

Angela Ivančič

## Organiziranost izobraževalnega sistema kot dejavnik integracije mladih na trg delovne sile<sup>1</sup>

*POVZETEK:* Novejša komparativna preučevanja vstopov na trg delovne sile in prehodov iz izobraževanja v zaposlitev privzemajo, da so pri razmeščanju na delovna mesta v industrijskih država nedvomno pomembni individualni resursi, vendar prihaja med državami do razlik v izražanju njihovega pomena. Te razlike in podobnosti kažejo na vtikanost prehodov iz izobraževanja v zaposlitev in njihovih izidov na trgu delovne sile v specifične institucionalne kontekste in s tem na potrebo po vključevanju institucionalnih razlag v njihovo preučevanje. Po mnenju avtorjev so značilnosti izobraževalnih sistemov ter povezanost izobrazbenih kvalifikacij in delovnih mest skupaj z zaščito delovne sile in sistemi socialne varnosti najbolj vidni institucionalni dejavniki, ki vplivajo na razlike med državami v povezavah med izobraževanjem in delom in še posebej v vzorcih prehodov iz izobraževanja v zaposlitev. Glede na dosedanja preučevanja se kažejo kot posebej pomembni: obseg priložnosti, ki so na razpolago vzdolž različnih ravni izobraževalnega sistema; relativne prednosti izobraževalnih sistemov, ki zagotavljajo pretežno splošno izobraževanje v primerjavi s tistimi, ki razvijajo poklicno specifične spretnosti; način organiziranosti poklicnega izobraževanja (šolski vs. dualni tip); razvrščanje mladih v zgodnji izobraževalni karieri na različne tire izobraževalnih kurikulumov in različnih šolskih zahtev; ovire pri napredovanju do najvišjih ravni izobraževanja; fleksibilnost izobraževalnih povezav; stopnja standardizacije izobraževalnih programov.

*KLJUČNE BESEDE:* zaposlovanje, izobraževalni sistem, poklicna kariera, prehod iz izobraževanja v delo, razporejanje na delovna mesta

### 1 Uvod

Izobraževanje in poklicna struktura ter njuna medsebojna povezanost sta v sodobnih družbah ključna dejavnika mednarodnega konkurenčnega položaja in kvalitete življenja prebivalstva, hkrati tvorita tudi hrbtenico socialne stratifikacije. Družboslovna preuč-

1. Članek je rezultat dela pri projektu *Zaposlovanje mladih v luči organiziranosti izobraževalnega sistema in institucionalne ureditve trga dela*, ki poteka v Ciljnem raziskovalnem programu »Konkurenčnost Slovenije 2007–2013« s sofinanciranjem Agencije Republike Slovenije za raziskovanje in razvoj in Ministrstva za delo družino in socialne zadeve.

vanja se že dolgo ukvarjajo s preverjanjem teoretskega razumevanja ter empiričnega vrednotenja vloge alokacije na poklicne položaje. Z uveljavitvijo primerjalnega preučevanja se raziskovanje intenzivno usmerja tudi na pojasnjevanje razlik med državami na tem področju.

Teorija človeškega kapitala in model doseganja socialnega statusa sta se ukvarjala predvsem s preučevanjem vpliva individualnih potencialov, kot so izobrazba, delovne izkušnje in pripisane značilnosti (spol, starost, rasa) na razporejanje na poklicne položaje. V novejšem obdobju pa se je pozornost raziskovalcev preusmerila na družbene strukture, v katerih prihaja do izidov na trgu delovne sile. Najvidnejša novejša primerjalna preučevanja vstopanja na trg delovne sile in prehodov iz izobraževanja v zaposlitev kažejo, da so v industrijskih državah pri alokaciji na delovna mesta nedvomno pomembni individualni potenciali, vendar se države razlikujejo v načinu njegovega izražanja. Razlike in podobnosti med državami opozarjajo na vtakanost procesov doseganja poklicnih položajev v specifične institucionalne kontekste. Raziskovalci tako poudarjajo potrebo po vključevanju institucionalnih razlag v raziskovalne modele (glej Kerckhoff 2000; Müller in Shavit 1998; Smith in dr. 2001; Allmendinger 1989). Dosedanje ugotovitve potrjujejo, da je pomen individualnih potencialov za izide na trgu delovne sile odvisen od specifičnih institucionalnih ureditev sistema izobraževanja in trga delovne sile ter njihovih povezav (prim. Smith in dr. 2001). Estévez - Abe in dr. (2001) privzemajo, da kvalifikacijsko ravnovesje, tip tržnega gospodarstva in tip socialne države drug drugega dopolnjujejo. Države z visoko ravno socialne varnosti imajo tudi visoko razvit in institucionaliziran sistem poklicnega izobraževanja (npr. Nemčija in Danska), medtem ko je za države z nizko ravno socialne varnosti značilen bolj splošen profil kvalifikacij (npr. ZDA in Irska).

Večina novejših primerjalnih preučevanj pravzaprav temelji na argumentu dihotomije stratifikacijskih sistemov, pri čemer vsak predstavlja specifične povezave med institucionalno strukturo izobraževalnega sistema in stratifikacijo karier na trgu delovne sile (prim. Kerckhoff 1995; Müller in Shavit 1998; Smith in dr. 2001; Kogan in Müller 2003). Eden od tipov je ta, ki ga praviloma srečujemo v Avstriji in Nemčiji ter Švici. Zanj je značilna horizontalna diferenciacija sistema izobraževanja in usposabljanja, ki zagotavlja visoko specializirano, poklicno relevantno začetno izobraževanje, v katero so močno vpeti delodajalci, in podpira vzdrževanje močnih poklicnih trgov delovne sile. Za drugi tip je značilno, da je začetno izobraževanje šolskega značaja, bolj splošno, ločeno od trga delovne sile in manj usmerjeno na poklice, ki naj bi jih mladi opravljali po končanem šolanju. Najdemo ga v Franciji in ZDA. Vsak od omenjenih stratifikacijskih sistemov daje pri zaposlovanju in razporejanju na delovna mesta šolskim spričevalom in diplomam, delovnim izkušnjam ter poklicni mobilnosti različen relativen poudarek. Po mnenju naštetih avtorjev naj pritisk študentov na akademske kariere ne bi bil tako močan v družbenih okoljih z močno instituionaliziranimi sistemi poklicnega izobraževanja, saj jim končano srednješolsko izobraževanje omogoča poklicno usposobljenost, ki jih pripelje do relativno varnega delovnega mesta. V izobraževalnih sistemih, ki dajejo splošno izobrazbo, pa študenti s šibkimi akademskimi nagnjenji nimajo primerljivih priložnosti za izboljšanje svoje vrednosti na trgu delovne sile.

