

**Martina Trbanc**

## **ZAPOSLENOST IN MARGINALNOST**

*Avtorica se v članku ukvarja z dogajanjem na jugoslovanskem trgu delovne sile, kot ga odslikujejo anketni podatki iz leta 1987. Po kriterijih, ki jih navajajo segmentacijske teorije, poskuša ugotoviti, kakšni so segmenti jugoslovanskega trga delovne sile. Varnost oz. trajnost zaposlitve zaposlenih ni diferencirala, zato so marginalni zaposleni definirani glede na ostale kriterije: glede na vrsto del, ki so jih opravljali, pogoje, v katerih so jih opravljali, in višino dohodka. Ugotovitve kažejo, da je diferenciacija potekala med marginalnimi zaposlenimi (približno ena tretjina v populaciji jugoslovanskih zaposlenih leta 1987) in ostalimi ('povprečnimi') zaposlenimi, ob zanemarljivo majhnem deležu elitnih zaposlenih. Izobrazba oz. kvalificiranost je sicer bila kriterij selekcije, vendar še zdaleč ne edini.*

*The subject of this article are the developments on the Yugoslav labour market as reflected in the empirical data collected in 1987. The criteria of the theories of segmentation were used to define the segments of Yugoslav labour market. Because the permanence (security) of employment did not differentiate the employees, the marginal workers were defined by other criteria: the kind of job, they performed, the working conditions and the income. The following showed up: there was a differentiation between the marginal workers (about one third of all employees in Yugoslavia in 1987) and the other employees (the 'average'), while the group of elite employees was negligibly small. The education or qualification was the criterion of selection, but apparently not the only one.*

**trg delovne sile, segmentacija, marginalni zaposleni, kriteriji selekcije**

### **1. UVOD**

Ob naglih in velikih političnih spremembah v vseh delih Jugoslavije v zadnjih nekaj letih se zdijo spremembe v ekonomskem(-ih) sistemu(-ih) na prvi pogled manj pomembne oz. manj 'usodne'. Dejansko je verjetno prej res nasprotno, vendar se ne gre spuščati v ugotavljanje pogojenosti. Ekonomski in politični sistem sta bila v Jugoslaviji pač tako tesno povezana in prepletena, da nas sovpadanje sprememb ne more presenetiti. Šlo je za specifično prevlado političnega sistema, ki je ekonomskemu vedno znova vsiljeval svoja načela funkcioniranja.

Z današnje perspektive se zdijo nekdanje razprave o tem, ali v Jugoslaviji sploh obstaja trg delovne sile, zelo oddaljene, saj je vsakdanjost zasičena z dokazi njegovega obstoja: z naglim padcem varnosti zaposlitve, z rastočim številom zaposlitev za določen čas, delnih in honorarnih zaposlitev, s preštevanjem presežkov delavcev in njihovim odpuščanjem, s številnimi stečaji podjetij, z naraščajočo brezposelnostjo in vsemi brezposelnost spremljajočimi pojavi - in na drugi strani z naglim zviševanjem pomena in ugleda podjetništva ter samozaposlenosti. Vse to ne kaže le na obstoj trga delovne sile, ampak tudi na njegovo hitro in globoko segmentacijo, na ostro ločevanje slabih poslov na eni

strani in dobrih na drugi strani, z vsemi (socialnimi) posledicami, ki jih taka segmentacija neizogibno nosi s seboj. Toda kljub naglim in velikim spremembam nam podatki izpred štirih let<sup>1</sup> lahko povedo marsikaj. Že zato, da lahko govorimo o spremembah, moramo poznati 'izhodiščno točko' oz. prejšnje stanje. V Jugoslaviji popolne planske distribucije delovne sile nikoli ni bilo in trg delovne sile je obstajal vsaj kot vzporedni mehanizem, ki ideološko ni bil priznan in je bil zato napol legalen in napol formalen. Njegovo delovanje je bilo v različnih obdobjih različno - v bolj 'liberalnih' obdobjih je pridobival pomen hkrati z večjo vlogo trga in obratno. Sicer pa za delovanje trga delovne sile ni pomemben le zakonsko reguliran (družbeni) prostor, v katerem prek srečevanja ponudbe in povpraševanja poteka alokacija delovne sile, ampak tudi in predvsem vedenje ljudi (akterjev), ki se v tem prostoru formalnega, institucionaliziranega dela znajdejo in delujejo. Vedenje ljudi oz. utrjeni vzorci delovanja pa se ne spreminjajo tako hitro, kot se lahko spremeni institucionalni okvir ali pravni red, ki določa 'pravila igre'. Več kot štiridesetletno izkustvo vedenja v sferi formalnega dela se pač ne more spremeniti v letu ali dveh.

V sferi formalnega dela je osrednje mesto zavzemala zaposlitev v družbenem sektorju. Gre za mesto, ki ga je zaposlitev imela v prevladujoči ideologiji tedanjega časa, za 'ugled' zaposlenosti nasproti samozaposlenosti in za vrsto ugodnosti in možnosti, dosledno vezanih na zaposlitev. Ves ideološki besednjak jugoslovanske družbe je bil zgrajen na besedi delo, pri čemer je šlo (vsaj implicitno) večinoma za 'tisto pravo', tj. fizično delo in njegovo povečevanje, ki označuje delokratsko družbo. Simptomatično ob tem je, da je šlo pri vsej poplavi besed, izpeljanih iz besed delo in delavec, le za zakrivanje dejanskih razmer (o katerih govorijo tudi naši podatki): slabe delovne razmere, pretežno monotono in enostavno delo ter slaba organizacija dela, vodenja in upravljanja.

O tem, da je v razmerah take centralnosti zaposlitve kvaliteta življenja 'usodno' povezana z delovnim življenjem, najbrž ni dvoma. Kvaliteta delovnega življenja pa ni določena le s kvaliteto delovnega okolja, avtonomijo pri delu ipd., ampak tudi (in predvsem) s položajem, ki ga ima posameznik ali skupina na trgu delovne sile. Ta položaj namreč določa oz. omejuje možnosti nadzora nad drugimi resursi in razpolaganja z njimi. Zato bomo v tekstu poskusili opisati jugoslovanski trg delovne sile, kot ga kažejo podatki iz leta 1987, in položaj posameznih kategorij delovne sile na njem. Pri tem bomo deformacije, ki so nastale zaradi poseganja v tržne mehanizme oz. zaradi blokiranja delovanja teh mehanizmov poskušali pustiti čim bolj ob strani. Posledice političnega blokiranja tržnih mehanizmov so namreč tako prepletene s posledicami odklonov zaradi relativno hitre in neenakomerne industrializacije, nesimetričnega razvoja ter regionalnih razlik, da jih verjetno ne bi mogli ločiti oz. oddvojiti, tudi če bi to hoteli. Pri tem še omenimo, da regionalne razlike niso le razlike v gospodarski razvitosti, ampak gre tudi za bolj ali manj različne vzorce delovanja v sferi formalnega dela, in to kljub isti prevladujoči ideologiji zadnjih štiridesetih let in isti zakonodaji v celi državi - kar kaže na to, da so regionalne razlike tudi (ali predvsem) kulturno in zgodovinsko določene.

## 2. DELOVNA SILA V JUGOSLAVIJI: SPLOŠNI OPIS IN STRUKTURA

V tabeli 1 so izračunane stopnje aktivnosti, odkrite in latentne brezposelnosti po regijah<sup>2</sup>.

