

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

ANALIZA PERCEPCIJE POKLICNEGA UGLEDA V SLOVENIJI

Ljubljana, september 2019

KATJA MAGISTER

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Katja Magister, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Analiza percepcije poklicnega ugleda v Sloveniji, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko doc. dr. Tamaro Pavasović Trošt

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 16.9.2019

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 POKLICNI UGLED IN DEJAVNIKI HIERARHIJE POKLICEV	4
1.1 Osnovni pojmi	4
1.1.1 Delo in poklic	4
1.1.2 Delitev dela in profesije.....	5
1.1.3 Ugled, prestiž.....	7
1.2 Družbena percepcija poklicev.....	8
1.2.1 Percepcija poklicev.....	8
1.2.2 Stereotipi o poklicih	9
1.2.3 Poklic podjetnika	10
1.3 Pojem poklicnega ugleda.....	11
1.3.1 Kriteriji in dejavniki poklicnega ugleda	11
1.3.2 Pomen in posledice poklicnega ugleda.....	13
1.3.3 Teoretski pristopi k poklicnemu ugledu	16
1.3.4 Poklicni ugled skozi čas, prostor in kulturo	17
1.3.5 Vplivi na odločitve o razvrščanju.....	19
1.3.6 Rezultati obstoječih raziskav	22
2 ODNOS MED POKLICNIM UGLEDOM IN PLAČAMI.....	25
2.1 Plačilo in nagrade.....	25
2.2 Razvoj plačila delovnih mest	26
2.3 Dejavniki višine plač v Sloveniji	27
2.4 Obstoječi podatki o povprečnih plačah	27
3 ANALIZA POKLICNEGA UGLEDA V SLOVENIJI	29
3.1 Namen in cilj raziskave	29
3.2 Način raziskave	29
3.3 Oblikovanje anketnega vprašalnika in zbiranje podatkov	30
3.4 Demografski podatki	30
4 REZULTATI RAZISKAVE	34
5 INTERPRETACIJA REZULTATOV	42
5.1 Primerjave rezultatov z že obstoječimi.....	42

5.2	Poklic podjetnika	44
5.3	Primerjava pridobljenih podatkov s podatki o povprečnih plačah	45
5.4	Omejitve raziskave in predlogi za nadaljnje analize.....	48
	SKLEP	48
	LITERATURA IN VIRI	51
	PRILOGE	55

KAZALO TABEL

Tabela 1:	Rezultati obstoječih raziskav poklicnega ugleda	25
Tabela 2:	Uporabljeni poklici v raziskavi s SKD-kodo	27
Tabela 3:	Povprečne neto mesečne plače glede na poklic - Slovenija	28
Tabela 4:	Starostna struktura sodelujočih v anketi.....	31
Tabela 5:	Poklicni ugled v Sloveniji	36
Tabela 6:	Percepcija ugleda, plače in izobrazbe	39
Tabela 7:	Najvišje uvrščeni poklici	40
Tabela 8:	Najnižje uvrščeni poklici.....	40
Tabela 9:	Primerjava dejavnikov poklicnega ugleda	43
Tabela 10:	Primerjava najbolje in najslabše ocenjenih poklicev	44
Tabela 11:	Primerjava percepcije plač in realnih plač	45
Tabela 12:	Pridobljeni rezultati ugleda ter povprečne neto plače v Sloveniji.....	46
Tabela 13:	Pearsonova korelacija ugleda in plač	47

KAZALO SLIK

Slika 1:	Nastanek poklicnega ugleda	20
Slika 2:	Spolna struktura sodelujočih v anketi (v %).....	31
Slika 3:	Izobrazbena struktura respondentov (v %)	32
Slika 4:	Trenutni status zaposlitve respondenta (v %)	32
Slika 5:	Neto mesečni zaslužek respondenta (v %).....	33
Slika 6:	Pripadnost družbeni skupini – sloju ali razredu (v %).....	34
Slika 7:	Percepcija faktorjev, ki vplivajo na ugled poklica.....	34
Slika 8:	Zunanji vplivi na percepcijo poklicev.....	35
Slika 9:	Pomembnost poklicnega ugleda (v %)	38
Slika 10:	Vpliv višine plače in stopnje izobrazbe na ugled poklica (v %).....	38
Slika 11:	Fizična zahtevnost opravljanja poklica in lastno pozicioniranje	41
Slika 12:	Informacije o poklicih in podobnost cenjenja poklicev (v %).....	42
Slika 13:	Razsevni graf povezanosti ugleda in plač.....	47

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Anketni vprašalnik.....	1
Priloga 2: T-test neodvisnih vzorcev	7