## 2 Izobraževanje ter modeli usklajevanja ljudi in delovnih mest

Razumevanje vpliva izobraževanja na procese zaposlovanja in razporejanja na delovna mesta predpostavlja teoretične modele, ki na splošno pojasnjujejo, zakaj naj bi izobraževanje vplivalo na izide na trgu delovne sile. Najbolj obetajoči so t. i. modeli usklajevanja ljudi in delovnih mest (*job matching models*). Ti modeli opisujejo izide dvostranske odločitve kot rezultanto součinkovanja struktur priložnosti in preferenc akterjev v procesih usklajevanja (prim. Logan 1996; Granovetter 1981). Do uskladitve med iskalci zaposlitve s specifičnimi izobrazbenimi kvalifikacijami in delovnimi mesti (ki zahtevajo opravljanje določenih del) pride, kadar dajo delodajalci prednost iskalcem, ki ustrezajo zahtevam nekega delovnega mesta pred alternativo neskenlitve pogodbe o zaposlitvi, hkrati pa se zdijo pogoji zaposlitve ustrezni tudi iskalcem in jim dajejo prednost pred alternativo brezposelnosti ali nadaljevanja izobraževanja. Pričakovati je, da ljudje težijo k zaposlitvi, ki obljublja ustrezna povračila za vlaganje v izobraževanje, najsi bo v obliki kvalitete dela, materialnih in/ali nematerialnih nagrad ali kot stopnice v razvoju kariere. Od delodajalcev pa pričakujemo, da bodo zaposlili tiste kandidate, ki jih ocenjujejo kot najbolj produktivne in najcenejše glede na zahteve zaposlitve. Ker skladnosti med spretnostmi, ki se zahtevajo za opravljanje dela, in usposobljenostjo prosilca za zaposlitev ni mogoče ugotoviti na enostaven način, se delodajalci soočajo s problemom ocenjevanja. Pri tem se največkrat naslanjajo na diplome in spričevala iskalcev zaposlitve. Splošni izid take skupne odločitve in alokacijskega procesa se bo odražal v socialni stratifikaciji tranzicijskih procesov, ki bo temeljila na dejavnikih, kot so izobrazba, spol ali socialno in etnično poreklo.

Pri pojasnjevanju vloge izobrazbe v alokacijskih procesih se raziskovalci pogosto naslanjajo na neoklasične modele, kot sta »model filtriranja« in »model signaliziranja« (Arrow 1973; Spence 1974; Stigler 1961). Ti utemeljujejo, da delodajalci pridobivajo in razporejajo delavce na podlagi nepopolnih informacij o njihovi produktivnosti. Dokazila o izobrazbi jim predstavljajo edino oprijemljivo informacijo o usposobljenosti za opravljanje dela. Uporabljajo jih kot filter ali kot signal in so jim pomembna toliko, kolikor nimajo na razpolago drugih primernejših kazalnikov. Tako npr. model »razvrščanja za zaposlitev« (*queing for a job*) (Thurow 1975) temelji na podmeni, da delodajalci razvrščajo zaželenost kandidatov za zaposlitev glede na stroške usposabljanja, potrebnega za opravljanje dela. Spričevala in diplome kažejo na to, kateri kandidati se bodo usposobili ob najnižjih stroških in kateri ob najvišjih, in so podlaga za razvrstitev v vrsto za zaposlitev. Posamezniki so porazdeljeni po priložnostih za zaposlitev glede na njihov relativni položaj v vrsti za zaposlitev. V obdobjih presežka ponudbe delovne sile lahko pride do izpodrivanja slabše izobraženih kandidatov z bolj izobraženimi, kandidati na koncu vrste pa so v nevarnosti, da postanejo brezposelni.

Lahko predpostavljamo, da so v različnih državah splošni mehanizmi, ki pripeljejo do uskladitve med delavcem in delovnim mestom ali serijo zaporednih delovnih mest, v temelju enaki, institucionalni in strukturni pogoji, v katerih pride do odločitev individualnih akterjev, pa se lahko pomembno razlikujejo skozi čas in med državami.

Avtorji privzemajo, da so značilnosti izobraževalnih sistemov, povezanost izobrazbenih kvalifikacij in delovnih mest, zaščita zaposlitve ter sistemi socialne varnosti najbolj vidni institucionalni dejavniki, ki lahko pojasnjujejo razlike med državami v povezavah med izobraževanjem in zaposlitvijo ter še posebej v vzorcih prehodov iz izobraževanja v zaposlitev (Kerckoff 1996; Smith in dr. 2001; Müller in Shavit 1998; Marsden 1997).

### **3 Značilnosti institucionalne ureditve sistemov izobraževanja in njihov vpliv na dostop do poklicnih položajev**

Raziskave, ki intenzivno preučujejo povezanost organiziranosti in institucionalne ureditve izobraževalnih sistemov z dostopom do poklicnih položajev in z naravo prehodov na trg delovne sile (Allmendinger 1989; Kerckhoff 2000; Shavit in Müller 1998; Smith in dr. 2001), ugotavljajo, da so pomembne naslednje razsežnosti:

