

## Visokošolsko znanje v poklicni perspektivi – primerjava vzhodno evropskih držav

Samo Pavlin, University of Ljubljana

[samo.pavlin@fdv.uni-lj.si](mailto:samo.pavlin@fdv.uni-lj.si)

**Povzetek:** Članek se ukvarja z vprašanjem prehoda visokošolskih diplomantov na trg dela. Proučuje, kakšen del visokošolskih diplomantov opravlja delo, ki ne zahteva visokošolske izobrazbe. Na mednarodno primerljivih podatkih proučuje in primerja naravo dela profesionalnih in managerskih poklicev. Ukvarja se z vprašanjem življenjskega standarda glede na ujemalni problem.

### 1. Uvod

V obdobju izvajanja bolonjske reforme se pozornost kreatorjev politik visokega šolstva in trga dela vedno bolj usmerja v pozicioniranje visokošolskih diplomantov na trgu dela. V tem kontekstu se doprinos visokošolskega izobraževanja k zaposlovanju in zaposljivosti diplomantov primerja z vplivom družine, socialne mreže in prvih delovnih izkušenj. Raziskave se odmikajo od opazovanja visokošolskega sistema kot formalnega selekcijskega mehanizma temveč se le tega opazuje kot generatorja profesionalnih in generičnih kompetenc. Ta vprašanja v luči turbolenc na trgu dela, zadnje gospodarske krize ter velikih potreb po javnem sistemu financiranja visokega šolstva niso več trivialna. Vedno večji del širše javnosti zanima ali se izobraževanje izplača in zakaj. Odgovor je večplasten in vse prej kot enostaven – vendar so mnoge parcialne analize zanimive in poučne.

Tradicionalne raziskave o vplivu let izobraževanja na osebni dohodek ob trenutnih reformah kvalifikacijskih sistemov kličejo po dodatnih pojasnilih. Pilotske raziskave evropske komisije (WORKS, 2009 –; EuroOccupations, 2009 –; HEGESCO, 2009 –) kažejo na velike razlike med posameznimi področji študija, gospodarskimi sektorji in poklicnimi skupinami. Variacije so še posebno očitne glede na ujemanje med izobrazbo in zaposlitvijo<sup>1</sup>, 'inkubacijsko' dobo profesionalnih kompetenc po zaključku študija, naravo zaposlitvenih pogojev ter višino in naravo zaslužkov. Vsi ti elementi so v evropski perspektivi povezani z naslednjimi vprašanji:

*Prvič*, ali naj visokošolski sistem pripravlja diplomante na konkretno delo ali na vseživljenjski karierni razvoj? Koliko je glede na obstoječe kadrovske zasedbe sploh sposoben manevrirati med enim in drugim sploh?

*Drugič*, kakšno število ur naj nameni sistem visokega šolstva praktičnemu usposabljanju, kako ga naj izvaja in vrednoti? Ali naj bo praktično usposabljanje pri katerem prihaja do socializacijskih učnih oblik preko participacije posameznika enakovreden informacijsko procesnim, ki so v visokem šolstvu trenutno prevladujoče?

*Tretjič*, ali ne bi bilo v primeru, ko visokošolska institucija priznava neformalne oblike učenja, potem povsem legitimno, da bi začela z masovno certifikacijo delovnih izkušenj nižje formalno izobražene populacije z dolgim delovnim stažem?

---

<sup>1</sup> Matching problem.

*Četrtilič*, v kakšni meri naj visokošolska institucija regulira preverjanje znanja pri posameznih predmetih?

*Petič*, kako naj vse od naštetega visokošolska institucija prilagodi posebni naravi področja študija in ciljnih usmerjenosti zaposlovanja svojih diplomantov kot tudi regionalnim specifikam.

Predstavljeni horizont vprašanj je povezan s ključnim raziskovalnim problemom v tem prispevku: 'Kakšna je funkcionalna vloga visokega šolstva pri generiranju profesionalnih kompetenc in zaposljivosti diplomantov'? Odgovor na to vprašanje je seveda preobsežen, da bi lahko nanj kvalitetno odgovorili v enem samem prispevku, vendar jasno kontekstualizira raziskovalne hipoteze, ki jih bomo predstavili po pregledu relevantnih dihotomij v teoriji (naslednje poglavje). Hipoteze bomo preverjali na podlagi analize podatkovja zbranega v dveh evropskih projektih.

## **2. Pogled na funkcionalno vlogo visokošolskih izobraževalnih sistemov na podlagi izbranih teoretičnih dihotomij**

Vprašanje povezano s funkcionalno vlogo visokošolskega izobraževalnega sistema pri kreiranju profesionalne ekspertize bi lahko povezali s teorijami številnih temeljnih znanstvenih disciplin kot sta ekonomija, sociologija, psihologija ali politologija. Vse omenjene discipline ponujajo parcialne odgovore o tem v kakšni meri v resnici trg dela potrebuje visoko šolstvo in v katerih segmentih. Predstavljajte si namreč situacijo, ko se na trgu dela širi spekter služb, ki sicer prinaša posebne zahteve glede formalne izobrazbe, vendar od posameznika ne zahteva predhodnega treninga. Take službe potemtakem črpajo svojo legitimiteto predvsem iz administrativno-pravnih aktov, družinsko prijateljskih niš v organizacijah ali obojega hkrati. Te službe nosijo izkoriščevalski potencial do drugorazrednih služb, kar je sicer že del neke druge zgodbe, vendar nas nujno vrača k zapleteni dvojni logiki razumevanja izobraževalnih sistemov: kot kreatorjev znanja na eni strani in branilcev monopolov na drugi.

Na ravni laične javnosti je odgovor na vprašanje o dvojni vlogi izobraževalnih sistemov v veliki meri stvar ideološkega prepričanja. To niti ne preseneča, saj je tudi znanost sama do tega vprašanja razklana in to znotraj posameznih teoretskih paradigem. Prikaz v naslednjem razdelku ilustriram na podlagi dihotomij v teoriji sociologije profesij in teorijah človeškega kapitala. Poleg tega na kratko prikazujem tudi dihotomijo med »šolami raznoterosti kapitalizma« in teorijami povezanimi z družbo znanja. Pričakovati je, da bosta obe usmeritvi v naslednjih letih odigrali pomembno vlogo pri vplivu gospodarske krize na regulacijo trga dela in izobraževalnega sistema. To se trenutno že kaže v zametkih oblikovanja krovne politike Evropske komisije pod sloganom 'Nove spretnosti za novo delo'<sup>2</sup> (Ulicna, 2009 –).

---

<sup>2</sup> Angl. New Skills for New Jobs

### 3. Dihotomija v teorijah sociologije profesij

Teorija profesionalizacije poklicev pojasnjuje logiko različnih poklicnih sprememb na ravni družbe: organizacijske in družbene delitve dela, tehnoloških inovacij, socialne stratifikacije, usposabljanja, zaposlovanja in, končno, zapletenega delovanja celotnega trga dela. V vseh naštetih kontekstih lahko sociologija profesij odgovarja na vprašanje, kako družbene skupine organizirajo in kontrolirajo uporabo poklicnega znanja. Pristopi k proučevanju profesionalizacije poklicev se v sociologiji profesij med seboj razlikujejo. *Funkcionalistična perspektiva*, vidi v poklicih in profesijah pomemben faktor stabilnosti družbe, celo moralne temelje ter vezni člen med posameznikom in državo (Durkheim, 1957[1898–00]). Tudi ostali avtorji te smeri poudarjajo zlasti pozitivno vlogo profesij, kot so etika (prav tam), altruizem (Marshall, 1966 v Macdonald, 1996) ali kolektivna orientiranost (Parsons, 1954). Ta smer ugotavlja, da profesionalci svojega dela brez prehodnega formalnega izobraževanja v visokošolskem sistemu ne bi mogli dobro opravljati: delo profesionalcev po svoji naravi namreč zahteva večletni trening. Tega lahko zagotovi le visokošolski sistem.

*Perspektiva poklicne ideologije*, ki se osredotoča na opazovanje poklicev od znotraj in na stran ponudbe (poklic nastane predvsem zato, ker ima poklicna skupina lastno interesno tendenco po profesionalizaciji, po krepitvi svoje tržne pozicije), gre korak dlje. Namesto ugotavljanja, kateri poklici so profesije (v zadnjem času so ta vidik osvetlili Beckman, 1990; Siegrist, 1990), se tu sprašuje, kaj profesije počno v vsakodnevem življenju, da si izborijo in ohranjajo poseben družbeni status, pri čemer predstavlja zaslomba na izobraževalni sistem pri teh profesionalnih projektih enega temeljnih elementov. Avtorji te smeri odpirajo zlasti vprašanje načinov pridobivanja institucionalne moči poklicnih skupin in upravičenosti tega kolektivnega procesa (Larson, 1977). Ta struja vidi v visokošolskem sistemu predvsem institucionalizirano orodje pri monopolizaciji poklicnega znanja.

