

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**Sebastijan Ažman**

**Brezposelnost univerzitetno izobraženih**

**Diplomsko delo**

Ljubljana, 2009

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

**Sebastijan Ažman**

**Mentor: izr. prof. dr. Anton Kramberger**

**Brezposelnost univerzitetno izobraženih**

**Diplomsko delo**

Ljubljana, 2009

*Vsem bližnjim se zahvaljujem za pomoč, podporo in zaupanje.*

*Profesor Krambergerju pa se zahvaljujem za potrpežljivost in koristne napotke, ki so me usmerjali pri nastanku te naloge.*

### **Brezposelnost univerzitetno izobraženih**

Na področju izobraževanja kot alokacijskega mehanizma delovne sile pride v devetdesetih letih dvajsetega stoletja do procesov ekspanzije, predvsem zaradi zvišanih izobrazbenih aspiracij mlajših generacij, motiviranih s tehnološkim razvojem in spremljajočimi potrebami za novimi znanji, spretnostmi in kompetencami. Z nekoliko zgodnejšimi začetki, vendar v istem časovnem okviru, se pričnejo sproščati tranzicijski procesi deregulacije trgov blaga in storitev. V deregulacijsko paradigmo sodi tudi proces fleksibilizacije trga delovne sile, za katero sta značilni predvsem uveljavljanje atipskih oblik zaposlovanja in prehod od skupinskih oblik delovnih pogajanj proti bolj individualiziranim zasebnim aranžmajem, s čimer trg delovne sile dobi bolj tekmovalel značaj. Ob vstopu ekspanzijskih generacij diplomantov na trg delovne sile se nakažejo strukturna neskladja presežne ponudbe posameznih izobrazbenih nazivov, pa tudi zametki medsebojnega tekmovanja posameznih izobraževalnih institucij. Zaključki diplomskega dela nakazujejo na suficitarnost nekaterih izobrazbenih nazivov. Iskanje ustreznih vzvodov za uspešno usklajevanje izobraževalnega in zaposlovalnega podsistema predstoji ekonomiji znanja v okviru novonastajajoče informacijske družbe kot evolucijski izziv.

Ključne besede: izobraževanje, brezposelnost, trg delovne sile, segmentacija trga delovne sile.

### **Unemployment amongst university graduates**

Education as a labor force allocation mechanism experienced an expansion in the nineties due to raised educational aspirations of younger generations, facing growing requirements for knowledge, skills and competence, due to technological development. In the same time frame, albeit starting earlier, the transition processes of market deregulation went underway. Increased incidence of atypical employment practices together with a shift from collective bargaining towards policies of more personalised arrangements heralded the process of flexibilisation of labor force market. Structural mismatches (i.e. surplus supply) became noticeable as the expanded generations of tertiary (especially university-level) graduates entered the labor force market. Increasing competition among various institutions of tertiary education is setting in, along with the phenomenon of surplus educational titles. The coordination of education and employment subsystems represents an evolutionary challenge to the knowledge economy within the settings of the information society.

Key words: education, unemployment, labour force market, segmentation of labor force market.



# KAZALO

<b>1</b>	<b>UVOD.....</b>	<b>7</b>
1.1	HIPOTEZE.....	9
1.2	METODOLOGIJA DELA.....	9
1.3	OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV.....	9
<b>2</b>	<b>TEORETSKE OPREDELITVE TRGA DELOVNE SILE.....</b>	<b>11</b>
2.1	ORTODOKSNA NEOKLASIČNA EKONOMSKA PARADIGMA.....	11
2.1.1	PLAČNO-TEKMOVALNA TEORIJA.....	11
2.1.2	TEORIJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA.....	12
2.2	INSTITUCIONALNA SOCIOEKONOMSKA PARADIGMA.....	15
2.2.1	TEORIJA TEKMOVANJA POSLOV.....	15
2.2.2	POIZVEDOVALNA DOMNEVA (SCREENING HYPOTHESIS).....	17
2.2.3	TEORIJA UJEMANJA POSLOV (IN IZOBRAZBE).....	17
<b>3</b>	<b>SEGMENTACIJSKE TEORIJE.....</b>	<b>18</b>
3.1	CAIRNESOVA OPREDELITEV KOT PREKURZOR SEGMENTACIJSKIH TEORIJ... ..	19
3.2	CLARK KERR.....	20
3.3	DUALNI KONCEPTI SEGMENTACIJSKIH TEORIJ.....	21
3.4	PAUL OSTERMAN.....	22
3.5	VARIANTE SEGMENTACIJSKIH TEORIJ.....	23
3.6	RADIKALNE SEGMENTACIJSKE (RAZREDNE) TEORIJE.....	27
<b>4</b>	<b>IZOBRAŽEVALNI SISTEM: TRANZICIJSKA DINAMIKA.....</b>	<b>29</b>
4.1	EKSPANZIJA TERCIARNEGA IZOBRAŽEVANJA.....	32
4.2	IZREDNI ŠTUDIJ.....	38
4.3	REFORME ŠOLSTVA V DEVETDESETIH LETIH (BOLONJSKI PROCES).....	39
<b>5</b>	<b>TRANZICIJA: TRŽNI POLOŽAJ VISOKOIZOBRAŽENIH.....</b>	<b>41</b>
5.1	FLEKSIBILIZACIJA DELOVNE SILE.....	42
5.2	GIBANJE SPLOŠNE STOPNJE BREZPOSELNOSTI.....	45
5.3	BREZPOSELNOST ZNOTRAJ POPULACIJE TERCIARNO IZOBRAŽENIH.....	48
<b>6</b>	<b>SKLEPNI DEL.....</b>	<b>52</b>
<b>7</b>	<b>LITERATURA.....</b>	<b>54</b>
	<b>PRILOGI.....</b>	<b>59</b>
	Priloga A: Odstotki rednih študentov in absolutna števila absolventov po institucijah terciarnega izobraževanja.....	59
	Priloga B: Število brezposelnih po posameznih izobrazbenih nazivih.....	61

## SEZNAM PREGLEDNIC

Preglednica 3.1: Razlike med podjetniškimi internimi in poklicnimi internimi trgi delovne sile glede na nekatere parametre .....	26
Preglednica 4.1: Študentje terciarnega izobraževanja v starostni skupini 19-23 let, med letoma 1999 in 2007.....	34
Preglednica 5.1: Brezposelne osebe glede na pripadnost specifičnim kategorijam.....	46
Preglednica 5.2: Število registriranih brezposelnih oseb s VII. stopnjo izobrazbe po starostnih skupinah in letih.....	48
Preglednica 5.3: Število registriranih brezposelnih oseb s VI. stopnjo po starostnih skupinah in po letih .....	50

## SEZNAM GRAFOV

Graf 4.1: Gibanje števila razpisanih študijskih mest in vpisanega števila študentov v 1. letnik med letoma 1981 in 2004 v Sloveniji .....	33
Graf 4.2: Gibanje števila diplomatov post-sekundarnih programov med letoma 1980 in 2006 v Sloveniji.....	35
Graf 4.3: Gibanje števila diplomatov programov post-terciarnega izobraževanja med letoma 1980 in 2006 v Sloveniji.....	36
Graf 4.4: Število študentov izrednega študija po šolskih letih.....	38
Graf 5.1: Strukturni deleži brezposelnih glede na izobrazbene nazive med letoma 1997 in 2007.....	47

# 1 UVOD

Brezposelnost je bila ob siceršnji polni zaposlenosti v dogovornem gospodarstvu marginalen pojav, problematizirala pa se je s tranzicijsko stagflacijo, povzročeno s prenizkim povpraševanjem v osemdesetih (Križanič 2002, 103). Skozi devetdeseta leta pa se (na podlagi institucionalnih reform kot odgovora na signale s ponudbene strani) v Sloveniji ustvari podlaga za bolj pretočen in tekmovalen trg dela.

Vzporedno s procesi fleksibilizacije trga delovne sile pride do sprememb v sferi izobraževanja, kjer pride zaradi presežnega povpraševanja po čimboljših kvalifikacijah do ekspanzije izobraževanja ob hkratnem prehodu »iz nekdanje systemske kooperacije (klasični dogovorni sistemi javnega izobraževanja) v novejšo sistemsko tekmovanje« (Kramberger 2004, 6).

Kot rezultat vzporednih dejanj v dveh avtonomnih družbenih podsistemih, izobraževanju in zaposlovanju, prihaja do različnih neskladij med kvalifikacijami, kot jih zagotavlja sistem izobraževanja in usposabljanja na eni strani ter potrebami za veščinami, kot jih narekujejo trgi dela na drugi strani. Koordinacija delovnega okolja in izobraževalnega sistema je sicer eden evolucijskih izzivov nastajajoče informacijske družbe. Problematiko naslavlja tudi Lizbonska strategija, razvojni plan EU, ki predvideva aktivno politiko zaposlovanja, z investiranjem v znanje in usposabljanje, za svoj cilj pa si postavlja tekmovalno, konkurenčno in dinamično ekonomijo znanja, v kateri naj bi bilo zagotovljeno tudi zadostno število delovnih mest.

Namen naloge je predstaviti spremembe na področju izobraževanja v Republiki Sloveniji, prikazati razvoj izobraževalnih institucij in številčno ekspanzijo populacije, vključene v terciarno izobraževanje. Cilj pa je raziskati posledično povezanost nekaterih novih fenomenov na trgu delovne sile v Sloveniji (spremembe v izobrazbeni strukturi brezposelne populacije). Izhodiščna koncepcija registrirano brezposelnih oseb z doseženo univerzitetno stopnjo izobrazbe je razširjena na celotno populacijo registrirano brezposelnih oseb s terciarno izobrazbo. Izkaže se, da tako med institucijami, ki delujejo kot izvajalci na področju terciarnega izobraževanja (v tekmi za kandidate oziroma za prestiž) kot tudi med imetniki certifikatov (na trgu delovne sile) vladajo čedalje bolj konkurenčni odnosi.



Diploma je razdeljena na šest poglavij. Po prvem, uvodnem poglavju, so v drugem poglavju predstavljene različne teoretske opredelitve trga delovne sile, tretje poglavje proučuje različne segmentacijske domneve, ki pojasnjujejo neenakosti na trgu delovne sile, v četrto poglavje se ukvarja s tranzicijsko dinamiko izobraževalnega sistema in nakazuje na čedalje večjo kompetitivnost pod vplivi idejnih usmeritev bolonjskega procesa, peto poglavje prikazuje post-tranzicijske spremembe socialne strukture brezposelne populacije, šesto poglavje pa podaja zaključke.

## **1.1 HIPOTEZE**

IZHODIŠČNA HIPOTEZA 0: Za obravnavo slovenskega trga delovne sile je najustreznejši segmentacijski model, saj se med tranzicijo oblikuje institucionalna infrastruktura (nekaj starega in nekaj novega), na podlagi katere se konstituirajo različni segmenti, nekateri tekmovalni, drugi pa bolj institucionalno in kolektivno dogovorjeni.

IZVEDENA HIPOTEZA 1: Tveganje brezposelnosti je med letoma 1990 in 2000 osredotočeno na manj izobraženih skupinah.

IZVEDENA HIPOTEZA 2: Po letu 2000 je opazen porast iskalcev zaposlitve s terciarno izobrazbo.

## **1.2 METODOLOGIJA DELA**

Izhodiščno hipotezo utemeljujem opisno, izvedena pa je s primerjavo statističnih podatkov (Statistični urad RS, Ministrstvo za šolstvo in šport in Zavod za zaposlovanje) in rezultati relevantnih strokovnih raziskav s področja zaposlovanja in izobraževanja (Kramberger 2004; Verša in Spruk 2004; Zgaga 2004; Ivančič 2007; Kramberger 2007).

## **1.3 OPREDELITEV TEMELJNIH POJMOV**

V nalogi uporabljam izraz **terciarno izobraževanje**, s katerim označujem visokošolske strokovne in univerzitetne izobraževalne programe, v trajanju 3, 4 ali več let, ki jih izvajajo visoke strokovne šole, fakultete, akademije in druge ustanove terciarnega izobraževanja, ki kandidate po zaključku študija opremljajo s poklicnimi certifikati oziroma akademskimi nazivi četrte stopnje po ISCO 88 klasifikaciji (ILO, 1996), oziroma po mednarodni standardni klasifikaciji izobraževanja ISCED-97.

Izhodiščno definicijo **poklica** povzemam po metodološkem uvodu k Standardni klasifikaciji poklicev v Uredbi o uvedbi in uporabi Standardne klasifikacije poklicev, ki ga definira kot statistično-analitično kategorijo, v katero se razvrščajo dela, ki so podobna po vsebini in zah-

tevnosti. Poklic je bil zaradi izročila Šifranta poklicev in sistema usmerjenega izobraževanja<sup>1</sup> pri nas pogosto izenačevan z izobrazbenim nazivom, po tranziciji v devetdesetih letih prejšnjega stoletja pa prihaja do vedno večjega razhajanja med izobrazbo in poklicem (Kramberger 2004). Sicer pa ima poklic širše socialne implikacije, ker združuje posameznike s podobnimi interesi in kariernimi vzorci v statusne skupine. Poklicne skupine so s svojimi interesi in komunikacijskimi mrežami tako pomemben politični faktor. Poklic je prav tako institucija družbene delitve dela, na podlagi katerega se prebivalstvo aktivira na trgu delovne sile. Poklic je torej skupek znanj in spretnosti, na podlagi katerih je pridobljena lastnost posameznika, ki vključuje sistematične in organizirane osnove znanja in statusa, na podlagi katerega se posamezniki vključujejo v družbeno delitev dela.

Od poklica manjša enota je posel, najbližje delovnemu mestu. Mednarodna organizacija za delo (ILO, 1996) definira **posel** (angl. job) kot celoto opravil in zadolžitev, ki jih ali pa naj bi jih izvrševala ena oseba. Celota poslov, ki jih označuje visoka stopnja podobnosti, pa tvori poklic (angl. occupation).

**Delovno mesto** je pozicija v organizacijskem omrežju, ki obsega vnaprej zamišljene zadolžitve in odgovornosti, ki jih opravlja in zavzema nek posameznik. Kot tako je vezano na družbeno delitev dela in predstavlja povezavo med poklicem kot družbeno institucijo, ki razpolaga z obvladovanjem postopkov in delovnih nalog na eni ter delovno organizacijo kot uporabnikom teh znanj na drugi strani.

**Sistem izobraževanja** obsega izobraževalne institucije, ki igrajo ključno vlogo v procesu družbene mobilnosti, predvsem skozi ožjo ali širšo poklicno formacijo posameznikov, na podlagi katere se le-ti pozneje lahko najhitreje, brez veliko dodatnega usposabljanja udeležujejo v poklicnem življenju. "V modernih industrijskih družbah so posamezniki in družbene skupine umeščeni v dano socialno strukturo prek poklicnih položajev, ki jih zasedajo, zato ni presenetljivo, da je poklicna mobilnost v središču pozornosti raziskovalcev procesov socialne stratifikacije v različnih družbah" (Ivančič 1999, 19).

---

<sup>1</sup> V Sloveniji se je uveljavilo usmerjeno izobraževanje kot ena oblika tržne regulacije, ki je skušala neposredno povezovati sfero izobraževanja s sfero gospodarstva in je kandidatom po opravljenem izobraževanju podeljevala poklicne nazive.

Programom izobraževanja in usposabljanja je lastno, da so organizirani in sistematični ter institucionalizirani načini, na katere posamezniki pridobivajo ne le določeno znanje, ampak tudi formalne **izobrazbene nazive**, oziroma certifikate (diplome oziroma spričevala). V zvezi s poklicem se v nalogi uporablja pojem strokovnega naziva, ki je naziv, ki ga v programu srednjega oziroma poklicnega izobraževanja na sekundarni ravni, oziroma višjega strokovnega oziroma univerzitetnega izobraževanja na terciarni ravni, pridobi kandidat po zaključku šolanja. Strokovni naziv sestoji običajno iz dveh delov, področja specializacije in zahtevnostne stopnje programa.

## **2 TEORETSKE OPREDELITVE TRGA DELOVNE SILE**

### **2.1 ORTODOKSNA NEOKLASIČNA EKONOMSKA PARADIGMA**

#### **2.1.1 PLAČNO-TEKMOVALNA TEORIJA**

Plačno-tekmovalne teorije sodijo v paradigmo (neo)klasičnih ekonomskih pristopov, kar pomeni, da slonijo na predpostavkah: popolne konkurence, homogenosti delovne sile, maksimizaciji koristi akterjev ter neomejene mobilnosti dela, plačno-tekmovalne teorije trga delovne sile pa odločilno definirajo tri predpostavke o delovanju udeležencev (Kramberger 1998, 136):

- Na strani povpraševanja se delodajalci pri zaposlovanju obnašajo po načelu minimalizacije stroškov, kar pomeni, da nove delavce zaposlujejo le toliko časa, dokler so pričakovani dobički od zaposlitve vsakega naslednjega delavca višji od stroškov (njegove plače).
- Na ponudbeni strani se delavci ob vstopu na trg dela soočijo najprej z dilemo med delom in prostim časom, nadalje pa se lahko pri izbiranju med različnimi delodajalci odločajo med različnimi alternativami po načelu maksimizacije lastne koristi. Naklon agregatne ponudbene krivulje dela na lokalnem trgu dela je potemtakem odvisen od odločitev posameznikov v dilemi med prostim časom in delom.
- Na podlagi usklajevanja ponudbe in povpraševanja naj bi se na koncu vzpostavilo tekmovalno ravnotežje (ravnotežne količine zaposlenega dela po ravnotežnem plačilu za delo).

Iz izpostavljenega izhaja, da naj bi se plače ustalile na točki ravnotežja med ponudbo in povpraševanjem. Ponudbe delovne sile in plače pa naj bi bile obratno sorazmerne. Trg delovne sile naj bi potemtakem bil elastičen, v kolikor gornje hipotetične logike akterjev nič ne omejuje. Pomanjkljivost plačno-tekmovalnega modela je pojasnjevanje neprostovoljne brezposelnosti.

