih meja na trgu dela. Te debate niso končane - tudi mi (zaenkrat brez preverjanja) privzemamo možnost, da agregatni podatki lahko nadomesčajo podatke z individualne ravni, vsaj zato, ker je tako storilo mnogo avtorjev.

Zanimive študije Lorencea ne moremo povsem ponoviti s podatki iz popisov v Sloveniji. Naslonitev na statistične podatke je podobna, vendar problemi izhajajo iz uporabe različnih statističnih standardov in definicij v obeh državah: naša klasifikacija poklicev je z mednarodno od 1962. leta neprimerljiva v nomenklaturnem in definicijskem smislu, dalje, po metodologiji (ideologiji?) mi skrbno zasledujemo samo družbeni sektor, ne pa vseh drugih kategorij aktivnega prebivalstva; nekoliko bolje je pri standardih, ki opisujejo formalno izobrazbo in kvalifikacijo, spet slabše je pri opredelitvi vrste dela, avtonomije in kompleksnosti poklica. Skratka, lahko se držimo duha raziskave, ne moremo pa je (brez ogromno dela) ponoviti tako, da bi bila primerljiva.

Naj na koncu pregleda še omenimo, da v Jugoslaviji, vsaj po dostopnih informacijah, podobnih raziskav še niso izvajali. Eden od razlogov je tudi v tem, da je bila donedavna celotna teorija dela preveč enostransko naslonjena na ekskluzivne makroideološke shematizme - redke svetle točke predstavljajo avtorji I.Svetlik, J.Zupanov, Letica, S.Saksida, V.Antončić, J.Jerovšek, M.Kos in še nekateri.

³ Uporabil je naslednje spremenljivke: (1) mediana letnih zaslužkov v poklicu, (2) odstotek uslužbencev v poklicu, ki delajo 30 in več ur tedensvo in to vsaj 50 tednov na leto, (3) potrebna stopnja usposabljanja za uspešno delo v poklicu (diskretna mera SVP - ang.: "specific vocational preparation" - uporabljena v ZDA), (4) stopnja avtonomnosti in kompleksnosti poklica. Izbor je argumentiran z najbolj pogosto uporabo v preverjanju dualnih teorij, vendar se ni mogel izogniti tvevanju, da je temu botrovala tudi razpoložljivost.

2.2. Predpos avke, cilji in hipoteze proučevanja tipologije poklicev v Sloveniji

a. Predpostavke

Naše raziskovanje trga dela preko trga poklicev zaradi vsega povedanega mora sloneti na nekaj predpostavkah. Naj jih navedemo. Prvič, predpostavljamo, da obravnavamo poklicne kategorije, ki predstavljajo izhodišče naše analize, kot med seboj razločljive - čeprav ljudi znotraj istega poklica včasih med seboj ne veže drugega kot ime poklica.

Drugič, če hočemo iz grobe analize segmentov delovnega trga, ki jih bomo dobili z združevanjem podobnih poklicev, preiti v analizo trga poklicev, moramo predpostaviti, da si "analitsko podobni" poklici med seboj konkurirajo. Včasih, kadar bodo v istem segmentu združeni zelo pestri poklici, bo to težko in bo potrebna nadaljnja, bolj pretanjena analiza.

Tretjič, zelo huda ovira je omejitev naše raziskave na institucionalni fenomen, imenovan "združeno delo". Pomagati si moramo z izpeljavo J.Županova (1983), ki ugotavlja, da, ne glede na deklarativno asociativno naravo združenega dela, zaposlitve vsebujejo vse potrebne tekmovalne elemente, da lahko govorimo o potencialnem "trgu" dela. Njegove institucionalne lastnosti pa moramo seveda raziskati.

b. Cilji

Zanima nas, prvič, če poklici, opisani z več izbranimi spremenljivkami, tvorijo značilne (dobro razločljive) skupine, in drugič, katere lastnosti poglavitno določajo tako nastale skupine. Poskusili bomo tudi oceniti značaj stvarnih segmentacijskih osi trga dela v Sloveniji, jih primerjati s teoretičnima osema (socialna in tehnična, ki sta navedeni v omenjenem štirisegmentnem modelu, ter rezultate interpretirati v duhu alternativne razlage funkcij trga poklicev.

c. Osnovne hipoteze eksploratorne analize

Teoretični model naše raziskave sloni na Piorjevi teoriji o dualnem značaju trga dela, dopolnjen pa je z Loveridge-Mockovim štirisegmentnim trgom dela in s predstavo alternativnih teoretikov, da obstajajo v posameznih segmentih funkcionalno smiselni trgi poklicev.

Eksploratorni značaj raziskovanja nam omogoča postavitev naslednjih osnovnih hipotez, ki slonijo na dvomu o racionalni alokaciji delovnih virov v Sloveniji:

- (1) V poklicih Slovenije, opisanih z več relevantnimi spremenljivkami, ne obstajajo moderne segmentacijske osi, ki bi potrjevale dualnost trga dela v Piorjevem smislu (primarni, sekundarni).
- (2) Loveridge-Mockov štirisegmentni trg dela je za naše razmere irelevanten

(3) Trg poklicev, ki bi se razvil v dobljenih segmentih, bi zaradi (1) in (2) odlikovale nestandardne večšine (standardne večšine, pogoj za trg poklicev, so: razpoznavne poklicne večšine in spretnosti, razpoznavne oblike usposobljenosti, razločljive poteze opravil in nagrajevanja v poklicih - v Marsden 1986, 234).

(4) Zaradi (1) do (3) prevladujejo interni trgi dela, podzaposlenost večšin, prevlada kulturni (institucionalnih) obrazcev namesto ekonomskih v strukturi delovnega "trga".

2.3. Metodologija

a. Populacija

Za analizo strukturne podobnosti poklicev smo izdelali posebno matriko: vrstice so enote populacije in predstavljajo poklice (štirimestna postavka v uradni Klasifikaciji poklicev), spremenljivke v kolonah pa opis njihovih izbranih karakteristik. Izhodiščna zaloga podatkov je bila zajeta s Popisom zaposlenih v združenem delu SR Slovenije 1986 (desetletno zvezno statistično raziskovanje). Zaradi specifične gospodarske in politične ureditve v SFRJ je popis zajel le en segment aktivnega prebivalstva⁴), to je zaposlene v združenem delu.

Poklicev je po uradni Klasifikaciji poklicev na ravni kategorij 1023⁵. Izmed teh poklicev smo najprej izločili tiste kategorije poklicev, ki so bili zaradi tajnosti podatkov izključeni iz obdelave in zanje nismo imeli na razpolago podatkov. V naslednjem koraku smo izločili poklicne kategorije, za katere smo ugotovili, da v njih ni zaposleni niti en delavec v Sloveniji (20 poklicev). V osnovni matriki nam je ostalo 987 poklicev.

b. Spremenljivke

Spremenljivke, ki opisujejo posamezni poklic (enoto) v naši raziskavi, so izvedene iz spremenljivk, s pomočjo katerih so bili popisani zaposleni delavci v združenem delu Slovenije. Iz osnovnih smo naredili naslednje izvedene spremenljivke, s katerimi opisujemo "profil" (A.Ferligoj 1989.82) poklica:

⁴ 830985 ljudi, kar je konec 1986. leta predstavljalo približno 83 odstotkov aktivnega prebivalstva. Glej: A.Kranberger (1988, str.19)

⁵ Ta nivo nomenklature se vedno predstavlja skupinsko kategorijo, ne pa človeka. Najpodrobnejši seznam poklicev, izdelan v Jugoslaviji, vsebuje preko 20.000 postavk.