Obe struji se – vsaka na drugačen način – dotikata izhodiščnega vprašanja v tem prispevku: o potrebi oziroma skladnosti med institucionalizacijo formalnega izobraževanja in zahtevnostjo poklicnega dela, izraženo s stopnjo pričakovanih ključnih kompetenc. Še posebno nas zanima, v koliko izobraževalni sistem upravičeno temelji na funkcionalistični paradigmi, v smislu zagotavljanja ključnih in poklicno specifičnih kompetenc za bodoče izvajalce poklicnega dela, ali pa sta morda sferi izobraževanja in zaposlovanja precej različni in sta lahko med seboj (še naprej) relativno avtonomni.

### 4. Dihotomija v teorijah človeškega kapitala

Podobno kot različne stuje znotraj teoretske paradigme teorije sociologije profesij, so si različni tudi pogledi o smislu (visoko)šolskega sistema v teorijah človeškega kapitala. Klasična teorija človeškega kapitala pravi, da posameznik pridobiva in razvija kompetence in poklicno znanje ravno v izobraževalnem sistemu (Schultz, 1961; Becker, 1962). Ta naj bi zagotavljal bolj produktivno delovno silo, zaradi česar investicije v izobraževanje neposredno vplivajo na višje prihodke tako na ravni posameznika kot družbe.

Kasnejše teorije (Thurow, 1975) te predpostavke zavračajo, saj dokazujejo, da je produktivnost bistveno bolj odvisna od samega delovnega mesta kot od osebnih karakteristik posameznika in njegove izobrazbe. Spence (1973) s konceptualizacijo signalne teorije ugotavlja, da naj bi bila izobrazba človeka omejena le na funkcijo signala in naj bi delodajalcem sporočala predvsem prilagodljivost iskalcev zaposlitve: iskalci zaposlitve z višjo stopnjo izobrazbe naj bi bili bolj prilagodljivi, bolj motivirani in naj bi imeli večje sposobnosti učenja. Certifikatna teorija (Collins, 1979) in teorija omrežij (Lin, 1999) gresta

še korak dlje. Prva poskuša dokazati, da opravlja izobraževalni sistem predvsem funkcijo kontrole dostopa do trga dela, druga pa izobraževalne sisteme omeji na funkcijo generatorjev (za gibanje na trgu dela menda najpomembnejših) socialnih vezi.

Danes se večina raziskovalcev, s tega področja, strinja, da izobraževalni sistemi pozitivno vplivajo na razvoj kompetenc posameznika in na njegovo pripravo k vstopu na trg dela. Vendar ostaja vprašanje dometa tega vpliva še vedno nerešeno. Predvsem naj bi na izobraževalne učinke, kot so (ne)zaposlenost, (ne)stalnost zaposlitve (določen/nedoločen čas), (ne)ugled zaposlitve in (ne)zaslužek vplivali še številni drugih dejavniki, kot so spol, etnična pripadnost, izobrazba staršev, ekstrinzična ter intrinzična dovtetnost za motivacijo pri delu, kot tudi faktorji konteksta, še posebno obseg povpraševanja po diplomantih določenega izobrazbenega profila v določeni panogi (Velden in Wolbers, 2004).

Velden (2009 –) ugotavlja, da ima visokošolski izobraževalni sistem še številne druge funkcije kot je priprava diplomantov na trg dela –pozitivni vpliv na zmanjšanje kriminala in zdravje prebivalstva, sta recimo dva taka primera. Pri tem pa ostaja vprašanje kako se kreira povezava med razvojem profesionalne ekspertize in ostalih generičnih in državljskih kompetenc še precej neraziskano.

## **5. Zаметki dihotomije med perspektivo družb znanja in »šole raznoterosti kapitalizma«**

Horizont opazovanja trga dela in izobraževalnega sistema skozi prizmo šole »raznoterosti kapitalizma (RK)« (Hall in Soskice, 2001) se močno razlikuje od politično podprtih in optimističnih ambicij o »družbi znanja (DZ)«, ki sicer nosijo zámekte lastnih znanstvenih podlag (Touraine, 1972; Bell 1973). Pri primerjavi obeh struj se polarizacija glede funkcionalne vloge visokošolskega izobraževalnega sistema kot generatorja profesionalnih kompetenc sicer ne kaže tako eksplicitno kot v primeru teorij sociologije profesij in teorij človeškega kapitala (glej prejšnje poglavje) – pa vendar primerjava obeh pristopov v perspektivi razvoja kompetenc postavlja naše izhodiščno vprašanje neposredno v aktualni družbeno politični kontekst. Razlike so naslednje:

*Prvič*, koncept DZ skoraj popolnoma zanemarija poklice, ki gravitirajo proti poklicnemu izobraževanju, medtem ko jih koncept RK jemlje kot središče opazovanja.

*Drugič*, RK se osredotoča bolj na zahtevane/pričakovane kompetence s strani trga dela (required competences), medtem ko DZ zanimajo predvsem pridobljene kompetence preko različnih oblik učenja (acquired competencies) in oblike njihovega certificiranja.

*Tretjič*, RK opazuje spremembe predvsem skozi prizmo delovno specifičnih kompetenc, medtem ko DZ zaenkrat te zanemarija in se ukvarja predvsem z generičnimi kompetencami. Razlog tiči tudi v dejstvu, da je prve težje meriti, ugotovitve o morebitnih neskladnostih smeri študija in sektorja zaposlitve pa bi lahko postavile financiranje visokošolskega sistema v težak položaj.

Trenutna gospodarska kriza bo dihotomijo med obema strujama vedno bolj aktualizirala. Pričakovati je, da bo odprla vprašanje primerjave poklicnega izobraževalnega sistema z visokošolskih kot referenčnimi točkami enega za drugega. To si je bilo v preteklih letih težko predstavljati, danes pa to postavlja vedno pomembnejše vprašanje kreiranja politik v

tej domeni (Werquin, 2009). Predpostavimo lahko, da bo RK do določene mere videla glavni element v razvoju kompetenc na trgu dela, se naslonila na politično iniciativo Evropske Komisije 'Nove spretnosti za nova delovna mesta' (Ulicna, 2009), DZ pa bo iskala rešitve v optimizaciji (visoko)šolskega izobraževalnega sistema.

V praksi to utegne za seboj potegniti posledice pri razporejanju javnih financ v številnih državah EU. V primeru ko bi se izkazalo, da se zaposlitvene kompetence razvijajo predvsem na trgu dela, potem je smiselno pričakovati, da bo trg dela in delodajalci pridobil večjo legitimiteto pri pridobivanju javnih sredstev za trening zaposlenih. Sorodna vprašanja o tem ali je na trgu dela za visokošolske diplomante sploh dovolj delovnih mest, oziroma v kakšni meri visokošolski diplomanti prinesejo visokošolsko znanje na nižje zahtevno delovno mesto, pa nas vrnejo nazaj na glavno raziskovalno vprašanje o povezavi med visokim šolstvom ter zaposlivostjo in zaposlovanjem diplomantov. Na podlagi opisanega konteksta bomo v nadaljevanju opisali raziskovalni model in iz njega izpeljali hipoteze.

## 6. Raziskovalni koncept in hipoteze

Empirične del tega prispevka bomo gradili na podlagi rezultatov mednarodnih raziskav evropskih projektov Reflex (2009) in Hegesco (2009). Obe raziskavi sta komplementarni in z anketno metodo ugotavljata, kaj se dogaja z zaposljivostjo in zaposlovanjem diplomanti pet let po koncu študija: vzorec vključuje 45.000 diplomantov iz 20 evropskih držav.<sup>3</sup> Raziskovalni koncept v tem prispevku temelji na klasifikaciji visokošolskih diplomantov glede na tri temeljne poklicne skupine, ki jih diplomanti zasedejo pet let po koncu šolanja: (a) menedžerje, (b) profesionalce in (c) ostale poklice (pomočnike profesionalcev, tehnike in 'nižje' klasificirane).