Plačno-tekmovalno teorijo nadgradita Stiglitz in Shapiro (Stiglitz in Shapiro 1984) s plačno-učinkovitnostnim teoremom (angl. Efficiency Wage Theorem), ki temelji na predpostavki a) da za razliko od drugih proizvodnih sredstev ljudje prosto odločajo o svojem vložku in da so

b) podjetja, ki bi se želela podrobneje poučiti o vložkih posameznih zaposlenih, soočena s precejšnjimi stroški (nepopolne informacije). Izhajajoč iz teh dveh predpostavk imajo potemtakem plače, višje od ravnotežnih (angl. clearing value), funkcijo varovanja investicije v človeški kapital, privabljanju sposobnejših kadrov in kontroli fluktuacije, medtem ko je funkcija brezposelnosti discipliniranje delovne sile.

Kot pomanjkljivost se izpostavlja projekcija zakonitosti blagovnih trgov na trg dela, zanemarjajoč neekonomske aspekte (npr. poklicne interese) trga delovne sile.

## 2.1.2 TEORIJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA

Teorijo človeškega kapitala zasnuje Theodore Schultz (1961) zato, da pojasni nehomogenosti delavcev oziroma ponudbene strani trga delovne sile. Z izobraževanjem in različnimi oblikami usposabljanj naj bi se tako v posameznika investirale veščine in sposobnosti, na podlagi katerih leta v delovnem procesu dosega višje stopnje produktivnosti. Koncept kasneje elaborira Gary Becker (Becker 1976), ki loči med splošnim človeškim kapitalom (npr. pismenost) na eni in specifičnim človeškim kapitalom (specifičnim znanjem, vezanim na poklic, delodajalca oziroma delovno mesto), ki se pridobiva z usposabljanjem na delu.

Becker postulira, da rast fizičnega kapitala v post-industrijski družbi lahko pojasni le majhen del rasti dohodka v večini držav (Becker 1976, 11). Realno rast dohodka pojasnjuje z vlaganjem v človeški kapital (izobraževanje, usposabljanje na delovnem mestu, migracije, pa tudi

druge zdravstvene in socialne storitve). Vlaganje v različne oblike človeškega kapitala po njegovem mnenju rezultira v zvišani produktivnosti in posledično višjih kompenzacijah za delo.

Jacob Mincer (cf. Chiswick 2003) je prav tako eden od pomembnejših kontributorjev k teoriji o človeškem kapitalu, ki v razpravo vnese enačbo, na podlagi katere je mogoče natančneje izračunati rento na človeški kapital (angl. human capital earnings equation), ki je ključnega pomena za empirično proučevanje pomena človeškega kapitala na trgu dela. Povračilo za investicijo v človeški kapital se izračunava na podlagi nizov zaslužkov v času življenja, v povezavi med leti šolanja in individualnim zaslužkom (shematsko):

$$(1) \text{Ln}E_i = b_0 + b_1 S_i + b_2 T_i + b_3 T_i^2 + U_i$$

Pri tem predstavlja  $E_i$  zaslužek,  $S_i$  leta šolanja in  $T_i$  delovne izkušnje,  $U_i$  normalno porazdeljen homoskedastični<sup>2</sup> rezidual (slučajna napaka) in  $b$  rente posamezne spremenljivke, izhajajoče iz raznih oblik vlaganj v človeški kapital (šolanje, izkušnje). Mincerjev prispevek k razpravi o človeškem kapitalu je predvsem v boljši operacionalizaciji koncepta izobraževanja in usposabljanja oz. nabiranja človeškega kapitala. Dohodkovno neenakost med ljudmi pa nato dodatno pojasnjuje še s spremenljivkami starosti, formalne izobrazbe in poklicnega položaja (angl. occupational rank).

Če povzamemo, je s teorijo o človeškem kapitalu ohranjen plačno-tekmovalni model, pojasnjuje pa heterogenost delavcev glede na znanje, kajti slednje daje višjo produktivnost, kar lahko razumemo kot investiranje posameznika v lastno višje znanje, v zvezi s stroški izobrazbe in usposabljanja. Izobraževanje tako predstavlja investicijo v posameznikov človeški kapital, na podlagi katerega naj bi izobražen posameznik na trgu dela dosegal višje dohodke, kot pa bi jih dosegal, če te izobrazbe ne bi imel. Izobraževanje tako s posameznikovega stališča postane rentabilno takrat, ko si s kvazi rento, katere prejemnik postane z izobrazbo kot pogojem za doseganje višjega socialnega statusa v sferi dela in s tem višje plače, na koncu delovne dobe povrne direktne in oportunitetne stroške študija (prim. Ivančič 1999, 46-47).

---

<sup>2</sup> Statistična deviacija, ki je rezultat enakomerne porazdelitve neodvisnih spremenljivk.

Človeški kapital je torej v razpravah, zaznamovanih z marginalističnimi teorijami (neoklasični prirp k razumevanju trgov), obravnavan kot produkcijski faktor, vendar pa ima kot tak nekatere specifike. Bevc (Bevc 1991, 47) navaja, da se investicije v človeški kapital bistveno razlikujejo od investicij v druge produkcijske faktorje, ker:

- ima človeški kapital nekatere značilnosti tako pridobljenih kot tudi naravnih proizvodnih dejavnikov,
- človeški kapital ne more biti ločen od svojega lastnika,
- pridobivanju človeškega kapitala posamezniki namenjajo poleg drugih sredstev predvsem čas, zaradi česar so oportunitetni stroški v primerjavi z drugimi investicijami bistveno višji,
- stopnja tveganja je pri investicijah v človeški kapital bistveno višja kot pri drugih investicijah, predvsem zaradi dolgorotrajnosti pridobivanja ter dolgoročnosti uporabe pridobljenega človeškega kapitala,
- kreditiranje za namen investiranja v človeški kapital je zaradi višjih stopenj tveganja manj razvito kot za investiranje v materialne oblike kapitala,
- izobraževanje ima dvojno, tako naložbeno kot tudi potrošno komponento.

Kritike teorije o človeškem kapitalu (Heckman 2000) opozarjajo na zdravorazumske napačne predstave o načinih, na katere naj bi nastajale družbeno koristne veščine in znanja, utelešene v posameznikih. Osredotočenje na tradicionalno formalno izobraževanje in usposabljanje ima za posledico ignoriranje ne-kognitivnih veščin in motivacije, kljub temu, da so le-ti družbeno in ekonomsko pomembni faktorji. Isto velja tudi za neformalno neregulirano učenje doma in na delovnem mestu. Predpostavke teorij o človeškem kapitalu tudi ne upoštevajo, da je oblikovanje znanja in veščin dinamičen proces, s sinergetskimi učinki. Aktualne metodologije ne jemljejo zadosti v poštev teh faktorjev.<sup>3</sup> Drugi kritiki pa izpostavljajo, da iz teorije o človeškem kapitalu izhajajo simplicistični recepti za odpravo revščine in socialne izključenosti, zgolj na temelju izobraževanja in usposabljanja; empirični podatki pokažejo, da tudi politične akcije teh nadlog ne odpravijo (Kalleberg in Sorensen 1979, 355).

## **2.2 INSTITUCIONALNA SOCIOEKONOMSKA PARADIGMA**

Ortodoksne neoklasične teorije trga delovne sile temeljijo zgolj na posameznikih in njihovih lastnostih ter ukrepanjih (delavec, delodajalec), medtem ko institucionalna paradigma uvaja v enačbo poleg iskalca zaposlitve in delodajalca še kontekstualne in strukturne determinante – npr. organizacijski okvir delodajalca in širše družbeno institucionalno okolje.

### **2.2.1 TEORIJA TEKMOVANJA POSLOV**

*"Instead of people looking for jobs, there are jobs looking for ... 'suitable' people."* (Thurow 1972, 68).

Model tekmovanja poslov (angl. job competition model) uvaja dvoenotski model trga dela, kjer prihaja do ujemanja specifično usposobljenih ljudi na eni ter specifično oblikovanih poslov na drugi strani (glej Kramberger 1999, 105). Ker naj bi predvsem tehnologija določala število in tip razpoložljivih poslov, iz tega izhaja, da naj bi zaloga človeškega kapitala, naloženega v zaposlenih, imela manjši vpliv na končno produktivnost. Delodajalci naj bi se potemtakem nagibali k zaposlovanju bolj izobraženih kadrov zaradi predvidevanja, da so leti bolj usposobljeni in s tem produktivnejši. Prav tako naj bi bila produktivnost zaposlenih v večji meri odvisna od organizacijske vpetosti delovnega mesta, kot pa le od individualnih specifik zaposlenih. Plače naj bi bile v povezavi predvsem z organizacijsko hierarhijo delovne organizacije (angl. labor queues). Teorija torej implicira, da so profesionalne kompetence v večji meri priučene šele na delovnem mestu (angl. on-the-job-training). Pri najemanju novih zaposlenih pa omenjena teorija predpostavlja obstoj tako imenovanih vnaprejšnjih »job queues« (glej Thurow 1975 v Nauze-Fichet in Tomasini 2002, 27), po kateri so nato hierarhično razvrščeni vsi potencialni kandidati za določeno pozicijo, glede na svoje »background characteristics«<sup>4</sup> in dodatne stroške, ki bi jih delodajalec utegnil imeti z dousposabljanjem. Stroški usposabljanja naj bi bili nižji od razlike med marginalno produktivnostjo delovnega mesta in plačilom, ki gre delovnim mestom (glej Thurow 1975 v Nauze-Fichet in Tomasini 2002, 28).

---

<sup>4</sup> Osebnostne lastnosti, predvsem izobrazbena stopnja.



Thurow teorijo o tekmovanju poslov razvije med raziskovanjem brezposelnosti in preizobraženosti, ki jih idejna struktura teorije o človeškem kapitalu ne more zadovoljivo razložiti. Teoretska koncepcija teorije tekmovanja poslov se torej gradi na drugačni predpostavki, na ideji o čakalnih vrstah na trgih delovne sile. Glede na potencialno produktivnost delavcev se le-ti razvrščajo v hierarhične vrste (angl. queue), nakar delojemalci izbirajo ustreznejše kandidate. »Labor queue« in »job queue« sta teoretska koncepta, s katerima Lucas in Thurow opisujeta umeščenost posameznikov v dano organizacijsko okolje, prva na internem trgu delovne sile, druga na eksternem (Lucas in Thurow 1972).

Po Cainu naj bi slonela teorija tekmovanja poslov na podobnih predpostavkah kot neoklasične teorije, s to razliko, da:

- je število in tip delovnih mest<sup>5</sup> tehnološko determinirano,
- na produktivnost dela in nadomestila za delo (plače) usodneje vplivajo organizacijske in tehnološke specifične delovne organizacije in pa značilnosti širšega okolja, kakor pa posameznikove veščine in sposobnosti,
- plače so toge (rigidne) zaradi vrste brezposelnih (angl. job queues), ki so na voljo za konkretno delovno mesto,
- naj bi delodajalci najemali delavce predvsem z ozirom na njihovo dodatno usposobljenost in prilagodljivost (glej Cain 1976).

Če primerjamo teorijo tekmovanja poslov (Thurow 1975), s segmentacijskimi teorijami (Kerr 1954, Doeringer in Piore 1971, Osterman 1984), se izkaže, da oba teoretska koncepta implicirata obstoj internih trgov delovne sile, s to razliko, da se segmentacijske teorije osredotočajo predvsem na ekonomsko situacijo in socialne odnose zaposlenih, medtem ko teorija tekmovanja poslov izhaja iz situacijskega konteksta povpraševalne strani trga delovne sile in ne reflektira odločitev delavcev. Slednji so obravnavani kot dokaj pasivni akterji.

Brezposelni posamezniki imajo na izbiro, da vztrajajo v statusu brezposelnosti oziroma da se odločijo za delovno mesto, ki zahteva nižje kvalifikacije, kot jih dejansko imajo. Preizobraženost se izraža predvsem v recesijskih kontekstih, ko kvalificirana delovna sila ob pomanjkanju drugih priložnosti poprime tudi za tisto delo, kjer je potrebna nižja stopnja izobrazbe.

---

<sup>5</sup> Cain uporablja izraz job slots, kar sem prevedel kot delovno mesto, op. A.S.

### **2.2.2 POIZVEDOVALNA DOMNEVA (SCREENING HYPOTHESIS)**

Poizvedovalno domnevo definira Stigler (Stigler 1975, cf. v Kramberger 1999, 104) kot kritiko teorije človeškega kapitala oziroma celotnega izobraževalnega sistema. Izhajajoč iz te teorije naj (formalna) izobrazba ne bi ustvarjala novih produktivnih znanj, ampak le indicirala sposobnosti in kompetence ljudi (angl. ability, proficiency), v smeri kot naj bi bile potrebne predvsem za uspešen zaključek šolanja, ne pa toliko za delo samo. Izobrazbeni certifikati naj bi potemtakem imeli signalno funkcijo za delodajalce, kar pomeni, da delodajalci lahko na podlagi teh certifikatov vršijo začetno selekcijo med kandidati.

Različni izobraževalni certifikati naj bi po tej teoriji imeli predvsem signalno vrednost za delodajalce, saj naj bi na njihovi podlagi lahko sklepali o tem, kaj jih je naučila že šola – zlasti glede prilagodljivosti in usposobljenosti za potrebe delojemalcev. Delodajalci uporabljajo v šolanju pridobljene certifikate kot indikatorje usposobljenosti in prilagodljivosti kandidatov (angl. screening devices) (Dekker 2001, 4).

Poizvedovalne domneve šolski sistemi deterministično pojmujejo kot drag selekcijski mehanizem, katerih glavni smoter je dajanje informacij o učljivosti in usposobljenosti, prezre pa se vpliv šolskega sistema na razvoj kompetenc (Kramberger 1999, 105).

### **2.2.3 TEORIJA UJEMANJA POSLOV (IN IZOBRAZBE)**

Teorija ujemanja poslov (glej Jovanovich 1979, cf. v Kramberger 2000, 107) daje delavcem nekaj večjo aktivno vlogo na trgu dela, v primerjavi s signalno teorijo. Postulira namreč, da tvorijo izobraževalni dosežki bistveni del posameznikovih karakteristik, na podlagi katerih posamezniki dosegajo primerjalne prednosti za opravljanje nekega posla. Produktivnost delavcev je nato produkt interakcije osebnih značilnosti in poklica. Še vedno pa je trg dela podrejen ekonomski uspešnosti organizacij. Plače in nastajanje oziroma vzdrževanje delovnih mest pa so odvisni predvsem od tržnega povpraševanja. Če slednjega ni, ni delovnih mest.

### 3 SEGMENTACIJSKE TEORIJE

Pojem segmentacijskih teorij označuje skupino teoretskih domnev, ki pojasnjujejo neenake dohodke in socialne statuse posameznikov na trgu delovne sile. Nastale so z redefinicijo neoklasično-ortodoksnega pojmovanja tekmovalnega trga delovne sile, in sicer s priznavanjem več podtrgov oziroma segmentov v celotnem trgu dela. Ti podtrgi pa delujejo po partikularnih zakonitostih. Institucionalno teoretsko strujo anticipira že klasični ekonomist John Cairnes (1874), teoretske okvire pa zasnuje stoletje kasneje Clark Kerr (1954), nadgrajujejo pa Paul Osterman (1981), Michael Piore in Peter Doeringer (1971), Althausen in Kallenberg (1981) ter mnogi drugi. Za segmentacijske teorije - zaradi neenakih izhodiščnih pojmov (neenotna opredelitve posameznih segmentov), nejasnosti ob razmejevanju med segmenti, ki se dotika variabilnih možnosti za prehajanje posameznikov med segmenti (v toku kariernih poti) - Kramberger meni, da je na mestu zanje izraz segmentacijske domneve.

Segmentacijske teorije/domneve temeljijo na treh skupnih predpostavkah:

- trg dela razpade na vsaj dva jasno razmejena segmenta,
- tako delodajalci kot tudi zaposleni se na vsakem od segmentov vedejo drugače, prav tako pa imajo drugačna pričakovanja,
- mobilnost med posameznimi sektorji (primarnim in sekundarnim oziroma internim in eksternim) je omejena.

V teoretskem diskurzu proučevanja industrijskih odnosov do sredine dvajsetega stoletja dominirajo neoklasični koncepti trga dela (utemeljeni na predpostavkah: popolne konkurence, homogenosti delovne sile, maksimizaciji koristi akterjev ter mobilnosti dela), zato so ortodoksni ekonomisti do sindikatov kritični, ker naj bi zavirali delovanje trgov dela. Segmentacijske teorije pa se formulirajo skladno z razvojem industrijskih odnosov, ki so pomemben, ne pa tudi edini faktor, ki povzroča segmentiranje trga dela v več podtrgov. Namesto enega tekmovalnega trga delovne sile naj bi torej načelno obstajalo več ločenih, na različne načine medsebojno povezanih trgov, ki v stičnih točkah lahko prehajajo eden v drugega. V višje uvrščenih segmentih pa prihaja do znatne blažitve oziroma celo do izključevanja tržnih sil. Institucionalni ekonomisti (in tudi sociologi), ki razvijajo segmentacijske teorije, namreč izpostavljajo dejstvo, da ima trg delovne sile, za razliko od finančnih trgov in trga blaga, svoje

specifike, saj je človeški faktor za razliko od drugih faktorjev predvsem manj homogen, prav tako pa so za trg delovne sile značilnejši stabilnejši in trajnejši odnosi, odpornejši na fluktuacije poslovnega ciklusa. Iz postulata o načelni nehomogenosti delovne sile izhaja, da je zaloga razpoložljivih delavcev za dano delovno mesto omejena, glede na zalogo, ki jo predpostavlja tekmovalna teorija.

Različni avtorji podobne simptome segmentiranja opredeljujejo z različnimi pojmovnimi kompleksi in koncepti. Averitt (1968) loči med (nekompetitivnim) monopolnim in kompetitivnim industrijskim sektorjem, Reich, Gordon in Edwards (1973), Osterman (1975), Rumberger in Carnoy (1980) pa pogosto govorijo o segmentaciji trga dela z vidika poklicnih struktur. Doeringer in Piore (1971) pa z razpravo o internih in eksternih trgih dela pristopita z aspekta primerjave stopenj vertikalne mobilnosti na primarnih trgih dela, v primerjavi s sekundarnimi trgi dela. Naj na kratko predstavim nekaj segmentacijskih teorij/domnev.