Seznam 1: Spremenljivke, s katerimi je opisan vsak poklic v matriki poklicev

Okrajšava spremenljivke*	Opis spremenljivke	Povpr. vrednost	Stand. odklon	Min	Max
1.DSTZEN	Delež žensk	37.5	32.3	0.0	99.6
2.DSTR30	Delež zaposlenih, mlajših od 30 let	32.9	13.5	0.4	70.1
3.DNEVSRS	Delež zaposlenih s st.preb. izven SRS	6.9	12.3	0.0	78.8
4.DVOBC	Delež zaposlenih, ki delajo v občini bivanja	63.4	16.9	9.5	95.3
5.D1ZHOS	Delež zaposlenih z manj kot OS	21.8	18.8	0.0	70.6
6.D1ZOS	Delež zaposlenih z osnovno šolo	20.9	15.3	0.0	70.2
7.D1ZVKV	Delež zaposlenih z VK,VKV šolo	27.2	21.5	0.0	98.0
8.D1ZSRED	Delež zaposlenih s srednjo šolo	17.4	18.4	0.0	90.3
9.D1ZVIS	Delež zaposlenih z višjo in visoko šolo	12.8	27.8	0.0	100.0
10.DUSP	Delež zaposlenih z usposobljenostjo navzgor	8.6	8.3	0.0	85.6
11.DUSPZ	Delež zaposlenih žensk, usposobljenih navzgor	3.7	4.9	0.0	50.3
12.DVRSTD1	Delež zaposlenih, ki opravljajo ind.ročno delo	30.6	38.9	0.0	100.0
13.DVRSTD2	Delež zaposlenih, ki opr.verizno ročno delo	1.6	7.0	0.0	60.1
14.DVRSTD3	Delež zaposlenih, ki opr. strojno delo	23.9	36.2	0.0	100.0
15.DVRSTD4	Delež zaposlenih, ki opr. prometno delo	3.2	16.1	0.0	100.0
16.DVRSTD5	Delež zaposlenih, ki opr. splošno delo	6.7	23.0	0.0	100.0
17.DVRSTD6	Delež zaposlenih, ki opr. strokovno delo	30.3	43.6	0.0	100.0
18.DVRSTD7	Delež zaposlenih v splošnem vodstvu	2.7	14.2	0.0	100.0
19.DVRSTD8	Delež zaposlenih v zn.-razisk. področju	1.0	4.8	0.0	54.0
20.DROCNO	Delež zaposlenih v vrstah dela od 1 do 4	32.2	40.7	0.0	100.0
21.DINF	Delež zaposlenih v vrstah dela od 5 do 8	40.7	48.9	0.0	100.0
22.DPRIP	Delež zaposlenih kot pripravniki	0.8	1.2	0.0	9.1
23.MEDCAS	Delež zaposlenih za nedoločen čas	97.5	3.5	61.1	100.0
24.DPOLMI	Delež zaposlenih za polni del.čas	99.3	0.8	92.0	100.0
25.DMPOLNI	Delež zaposlenih za manj kot polni del.čas	0.7	0.8	0.0	8.0
26.DENAIZM	Delež zaposlenih enozmensk	60.5	32.3	0.8	100.0
27.DDVEIZM	Delež zaposlenih v dveh izmenah	39.5	32.3	0.0	99.2
28.PRDDJN	Povpr. mesečni dohodek na zap. iz rednega dela	123300	39096	61407	309161
29.PIDDJN	Povpr. mesečni dohodek na zap. iz izrednega dela	3375	5078	0	56572
30.PRDUR	Povprečno štev.rečnih ur dela na zaposlenega	171.2	9.3	108.8	247.6
31.PMESL	Povprečno letno štev.mesecev dela na zaposlenega	4.3	4.9	0.0	61.9

* V prikazu rezultatov imajo standardizirane spremenljivke pred geslom še crko Z

Če primerjamo izbor spremenljivk v naši raziskavi s spremenljivkami, ki jih je uporabil omenjeni J.Lorenc za tipološko analizo poklicev v ZDA, lahko ugotovimo naslednje:

. J. Lorenc je uporabil dve apriorni diskretni spremenljivki (potrebna stopnja usposobljenosti za poklic, avtonomnost in kompleksnost poklica), ki se ne vezeta na aktualne podatke, ampak kvalitativno opisujeta poklice, in dve aposteriorni zvezni spremenljivki (zaslužek, odstotek ljudi z določenimi lastnostmi), ki se vezeta na aktualne podatke, opisujeta obseg in kvaliteto prisotnosti izbrane kategorije ljudi v poklicu:

. mi uporabljamo samo aposteriorne zvezne spremenljivke (odstotne deleže ljudi z določenimi lastnostmi), sloneče na aktualnih podatkih; naše spremenljivke v bistvu predstavljajo vsebinsko zelo razširjeno J.Lorencovo spremenljivko, ki opisuje delež ljudi z določenimi lastnostmi;

. apriornih kvalitativnih diskretnih spremenljivk nimamo, seveda pa bi jih lahko na osnovi aktualnih podatkov naredili za vsak poklic naknadno (značilne kategorije vrst dela na osnovi kombinacij posameznih vrst dela kot ena in značilne kategorije pogojev dela na osnovi podatkov o kvalifikaciji, izobrazbi in usposobljenosti kot druga nova diskretna spremenljivka - obe bi lahko predstavljali približek Lorencovih apriornih spremenljivk, s

katerima opisuje usposobljenost za poklice ter avtonomnost in kompleksnost poklica), vendar bi bile po značaju izvedbe (dejanski podatki) aposteriorne, kvantitativne;

. Lorenceve osnovne intence, da analizo naredi ločeno po spolu, ker naj bi "naravno" strukturi poklicev po obeh spolih ne bili izomorfní, zaenkrat v naši raziskavi nismo upoštevali: izhajamo iz nekoliko "zastarelega" (in morda nerealnega) izhodišča, da naj bi bila nediskriminativna struktura poklicev v sodobni družbi, ki povdarja umsko delo, spolno izomorfná; v ta namen smo vpeljali spremenljivko "odstotek žensk v posameznem poklicu", z dodatno možnostjo, da se razne diskriminacijske prvine prikazujejo še s pomočjo indeksa segregacije.

c. Procedure in obdelava podatkov

Pri izbiranju metode za določitev razvrstitve poklicev v skupine smo se morali odločiti za metodo voditeljev (poseben primer metode dinamičnih oblakov), ki je bila najprimernejša zaradi velikega števila enot v naši populaciji. V zgodnji fazi smo uporabljali program LEADER iz programskega paketa CLUSTER (Satagelj, 1982), vendar smo kasneje zaradi zamenjave hardware-a na glavnem univerzitetnem računalniku obdelave zaključili s pomočjo paketa SPSS, PC+ na osebнем računalniku. Za razvrščanje enot, podano v tem članku, smo uporabljali proceduri CLUSTER in QUICK CLUSTER, ki pa sta v primerjavi z istovrstno obdelavo na velikem računalniku predvsem počasnejši (zlasti gre za postopnost in zamudnost dela na iteracijah končnih rešitev razvrščanja in odsotnost nekaterih lažnejših parametrov klasifikacije).

2.4. Predhodne analize

Pred glavno analizo je bilo potrebno razjasniti predhodne dileme; porajalo se je nekaj vsebinskih in nekaj metodoloških zagat, zato je bilo treba odgovoriti na naslednja uvodna vprašanja:

- a. ali so spremenljivke, ki opisujejo poklice, med seboj premočno korelirane (izločitev odvečnih informacij)?
- b. kako standardizirati podatke, da ti ne bi preveč pristransko raztegnili analitičnega prostora, kar nas lahko zapelje pri interpretaciji rezultatov?
- c. ali je smiselno upoštevati poklice z majhnim številom zaposlenih? Ali je smiselno razdeliti populacijo v več skupin glede na število zaposlenih v posameznih poklicih in analizirati vsako skupino posebej?
- d. kakšno je smiselno število skupin, ki je zahteva program LEADER oz. QUICK CLUSTER (odločitev naj bi slonela na opazovanju gibanja kriterijske funkcije razvrščanja glede na različno število skupin v prvem primeru oziroma na hierarhičnem razvrščanju predhodno določenega večjega števila vodilnih in drugih)?