Čeprav so v vzorec vključeni le visokošolski diplomanti, ne pa tudi kompatibilni izobrazbeni profili za manj zahtevne poklicne skupine, s takim vzorčenjem postavimo trg dela v referenčno točko v smislu absorpcije visokošolskega znanja: ne samo, da lahko opazujemo razporeditev visokošolskih diplomantov po posameznih poklicnih segmentih – opazujemo lahko tudi, kako ti posamezni segmenti vplivajo na absorpcijo 'visokošolskega znanja'. Analiza je narejena komparativno za Estonijo, Litvo, Poljsko, Češko, Madžarsko, Slovenijo, Turčijo ter skupino držav severne in vzhodne evrope. Izhodiščna domneva je, da visokošolski diplomanti lahko bolje izkoristijo visokošolsko znanje v primeru ko opravljajo delo<sup>4</sup> (a) managerjev in (b) profesionalcev kot v primeru (c) ostalih poklicev<sup>5</sup>. Na ta način preverjamo naslednje parcialne hipoteze:

H1: Delež visokošolskih diplomantov, ki pet let po koncu študija opravljajo delo, ki je klasificirano nižje od managerjev in profesionalcev, je marginalno.

H2: Delež visokošolskih diplomantov, ki meni, da je po koncu študija možno postati strokovnjak v poklicu, ki ga opravljajo, v samo šestih mesecih, je v primeru managerjev in profesionalcev bistveno nižji kot v primeru nižje zahtevnih poklicev. To pomeni, da mladi managerji in profesionalci potrebujejo daljšo inkubacijsko dobo za to, da se v svojem poklicu uveljavijo.

---

<sup>3</sup> Za opis metodologije glej spletne strani obeh projektov, ki so navedene v Literaturi.

<sup>4</sup> (a) Managerji=ISCO 1, (b) Profesionalci=ISCO 2 in (c) Ostali poklici=ISCO 3 in nižje.

<sup>5</sup> V nadaljevanju se bomo nanje sklicevali kot na 'manj zahtevne poklice'.

H3: Delež visokošolskih diplomantov, ki meni, da lahko izkoristi svoj 'visokošolski' človeški kapital v zelo veliki meri je bistveno višji v primeru managerjev in profesionalcev kot manj zahtevnih poklicev.

H4: Delež visokošolskih diplomantov, ki meni, da pri svojem delu občuti visoko stopnjo nadzora, je v primeru manj zahtevnih poklicev občutno višji kot pa v primeru managerjev in profesionalcev.

H5: Delež visokošolskih diplomantov, ki se zaposlijo kot managerji in profesionalci so pri svojem delu občutno bolj zadovoljni kot diplomati, ki se lotijo nižje zahtevnih poklicev.

H6: Diplomanti, ki so zaposleni kot (a) managerji in (b) profesionalci v okviru svojega rednega dela zaslužijo občutno več kot (c) ostali poklici.

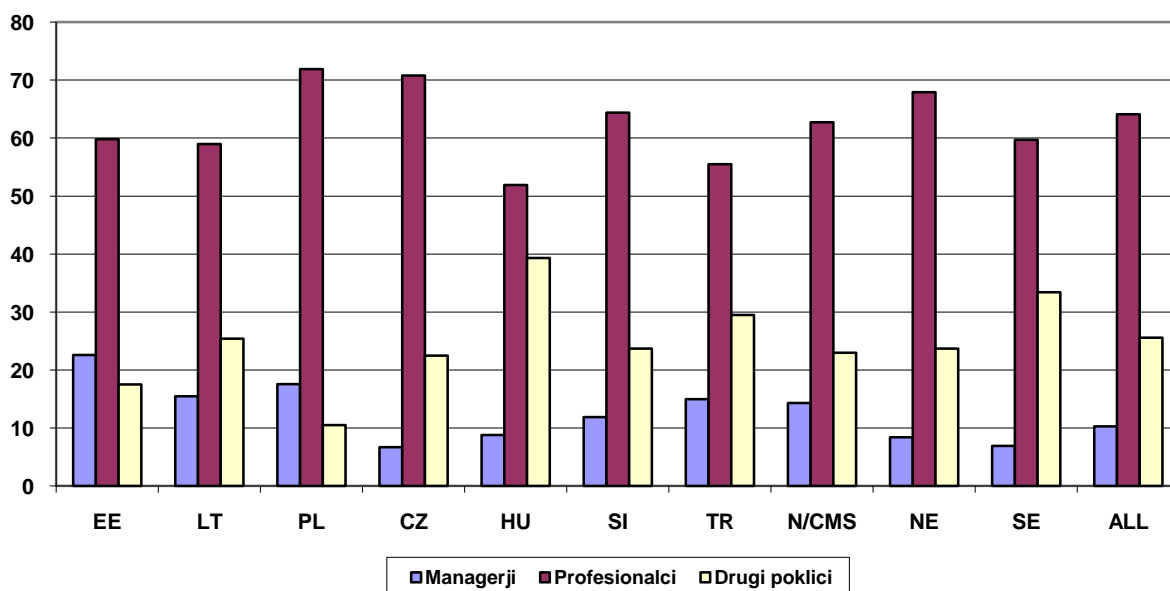
Vseh šest hipotez se neposredno naslavlja funkcionalno vlogo visokošolskih sistemov pri zaposlovanju in zaposljivosti diplomantov. Preverjanja hipotez se v vseh primerih lotevamo na primerjalni ravni poklicnih skupin in na nivoju držav.

## 7. Komparativna analiza o vlogi visokošolskega izobraževalnega sistema na trgu dela

### V katerih poklicnih skupinah visokošolski diplomanti začnejo kariero pet let po koncu študija?

V tem delu nas zanima katere poklicne skupine absorbirajo visokošolske diplomante pet let po koncu študija. Predpostavljamo, da so to predvsem managerji (ISCO 1) in profesionalci (ISCO 2), saj vstopni pogoji za opravljanje manj poklicev večinoma zahtevajo manj kot visokošolsko izobrazbo.

*Slika 1: Odstotni deleži diplomantov pet let po koncu študija, po državah/poklicnih skupinah*



Med tremi poklicnimi skupinami, ki so zajete v analizo, v celoti gledano prevladujejo profesionalci s 64 odstotki, sledijo izvajalci manj zahtevnih poklicev s 25 odstotki ter managerji z 10 odstotki. Podobni, vendar nekoliko nižji odstotki, se pojavijo tudi v skupini, kjer so zajete nove države EU in države kandidatke. V tej kategoriji je za 1,4 odstotkov manj profesionalcev, za 2,6 odstotka manj izvajalcev drugih poklicev, višji pa je delež managerjev, in sicer za 4 odstotke.

Večje razlike se pojavijo med severnoevropskimi in južnoevropskimi državami. V obeh regijah je najvišji delež profesionalcev, vendar je v severnoevropskih državah ta delež višji kar za 8,2 odstotka v primerjavi z južnoevropskimi državami. Prav nasprotno pa je v skupini drugih poklicev, kjer delež teh poklicev v južnoevropskih državah za 9,7 odstotka presega delež drugih poklicev v severnoevropskih državah. Odstotni deleži pa se ne razlikujejo veliko v skupini managerjev; v severnoevropskih državah ta znaša 8,4, v južnoevropskih pa 6,9 odstotka.