1. Raven standardizacije izobraževalnega programa oziroma njegovih elementov (kurikulum, sistem preverjanja in certificiranja) ter raven zagotavljanja kakovosti standardov izobraževanja na nacionalni ali regionalni ravni. Standardizacija je pomembna, ker zagotavlja, da dajejo šolska spričevala in certifikati enoznačno informacijo o poklicnih spretnostih, učno-socializacijskih izkušnjah in osebnostnih lastnostih kandidatov za zaposlitev glede na doseženo raven in smer izobrazbe. Delodajalci zato lahko uporabijo spričevala kot neposredni kazalnik določenih znanj, spretnosti ali usposobljenosti na nekem področju ali pa kot približek za bolj splošne spretnosti, npr. socialne spretnosti in motivacijo. Če procesi izobraževanja in usposabljanja niso standardizirani, spričevala in diplome niso ustrezen signal za izobraževalne dosežke posameznika.
2. Diferenciacija izobraževalnega sistema. Poudarjajo se tri vrste diferenciacije: (i) Najprej je tu diferenciacija med izobraževalnimi programi in/ali ustanovami na isti ravni, kjer gre praviloma za ločevanje med akademskimi in poklicnimi potmi (*streaming*). Ta vrsta diferenciacija lahko poteka že v zgodnji fazi (zgodnja diferenciacija v starosti 12–15 let),<sup>2</sup> največkrat na ravni srednješolskega izobraževanja, pa tudi na terciarni ravni. Poleg stopnje diferenciacije izobraževalnih poti so tu pomembne tudi razmejitve in možnosti prehodov med njimi na isti ravni izobraževanja. Ostre meje obstajajo praviloma tam, kjer so poti in programi umeščeni v različne izobraževalne ustanove, še posebej, če temeljijo tudi na različnih načinih izobraževanja in usposabljanja (šolsko izobraževanje, dualni sistem). Razlike so tudi v stopnji poklicne specifičnosti, ki je značilna za nek program poklicnega izobraževanja. V nekaterih državah (npr. v Nemčiji in na Nizozemskem) se izvajajo izobraževalni programi za precejšnje število poklicev, v drugih pa je poklicno izobraževanje bolj splošno in je poklicne specifičnosti manj (npr. na Švedskem). (ii) Druga pomembna vrsta diferenciacije se kaže v obsegu in načinu formalne diferenciacije ob končanju vsake

---

2. V nekaterih sistemih se otroci v tej starosti lahko odločijo za t. i. nižjo gimnazijo (*lower secondary education*).

stopnje izobraževanja. Nekateri sistemi imajo razvito zelo diferencirano ocenjevalno strukturo, kjer kandidati dobijo ocene za vsak predmet, medtem ko drugi lahko ločijo le med uspešno in neuspešno zaključenim izobraževalnim programom. Končno spričevalo ali diploma tako lahko v zelo različnem obsegu odraža raven uspešnosti študentov na zaključnih izpiti. V sistemih poklicnega izobraževanja, kjer prihaja do izrazite kurikularne diferenciacije, šolska spričevala in diplome lahko delujejo kot kazalniki specifičnega človeškega kapitala, medtem ko bolj izdelano vrednotenje v akademskem izobraževanju govori o razvitosti splošnega človeškega kapitala (Breen in dr. 1995). (iii) Tretja vrsta diferenciacije zadeva možnosti vertikalnega prehoda. Pomembno je, kakšne so možnosti prehajanja med različnimi izobraževalnimi potmi in smermi ter do katerih vrst nadaljnjega izobraževanja imajo dostop udeleženci različnih izobraževalnih programov. Pogosto obstajajo resne omejitve prehodnosti iz poklicnega izobraževanja v terciarno izobraževanje. V številnih evropskih državah so v zadnjem desetletju izobraževalne reforme usmerjene tudi v olajševanje vertikalne in horizontalne prehodnosti ter v vse večje odpiranje terciarnega izobraževanja za netradicionalne vstopne kvalifikacije.

3. Vpetost delodajalcev v sistem izobraževanja in usposabljanja. To vpetost lahko opazujemo na več ravneh: (i) delodajalci sami zagotavljajo poklicno usposabljanje (Nemčija, Avstrija, Švica); (ii) delodajalci vplivajo na oblikovanje kurikulumov in kvalifikacij (Nizozemska); (iii) delodajalci pridobivajo kader neposredno v šolah oz. izobraževalnih ustanovah (Japonska); (iv) delodajalci imajo malo neposrednega vpliva, vendar so vseeno zelo zainteresirani za izobraževanje (npr. naknadno priznavanje v Franciji).

Vsi ti dejavniki na makroravni oblikujejo odločitve mladih (in njihovih družin) o izbiri izobraževanja, od nje pa sta odvisna položaj ob vstopu na trg delovne sile in kasnejši potek individualnih karier.

Empirična preučevanja izpostavljajo kot posebej pomembne za procese prehajanja iz izobraževanja v zaposlitev in za izide teh procesov: obseg priložnosti, ki jih ponuja porazdelitev vzdolž različnih ravni izobraževalnega sistema (Allmendinger 1989; Smith in dr. 2001); relativne prednosti sistemov, organiziranih z namenom zagotavljanja pretežno splošnega izobraževanja, v primerjavi s sistemi, ki študente opremljajo s poklicnimi spretnostmi (Allmendinger 1989; Kerckhoff 1996; 2000; Shavit in Müller 1998; 2000); oblika organiziranosti poklicnega izobraževanja – šolska ali dualna (Allmendinger 1989; Kerckhoff 1996; Shavit in Müller 1998; 2000; Ryan 2001); raven stratificiranosti izobraževalnih sistemov, oziroma v kolikšnem obsegu se mladi razvrščajo v zgodnji izobraževalni karieri v posamezne izobraževalne tipe različnih kurikulumov in različnih šolskih zahtev ter koliko se srečujejo z različnimi priložnostmi in ovirami pri napredovanju do najvišjih klinov izobraževalne lestvice (Allmendinger 1989); raven standardizacije izobraževalne ponudbe (Allmendinger 1989).

## 4 Institucionalna ureditev izobraževalnih sistemov in izidi na trgu delovne sile

Glede na ugotovitve preučevanj kar nekaj omenjenih razsežnosti, kakor tudi njihove povezave s trgom delovne sile, korelira na nacionalni ravni, kar vodi k nastajanju različnih modelov vključitve na trg delovne sile. Tu bi lahko imela osrednjo vlogo poklicna specifičnost, saj se pričakuje, da ta vpliva na relativno prevladovanje načel organiziranosti trga delovne sile. Pričakovanje temelji na podmeni, da uspešnost izobraževalnih sistemov pri zagotavljanju standardiziranih in specifičnih poklicnih kvalifikacij, ki imajo takojšnjo in jasno vrednost za trg delovne sile, povečuje verjetnost, da bodo potencialni delodajalci uporabljali izobrazbo kot signal v usklajevalnih procesih. Glede na to raziskovalci ločijo med internimi trgi delovne sile in poklicnimi trgi delovne sile (Marsden 1990) ali kvalifikacijskimi in organizacijskimi prostori mobilnosti (Maurice in dr. 1982; Müller in Shavit 1998).