### **3.1 CAIRNESOVA OPREDELITEV KOT PREKURZOR SEGMENTACIJSKIH TEORIJ**

Segmentacijske domneve uvedejo v razprave o trgu delovne sile institucionalni ekonomisti, ki izpostavljajo psihološke, sociološke, zgodovinske in pravne aspekte problematike industrijskih odnosov. Kot zelo zgodnji predhodnik segmentacijskih teorij se izpostavlja Cairnesa, ki se kritično opredeli do Smithove predpostavke o (popolni) tekmovalnosti trgov dela in kompenzacijski funkciji plač (za opravljeno delo) ter v analizo uvede tudi koncept poklicnih skupin, s predpravicami članov teh skupin (in brezpravjem za vse ostale) kot neekonomskimi faktorji, kar je načelo, na katerih temeljijo v principu vse kasnejše segmentacijske domneve trga delovne sile (Cairnes 1874, 68 cf Dimou 2005, 7), ki jih razume kot pomembno potezo socialne ekonomije. Določi štiri tipične industrijske skupine glede na načine trženja dela, socialni status ter pogoje dela:

- nekvalificirane delavce, ang. non-qualified workers (delavci v kmetijstvu in industriji),
- obrtnike in trgovce, ang. craftsmen and retailers (ki zajema zelo širok profil),
- inženirje in poslovneže, ang. engineers and businessmen (za katere so značilne višje stopnje kvalifikacije),

- profesije znanosti in umetnosti (ang. professions of Sciences and Arts), tj. akademiki, profesorji, pravniki, zdravniki idr., katerih šolanje je dolgotrajno.

Ker je osnovna Cairnesova klasifikacija precej široka (kategorije se delijo naprej na številne podskupine), se omejimo na bistveno. Avtor meni, da tekmovanje na trgu dela ni popolno, s poudarkom na neekonomskih dejavnikih, predvsem na socialnih in psiholoških faktorjih *»strasti, predsodkov, solidarnosti in razrednih zadev, ki jih odvrtaajo od postopanja v njihovem najboljšem interesu«* (Cairnes 1873, 246 v Dimou 2005, 9). Trg delovne sile je historično determiniran s kumulativnimi procesi socialne evolucije, v kateri se definirajo netekmovalne industrijske skupine.

### 3.2 CLARK KERR

Kerr v svojem delu *»Labor Mobility and Economic Opportunity«* (glej Kerr 1954, cf. v Kramberger 1999) znotraj navidezno enotnega trga delovne sile prepozna serijo trgov z geografskimi, poklicnimi in institucionalnimi (regulacija države, sindikatov) omejitvami. Opredele tri jasno in različno definirane trge dela:

- Neorganizirani ali povsem tekmovalni trg dela (angl. casual labor markets): na nesstrukturiranemu trgu delovne sile je edina povezava med delodajalcem in delojemalcem plača, gre res za popolnoma mezdne odnose menjave komodificiranega dela za finančno nadomestilo. Zanj je značilno, da je precej bolj tekmovalen v smislu večje elastičnosti cene dela.
- Obrtniški trg dela (angl. craft labor markets): sam vstop (razpisni in drugi pogoji), pa tudi napredovanje in nagrajevanje so določeni z administrativnimi pravili, ki izkazujejo določene stopnje rigidnosti in se na ta način ne prilagajajo tržnim pritiskom takoj, temveč šele po določenemu času.
- Podjetniški trg dela (angl. organizational labor markets) s širšo regulacijo.

Alexander (Alexander 1974, cf. v Kalleberg in Sorensen 1979, 367) v skladu s Kerrovo (1954) teoretsko perspektivo loči tri tipe industrij glede na mobilnost delovne sile:

- **manorialna struktura**, za katero je značilna nizka verjetnost, da bo delojemalec zamenjal delodajalca (prevladujoči vplivi internih trgov dela);

- **nestrukturirana tržišča**, za katere je značilno, da obstaja visoka verjetnost, da bo delojemalec zapustil podjetje ali industrijo (tekmovalni trgi dela);
- medtem je visoka pozitivna razlika med verjetnostjo zapuščanja delodajalca in verjetnostjo zapuščanja industrije značilna za cehovske oziroma **gildne strukture** (obrtni trgi dela).

### 3.3 DUALNI KONCEPTI SEGMENTACIJSKIH TEORIJ

Poglejmo si najprej dualni koncept v družini segmentacijskih teorij/domnev, kar je izhodišče za druge. Dualne domneve trga delovne sile (Doeringer in Piore 1971, Althausen in Kallenberg 1981) pojasnjujejo različne ekonomske in socialne statuse, ki jih na trgu delovne sile dosegajo posamezniki z različnimi alokacijskimi mehanizmi, specifičnimi za posamezne segmente trga delovne sile (Kramberger 1998, 145).

Izhajajoč iz Averittove (Averitt 1968) delitve delovnih organizacij, ki se glede na dostop do ključnih resursov (na primer finančnega ali človeškega kapitala), uvrščajo v jedrni oziroma primarni (večja, diverzificirana, vertikalno integrirana in na koncentriranih tržiščih delujoče organizacije) in periferni oziroma sekundarni sektor (ki ga tvorijo manjša in srednja podjetja). Izrazito jedrna podjetja dosegajo oligopolni položaj, kar pomeni, da soodločajo o cenah, omejujejo ponudbo in vplivajo na tekmece. Delovni pogoji v jedrnih podjetjih so na splošno boljše, nivo plač je višji, delovni pogoji ugodnejši, priložnosti za napredovanje, kot tudi možnosti za dodatno izobraževanje je več, kot pa v perifernih podjetjih, kar izhaja iz ugodnejših pogajalskih izhodišč sindikatov, ki si zagotovijo udeležbo pri kvazi-monopolnih ekstraprofitih. Organizacije periferne oziroma sekundarne sektorja pa deluje na kompetitivnih tržiščih, kjer cene izdelkov in storitev težijo proti tržnemu ravnotežju.

Doeringer in Piore (Doeringer in Piore 1971) po analogiji bimodalno razdelita ortodoksni trg delovne sile na primarni in sekundarni sektor takole:

*... (primarni sektor) obsega delovna mesta z relativno visokimi dohodki, ugodnimi pogoji dela, možnostmi napredovanja in predvsem stabilnostjo delovnega mesta. Za razliko od delovnih mest v sekundarnem sektorju, za katere so značilni nizki dohodki, manj ugodni pogoji dela ter manjšimi možnostmi napredovanja, bolj osebnimi odnosi*

*med nadrejenimi in podrejenimi, ki dopuščajo favoritizem in zaradi tega pristranost v delovni disciplini ter visoke stopnje fluktuacije (Piore 1975, 126).*

Zgornja sfera primarnega sektorja odgovarja profesionalnim in managerskim poslom z visokimi dohodki in statusom in priložnostmi za napredovanje. Mobilnost in fluktuacija sta primerljivo pogosti kot v sekundarnem sektorju, le da sta pogosteje povezani z napredovanjem. Zgornja sfera je upravljana z internaliziranimi normami obnašanja, ki pa so manj formalna kot v sekundarnem segmentu, pogoj za vstop v višjo sfero primarnega sektorja pa je formalna izobrazba.

### **3.4 PAUL OSTERMAN**

Paul Osterman dodatno razčleni dihotomno delitev trga delovne sile. Primarni sektor tako razdeli na višji in nižji nivo, glede na različne ravni stabilnosti zaposlitev, avtonomije in pekuniarnih (tj. gmotnih, denarnih) nadomestil, ki jih uživajo različne poklicne skupine. Podobno kot Doeringer in Piore (Doeringer in Piore 1971) pride do zaključka, da imajo variable človeškega kapitala večji vpliv na ravni dohodka v primarnem sektorju, kar razlaga s tršimi postopki plačnih pogajanj, ki so v veljavi v primarnem sektorju. Med raziskovanjem segmentacije trgov delovne sile pride do zaključka, da delovne organizacije, še posebno kompleksnejše, za upravljanje s človeškimi viri uporabljajo več zaposlitvenih podsistemov. Osterman (1987, 47-53 v Royal 2000, 15-16) tako prepozna štiri tipe zaposlitvenih podsistemov:

- industrijski podsistem (angl. industrial subsystem) je moč najti na trgih, ki jim dominirajo industrijski trgi modrih ovratnikov, ni pa omejen niti na modre ovratnike, niti na sekundarni sektor ekonomije. Značilne so omejene točke vstopa, v glavnem na dnu stratifikacijske lestvice, ki izkazujejo visoke stopnje odzivnosti na zunanje vplive. Delovna mesta so organizirana po načelih senioritete, zapolnjujejo pa se s pomikanjem navzgor po liniji napredovanja. Prevladuje mezno plačilo (malo ali nič bonitet). Usposabljanje zagotavlja podjetje v obliki kratkih tečajev;
- uradniški plačni podsistem (angl. salaried subsystem) najpogosteje karakterizira delo belih ovratnikov, vendar ni omejen na to vrsto dela. Označujejo ga fleksibilni administrativni postopki, opisi dela in karijerne poti. Poseben poudarek je namenjen varnosti delovnega razmerja (poleg mezde so v plači še številne bonitete);

- poklicni trgi dela (angl. craft or occupational subsystems) (prim. Doeringer in Piore 1971, 4) se ponavadi oblikujejo okoli sindikata oziroma poklica. Pravila, ki urejajo dostop do trga dela, so bistveno bolj toga (rigidnejša) kot v prvem modelu. Hierarhične promocijske lestvice so bistveno bolj sploščene. Odzivnejši so bolj na tekmovalne sile, kot pa na notranjo promocijo. Lojalnost je bolj vezana na sindikat oziroma na poklic, kot pa na samo organizacijo, v kateri se opravlja delo; “managerski (poklicni) trgi delovne sile segajo preko meja delodajalca, industrije in celo geografskih enot”. Kot primer navaja odvetnike, ki svoje storitve lahko tržijo bodisi kot odvetniki podjetja na internem trgu delovne sile oziroma kot partnerji v odvetniških pisarnah na poklicnem trgu delovne sile, bodisi lahko odprejo samostojno prakso (samozaposlitev);
- eksterni podsistem (angl. secondary subsystem) vsebuje posle, za katere zadostujejo nizke ravni usposobljenosti in ki nudijo nizko plačilo (mezdo). Zaposleni nimajo pogajalske moči in so zato bistveno fleksibilnejši. V tem podsistemu vlada fleksibilnost delovne sile.

V delovnih organizacijah se v strategijah upravljanja s človeškimi viri po posameznih podsistemi uveljavljajo različne kombinacije funkcionalne, numerične, finančne in časovne fleksibilizacije, glede na zakonitosti posameznih zaposlitvenih podsistemov. V industrijskem subsistemu je funkcionalna fleksibilnost nekoliko omejena, uveljavljena pa je predvsem časovna (izmensko delo) in numerična mobilnost (kontingenčno zaposlovanje). V uradniškem podsistemu prevladuje predvsem funkcionalna mobilnost v vidiku interorganizacijske mobilnosti, druge zvrsti fleksibilizacije pa so manj uveljavljene, medtem ko na eksternih segmentih vlada popolna fleksibilnost. Na poklicnih trgih dela pa Osterman (Osterman, 1987 v Royal 2000, 17) nakaže na precejšnje razlike v tržni in socialni pozicioniranosti posameznih poklicev na trgu dela (Royal 2000, 17). Na temo fleksibilizacije poklicnih trgov dela se ponovno vračamo v prvem razdelku petega poglavja, kjer podrobneje razčlenjujem tranzicijske trende na slovenskem postranzicijskem trgu delovne sile.

### **3.5 VARIANTE SEGMENTACIJSKIH TEORIJ**

Medtem ko sta se Doeringer in Piore v svojih analizah osredotočala predvsem na ekonomske vidike segmentacije trga dela, pa Althausen in Kallenberg (Althausen in Kallenberg 1981) k problemu pristopita iz organizacijske perspektive in glede na ključnost organizacijskih vlog



ločita interni in eksterni trg delovne sile. Interni trgi delovne sile naj bi bili pogostejši v organizacijskih okoljih, v katerih se razvijajo organizacijsko specifična znanja, strukturirajo pa se vertikalno glede na vstopno pozicijo (kjer je potrebnih najmanj organizacijsko specifičnih znanj), od koder zaposleni kasneje tokom kariernih poti napredujejo navzgor po hierarhičnih stopnjah in glede na progresivno akumulacijo znanja in veščin, pa tudi po principu senioritete, ki je faktor stabilnosti organizacije in je instrumentalna za (re)produkcijo organizacijsko specifičnih znanj. Učinki internih trgov dela torej presegajo golo varnost delovnega razmerja. Kriteriji, ki zadevajo vstop v organizacijo, so precej odzivni na pogoje, ki vladajo na eksternih trgih delovne sile (stopnjo brezposelnosti, plačilne pogoje, ki jih nudi konkurenca, karakteristike lokalne ponudbe delovne sile), na drugi strani pa so pogoji zaposlovanja in odpuščanja za 'nevstopne' posle, ki so centralnejšega pomena za organizacijo, vezani na fiksne standarde senioritete in razpoložljivosti.

Hipoteza implicira predpostavko, da ima vsaka organizacija svoje specifične postopke in načine delovanja, da postanejo delavci, ki so jim bili načini delovanja privzgojeni, učinkovitejši od drugih. Interno napredovanje je torej v funkciji reprodukcije in razvoja organizacijsko specifičnih znanj. Da bi trg dela dobil lastnosti internega, mora izpolniti tri pogoje (Althausen in Kallenberg 1981, 130):

- obstoj "lestvice poslov" (angl. job ladder), hierarhične razvrstitve opravil in zadolžitve,
- vstopne pozicije so uvrščene na dnu hierarhične lestvice,
- progresivno pomikanje po hierarhični lestvici navzgor, v povezavi s progresivnim razvojem znanja in veščin.

Da bi se trg dela okvalificiral za internega, mora izpolnjevati vse tri pogoje. Ob izostanku enega od treh pogojev pa gre za dve varianti: ali za eksterni trg dela oziroma za poklicni trg dela. Glede na različna ravnotežja moči podjetniških vs. poklicnih interesov, ki jih je moč zaslediti na internih trgih dela, pa nadalje ločita tudi dve vrsti internih trgov dela: podjetniške interne trge dela (angl. firm internal labour market) in poklicne interne trge dela (angl. occupational internal labour market).

Marsden (1998) se z razliko med poklicnimi, eksternimi in internimi trgi dela ukvarja podrobneje. Postulira institucionalno pogojenost poklicnih trgov delovne sile, kar utemeljuje s

predpostavko, da naj bi bili le-ti brez institucionalne podpore precej nestabilni. Poklicni trgi delovne sile temeljijo na standardizaciji veščin in na družbeni reprodukciji teh veščin v obliki usposabljanja za delo. Iz standardiziranega šolstva izhajajo standardizirani izobrazbeni certifikati, ki zagotavljajo koherentno in konsistentno strukturo znanja in veščin njihovih nosilcev, ki se na podlagi opisov del vključujejo v delovne organizacije na organizacijskih pozicijah oziroma delovnih mestih. Na podlagi enotnih standardov delodajalci bistveno lažje sistematizirajo organizacijsko okolje delovne organizacije in optimalneje alocirajo input dela, kot bi ga sicer, v manj predvidljivih razmerah. Standardizacija veščin izboljšuje tudi zamenljivost zaposlenih, kar delojemalcem lajša prehajanje med delodajalci, delodajalcem pa niža transakcijske stroške ob menjavi delovne sile. Šolski sistem, kjer delujejo poklicni trgi dela z vplivom na programe in predmete, zagotavlja pretočnost in prenosljivost veščin ter jih konceptualizira kot javno dobrino (več o tem v Kramberger 1999).

Komparativne analize trgov delovne sile v raznih državah nakazujejo na soobstoj segmentov, tj. podjetniških internih in poklicnih internih trgov delovne sile, kakor jih nakazujejo avtorji (Atlhauser in Kallenberg 1981) in (Marsden 1998), v veliki odvisnosti od institucionalne infrastrukture, ki vpliva na dogajanje na trgih delovne sile (poklicno usposabljanje, delovna zakonodaja, industrijski odnosi, stališča in norma delodajalcev in delojemalcev). Glede na vzorce industrijskih odnosov v državah EU Müller in Gangl (Müller in Gangl 2003) opredeli Veliko Britanijo, Francijo in Belgijo kot države z izrazitimi podjetniškimi internimi trgi delovne sile, medtem ko Nemčija, Avstrija in Danska sodijo v drugo skupino, z izrazitejšim internim poklicnim trgom delovne sile. Rečeno drugače, v prvih predvsem delodajalec usposobi delavca za opravljanje dela, medtem ko v drugih državah to v veliki meri opravijo že poklicne šole.

**Preglednica 3. 1: Razlike med podjetniškimi internimi in poklicnimi internimi trgi delovne sile glede na nekatere parametre**

<b>PARAMETER</b>	<b>PODJETNIŠKI INTERNI TRGI</b>	<b>POKLICNI INTERNI TRGI</b>
<b>MOBILNOST DELA</b>		
mobilnost dela v zgodnjih fazah kariere	relativno visoka	relativno nizka
struktura zaloge izkušenj	skoncentrirana na novih zaposlenih	razpršena med izkustvenimi kategorijami
<b>POZICIONIRANOST NA TRGU DELA</b>		
pozicijska struktura na novo angažiranih sodelavcev z eksternega trga dela	koncentrirana na manj zahtevnih pozicijah	porazdeljena med različnimi organizacijskimi nivoji
izkustvena struktura nižjih zahtevnostnih stopenj	ekskluzivna, tveganje osredotočeno na vstop- nih nivojih	inkluzivna, tveganje porazdeljeno med različni- mi zahtevnostnimi skupinami
kvalifikacijska struktura	ekskluzivno, tveganje osredotočeno na vstop- ne zahtevnostne stopnje	inkluzivna, tveganje porazdeljeno med različni- mi zahtevnostnimi stopnjami
izkustvena struktura sfere brezposelnosti	inkluzivna, porazdelitev tveganja med zahte- vnostnimi stopnjami	ekskluzivna, tveganje osredotočeno na vstopne zahtevnostne stopnje
kvalifikacijska struktura brezposel- nih ob vstopu na trg dela	inkluzivna, enakomerno porazdeljena med izobrazbenimi skupinami	ekskluzivna, osredotočena na manj zahtevne izobrazbene skupine
<b>KARIERNI VZORCI</b>		
progresivno nagrajevanje glede na izkušnje s trga dela	občutno	sploščeno
začetna premija za izobrazbo	nizka	izrazita
evolucija razlik v plačah glede na delovne izkušnje	naraščajoča neenakost z ozirom na delovni staž	konstantna razmerja z ozirom na izobrazbena izhodišča
plačna disperzija znotraj poklicnih skupin	naraščajoča neenakost z ozirom na delovni staž	konstantna razmerja z ozirom na izobrazbena izhodišča

Vir: Müller in Gangl (2003).