Tabela1: Stopnje aktivnosti, odkrite in latentne brezposelnosti (v odstotkih) <sup>3</sup>

	leto 1987				SLOVENIJA	
	JUGO-SLAVIJA	NE-RAZVITI	POL-RAZVITI	RAZVITI	1984	1989
STOPNJE AKTIVNOSTI	61.3	59.3	62.9	61.9	74.4	67.2
moški	73.2	72.1	74.3	73.4	81.4	72.8
ženske	51.3	46.4	53.1	53.2	67.6	62.3
STOPNJE ODKRITE BREZPOSELNOSTI	7.2	9.8	8.7	4.6	2.2	2.6
moški	4.1	7.9	1.1	2.9	2.0	2.6
ženske	11.0	12.6	17.9	6.6	2.4	2.5
STOPNJE LATENTNE BREZPOSELNOSTI	3.5	3.0	3.3	3.9	1.8	2.6
moški	1.2	0.9	1.7	1.1	1.2	1.9
ženske	6.1	5.9	5.2	7.4	2.4	3.2

Kot vidimo, stopnja aktivnosti v nobeni regiji ni bila nizka (v vsej jugoslovanski populaciji je bila stopnja aktivnosti na ravni spodnjega razreda dežel OECD) in niti v nerazviti regiji, kjer je bila najnižja, ni bistveno odstopala navzdol. Nižja stopnja aktivnosti v nerazviti regiji gre predvsem na račun nižje stopnje aktivnosti žensk. Tudi sicer je stopnja aktivnosti žensk povsod nižja od stopnje moške aktivnosti, med drugim tudi zato, ker se ženske prej upokojujejo.

Stopnje brezposelnosti v nerazviti in polrazviti regiji so bile precej višje kot v razviti. Delovnih mest zaradi neenakomernega industrijskega razvoja (verjetno pa tudi zaradi zaostale, še trajajoče dezagrariacije) v nerazviti in polrazviti regiji ni bilo dovolj. Stopnja brezposelnosti v Jugoslaviji je bila sicer na ravni povprečja v zahodnoevropskih deželah (Labour Force Survey, Results 1989, Eurostat), vendar je bila brezposelnost v Jugoslaviji specifična: kot vidimo iz tabele 3, je bila izrazito dolgotrajna, še zlasti v polrazviti regiji, kjer je trajalo čakanje na zaposlitev v povprečju kar 3 leta in 11 mesecev! Sicer pa je bilo v vseh regijah (razen v Sloveniji) med brezposelnimi več kot tri četrtine dolgotrajno brezposelnih. Brezposelnost v Jugoslaviji se je torej razlikovala tako od brezposelnosti v zahodnih državah (v le-teh je bilo več kratkotrajne brezposelnosti) kot v vzhodnoevropskih državah - tu zaradi stalnega pomanjkanja delovne sile brezposelnosti skoraj ni bilo.

Stopnje ženske brezposelnosti so povsod (razen v Sloveniji) precej višje od stopenj moške brezposelnosti. Posebej izrazito je to vidno v polrazviti regiji, kjer so bile ženske pri vstopu v zaposlitev v zelo depriviligiranem položaju. Na drugi strani je posebnost Slovenija z enakostjo stopenj brezposelnosti po spolu, kar pomeni enake realne možnosti vstopa v zaposlitev. Slovenija se po enakosti ženskih in moških stopenj brezposelnosti razlikuje celo od razvitih držav Evropske skupnosti, kjer v vseh ugotavljajo višje stopnje ženske brezposelnosti v primerjavi z moško (Labour Force Survey, Results 1989, Eurostat).

Zaradi (namernega) enodimenzionalnega razvoja oblik dela v Jugoslaviji je bila zaposlitev v družbenem sektorju daleč najbolj razširjena in favorizirana oblika zaposlenosti. Omejevanje zasebnega sektorja je imelo za posledico zanemarljivo majhen

delež zaposlenih pri zasebniku. Med samozaposlenimi so bili v veliki večini 'tradicionalni' samozaposleni - kmetje. Leta 1987 so kmetje zavzemali med samozaposlenimi v Jugoslaviji 89.9 odstotkov, obrtniki pa 10 odstotkov. Sicer je delež samozaposlenih v delovni sili Jugoslavije po vojni ves čas upadal, ker se je zmanjševal delež kmetov, hkrati pa se delež obrtnikov in svobodnih poklicev ni povečeval.

V tabeli 2 je prikazana spolna, starostna in izobrazbena struktura jugoslovanske delovne sile.

Tabela 2: Struktura delovne sile v Jugoslaviji leta 1987 (v odstotkih)

	ZAPOSLENI V DS	ZAPOSLENI PRI ZAS.	SAMOZAP.	BREZP.
V DELOVNI SILI	77.0	3.7	12.1	7.2
SPOL				
moški	79.3	3.7	13.0	4.0
ženske	74.3	3.6	11.0	11.2
STAROST				
15-24 let	58.7	5.6	6.3	29.4
25-34 let	83.1	3.4	5.1	8.4
35-44 let	86.0	3.2	9.2	1.6
45-54 let	82.4	5.0	10.9	1.8
55 let in več	46.5	1.6	49.6	2.3
IZOBRAZBA				
manj kot OŠ	39.2	1.3	55.6	3.9
osnovna šola	72.2	4.3	18.5	4.9
poklicna šola	83.0	5.7	4.3	7.0
srednja šola	82.0	3.0	3.8	11.2
višja, visoka šola	89.1	3.6	2.5	4.7

Največ brezposelnih najdemo med mladimi (15-24 let), ki šele vstopajo na trg delovne sile (povprečna starost brezposelnih v Jugoslaviji leta 1987 je bila 26.6 let). To nas ne preseneča, saj je bila ločnica med zaposlenostjo in brezposelnostjo na jugoslovanskem trgu delovne sile globoka, tok pa je tekel le v eno smer: ko (čc) je posameznik prestopil mejo zaposlenosti in dobil zaposlitev, je zaposlen tudi ostal (dokler se ni sam umaknil med neaktivne). V srednji generaciji so tako največji deleži zaposlenih v družbenem sektorju. Pač pa najdemo med več kot 55 let starimi daleč največ samozaposlenih. Samozaposlena je tudi več kot polovica takih, ki nimajo niti osnovne šole! Glede na to, da so med samozaposlenimi v veliki večini kmetje, se zdi, da so v nagli povojni dezagrarizaciji, industrializaciji in selitvi prebivalstva v mesta kmetje na podeželju ostajali kot izrazito depriviligirana skupina: verjetno so ostajali tisti, ki niso bili sposobni ali niso imeli ambicij za tekmovanje za zaposlitev. To, da v najstarejši starostni skupini prevladujejo samozaposleni, tudi kaže, da so le-ti, v nasprotju z zaposlenimi, ki se upokojujejo, delovno aktivni še v visoki starosti.

Poglejmo še nekaj podatkov o brezposelnih. V tabeli 3 so podatki o povprečnem trajanju brezposelnosti in deleži dolgotrajno brezposelnih (to je brezposelnih več kot 6 mesecev) med vsemi brezposelnimi po regijah, v tabeli 4 pa podatki o tem, od kod so se brezposelni rekrutirali in kakšno zaposlitev so iskali.

*Tabela 3: Povprečno trajanje brezposelnosti (v tednih) in delež dolgotrajno brezposelnih (več kot 6 mesecev) med vsemi brezposelnimi*

	povprečno trajanje bp v tednih	delež dolgotrajno bp med vsemi bp (v %)
leto 1987:		
Jugoslavija	144.5	80.9
nerazvita regija	123.7	80.6
polrazvita regija	202.7	85.7
razvita regija	108.0	76.0
leto 1984: Slovenija	54.7	35.3
leto 1989: Slovenija	80.9	53.7

*Tabela 4: Značilnosti jugoslovanskih brezposelnih leta 1987: od kod se rekrutirajo in kakšno zaposlitev iščejo*

V % OD BREZPOSELNIH	
OD KOD SE REKRUTIRAJO:	
izobraževanje, šolanje	65.5
redna zaposlitev	5.7
začasna zaposlitev (za dol. čas)	4.6
samozaposlitev	3.4
gospodinjje, pomoč doma	20.6
VRSTA ASPIRIRANE (ISKANE) ZAPOSLOTVE:	
redna zap., s polnim del. časom	85.4
začasna zap., zap. za dol. čas	3.4
samozaposlitev	5.6
kakršnakoli zaposlitev	5.6

Iz tabele 4 je razvidno, da so brezposelni leta 1987 izhajali skoraj izključno iz neaktivnega prebivalstva, in to po dveh kanalih: bodisi so se pred brezposelnostjo izobraževali oz. šolali (velika večina) bodisi so doma gospodinjili, pomagali pri različnih opravilih ipd. Takih, ki bi bili pred brezposelnostjo redno zaposleni, je bilo zelo malo. Ena izmed temeljnih značilnosti zaposlitve v družbenem sektorju je bila namreč skoraj popolna varnost zaposlitve (ti. monopol na delovno mesto), omogočena z zakonom. Ob popolni varnosti zaposlitve je bila individualna fluktuacija zgolj prostovoljna in je pomenila v veliki večini le premike iz stanja zaposlenosti v stanje druge zaposlenosti, brez vmesne brezposelnosti. Med brezposelnimi so bili tako le iskalci prve zaposlitve, tisti, ki so delo opustili, pa bi se želeli ponovno zaposliti, in zelo težko zaposljive osebe. Tudi aspiracije brezposelnih pri iskanju zaposlitve kažejo razmere v sferi formalnega dela: kot vidimo v tabeli 4, so brezposelni daleč najbolj pogosto iskali redno zaposlitev s polnim delovnim časom, ki je prinašala največjo stopnjo varnosti. Raje so dolgo čakali na zaposlitev, kot da bi se npr. poskušali samozaposliti.