Z vidika segmentacijske teorije trga delovne sile (Doeringer in Piore 1971; Soerensen in Kalleberg 1981) se kot ključna postavljajo vprašanja, kako se producirajo in zagotavljajo produktivne spretnosti, kako so organizirani trgi kvalificirane delovne sile in kako deluje zaposlovanje na bolj kvalificirane poklicne položaje. Marsden (1997) prikazuje razlike med polariziranimi stratifikacijskima sistemoma kot sistemom internih trgov delovne sile nasproti sistemu poklicnih trgov delovne sile. Ključna razlika v njunem delovanju je v institucionalnih pravilih dostopanja do kvalificiranih položajev. Ti so konceptualno jasno opredeljen kot položaji, ki za opravljanje dela zahtevajo specifične poklicne spretnosti. Te spretnosti zagotavlja sistem izobraževanja in usposabljanja, ki na ta način transformira stratifikacijski sistem iz internih trgov v poklicne trge delovne sile.

V sistemu internih trgov delovne sile imajo spričevala in diplome zaradi pomanjkanja poklicne specifikke kvalifikacij skromno usmerjevalno funkcijo pri razporejanju na delovna mesta. Dostop do kvalificiranih položajev bi moral biti zato tesno vezan na izkušnje in merila mobilnosti, saj je posameznikovo potencialno produktivnost mogoče preveriti samo na podlagi njegove zaposlitvene kariere, najbolj zanesljivo na podlagi njene stalnosti. Specifične poklicne spretnosti se praviloma zagotavljajo kot organizacijsko specifične spretnosti, pri čemer gre spet za povezovanje porazdelitve kvalificiranih položajev z delovnimi izkušnjami. To pa zagotavlja, da so kvalificirani položaji dobro zavarovani pred zunanjo konkurenco in pred konkurenco oseb, ki vstopajo na trg delovne sile. Gre torej za zaščiten notranji segment trga delovne sile nasproti zunanjemu sekundarnemu segmentu.

Nasprotno pa poklicni trgi zagotavljajo popolnoma drugačne mehanizme doseganja kvalificiranih zaposlitvenih položajev. Ti položaji so sicer dostopni na zunanjem trgu, vendar le na podlagi ustreznih poklicnih spretnosti. Posamezniki so preurejeni v specifične poklicne podtrge, kjer poteka pridobivanje za kvalificirane položaje. Če obstaja sistem usposabljanja, ki zagotavlja poklicno specifične certificirane spretnosti, dajejo ti certifikati ustrezno podlago za produktivno usklajevanje ljudi in poklicnih položajev. Poklicni trgi delovne sile so izrazito orientirani k eksternim trgom in omogočajo

mobilitnost med delodajalci, seveda pod pogojem, da imajo tisti, ki se želijo zaposliti, zahtevane poklicno specifične spretnosti.

Države, kot so Avstrija, Nemčija, Danska in Nizozemska, se označujejo kot države s poklicnimi trgi delovne sile, položaj Velike Britanije je še predmet razprave, kajti nekateri raziskovalci menijo, da je bližji poklicnim trgom, drugi pa taki uvrstitvi nasprotujejo (prim. Soskice 1993). Kar zadeva južno Evropo, je malo sistematičnih evidenc, ki bi omogočale tako razvrščanje, izjema je le Italija, ki sodi v skupino z internimi trgi delovne sile (Marsden 1990).

Vidnejša novejša primerjalna preučevanja povezav med izobrazbenimi kvalifikacijami in izidi na trgu delovne sile se naslanjajo tudi na teoretični model preučevanja povezav med izobraževalnim sistemom in trgom delovne sile, ki so ga razvili Maurice in dr. (1982). Avtorji na podlagi podrobne analize zaposlovanja in vzorcev mobilnosti v nemških in francoskih podjetjih utemeljujejo, da način, kako se zagotavljajo kvalifikacije v izobraževalnem sistemu, in način, kako se te pozneje uporabljajo pri zaposlovanju, ustvarjata kompleksne sistemsko specifične povezave med kvalifikacijami in delovnimi mesti. Razmere v Nemčiji so opisali kot sistem, ki je oblikovan vzdolž kvalifikacijskega prostora, v Franciji pa kot delovanje organizacijskega prostora. V Nemčiji delodajalci na podlagi poklicnih kvalifikacij organizirajo delovna mesta in nanje razporedijo delavce, medtem ko v Franciji izobraževanje ni tako tesno povezano z zaposlitvijo; poklicno specifične spretnosti se pretežno pridobivajo na delovnem mestu. Ker drugi delodajalci pogosto ne priznavajo organizacijsko specifičnih spretnosti, je v Franciji ohlapnost med izobrazbo in delovnimi mesti znatno večja kot v Nemčiji.

Razlika med organizacijskim in kvalifikacijskim prostorom je tesno povezana tudi z razpravo o dejavnikih, ki govorijo v prid in proti poklicnemu izobraževanju. Kjer je poklicno specifična komponenta poklicnega izobraževanja obsežna, udeleženci pridobijo prenosljive kvalifikacije, ki jih lahko unovčijo le tako, da jih transformirajo v ustrezne poklice na trgu delovne sile. Kadar iskalci zaposlitve razpolagajo s specifičnimi spretnostmi, jih delodajalci najpogosteje zaposlijo za opravljanje specifičnih poklicev, kjer so lahko takoj polno produktivni in jih ni treba vključevati v usposabljanje na delovnem mestu. Nasprotno pa v primeru, ko ima izobrazba malo poklicno specifičnih spretnosti, poklicno izobraževanje praviloma ne vpliva na izide na trgu delovne sile, saj je treba delavce najprej usposabljati na delu, šele potem se lahko produktivno zaposlijo.

V povezavi z delovanjem kvalifikacijskih prostorov in poklicnih trgov delovne sile se privzema, da vrednost spričeval ni zgolj v njihovi redkosti in položaju v hierarhiji spričeval, marveč izhaja iz specifičnih spretnosti, ki jih spričevalo dokazujejo. V sistemih, ki to omogočajo, obstajajo tudi naravne točke izhodov iz izobraževanja, ki ustrezajo specifičnim vstopnim točkam na trgu delovne sile. Zato je pričakovati, da je v državah s kvalifikacijskimi prostori manjši pritisk na pridobivanje vedno višjih ravni izobrazbe. Povedano drugače, v nasprotju s kvalifikacijskimi prostori naj bi organizacijski prostori producirali pretirano ponudbo mladih s srednješolsko in terciarno izobrazbo ter tako zniževali vrednost spričeval in diplom na trgu delovne sile (Shavit in Müller 2000). Seveda to ni povezano samo s številom konkurentov z enakimi ali podobnimi kvalifikacijami, delodajalci lahko prilagodijo svoje zahteve po kvalifikacijah obsegu ponudbe na trgu.