### 3.6 RADIKALNE SEGMENTACIJSKE (RAZREDNE) TEORIJE

Gordon, Edwards in Reich (1982) v svojem delu »Segmented Work, Divided Workers« v duhu radikalne marksistične struje institucionalnih ekonomistov oziroma sociologov dihotomno opredelijo trg delovne sile (podobno kot proponenti dualnih segmentacijskih teorij). Radikalna teorija segmentacije pojava ne omejuje zgolj na trg delovne sile, temveč ga v povezavi s segmentacijo, ki poteka na trgih blaga in storitev, pojasnjuje kot rezultat zgodovinskega procesa vzpostavljanja dualizma industrijskih struktur. Medtem ko se dualistične teorije omejujejo zgolj na raven poslov, radikalne teorije segmentacijo dojemajo širše, ne le na nivoju delovne organizacije, pač pa na ravni dejavnosti in cele družbe.

Z analizo zgodovinskega razvoja industrijskih odnosov identificirajo tri diskretne kronološke faze razvoja razredne segmentacije trga delovne sile.

- faza *proletarizacije* je v znamenju množičnega zaposlovanja v industriji, traja pa od konca 18. stoletja do približno 1890. Za to fazo je značilno naraščanje in kasneje prevlada meznega dela, v povezavi z razvojem kapitalističnih načinov proizvodnje v industriji (proizvodnji, rudarstvu in gradbeništvu). Kljub uveljavljanju meznega dela pa ostanejo proizvodni načini nespremenjeni, delodajalci pa nimajo vzvodov za zviševanje produktivnosti. Posledično je edini način zviševanja produktivnosti v tem obdobju povečevanje števila zaposlenih;
- sledi faza *homogenizacije*, ki je v znamenju erozije kvalificiranega dela, katero se izkazuje kot postopno manjšanje vpliva profesionalnih skupin in uvedba novih, intenzivnejših načinov proizvodnje (tekoči trak). Traja pa od 1870 do gospodarske krize v tridesetih letih prejšnjega stoletja oziroma 2. svetovne vojne. Za to fazo so značilni padajoči donosi zaradi naraščajočih stroškov dela, ki so med drugim posledica sindikalnega gibanja. Tehnološki napredek zaradi katerega se uveljavita mehanizacija in linijska proizvodnja pa spremeni odnose med delom in kapitalom v smislu, da postanejo proizvodni procesi tudi kapitalno intenzivnejši. Kapitalna intenzifikacija skupaj v zvezi z erozijo avtonomije delavcev devalvira vrednost specifičnih veščin. V kasnejših obdobjih te faze pride do ekspanzije administrativnega osebja kot protiuteži proizvodnim delavcem. V tem procesu se torej ustvarjajo temeljni situacije, ki jo kasneje zajemajo in raziskujejo različne segmentacijske teorije (modri in beli ovratniki);

- v tretji fazi *segmentacije* pa po drugi svetovni vojni pride do razvoja industrijskega sindikalizma, različnih managerskih prijemov in postopkov novega upravljanja s človeškimi viri. Ti procesi so povezani s koncentracijo kapitala v obliki primarnega sektorja (angl. core companies), v katerih je investirano neprimerno več kapitala, tehnologij in postopkov upravljanja s tehnologijami. Upravljanje takšnih kompleksnih sistemov je močno olajšano z internimi sistemi "job ladders", tj. sosledja pozicij, pomicanje, po katerih temelji na administrativnih pravilih, predvsem na senioriteti. Poleg večjih delovnih organizacij obstaja še "periferni sektor", za katerega pa je značilno, da obstaja v manj stabilnih razmerah. Bistvena razlika med jedrnimi in perifernimi podjetji je predvsem v ravni investicij, tako da je za periferni sektor značilna predvsem nižja raven investicij, posledično pa ostaja proizvodnja delovno intenzivnejša, tržna pozicija pa manj stabilna. Za zadnja obdobja te faze naj bi bil značilen upad zaposlovanja v industriji in naraščajoča segmentacija trga dela. Faza naj bi trajala od 1920 do 1980.

Gordon, Edwards in Reich razvijejo svojo teorijo na podlagi proučevanja razvoja zgolj gospodarskih dejavnosti, prav tako pa je zaznamovana s sistemskimi in zgodovinskimi specifikami razvoja ameriškega gospodarstva. Pri projiciranju takšnega teoretskega konstrukta, na razmere drugod po svetu, je potrebno pozornost usmeriti na nekatera odstopanja zaradi specifik institucionalnih okolij posameznih drugih držav. Ob ekstrapolaciji primarnega sektorja v domače razmere, bi »core-companies« sicer lahko iskali v predtranzicijskih poslovnih sistemih, ki so s politično podporo (prepletenost politike in gospodarstva ostaja v Republiki Sloveniji na visoki ravni, tudi po tranziciji) delovali na reguliranih trgih. Kasneje so se v vedno bolj dinamičnem in konkurenčnem okolju (z vstopom tuje konkurence in nastopom na tujih trgih) stroškovni pritiski prenesli znotraj meja delovnih organizacij, kar je vplivalo na širjenje perifernega sektorja oziroma povečevanje razlik (plačne disparitete, socialni status) med (do nedavnega izenačenimi) posamezniki. V kasnejših obdobjih tretje faze segmentacije zaradi teženj finančne fleksibilnosti in uveljavljanja individualnih pogodb prihaja do vedno večjih razlik znotraj sektorjev oziroma med posamezniki v istem sektorju.

## 4 IZOBRAŽEVALNI SISTEM: TRANZICIJSKA DINAMIKA

Šolski sistem v Republiki Sloveniji sestoji iz sistema osnovnih šol na primarnem, poklicnih in srednjih šol na sekundarnem ter omrežja fakultet, članic Univerz ter visokih strokovnih oziroma visokih poklicnih šol na terciarnem nivoju. Zakon o visokem šolstvu (ZVIS), v 4. in 5. členu opredeljuje fakultete kot institucije, ki opravljajo znanstveno-raziskovalno in izobraževalno dejavnost s področja ene ali več znanstvenih disciplin, medtem ko visoke strokovne šole opravljajo pretežno izobraževalno dejavnost s področja ene ali več sorodnih strok. Vsem institucijam je načelno (6. člen) prepuščena avtonomija, to je samostojnost pri uporabi sredstev, podeljevanju nazivov, sodelovanju z drugimi organizacijami in urejanju notranjih zadev (volitve in imenovanja). Koliko se načelna avtonomija uresničuje, je druga stvar, kar Muršak nazorneje opiše na primeru strokovnega in poklicnega izobraževanja tako:

*V veliki meri smo determinirani s podedovanim sistemom poklicnega in strokovnega izobraževanja, ki je bil v celoti pod okriljem države, se pravi, Ministrstva za šolstvo in šport. Taka ureditev je značilna za sisteme centraliziranega državnega šolstva v socialističnih gospodarstvih, kjer država prevzema s svojo regulacijo celoten sistem izobraževanja. To seveda pomeni, da država iz proračunskih sredstev tudi v celoti pokriva stroške poklicnega in strokovnega izobraževanja in da gospodarstvo, razen v konzultativni vlogi, ne sodeluje v procesu izobraževanja svojih bodočih kadrov. Za sistem poklicnega izobraževanja je taka situacija močno ambivalentna. Prednosti takega sistema so, da zagotavlja:*

- *urejenost sistema financiranja,*
- *enotne standarde,*
- *ureditev šolske mreže,*
- *pregled nad normativno urejenostjo sistema,*
- *razbremenitev gospodarskih subjektov s skrbjo za izobraževanje.*

*Šibke točke:*

- *premalo upošteva zakonitosti tržnega gospodarstva,*
- *ne omogoča neposrednega vpliva razmer in zakonitosti trga delovne sile na izobraževanje*
- *ne zagotavlja enakopravnega vključevanja delovne sfere v sistem poklicnega in strokovnega izobraževanja,*
- *ne zahteva soodgovornosti soudeležencev,*

- *omogoča pridobivanje zgolj tako imenovanih “papirnatih kvalifikacij”, ne pa tudi dejanske poklicne kvalifikacije (Muršak 1997, 57).*

Zakon o visokem šolstvu (ZVIS), kmalu po spremembi režima v Sloveniji, vzpostavi pravne podlage za pluralen razvoj terciarnega izobraževanja, z omogočanjem vstopa v sfero terciarnega izobraževanja tudi drugim partnerjem, ne le državnim, ki pa so zaradi vstopnih ovir v manj ugodnem položaju. V okviru te reforme so iz univerzitetnega konteksta izvzeti dvoletni študijski programi (tki. višješolski programi), ki so kasneje večinoma reorganizirani v visoke strokovne šole in ki služijo različnim (poklicnim) potrebam okolice. Iz financiranja javnih izobraževalnih programov so izključene tudi politične stranke, kar naj bi zagotavljalo nevtralnost in javni pomen izobraževanja.

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI) je bil konstitutivnega pomena za novo nastajajoči pojav-trg izobraževanja. V drugem členu tega zakona so kot cilj izobraževanja v Republiki Sloveniji navedeni:

- zagotavljanje optimalnega razvoja posameznika,
- vzgajanje za medsebojno strpnost, razširjanje zavesti o enakopravnosti spolov, spoštovanje drugačnosti in sodelovanje z drugimi, spoštovanje otrokovih in človekovih pravic in temeljnih svoboščin,
- razvijanje jezikovnih zmožnosti in sposobnosti ozaveščanje položaja slovenskega jezika kot jezika države Slovenije,
- spodbujanje zavesti o integriteti posameznika,
- razvijanje zavesti o državni pripadnosti in narodni identiteti ter vedenja o zgodovini Slovenije in njeni kulturi,
- omogočanje vključevanja v procese evropskega povezovanja,
- uveljavljanje možnosti izbire na vseh ravneh vzgoje in izobraževanja,
- omogočanje vzgoje in izobraževanja, ki ustreza stopnji razvoja in življenjski dobi posameznika,
- zagotavljanje enakih možnosti za vzgojo in izobraževanje na območjih s posebnimi razvojnimi problemi,
- zagotavljanje enakih možnosti za vzgojo in izobraževanje otrok iz socialno manj spodbudnih okolij,

- zagotavljanje enakih možnosti za vzgojo in izobraževanje otrok, mladostnikov in odraslih s posebnimi potrebami,
- spodbujanje vseživljenjskega izobraževanja,
- omogočanje splošne izobrazbe in pridobitve poklica vsemu prebivalstvu,
- omogočanje čim višje ravni izobrazbe čim večjemu deležu prebivalstva, ob ohranjanju že dosežene ravni zahtevnosti,
- omogočanje razvoja in doseganje čim višje ravni ustvarjalnosti čim večjemu deležu prebivalstva.

Kot sredstva financiranja pa so v 78. členu istega zakona navedeni:

- javna sredstva,
- sredstva ustanovitelja,
- prispevki gospodarskih združenj in zbornic,
- neposredni prispevki delodajalcev za izvajanje praktičnega pouka,
- prispevki učencev, vajencev, dijakov, študentov višjih šol in odraslih,
- šolnine v zasebnih šolah,
- plačila staršev za storitve v predšolski vzgoji,
- sredstva od prodaje storitev in izdelkov,
- donacije, prispevki sponzorjev in drugi viri.

S temi določili se polagoma ločujeta dve dejavnosti terciarne ravni izobraževanja: akreditirani izobraževalni programi kot javna služba, ki jih večinoma v celoti plačuje država, in drugi programi, ki imajo lahko druge vire. Na temelju Zakona o visokem šolstvu (ZVIS) pride do preoblikovanja terciarnega izobraževanja. Spremembe so posebno na področju v višješolskega izobraževanja, ki je prej potekalo v obliki višješolskih programov na fakultetah. Po letu 1996 pa se pričnejo vzpostavljati programi samostojnih strokovnih visokošolskih zavodov, katerim je z Zakonom o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI) zagotovljeno financiranje za ustanovitev in delovanje.



## **4.1 EKSPANZIJA TERCIARNEGA IZOBRAŽEVANJA**

Ekspanzija izobraževanja je širši družbeni evolucijski proces nadaljnje rasti in tudi notranje diferenciacije obstoječih izobraževalnih ustanov, pa tudi nastajanje novih institucij in oblik izobraževanja, ki na vedno številčnejših in raznovrstnejših programih nudijo čedalje več možnosti za izobraževanje čedalje večjemu številu šolske mladine. Proces je zajel ves svet in vse države, zlasti v 20. stoletju. Tehnološki razvoj in posledično kompleksnejša družbena delitev dela vplivata na spremembe v povpraševanju po delovni sili, koncentrirane na vedno bolj usposobljenih in tehnološko kompetentnih posameznikih. V devetdesetih letih prejšnjega stoletja se rast izobraževalnih institucij v Sloveniji naveže še na boleč prehod iz nekdanje sistemske kooperacije (klasični dogovorni sistemi javnega izobraževanja) v novejšo sistemsko tekmovanje (Kramberger 2004 6), kar si država in družine predstavljajo vsak po svoje.

Na ponudbeni strani je v Sloveniji ekspanzija stimulirana tudi s proračunskim financiranjem glede na število študentov do leta 1996. Sprejetje Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI) prinese nekatere spremembe (omejitve in pospešitve) na področje javnega financiranja (dodeljevanje javnih sredstev glede na število diplomantov). Izredni študij pa postaja v devetdesetih letih prejšnjega stoletja s povečevanjem izredne populacije (tudi na račun presežnega povpraševanja s strani mladih generacij) in višanjem šolnin pomemben vir izvenproračunskih dohodkov izobraževalnih ustanov.

Na povpraševalni strani (Verša 2002, 345) pa je vedno večje stopnje vključenosti mladih v nadaljevanje šolanja mogoče pojasnjevati še z:

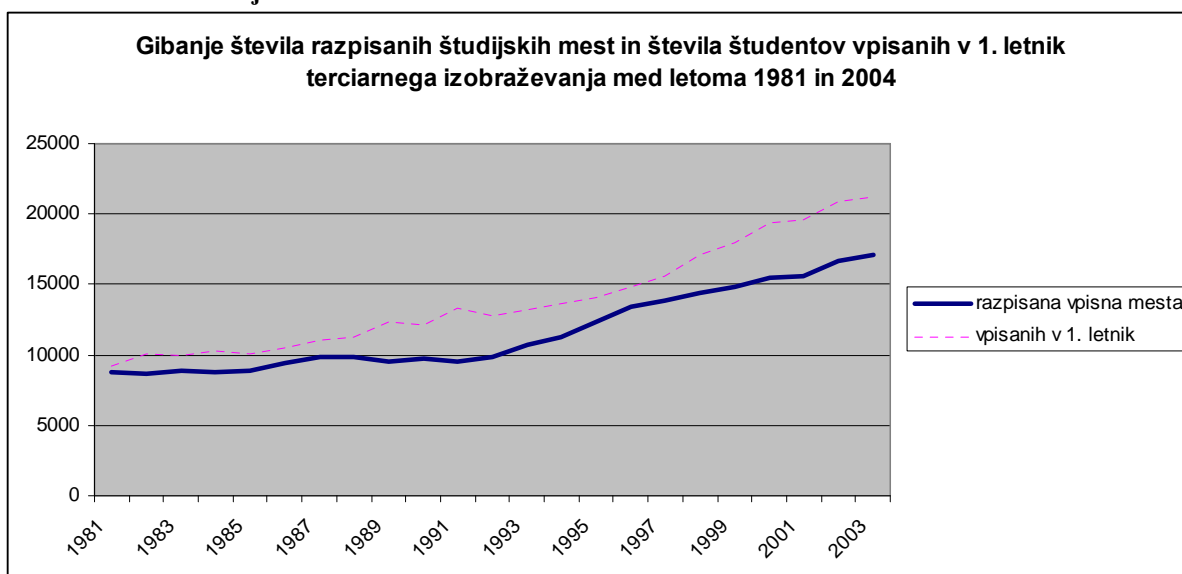
- neugodnimi gospodarskimi razmerami in pomanjkanju razpoložljivih zaposlitev, zaradi česar mladi izberejo nadaljevanje izobraževanja in ne vstop na trg delovne sile;
- visokim življenjskim standardom v državah Evropske unije, ki omogoča večini mladih iz širokih srednjih slojev, da ostanejo v izobraževanju ob delni ali polni pomoči svojih družin;
- povečanju želje po izobraževanju med mladimi in njihovimi starši kot posledici spoznanja, da pomeni boljša izobrazba najverjetnejši način za pridobitev boljšega poklic-

nega oziroma profesionalnega položaja na trgu delovne sile, poklicne/profesionalne mobilnosti ter boljših dohodkov;

- širjenje izobraževalnih sistemov, ki postajajo zelo razvejani, s številnimi možnimi vstopi in izstopi in različnimi možnostmi dodatnega izobraževanja (tudi v krajših oblikah).