### 3. SEGMENTACIJA TRGA DELOVNE SILE

Segmentacija trga delovne sile danes v družbah, kjer alokacija delovne sile (vsaj pretežno) poteka prek tržnih mehanizmov, ni vprašljiv pojav. Do nje pride posledično, zaradi prilagajanja podjetij okolju in racionaliziranja podjetij z (omejenimi) resursi, med katere spada tudi delovna sila. Segmentacija v bistvu pomeni negacijo načela popolne konkurence za posle na trgu delovne sile. Trajnost in stabilnost različnih obrazcev zaposlovanja se kaže skozi njihovo institucionalizacijo in obnavljanje v investicijskih in zaposlovalskih politikah in praksah vseh večjih nacionalnih in večnacionalnih podjetij.

Zalogo delovnih mest oz. poslov sestavljajo delovna mesta, ki so po različnih merilih (zaposleni na njih imajo visoke dohodke, dobre možnosti za kariero oz. vertikalno mobilnost, avtonomijo pri delu, večjo varnost oz. trajnost zaposlitve ipd.) dobra, in delovna mesta, ki so (po istih merilih) slaba. Za segment dobrih delovnih mest se običajno uporablja oznaka primarni segment, za segment slabih delovnih mest pa oznaka sekundarni. Pri tej dihotomni delitvi na dva segmenta poslov gre seveda za poenostavljen model oz. za kontinuum z dvema skrajnima točkama. Delitev poslov in del obstaja na različnih ravneh: na regionalni, industrijski, na poklicni ravni, na ravni posameznega podjetja (interni, eksterni segmenti v podjetjih). Stinchcombe (po: Rus, 1990:235) pravi, da najpomembnejše stratifikacijske razpoke ne potekajo med poklici ali med industrijskimi vejami, ampak med velikimi firmami in majhnimi podjetji. Velike, kapitalno intenzivne industrije, predvsem petrokemična in atomska, obvladujejo centralni trg poslov. Za te velike firme je značilno, da imajo procesno proizvodnjo, močne razvojne oddelke, notranji trg delovne sile in da zaposlujejo pretežno moško, profesionalno heterogeno delovno silo. Gre za segment, na katerem se dela kariero. Nasprotje temu so razni K-marketi in Mc Donaldovi snack bari, ki so delovno intenzivne enote in zaposlujejo slabo plačano, nizko kvalificirano, pretežno žensko delovno silo, mlade, imigrante. To je marginalni oz. sekundarni trg delovne sile.

Hkrati z zalogo delovnih mest, ki razpade na segmente, razpade tudi zaloga delovne sile: v njej se oblikujejo skupine, ki so zaradi svojih kvalitativnih značilnosti usmerjene zgolj (ali predvsem) v opravljanje del primarnega segmenta in skupine, ki opravljajo zgolj dela sekundarnega segmenta. Prehodi delovne sile med segmenti so redki, saj na vsakem segmentu veljajo drugačna 'pravila igré', pravila konkuriranja za posle, delovni in karierni vzorci ter delovni rituali. Statistični vzorec zaposlovanja v deželah z dolgotrajnim delovanjem tržnih mehanizmov nakazuje sistematično diskriminacijo določenih tipov ljudi, na primer žensk, imigrantov, zelo mladih in starejših. Tovrstno diskriminacijo seveda preprečujejo (oz. poskušajo preprečiti) številni protidiskriminacijski zakoni in ukrepi politike zaposlovanja. Kljub temu pa še celo na Švedskem ugotavljajo obstoj spolne segregacije na trgu delovne sile, hkrati z večjo verjetnostjo za brezposelnost med mladimi, predvsem mlajšimi ženskami (Living Conditions, 1981).

V segmentacijskih teorijah so delavci, ki opravljajo slaba in neperspektivna dela, označeni z izrazom marginalni delavci, tisti, ki opravljajo dobro plačana, poklicno ali strokovno zahtevna dela, ki omogočajo napredovanje in ustvarjanje kariere, pa z izrazom centralni. Loveridge in Mok (1979:3) sta marginalnega delavca slikovito opisala kot začasnega, part-time zaposlenega, ki je zadnji, ki ga zaposlijo v obdobju velikega povpraševanja in prvi, ki ga odpustijo, če prodaja upade. Ena glavnih značilnosti del, ki jih opravljajo marginalni zaposleni, je nestalnost, začasnost - bodisi neposredna (ker gre za delne oz. part-time zaposlitve, zaposlitve za določen čas, sezonske zaposlitve ipd.) bodisi posredna (to so dela, na katerih zaposlenim ves čas vsaj potencialno grozi

modernizacija dela: uvedba strojev ali aparaturo, ki nadomestijo živo delo). Gre za dela, ki ne omogočajo kariere oz. vertikalne mobilnosti in so tudi razmeroma slabo plačana. Da gre za slaba dela lahko pomeni slabe delovne razmere ali veliko fizično zahtevnost dela, lahko pa pomeni fizično nezahtevna, rutinska in monotona dela, za katera niso potrebna posebna znanja ali spretnosti in se jih je moč zelo hitro priučiti.

Na nekoliko drugačne značilnosti osnovnih segmentov je pokazal David Deaton (1979): na enem segmentu (primarnem) gre za tekmovanje za posle (segment s fiksnimi plačami), na drugem (sekundarnem) pa za tekmovanje za dohodek (segment s fleksibilnimi plačami). V prvem primeru je zaposlovanje uravnavano z zaostrovanjem pogojev za zaposlitev, v drugem primeru pa z dvigovanjem ali zniževanjem dohodkov. Deaton pravi, da je tak osnovni model še najbližje trgu delovne sile v deželah, ki se šele razvijajo (v pomenu industrijskega razvoja):

- v primarnem segmentu ali segmentu tekmovanja za posle se nahaja ves sektor mlade, hitro razvijajoče se industrije, ki posamezniku daje možnost za ustvarjanje kariere, ugodne pogoje, relativno visok dohodek, itd. Veliko delavcev bi želelo vstopiti v ta segment, vendar je vstop omejen z omejenim številom delovnih mest (poslov);
- v sekundarni segment ali segment tekmovanja za dohodek pa pride ves sektor tradicionalne ekonomije. Tu se še vedno lahko zaposli vsakdo, ki je pripravljen sprejeti nižje dohodek, hkrati z nemožnostjo za ustvarjanje kariere, slabšimi delovnimi razmerami, itd.