V primerjalni študiji o institucionalni vtkanosti prehodov iz izobraževanja v zaposlitev, izvedeni v 13 državah,<sup>3</sup> sta Shavit in Müller (1998) prišla do ugotovitve, da so izidi procesov izobraževanja in izidi na trgu delovne sile ter njihov vpliv na zaposlitvene priložnosti delovne sile v resnici sistematično pogojeni z ustreznim institucionalnim kontekstom in se med državami razlikujejo. Po njenih ugotovitvah se najbolj vidne razlike med državami kažejo v naslednjem:

- magnituda učinkov izobrazbenih kvalifikacij na izide na trgu delovne sile se zelo razlikuje: v Nemčiji, na Nizozemskem in v Švici je celoten učinek dvakrat tolikšen kot v Veliki Britaniji, na Japonskem ali v ZDA;
- razlike med državami v vplivu na vstopni položaj na trgu delovne sile so še bolj izrazite; npr. v Nemčiji, Italiji in Švici imajo mladi z univerzitetno diplomo 2000-krat večjo možnost vstopa na storitveni trg delovne sile kot osebe z nizkimi kvalifikacij;
- v nekaterih državah poklicno izobraževanje povečuje možnosti dostopa do kvalificiranega dela; za Nemčijo, Avstrijo, Izrael in Švico je ta verjetnost 10- do 30-krat večja pri osebah s poklicno izobrazbo v primerjavi z osebami s splošno izobrazbo (na sekundarni ravni), nasprotno pa je v Veliki Britaniji, na Švedskem in Irskem verjetnost le 2- do 4-krat večja;
- institucionalne spremenljivke imajo pomembne učinke v vseh analizah, izjema je ugotovitev, da učinki standardizacije izobraževalnega sistema izginejo, če kontroliramo bodisi stratifikacijo ali poklicno specifičnost;<sup>4</sup>
- v državah s slabše razvitimi institucijami specifičnega poklicnega izobraževanja so poklicne kvalifikacije slabše vrednotene, prav tako ni alternative, ki bi omogočala večji dostop do kvalificiranih položajev v primerjavi z nekvalificiranimi položaji modrih ovratnikov;
- v državah brez razvitih institucij specifičnega poklicnega izobraževanja se kvalificirani poklicni položaji mnogo manj razlikujejo glede na doseženo izobrazbo v primerjavi z državami z močno izraženo poklicno komponento izobraževalnega sistema;
- čim višji je delež populacije z visokošolsko izobrazbo v posamezni državi, tem šibkejši je učinek kvalifikacij na poklicni prestiž, na verjetnost vstopa v storitvene poklice ter učinek poklicnega izobraževanja na dostop do kvalificiranih položajev;
- stratifikacija izobraževalnega sistema in poklicna specifičnost v preučevanih državah visoko korelirata.

## 5 Stratifikacijski sistemi in vstop na trg delovne sile

Institucionalna hipoteza ima v različnih stratifikacijskih sistemih pomembne posledice tudi za vstop na trg delovne sile. Če usklajevanje med ljudmi in delovnimi mesti do določene mere temelji na spretnostih ali izkušnjah, bi se morali izidi alokacijskega

---

3. Zajete so bile: Avstrija, Francija, Irska, Italija, Izrael, Japonska, Nemčija, Nizozemska, Švedska, Švica, Tajvan, Velika Britanija in ZDA (Müller in Shavit 1998: 12).

4. Pri storitvenem sektorju je učinek celo negativen.



procesa tistih s pomanjkljivimi kvalifikacijami oz. izkušnjami bistveno razlikovati med sistemi. Tako npr. poklicni trgi dela omogočajo strukturirano integracijo na trg delovne sile na način, ki zagotavlja, da izobrazba dosledno usmerja na položaje, ki omogočajo takojšno dobro skladnost z individualnimi kvalifikacijami. Nasprotno pa je vstop na trg delovne sile v sistemih internih trgov mnogo manj strukturiran z izobrazbo, manj urejen, bolj kontingenčen in bolj podvržen ravnanju posameznih podjetij. Lahko bi govorili tudi o postopni integraciji na trg delovne sile. Do usklajenosti med spretnostmi in delovnimi mesti prihaja predvsem prek delovnih izkušenj in poklicnega napredovanja, in ne prek začetnih spretnosti ob vstopu na trg delovne sile (Marsden in Ryan 1995; Kerckhoff 1995). Če sledimo Garonni in Ryanu (1989), ki imenujeta ta proces tudi »regulirana integracija nasproti selektivnemu izključevanju«, lahko strukturne razlike opredelimo kot:

1. Učinek izključevanja – glede na značilnosti internih trgov gre za močno tendenco izključevanja ljudi, ki vstopajo na trg delovne sile. Pri poklicnih trgih dela poteka izključevanje predvsem skozi pomanjkanje zahtevanih poklicnih spretnosti, in ne pomanjkanje poklicnih izkušenj.
2. Učinek dosežka – na internih trgih je začetna usklajenost delavcev in delovnih mest slabša, vendar se z delovnimi izkušnjami povečuje, poklicni trgi pa omogočajo stalno usklajenost poklicnih spretnosti in poklicnih položajev. Glede na to lahko pričakujemo, da je obseg katerekoli vrste mobilnosti kot ukrepa za prilagajanje večji na internih trgih kakor na poklicnih trgih (Le Grand in Tåhlin 1998).