S predhodnimi proučevanji in razmisleki smo prišli do naslednjih sklepov:

ad a. Iz korelacijske matrike spremenljivk smo ugotovili, da imamo za samo razvrščanje primerno gradivo⁶, saj so bile korelacije med spremenljivkami pretežno nizke. Od treh parov spremenljivk, ki so visoko korelirali, smo iz vsakega para vzeli v nadaljno analizo samo po eno spremenljivko. Ostalo nam je 31 spremenljivk (glej Seznam 1).

ad b. Iz absolutnih frekvenc smo nato naredili prvo standardizacijo, s katero smo umerili skalo: izračunali smo strukturne deleže posameznih spremenljivk v celotni frekventnosti poklica. Da bi imele posamezne spremenljivke podobno težo pri razvrščanju v skupine (spremenljivke s povprečno večjimi vrednostmi imajo namreč večjo težo, čemur bi se radi izognili) - smo deleže še enkrat standardizirali (klasična transformacija z aritmetično sredino in standardnim odklonom).

ad c. Poskusi analize celotnega gradiva so nam pokazali, da poklici z zelo majhnim in z zelo velikim številom zaposlenih ustvarjajo maloštevilne in ekstremno vplivne skupine, ki motijo obdelavo. Po preudarku, da je informativna moč deležev za spremenljivke, ki so prirejene na osnovi nominalnega razreza vseh zaposlenih v enem poklicu v recimo 8 kategorij (spremenljivka Vrsta del), precenjena za poklice z do 100 zaposlenimi, dalje, da številčnejši poklici predstavljajo pojav zase, smo se odločili, da bomo celotno populacijo poklicev razpolovili (na maloštevilčne - manj kot 100 zaposlenih - in večštevilčne poklice) in vsak segment proučili zase. Pri analizi večštevilčnih poklicev je upoštevanih 616 poklicev.

ad d. Tipologijo poklicev v Sloveniji za leto 1986 glede na izbrane statistično izmerjene lastnosti zaposlenih smo poiskali s pomočjo metode voditeljev, ki je primerna za razvrščanje večjega števila enot. Različnost med enotami (poklici) smo merili z evklidsko razdaljo, kot kriterijsko funkcijo smo uporabili Wardovo metodo. Predhodni pregled hierarhične združitve desetih voditeljev skupin poklicev po treh metodah (minimalna, maksimalna in Wardova) je nakazal, da se poklici lahko značilno združujejo v dve, tri, štiri, pet in šest skupin, kar je tudi primerno za analiziranje veljavnosti hipotez iz teoretičnega modela.

3. Ugotovitve eksploratorne analize

3.1. Razvrščanje kot cepljenje skupin

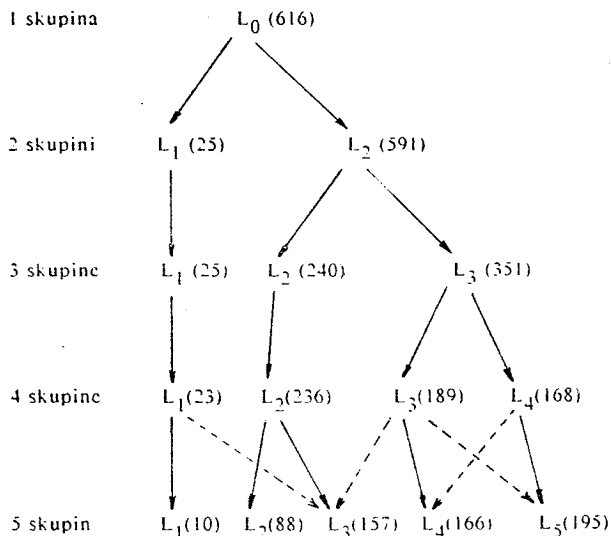
Poklice smo razvrščali v popolne razvrstitve z dvema, tremi, štirimi in petimi skupinami, pri čemer so bili začetni voditelji v vseh teh primerih slučajno izbrani. Postopek metode voditeljev v proceduri paketa SPSS/PC+ je treba proti konvergentni rešitvi voditi ročno, zato rezultati posameznih skupin še niso čisto ustaljeni (za dve skupini smo naredili 6, za tri

⁶ To je pokazala tudi analiza glavnih komponent, kjer je šele prvih 16 komponent pojasnilo 82.3 odstotka variabilnosti prostora (od tega prva komponenta 17.7 odstotka, ostale vse mnogo manj kot 10 odstotkov); zato in tudi zaradi problemov interpretacije smo se odločili, da ne bomo preslikavali problema v prostor glavnih komponent.

skupine 10, za štiri skupine 9, za pet skupin pa 8 iteracij), vendar gre za zelo majhne premike.

V Prilogi (Tabele 1.1, 1.2, 1.3 in 1.4) podajamo lastnosti voditeljev končnih razvrstitev v dve, tri, štiri in pet skupin. Na Skici 1 pa je prikazan potek cepitve poklicev.

Skica 1: Potek cepitve skupin (do 4 skupin) in združevanja v 5 skupin (v oklepaju je število poklicev)



3.2 Razvrstitev poklicev v dve skupini

Delitev celotne populacije v dve skupini razcepi konglomerat poklicev v manjštevilno (25 poklicev, 42542 ljudi) in mnogostevilno skupino (591 poklicev, 774053 ljudi). Ker so geometrijske lastnosti obeh skupin podobne (prva: povprečna razdalja enot do centra $d_1=6.20$, s standardnim odklonom $SD_1=2.57$, min razdalja $m_1=3.36$ in max razdalja $M_1=14.03$; druga: $d_2=5.13$, $SD_2=1.56$, $m_2=2.68$ in $M_2=13.57$), sta gostota in podobnost poklicev znotraj druge skupine neprimerno večji kot v prvi skupini, zato lahko pričakujemo, da se bo druga skupina cepila dalje.

Iz razlik med lastnostmi voditeljev obeh skupin lahko razberemo (Tabela 1.1), da *prvo skupino* odlikujejo naslednje izstopajoče težnje (odkloni od povprečja): je bolj moško obarvana (v drugi skupini je prisotnost žensk povprečna), med delavci, ki zelo značilno opravljajo prometno-transportno in zdravstveno delo, jih kar nekaj nima prijavljenega bivališča v Sloveniji, za nadpovprečno količino rednega dela (2 SD nad povprečjem) dobijo samo

nekoliko boljše plačo (1 SD nad povprečjem), ki si jo izboljšajo z dohodki iz nadurnega dela (za 3 SD nad povprečjem).

Očitno je prva skupina po merjenih karakteristikah tako širša, da v cepitvi populacije druga skupina ne more izkazovati od povprečja različnih lastnosti. Toda namesto o diskriminaciji med skupinama je bolj pravilno govoriti o koncentraciji določenih lastnosti v prvi skupini, v kateri je predvsem zaradi specifične narave dela prisoten suficit nekaterih značilnosti. Pregled poklicev, ki oblikujejo prvo skupino, to potrjuje: transportni in prometni poklici (mehaniki, šoferji, krmarji, strojniki, piloti, navigatorji v jamskem, luškem, cestnem, železniškem, vodnem in zračnem prometu), zdravniki-specialisti in vodje zdravstvenih domov.

3.3. Razvrstitev poklicev v tri skupine

Pri delitvi populacije poklicev v tri skupine se posamezni voditelji pričakovano razporedijo tako, da se na eni strani osnovne značilnosti prve "prometno-zdravstvene" skupine iz prejšnjega koraka še okrepijo (25 poklicev, 42840 ljudi), na drugi strani pa se doseganja "homogena" druga skupina iz prejšnjega koraka razpolovi: prvi del vsebuje 240 poklicev (348363 ljudi), drugi del pa šteje 351 poklicev (425392 ljudi).

Mere zgoščenosti in variabilnosti enot (poklicev) po skupinah so naslednje: prva skupina ($d_1=6.21$, $SD_1=2.38$, $m_1=3.28$, $M_1=14.13$), druga skupina ($d_2=4.57$, $SD_2=1.61$, $m_2=2.02$, $M_2=12.70$) in tretja skupina ($d_3=4.35$, $SD_3=1.62$, $m_3=1.64$ in $M_3=12.91$).

Kakšne lastnosti zarisujejo mejo med poklici v novonastalih skupinah (Tabela 1.2)? Drugo in tretjo skupino ločujeta predvsem izobrazba, ki je povezana z vrsto dela, in dohodek. Medtem ko tretji "bolj delavski" skupini dajejo rahel ton zlasti poklici, za katere je značilna nižja izobrazba (osnovna in manj kot osnovna šola sta tu bolj prisotni kot je to povprečno veljavno), uporaba ročnega in strojnega dvoizmenskega dela, ki je malenkostno slabše plačano od povprečja, pa so v drugi "bolj upravljalško-nadzorni" skupini združeni poklici, katerih skupne lastnosti se od povprečja odmikajo v naslednjih smereh: nekoliko večja starost (nad 30 let) zaposlenih, rahlo povišana srednja in višja izobrazba, opravljanje pisarniških (umskih, informacijskih) vodstvenih in strokovnih del, ki so nekoliko bolj plačana.