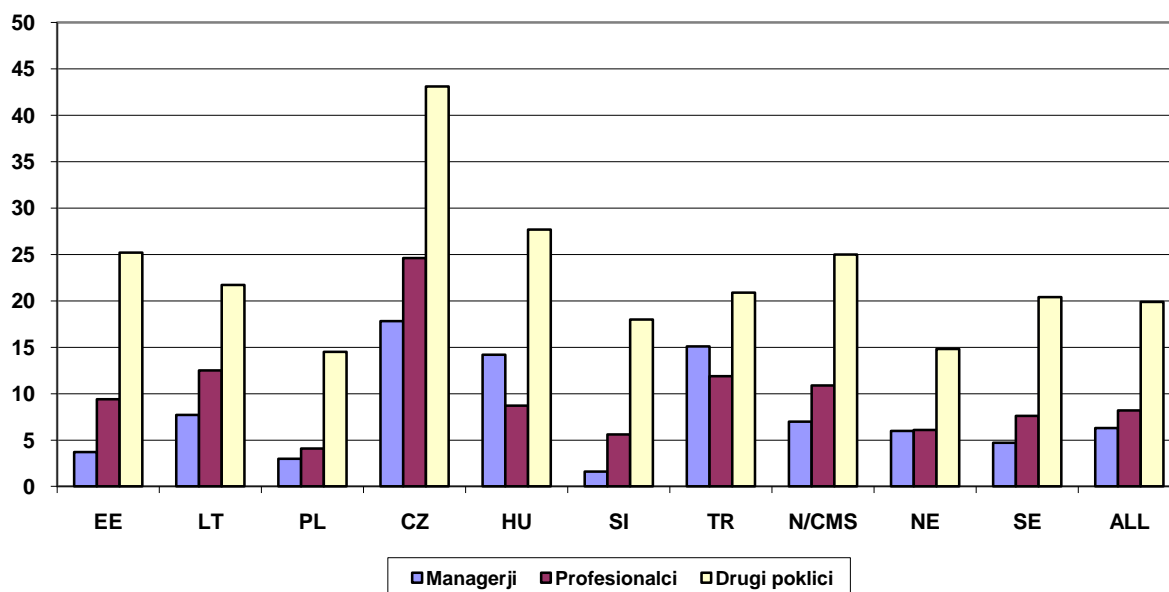
Med novimi državami EU in njenimi kandidatki v kategoriji profesionalcev, kjer so na splošno gledano deleži najvišji, prednjači Poljska, kjer ta delež znaša 71,9 odstotkov, podobna situacija pa je tudi na Češkem. Država, kjer je delež profesionalcev najnižji, je Madžarska, ki za Poljsko zaostaja 20 odstotnih točk, sledi pa ji Turčija s 55,5 odstotkov profesionalcev. Na drugi strani pa imata ti dve državi najvišje deleže v kategoriji drugih poklicev; Madžarska 39,3 odstotka, Turčija pa 29,5 odstotka, najnižji delež pa ima Poljska, in sicer 10,5 odstotka. V kategoriji managerjev najvišji delež dosegajo Estonci z 22,6 odstotki, sledijo Poljaki s 17,6 odstotki. Najnižji delež managerjev pa imajo v primerjavi s profesionalci in ostalimi poklici na Češkem, in sicer 6,7 odstotka, ter na Madžarskem z 8,8 odstotka.

V tem delu torej lahko sklenemo, da v povprečju skoraj vsak četrti diplomant začneja kariero na delovnem mestu, ki ne gravitira proti visokokemu šolstvu. Slovenija pri tem reflektira splošno evropsko povprečje.

### Kakšna je pričakovana inkubacijska doba človeškega kapitala visokošolskih diplomantov po koncu študija?

Strokovnjaki in raziskovalci na področju izobraževanja večinoma menijo, da srednje šolstvo pripravlja diplomante na konkretno izvajanje določenega poklica, visoko šolstvo pa na vseživljenski razvoj kariere in širši spekter služb. Zarada tega gre pričakovati, da bolj zahtevni poklici (ISCO skupina 1 in 2) zahtevajo daljšo inkubacijsko dobo znanja visokošolskih diplomantov za to, da diplomanti lahko v določenem poklicu postanejo eksperti oziroma prilagodijo šolske kompetence svetu dela. Na tem mestu z rezultati v sliki 2, preverjamo ali to drži. Prikazani deleži prikazujejo, koliko odstotkov diplomantov se lahko izuri v svojem poklicu samo v šestih mesecih po koncu visokošolskega izobraževanja.

*Slika 2: Odstotni deleži diplomantov, ki menijo, da se je za opravljanje poklica moč usposobiti 'samo' v šestih mesecih po koncu študija, po državah/poklicnih skupinah*





Iz prikaza v sliki 2 lahko ugotovimo, da je v povprečju delež izvajalcev drugih poklicev, ki se lahko izurijo v poklicu že v 6 mesecih po koncu šolanja najvišji in sicer približno 20 odstoten. Precej nižje vrednosti imata v skupnem povprečju poklicni skupini profesionalcev in managerjev. Tako je približno 8,2 odstotka profesionalcev ocenilo, da lahko postanejo strokovnjaki na svojem področju samo v šestih mesecih ali manj, med managerji pa je takih le 6,3 odstotka.

Med novimi državami EU in njenimi kandidatkami so vrednosti višje kot v povprečju vseh držav. Četrtnina izvajalcev 'drugih poklicev' meni, da lahko v šestih mesecih ali manj postanejo strokovnjaki v svojem poklicu, sledijo jim profesionalci z 10,9 odstotki, med managerji pa je takih 7 odstotkov. Podobno zaporedje se pojavlja tudi med severnoevropskimi in južnoevropskimi državami. Najvišje odstotke dosegajo izvajalci drugih poklicev, sledijo profesionalci in managerji. Največja razlika med tema dvema regijama je v odstotnem deležu izvajalcev drugih poklicev, saj jih v južnoevropskih državah 20,4 odstotkov meni, da lahko v šestih mesecih ali manj postanejo strokovnjaki na svojem področju. V severnoevropskih državah je odstotni delež v tej poklicni skupini manjši za 5, 6 odstotkov.

Med novimi državami EU in njenimi kandidatkami je situacija podobna. V prav vseh državah so izvajalci drugih poklicev tisti, ki v največji meri menijo, da lahko postanejo strokovnjaki na svojem področju v šestih mesecih ali manj. Na Češkem je takih kar 43,1 odstotkov, kar je med vsemi državami tudi največ. Na Madžarskem, ki sledi Češki, je takih 27,7 odstotkov. Najmanjši odstotni delež izvajalcev drugih poklicev, ki so mnenja, da lahko postanejo strokovnjaki na svojem področju v šestih mesecih ali manj, imata Poljska, 14,5 odstotkov, in Slovenija, 18 odstotkov.

Češka je tudi država, ki ima najvišji odstotni delež med profesionalci. Tam namreč 24,6 odstotkov profesionalcev meni, da lahko postanejo strokovnjaki na svojem področju v šestih mesecih ali manj. V Litvi, ki sledi Češki, ta delež znaša 12,5 odstotkov. Tudi v tej kategoriji imata najmanjše odstotne deleže Poljska in Slovenija, kjer samo 4,1 oziroma 5,6 odstotkov profesionalcev meni, da lahko postanejo strokovnjaki na svojem področju v šestih mesecih ali manj.

Podobna situacija je tudi v kategoriji managerjev, kjer je Češka prav tako na vrhu. V tej državi 17,8 odstotkov managerjev meni, da lahko postanejo strokovnjaki na svojem področju v šestih mesecih ali manj, najmanj takih pa je v Sloveniji, in sicer 1,6 odstotka. Sicer pa samo v dveh državah odstotek managerjev, ki menijo, da lahko postanejo strokovnjaki na svojem področju v šestih mesecih ali manj, prevladuje nad odstotkom profesionalcev. Ti državi sta Madžarska in Turčija.

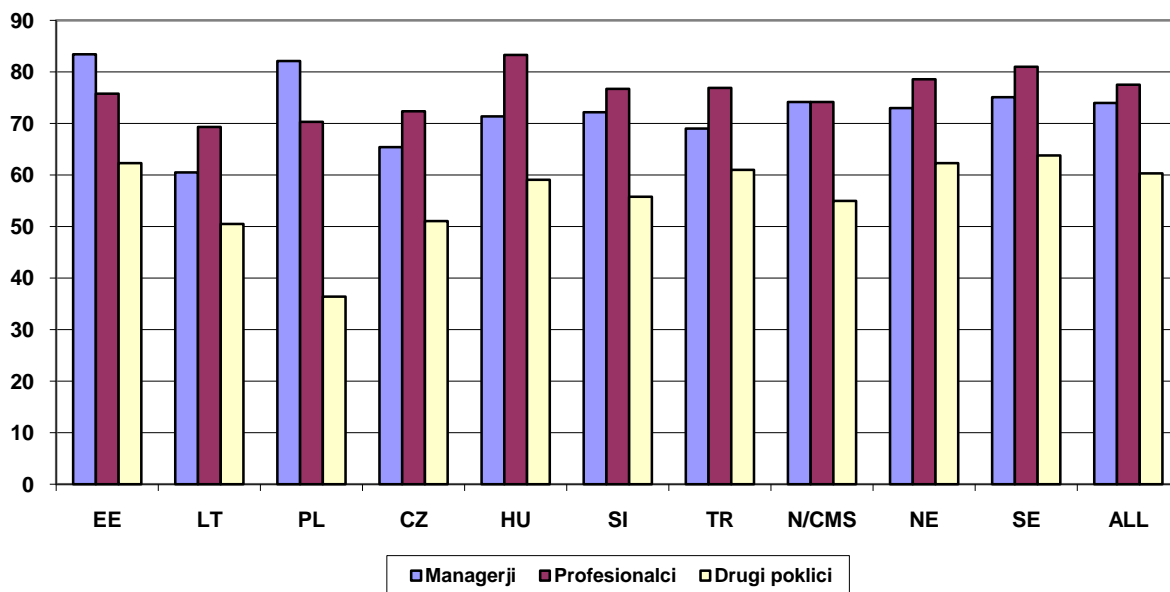
Splošen vtis tega dela nekako sovпада s pričakovanji in mestoma potrjuje splošna pričakovanja o zahtevnosti opravil posameznih poklicnih skupin. Razumevanje rezultatov pa postane takoj bolj zapleteno v primeru, ko se vprašamo ali velika večina diplomantov potrebuje po koncu študija dolgo časa za to, da lahko dobro opravlja svoje delo zaradi tega, ker jih visokošolska institucij ni na opravljanje poklica pripravila dovolj dobro.