Rezultati obsežne primerjalne študije v starih članicah Evropske unije, ki se je osredotočala na institucionalno ureditev izobraževalnih sistemov in na njihove povezave s trgi delovne sile ter na njihove učinke na prehode iz izobraževanja v zaposlitev in na kvaliteto zgodnjih zaposlitvenih karier (Smith in dr. 2001), v veliki meri potrjujejo teoretske predpostavke in ugotovitve prejšnjih preučevanj. Opozarjajo na naslednje:

- Podatki o brezposelnosti populacije z doseženo izobrazbo na ravni ISCED 3 (popolna srednješolska izobrazba) kažejo, da prihaja do vidnih razlik med državami s potencialnimi poklicnimi trgi in drugimi državami. V Avstriji, Nemčiji, na Danskem in na Nizozemskem je ta skupina soočena z znatno manjšim tveganjem brezposelnosti kot v drugih evropskih državah. Razlike med državami so največje v prvih letih po vstopu na trg delovne sile, potem pa se zmanjšajo, kar je razumljivo, saj je v večini evropskih držav brezposelnost skoncentrirana pri tistih, ki vstopajo na trg delovne sile, z leti na trgu delovne sile pa se to tveganje zmanjšuje.
- V vseh severnoevropskih državah so začetne zaposlitve mnogo manj stabilne od kasnejših. V začetnem obdobju kariere v letu dni zamenjata zaposlitev ali zaposlitveni status približno 2/3 mladih, v prvih 10 letih pa se ta delež zniža na 20–30 %. Po podatkih so v državah s poklicnimi trgi bolj značilni prehodi med zaposlitvami kakor med zaposlitvami in brezposelnostjo ter državnimi socialnimi programi (glej Gangl 2001).
- Poleg nestalnosti začetne zaposlitve, ki se kaže v obliki prehodov med delovnimi mesti in tveganjem brezposelnosti, je pomembna tudi narava začetne zaposlitve. V primerjavi z izkušenimi zaposlenimi v skoraj vseh opazovanih državah med 50 %

in 60 % oseb, ki vstopajo na trg delovne sile, zaseda manj kvalificirane položaje. V obdobju 10 let se ta delež zmanjša na okrog 20 %. Zmanjšanje je najbolj izrazito v prvih letih kariere, kar kaže na to, da se poklicni položaj najpogosteje izboljša prav v tem obdobju. Avstrija in Nemčija odstopata v tem, da delovne izkušnje ne kažejo vpliva na verjetnost slabše kvalificiranih zaposlitev ali pa je ta vpliv šibek (Gangl 2001).

- Rezultati razvrščanja držav v skupine po kazalnikih, kot so mobilnost, manj kvalificirane zaposlitve, brezposelnost in poklicni status, podpirajo trditve institucionalistov o pomenu nacionalnih institucionalnih ureditev. Analiza je identificirala naslednje skupine držav: (i) južnoevropsko (Italija, Grčija, Portugalska), (ii) severozahodnoevropsko (Belgija, Francija, Irska, Velika Britanija, pa tudi Španija) in (iii) skupino, v kateri so Avstrija, Danska, Nemčija in Nizozemska. Očitno je, da se države z izrazito poklicno usmerjenimi izobraževalnimi sistemi jasno ločijo od drugih. Južnoevropsko skupino ločijo od ostalih evropskih držav trije glavni dejavniki:
  - nizka stopnja mobilnosti v času zgodnje kariere,
  - šibek vpliv kvalifikacij na izključenost iz trga delovne sile,
  - močan vpliv kvalifikacij na dosežen poklicni status.

Severnoevropski skupini pa se ločita po naslednjih značilnostih:

- šibek vpliv delovnih izkušenj na brezposelnost,
- manjša tendenca k nizko kvalificiranim zaposlitvam in k eksternemu zaposlovanju,
- šibek vpliv delovnih izkušenj na disperzijo doseženih položajev,
- močnejši vpliv kvalifikacij na pojavnost brezposelnosti,
- šibek vpliv delovnih izkušenj na pojavnost nizko kvalificiranih zaposlitev v skupini držav s poklicno orientiranim izobraževalnim sistemom.

Skupina držav s poklicnimi trgi delovne sile se od skupine z internimi trgi loči po tem, da brezposelnost ni primarna pri tistih, ki vstopajo na trg delovne sile (ampak pri najmanj kvalificiranih), ter po močni nagnjenosti k zaposlovanju na kvalificirana dela z zunanjega trga delovne sile.

Brauns, Gangl in Scherer (2001) so primerjali brezposelnost ob vstopu na trg delovne sile v Franciji, (Zahodni) Nemčiji in Veliki Britaniji v obdobju od sredine 80. let do sredine 90. let 20. stoletja. Ugotavili so, da je bil problem mladinske brezposelnosti znatno večji v Franciji in Veliki Britaniji kakor v Nemčiji, kjer je prehod mladih na trg delovne sile potekal mnogo bolj gladko. Vendar pri tem ne gre samo za vprašanje stopnje brezposelnosti, ki je med državami različna, marveč tudi za vprašanje resnosti izključenosti iz trga delovne sile, s katero se mladi srečujejo na prehodu iz šolanja v zaposlitev. V vseh treh državah postane znaten del brezposelnih z delovnimi izkušnjami brezposeln po začetni vključitvi v delo prav zaradi nestabilnosti prvih zaposlitev. Za zgodnje kariere sta namreč pomembna prva zaposlitev in nestabilnost začetne zaposlitve. Za Nemčijo je značilno, da pride do vstopa na trg delovne sile dokaj hitro po začetnem izobraževanju in usposabljanju. Nasprotno pa je uspeh v drugih dveh državah precej bolj povezan s časom iskanja zaposlitve. Po enem ali dveh letih na trgu delovne sile mladi

v Franciji in veliki Britaniji lahko še vedno iščejo prvo zaposlitev, v Nemčiji pa eno leto po končanem šolanju obstaja zanje enaka verjetnost, da bodo našli prvo zaposlitev, kot za starejše iskalce zaposlitve. Proces integracije na trg delovne sile je v Franciji in Veliki Britaniji torej veliko bolj postopen, pa tudi manj strukturiran in polariziran glede na izobrazbene dosežke.

Po ugotovitvah avtorjev se med tremi opazovanimi državami kažejo podobnosti pri tveganju brezposelnosti predvsem v:

- pojavnosti zelo visoke stopnje brezposelnosti med mladimi, ki vstopajo na trg delovne sile z najslabšimi kvalifikacijami,
- občutno nižji stopnji brezposelnosti pri mladih s terciarno izobrazbo,
- relativnih prednostih, ki jih daje terciarna izobrazba v različnih sistemih izobraževanja in usposabljanja,
- obratni – čeprav ne nujno linearni – povezanosti med ravno splošne izobrazbe in tveganjem brezposelnosti,
- vlogi splošne izobrazbe v primerjavi s poklicno izobrazbo na različnih ravneh sekundarnega izobraževanja.