Deaton (1979) ugotavlja, da je distribucija brezposelnosti po segmentih trga delovne sile neenakomerna in da so oblike brezposelnosti na obeh osnovnih segmentih različne. Brezposelnost na sekundarnem segmentu je precej visoka, je odkrita in zelo pogosta, ker izhaja iz tipa zaposlitev na tem segmentu:časne, netrajne zaposlitve. Vendar je brezposelnost sekundarnega segmenta večinoma kratkotrajna ali srednje dolga, razen seveda v obdobjih velikih gospodarskih recesij, ko je pomanjkanje del tako veliko, da tudi slabših del ni na voljo - takrat je brezposelnost dolgotrajna. Brezposelnost na primarnem segmentu ima lahko dve obliki: lahko gre za odkrito brezposelnost v obliki 'liste čakajočih' (odkrito brezposelnih) za vstop na primarni segment, ali pa začasno (prehodno) zaposlitev na sekundarnem segmentu (kar je glede na posameznikovo višjo usposobljenost, izobrazbo in aspiracije zanj podzaposlenost oz. prikrita brezposelnost). Brezposelnost na primarnem segmentu (predvsem v obliki 'liste čakajočih') je lahko zelo dolgotrajna, če je pomanjkanje dobrih poslov veliko in sta hkrati primarni in sekundarni segment tako ostro ločena, da bi zaposlitev na sekundarnem segmentu za posameznika pomenila izgubo možnosti priti na primarni segment. Toda hkrati je dolgo čakanje na vstop na primarni segment za brezposelne tvegana 'igra': Ultee, Dessens in Jansen (1987)<sup>4</sup> ugotavljajo, da se težave brezposelnih pri iskanju zaposlitve ne kumulirajo oz. seštevajo s časom, ampak se večajo precej hitreje oz. bolj neenakomerno. S (pre)dolgim čakanjem na dobro zaposlitev brezposelni izgubljajo svojo konkurenčnost in prihajajo v slabši položaj glede na tiste, ki zaposlitev iščejo krajši čas (predvsem postajajo slabše konkurenčni v primerjavi z novim pritokom na trg delovne sile iz šol): dlje ko traja brezposelnost, manjša je verjetnost, da bodo dobili dobro zaposlitev oz. kar zaposlitev sploh.

Poglejmo še opis delovanja madžarskega trga delovne sile. Le-ta je za nas zanimiv, saj lahko med pogoji za delovanje trga delovne sile na Madžarskem in v Jugoslaviji najdemo vrsto stičnih točk: socialistično forsirano obliko industrijskega razvoja in zaposlenosti, plansko poseganje v delovanje trga, blokiranje zasebnega sektorja, popolno varnost zaposlitve. Podobnost Madžarske z razvito regijo, predvsem Slovenijo, je še večja:

v obeh je šlo za visoke stopnje aktivnosti in zelo nizke stopnje brezposelnosti prebivalstva. Sziráčzky in Nagyjeva (1984) pravita, da so znotraj podjetij obstajali interni trgi kot način, kako so podjetja, z zaščito pred kompeticijo, raznimi ugodnosti in napredovanjem v hierarhiji zadrževale stabilne in lojalne delavce v pogojih pomanjkanja delovne sile. Hkrati z internimi trgi sta obstajali dve vrsti eksternih trgov: poklicni in marginalni; na obeh je bila prostovoljna fluktuacija participantov bolj pogosta, dela na teh segmentih pa za podjetja niso bila ključnega pomena. Na poklicnem trgu je šlo za prodajanje konkretnih poklicnih znanj in večščin za najvišje plače ali največje ugodnosti, ki so jih podjetja ponujala. Na marginalnem trgu je šlo največkrat za različna fizično naporna dela, ki ne zahtevajo formalnega šolanja niti posebnih izkušenj, delavci pa so za njih plačani 'po učinku'. Oznaka marginalni trg, kot pravita Sziráčzky in Nagyjeva (1984), še najbolje označuje socialni status delavcev, ki na njem participirajo.

### 3.A. KAKŠNI SO SEGMENTI TRGA DELOVNE SILE V JUGOSLAVIJI?

Glavna značilnost zaposlenosti v Jugoslaviji je bila skoraj popolna varnost in trajnost zaposlitve. Podatki v tabeli 5 potrjujejo splošen in globok občutek o varnosti zaposlitve med zaposlenimi.

*Tabela 5: Mnenja zaposlenih v družbenem in zasebnem sektorju o trajnosti njihove zaposlitve (v odstotkih) - leto 1987*

ZAPOSLENI V DRUŽBENEM SEKTORJU	JUGOSL.	NE-RAZVITI	POL-RAZVITI	RAZVITI
- meni, da je njegova zaposlitev trajna	86.3	88.7	93.8	80.5
- sam namerava zamenjati zaposlitev (prostovoljna fluktuacija)	11.8	9.2	4.9	17.3
- izgubil bo zaposlitev (neprostovoljna flukt.)	2.0	2.1	1.3	2.2
ZAPOSLENI PRI ZASEBNIKU	JUGOSL.	NE-RAZVITI	POL-RAZVITI	RAZVITI
- meni, da je njegova zaposlitev trajna	66.7	77.8	90.0	53.8
- sam namerava zamenjati zaposlitev (prostovoljna fluktuacija)	28.9	11.1	10.0	42.3
- izgubil bo zaposlitev (neprostovoljna flukt.)	4.4	11.1	0.0	3.8

Deleži anketiranih zaposlenih v družbenem sektorju, ki menijo, da bodo izgubili zaposlitev zaradi odpusta, stečaja delovne organizacije oz. zato, ker so začasno zaposleni ali na poskusni dobi, so v vseh regijah zanemarljivo nizki, so pa nekoliko višji med zaposlenimi pri zasebnikih, še posebej v nerazviti regiji. Glavni razlog za mnenje, da zaposlitev ni trajna, so bile namere o (prostovoljni) fluktuaciji. Podatki v tabeli 5 kažejo, da je daleč največ potencialnih fluktuantov v razviti regiji, iz česar lahko sklepamo na večjo dinamiko na trgu delovne sile v tej regiji, na večje pretoke oz. na večjo fleksibilnost zaposlenih. Še posebej zbudi pozornost velik delež zaposlenih pri zasebniku v razviti regiji, ki nameravajo zamenjati zaposlitev: ker nimamo podatkov o tem, kakšno zaposlitev fluktuanti iščejo, lahko le domnevamo, da bi se verjetno želeli zaposliti v družbenem sektorju.



Statistično značilne so zveze med občutkom trajnosti zaposlitve oz. nameravano prostovoljno fluktuacijo in starostjo zaposlenih. Delež potencialnih fluktuantov je med mladimi daleč največji; z zviševanjem starosti linearno pada delež fluktuantov in linearno raste delež tistih, ki imajo občutek trajnosti zaposlitve.

Tudi sicer je bila na zaposlitev v družbenem sektorju vezana vrsta ugodnosti in možnosti, ki so zaposlenim zagotavljale visoko stopnjo (socialne) varnosti, čeprav včasih na zelo nizki ravni. Šlo je za socialistično različico poklicne blaginje - za blaginjo zaposlenih. Delovne organizacije so po eni strani celo tekmovali za delavce in poskušale pritegniti tudi zaposlene drugje s ponujanjem boljših delovnih razmer, večjih ugodnosti, višjih plač, družbenih stanovanj ipd., po drugi strani pa so bile povsem nemočne v primeru odvečnih delavcev ali delavcev, ki so se izkazali za slabe. Niso jih namreč mogle odpustiti, zaradi česar se je v podjetjih kopičila delovna sila, ki je bila nizko učinkovita.

V nasprotju z zaposlenimi so bili samozaposleni v dosti bolj negotovem položaju in odvisni predvsem od trenutnega dogajanja na trgu. Predvsem samozaposleni niso imeli zagotovljene nobene (socialne) varnosti in nobenih ugodnosti, ki so bile sicer vezane na delo v družbenem sektorju. Primer, kako so se samozaposleni poskušali zavarovati, je t.i. popoldansko kmetovanje (6.7 odstotkov v jugoslovanski populaciji). Tu ni šlo toliko za to, da si zaposleni zagotovijo dodatne vire (dohodka oz. hrane), ampak, obratno, za to, da si kmetje (samozaposleni) z zaposlitvijo vsaj enega člana družine zagotovijo socialno varnost in vir stalnega dohodka.