## Kako dobro lahko visokošolski diplomanti uporabljajo visokošolsko znanje glede na poklicno skupino v kateri se zaposlijo?

V tem delu nas zanima, kakšen je delež visokošolskih diplomantov, ki meni, da lahko uporablja znanje in sposobnost pri delu glede na svoj poklic v veliki meri. V Hegesco projektu je naveden indikator uporabljen za ugotavljanje uporabe človeškega kapitala nasploh.

V povprečju lahko ugotovimo, da je znanje visokošolskih diplomantov najboljše uporabljeno, ko se ti zaposlijo kot profesionalci. Več kot trije od štirih diplomantov, ki so zaposleni kot profesionalci, menijo, da lahko svoje znanje uporabijo v veliki meri. Sledijo jim managerji, pri katerih je ta delež v povprečju malenkost nižji, najmanj pa svoje znanje in sposobnosti uporabljajo izvajalci drugih poklicev, in sicer približno za 13 odstotnih točk manj od profesionalcev, ki so uvrščeni najvišje.

*Slika 3: Odstotni deleži diplomantov, ki lahko svoj 'visokošolski' človeški kapital pri svojem delu uporabijo v veliki meri, po državah/poklicih*



V skupni kategoriji 'novih držav EU in njihovih kandidat' profesionalci in managerji dosegajo skoraj enaka odstotna deleža približno, 74,2 odstotkov. Izvajalci drugih poklicev pa v primerjavi s skupnim povprečjem zaostajajo za 5,3 odstotkov. Med severno- in južnoevropskimi državami v vseh poklicnih skupinah prednjačijo južne države, sicer pa so odstotni deleži podobni odstotnim deležem v skupnem povprečju. Najvišji odstotek dosegajo profesionalci v južnoevropskih državah. Od njih jih kar 81 odstotkov meni, da v zelo veliki meri pri svojem delu uporabljajo svoja znanja in sposobnosti. Najmanj pa svoje znanje in sposobnosti uporabljajo izvajalci drugih poklicev v severnoevropskih državah, in sicer je takih 62,3 odstotkov.

Tudi v novih državah EU in njihovih kandidatkah največ svojega znanja in sposobnosti na svojem delovnem mestu uporabljajo profesionalci. Izjemi sta Estonija in Poljska, kjer s prek

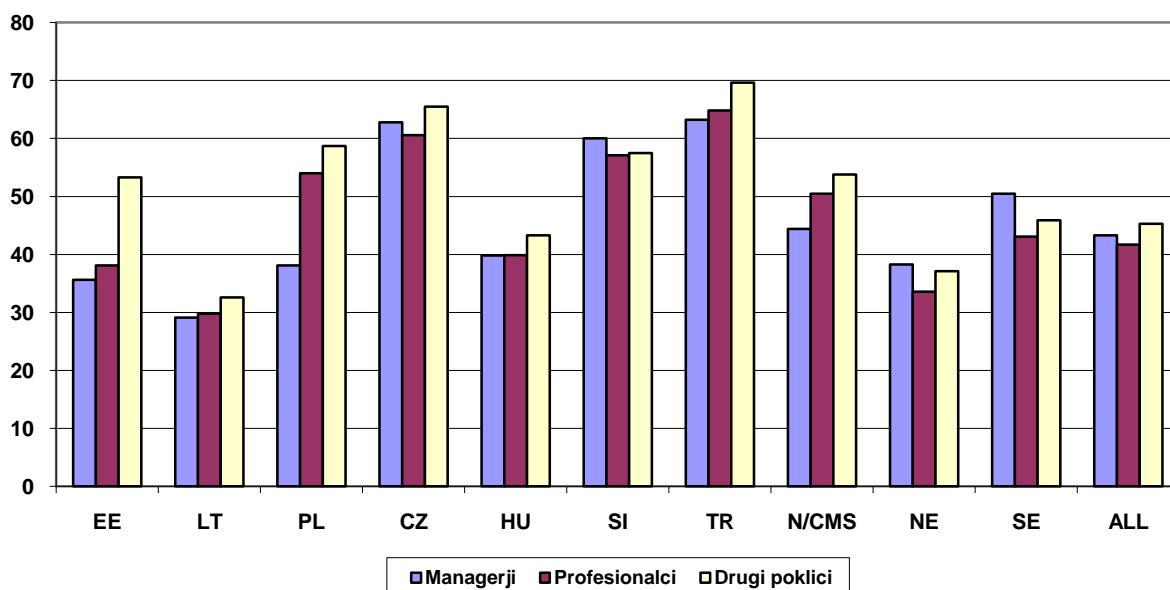
80 odstotki prednjačijo managerji. Na Madžarskem je 83,3 odstotkov profesionalcev odgovorilo, da v zelo veliki meri pri svojem delu uporabljajo svoje znanje in sposobnosti, tej državi sledi Turčija s 76,9 odstotki, najmanjši odstotek pa ima Litva, 69,3. V Litvi pa je prav tako odstotek managerjev, ki pri svojem delu v zelo veliki meri uporabljajo svoje znanje in sposobnosti, najnižji in znaša 60,5 odstotkov. Izvajalci drugih poklicev pa so tista poklicna skupina, ki pri svojem delu najmanj uporablja svoje znanje in sposobnosti. Na Poljskem je izvajalcev drugih poklicev, ki znanje in sposobnosti uporabljajo v veliki meri, samo 36,4 odstotkov.

Na podlagi prikazanih podatkov, lahko ta del zaključimo z ugotovitvijo, da je visokošolsko znanje najbolj absorbirano na trgu dela med profesionalci. Morda je zanimiva ugotovitev ta, da je delež visokošolskih diplomantov, ki se zaposlijo v manj zahtevnih poklicnih skupinah, in kljub temu lahko v veliki meri koristno uporabijo svoje visokošolsko znanje, ni tako nizek kot bi lahko pričakovali. Na koncu se lahko vprašamo ali podatek o tem, da eden od štirih visokošolskih diplomantov svojega 'kapitala' ne more izkoristiti v veliki meri, spodbuden ali ne.

#### V kakšni meri je delo visokošolskih diplomantov nadzirano?

Glede na teoretska izhodišča sociologije profesij, predpostavljamo, da so profesionalci in managerji pri opravljanju svojega dela bolj avtonomni kot managerji in še posebej bolj kot izvajalci manj zahtevnih poklicev. V tem delu na vzorcu visokošolskih diplomantov preverjamo ali to drži (slika 4).

**Slika 4: Odstotni deleži diplomantov, ki pri svojem delu izkusijo veliko mero kontrole, po državah/poklicnih skupinah**



Slika 4 prikazuje delež izvajalcev treh poklicnih skupin, ki poročajo, da so pri svojem delu deležni visoke stopnje nadzora. Splošno povprečje v Evropi je presenetljivo, saj skoraj vsak drugi diplomant poroča, da je pri svojem delu občuti zelo nadzoriran. Še posebej presentljiv je podatek, da razlike glede na posamezne poklicne skupine niso občutne: med managerji in profesionalci, je v povprečju takih diplomantov 43,4 oziroma 41,7 odstotkov diplomantov. Delež diplomantov, ki opravljajo manj zahtevne poklice je le nekoliko višji in znaša približno 45 odstotkov.