Glede izobrazbene stratifikacije brezposelnosti je treba opozoriti na pomembne razlike med opazovanimi državami. V Veliki Britaniji je opaziti skoraj linearno povezanost med izobrazbenimi kvalifikacijami in stopnjo tveganja brezposelnosti. Ta vzorec je bistveno drugačen od vzorcev za Nemčijo in Francijo. Za Francijo podatki govorijo o trinivojski stratifikaciji glede na izobrazbene ravni: visoko tveganje pri osebah brez kvalifikacij, srednje močno relativno tveganje pri tistih, ki končujejo srednješolsko izobraževanje, in najnižje tveganje pri terciarni izobrazbi. Za Nemčijo se zdi, da je tveganje brezposelnosti polarizirano med osebami s splošno srednjo izobrazbo in osebami s poklicno kvalifikacijo ter akademsko izobrazbo. Pri zadnji skupini je tveganje dokaj majhno, medtem ko je pri prvi dokaj visoko. Tveganje brezposelnosti torej ni stratificirano po ravneh izobrazbe, pač pa po tem, ali gre za poklicno usposabljanje ali za splošno srednješolsko izobraževanje. Udeleženci poklicnega izobraževanja na sekundarni ravni so v podobnem položaju kot udeleženci terciarnega izobraževanja. V Veliki Britaniji so ti vzorci relativno stabilni skozi čas, za Nemčijo in Francijo pa so opazni nasprotni trendi. Medtem ko se je izobrazbena stratifikacija mladinske brezposelnosti v Franciji zmanjšala, se za Nemčijo kaže njeno zaostrovanje. Najbolj pomembne so spremembe v srednješolskem izobraževanju in terciarni izobrazbi. Medtem ko so se v Franciji relativni donosi spričeval srednješolskega izobraževanja in diplom terciarnega izobraževanja zmanjšali, so se v Nemčiji povečali.

Podatki torej govorijo o različnih trendih v izobrazbeni stratifikaciji brezposelnosti: nakazujejo naraščajočo polarizacijo v Nemčiji, stabilnost v Veliki Britaniji in znatno izravnavo konkurenčnih prednosti za višje stopnje izobrazbe v Franciji.

Tudi pri ocenjevanju učinkov izobrazbe v drugem koraku zaposlitvene kariere rezultati potrjujejo že omenjene ugotovitve (Brauns, Gangl in Scherer, 2001). Spet se nakazujeta dva glavna vzorca izobrazbene stratifikacije tveganja brezposelnosti. Raziskovalci opozarjajo tudi na dodatne majhne razlike med Francijo in Veliko Britanijo,

in sicer na obrnjeno, skoraj linearno povezanost med ravnmi kvalifikacij in brezposelnostjo. Pri tem pa francoski vzorec odraža bolj trislojno razliko: med posamezniki, ki so končali samo obvezno izobraževanje, posamezniki s srednješolskimi kvalifikacijami in posebej privilegiranimi s terciarno izobrazbo. V Nemčiji po teh ugotovitvah izobrazbene razlike, z izjemo najmanj kvalificiranih, skorajda ne obstajajo. Ugotovitve za Francijo in Veliko Britanijo govorijo o tem, da je celotna izobrazbena stratifikacija posledica ponavljanja prednosti oz. pomanjkljivosti pri dostopu do zaposlitve in stabilnosti zaposlitve v zgodnji karieri. Izobrazbeni učinki se nadaljujejo tudi v kasnejšem obdobju tako, da boljše kvalifikacije ohranijo relativno prednost.

## 6 Sklep

Kaže, da ugotovitve dosedanjih primerjalnih preučevanj podpirajo hipotezo, po kateri razlike v organiziranosti izobraževalnih sistemov in njihove povezave s trgi delovne sile pomembno vplivajo na prehode iz izobraževanja v zaposlitev ter na kasnejše izide na trgu delovne sile. Večina analitikov deli evropske sisteme izobraževanja in usposabljanja na tiste, ki zagotavljajo splošno šolsko izobraževanje, ter tiste, ki poudarjajo specifično poklicno usposabljanje, ki se tipično izvaja v obliki vajeništva. V povezavi s prehodi iz izobraževanja v zaposlitev in izidi na trgu dela je v raziskavah veliko pozornosti namenjene prav tej vrsti diferenciacije. V prvem primeru poteka integracija na trg delovne sile prek poklicnih trgov in je mnogo hitrejša in učinkovitejša, v drugem primeru pa prek organizacijskih trgov in traja dalj časa, saj se usposobljenost pridobiva z delovnimi izkušnjami. Po ugotovitvah sekundarna poklicna izobrazba zagotavlja vrsto prednosti v primerjavi s splošno izobrazbo, še posebej, če vsebuje poklicno specifične spretnosti. Poleg hitrejšega vstopa v zaposlitev se te kažejo tudi v manjšem tveganju brezposelnosti, večji stabilnosti delovnih mest in boljših pogojih za poklicno mobilnost. Poklicno orientirani izobraževalni sistemi naj bi zagotavljali tudi naravne točke izhodov iz izobraževanja, ki se povezujejo s točkami vstopa na trg delovne sile, kar naj bi zmanjševalo pritisk mladih na terciarno izobraževanje. Kljub temu vse ugotovitve potrjujejo, da boljša izobrazba, ne glede na razlike v izobraževalnih sistemih, ustvarja relativno prednost, ki se ohranja tudi v kasnejšem obdobju. Lahko bi sklenili, da delodajalci očitno nagrajujejo obe razsežnosti izobrazbenih dosežkov: dosežene hierarhične ravni in poklicno specifičnost. Kaj od obojega prevladuje ob vstopu na trg delovne sile, pa je odvisno od načina produkcije kvalifikacij v izobraževalnem sistemu ter njegovih povezav s sistemom zaposlovanja.

## Literatura

- Allmendinger, Jutta (1989): Educational Systems and Labour Market Outcomes. *European Sociological Review*, 5 (3): 231–250.
- Arrow, Kenneth J. (1973): Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2.
- Bills, David, B. (1988): Educational Credentials and Promotion: Does Schooling Do More than Get You in the Door? *Sociology of Education*, 61 (1): 52–60.