V nasprotju s pričakovanji (glej delovno hipotezo (I)) je videti, da se že v drugem koraku nakazuje dualna cepitev trga dela (poklicev) na primarni in sekundarni segment, čeprav njena jakost ni posebej izrazita. Del te "razpoke" lahko pripišemo tudi izboru spremenljivk (še zlasti nizu spremenljivk o vrsti dela, med katerimi so nekatere izrazito dihotomno razporejene po poklicnih skupinah - smiselno je razmisljati o uvedbi ene nadomestne diskretne spremenljivke).

Naj samo mimogrede omenimo, da je tudi količinsko razmerje med drugo in tretjo skupina v prid oceni o obsegu Porat-jevega informacijskega sektorja v SR Sloveniji⁷, narejeni z "rokohitrskim" razvrščanjem poklicev v dve skupini, informacijsko in neinformacijsko (okrog 35 odstotkov aktivnega prebivalstva Slovenije lahko štejemo v Poratov informacijski sektor; (glej Kramberger 1988).

3.4. Razvrstitev poklicev v štiri skupine

Osnovne polarnosti multidimenzionalnega prostora poklicnih karakteristik, ki izvira iz specifične narave dela v nekaterih poklicih, ni mogla zamajati niti uvedba štirih centrov. Voditelji štirih skupin še vedno ločujejo podprostor "prometno-zdravniške" samosvojesti (23 poklicev, 40321 ljudi) od preostalega podprostora, vendar se v slednjem latentne razpoke zanimivo širijo. Toda naj najprej podamo nekaj običajnih aritmetičnih razsežnosti štirih skupin.

Prva skupina zaradi pomika centra proti ostalemu prostoru že išče stik z drugimi skupinami ($d_1=5.51$, $SD_1=2.59$, $m_1=2.82$, $M_1=12.31$), druga ($d_2=4.59$, $SD_2=1.74$, $m_2=2.05$, $M_2=14.19$), tretja ($d_3=4.11$, $SD_3=1.50$, $m_3=1.28$, $M_3=12.45$) in četrta skupina ($d_4=3.79$, $SD_4=1.78$, $m_4=1.12$, $M_4=12.05$) pa so že od prej bolj zblížane in prepletene.

Lupina večje skupine, ki smo jo v prejšnjem koraku razluščili, da smo ugledali dvoje različnih jeder (eno "informacijsko" in drugo "bolj delavsko"), je skrivala še rez lastnosti v "bolj delavski" skupini, ki je sedaj prišel do izraza. Če hočemo ta rez politetične cepitve (Fertigov 1989:26) ene skupine v dve novi bolj natančno opisati, si lahko pomagamo z definiranjem štirih možnih učinkov reza: **diskriminacijski rez** (lastnost za razpolovljeni skupini je nasprotnosmerna glede na povprečje), **koncentracijski rez** (lastnost se razprši le v eni skupini v eno smer, v drugi skupini je lastnost povprečna), **proporcionalni rez** (lastnost v novonastalih skupinah se ne spremeni, ostaja na povprečju, je invariantna na rez) in **homogenizacijski rez** (posredni učinek zaradi kontingenčne narave lastnosti, katerega antipod je viden v skupinah, ki se jih rez ne dotakne neposredno; pri tem rezu se lastnost v obeh razpolovljenih skupinah ojača v isto smer, stran od povprečja). Ta tipologija učinkov cepitvenega reza je seveda zasilna, uvedena zaradi poenostavitve razlage, če bi jo hoteli formalizirati, bi bila potrebna posebna studija.

"Bolj delavska" skupina se je razpolovila v "mosko" (189 poklicev, 245612 ljudi) in "žensko" skupino (168 poklicev, 188787 ljudi) z naslednjimi rezi (Tabela 1.3): diskriminacijski rez (lastnosti spol in zato usposobljenost žensk, bivališče izven Slovenije, lokacija dela in bivanja, kvalifikacija - "mojstrstvo", vrsta sklenjenega delovnega časa); koncentracijski rez (osnovnošolska izobrazba, dvoizmensko strojno delo in odsotnost v informacijskih poklicih nekaj nad povprečjem v "ženski" skupini ter ročna dela nad povprečjem v "moski" skupini);

⁷ Za končno potrjeitev Porat-jeve teze (naraščanje ljudi v informacijskih poklicih skozi čas) ni potrebna samo struktura, temveč tudi trend, česar za Slovenijo se nisno naredili.

homogenizacijski rez (mlajši od povprečja, prisotnost polpismenih večja, manj srednješolcev in izobraženih).

V "informativski" skupini (236 poklicev, 187942 ljudi) je najbolj prišel do izraza povratni učinek homogenizacijskega reza v "delavski" skupini: zaposleni tu so starejši, nadpovprečno je prisotna več kot srednješolska izobrazba.

3.5. Razvrstitev poklicev v pet skupin

Definiranje petih centrov je porušilo dosedanje polarnost analitičnega prostora in prišlo je do večjih prelivanj poklicev med skupinami: del "prometno-zdravstvene" skupine se je odtrgal in se priključil segmentoma prejšnjih "informativske" in "moške delavske" skupine. "Informativska" skupina se je razklatla v dokaj čisto "upravljalško-vodstveno" skupino, ki so ji pridruženi poklici uprave in posloводства ter znanstveni, raziskovalni in strokovni poklici, in "nadzorno" skupino, sestavljene in delovodskih in kontrolorskih poklicev, ki so se jim priključili "vodilni" finančni in tehnični poklici iz vseh ostalih treh skupin prejšnje razvrstitve. "Moška" in "ženska" skupina prejšnje ravni združevanja sta se s premeščanjem poklicev razčistili v dve novi skupini, ki bi ju najboljše poimenovali "zgornja delavska" in "spodnja delavska" skupina, s poudarjeno spolno diskriminacijo - več moških v "zgornji" in več žensk v "spodnji delavski" skupini.

Pet novonastalih skupin vsebuje naslednje število poklicev in ljudi: prva, "prometno-zdravstvena" skupina šteje 9651 ljudi v 10 poklicih, druga, "upravljalško-vodstvena" skupina ima 112216 ljudi v 88 poklicih, tretja, "nadzorno-vodilna" skupina združuje 245577 ljudi v 157 poklicih, četrta, "zgornja delavska", skupina razporeja 247400 ljudi v 166 poklicih in peti, "spodnji delavski" skupini pripada 201751 ljudi, zaposlenih v 195 poklicih.

Metrične lastnosti skupin so naslednje: prva skupina $d_1=6.60$, $SD_1=1.24$, $m_1=5.50$, $M_1=9.58$, druga skupina $d_2=4.56$, $SD_2=2.12$, $m_2=2.09$, $M_2=13.33$, tretja skupina $d_3=3.87$, $SD_3=1.14$, $m_3=1.68$, $M_3=8.07$, četrta skupina $d_4=4.17$, $SD_4=1.68$, $m_4=1.49$, $SD_4=12.29$ in peta skupina $d_5=3.80$, $SD_5=1.72$, $m_5=1.15$, $M_5=12.35$.

Lastnosti skupin (Tabela 1.4): prva skupina (promet-zdravstvo) je več ali manj znana, samo da so njene lastnosti zaradi homogenosti se bolj poudarjene (recimo dohodek iz izrednega dela je za 6 SD, količina rednega dela pa 3 SD nad povprečjem); druga skupina (upravljanje-vodenje) je starejša, ima stalno bivališče v Sloveniji, se vozi na delo v drugo občino, ima zelo nadpovprečno izobrazbo, opravlja v eni izmeni najbolj značilno splošno vodstvene, raziskovalne in znanstvene naloge, njen dohodek (za 2 SD nad povprečjem) izhaja pretežno iz dela v rednem delovnem času; tretja skupina (nadzor-kontrola) ima prevladujočo izobrazbo srednje stopnje, opravlja administrativna in strokovna dela in je v njej najmanj fluktuacije; četrta skupina ("zgornja delavska") je nekoliko moško obarvana, v njej je znaten del delavcev iz drugih republik, kvalificiranih in visokokvalificiranih je kar nekaj, nadpovprečno opravljajo ročna dela; peta skupina ("spodnja delavska") je najmlajša in najbolj ženska

obarvana, delavci bivajo in delajo pretežno v istem kraju, imajo pretežno izobrazbo največ do osnovne šole, toda zato je med njimi največ usposobljenih za "višja" delovna mesta, zlasti žensk, opravljajo pretežno nestrokovno strojno delo v dveh izmenah, plačani so najmanj (toda ne mnogo, odstopajo le 0.7 SD od povprečja navzdol).