Povprečje vseh novih držav EU in njenih kandidatk je v primerjavi s skupnim povprečjem višje. Tudi v tej skupini držav je odtotek najvišji, vendar le za 8,5 odstotnih točk višji od od skupnega povprečja, glede na ostali dve poklicni skupini v the državah pa še nižji. Prav tako se velika razlika pojavi v poklicni skupini profesionalcev. V novih državah EU in njenih kandidatkah je 50,5 odstotkov takih, ki menijo, da je njihovo delo v veliki meri nadzirano, kar je 8,8 odstotkov več od skupnega povprečja profesionalcev. Med managerji pa odstopanje od skupnega povprečja ni veliko, le 1,1 odstotka.

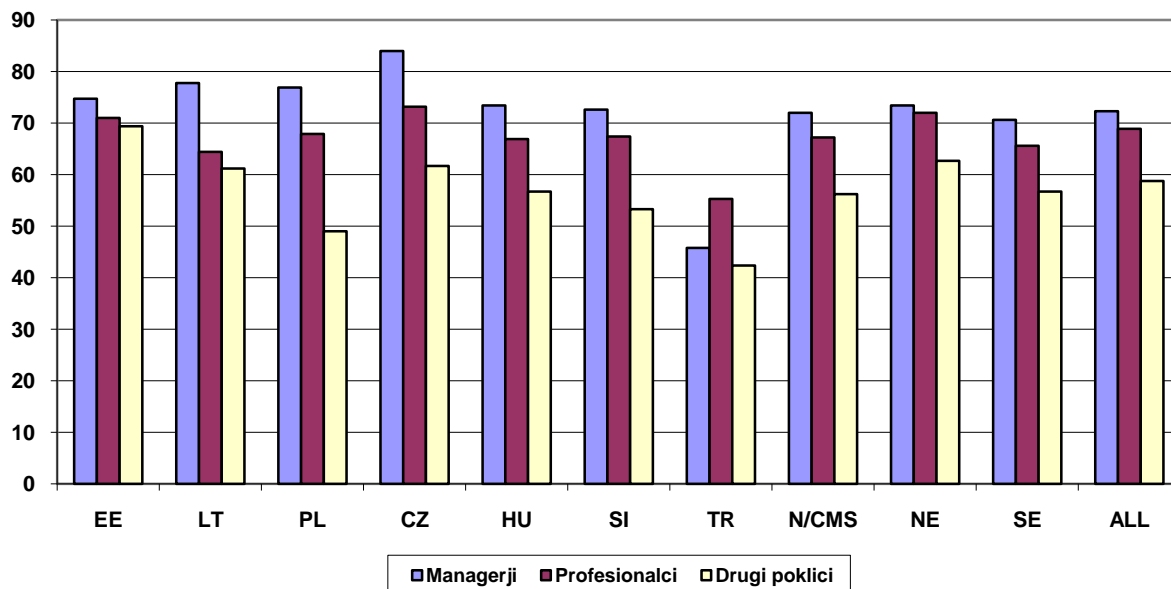
Velike razlike v nadzorovanju se pojavljajo tudi med regijama severnoevropskih in južnoevropskih držav. V severnoevropskih državah so najmanj v veliki meri nadzirani profesionalci s 33,6 odstotki. V južnoevropskih državah pa je ta odstotek višji za 9,5. Zanimivo je, da so samo v teh dveh regijah, glede na celotno sliko, vrednosti v poklicni skupini managerjev višje kot pri izvajalcih drugih poklicev. Tako je v južnoevropskih državah 50,5 odstotkov managerjev odgovorilo, da so v veliki meri nadzirani, v severnoevropskih državah pa je ta odstotek 38,3.

V kategoriji novih držav EU in njenih kandidatk najvišje vrednosti v vseh treh poklicnih skupinah dosežata Turčija in Češka. V Turčiji je v veliki meri pri svojem delu nadziranih 69,6 odstotkov izvajalcev drugih poklicev, 64,8 odstotkov profesionalcev in 63,2 odstotkov managerjev. Na Češkem so ti odstotki nekoliko nižji. Najnižje vrednosti pa ima Litva. Da so pri svojem delu v veliki meri nadzirani, je odgovorilo 29,1 odstotka managerjev, 29,8 odstotkov profesionalcev in 32,6 odstotkov izvajalcev drugih poklicev.

### **Kakšno je zadovoljstvo z delom visokošolskih diplomantov glede na poklicno skupino, v kateri se po koncu študija zaposlijo?**

V tem delu ugotavljamo, kakšno je zadovoljstvo visokošolskih diplomantov glede na poklicno skupino, ki ji pripadajo. V izhodišču sklepamo, da so pri opravljanju svojega dela najbolj zadovoljnih profesionalci, saj opravljajo poklic za katerega so se specializirali in se mestoma vanj tudi socializirali v obdobju visokošolskega izobraževanja. Pričakujemo, da je občutno najmanjši delež diplomantov med tistimi, ki opravljajo manj zahtevne poklice, saj so za njihovo opravljanje do neke mere preizobraženi.

**Slika 5: Odstotni deleži diplomantov, ki pri svojem delu občutijo veliko zadovoljstvo, po državah/poklicih skupinah**



Rezultati v sliki 5 v splošnem le delno potrjujejo naše izhodiščne domneve: med visoko zadovoljnimi izvajalci svojega poklica je sicer več profesionalcev kot izvajalcev drugih poklicev, vendar pa so v povprečju in vseh državah najbolj zadovoljni menedžerji. Svoje delo jih z velikim zadovoljstvom opravlja skoraj tri četrtine (72,3 %), delež profesionalcev pa je nekoliko nižji (68,9 odstotka). Med izvajalci manj zahtevnih poklicev je delež zadovoljnih diplomantov pet let po koncu študija nižji (13,5 odstotnih točk), vendar ne toliko nižji kot bi pričakovali. Podobni in le malenkost nižji odstotki se pojavljajo v skupni kategoriji novih držav EU in njihovih kandidatke.

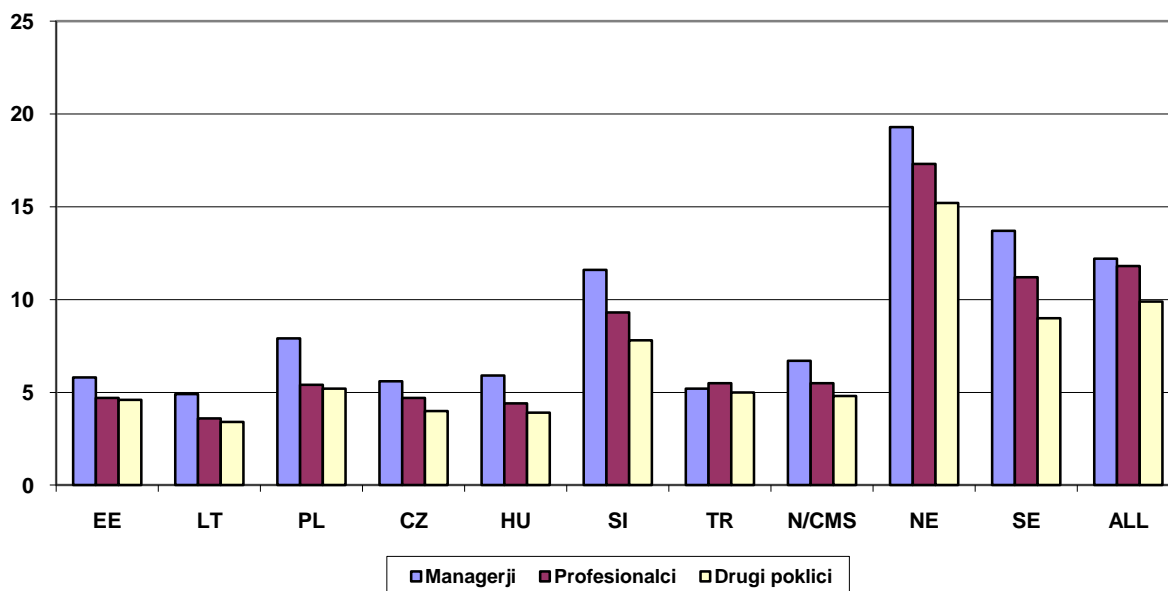
V primerjavi med severnoevropskimi in južnoevropskimi državami so s svojim delom bolj zadovoljni tisti iz severnih držav. Odstotek managerjev je malo višji od skupnega povprečja in znaša 73,4, v južnoevropskih državah pa je ta odstotek nižji od skupnega povprečja in je 70,6 odstotkov. S svojim delom so najmanj zadovoljni izvajalci drugih poklicev, ki delajo na območju južne Evrope.