- Brauns, Hildegard, Gangl, Marcus, in Scherer, Stefani (2001): Education and Employment: Patterns of Labour Market Entry in France, the UK and West Germany, Working Paper. Mannheim: Mannheim's Centre for European Social Studies, University of Mannheim.
- Breen, Richard, in dr, (1995): Returns to Education: Taking Account of Employers. Perceptions and Use of Educational Credentials. *European Sociological Review*, 11 (1).
- Doeringer, Peter B., in Piore, Michael J. (1971): *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Massachusetts: Heath.
- Estevez - Abe, Margarita, Iversen, Torben, in Soskice, David (2001): Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. V P. Hall in D. Soskice (ur.): *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*: 145–188. London: Oxford University Press.
- Gangl, Markus (2001): European Perspectives on Labour Market Entry: A Dichotomy of Occupationalized versus Non-occupationalized Systems? *European Societies*, 3: 471–494.
- Gangl, Markus (2000): Education and Labour Market Entry across Europe: The Impact of Institutional Arrangements in Training Systems and Labour Markets, Working Paper No. 24. Mannheim: Mannheim Centre for European Social Research, University of Mannheim.
- Garonna, Paolo, in Ryan, Paul (1989): Le travail des jeunes, les relations professionnelles et les politique sociales dans les économies avancées. *Formation Emploi*, 25.
- Garonna, Paolo, in Ryan, Paul (1991): The Regulation and Deregulation of Youth Economic Activity. V P. Ryan in dr. (ur.): *The Problem of Youth: The Regulation of Youth Employment and Training in Advanced Economies*: 35–81. Houndmills: Macmillan.
- Hannan, Damian F., David, Raffe, in Emer, Smith (1997): Cross-National Research on School to Work Transition: An Analytical Framework. V P. Werquin in dr. (ur.): *Youth Transition in Europe: Theories and Evidence*. Marseille: CEREQ: 409–442.
- Kerckhoff, Alan C. (1996): Building Conceptual and Empirical Bridges between Studies of Educational and Labour Force Careers. V A. Kerckhoff in C. Alan (ur.): *Generating Social Stratification: Towards a New Research Agenda*: 37–56. Boulder: Westview Press.
- Kerckhoff, Alan C. (2000): Transition from School to Work in Comparative Perspective. V M. T. Hallinan (ur.): *Handbook of the Sociology of Education*: 543–574. New York, Boston: Kluwer Academic, Plenum Publishers.
- Kerckhoff, Alan C. (1995): Institutional Arrangements and Stratification Processes in Industrial Societies. *Annual Review for Sociology*, 15: 323–347.
- Kogan, Irena, in Müller, Walter (ur.) (2003): School-to-Work Transitions in Europe: Analyses of the EU LFS 2000 Ad Hoc Module. Mannheim: Mannheim Centre for European Social Studies, University of Mannheim.
- Le Grand, Carl, in Tåhlin, Michael (1998): Job Mobility and Earnings Growth. SOFI Meddelanden 8/98 Stockholm: Institute för Social Forskning.
- Logan, John A. (1996): Opportunity and Choice in Socially Structured Labour Markets. *American Journal of Sociology*, 101: 114–160.
- Marsden, David (1997): Approaches of Economists to the Relationship between Training and Work. V A. Jobert in dr. (ur.): *Education and Work in Great Britain, Germany and Italy*: 192–207. London: Routledge.
- Marsden, David (1990): Institutions and Labour Mobility: Occupational and Internal Labour Markets in Britain, France, Italy and West Germany. V B. Renato, C. Dell'Aringa (ur.): *Labour Relations and Economic Performance*: 414–438. Houndmills: MacMillan.

- Marsden, David, in Paul, Ryan (1995): Work, labour markets and vocational preparation: Anglo-German comparisons of training and intermediate skills. V B. Leslie in A. Green (ur.): Youth, Education and Work: 67–79. London: Kogan Page.
- Maurice, Marc, Sellier, François, in Silvestre, Jan-Jacques (1982): Politique D'éducation et Organisation Industrielle en France et en Allemagne: Essai D'analyse Sociétal. Paris: Presses Universitaires de France.
- Müller, Walter, in Shavit, Yosi (1998): The Institutional Embeddedness of the Stratification Process: A Comparative Study of Qualifications und Occupations in Thirteen Countries. V Y. Shavit in W. Müller (ur.): From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations: 1–48. Oxford: Clarendon Press.
- OECD (2000): Transition from Initial Education to Working Life: Making Transitions Work. Paris: Organisation for Economic Development.
- Ryan, Paul (2001): The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, 39 (1): 34–92.
- Shavit, Yoshi, in Müller, Walter (ur.) (1998): From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations. Oxford: Clarendon Press.
- Shavit, Yoshi, in Müller, Walter (2000): Vocational Secondary Education, Where Diversion and where Safety Net? *European Societies* 2: 29–50.
- Scherer, Stefani (1999): Early Career Patterns: A Comparison of Great Britain and West Germany, *Delovni zvezek št. 7*. Mannheim: Mannheim Institute for Social Studies, University of Mannheim.
- Smith, Emer, in dr. (2001): Transition from Education to Work in Europe (CATEWE): Final Report, DGXII: Targeted Socio-Economic Research, Area II: Research on Education and Training (II. 3 Education, Training and Economic Development. Dublin: ESRI (Economic and Social Research Institute). Dostopno prek: [http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/publ/publ\\_e.html](http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/publ/publ_e.html) (15. 7. 2007).
- Spence, Michael A. (1974): Market Signalling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Process. Cambridge: Harvard University Press.
- Sørensen, Age B., in Kalleberg, Arne (1981): An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs. V I. Berg (ur.): *Sociological Perspectives on Labour Markets*: 56–76. New York: Academic.
- Soskice, David (1993): Social Skills from Mass Higher Education: Rethinking the Company-Based Initial Training Paradigm. *Oxford Review of Economic Policy* 9: 101–113.
- Stigler, George J. (1961): Information in the Labour Market. *Journal of Political Economy*, 70 (5): 94–105.
- Thurow, Lester (1975): *Generating Inequality*. New York: Basic Books.

**Naslov Avtorice:**

**Angela Ivančič**

Andragoški center Slovenije

Šmartinska 134a, 1000 Ljubljana

e-mail: [aivancic@acs.si](mailto:aivancic@acs.si)