4. Diskriminacija izbranih lastnosti po skupinah

Pojem diskriminacije je dobro obdelan zlasti v anglosaksonski družboslovni šoli, pač zaradi učinkov mešanja ras in pojavov segregacije (McConnell in Brue 1986,306-309). Vendar segregacija ni samo rasna ali spolna. V splošnem vzeto pomeni diskriminacija (segregacija) neenakomerno strukturno razpršitev takšne lastnosti, za katero bi pričakovali, da ima značaj javne dobrine.

Empirično lahko učinek diskriminacije katerekoli (smiselne) lastnosti kvantificiramo, na primer, če izračunamo indeks segregacije :

$$I = \frac{\sum_{i=1}^n \text{abs}(p_{i,l} - p_{i,nl})}{2}$$

pri čemer so: $s_1 \dots s_n$ skupine populacije

$p_{i,l}$ odstotek ljudi z diskriminativno lastnostjo l v skupini i

$p_{i,nl}$ odstotek ljudi brez diskriminativne lastnosti (nl) v skupini i .

Postopek računanja indeksa (glej Primer izračuna, spodaj) je naslednji: opazovano populacijo, ki jo strukturiramo v skupine po neki kategorialni spremenljivki, razdelimo v dve subpopulaciji na osnovi dihotomne spremenljivke, ki meri diskriminirano lastnost in ne-lastnost na enotah populacije. Ob nediskriminativni razdelitvi lastnosti pričakujemo enako strukturno porazdelitev lastnosti v subpopulacijah. Učinek diskriminacije izmerimo z indeksom segregacije kot mero odstopanja od tega idealnega tipa - predstavlja vsoto absolutnih razlik med deleži lastnosti po skupinah, ki jo delimo z dva, in se interpretira tako, da bi moral tolikšen delež (odstotek) ljudi, zamenjati pozicije v obeh subpopulacijah, da bi diskriminacija izginila.

Primer izračuna: Diskriminativna lastnost - zenski spol

Skupina	Nelastn.	Lastnost	%nel.	%last.	Diff.	Abs.diff.
1 "Prom.-zdr."	8724	927	2	0	12	2
2 "Upravljanje"	56219	55997	13	15	2	2
3 "Nadzorovanje"	110578	134999	25	36	11	11
4 "Zg.delavska"	196135	51265	45	14	31	31
5 "Sp.delavska"	68560	133191	16	31	25	25
skupaj	440246	376579	100	100		65

in odtod indeks segregacije $SI = \frac{\text{zenski spol} - \text{moški spol}}{2} = 33$

Jasno je, da vsem lastnostim nima smisla pripisati potencialne diskriminativne vsebine - nekatere lastnosti so v resnici diskriminativne in takšne morajo biti. V našem primeru bomo raziskali stopnjo segregacije nekaterih lastnosti: metodološko so smiselne tiste lastnosti, ki so vsaj prisotne v vseh petih skupinah poklicev. Vsebinsko pa so smiselne predvsem lastnosti, ki so kot javne dobrine neenakomerno razporejene po skupinah, nima pa pravega smisla, da bi bile tudi "slabe" lastnosti enakomerno razporejene po vseh skupinah (razen, če menimo, da se tako njihov učinek zmanjša in polagoma nevtralizira).

Izbrane diskriminativne lastnosti populacije (ZD SRS 1986) (indeks segregacije, interval 0-100) po velikosti	Porazdelitev lastnosti v skupinah				
		Odsotnost	Koncentr.	Proporc.	Presežek Pomanjkanje
1) 7. vrsta dela (ostali/vodilno):	88	1,3,4,5	2		
2) 8. vrsta dela (ostali/raziskovalno):	86	3,4,5	2	1	
3) 5. vrsta dela (ostali/pisarniško):	81	1,2,4,5	3		
4) visokošolska (ostali/višješolci in več):	77	4,5		1	2 3
5) 6. vrsta dela (ostali/strokovno):	72	4		1	2,3 5
6) 4. vrsta dela (ostali/prometni):	69	2,5			1,4 3
7) 3. vrsta dela (ostali/strojni):	66	1,2			5 3,4
8) 1. vrsta dela (ostali/ročni):	66	1,2,3	4,5		
9) 2. vrsta dela (ostali/verižni ročni):	46	1,2,3	4,5		
10) srednješolska (ostali/srednješolci):	45	1			2,3 4,5
11) pismenska (ostali/polpismeni):	41	1,2			4,5 3
12) bivalna (v SRS/ izven SRS):	40			1	4 2,3,5
13) spolna (moški/ženske):	33	1		2	3,5 4
14) ženska usposobljena (ostali/usp.ženske):	31	1		3	5 2,4
15) mojstrska (ostali/KV,VKV):	28			1,3	4 2,5
16) osnovnošolska (ostali/osnovnošolci):	28			1,4	5 2,3
17) usposobljena (ostali/usposobljeni):	16			1,3,4	5 2
18) starostna (stari/mladi):	15			1	4,5 2,3
19) lokacijska (različna občina dela in bivanja/ista):	11			1,2,3	5 4

Iz prikaza se lepo vidi, da so smiselne diskriminativne lastnosti med petimi skupinami predvsem bivanje (lastnost z zap.št.12), mojstrstvo (15), osnovnošolstvo (16), usposobljenost (17), starost (18), lokacija (19) ter s "popustom" še strokovnost (5), spol (13) in ženska usposobljenost (14); samo te lastnosti so prisotne v vseh petih skupinah in lahko govorimo o potencialni diskriminaciji. Ostale lastnosti (zlasti spremenljivke o vrstah dela) so skoncentrirane v posameznih skupinah, kar pomeni, da predstavljajo tudi klasifikacijske spremenljivke za naše enote (poklice)⁸.

Za našo analizo je pomembno, da vidimo neko specifiko Slovenije v primerjavi z okolico: najmočnejša diskriminacija med skupinami (lahko govorimo o koncentraciji) je narejena na osnovi vrste dela (informacijsko in neinformacijsko delo) in izobrazbi. Torčje obstoja koncentracija posebnih večšin v prvi skupini (prometni in zdravstveni segment), zlasti pa v

⁸ Tu je treba opozoriti na metodološko dilemo: ali nismo z uvedbo odstotnih spremenljivk, ki merijo frekvenco ljudi v določenem poklicu za posamezne vrste dela, prikrito raztegnili dihrotome spremenljivke (prisotnost/odsotnost lastnosti v poklicu) in tako z mersko skalo, ki je izenačila vrednosti 0 in odsotnost pojavnega, determinirali razvrščanje?

drugi in tretji skupini (upravljalški, vodstveni segmenti: politika, uprava, znanost, raziskave; nadzorni, vodilni segmenti: delovodstva, nadzorstva, računovodstvo, finance in tehnično-strokovni segmenti) Lahko rečemo, da te skupine oziroma ti segmente trga dela označujejo potencialne trge poklicev.

Spolna diskriminacija (zenski) je relativno nizka, v prvi skupini, predvsem v prometnem segmentu, je razumljiva (narava dela), v drugi skupini (znanost, raziskovanje, politični management) je ni, v tretji "nadzorni skupini" (kar 25 odstotkov aktivnega prebivalstva Slovenije) bi lahko celo govorili o moski segregaciji; klasična (zenska) diskriminacija pripada v glavnem celoti četrte in pete, torej delavskih skupin.

Še bolj značilno za Slovenijo je to, da o starostni in lokacijski diskriminaciji med skupinami skoraj ne moremo govoriti - kar je verjetno temeljni razlog za specifični položaj Slovenije med deželami, ki so "preživljale" industrializacijo (drugi razlogi so zgodovinske okoliščine in pa seveda geografska majhnost Slovenije). Aptomatična je tudi proporcionalnost "slabih lastnosti" po skupinah (usposobljenost in popismenost).