Zakonske podlage iz Zakona o visokem šolstvu (ZVIS) in Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI) vodita v širitev obstoječih institucij terciarnega izobraževanja na podlagi tržnih dohodkov, pa tudi ustanavljanje novih institucij terciarnega izobraževanja, med drugim tudi v regionalnih centrih, kjer teh institucij prej ni bilo. Poleg ljubljanske in mariborske je bila leta 2003 ustanovljena Univerza na Primorskem. Leta 2004 (Verša, 2004, 24) je na ozemlju Republike Slovenije delovalo na področju terciarnega izobraževanja 46 visokošolskih in univerzitetnih ustanov.

**Graf 4. 1: Gibanje števila razpisanih študijskih mest in vpisanega števila študentov v 1. letnik med letoma 1981 in 2004 v Sloveniji**



Vir: Zgaga (2004: 14).

Graf prikazuje postopno povečevanje števila razpisanih mest za vpis v 1. letnike terciarnega izobraževanja, ki narašča od 8715 v šolskem letu 1981/82, na 9523 razpisanih mest v šolskem letu 1991/92. Krivulja se začne bolj strmo dvigovati po letu 1993 (vplivi ZVIS), v šolskem letu 1996/97 je razpisanih 14470 prostih mest in v šolskem letu 2003/2004 že 17093 prostih mest. Število študentov, dejansko vpisanih v prvi letnik, prav tako vseskozi narašča in vsako leto posebej presega število prostih razpisanih mest. Razhajanje med razpisanimi mesti in

dejanskim vpisom je najvišje med letoma 1988 in 1993 (krizno obdobje razpadanja prejšnje države). V šolskem letu 1993/94 je razpisanih 10752 študijskih mest, na katere se želi vpisati 13190 študentov, kar pomeni, da je želeni vpis presegel razpisana mesta za 20 odstotkov.

Vseskozi je tudi jasno izražen trend vključevanja čedalje večjega deleža populacije med 19 in 23 letom v terciarno izobraževanje. Leta 1991 je bil 18,1% odstoten delež te starostne skupine vključen v terciarno izobraževanje, leta 1998 že 34%, leta 2000 še več - 37,7% in leta 2003 že 42,2%. (Verša, 2004, 4). Absolutna števila študentov iz teh starostnih kategorij v 21. stoletju še vedno izkazujejo trend rasti, kljub vedno šibkejšim generacijskim kohortam. Delež populacije med 19 in 23 letom, ki je vključen v terciarno izobraževanje pa se približuje 50%.

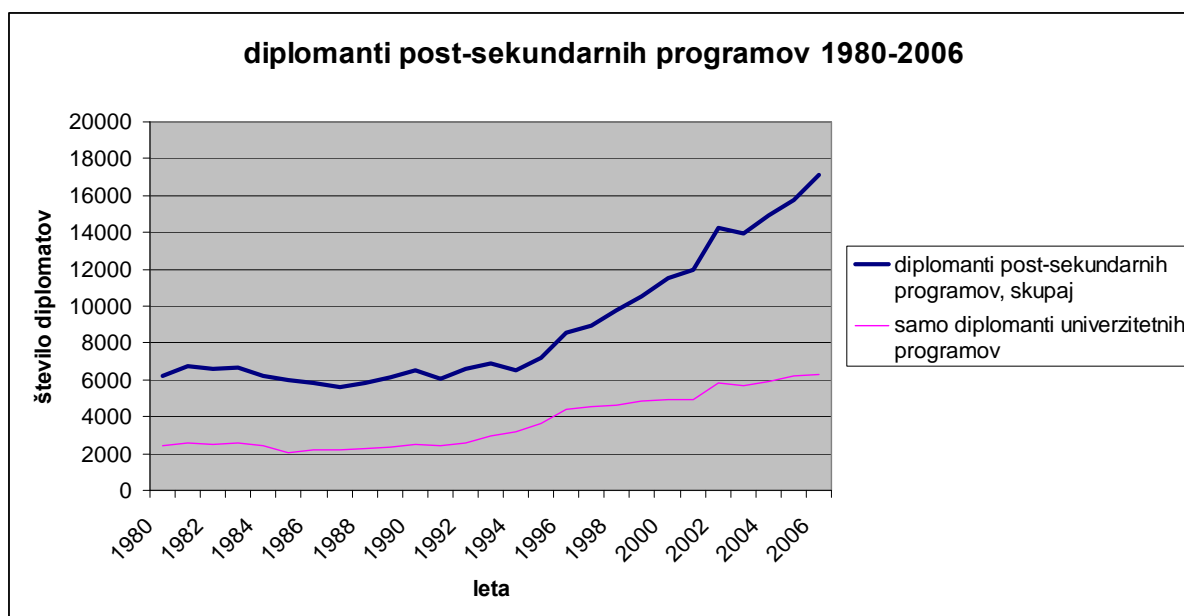
**Preglednica 4. 1: Študentje terciarnega izobraževanja v starostni skupini 19-23 let med letoma 1999 in 2007**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<b>19 let</b>	11283	11098	11281	11046	11257	11610	11480	12353	12556
<b>20 let</b>	12463	13050	13358	13398	12919	13416	13711	13607	14396
<b>21 let</b>	11779	12139	13487	13413	13113	13170	13614	13680	13624
<b>22 let</b>	10279	11093	12176	12515	12395	12667	12684	13041	13111
<b>23 let</b>	8573	9472	10639	10893	11292	11839	11837	11922	12113

vir: SURS (2009).

Ekspanzija vpisa se odraža z nekajletnim zamikom (v odvisnosti od trajanja časa študija) tudi na povečanju števila diplomantov.

Graf 4. 2: Gibanje števila diplomantov post-sekundarnih programov med letoma 1980 in 2006 v Sloveniji

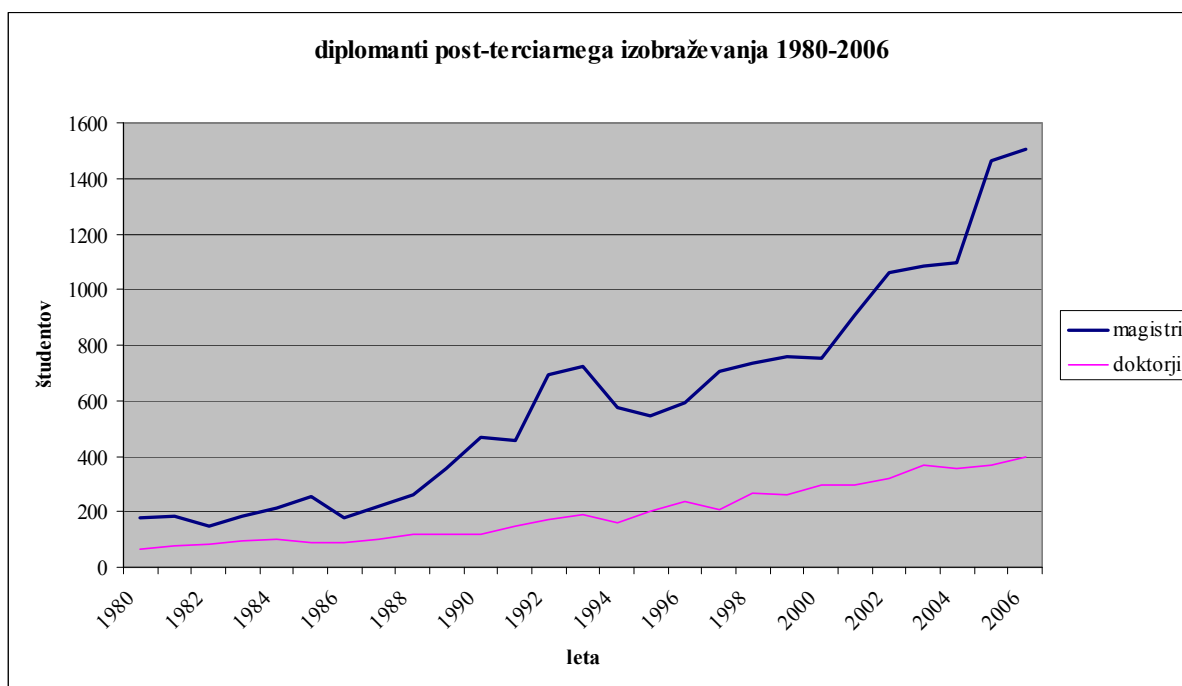


Vir: SURS (2007).

Iz grafa je razvidno, da do ekspanzije diplomantov pride po letu 1996, kar je tri leta po sprejemu ZVIS (UL 96/1993). Opazimo tudi, da se krivulja, ki predstavlja skupno število diplomantov post-sekundarnih programov (seštevek diplomantov univerzitetnih in visokošolskih strokovnih programov) zvišuje bistveno bolj strmo od krivulje, ki predstavlja gibanje števila diplomantov univerzitetnih programov. Diplomanti univerzitetnih oziroma bivših visokošolskih fakultetnih programov predstavljajo v izhodiščni točki malo manj kot polovični delež vseh terciarnih diplomantov, dokler se razmerje ne prevesi proti koncu opazovanega obdobja v tretjinski delež univerzitetnih diplomantov znotraj celotnega korpusa terciarnih diplomantov (leta 1980 je diplomiralo 6208 oseb, od tega 2455 iz univerzitetnih programov, leta 1990 6534 oseb, od tega 2530 iz univerzitetnih programov, leta 2000 11497 oseb, od tega 4937 iz univerzitetnih programov in leta 2006 17145 oseb, od tega 6290 iz univerzitetnih programov). Sklepamo torej, da različni visokošolski strokovni programi postajajo čedalje bolj pomemben deležnik terciarnega izobraževanja, oziroma postajajo zelo pomemben 'kanal' (angl. channel) za začetno izobrazbeno vertikalno mobilnost.

Naslednji graf predstavlja gibanje števila diplomantov post-terciarnega izobraževanja (specialisti, magistri, doktorji).

**Graf 4. 3: Gibanje števila diplomantov programov post-terciarnega izobraževanja med letoma 1980 in 2006 v Sloveniji**



vir: SURS (2007).

Ekspanzija je na tem področju precej bolj izrazita, vendar pa gre za precej manjšo populacijo. Če smo na post-sekundarni ravni opazovali povečevanje za faktor tri, pa se število doktoratov v opazovanem obdobju pošesteri, število magistrskih kandidatov pa domala podedeveteri (leta 1980 176 magisterijev in 65 doktoratov, leta 1990 466 magisterijev in 121 doktoratov, leta 2000 754 magisterijev in 296 doktoratov ter leta 2006 1504 magisterijev in 395 doktoratov).

Iz predstavljenega izhaja zaključek, da je ekspanziji izobraževanja predhodilo povečano zanimanje za (ponovno uvedene) gimnazijske programe, ki so zaradi svoje splošnosti namenjeni predvsem splošnejši pripravi za nadaljnji študij. Čedalje močnejše generacije splošno izobraženih gimnazijcev<sup>6</sup> pričenjajo vstopati v podsistem visokega šolstva sredi devetdesetih

<sup>6</sup> Zanimanje za poklicne in tehnične srednje šole po (ponovni) uvedbi gimnazij upada (Zgaga 2004,8). Poklicne in tehnične šole pa so bile manj privlačne zaradi manj ugodnega in negotovega položaja gospodarskih panog, na katere se posamezne tehnično-poklicne šole vsebinsko navezujejo.

let prejšnjega stoletja (Zgaga 2004, 8). Vedno bolj splošno izobraženo srednješolsko populacijo pa “ ... privlači ... predvsem (...) popularnost in odmevnost poslovnih, storitvenih in medijskih, ne pa več toliko tehničnih poklicev. Zato množično vpisujejo poslovne, pravne, socialne, kulturne in medijske študije” (Kramberger 2004, 7). Na spremenjene motive mladine so vplivale tudi žalostne razmere, v katerih so se v zgodnji tranziciji znašla mnogo večja, nekoč pomembna industrijska podjetja (likvidacije, stečaji, spajanja in prevzemi).

Fakultete in druge ustanove terciarnega izobraževanja se kontrole (večjega) vpisa lotevajo na različne načine. Ene omejujejo vpis, druge pa ga sproščajo. Umetniške akademije in Medicinska fakulteta imata zaradi visoke stopnje profesionalizacije stroke precej restriktivne vpisne pogoje in svoje bodoče študente izmed vseh visokošolskih ustanov najbolj selekcionirajo. Če jima prištejemo še Veterinarsko fakulteto, Fakulteto za arhitekturo, Fakulteto za gradbeništvo in geodezijo, Fakulteto za matematiko in fiziko, Fakulteto za farmacijo ter Visoko šolo za zdravstvo (z nekaj manj restriktivnimi, a še vedno zahtevnimi vpisnimi pogoji), se izoblikuje ožji akademski segment z izraženo strukturirano profesionalizacijo, ki kvantitativno najmanj ekspandira.

V prejšnjem odstavku omenjene fakultete imajo nekatere skupne lastnosti:

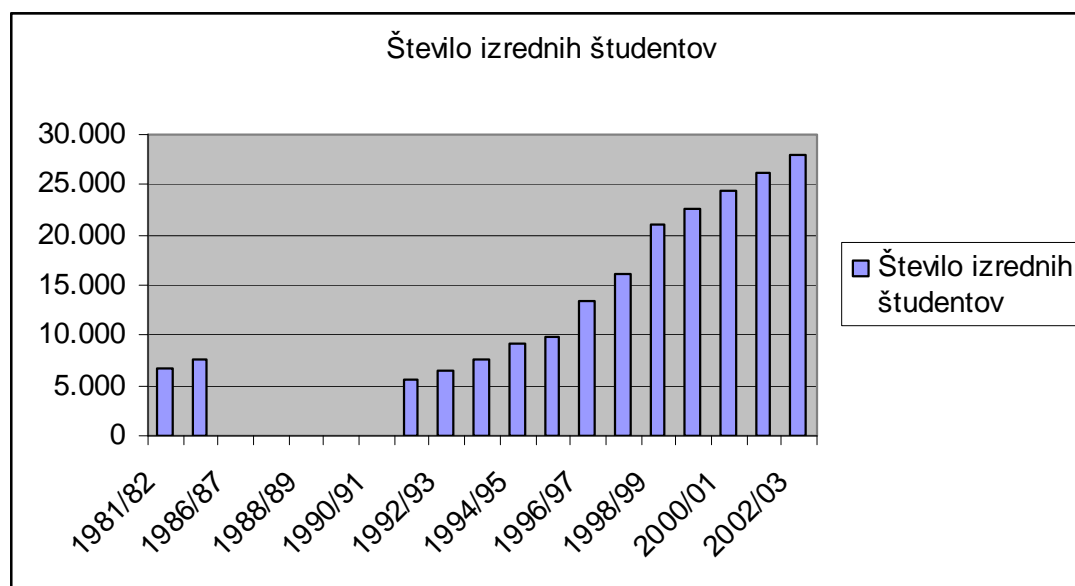
- izredni študij je kvečjemu omogočen, ni pa organizacijskega interesa za razvoj in ekspanzijo izrednega študija,
- v področju njihovih profesionalnih prostorov obstajajo precejšnji inovacijski potenciali, prav tako pa bi znotraj njihovih strok iskali nastavke za »konkurenčno, dinamično, na znanju temelječo ekonomijo«,
- na področju implementacije bolonjskih reform (na primer pri uvajanju dvostopenjskega načina študija) pa ne prednjači nobena izmed teh ustanov.

## 4.2 IZREDNI ŠTUDIJ

Institucijo izrednega študija, kot jo poznamo v Republiki Sloveniji, izvajajo fakultete in visoke strokovne šole vzporedno s programi rednega študija, po prilagojenih urnikih, namenjen pa je zadovoljitvi izobrazbenih aspiracij od šolske mladine nekoliko starejše populacije, za katero se predpostavlja, da je zaposlena. V pogojih tranzicijske ekspanzije izobraževanja na eni strani ter omejenimi vpisnimi mesti na drugi strani (glej graf 4.1), pa se za izredni študij odločajo tudi mlajši kandidati, za katere ni bilo (več) prostora na razpisanih programih. Izkaže se, da je tovrstni način študija precej razširjen na visokih strokovnih šolah. Institucija izrednega študija pa je po raznih ustanovah različno razširjena (glej prilogo A).

Gibanje populacije izrednih študentov po letih ponazarja spodnji graf.

Graf 4. 4: Število študentov izrednega študija po šolskih letih



Vir: Zgaga (2004, 31).

Ob naraščajočem zanimanju za študij pride do neskladnega porasta med razpoložljivimi mesti za redni študij in omejevanjem vpisov na te ustanove, tako da pride tudi do zaostrenega tekmovanja za razpoložljiva študijska mesta. Delež izrednih študentov (med vsemi študenti), starih med 18 in 21 let, v šolskem letu 1981/82 znaša 15,9%, nakar se povzpne do 30,5% v šolskem letu 1994/95, potem pa upade do zadnje zabeležene vrednosti 21,3% v šolskem letu 2003/04 (Zgaga 2004, 31). Iz navedenega izhaja zaključek, da je bila v pogojih tranzicijske

ekspanzije povpraševanja po izobraževanju na eni strani ter omejene zaloge rednih vpisnih mest na drugi strani (glej graf 4.1) institucija izrednega študija v devetdesetih letih prejšnjega stoletja pogosteje uporabljena kot izhod v sili za kandidate, ki se jim ni uspelo vpisati v katerega od rednih programov.

Podatki iz leta 1998 (glej priloga A) prikazujejo razširjenost izrednega študija po posameznih fakultetah in visokih strokovnih šolah. Izreden študij je tedaj prevalenten na visokih strokovnih šolah, kjer predstavljajo izredni študenti 53,2% skupne populacije (redni in izredni skupaj). Posebno med njimi izstopata Visoka upravna šola (zdaj Upravna fakulteta) s 73,4% in Visoka policijsko-varnostna šola z 59,8% deležem. Fakultete imajo (tudi zaradi tega, ker so večje ustanove z več kadra in večjimi rednimi študenti) manjše (povprečno dvajset odstotne) deleže izrednih študentov. Ljubljanska ekonomska fakulteta ima 31,8% izrednih študentov, Pravna fakulteta 23%, fakulteta za strojništvo 26,9%, Fakulteta za pomorstvo in promet 47,5%, Fakulteta za družbene vede pa 18,8%. Članice mariborske univerze pa imajo tedaj nekoliko višje deleže izrednih študentov: Ekonomsko-poslovna fakulteta 53%, Fakulteta za Organizacijske vede 59,2% in Pravna fakulteta v Mariboru 40,5% izrednih študentov. Glavnina izrednih študentov torej vpisuje različne visoke strokovne šole, na univerzitetnem nivoju pa je več zanimanja za poslovne, organizacijske in družbene vede ter pravo. Mnoge od omenjenih šol in fakultet so omogočale ekspanzijo izrednega študija tudi iz poslovnih motivov (šolnina).