Tudi v novih državah EU in njenih kandidatkah so po zgornjih podatkih sodeč s svojim delom najbolj zadovoljni managerji, z izjemo Turčije, kjer to mesto zavzemajo profesionalci. Najbolj so s svojim delom zadovoljni managerji in profesionalci na Češkem, kjer so ti odstotki višji od skupnega povprečja, in sicer 84 oziroma 73,2 odstotkov. Češki v poklicni skupini managerjev sledi Litva s 77,8 odstotki, v poklicni skupini profesionalcev pa Estonija z 71 odstotki. Najmanj so s svojim delom zadovoljni v Turčiji, kjer le profesionalci presegajo 50 odstotkov. Izvajalci drugih poklicev so poklicna skupina, ki v vseh državah dosega najnižje vrednosti in so torej s svojim delom najmanj zadovoljni. S tem lahko v grobem potrdimo izhodiščne domneve.

## Kakšni so zasluzki visokošolskih diplomantov, glede na poklicno skupino v kateri so zaposleni?

Zadnja primerjalna analiza, ki jo predstavljamo v tem prispevku, se navezuje na zasluzke visokošolskih diplomantov pet let po koncu študija. Skladno z javnomenskimi anketami predpostavljamo, da imajo najvišje zasluzke managerji, nato profesionalci in nazadnje izvajalci manj zahtevnih poklicnih skupin. V sliki 6 prikazujemo povprečne zasluzbe v evrih glede uro opravljeno v sklopu rednega delovnega razmerja.

**Slika 6: Povprečen bruto zasluzek v evrih na uro opravljenega dela, po državah/poklicnih skupinah**



V celotnem povprečju so vrednosti naslednje: največ zaslužijo managerji, saj za eno uro svojega dela zaslužijo v povprečju 12,2 evra, sledijo jim profesionalci z 11,8 evri, najmanj pa v skupnem povprečju zaslužijo izvajalci drugih poklicev, ki so plačani 9,9 evrov za uro svojega dela. Splošna ugotovitev je, da so razlike v povprečju sicer skladno z izhodišnimi domnevami, vendar so razlike manjše kot bi lahko pričakovali. Med državami obstajajo občutne razlike, in v posamičnih primerih komaj opazne.

Povprečne vrednosti urnih zaslužkov so v novih državah EU in njenih kandidatkah precej nižje kot je to povprečje v severni in južni Evropi. Prav tako so tudi v teh državah najbolje plačani managerji, vendar v povprečju za uro svojega dela dobijo 5,5 evrov manj v primerjavi z managerji iz skupnega povprečja. Profesionalci v novih državah EU in njenih kandidatkah v primerjavi s skupnim povprečjem zaslužijo 6,3 evre manj za uro dela, izvajalci drugih poklicev pa 5,1 evro manj.

Največji zaslužkarji so izvajalci poklicev, ki svoje delo opravljajo v severnoevropskih državah. Tudi tu največ zaslužijo managerji, in sicer 19,3 evrov na uro, njihovi kolegi iz južnoevropskih držav pa za uro opravljenega dela dobijo 5,6 evrov manj. Tudi v teh dveh regijah so na drugem mestu profesionalci: v južnoevropskih državah dobijo 11,2 evra za uro

dela, v severnoevropskih pa 6,1 evro več. V povprečju najmanj zaslužijo izvajalci drugih poklicev: v severni regiji dobijo 15,2 evra za uro opravljenega dela, v južni regiji pa 9 evrov. Med novimi državami EU in njenimi kandidatkami v povprečnih zaslužkih najvišje mesto zaseda Slovenija. Tam managerji dobijo 11,6 evrov na uro, profesionalci pa 2,3 evre manj. Tudi tu najmanj zaslužijo izvajalci drugih poklicev, njihova povprečna urna postavka je 7,8 evrov. Vsi zneski pa so še vedno manjši od skupnega povprečja vseh držav in regij.

Najmanjše plačilo za svoje delo v povprečju dobijo Litvanci. Managerji zaslužijo 4,9 evrov za uro opravljenega dela, kar je na primer 14,4 evrov manj kot v severnih državah. Profesionalci v Litvi dobijo 3,6 evrov, izvajalci drugih poklicev pa 3,4 evre. V vseh državah so najbolje plačani managerji, sledijo profesionalci ter izvajalci drugih poklicev. Izjema je le Turčija, kjer profesionalci v povprečju dobijo 0,3 evre več za uro dela kot managerji.

## 8. Vloga visokošolskega izobraževalnega sistema s perspektive potrjevanja hipotez

V tem prispevku smo s perspektive zaposljivosti in zaposlovanja visokošolskih diplomantov pet let po koncu študija opazovali povezavo med visokošolskimi izobraževalnimi sistemi in trgom dela v različnih evropskih državah. V izhodišču smo predpostavili, da je visokošolski izobraževalni sistem s trgom dela v večji meri skladen, saj (H1) velika večina visokošolskih diplomantov najde zaposlitev v tistih poklicnih skupinah, ki so po zahtevnosti komplementarne 'visokošolskemu treningu'. Poklicni skupini managerjev in profesionalcev kažejo višjo zahtevnost narave svojega dela in s tem svojo gravitacijo k trgu dela dokazujejo z daljšo inkubacijsko dobo, ki je potrebna da novozaposleni izvajalec v svojem delu postane ekspert (H2).

Poseben indikator, ki na drugačen način kaže na komplementarnost med trgom dela in visokošolskim izobraževalnim sistemom se nanaša na visoko stopnjo možnosti uporabe poklicnega znanja (H3): predpostavili smo, da je delež diplomantov, ki lahko uspešno uporablja svoj človeški kapital, med menedžerji in profesionalci občutno višji kot je to v primeru poklicev z nižjo stopnjo izobrazbe. Sklepali smo, da je to neposredno povezano z avtonomijo in zadovoljstvom pri delu. Menedžerji in profesionalci naj bi bili pri opravljanju svojega dela bolj avtonomni kot so izvajalci ostalih poklicnih skupin (H4) in tudi bolj zadovoljni (H5). Nazadnje smo predpostavili, da se javna in zasebna investicija v visoko šolstvo izplača tudi v finančnem smislu, saj naj bi poklici, ki so komplementarni visokošolskim imeli občutno višje zaslužke kot v primeru poklicev za katere v večji meri zadostuje srednješolska stopnja izobrazbe (H6).

Vseh šest hipotez jasno kaže na vprašanje funkcionalne vloge (visoko)šolskega izobraževalnega sistema. Javnost, in še posebej visokošolski diplomanti, bi se namreč počutili zmedeno ob ugotovitvah, da je med diplomanti veliko takih, ki končajo na enakih delovnih mestih kot kolegi, ki nimajo visokošolske izobrazbe. Ravno tako bi bil presentljiv podatek, da sama narava zahtevnost dela profesionalnih in managerskih poklicev visokošolskega znanja v resnici niti ne potrebuje. Nazadnje, podatek o tem, da bo visokošolski diplomant dosegel enak življenjski standard, če se bo zaposlil v poklicu za katerega se sicer zahteva srednješolska izobrazba kot v primeru zaposlitve v 'visokošolskem' poklicu, postavlja javno financiranje visokega šolstva pod poseben vprašaj. Na tej podlagi so ugotovitve parcialnih hipotez naslednje:

*H1: Delež visokošolskih diplomantov, ki pet let po koncu študija opravljajo delo, ki je klasificirano nižje od managerjev in profesionalcev, je marginalno.*

Glede na rezultate moramo to hipotezo zavrniti. Vsak četrti diplomant pet let po koncu študija opravlja delo, ki je po ISCO klasifikaciji umeščeno nižje od managerjev in profesionalcev. To lahko pojasnimo bodisi z (a) omejenim številom delovnih mest za visokošolske diplomante, (b) naraščujočo zahtevnostjo poklicev, ki so tradicionalno klasificirana in s strani javnosti percipirana izven visokošolske domene ali pa (c) penetracijo visokošolskih sistemov v nove segmente zaposlovanja.

*H2: Mladi managerji in profesionalci potrebujejo daljšo inkubacijsko dobo za to, da se v svojem poklicu uveljavijo.*

To hipotezo lahko delno potrdimo. Še posebno med managerji in profesionalci, je delež tistih, ki menijo, da se lahko za profesionalno destinacijo po zaključku šolanja hitro priučijo in postanejo eksperti relativno nizek: med managerji le 6,3 odstotke in med profesionalci 8,2 odstotka. Zanimiva pa je ugotovitev, da v povprečju kar 80 odstotkov visokošolskih diplomantov potrebuje več kot 6 mesecev za to, da se uveljavi v poklicu, ki sicer gravitira proti srednješolski stopnji izobrazbe.