Če so bili torej zaposleni v toliko boljšem položaju kot samozaposleni, ali lahko iz tega sklepamo, da je šlo v Jugoslaviji za trg delovne sile v obliki Deatonovega osnovnega modela dveh segmentov trga delovne sile v industrijsko razvijajočih se državah? Ali so bili zaposleni na primarnem segmentu trga delovne sile in samozaposleni na sekundarnem segmentu? Proti takemu sklepu govori več dejstev:

- segmentacijske teorije trga delovne sile se nanašajo le na zaposlitev in tudi Deatonov pojem tradicionalne ekonomije (nasproti industriji) se ne nanaša na kmete, ampak na tradicionalne manufakture in obrti (delež obeh v jugoslovanski samozaposlenosti je bil izredno majhen).
- Vprašljivo je, ali lahko lahko govorimo o tem, da so samozaposleni akterji na trgu delovne sile, saj svoje delovne sile ne 'prodajajo', ampak (kot pove beseda sama) zaposlijo sami sebe.
- Ugotovitev, da trajnost oz. varnost zaposlitve ne diferencira zaposlenih, še ne pomeni, da so zato vsi zaposleni v (enako) centralnem položaju. Zaposleni še zdaleč niso homogena skupina. Obstaja še vrsta drugih kriterijev, ki se uporabljajo v segmentacijskih teorijah za ločevanje primarnega od sekundarnega segmenta. Poskušajmo torej identificirati skupine marginalnih in elitnih zaposlenih in tako dokazati segmentacijo jugoslovanskega trga delovne sile.<sup>5</sup>

### 3.B. MARGINALNI IN DRUGI ZAPOSLENI

Ena glavnih značilnosti slabih del je, da izobrazbeno oz. kvalifikacijsko niso zahtevna, da jih lahko takoj (ali po zelo kratkem uvajanju) opravlja vsakdo. Dober indikator (ne)zahtevnosti del je torej zamenljivost na delovnem mestu.

Podatki o zamenljivosti na delovnem mestu za jugoslovanske zaposlene so razvidni v tabeli 6. Vidimo lahko, da je bilo leta 1987 med zaposlenimi lahko zamenljivih več kot polovica, torej je več kot polovica zaposlenih opravljala dela, za katera niso potrebna

posebna znanja ali izkušnje. Razlike med regijami sicer niso zelo velike, vendar značilno kažejo na razlike v stopnji industrijskega razvoja in v strukturi del.

Tabela 6: Deleži zaposlenih, ki so bili lahko zamenljivi na delovnem mestu (po spolu, starosti in izobrazbi) - leto 1987

LAHKO ZAMENLJIVI NA DELOVNEM MESTU	JUGOSL.	NERAZVITI	POLRAZVITI	RAZVITI
v %	56.1	60.6	55.3	53.3
SPOL:				
moški	54.7	58.4	52.1	53.3
ženske	57.8	64.4	59.8	53.2
STAROST:				
15-24 let	62.5	70.6	58.3	58.0
25-34 let	56.7	62.0	48.1	58.3
35-44 let	57.1	61.5	60.5	51.7
45-54 let	52.8	54.8	62.7	40.4
55 let in več	43.5	44.4	43.8	42.9
IZOBRAZBA:				
manj kot OŠ	55.9	64.0	76.9	33.3
osnovna šola	53.5	50.0	60.0	51.3
poklicna šola	59.1	65.6	49.2	62.2
srednja šola	57.4	61.5	55.8	55.1
višja, visoka šola	53.5	60.0	54.8	49.2

Presenetljivo je, da nismo našli nobene povezave ali (so)odvisnosti med zamenljivostjo na delovnem mestu in izobrazbo zaposlenih. Pričakovali bi namreč, da bolj izobraženi delajo na bolj zahtevnih delovnih mestih in da torej ne morejo biti zlahka zamenjani pri delu. Pričakovana slika se rahlo kaže le v polrazviti regiji, sicer pa so razlike v zamenljivosti na delovnem mestu med izobrazbenimi skupinami zanemarljivo majhne. Kljub temu, da smo tu opazovali le formalno priznano izobrazbo anketirancev, ne pa tudi interno pridobljene in priznane znotraj delovne organizacije, in kljub temu, da gre očitno tudi za razlike v percepciji anketirancev o svoji (ne)pogrešljivosti, (ne)pomembnosti in (ne)zamenljivosti na delovnem mestu, se ob teh podatkih dvomu o vsaj približno optimalni alokaciji delovne sile v jugoslovanskem gospodarstvu ne moremo izogniti.

Zato pa se je jasno pokazala zveza med zamenljivostjo zaposlenih in njihovo starostjo: z zviševanjem starosti v vseh regijah sorazmerno pada delež tistih, ki so lahko zamenljivi na delovnem mestu.

Sporočilo podatkov je očitno naslednje: več kot formalna izobrazba so v jugoslovanski situaciji pomenile delovne izkušnje oz. dolžina participiranja v zaposlenosti. To kaže na obstoj internih trgov v delovnih organizacijah, ko posamezniki, ki se na novo zaposlijo, najprej opravljajo manj zahtevna in manj pomembna dela, nato pa napredujejo v hierarhiji poslov na bolj kompleksna in za organizacijo bolj pomembna delovna mesta. V razmerah delovanja delovnih organizacij, ko se le-te niso mogle znebiti odvečne in neprimerne delovne sile, je bil to za podjetija verjetno najbolj uporaben in učinkovit način selekcije dostopa na zahtevna delovna mesta.

Da bi ugotovili velikost oz. obseg skupine marginalnih zaposlenih v Jugoslaviji in v njenih regijah, smo marginalne zaposlene definirali glede na vrste del, ki jih opravljajo, razmere, v katerih jih opravljajo, in dohodek, ki ga dobijo, izognili pa smo se kriteriju trajnosti oz. varnosti zaposlitve (ki, kot smo že ugotovili, v jugoslovanski situaciji ni diferenciral zaposlenih). Tako smo v skupino marginalnih zaposlenih uvrstili vse, ki ustrezajo postavljenim obveznim pogojem in hkrati vsaj enemu od neobveznih.<sup>6</sup>

**OBVEZNI POGOJI** (podatki v oklepajih se nanašajo na jugoslovansko populacijo zaposlenih v letu 1987):

- zaposlen v družbenem sektorju ali pri zasebniku,
- delovno mesto, na katerem dela, ni vodstveno ali vodilno (82.2 % od vseh zaposlenih),
- na delovnem mestu je lahko zamenljiv (56.1 % od vseh zaposlenih),
- svoje delovne razmere ocenjuje kot neugodne ali zelo neugodne (85.1 % od vseh zaposlenih),
- prejema dohodek, ki je nižji od povprečja v populaciji zaposlenih v Jugoslaviji oz. nižji od povprečja zaposlenih v posamezni regiji (78.1 % od vseh zaposlenih v Jugoslaviji).

**NEOBVEZNI POGOJI:**

- ima neugoden ali zelo neugoden delovni čas (42.7 % od vseh zap.),
- pri delu je zelo neavtonomen (23.3 % od vseh zaposlenih),
- ima zelo monotono delo (28.6 % od vseh zaposlenih),
- ima fizično naporno delo ali je po delu fizično zelo izčrpan (46.1 % od vseh zaposlenih).

V tabeli 7 so prikazani deleži marginalnih zaposlenih med vsemi zaposlenimi in relativni deleži marginalnih zaposlenih po spolu, starosti in izobrazbi.