#### **4.3 REFORME ŠOLSTVA V DEVETDESETIH LETIH (BOLONJSKI PROCES)**

Bolonjski proces je naziv za vzpostavljanje in krepitev integracijskih tokov enotne v smeri enotnega evropskega izobraževalnega sistema, ki naj bi omogočal večjo medkulturno strpnost, večjo mobilnost ter možnost lažjega prehajanja z univerze na univerzo in iz univerze v sfero zaposlitve. Temeljne usmeritve so načrtane v dokumentu »Magna Charta Universitatum«, v katerem se že leta 1988 rektorji evropskih univerz zavežejo k avtonomiji univerzitetne sfere, neločljivosti raziskovanja in poučevanja, svobodi proučevanja in dela (MVZT).



*Sorbonska deklaracija*, ki jo leta 1998 podpišejo ministri Francije, Nemčije, Italije in Velike Britanije, pristojni za področje izobraževanja, dajo še politično podporo čim večji primerljivosti in tekmovalnosti posameznih izobraževalnih institucij v okviru nastajajočega enotnega evropskega (akademskega) šolskega sistema.

*Bolonjsko deklaracijo* (1999) podpišejo ministri za izobraževanje evropskih držav v italijanski Bologni. Ker normative izjave dobijo s to deklaracijo večjo zakonodajno, čeprav v bistvu še vedno le priporočilno težo, se proces poimenuje po temu dokumentu (EUA 1999).

Cilji, h katerim se v Bolonjski deklaraciji zavežejo ministri, so:

- zagotavljanje kakovosti visokega šolstva,
- uvedba dvo- oziroma tristopenjskega sistema študija,
- pospeševanje **mobiliteti** študentov, akademskega in administrativnega osebja,
- vzpostavitev **kreditnega sistema** (ECTS) za vrednotenje študijskih obveznosti,
- priznavanje stopenj: sprejem sistema lahko prepoznavnih in primerljivih stopenj,
- **aktivna udeležba** visokošolskih zavodov, učiteljev in študentov v bolonjskem procesu in sodelovanje študentov pri upravljanju visokega šolstva,
- pospeševanje **evropske dimenzije** v visokem šolstvu,
- pospeševanje **privlačnosti** evropskega visokošolskega prostora,
- **vseživljenjsko učenje**,
- evropski visokošolski prostor in evropski raziskovalni prostor - **dva stebra na znanju temelječe družbe**.

Cilj bolonjskega procesa je torej oblikovanje enotnega evropskega izobraževalnega sistema primerljivih programov, temelječega na enotnih standardih in kontroli kvalitete. Ker obstaja očiten interes za preglednostjo in primerljivostjo kvalifikacij kot enim od temeljev skupnega zaposlitvenega prostora, so na sporedu tudi bienalna srečanja ministrov za izobraževanje (Praga 2001, Berlin 2003, Bergen 2005 in London 2005), namenjena pa so ocenjevanju razvoja procesa, določanju dopolnilnih ukrepov, izmenjavi mnenj, oblikovanju konsenzualnih stališč ter načrtovanju razvoja vizije.

Stopnja in način implementacije smernic bolonjskega procesa v razvoj obstoječih in nastanek novih programov izobraževanja ostaja v pristojnosti fakultet, kar se posebej izkaže v sferi

tradicionalnih medicinskih profesij (Mičetić-Turk 2005), ki ohranjajo zaradi specifične stroke šestletne izobraževalne programe.

Bolonjska reforma s predpostavkama o povečani mobilnosti in medsebojni primerljivosti tvori osnove ne le za sodelovanje in primerljivost, pač pa tudi za še večjo tekmovalnost med fakultetami. V prihodnosti utegnemo pričakovati vse večje tekmovanje s strani tistih fakultet, ki napotke implementirajo.

## **5 TRANZICIJA: TRŽNI POLOŽAJ VISOKOIZOBRAŽENIH**

Pojem tranzicije označuje kumulativo socialnih, političnih in gospodarskih procesov, ki stečejo proti koncu osemdesetih let in na začetku devetdesetih let prejšnjega stoletja. Po pomenu pa prednjačijo v Sloveniji predvsem naslednji procesi (Ignjatović 2002, 177):

- osamosvojitve,
- izguba trgov v bivših jugoslovanskih republikah in preusmeritev na zahod,
- privatizacija in ekonomsko prestrukturiranje podjetij,
- stečaji in masovna odpuščanja presežnih delavcev,
- upad pomena kmetijstva in industrije ter rast pomena storitvenega sektorja.

Premik iz ponudbeno omejene ekonomije (pomanjkanje blaga in storitev) na povpraševalno orientirano ekonomijo (blaga in storitev je v izobilju), ob tranziciji iz regionalnega v nacionalno gospodarstvo, je bil po nekaterih ocenah (gl. npr. Ivančič 2007, 17) v učinku pomembnejši od tranzicije iz socialističnega v kapitalistično gospodarstvo, ker naj bi bilo prav zmanjšano povpraševanje, ki je prizadelo predtranzicijske organizacijske oblike industrije, največje breme prejšnjega sistema. Nadalje isti vir nakaže (ibid, 19) na prerazporeditev zaposlenosti med gospodarskimi sektorji, iz česar izhaja, da v Sloveniji poteka proces poklicno-sektorskega prestrukturiranja gospodarstva. Post-tranzicijska gibanja zaposlovanja pa nakazujejo, da se zaposlovanje v primarnem in sekundarnem sektorju krči, medtem ko prihaja do ekspanzije zaposlovanja predvsem v terciarnem sektorju.

Pred tranzicijo je na slovenskem trgu dela zaradi administrativnih omejitev zasebne iniciative, visoke stopnje sindikaliziranosti in paternalistične delovne zakonodaje, delovala dogo-

vorna ekonomija, v kateri so na vodenje gospodarstva in na makro-kadrovsko politiko v prejšnji meri vplivali neekonomski, socialno-politični dejavniki. Zaposlovanje je bilo v danih razmerah osredotočeno predvsem na netržno razporejanje (alokacijo) posameznikov, ki so zapuščali sistem izobraževanja dokaj neusklajeno s potrebami v ekonomski sferi. Če je prišlo do situacije, v kateri bi prišlo do konflikta interesov med stroškovno učinkovitostjo dela - kot enega od produkcijskih faktorjev - in socialno varnostjo zaposlenih, je prevladal interes socialne varnosti. Prav tako je bilo odpuščanje (enostranska odpoved delovnega razmerja s strani delodajalca) precej redko. Delovna in druga poslovna razmerja so izkazovala stabilnejše in dolgotrajnejše vzorce. Zaradi delavskega soodločanja, kot je bilo utemeljeno v doktrini samoupravljanja, so prevladovali togi, dokaj nadzorovani zaposlitveni odnosi. Podobno, kot v drugih socialističnih državah, je bil poudarek predvsem na primarnem in sekundarnem sektorju gospodarstva (Ivančič 2007, 19).

Gospodarske reforme v devetdesetih letih so temeljile na redefiniciji lastninskih odnosov in odpravljanju omejevanja podjetništva. Večji poslovni sistemi so se soočali z nižanjem knjigovodske vrednosti in dezintegracijo (npr. Iskra, Gorenje, TAM). Paralelni procesi ekonomskega prestrukturiranja so potekali tudi v drugih tranzicijskih državah (Gabor 1998), kjer so se ob dezintegraciji večjih poslovnih sistemov predtranzicijski interni trgi, ob zmanjšanju ponudbe tipskih zaposlitev in z oblikovanjem manjših podjetij, osredotočenih na atipske oblike zaposlovanja in razmahu samozaposlovanja, degradirali v poklicne trge.

## **5.1 FLEKSIBILIZACIJA DELOVNE SILE**

Po krizi v 70. letih so delodajalci v zahodnih državah dosegli pogajalska izhodišča, ki so omogočala fleksibilizacijo delovne sile v korist delodajalcev. Atkinson (Atkinson 1984, 28) tedaj razume fleksibilnost kot sposobnost managementa, da operira z variablo delovne sile, ki je na razpolago v odziv spremembam v vzorcih in intenzivitetah povpraševanja. Funkcionalno fleksibilnost razlaga kot sposobnost zaposlenih sprejemati različne zadolžitve tekom časa, finančno fleksibilnost (Atkinson 1984, 28) ali fleksibilnost plač pa razume predvsem kot pomik proti individualnim pogodbam, ki odražajo lokalne specifikke in so v ožji povezavi z delovnim učinkom. Časovna fleksibilnost (Atkinson 1984, 29) tako omogoča podjetjem uporabo različnih vzorcev delovnega časa, v korist prožnejšega odziva podjetij na zaostrene raz-

mere na tržišču, manj pa v korist potreb zaposlenih. Strategije zgodnje fleksibilizacije vključujejo tudi uporabo pogodbenih delavcev (angl. subcontractors), priložnostnih in drugih kratkoročno zaposlenih, ki jih po potrebi uvajajo ali pa jih izločajo iz delovnega procesa delodajalci, v skladu s strategijami kontrole stroškov. Tovrstne oblike drugačnega, atipskega oziroma nestandardnega dela zajamemo z izrazom kontingenčno zaposlovanje.

Razvoj storitvenih dejavnosti spremlja čedalje bolj tudi nestandardno formulirano povpraševanje po tem delu, v obliki dela s skrajšanim časom, dela za določen čas, dela po pogodbi, samozaposlovanja, ki se s polagoma sekundarnega trga delovne sile širi tudi v jedrni, primarni trg (Ignjatović 2002, 82).

Uporaba kontingenčne delovne sile ima polivalentne vplive na delojemalce, delodajalce ter širšo družbeno skupnost:

- zviševanje fleksibilnosti delovnih organizacij in njihove stroškovne učinkovitosti,
- erozija kvalitete izdelkov in tudi identifikacije delavcev z njihovo organizacijo,
- rušenje drugih hierarhij in tržno zasnovanost zaposlitvenih odnosov.

Izhodišča za enostransko (delodajalsko) fleksibilizacijo trga delovne sile v Sloveniji položi Zakon o delovnih razmerjih iz leta 1990, ki je prejšnji odnos finančnih in socialnih obveznosti organizacije združenega dela do svojih zaposlenih postavil na bolj ekonomske osnove in dal gospodarskim subjektom, tj. managerjem, več manevrskega prostora pri kombiniranju produkcijskih virov (vključujoč delo) in različnih reorganizacijah delovnih procesov, ki bi utegnili voditi proti nižjim operacijskim stroškom in večji tekmovalnosti. Ob neugodnih gospodarskih razmerah v prvih letih tranzicije se fleksibilizacija izkazuje predvsem v obliki preživetja podjetij, oziroma v odpuščanja odvečnih delavcev, spremenjenih metodah sistematizacije delovnih mest, ki so se ob institucionalni podpori (dotoku razpoložljive kontingenčne delovne sile) lahko postavila izven organizacijskih meja podjetja, kot na primer zunanji izvajalci, kooperanti ali samozaposleni (tki. 'outsourcing').

Pomembno vlogo pri vzpostavljanju trga kontingenčnega zaposlovanja v Sloveniji imajo študentski servisi, sistemski mediatorji za posredovanje poceni delovne sile (davčne olajšave). Študentskima organizacijama ljubljanske in mariborske univerze je že pred tranzicijo omogočeno posredovanje različnih občasnih del svojim članom. V pogojih prevlade tipskih oblik

zaposlitve in ob množici omejitev podjetniške iniciative je šlo v socializmu povečini za kratkotrajnejše posle, ki so bili značilno skoncentrirani predvsem v storitvenem sektorju. V obdobju po letu 1992 pa se stopnjuje konkurenčnost raznih študentskih servisov do rednejših oblik zaposlovanja, glede na to, da se poveča obseg posredovanih del, tudi študentska populacija in samo število različnih študentskih servisov, medtem ko ostaja cena študentskega dela precej konkurenčna.

V registru Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve je leta 2009 navedenih 54 študentskih servisov, od katerih jih ima 16 sedež v Ljubljani. Najpogosteje so koncesionarji oblikovani kot družbe z omejeno odgovornostjo, razen Centra za razvoj Litija, Študentskega servisa Ekonomske fakultete v Ljubljani in Študentskega servisa Ekonomsko-poslovne fakultete v Mariboru (MDDSZ 2009).

Prednost študentskih servisov je predvsem prilagodljivost delovne sile, ki jo ponujajo delovnim organizacijam. Pred tranzicijo je tak zakon uveljavljal regulacijo poklicnih trgov trgovcev in natarjev z zahtevo poklicne šole oziroma izredno pridobljene kvalifikacije, vendar pa je propulziven razvoj storitvenih dejavnosti začel izkazovati potrebe za dodatnim zaposlovanjem. Podjetniški interes lastnikov in managerjev je, tudi na podlagi, kontingenčnega zaposlovanja, ki so ga zagotavljali študentski servisi (agencije za zaposlovanje vstopijo na tržišče s spremembami Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti 1998, več v Kohont, 2003: 442) lahko dosegel fleksibilizacijo na poklicnih trgih dela poklicev storitvenih in trgovskih dejavnosti.

Motivacija študentov za opravljanje tovrstnega dela je manj raziskana, brez dvoma pa se opira na dva razloga: prvič, v povečanem številu študentov se zelo verjetno nahaja tudi mnogo takšnih, ki bi brez virov od študentskega dela težko shajali v času rednega študija; drugič, ker se zaostrejejo vstopi na trg dela in so vstopne točke v interne trge dela vse redkejše (manj razpisov), si študentje s pomočjo študentskega dela vzpostavijo nekaj osebnih stikov za morebitni lažji prehod v sfero dela.

Z vidika države je problematika študentskega dela dvorezna: v sferi izobraževanja je sicer manj težav, ker ni na voljo veliko štipendij in manj premožni študentje sami financirajo lasten študij, toda na drugi strani je manjša količina plačanih davkov, spodjedajo se redna delovna

mesta že diplomiranim, znižujejo se merila vstopanja v sfero zaposlitve itn. Nikjer v EU ni tako 'dumpinške' organiziranosti študentskega dela kakor v Sloveniji, saj sindikati in zbornice tega preprosto ne bi dovolili.

Deregulacija je sicer imela pozitivne učinke na gospodarsko rast, na raven zaposlenosti prebivalstva (merjeno z delovno aktivnostjo odraslih nad 15 let, ne glede na formalne statuse), na obseg poslovanja študentskih servisov (!) na eni strani, vendar za ceno zaposlitvene varnosti in nivoja plač v poklicih storitvene dejavnosti. Podobni procesi lahko v prihodnosti doletijo različne druge dejavnosti produkcije idej, dizajna, oglaševanja, drugih storitev. Zgodovinske vzporednice se kažejo z razvojem manufaktur v zgodnjih fazah industrializacije, ki so (tudi) na podlagi fleksibilnejšega eksternega trga delovne sile posegli v socialni status in vir dohodkov cehovskih organizacij.

Poglejmo si zdaj empirično (primerjalni) položaj terciarno izobraženih na trgih dela.

## **5.2 GIBANJE SPLOŠNE STOPNJE BREZPOSELNOSTI**

Preglednica, povzeta s spletne strani Zavoda za zaposlovanje, podaja letna povprečna števila registrirano brezposelnih oseb ter odstotne deleže posameznih kategorij brezposelnih oseb (mlajših od 26 let, iskalcev prve zaposlitve, žensk, dolgotrajneje brezposelnih, nekvalificiranih in starejših od 40 let).

Preglednica indicira, da absolutno število brezposelnih oseb doseže vrhunec med letoma 1995 (121.483 brezposelnih) in 1998 (126.080 brezposelnih). Potem nastopi obdobje nižanja števila brezposelnih oseb (izjemoma se to število malenkostno poveča 2002), dokler leta 2007 ni registriranih 71.336 brezposelnih oseb.

V tabeli so navedeni podatki o številu iskalcev zaposlitve, prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje Republike Slovenije. Dobljeni podatki pa niso docela merodajni, saj se osredotočajo zgolj na registrirane iskalce zaposlitev, čeprav se vedno bolj uveljavljajo alternativni načini iskanja zaposlitev. Ob neugodnih zaposlitvenih priložnostih pa je spodbuda za nadaljevanje študija na post-diplomski stopnji močna in poznejši vstop na trg delovne sile toliko verjetnejši.