5. Zaključki

V eksploratorni analizi "trga poklicev" v Sloveniji smo lahko glede na izbrane spreminljivke definirali pet še kar dobro ločenih skupin; velikostno strukturo segmentov lahko razberemo iz prikaza (Tabela 2).

Tabela 2: Segmentna struktura združenega dela SRS 1986

Segmenti	St. poklicev	St. ljudi	Odstotek ljudi	Odstotek OD redno delo	Odstotek OD izredno delo
1. "promet-zdravstvo"	10	9651	1.2	1.8	10.3
2. vodenje, upravljanje	88	112216	13.7	19.8	14.8
3. nadzor, kontrola	157	245577	30.1	32.0	21.4
4. "zgornja delavska sk."	166	247400	30.2	27.5	35.7
5. "spodnje delavska sk."	195	201751	24.8	18.9	17.8
skupaj	615	816595	100.0	100.0	100.0

Glede na postavljene hipoteze lahko ugotovimo naslednje: vidimo, da moramo hipotezo (1) zavrniti; dualnost poklicev obstoja, imamo primarni in sekundarni segment trga dela. Karakteristike ne preveč močnih segmentacijskih osi so predvsem vrsta dela in izobrazba, v posameznih segmentih pa se priključita še spol in starost. Dohodek, razen iz izrednega dela (za posebni segment s specifičnimi pogoji dela), ni zelo značilni faktor segmentacije.

Potencialnost eksternega dela - zlasti "združenega" dela Slovenije lahko samo zahtimo, zlasti v četrte in peti ("delavski") skupini, ki tvorita sekundarni trg dela. Ne moremo pa zadovoljivo preveriti veljavnost Mook-Lovridge modela: ena os (primarni in sekundarni

sektor) velja, za drugo os (eksterni in interni trgi dela) pa so slutnje o potencialnem trgu dela premalo.

Bolj zanimivo je odgovoriti na izziv alternativnih pogledov na trg dela: lahko rečemo, da velika prisotnost internih trgov dela, ki kaže veliko institucionalizacijo trga dela (temeljna karakteristika trga, elastičnost dohodkov, pri nas ni prisotna), **ne onemogoča** internega psevdotrženja drugih karakteristik: izkušnje, vertikalne (lestvične) ambicije, ki so razvidne iz številnih "upravljaljskih, vodilnih in nadzornih" segmentov, zlasti pa izobrazbena promocija - in verjetno še kakšna nemerjena karakteristika. Torej lahko delno potrdimo hipotezo (3), kajti združevanje poklicev v podobne skupine po nepoklicenih veččinah, ki zanikujejo prisotnost trga poklicev, je značilno bolj za sekundarni sektor, medtem ko je predvsem "primarni sektor" (zlasti prve tri skupine) precej poklicno strukturiran. Za natančnejši uvid v trg poklicev bi morali narediti podrobnejšo analizo, pri čemer bi morali zlasti razdelati pojem managementa kot predstavnika delodajalca (lastnika).

Zaradi velike večinske heterogenosti lahko govorimo o podzaposlenosti večšin v sekundarnem segmentu trga dela (morda najbolj v četrti, "zgornji delavski" skupini). Kulturno institucionalni obrazi (rečimo spolna diskriminacija) pa prihajajo najbolj do izraza v "spodnjem delavskem razredu" (peta skupina).

Zanimivo je tudi pogledati, koliko je segmentacija funkcionalna: izkazalo se je, da so se zaradi specifičnega položaja trga proizvodov (politične regulacije količin in cen) delodajalci odzvali z oblikovanjem specifičnega trga poklicev - takšnega, ki se takšni regulaciji najbolj zoperstavi: trg poklicev na Slovenskem sestavljajo predvsem vodilni in vodstveni kadri; njihova osnovna skupna karakteristika niso tradicionalne poklicne večšine, ampak "upravljaljsko-vodstvene-nadzorne" večšine. To lahko ima svoje slabe strani (koncentracija politične moči) in dobre strani (sposobnost sodelovanja pri delitvi). Morda je v tej skupini nekaj "slovensko" specifičnega: fleksibilnost te "politično-managerske skupine" verjetno stoni tudi na pretežno visoki izobrazbi in visoki stopnji vključenosti žensk.

Zaradi funkcionalnosti oz. ustrezne strukturiranosti (glede na okolje) vsaj nekaterih segmentov slovenskega trga dela se lahko delno strinjamo z mnenji francoskih teoretikov o makro silah, ki obvladujejo trg dela (čeprav je v ozadju specifična "intenzivna" akumulacija kapitala) in lahko hipotezi (4) delno pritrđimo.

Ti prvi uvidi v segmentacijo delovnega trga na Slovenskem kažejo do neke mere presenetljivo sliko: čeprav trg dela ne funkcionira preko regulacije cen (dohodka) in je silno prisotna institucionalna mreža internih trgov dela, so se razvili pomožni mehanizmi alokacije dela, ki dajejo podobne rezultate, kot če bi trg dela deloval. To pomeni, da institucionalna deviantnost ni mogla povsem prekriti "čistilnih" delovanj teh pomožnih mehanizmov - poklicne "veščine" so do razpoznavne mere razporejeni predvsem v primarnih segmentih delovnega trga. Če ne funkcionira cena dela (dohodek), funkcionira vrsta dela (in verjetno cela kopica drugih instrumentov, ki pa jih statistično raziskovanje ne spremlja), povezana z

izobrazbo, in to v kar pravilnem sorazmerju, da lahko zaznamo (interni) trg dela v tekmovalnem pomenu

Ni dobrega brez slabega: koncentracija strokovne in politične moči, ki v "socialističnem" projektu gospodarjenju nadomešča institucijo lastnika, mora kljub deklarativni samoupravi nekje povzročati ekonomsko nemoč in zozevati formalne alternative. V obravnavi trga dela zato poglavje zase predstavljajo segmenti sekundarnega trga dela. V dohodkovnem smislu niso tako daleč od povprečja - a dohodek pri nas, vse tako kaže, formalno ni kriterij sgmenetacije. Vrsta silnic, ki jih statistična raziskava in zato nasa analiza ne obsega, verjetno vodi do tega, da je sekundarni trg dela velik in homogen v analitičnem smislu, verjetno pa folkloren, kulturno pester in iznajdljiv v resničnosti. Vrsta njegovih segmentov je potencialno na eksternem trgu dela. Čeprav kaj dosti o njem nismo govorili, pa nekaj le vprašajmo: ali ni v njegovem spodnjem delu slutiti odraz slovenske demografske in kulturne anomičnosti, ki so jo ostali segmenti (skupine) vsaj nekoliko presegli; strnjeni proletarski, slabo plačani, pretežno ženski poklici (nekaj več o tem v Kramberger 1988)?

Naj si zaključno misel izposodimo iz makroekonomskih slutenj o stanju slovenske družbe (glej Flajs 1989), iz katerih je moč razbrati, da je v Sloveniji že vrsto let na delu nekaj zaskrbljujočih trendov: polna (pre)zaposlenost, nizki dohodki, pretirano velik del pokojnin in socialnih pomoči v družbenem proizvodu, nizka stopnja investiranja. Dobra stran tega stanja - socialna varnost ljudi - ne more povsem prikriti temne perspektive, ki je ekonomsko predvidljiva: pretirano neinvesticijsko trešenje, inflacija, slaba demografska politika, staranje prebivalstva in gospodarski zastoj zaradi neinvestiranja. Dokler bo razdelitvena politika države nadomeščala klasično funkcijo sindikatov, zasečito delavcev, ni mehanizma, ki bi lahko sprostil iniciativo ljudi in s tem "očistil" dohodke raznih "lažnih" rent. Živahnost realnosti je negotova, v njej je več osebnega tveganja, a tudi več perspektive za prihajajočo generacije. Koliko so rešitve z odpiranjem zasebne iniciative in odgovornosti pravi projekt, koliko pa zgolj odlog najakutnejših oblik krize - na to nima smisla odgovarjati samo kontemplativno. Ta uvodna študija o poklicni strukturi zaposlenih v Sloveniji pa lahko služi tudi kot orientir za določanje pravih problemov: recimo, feminizem v Sloveniji ne more govoriti o zastopavljenosti žensk na sploh, lahko pa govori o preobremenjenosti v primarnih in še o segregaciji žensk v sekundarnih poklicnih segmentih, z nacionalnega vidika je ta problem tesno povezan z aktivno demografsko in zaposlitveno politiko, ki je uresničljiva zgolj s selektivno socialno politiko in višjimi dohodki zaposlenih.