*H3: Delež visokošolskih diplomantov, ki meni, da lahko izkoristi svoj 'visokošolski' človeški kapital v zelo veliki meri je bistveno višji v primeru managerjev in profesionalcev kot manj zahtevnih poklicev.*

Tudi to hipotezo lahko potrdimo le delno. V primeru, ko se visokošolski diplomanti zaposlijo kot managerji in profesionalci lahko le trije od štirih diplomantov izkoristijo visokošolsko znanje v veliki meri. Eden od štirih torej svojega visokošolskega potenciala ne more izkoristiti v polnem obsegu. V primeru, ko se visokošolski diplomant zaposli v poklicu, ki je po ISCO klasifikaciji uvrščeno nižje od managerjev in profesionalcev lahko visokošolsko znanje izkoristi v veliki meri več kot vsak drugi diplomant. Pa vendar je ta odstotek višji kot bi morda pričakovali: morda smo pričali širjenju zahtevnosti dela tradicionalno visokošolskih poklicev.

*H4: Delež visokošolskih diplomantov, ki meni, da pri svojem delu občuti visoko stopnjo nadzora, je v primeru manj zahtevnih poklicev občutno višji kot pa v primeru managerjev in profesionalcev.*

To hipotezo moramo zavrniti. Poklicna destinacija visokošolskih diplomantov ne vpliva bistveno na avtonomijo pri njihovem delu. To pomeni, da se diplomanti, ki se zaposlijo na nižje zahtevnih poklicih v splošnem deležni enakega obsega nadzora kot diplomanti, ki so zaposleni kot managerji in profesionalci.

*H5: Delež visokošolskih diplomantov, ki se zaposlijo kot managerji in profesionalci so pri svojem delu občutno bolj zadovoljni kot diplomanti, ki se lotijo nižje zahtevnih poklicev.*

To hipotezo lahko delno potrdimo. V vseh državah in skupinah držav so tisti diplomanti, ki opravljajo delo managerjev in profesionalcev pri opravljanju svojega dela bolj zadovoljni od diplomantov, ki opravljajo manj zahtevne poklice. Pri tem pa je zanimivo, da v nasprotju s prevladujočimi izhodišči sociologije profesij, profesionalci niso ne čutijo pri opravljanju svojega dela največjega zadovoljstva. V vseh državah, z izjemo Turčije, so najbolj zadovoljni managerji.

*H6: Diplomanti, ki so zaposleni kot (a) managerji in (b) profesionalci v okviru svojega rednega dela zaslužijo občutno več kot (c) ostali poklici.*

Tudi to hipotezo lahko potrdimo le delno. Res je sicer, da v vseh skupinah držav v povprečju managerji prejemajo največje dohodke in izvajalci manj zahtevnih poklicev najnižje, vendar pa so povprečne razlike v zasluhkah minimalne in dosti bolj signifikantne, ko jih primerjamo na ravni držav kot med poklicnimi skupinami. Opazili smo tudi, da so v večini vzhodnoevropskih držav, vendar ne tudi v primeru Slovenije, razlike med managerji v primerjavi s profesionalci dosti večje kot v primeru managerjev in ostalih poklicnih skupin.



## 9. SKLEP

Prispevek lahko sklenemo z ugotovitvijo, da je proučevanje funkcionalne vloge visokošolskega izobraževalnega sistema s perprspektive zaposlovanja in zaposljivosti diplomantov izrazito večplastno. Razlike se kažejo tako na ravni skupin držav kot tudi med posameznimi proučevanimi dimenzijami. Na tej podlagi lahko na koncu podamo priporočilo po primerjalni analizi med posameznimi poklicnimi skupinami, sektorji in področji študija. Iz rezultatov se jasno kaže, da je predvsem analiza in globlje razumevanje narave praktičnega poklicnega znanja tista, ki kaže na pomembno referenčno točko visokošolskih študijskih programov.

Slovenija je ena redkih evropskih držav, ki je odstopila od izvajanja OECD raziskave PIAAC<sup>6</sup> v katero je sicer vključeno preko 28 večinoma evropskih držav. Izvedba te raziskave, bi na reprezentativnem vzorcu odrasle populacije (18 do 65 let) pokazala vlogo (visoko)šolskega in izobraževalnega sistema pri razvoju kompetenc iz perspektive trga dela v odnosu do drugih družbeno ekonomskih dejavnikov. Raziskava je še posebej zanimiva za to, ker bo komparativno med različnimi državami omogočila neposredno primerjavo med zaposlitvenimi dosežki in ključnimi kompetencami glede na posamezne stopnje izobrazbe. S tem dejanjem je Slovenija naradelila velik korak nazaj od takoimenovanega OECD "Evidence Based Approach" k oblikovanju (visoko)šolskih politik.

Ta odločitev bo nedvomno vplivala k ideologizaciji (visoko)šolskega sistema. Ta hip na področju visokega šolstva v Sloveniji ostajata edini večji mednarodni raziskavi HEGESCO (2009 –) in DEHEMS (2009 –), ki ju financira Evropska Komisija. Obe raziskavi ne bosta mogla ponuditi tako relevantnih odgovorov na vprašanje o tem, ali se izobraževanje in izplača in zakaj, kot bi jih lahko ponudil OECD projekt PIAAC.

---

<sup>6</sup> Programme for the International Assessment for Adult Competencies.

## Viri in literatura

- Beckman, S. (1990). Professionalization: borderline authority and autonomy at work. V publikaciji Burrage, M. in Torstendahl, R. (ur): Professions in Theory and History. Rethinking the Study of Professions. London: SAGE.
- Bell, D. (1973). The Coming of Post-Industrial Society. New York: Basic Books.
- Collins, R. (1979). The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification. New York: Academic Press.
- DEHEMS (2009–): Development of Higher Education Management Systems project. (glej internet: EAC EC project. Trenutna spletna stran v nastajanju – za informacije glej <http://www.decowe.com>).
- Durkheim, E. (1957/1898-00): Professional Ethic and Civil Morals. New York: The Free Press.
- Hall, P. in Soskice, D. (2001): Varieties of Capitalism, The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford: Oxford University Press.
- EurOccupations (2009–): EurOccupations project: 6OP. (glej internet: <http://www.eurooccupations.org/main> )
- HEGESCO (2009–): Higher Education as a Generator of Strategic Competences project. EAC EC project. (glej internet: <http://www.hegesco.org/>)
- Larson, M. S. (1977). The Rise of Professionalism: A Sociological Analysis. University of California Press.
- Lin, N. (1999). International Sunbelt Social Network Conference, Charleston, South Carolina, February 18-21, 1999.
- Macdonald, K. (1995): The sociology of the professions. London. Thousand Oakas: SAGE.
- Parsons, T. (1954): Professions and the Social Structure. V publikaciji Glencoe: Essays in Sociological Theory. Free Press.
- REFLEX (2009–): The Flexible Professional in the Knowledge Society New Demands on Higher Education in Europe project. 6OP. (glej internet: <http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/>).
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. American Economic Review, (March): 1-17.
- Siegrist, H. (1990). Professionalization as a process: patterns, progression and discontinuity. V publikaciji Burrage, Michael, Torstendahl, R. (ur): Professions in Theory and History. Rethinking the Study of Professions. London: SAGE.

Spence, M. (1973). Job Market Signalling. Quarterly Journal of Economics. Vol. 87, str. 355-374.

Thurow, L.V. (1975). Generating Inequality. New York: Basic Books.

Touraine, A. (1972, 1980). Postindustrijsko društvo. Zagreb: Globus.

Ulicna, D. (2009 –): Bridging Education and Training and the Labour Market. Key issues and initiatives at EC level. (glej internet: <http://www.decowe.com/en/special-sections-and-round-tables/>)

Velden, Van der, R. in Wolbers, M. (2004). How much does education matter and why? Research Centre for Education and the Labor Market. Maastricht University.

Velden (2009 –): Glej HEGESCO (2009–).

Werquin (2009 –): OECD Work on Education Key Issues and Surveys Related to the Labour Market. (glej internet: <http://www.decowe.com/en/special-sections-and-round-tables/>)

WORKS (2009–): Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Society project. 6OP. (glej internet: <http://worksproject.be/>).