**Preglednica 5.1: Brezposelne osebe glede na pripadnost specifičnim kategorijam**

Leto/ obdobje	Povprečni deleži posameznih kategorij v letih od 1995 do 2007						
	Povprečno število regis- trirano brez- poselnih	Stari do 26 let	Iščejo prvo zaposlitev	Ženske	Brezposelni nad 1 leto	Brez stro- kovne izo- brazbe	Stari 40 let in več
1995	121.483	32,2	19,7	46,7	61,9	46,6	34
1996	119.799	31,4	19,4	48,1	56,1	47	36,6
1997	125.189	29,1	18,3	48,8	57,4	47,1	40,8
1998	126.080	26,3	18,1	49,9	61,7	46,9	46
1999	118.951	25,8	18,7	50,6	63,7	47,5	48,5
2000	106.601	23,4	17,9	50,7	62,9	47,2	51,7
2001	101.857	24,1	18,8	50,8	58,9	47	50,5
2002	102.635	24	19,6	51,2	54,4	47	49,4
2003	97.674	26,1	23,2	52,8	48,6	44,2	44,1
2004	92.826	26,2	25,2	53,1	46,2	41,6	42,8
2005	91.889	24,2	24,3	53,8	47,3	40,8	43,6
2006	85.836	21,2	22,3	54,8	48,8	39,3	46,3
2007	71.336	16,7	19,4	54,9	51,2	39,3	52,1

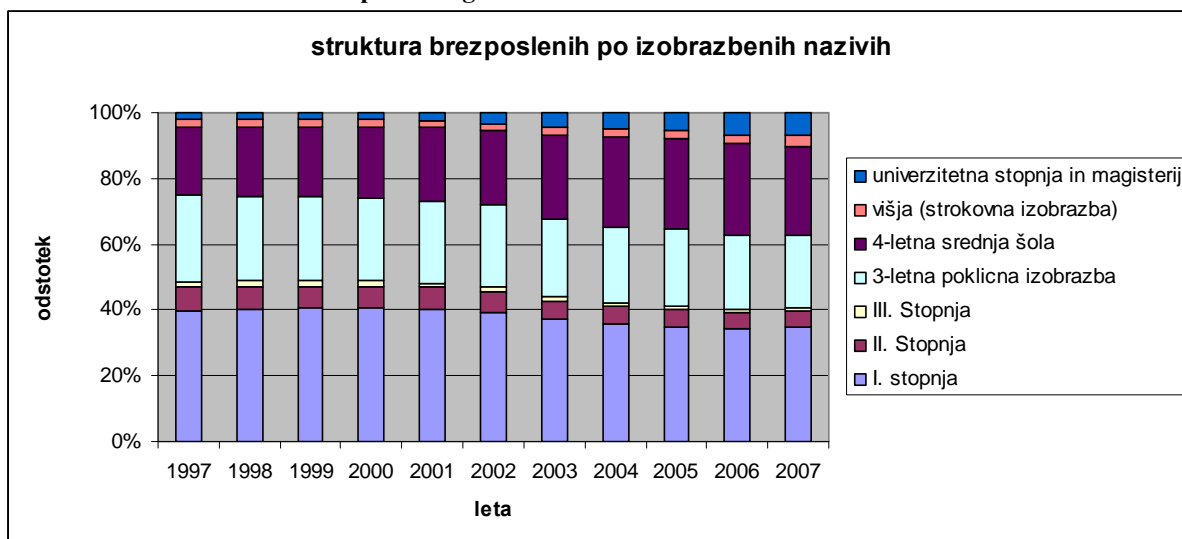
Vir: Zavod RS za zaposlovanje (2007).

Znotraj populacije brezposelnih se izkazujejo naslednji trendi:

- delež iskalcev prve zaposlitve znotraj korpusa brezposelnih konstantno pada, z 32,3% leta 1995 do 16,7% leta 2007;
- delež žensk v brezposelni populaciji se sicer zveča z 46,7% leta 1995 na 54,9%, vendar pa absolutno število registriranih iskalk zaposlitve iz leta v leto upada;
- delež iskalcev zaposlitve brez strokovne izobrazbe se med letoma 1995 in 2002 giblje med 46,4% in 47,5%, po tem obdobju pa se delež prične zmanjševati in znaša leta 2007 39,3%;
- delež iskalcev zaposlitve, starejših od 40 let, se v opazovanem obdobju zveča s 34% na 52,1%. Izkaže se, da ob letnem zniževanju skupnega števila brezposelnih oseb število starejših iskalcev ostaja stabilizirano, pri vrednosti približno 35000 oseb.

Za prikaz dinamike izobrazbene strukture brezposelne populacije sem na osnovi podatkov, dostopnih na podatkovnem portalu »Eurydice«, pripravil pregled izobrazbene strukture brezposelne populacije med letoma 1997 in 2007.

**Graf 5.1: Strukturni deleži brezposelnih glede na izobrazbene nazive med letoma 1997 in 2007**



Vir: Ministrstvo za šolstvo in šport (2007).

Izkaže se, da se število iskalcev zaposlitve s I. stopnjo izobrazbe skrči od 51245 leta 1997 na 23652 leta 2007, število iskalcev zaposlitve z II. stopnjo izobrazbe prav tako upade od 8985 leta 1997 na 3395 oseb leta 2007, število iskalcev s III. stopnjo izobrazbo upade z 2304 leta 1997 na 643 oseb leta 2007, število iskalcev zaposlitve s poklicno šolo upade s 33678 leta 1997 na 15138 leta 2007 in število iskalcev zaposlitve s srednješolsko izobrazbo upade z 26667 leta 1997 na 18610 leta 2007. Prav tako upade število brezposelnih z višjo strokovno izobrazbo, z 3389 leta 1997 na 2088 leta 1997.

Za razliko od drugih kategorij, ki zvezno naraščajo/padajo, pa izstopa segment univerzitetno izobraženih oseb. Leta 1997 jih je namreč 2277 med registrirano brezposelnimi, vrednost potem narašča do leta 2006, ko jih je 5192, nakar število upade na 4830 leta 2007.



### 5.3 BREZPOSELNOST ZNOTRAJ POPULACIJE TERCIARNO IZOBRAŽENIH

Da bi raziskal starostno strukturo registrirano brezposelnih s terciarno izobrazbo, sem si pomagal s podatkovnim portalom »Eurydice« na spletni strani Ministrstva za šolstvo, kjer so zbrani podatki o registrirano brezposelnih osebah med letoma 1997 in 2007, glede na dosežen izobrazbeni naziv. V prikaz starostne strukture brezposelnih oseb z univerzitetno stopnjo izobrazbe te populacije podajam letne preglede starostne strukture univerzitetno izobraženih.

**Preglednica 5.2: Število registriranih brezposelnih oseb s VII. stopnjo izobrazbe po starostnih skupinah in letih**

Leto	Število brezposelnih po starostnih skupinah												Skupaj
	od 18 -25 let		od 25 -30 let		nad 30 do 40 let		nad 40 do 50 let		nad 50 do 60 let		nad 60 let		
	število	delež (%)	število	delež (%)	število	delež (%)	število	delež (%)	število	delež (%)	število	delež (%)	
1997	125	5,5%	641	28,2%	558	24,5%	437	19,2%	495	21,7%	21	0,9%	2277
1998	109	4,7%	717	31,0%	536	23,2%	412	17,8%	509	22,0%	32	1,4%	2315
1999	149	6,7%	655	29,5%	487	21,9%	384	17,3%	508	22,9%	39	1,8%	2222
2000	197	8,7%	756	33,3%	487	21,5%	346	15,2%	439	19,3%	44	1,9%	2269
2001	326	12,5%	979	37,4%	510	19,5%	361	13,8%	406	15,5%	33	1,3%	2615
2002	302	9,4%	1429	44,6%	684	21,3%	346	10,8%	395	12,3%	48	1,5%	3204
2003	397	9,2%	2102	48,6%	972	22,5%	419	9,7%	385	8,9%	52	1,2%	4327
2004	339	7,5%	2220	49,0%	1074	23,7%	425	9,4%	422	9,3%	55	1,2%	4535
2005	335	6,5%	2549	49,6%	1267	24,6%	466	9,1%	469	9,1%	54	1,1%	5140
2006	257	4,9%	2365	45,6%	1430	27,5%	536	10,3%	530	10,2%	74	1,4%	5192
2007	227	4,7%	1973	40,8%	1422	29,4%	559	11,6%	547	11,3%	102	2,1%	4830

Vir: Ministrstvo za šolstvo in šport (2007).

Iz podatkov v razpredelnici je razvidno, da število brezposelnih s terciarno stopnjo narašča do leta 2006, leta 2007 pa je zabeležen rahel upad. Prirast gre predvsem na račun naraščanja brezposelnih v starostni kategoriji med 25 in 30 let, torej v generaciji, ki je na začetku svoje karijerne poti in se šele začinja vključevati v trg delovne sile. Delež te starostne skupine v korpusu brezposelnih narašča od 28 odstotkov in leta 2005 doseže kar 49,6 odstotka celotne populacije.

Na podlagi podatkov, dostopnih na tej isti strani, sem izdelal tudi prilogo B z naslovom Število brezposelnih po posameznih izobrazbenih nazivih. Zaradi boljše preglednosti so nekateri manj zastopani izobrazbeni nazivi izpuščeni, precej je tudi novejših izobrazbenih nazivov, ki se uveljavljajo s časom. Kaj lahko ugotovimo o usodi diplomantov glede na njihove izobrazbene nazive?

**Preglednica 5.3: Število registriranih brezposelnih oseb s VI. stopnjo izobrazbe po starostnih skupinah in letih**

Leto	SKUPAJ		do 18 let		nad 18-25		nad 25-30		nad 30-40		nad 40-50		nad 50-60		nad 60 let	
	VSI	Žen.	VSI	Žen.	VSI	Žen.	VSI	Žen.	VSI	Žen.	VSI	Žen.	VSI	Žen.	VSI	Žen.
1997	3389	1758	-	-	343	252	666	463	690	441	797	352	876	250	17	-
1998	3266	1696	-	-	256	183	559	389	674	438	766	392	991	294	20	-
1999	2811	1336	-	-	154	101	430	268	486	309	648	318	1064	340	29	-
2000	2376	1123	-	-	105	71	358	211	439	278	514	258	928	305	32	-
2001	2212	1106	-	-	47	31	370	241	450	312	497	261	819	260	29	1
2002	2049	1032	-	-	73	50	308	206	453	306	477	247	708	223	30	-
2003	2083	1095	-	-	120	91	228	167	519	353	521	272	654	211	41	1
2004	2078	1087	-	-	135	105	227	166	498	341	518	263	643	212	57	-
2005	2232	1238	-	-	152	112	267	206	484	358	563	321	702	239	64	-
2006	2161	1149	-	-	126	99	246	180	456	323	511	289	728	256	94	2
2007	2088	1116	-	-	114	77	268	205	364	257	471	271	760	301	111	5

Vir: Ministrstvo za šolstvo in šport (2007).

Preglednica gibanja števila registrirano brezposelnih oseb s VI. (višjo oziroma visoko strokovno) izobrazbo med letoma 1997 in 2007 nakazuje na upad. Skupno število registrirano brezposelnih oseb polagoma upada, od 3389 oseb leta 1997, do 2088 brezposelnih oseb leta 2007. Če opazujemo starostno strukturo, se izkaže, da imajo z zaposlovanjem težave predvsem starejše generacije, saj generacija 50-60 let predstavlja okoli tretjino skupne populacije, medtem ko se v segmentu s VII. stopnjo izobrazbenih nazivov ta delež giba med 10 in 20 odstotki. Pretočnost pa je precej dobra, če primerjamo z grafom 4. 2, ki prikazuje gibanje števila diplomantov univerzitetnih in visokošolskih strokovnih programov.

V skladu s pričakovanji so med brezposelnimi s terciarno izobrazbo najštevilčnejši diplomanti družbenih in poslovnih ved ter prava. Število brezposelnih, z nazivom komercialista, naraste z 2 leta 2000 na 161 leta 2006, število (v dve različni kategoriji razdeljenih) poslovnih sekretarjev naraste z 31 leta 2000 na 208 leta 2006. Precej močno so predstavljeni diplomirani ekonomisti, ki jih je leta 1997 205, leta 2000 300 in leta 2006 (diferenciranih v šest nazivov) 1062. Število brezposelnih diplomiranih pravnikov zlagoma narašča od 132 leta 1997, preko 143 leta 2000 do 293 leta 2006, kar pa je glede na dve relativno veliki fakulteti, s precejšnjim zanimanjem za izredni študij, relativno malo.

Močno se poveča število brezposelnih diplomiranih organizatorjev dela (z 49 leta 2000 do 246 leta 2006); preostanejo brezposelni z različnimi izobrazbenimi nazivi, ki sicer precej strmo narastejo, vendar ne dosežejo (pre)visokih absolutnih vrednosti. Število diplomiranih organizatorjev turizma naraste z osmih leta 2000 do 59 leta 2006, težave z zaposlovanjem pa nastopijo tudi na področju tekstilstva in oblikovanja oblačil, kjer število brezposelnih, razdeljenih med tri izobrazbene nazive (diplomirani inženir tekstilstva, univerzitetni diplomirani inženir oblikovanja tekstila in oblačil ter diplomirani inženir konfekcijske tehnologije) naraste z devetih leta 2000 na 92 leta 2006, kar je glede na maloštevilne diplomante tovrstnih študijskih smeri precej.

Do presežkov pride tudi na področju prosvete (še v devetdesetih letih so zaradi pomanjkanja učiteljskega kadra v poučevanje vstopali posamezniki brez dokončane zahtevane pedagoške izobrazbe). Število brezposelnih profesorjev likovne umetnosti je naraslo s 4 leta 2000 na 33 leta 2006, profesorjev slovenščine z 10 leta 1997 na 12 leta 2000 in do 68 leta 2006, diplomiranih profesorjev zgodovine s 4 leta 1997, na 16 leta 2000 in na 49 leta 2006. Naraste tudi število profesorjev sociologije s 3 leta 1997 do 36 leta 2006 in pa število brezposelnih profesorjev športne vzgoje s 4 leta 1997 na 17 leta 2000 in na 78 leta 2006.

Število diplomiranih filozofov brez zaposlitve naraste s 5 leta 1997 na 15 leta 2000 in na 34 leta 2006, zgodovinarjev s 4 leta 1997 na 17 leta 2000 in na 45 leta 2006 in umetnostnih zgodovinarjev od 9 leta 1997 na 13 leta 2000 in na 28 leta 2006. Humanistično izobraženi brezposelni, izhajajoč večinoma s Filozofske fakultete, sicer kažejo trende porasta, vendar pa ostajajo še vedno kar redki.

Na spisku presežne ponudbe se znajdejo tudi trije nazivi, ki jih podeljuje FDV. Število brezposelnih sociologov poraste s 16 leta 2000 na 89 leta 2006, politologov s 13 leta 2000 na 94 leta 2006 ter komunikologov z 18 na 48.

Naraste tudi število brezposelnih slikarjev, tako akademskih kot tudi diplomiranih. Leta 1997 jih je 21, leta 2000 28 in leta 2006 61. Nenavadno je, da ob siceršnji kadrovski podhranjenosti zdravstva na zaposlitev čaka leta 2000 16 diplomiranih medicinskih sester in leta 2006 45.

Vseskozi pa narašča tudi število brezposelnih socialnih delavcev. Leta 1997 je prijavljenih 32, leta 2000 22 in leta 2006 83 socialnih delavcev, ki so višješolsko izobraženi socialni delavci ter 7 leta 2000 in 70 leta 2006 visokošolskih socialnih delavcev.

Nekoliko suhoparen pregled nakazuje na konstantno povečevanje števila brezposelnih z univerzitetno izobrazbo, ki pa je bolj skoncentrirano v segmentu družbenih, poslovnih ved, prava in socialnih storitev. Glede na dejstvo, da je prav ta segment doživljal zaradi povečanega zanimanja najbolj izrazito ekspanzijo, stanje ne bi smelo presenečati, saj naj bi po Millsu in Blossfeldu (Mills in Blossfeld 2003 v Kramberger 2004, 6) permanentno višanje povprečne izobrazbe nižalo tržne in signalne vrednosti diplom in spričeval.

Vendar pa "za dejanski položaj diplomantov na trgu dela torej ni le pomemben podatek o njihovi brezposelnosti, temveč tudi vprašanje, ali se vsi uspejo zaposliti na delovnih mestih, ki po zahtevnosti dela ustrezajo njihovi izobrazbi" (Verša in Spruk 2004, 22). Glede na kulturne in vrednotne specifične terciarno izobraženih in ob upoštevanju precejšnje heterogenosti tega segmenta trga delovne sile gre pričakovati, da so precej uveljavljeni in uporabljeni tudi drugi alternativni kanali karijerne izbire (predvsem iskanje dela s pomočjo zasebnih agencij, pa tudi nadaljevanje akademske kariere, podjetništvo, status samostojnega kulturnega ustvarjalca...). Ne bi pa mogli reči, da so terciarno izobraženi glede zaposlovanja nasploh v slabšem položaju od manj izobraženih.

## 6 SKLEPNI DEL

Izhodiščno ničelno hipotezo, ki pravi:

*Za obravnavo slovenskega trga delovne sile je najustreznejši segmentacijski model, saj se med tranzicijo oblikuje institucionalna infrastruktura, na podlagi katere se konstituirajo različni segmenti, nekateri tekmovalni, drugi pa bolj institucionalno in kolektivno dogovorjeni,* bi lahko potrdili, kar utemeljujem z dejstvom, da se vedno bolj uveljavljajo dualne in atipske oblike zaposlovanja. Izpostavil sem ekspanzijo študentskih servisov in agencij za posredovanje enostavnejšega dela (sekundarni trgi), kot tudi avtonomijo izobraževalnih subsystemov tradicionalnih profesij, namenjenih nadzorovanemu zaposlovanju (primarni trgi).

Veljavnost prve pomožne hipoteze,

*Tveganje brezposelnosti je med letoma 1990 in 2000 osredotočeno na manj izobraženih skupinah,*

utemeljujem z dejstvom, da so manj izobražene kategorije tvorile večji del tranzicijskih tehnoloških viškov, preglednica 3 pa nakazuje na nižanje deleža nekvalificiranih delavcev med iskalci zaposlitev med letoma 1995 in 2007, graf 5.1 kaže na upad deleža brezposelnih z osnovnošolsko izobrazbo s 50 na 40 odstotkov, torej hipotezo potrdim.

Veljavnost druge pomožne hipoteze:

*Po letu 2000 je opazen porast iskalcev zaposlitve s terciarno izobrazbo,*

glede na preglednico 5.2 zaključujem, da se sicer izkazuje porast univerzitetno izobraženih brezposelnih iskalcev zaposlitve (od 2277 leta 1997 do 5192 leta 2006, nakar število upade na 4830 iskalcev zaposlitve z univerzitetno diplomo leta 2007), kar glede na letne prilive diplomantov univerzitetnega študija (glej graf 4.2), na trg delovne sile (od 4538 diplomantov leta 1997 do 6290 diplomantov leta 2003) in ob povečevanju deleža starostne skupine 25-30 let nakazuje na zmanjševanje pretočnosti na temu segmentu trga delovne sile.