LITERATURA

I. Osnovna:

- Abbot, A. (1989): "The New Occupational Structure: What are the Questions?". *Work and Occupations*, Vol.16|No.3, 273-290, Sage Publications.
- Batagelj, V. (1984): "CLUSE - programi za razvrščanje v skupine. Priročnik za DEC-10". V: 1. seminar sekcije za uporabno matematiko. Ljubljana: DMFA SRS.
- Ferligoj, A. (1981): "Razvrščanje v skupine - izbrane teme". Ljubljana: RI FSPN.
- Ferligoj, A. (1989): "Razvrščanje v skupine". Ljubljana: Metodološki zvezki 4.
- Hudson, J.R. (1988): "Unemployment after Keynes: Towards a New General Theory". New York: St.Martin's Press.
- Jug, J. (1988): "Metoda voditeljev v programskih paketih CLUSE in SPSS/PC". Blejsko metodološko srečanje '88. Ljubljana: RI FSPN.
- Kramberger, A. (1988): "Informacijski poklici v SR Sloveniji". Ljubljana: RI FSPN.
- Lorenc, J. (1987): "Gender Differences in Occupational Labor Market Structure". *Work and Occupations*, V.14|No.1, 23-61. Sage Publications.
- Marsden, D. (1986): "The End of Economic Man? Custom and Competition in Labor Markets". Brighton: Wheatsheaf Books Ltd.
- McConnell, C.R. in Brue, S.L. (1986): "Contemporary Labor Economics". McGraww-Hill.
- Svetlik, I. (1985): "Brežposelnost in zaposlovanje". Ljubljana: Delavska enotnost.
- Županov, J. (1983): "Tržište rada i samoupravni socializam". *Naše teme* 3, 266-271.

2. Referenčna:

- Aglietta, M. (1976): "Regulation et Crises du Capitalisme". Paris: Calmann-Levy.
- (1978): "Panorama sur les theories de l'emploi". *Revue Economique*, No.1.
- Azouvi, A. (1981): "Theorie et Pseudo-theorie: le dualisme du marche du travail". *Critique d'Economie Politique*, New series, No.15-16, April-June.
- Becker, G.S. (1957) "The Economics of Discrimination". Chicago: University of Chicago Press.
- Boyer, R. in Mistral, J. (1983): "Accumulation, Inflation et Crises du Capitalisme". 2nd edn. Paris: Presses Universitaires de France.
- Cain, G.G. (1976): "The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a summary". *J. of Economic Literature* 14, 1215-1257.
- Chiplin, B. in Sloane, P.J. (1980): "Sexual Discrimination in the Labor Market". V. Amsden, A.H. (ed.): "The Economics of Woman and Work". New York, St.Martin's Press.
- Coverman, S. (1982): "Gender and occupational segmentation: a test of labor market segmentation theory". San Francisco. Annual meetings of ASA (v J.Lorenc 1987, 28).
- Doeringer, P.B. in Piore, M.J. (1971): "Internal Labor Markets and Manpower Analysis". Lexington, Mass.: D.C.Heath and Co.
- Dunlop, J.T. (1958): "Industrial relations systems". New York: Holt.
- Edwards, R.C. (1975): "The socialisation of production in the firm and labor market structure".
- Finlay, W. (1983): "One occupation, two labor markets: the case of longshore crane operators.". *Amer.Soc.Rev.* 48, 306-315.
- Flajs, A. (1989): "Družbeni račun Slovenije, interno gradivo".

- Ljubljana: Zavod SR Slovenije za statistiko.
- Gordon, D.M., Edwards, R. in Reich, M. (1982): "Segmented work, divided workers: The historical transformation of labor in the United States". Cambridge: Cambridge University Press.
- Griffin, L.J. et al. (1981): "Determinants of early labor market entry and attainment: the study of labor market segmentation". *Sociology of education* 54, 206-221.
- Hall, P. (1977): "Europe 2000". London: Gerald Duckworth.
- Hodson, R. in Kaufman, R.L. (1981): "Circularity in the dual economy: a comment on Tolbert, Horan, and Beck, 1980". *Amer. J. of Soc.* 86, 881-887.
- Hodson, R. (1982): "Economic Dualism: a critical review". *Amer.Soc.Rev.* 47, 727-739.
- Horan, P.M. et al. (1981): "The circle has no close". *Amer. J. of Soc.* 86, 887-894.
- Kalleberg, A. in Griffin, L.J. (1980): "Class, occupation, and inequality in job rewards". *Amer. J. of Sociology* 85, 731-768.
- Kaufman, R.L., Hodson, R. in Fligstein, N.D. (1981): "Defrocking dualism: a new approach to defining industrial sectors". *Social Sci.Research* 10, 1-31.
- Levy-Garboua, L. (1979): "Education, origine sociale et distribution des gains". V Eicher, J.C. in Levy-Garboua (eds.): "Economie de l'Education". Paris: Editions Economica.
- Loveridge, Mock (1979): "Theories of Labour Market Segmentation". Haag: Martin Nijhoff Social Science Division.
- (1980): "Theoretical Approaches to Segmented Labour Markets". Bradford: *International Journal of Social Economics*, No. 7.
- Miller, J. (1986): "Pathways in the Workplace: The effects of gender and race on access to organizational resources". Cambridge University Press.
- Montagna, P.D. (1977): "Occupations and Society". New York: John Wiley.
- Parcel, T.L. in Mueller, C.W. (1983): "Ascription and Labor Markets: Race and Sex Differences in Earnings". New York: Academic Press.
- Schervish, P.G. (1981): "The structure of employment and unemployment". V Berg, I. (ed.): "Sociological Perspectives on Labor Markets". New York: Academic Press, 153-186.
- Smith, D.R. (1983): "Mobility in professional occupational-internal labor markets: stratification, segmentation, and vacancy chains". *Amer.Soc.Rev.* 48, 289-305.
- Stolzenberg, R.M. (1975): "Occupations, labor markets, and the process of wage attainment". *American Soc.Rev.* 40, 645-665.
- Wanner, R.A. in Lewis, L.S. (1982): "Trends in education and earnings, 1950-70: a structural analysis". *Social Forces* 61, 436-455.
- Wolf, W.C. in Fligstein, N.D. (1979): "Sexual Stratification: differences in power in the work setting". *Social Forces* 58, 94-107.
- Wood, A. (1978): "A Theory of Pay". Cambridge: Cambridge University Press.
- Zucker, L.G. in Rosenstein, C. (1981): "Taxonomies of Industrial structure: dual economy reconsidered". *Amer.Soc.Rev.* 46, 869-887.

PRILoge:

TABELA 1.1: Vrednosti končnih voditeljev (v skupini (SPSS/PC+, Quick Cluster, 6 iteracij))

Cluster	ZNSFZEN	ZNSFR70	ZNEVSR5	ZDVZRC
1	-0,0075	-0,1177	-0,9797	-0,9506
2	-0,0426	-0,0174	-0,0434	-0,0402
Cluster	ZD14M95	ZD1Z05	ZD12KVKV	ZD1ZSR02
1	-0,0691	-0,0025	-0,0758	-0,0035
2	-0,0027	-0,0001	-0,0052	-0,0109
Cluster	ZD17V15	ZDUSP	ZDUSPZ	ZDVRST01
1	-0,1256	-0,1891	-0,0939	-0,0680
2	-0,0941	-0,0122	-0,0944	-0,0197
Cluster	ZDVRST02	ZDVRST03	ZDVRST04	ZDVRST05
1	-0,1973	-0,6394	1,0182	-0,2021
2	-0,0663	-0,0270	-0,0615	-0,0977
Cluster	ZDVRST06	ZDVRST07	ZDVRST08	ZDVRST09
1	-0,0824	-0,070	-0,0572	-0,0793
2	-0,0149	-0,0063	-0,0086	-0,0273
Cluster	ZD1N8	ZDPR18	ZDMEDEKAS	ZDPP11
1	-0,0541	-0,0001	-0,0036	-0,0144
2	-0,0462	-0,0249	-0,0014	-0,0273
Cluster	ZDMPOLR1	ZDVA12M	ZDVA12M	ZDVA12M
1	-0,0644	-0,0001	-0,0021	-0,0085
2	-0,0170	-0,0001	-0,0246	-0,0005
Cluster	ZD1D01M	ZDPRDUR	ZDMEG1	
1	2,3668	0,0359	1,4703	
2	-0,1256	-0,0061	-0,0199	