*Tabela 7: Relativni deleži marginalnih zaposlenih med vsemi zaposlenimi (po subpopulacijah in po regijah)*

v %	1987				1984
	JUGOSLAV.	NERAZVITI	POLRAZVITI	RAZVITI	SLOVENIJA
<b>POPULACIJA ZAPOsLENIH</b>	27.6	31.6	33.2	23.0	20.6
<b>SPOL:</b>					
moški	28.0	32.4	29.9	23.7	17.2
ženske	27.0	30.4	38.3	22.3	24.9
<b>STAROST:</b>					
15 do 24	38.0	46.9	37.5	32.7	29.9
25 do 34	29.0	34.6	30.2	26.5	20.4
35 do 44	26.4	30.3	33.3	20.2	16.9
45 do 54	22.8	23.3	38.6	13.2	20.6
55 let in več	22.6	20.0	26.7	22.2	20.6
<b>IZOBRAZBA:</b>					
manj kot OŠ	37.1	41.7	61.5	24.0	44.9
končana OŠ	38.7	42.5	44.1	34.0	35.5
poklicna šola	37.3	43.3	37.9	31.4	20.1
srednja šola	26.6	33.0	33.3	20.5	4.0
višja šola	19.4	12.0	36.0	15.5	1.0
visoka šola ali več	10.1	5.4	12.5	14.3	0.0

V jugoslovanski populaciji zaposlenih leta 1987 jih je bila slaba tretjina marginalnih zaposlenih: največ v polrazviti in nerazviti regiji, v razviti pa precej manj (manj kot četrtna

zaposlenih v tej regiji). Precej večji delež marginalnih zaposlenih med ženskami kot med moškimi lahko opazimo le v polrazviti regiji. Zato pa se pokaže že večkrat nakazana zveza med starostjo in obrobnostjo na zaposlitvenem segmentu: med mladimi (še posebej v starostni skupini od 15 do 24 let) je delež marginalnih zaposlenih daleč največji; z zviševanjem starosti delež marginalnih zaposlenih v starostnih skupinah upada. V nerazviti in polrazviti regiji so mladi še v izrazito bolj neugodnem položaju kot v razviti regiji.

Daleč največji deleži marginalnih zaposlenih so po pričakovanju med najnižje izobraženimi, še posebej v polrazviti regiji. Izobrazbene ravni, na katerih se 'zgodí prelom' oz. upade delež marginalnih zaposlenih, so po regijah različne: v nerazviti regiji delež marginalnih zaposlenih izrazito upade v skupini zaposlenih z višjo šolo, v polrazviti regiji je upad deleža marginalnih zaposlenih viden šele med visokošolsko in bolj izobraženimi, v razviti regiji pa že med zaposlenimi s srednjo šolo. Še najbolj 'tržno pravilno' sliko nam kažejo podatki za Slovenijo v letu 1984, ko je delež marginalnih zaposlenih daleč najvišji med tistimi z osnovno šolo ali manj, nato naglo upade med zaposlenimi s poklicno šolo, med bolj izobraženimi skupinami zaposlenih pa marginalnih zaposlenih skorajda ni.

Nasproti marginalnim zaposlenim smo za primerjavo poskusili postaviti skupino centralnih zaposlenih - tistih, ki ne le da niso na sekundarnem segmentu trga delovne sile, ampak so celo v boljšem položaju kot 'povprečni' zaposleni (so torej izrazito na primarnem segmentu). Šlo nam je torej za ugotavljanje velikosti in sestave vrhnjega, 'elitnega' sloja zaposlenih.

Za centralne zaposlene smo šteli vse, ki so ustrezali vsem postavljenim OBVEZNIH POGOJEM (podatki v oklepajih se nanašajo na jugoslovansko populacijo zaposlenih v letu 1987):

- zaposlen v družbenem sektorju ali pri zasebniku,
- prejema dohodek, ki je enak ali višji od povprečja v populaciji zaposlenih (Jugoslavije oz. posamezne regije) (21.9 % od vseh zaposlenih v Jugoslaviji),
- opravlja delo, ki je fizično nenaporno ali malo naporno, ni pa fizično zelo naporno (58.9 % od vseh zaposlenih),
- svoje delovne razmere ocenjuje kot ugodne ali malo neugodne, ne pa kot zelo neugodne (53.5 % od vseh zaposlenih),
- ne opravlja monotonega dela (44.4 % od vseh zaposlenih),
- na delovnem mestu je težko zamenljiv (43.9 % od vseh zap.),
- ima ugoden ali malo neugoden delovni čas - ne pa zelo neugodnega (81.0 % od vseh zaposlenih),
- ima le majhno neavtonomijo pri delu (29.7 % od vseh zaposlenih),
- zaposlitev percipira kot trajno ali pa namerava sam poiskati drugo (97.6 % od vseh zaposlenih).

Podatki, ki smo jih tako dobili, so presenetljivi: centralnih zaposlenih v pravem pomenu besede - torej: zaposlenih, ki opravljajo nemonotono, kompleksno, relativno zahtevno delo, s precejšnjo stopnjo avtonomije pri delu in v ugodnih delovnih razmerah ter za tako delo prejemajo vsaj povprečen, če že ne nadpovprečen osebni dohodek - v Jugoslaviji leta 1987 tako rekoč ni bilo! V nerazviti regiji smo jih med zaposlenimi odkrili le 0.3 odstotka, v polrazviti regiji 1.7 odstotka in v razviti regiji 1.8 odstotka od vseh zaposlenih v tej regiji. Vprašanje aspiracij zaposlenih, ki so vplivale na njihovo oceno lastnega stanja v sferi formalnega dela (anketni podatki!) in ki so bile zaradi številnih ugodnosti in ideoloških mitov, vezanih na zaposlitev, verjetno nesorazmerno visoke, lahko

trditev, da centralnih zaposlenih v Jugoslaviji skorajda ni bilo, le nekoliko ublaži, ne more pa je zanikati.

Nekoliko karikirano lahko torej rečemo, da je segmentacija jugoslovanskega trga delovne sile potekala na liniji med marginalnimi zaposlenimi na eni strani in 'povprečnimi' zaposlenimi (ostalimi) na drugi strani, ob zanemarljivem deležu elitnih, centralnih zaposlenih. Sivina povprečja znotraj zaposlitvenega trga delovne sile torej. To pa pomeni, da pravega primarnega internega segmenta, kot ga poznajo tržne ekonomije, pri nas sploh ni bilo. Sicer se skozi zgornje ugotovitve kaže tudi slaba struktura delovnih mest in očitna neizdelanost tržnih strategij v podjetjih, kar kaže v drugi luči oz. vsaj delno pojasnjuje tudi neučinkovitost in neuspešnost jugoslovanskih podjetij na trgu.

### 3.C. MARGINALNOST IN SISTEMSKI KRITERIJ SELEKCIJE

Eno temeljnih vprašanj v številnih razpravah o marginalnih skupinah na trgu delovne sile je vprašanje, kje, in s tem kako in zakaj, nastaja oz. se reproducira segmentacija delovne sile. Ali so določene skupine odrinjene na obrobje šele na trgu delovne sile, ali pa se marginalizacija preslikava na trg delovne sile iz drugih sfer - izobraževalne, družinske? V prvem primeru gre za tezo, da vse neenakosti nastajajo znotraj ekonomskega sistema oz. iz njega izvirajo: ljudje postanejo marginalni na trgu delovne sile (zaradi predsodkov, stigem, namernega zapostavljanja delodajalcev ipd.) in njihova obrobnost v sferi dela se nato preslikava na celotno življenje. Temu nasprotna je teza, da posamezniki marginalnost na trg delovne sile prenašajo iz drugih sfer življenja, da gre torej le za preslikavo družbenih relacij in pozicij različnih skupin v sfero dela. Neoklasicisti iz trditve, da leži izvor depriviligiranosti na trgu delovne sile zunaj njega, sklepajo, da večjih sprememb stanja na trgu delovne sile ni mogoče doseči z intervencijami znotraj trga, ampak so pravo mesto za to sfere izobraževanja, stanovanjske politike in socialnih servisov (Loveridge, Mok, 1979:14).

Ljudje skozi socializacijo vsrkajo določene vzorce, načine vedenja in nagnjenja, ki vplivajo na njihove motivacije, aspiracije in možnosti, ter tako tudi (so)vplivajo na (samo)določitev njihovega startnega položaja ob vstopu na trg delovne sile. Za marginalne skupine na trgu delovne sile je značilno, da so to obenem tudi tiste, ki so 'sistematično marginalizirane' že pri dostopu do izobrazbe. Številne študije in raziskave (npr. študije francoskega centra za raziskovanje in inovacije šolstva CRESAS) dokazujejo nizko participacijo nižjih socialnih slojev, priseljencev... na višjih izobraževalnih ravneh. Britanski desni radikalec Sir Keith Joseph, ki je opisoval široko socialno podlago poklicne depriviligiranosti, govori o 'deprivacijskem krogu': ljudje, ki so bili v otroštvu sami deprivirani na enega ali več načinov, postanejo starši še ene generacije depriviranih otrok (citat v: Loveridge, Mok, 1979:9). Gre za 'začarani' deprivacijski krog s tremi ključnimi elementi: socialni izvor oz. (družinska) socializacija - izobrazba - segmenti trga delovne sile.