Drugačni trendi se izkazujejo na področju visokošolskega strokovnega študija, ki producira leta 1997 (skupaj z višješolskimi programi v ukinjanju) 3343 diplomantov, leta 2000 5295 diplomantov, leta 2006 5775 diplomantov, medtem ko se števila registrirano brezposelnih z visoko strokovno izobrazbo (ki leta 1997 dosega 3389 oseb, kar presega celotno letno gene-

racijo), zniža na 2376 brezposelnih s VI. stopnjo izobrazbe (pol letne generacije) in leta 2006 doseže število 2161 brezposelnih oseb (ob letnem dotoku 5775 diplomantov). Kljub temu, da gre večina ekspanzije terciarnega izobraževanja prav na račun ekspanzije visokošolskega strokovnega izobraževanja, pa uradne evidence nakazujejo na konstantno nižanje evidentirane brezposelnosti v segmentu z zaključeno VI. stopnjo izobrazbe, kar nakazuje na relativno ugoden položaj delavcev z visoko strokovno izobrazbo na trgu delovne sile. V obetajočem se tekmovanju med konkurenčnimi visokošolskimi in univerzitetnimi ustanovami pa bodo uspešnejše tiste ustanove, ki bodo svojim kandidatom zagotavljale ugodnejše karijerne izbire.

## 7 LITERATURA

1. Althausser, Robert in Arne Kallenberg. 1981. Firms, Occupations, and the Structure of labor markets: A Conceptual analysis. V *Sociological perspectives on labor Markets*, ur. Ivor Berg, 119-149. NY: Academic Press.
2. Atkinson, John. 1984. *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*. IMS Report No. 89. Brighton: Institute of Manpower Studies. Dostopno prek: <http://www.employment-studies.co.uk/network> (12. marec 2009).
3. Becker, Garry. 1976. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
4. Bevc, Milena. 1991. *Ekonomski pomen izobraževanja*. Radovljica: Didakta.
5. Bispo, Armenio. 2007. *Labor Market Segmentation, An Investigation into Dutch Hospitality Industry*. Dostopno prek: <http://publishing.eur.nl/ir/repub/asset/10283/EPS2007108ORG9058921369BISPO.pdf> (12. marec 2009).
6. Büchtemann, Christoph in Dana Soloff. 1994. Education, training and the economy. *Industrial Relations Journal* 25 (3): 234-246.
7. de Grip, Andries in Maarten Wolbers. 2003. *Do Low-Skilled Youngsters get Better Jobs in Countries where Internal Labor Markets Dominate?* Research Centre for Education and Labor Market, Faculty of Economics and Business Administration, Maastricht University. Dostopno prek: [http://www.roa.unimaas.nl/pdf%20publications/2003/ROA-RM-2003\\_7E.pdf](http://www.roa.unimaas.nl/pdf%20publications/2003/ROA-RM-2003_7E.pdf) (12. marec 2009).
8. Dimou, Michel. 2005. *John Elliot-Cairnes: Non-competing Groups and Industrial Organisation*. Dostopno prek: [http://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db\\_name=ACE2005&paper\\_id=204%22](http://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=ACE2005&paper_id=204%22) (12. marec 2009).
9. DiPrete Thomas, Dominique Goux in Eric Maurin. 2002. *Internal Labor markets and Earnings Trajectories in the Post-Fordist Economy*. Dostopno prek: <http://www.jourdan.ens.fr/~emaurin/wdocuments/publications/SSR-02.pdf> (12. marec 2009).

10. Doeringer, Peter in Michael Piore. 1971. *Internal Labour Market and Manpower Analysis*. Lexington: D.C. Heath and Co.
11. European University Association. 1999. *Bologna and Universities Reform*. Dostopno prek: <http://www.eua.be/bologna-universities-reform/reform> (14. marec 2009).
12. Gabor, Istvan. 1998. *Internal vs. Occupational Labour Market - a Neglected Dimension of Hungary's Post-socialist Transformation*. Dostopno prek: <http://econ.core.hu/doc/bwp/bwp/bwp981.pdf> (12. marec 2009).
13. Geržina, Suzana, Mojca Polak in Martina Trbanc. 1998. *Poročilo o poklicnem in strokovnem izobraževanju v Sloveniji 1998*. Ljubljana: Nacionalni observatorij za poklicno izobraževanje in usposabljanje.
14. Gordon, David, Richard Edwards in Michael Reich. 1982. *Segmented Work, Divided Workers: The Historical Transformation of Labour in the United States*. Cambridge: Cambridge University Press.
15. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovna sile*. Ljubljana: FDV.
16. ILO. 1996. *International standard of occupations*. Dostopno prek: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm> (12. marec 2009).
17. Ivančič, Angela. 1999. *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: FDV.
18. ---2007. *Zaposlovanje mladih v luči institucionalne ureditve trga delovne sile in organizacije izobraževalnega sistema*. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
19. Kalleberg, Arne in Aarge Sørensen. 1979. The Sociology of Labor Markets. *Annual Revue of Sociology* 5:351-379.
20. Kohont, Andrej. 2003. Zaposlovanje pri zasebnih agencijah. *Teorija in praksa* 40(3):442-454.
21. Kramberger, Anton. 1997. Cilji prenove sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja v Sloveniji. V *Prenova poklicnega izobraževanja in vloga zakonodajnih klasifikacij*, ur. Anton Kramberger, 57-68. Ljubljana: FDV, Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje.
22. ---1998. *Poklicni trgi delovne sile*. Ljubljana: FDV.
23. ---1999. *Poklici, trg dela in politika*. Ljubljana: FDV.



24. ---2004. *Trendi zaposljivosti in brezposelnosti pri diplomantih FDV*. Dostopno prek: [http://dk.fdv.uni-lj.si/Studijefdv/pdfs/Studije\\_FDV\\_2004\\_1.pdf](http://dk.fdv.uni-lj.si/Studijefdv/pdfs/Studije_FDV_2004_1.pdf) (12. marec 2009).
25. Kramberger, Anton in Samo Pavlin. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji*. Ljubljana: FDV.
26. Križanič, France. 2002. Politika zaposlovanja in gospodarska politika. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc, 95-114. Ljubljana: FDV.
27. Marsden, David. 1998. An Alternative Approach to Labor Markets. V *The Changing Nature of Work*, ur. Frank Ackmann, 53-86. Washington: Island Press.
28. Mičetić-Turk, Dušanka. 2005. Bolonjska deklaracija in študij medicine. *Zdravniški vestnik Slovenije* 74(12):768E. Dostopno prek: <http://vestnik.sz.d.si/st5-12/st5-12.htm> (17. april 2009).
29. Muršak, Janko. 1997. Cilji prenove sistema poklicnega in strokovnega izobraževanja v Sloveniji. V *Prenova poklicnega izobraževanja in vloga zakonodajnih klasifikacij*, ur. Anton Kramberger, 98-113. Ljubljana: Fdv, Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje.
30. Müller, Walter in Markus Gangl. 2003. *Transitions from Education to Work in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
31. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2009. *Seznam koncesionarjev, ki opravljajo dejavnost posredovanja del*. Dostopno prek: <http://www.mss.gov.si> (13. marec 2009).
32. Ministrstvo za šolstvo in šport. 2007. *Spletni portal Eurydice*. Dostopno prek: [www.mvzt.gov.si](http://www.mvzt.gov.si) (12. februar 2009).
33. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. 1988. *Magna Charta Universitatum*. Dostopno prek: [www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti...proces/MAGNA\\_CHARTA\\_UNIVERSITATUM\\_1988.doc](http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/doc/dokumenti...proces/MAGNA_CHARTA_UNIVERSITATUM_1988.doc) (12. marec 2009).
34. Nauze-Fichet, Emanuelle in Magda Tomasini. 2002. Diplome et insertion sur le marche du travail: approches socioprofessionnelles. *Economie et Statistique* (354). Dostopno prek: [http://www.insee.fr/fr/ffc/docs\\_ffc/Eco%20et%20stat354-2.pdf](http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/Eco%20et%20stat354-2.pdf) (12. marec 2009).

35. OECD. 2009. *Glossary of statistical terms*. Dostopno prek: <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1876> (11. februar 2009).
36. Osterman, Paul. 1987. Choice of Employment Systems in Internal Labour markets. *Industrial Relations*. 22(1): 214-237.
37. Piore, Michael. 1975. Notes for a Theory of Labor Market Stratification. V *Labor market Segmentation*, ur. Michael Reich, David M. Gordon in Richard C. Edwards, 125-150. Lexington: D.C. Heath and Co.
38. Royal, Carol. 2000. *Internal Labour Markets-the Current Debate and a Theoretical Framework*. Dostopno prek: <http://www.docs.fce.unsw.edu.au/orgmanagement/WorkingPapers/wp134.pdf> (12. marec 2009).
39. Statistični urad Republike Slovenije. 2009. *Študentje terciarnega izobraževanja po starosti in spolu*. Dostopno prek: [http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem\\_soc/09\\_izobrazevanje/08\\_terciarno\\_izobraz/01\\_09550\\_vpisani\\_splosno/01\\_09550\\_vpisani\\_splosno.asp](http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/09_izobrazevanje/08_terciarno_izobraz/01_09550_vpisani_splosno/01_09550_vpisani_splosno.asp) (12. marec 2009).
40. Trbanc, Martina. 1992. *Negotovost na trgu delovne sile in socialna politika*. Ljubljana: FDV.
41. Trbanc, Martina in Dorotea Verša. 2002. Zaposlovanje mladih v Sloveniji. V *Politika zaposlovanja*, ur. Ivan Svetlik, Jože Glazer, Alenka Kajzer, Martina Trbanc, 338-396. Ljubljana: FDV.
42. *Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije poklicev*. Ur. l. RS (28/1997). Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199728&stevilka=16417> (13. marec 2009).
43. Van Trier, Walter. 2006. *The Transition from School to Work in Europe*. Dostopno prek: [http://www.meda-ete.net/EventsMgmt.nsf/\(getAttachment\)/663E56B9CF106C70C12572F9003620A4/\\$File/Presentation%20of%20CATEWE%20Framework%20\(Walter%20Van%20Trier\).pdf](http://www.meda-ete.net/EventsMgmt.nsf/(getAttachment)/663E56B9CF106C70C12572F9003620A4/$File/Presentation%20of%20CATEWE%20Framework%20(Walter%20Van%20Trier).pdf) (13. marec 2009).
44. Zavod RS za zaposlovanje. 2007. Letno poročilo 2007. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp07/Slovenija/Slo/09-delo-z-brezposelnimi.htm> (13. marec 2009).

45. *Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI)*. Ur. L. RS 12/1996 (29. februar 1996). Dostopno prek:  
[http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis\\_ZAKO445.html](http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis_ZAKO445.html) (10. marec 2009).
46. *Zakon o visokem šolstvu (ZVIS)*. Ur. L. RS 67/1993 (7. december 1993). Dostopno prek:  
[http://www2.gov.si/zak/zak\\_vel.nsf/zakposop/1993-01-2465?OpenDocument](http://www2.gov.si/zak/zak_vel.nsf/zakposop/1993-01-2465?OpenDocument)  
(10. marec 2009).
47. Zgaga, Pavel. 2004. *Analiza gibanj v strukturi študentov in diplomantov terciarnega izobraževanja (1981-2004)*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta. Dostopno prek:  
[http://www.see-educoop.net/education\\_in/pdf/ana-trends-struct-stud-grad-slo-slv-t01.pdf](http://www.see-educoop.net/education_in/pdf/ana-trends-struct-stud-grad-slo-slv-t01.pdf) (10. februar 2009).

## PRILOGE

### *Priloga A: Odstotki rednih študentov in absolutna števila absolventov po institucijah terciarnega izobraževanja.*

<b>institucije terciarnega izobraževanja</b>	<b>skupno število študentov</b>	<b>redni študenti (odstotek)</b>	<b>absolventi</b>
<b>SKUPAJ</b>	<b>63.585</b>	<b>73,4</b>	<b>9.003</b>
UNIVERZA V LJUBLJANI	43.132	79,5	5.918
VISOKE STROKOV. ŠOLE	5.422	46,8	302
Visoka šola za socialno delo	741	68	116
Visoka upravna šola	2.672	26,6	22
Visoka policijsko varnostna šola	383	40,2	-
Visoka šola za zdravstvo	1.626	75,2	164
<b>FAKULTETE</b>	<b>36.921</b>	<b>84,2</b>	<b>5.500</b>
Filozofska fakulteta	5.303	92,7	856
Ekonomska fakulteta	6.378	68,2	556
Pravna fakulteta	1.744	77	276
Fakulteta za družbene vede	3.027	81,2	493
Fakulteta za šport	745	95,6	109
Pedagoška fakulteta	2.518	80,7	334
Teološka fakulteta	326	95,9	36
Fakulteta za elektrotehniko	1.659	95,4	136
Fakulteta za strojništvo	1.967	73,1	355
Fakulteta za arhitekturo	835	99,3	122
Fakulteta za gradbeništvo in geodezijo	1.115	100	157
Naravoslovnotehniška fakulteta	1.345	92,5	156
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	1.214	92,5	360
Fakulteta za matematiko in fiziko	661	100	94
Fakulteta za računalništvo in informatiko	997	97,7	48
Fakulteta za pomorstvo in promet	1.445	52,5	230
Biotehniška fakulteta	3.062	88,9	810
Veterinarska fakulteta	366	100	65
Medicinska fakulteta	1.435	100	221
Fakulteta za farmacijo	779	100	86
<b>UMETNIŠKE FAKULTETE</b>	<b>789</b>	<b>100</b>	<b>116</b>
Akademija za likovno umetnost	295	100	60

<b>institucije terciarnega izobraževanja</b>	<b>skupno število študentov</b>	<b>redni študenti (odstotek)</b>	<b>absolventi</b>
Akademija za glasbo	381	100	27
AGRFT	113	100	29
UNIVERZA V MARIBORU	19.267	61,1	3.085
Visoka zdravstvena šola	389	100	108
FAKULTETE	18.878	60,4	2.977
Pedagoška fakulteta	3.962	74,7	945
Ekonomsko-poslovna fakulteta	4.721	47	429
Fakulteta za organizacijske vede	3.827	33,8	872
Pravna fakulteta	1.556	59,5	192
Fakulteta za strojništvo	1.535	86,6	306
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	313	73,9	22
Fakulteta za gradbeništvo	1.021	78,2	82
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	1.421	82,1	56
Fakulteta za kmetijstvo	522	86	73
SAMOSTOJNI VISOKOŠOLSKI ZAVODI	1.186	53,6	-
Visoka šola za hotelirstvo in turizem	448	78,6	-
Visoka šola za management	497	45,3	-
Visoka šola za podjetništvo	241	24,5	

Vir: Geržina et al (1998, 65).

**Priloga B: Število brezposelnih po posameznih izobrazbenih nazivih**

šifra poklica	naziv poklica	1997	2000	2003	2006
66621	organizator poslovanja v turizmu		3		21
66622	organizator poslovanja v gostinstvu <sup>1</sup>		3		15
67041	komercialist <sup>1</sup>		2		161
67321	poslovni sekretar <sup>1</sup>		10		100
67322	poslovni sekretar <sup>2</sup>		21		108
74002	dipl. inženir tekstilstva		1		39
74102	univ. dipl. inženir oblikovanja tekstila in oblačil		4		22
74103	dipl. inženir konfekcijske tehnologije <sup>1</sup>		4		21
76601	dipl. ekonomist za turizem		2		12
76603	dipl. org. turizma <sup>2</sup>		8		59
77001	univ.dipl. ekonomist	205	219		381
77041	diplomirani ekonomist		51		526
77043	dipl. ekonomist za management		8		21
77044	dipl. organizator menedžer		13		109
77051	dipl. ekonomist za marketing		7		14
77061	dipl. ekonomist za podjetništvo		2		11
77132	dipl. varnostni inženir		3		24
77201	univ. dipl. pravnik	132	143		293
77301	dipl. upravni organizator		49		246
77412	dipl. varstvoslovec		5		34
78001	dipl. vzgojitelj predšolskih otrok		7		41
78036	profesor likovne umetnosti <sup>2</sup>		4		33
78041	profesor slovenščine	10	12		68
78063	profesor zgodovine	4	16		49
78064	profesor umetnostne zgodovine	3	7		12
78065	profesor geografije	3	5		25
78067	profesor sociologije	3	3		36
78074	profesor likovne vzgoje	7	12		21
78075	profesor športne vzgoje	4	17		78
78221	univerzitetni diplomirani anglist	4	8		15

šifra poklica	naziv poklica	1997	2000	2003	2006
78235	univ. dipl. sinolog <sup>3</sup>		2		9
78251	univ. dipl. literarni komparativist	1	6		18
78301	univ. dipl. filozof	5	15		34
78311	univ. dipl. zgodovinar	4	17		45
78312	univ. dipl. umetnostni zgodovinar	9	13		28
78313	univ. dipl. geograf	5	10		32
78315	univ. dipl. arheolog	8	4		14
78319	univ. dipl. etnolog in antropolog kulture		5		21
78324	univ. dipl. sociolog kulture	2	7		28
78326	univ. dipl. sociolog		16		89
78341	univ. dipl. pedagog	3	14		45
78354	univ. dipl. politolog		13		94
78362	univ. dipl. komunikolog		18		48
78372	univ. dipl. kulturolog		2		29
78722	univ. dipl. bibliotekar	2	1		18
78852	akademski slikar	21	24		41
78856	diplomirani slikar <sup>2</sup>		4		20
78861	univ. dipl. inženir krajinske arhitekture	1	2		10
79045	diplomirani sanitarni inženir		7		21
79411	diplomirana medicinska sestra		16		45
79414	dipl. delavni terapevt		5		23
79501	diplomirani socialni delavec	32	22		83
79502	univ. dipl. socialni pedagog	1	11		22
79503	diplomirani socialni delavec (vs)		7		70
79801	univ. dipl. teolog	8	8		31
79991	magister znanosti <sup>2</sup>		7		50

Opombe:

<sup>1</sup> izobrazbeni naziv je beležen od leta 2001

<sup>2</sup> izobrazbeni naziv je beležen od leta 2002

<sup>3</sup> izobrazbeni naziv je beležen od leta 2003

Vir: Ministrstvo za šolstvo in šport (2007).