TABELA 1.2: Vrednosti končnih voditeljev (v skupini (SPSS/PC+, Quick Cluster, 10 iteracij))

Cluster	ZNSFZEN	ZNSFR70	ZNEVSR5	ZDVZRC
1	-0,0995	-0,2597	-0,9611	-0,9509
2	-0,0514	-0,0596	-0,0434	-0,0406
3	-0,0358	-0,0695	-0,020	-0,0171
Cluster	ZD12M05	ZD1Z05	ZD12KVKV	ZD1ZSR02
1	-0,117	-0,0473	-0,0971	-0,001
2	-0,0434	-0,0081	-0,0715	-0,0109
3	-0,0759	-0,0477	-0,0001	-0,0001
Cluster	ZD12V15	ZDUSP	ZDUSPZ	ZDVRST01
1	-0,154	-0,1965	-0,0928	-0,068
2	-0,0399	-0,0067	-0,0045	-0,0064
3	-0,0529	-0,0055	-0,0001	-0,0005
Cluster	ZDVRST02	ZDVRST03	ZDVRST04	ZDVRST05
1	-0,1953	-0,6596	1,0174	-0,2021
2	-0,0236	-0,0001	-0,0001	-0,0001
3	-0,0667	-0,0001	-0,0001	-0,0001
Cluster	ZDVRST06	ZDVRST07	ZDVRST08	ZDVRST09
1	-0,0741	-0,0070	-0,0001	-0,0001
2	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0001
3	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0001
Cluster	ZD1N8	ZDPR18	ZDMEDEKAS	ZDPP11
1	-0,0196	-0,0001	-0,0001	-0,0001
2	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0001
3	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0001
Cluster	ZDMPOLR1	ZDVA12M	ZDVA12M	ZDVA12M
1	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0001
2	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0001
3	-0,0001	-0,0001	-0,0001	-0,0001
Cluster	ZD1D01M	ZDPRDUR	ZDMEG1	
1	2,3198	1,7836	1,119	
2	-0,0510	-0,0001	-0,0001	
3	-0,0976	-0,0001	-0,0001	

PRILOGA (nadaljevanje):

TABELA 1.3: Vrednosti končnih voditeljev - 4 skupine (SPSS/PC+, Quick Cluster, 9 iteracij)

Cluster	ZDS1ZEN	ZDSTR30	ZDNEVSRS	ZDV0BC
1	-1.0989	-.0859	.9793	-.9821
2	.0511	-.6916	-.3678	-.2034
3	-.7062	.3977	.5712	-.2150
4	.8732	.5393	-.2601	.6691
Cluster	ZD1ZMOS	ZD1ZOS	ZD1ZKVKV	ZD1ZSRSD
1	.1130	.1641	.0110	-.2184
2	-.8597	-.8269	-.1889	.7474
3	.4497	.0673	.5179	-.4388
4	.6863	1.0634	-.3188	-.5263
Cluster	ZD1ZVIS	ZDUSP	ZDUSPZ	ZDVRSTD1
1	-.0304	-.2806	-.7148	-.5330
2	.6862	-.4106	-.3228	-.7879
3	-.4500	.0017	-.4769	.8918
4	-.4535	.6136	1.0878	.1761
Cluster	ZDVRSTD2	ZDVRSTD3	ZDVRSTD4	ZDVRSTD5
1	-.1928	-.6596	4.5550	-.1416
2	-.2234	-.6519	-.1883	.3698
3	.2828	.1463	-.1417	-.2637
4	.0220	.8415	-.1997	-.1979
Cluster	ZDVRSTD6	ZDVRSTD7	ZDVRSTD8	ZDROCN0
1	-.4703	-.1883	-.2059	-.5394
2	1.0178	.3032	.3315	-.7911
3	-.6828	-.1883	-.2059	.9006
4	-.5972	-.1883	-.2059	-.1720
Cluster	ZDINF	ZDPRIP	ZDNEDCAS	ZDPOLNI
1	-.5616	-.4321	.2828	.6817
2	1.2035	.3934	-.3251	.0827
3	-.8110	-.0841	.1782	.3763
4	-.7013	-.3988	.2175	-.6328
Cluster	ZDMPOLNI	ZDENAIZM	ZDDVEIZM	ZPRDDIN
1	-.6817	-.6120	.6120	.5935
2	-.0827	.6581	-.6581	.7509
3	-.3763	.0107	-.0107	-.2944
4	.6328	-.8527	.8527	-.8048
Cluster	ZPIDDIN	ZPRDLR	ZPMESL	
1	2.4912	1.6027	.1302	
2	-.0922	.1260	.3229	
3	.0347	.0006	-.1095	
4	-.2506	-.3971	-.3482	

TABELA 1.4: Vrednosti končnih voditeljev - 5 skupin (SPSS/PC+, Quick Cluster, 8 iteracij)

Cluster	ZDS1ZEN	ZDSTR30	ZDNEVSRS	ZDV0BC
1	-1.0010	-.4027	1.1597	-1.4705
2	.1672	-1.0283	-.4604	-.6372
3	-.0415	-.4677	-.2630	.0131
4	-.7018	.3999	.6412	-.3278
5	.6068	.5209	-.1857	.6314
Cluster	ZD1ZMOS	ZD1ZOS	ZD1ZKVKV	ZD1ZSRSD
1	-.8373	-.6417	.0263	.0495
2	-1.1474	-1.2841	-1.1122	.1760
3	-.6449	-.5049	.3675	1.0423
4	.4431	.1070	.5445	-.4947
5	.7028	.9278	-.2589	-.5000
Cluster	ZD1ZVIS	ZDUSP	ZDUSPZ	ZDVRSTD1
1	.8651	-.6133	-.7098	-.5431
2	2.2240	-.6172	-.4873	-.7879
3	-.2613	-.2127	-.2049	-.7879
4	-.4509	-.0440	-.4759	1.1153
5	-.4537	.5187	.8264	.0683
Cluster	ZDVRSTD2	ZDVRSTD3	ZDVRSTD4	ZDVRSTD5
1	-.1531	-.6596	3.4826	-.2917
2	-.2234	-.6596	-.1997	-.2873
3	-.2234	-.6129	-.1329	.8222
4	.3544	-.2584	.2563	-.2857
5	-.0152	1.0449	-.1997	-.2741
Cluster	ZDVRSTD6	ZDVRSTD7	ZDVRSTD8	ZDROCN0
1	-.0037	-.1883	-.0841	-.5452
2	1.0124	1.1126	1.2214	-.7911
3	.9431	-.1786	-.2059	-.7911
4	-.6949	-.1883	-.2059	1.1264
5	-.6244	-.1883	-.2059	.0630
Cluster	ZDINF	ZDPRIP	ZDNEDCAS	ZDPOLNI
1	-.2038	-.5283	.1233	.5663
2	1.2130	.9591	-.9874	.1017
3	1.1563	.0364	.1054	.0848
4	-.8299	-.0849	.1246	.3192
5	-.7615	-.3627	.2483	-.4150
Cluster	ZDMPOLNI	ZDENAIZM	ZDDVEIZM	ZPRDDIN
1	-.5663	-.6132	.6132	1.8538
2	-.1017	1.0921	-1.0921	1.5816
3	-.0848	.3357	-.3357	.2198
4	-.3192	.2341	-.2341	-.3131
5	.4150	-.9309	.9309	-.6952
Cluster	ZPIDDIN	ZPRDLR	ZPMESL	
1	5.9698	3.2826	.0556	
2	-.2440	-.3048	-.0543	
3	-.0463	.3705	.5543	
4	.0378	-.0557	-.1883	
5	-.1879	-.2817	-.2639	