Gledano z vidika (ekonomskega) sistema, je selekcija način, kako sistem s prepuščanjem oz. prepoznavanjem le tistih elementov iz okolja, ki ustrezajo njegovemu selekcijskemu kriteriju, ohranja svojo mejo in s tem eksistenco. Le optimalna alokacija delovne sile kot (omejenega) resursa zagotavlja učinkovitost sistema in njegovo sposobnost prilagajanja okolju. Sistem (oz. delodajalci kot njegovi reprezentanti) ne diskriminira marginalnih skupin 'namenoma': selekcija nastaja kot rezultat soočenja posameznika (z določenimi atributi) z nevtralnimi kriterijem sistema. Kriterij alokacije po delovnih mestih je sposobnost (fizična, strokovna, izobrazbena) opravljati neko delo. Kako

so te sposobnosti distribuirane v delovni sili, je z vidika systemskega kriterija selekcije popolnoma vseeno, kot je z njegovega vidika 'neopazno' koncentriranje neizobraženosti kot stigme v določeni rasni- spolni-starostni skupini. Status marginalnih delavcev je večinoma določen z odsotnostjo lastnosti, ki jih zahteva večina delodajalcev (ali kar vsi) na lokalnem trgu delovne sile, na katerem participirajo. Osnovno merilo, s katerim se uravnava dostop na primarni in sekundarni trg, je izobrazba oz. kvalifikacija. Seveda posamezni delodajalci od tega osnovnega, splošnega kriterija bolj ali manj odstopajo oz. bolj poudarjajo različne druge kriterije (delovne izkušnje, razvoj delovne kariere, delovne in življenjske ambicije kandidatov, posamezne osebnostne lastnosti ipd.). Loveridge in Mok (1979:13) navajata primer delodajalcev, ki, negotovi pri izbiri med velikim številom kandidatov, za 'dobra' dela najamejo mlajše bele moške, kajti ta demografska skupina je v povprečju najbolj uspešna v izobraževalnem sistemu in ima verjetno najboljša priporočila. Za delodajalca lahko pomeni ekonomsko prednost to, da diskriminira skupine, za katere na kakršnikoli podlagi meni, da so slabše izurjene, ali posameznike, katerih poklicna zgodovina nakazuje kronično osebnostno ali zaposlitveno nestabilnost. Vendar imamo načeloma tudi v teh primerih opraviti z ekonomskim kriterijem, saj segregacija, ki je dejanski učinek delodajalčevega ravnanja, najbrž ni motivirana s spolom, starostjo, raso ipd. kandidatov, ampak s pričakovanimi ekonomskimi učinki. Če bi bilo obratno, bi lahko govorili o destrukciji systemskega načela selekcije, to pa bi vodilo k neučinkovitosti in destabilizaciji (ekonomskega) sistema.

V socialističnih deželah je bila slika drugačna, saj je ob prevladi političnega sistema nad ekonomskim politični sistem ekonomskemu vsiljeval svoja merila selekcije, tako da lahko domnevamo, da so bili selekcijski mehanizmi ekonomskega sistema deformirani in prepleteni še z drugimi. Da bi posredno testirali, koliko je, v specifično jugoslovanski situaciji mešanja plana in trga, trg delovne sile res deloval po svojih zakonitostih, pogledimo, koliko je bila izobrazba dejavnik diferenciacije (saj je po teoriji izobrazba/kvalifikacija temeljni kriterij alokacije delovne sile v tržnem sistemu). V tabeli 8 so za leto 1987 za Jugoslavijo in regije prikazani deleži anketiranih po stopnjah izobrazbe znotraj posameznih skupin delovne sile: zaposlenih (marginalnih in ostalih), samozaposlenih, odkrito in latentno brezposelnih ter povprečja v trajanju šolanja v letih po teh skupinah. Na podlagi tega lahko v grobem sklepamo, v kolikšni meri je izobrazba bila merilo selekcije na trgu delovne sile.

Velike razlike v izobraževalnih nivojih so vidne zlasti med zaposlenimi in samozaposlenimi, saj je bilo povprečno trajanje šolanja samozaposlenih v jugoslovanski populaciji leta 1987 skoraj polovico krajše kot povprečno trajanje šolanja zaposlenih. Vendar je potrebno dodati, da gre del razlik v izobražbenih nivojih tudi na račun izobraževanja ob delu, ki je bilo izključno vezano na zaposlitev. Podatki o stopnji izobrazbe se namreč nanašajo na stanje ob anketiranju, ne pa na izobrazbo na začetku delovne kariere, torej ob vstopu na trg delovne sile. Ne glede na to pa podatki kažejo, da so med samozaposlenimi večinoma ostajali tisti, ki niso bili usposobljeni za konkuriranje na trgu delovne sile oz. se za to niso čutili sposobne.

Brezposelni so bili v povprečju zelo dobro izobraženi, ponekod celo bolje kot zaposleni, kar ne preseneča, saj je šlo večinoma za mlade ljudi, ki so končali šolanje in čakali na vstop v zaposlitev. Latentno brezposelni so bili (razen v razviti regiji) v povprečju slabše izobraženi od odkrito brezposelnih. Morda je eden od razlogov, da zaposlitve niso iskali aktivno, tudi to, da so se 'bali' konkurirati za zaposlitev z bolj izobraženimi odkrito brezposelnimi.

Tabela 8: Deleži zaposlenih po izobrazbenih stopnjah znotraj posameznih skupin na trgu delovne sile (v odstotkih) in trajanje izobraževanja v letih znotraj istih skupin

1987 JUGOSLAVIJA	ZAPOSLENI		SAMOZA- POSLENI	BP	LATENT- NO BP
	MARGIN.	OSTALI			
<b>IZOBRAZBA:</b>					
manj kot OŠ	8.5	5.5	57.8	6.9	18.2
končana OŠ	17.6	10.7	20.4	9.2	27.3
poklicna šola	27.9	18.1	6.8	18.4	4.5
srednja šola	32.7	34.7	10.2	50.6	29.5
višja, visoka šola ali več	13.2	31.0	4.8	14.9	20.5
<b>POVPREČNO TRAJANJE ŠOLANJA V LETIH</b>	<b>11.0</b>	<b>12.4</b>	<b>6.7</b>	<b>11.7</b>	<b>10.6</b>
<b>1987: NERAZVITA REGIJA</b>					
<b>IZOBRAZBA:</b>					
manj kot OŠ	10.6	7.0	37.0	8.3	27.3
končana OŠ	18.1	11.4	14.8	11.1	45.5
poklicna šola	27.7	16.9	7.4	19.4	0.0
srednja šola	38.3	36.3	29.6	44.4	9.1
višja, visoka šola ali več	5.3	28.4	11.1	16.7	18.2
<b>POVPREČNO TRAJANJE ŠOLANJA V LETIH</b>	<b>10.7</b>	<b>12.1</b>	<b>8.0</b>	<b>11.5</b>	<b>9.9</b>
<b>1987: POLRAZVITA REGIJA</b>					
<b>IZOBRAZBA:</b>					
manj kot OŠ	10.0	3.2	75.0	10.7	36.4
končana OŠ	18.8	12.0	21.2	7.1	18.2
poklicna šola	27.5	22.8	3.8	21.4	0.0
srednja šola	25.0	25.3	0.0	53.6	27.3
višja, visoka šola ali več	18.8	36.7	0.0	7.1	18.2
<b>POVPREČNO TRAJANJE ŠOLANJA V LETIH</b>	<b>10.8</b>	<b>12.6</b>	<b>5.0</b>	<b>11.2</b>	<b>9.1</b>
<b>1987: RAZVITA REGIJA</b>					
<b>IZOBRAZBA:</b>					
manj kot OŠ	5.9	5.5	52.9	0.0	4.5
končana OŠ	16.7	9.5	22.1	8.7	22.7
poklicna šola	26.5	17.1	8.8	13.0	9.1
srednja šola	33.3	38.2	10.3	56.5	40.9
višja, visoka šola ali več	17.6	29.8	5.9	21.7	22.7
<b>POVPREČNO TRAJANJE ŠOLANJA V LETIH</b>	<b>11.7</b>	<b>12.4</b>	<b>7.6</b>	<b>12.5</b>	<b>11.7</b>

Razlika v izobrazbeni ravni med marginalnimi in ostalimi zaposlenimi je dobro vidna, čeprav ne zelo velika. V vseh regijah so bili marginalni zaposleni slabše izobraženi od preostalih. Očitno je izobrazba sicer bila kriterij alokacije delovne sile na jugoslovenskem trgu delovne sile, a, kot kaže, še zdaleč ne edini, morda pa tudi najpomembnejši ne.

## OPOMBE

- 1 Podatki, na podlagi katerih je pričujoči tekst nastal, so dobljeni z anketo o Stratifikaciji in kvaliteti življenja v Jugoslaviji v letu 1987. Število oseb v vzorcu je 2242. Vsi podatki v tekstu se torej nanašajo na leto 1987 in so iz tega vira, razen podatkov, pri katerih je drug vir izrecno naveden. Kot dodatek za primerjavo so ponekod v tabelah pripisani tudi podatki za Slovenijo v letu 1984 in za Slovenijo leta 1989. Podatki so primerljivi, saj so ravno tako dobljeni z anketama na slučajnostnem vzorcu prebivalcev Slovenije. Podatki iz leta 1984 so iz ankete o Kvaliteti življenja, ki jo je ISU izvedel na vzorcu velikosti 2471 oseb. Podatki iz leta 1989 so dobljeni z Anketo o kadrovskem potencialu, ki jo je ISU (v sodelovanju s Komitejem za delo) izvedel na vzorcu 3989 prebivalcev Slovenije.
- 2 Na osnovi več indikatorjev stopnje razvoja (Dolenc et al., 1978: Utvrđivanje jedinstvenih objektiviziranih kriterijuma za određivanje stupnja razvijenosti republika i autonomnih pokrajina; raziskovalno poročilo, Inštitut za ekonomska raziskovanja v Ljubljani), so bile že v prejšnjih analizah anketnih podatkov za Jugoslavijo iz leta 1987 (ISU, 1988, 1989) med razvite regije uvrščene: republiki Slovenija in Hrvaška ter pokrajina Vojvodina, med nerazvite: republike Bosna in Hercegovina, Makedonija, Črna gora in pokrajina Kosovo, polrazvita pa je bila ožja Srbija. V tekstu se uporablja enaka razvrstitev na razvito, polrazvito in nerazvito regijo.  
Zaradi relativne majhnosti vzorca iz leta 1987 podatkov za posamezne republike ne prikazujemo.
- 3 Vse stopnje so izračunane iz anketnih podatkov.  
Pri izračunavanju stopenj smo v delovno silo šteli tudi samozaposlene, ki sicer v izračunih jugoslovanske statistike niso bili upoštevani. Kot delovno sposobno prebivalstvo smo šteli vse respondente stare od 15 do 75 let, in ne le do 65, tudi zaradi samozaposlenih (kmetje), ki so delovno aktivni še v visoki starosti.  
Pri izračunu stopenj odkrite brezposelnosti so upoštevani tako registrirani (prijavljeni pri službah za zaposlovanje) kot neregistrirani brezposelni.  
Pri stopnjah latentne brezposelnosti ugotavljamo deleže tistih, ki niso zaposleni, bi se želeli zaposliti, a zaposlitve iz katerega koli razloga ne iščejo. Gre za potencialni pritek na trg delovne sile.
- 4 Ultee, Dessens in Jansen so do teh ugotovitev prišli ob primerjavi kratkotrajne in dolgotrajne brezposelnosti in mobilnosti brezposelnih v sfero zaposlenih v 16 zahodnoevropskih industrijskih deželah ob koncu 70. in začetku 80. let.
- 5 Potrebno je omeniti, da gre le za približek, saj podatki, ki jih imamo na voljo, ne omogočajo popolne verifikacije. Podatki nam namreč kažejo le prerez stanja oz. delovne situacije za posameznika v anketnem trenutku, nimamo pa podatkov o delovnih poteh in karicrah teh posameznikov (nimamo podatkov o tem, kakšna dela so opravljali pred delom, ki so ga opravljali v času anketiranja). Za teorije segmentacije trga delovne sile je bistveno ne le to, da nekdo opravlja dobro ali slabo delo oz. da dela na dobrem ali slabem delovnem mestu, ampak tudi to, ali ta oseba ves čas v svoji delovni karieri opravlja taka (tj. dobra ali slaba) dela. Prehodi med segmenti so namreč redki.  
Kljub temu se nam uporaba zgolj podatkov o trenutnem delovnem stanju ne zdi prehuda poenostavitev, saj mobilnost (fluktuacija) v Jugoslaviji (razen v razviti regiji) ni bila velika.
- 6 Skupina marginalnih zaposlenih je bila definirana na enak način za leto 1987 (za Jugoslavijo in za regije) in za leto 1984 za Slovenijo.
- 7 Potrebno je opozoriti, da so bili pri testiranju reprezentativnosti anketnih podatkov iz leta 1987 opaženi precejšnji odkloni glede stopenj izobrazbe anketirancev. Predvsem je bilo zajetih premalo slabo izobraženih in preveč tistih s srednjo izobrazbo in več. Vendar precenjenost izobrazbene ravni populacije naših ugotovitev ne zanika: nobenega dokaza namreč nimamo, da bi se precenjenost izobrazbe posebej koncentrirala le v eni od skupin, ki jih primerjamo. Tisto, kar ugotavljamo, pa so razmerja med deleži na posameznih izobrazbenih ravneh in razmerja med povprečnim trajanjem šolanja v letih.



## REFERENCE

- Antončič, V., Svetlik, I., Trbanc, M., Vehovar, V. (1990), Anketa o kadrovskem potencialu. Ljubljana: ISU
- Barry, T., Deaton, D. (1977), Labour Shortage and Economic Analysis: A study of Occupational Labour Markets. Oxford: B.Blackwell
- Björklund, A. (1981), Studies in the Dynamics of Unemployment. Stockholm: EFI, The Economic Research Institute
- Bernik, I. (1990), "Pojmovni aparat teorije socialnih sistemov". Nova revija 96-99, Ljubljana
- Deaton, D. (1979), "Unemployment Viewed From the Perspective of Labour Market Segmentation Theory". Working paper
- Erikson, R., Åberg, R., ed. (1981), Welfare in Transition, Living Conditions in Sweden 1968 - 1981. Oxford University Press
- Labour Force Survey, Results 1989, (1991). Luxembourg - Bruxelles: Eurostat, Statistical Office of the European Communities
- Lovridge, R., Mok, A. L. (1979), Theories of Labour Market Segmentation. Haag/Boston/London: Martinus Nijhoff Social Science Division
- Poročilo inštituta za sociologijo (1988): Stratifikacija in kvaliteta življenja
- Poročilo inštituta za sociologijo (1989): Stratifikacija in kvaliteta življenja
- Rus, V. (1990), Socialna država in družba blaginje. Ljubljana: Domus
- skupina avtorjev (1986), Svako dete može da uči - dela raziskovalnega centra CRESAS. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva
- Svetlik, I. (1985), Brezposelnost in zaposlovanje. Ljubljana: Delavska enotnost
- Svetlik, I. (1987), "Segmentacija tržišta radne snage u Sloveniji". Sociologija, št.3, Beograd
- Svetlik, I., Trbanc, M. (1991), Zaposlitveni barometer 1984-1990. Ljubljana; Bilten IDV, št.1
- Sziraczky, G., Nagy, A., (1984), Labour Market Segmentation in Eastern Europe: The Case of Hungary. Paper on labour economics No.2, Karl Marx University of Economics, Department of Labour and Education
- Ultee, W., Dessens, J. & Jansen, W., (1987), From Unemployment To Unemployment - From Employment To Employment?. Faculty of Social Sciences, State University of Utrecht, The Netherlands