UVOD

Delo predstavlja osnovni element organizacije sodobnih družb. S pomočjo človeškega fizičnega in psihičnega napora pridobivamo produkte in storitve, ki omogočajo zadovoljevanje potreb. North in Hatt (1947, v Coxon & Jones, 1978, str. 10) že leta 1947 navajata: »Služba človeka okupira velik del dneva, vpliva na njegov obstoj tako zunaj kot znotraj delovnih ur ter determinira njegovo socialno in ekonomsko blaginjo«. Med navezovanjem novih stikov, na primer, se ponavadi prva vprašanja nanašajo na poklic oziroma delovno mesto, ki ga opravljamo. Z vprašanjem po službi pridobimo ogromno informacij, preko katerih si lahko ustvarimo neko podobo o spoznani osebi – od približnega prihodka, stopnje izobrazbe, stila življenja, spretnosti itd. Ljudi in njihova življenja tako povezujemo s podobami, ki si jih ustvarimo, ko pomislimo na nek poklic. Način, kako ljudje dojemamo poklice, je v veliki meri odvisno od mešanice prepričanj in predvidevanj, ki obstajajo v spominu posameznika (Coxon & Jones, 1978). Te se razvijajo v nas skozi nenehno pronicanje informacij in opazovanj dogajanja okrog nas, od načina, kako na televiziji prikazujejo poklice, do stališča naših sorodnikov, prijateljev, družbe itd. Percepcija poklicev se nanaša tudi na socialne stereotipe. Tajfel (1969 v Coxon & Jones, 1978, str. 3) definira stereotipe kot »skupino značilnosti, ki se pripisujejo človeški skupini. Za posameznike, ki pripadajo stereotipni skupini, se domneva, da so si med seboj podobni glede teh značilnosti, hkrati pa se zaradi teh značilnosti razlikujejo od drugih izven te skupine«. Pri stereotipiziranju ljudi uvrščamo v kategorije po hitro prepoznavnih značilnostih, kot so starost, spol, etična pripadnost, državljanstvo ali poklic, nato pa jim pripišemo lastnosti, za katere velja, da so značilne za kategorijo (Tajfel 1969 v Coxon & Jones, 1978).

Ravno zaradi teh lastnosti, ki se predpisujejo različnim poklicem, se ustvarjajo družbene hierarhije delovnih mest. Tako razvrščanje je možno, ker vsi ljudje razumemo neke splošne podatke o poklicih – koliko spretnosti je potrebno zanje, koliko izobrazbe, kako fizično naporene so, ali gre bolj za žensko ali moško delo, in tako dalje – največ pa o ugledu, ki ga to delovno mesto nosi (Treiman, 1977). »Vsak odrasel član družbe je sposoben opredeliti, kam določen poklic spada v hierarhiji poklicev« (Treiman, 1977, str. 1). Tako oblikovanje javne podobe posameznikovega socialnega položaja, ki temelji na poklicu, ki ga opravlja, imenujemo »occupational prestige« oziroma poklicni ugled. Poklicni ugled direktno meri socialni položaj, ki ga ima služba in tisti, ki to delo opravlja (Fujishiro, Xu & Gong, 2010), hkrati pa predstavlja oceno, kako zaželeno je opravljati določen poklic (Goldthorpe & Hope v Coxon & Jones 1978).

Z besedo »ugled« oziroma »prestiz« označujemo socialno prednost in moč, povezane z vlogo posameznikov v družbi, ki se nanašata bolj na simbolično vrednost, kot pa na ekonomsko ali politično. To preprosto pomeni, da takšna prednost in moč omogočata posamezniku, da izkorišča – v želji po doseganju svojih ciljev – pomene in vrednote namesto materialnih virov (Goldthorpe & Hope, 1972). Poleg objektivne strukture poklicnega ugleda, ki obstaja nad posameznimi člani v družbi, so večinoma posamezniki tisti, ki zaznavajo poklicno strukturo, dodajajo pomen poklicem in prispevajo k razvoju ugleda v poklicni

hierarhiji (Chen, 1992). Recimo, čeprav je fizično delo »v nasprotju od intelektualnega bilo skozi zgodovino vedno opredeljeno kot manj vredno in so ga opravljali podrejeni člani družbe« (Kanjuo Mrčela, 2002, str. 32), so se skozi razvoj specializacij razvili mojstri določenih obrti, ki so v družbi uživali ugled zaradi svojih posebnih spretnosti. Še danes je tako: določeni poklici so prepojeni s prestižem zaradi let, ki so potrebne za to, da usvojimo določeno znanje, da lahko opravljamo poklic; drugi zaradi fizičnih sposobnosti; nekateri pa zaradi pomembnosti oziroma doprinosa, ki ga poklic predstavlja družbi.

Ker poklicni ugled izhaja iz percepcije članov družbe, ki ocenjujejo socialni položaj poklicev (Fujishiro, Xu & Gong, 2010) in ne iz ekonomskih dejavnikov, ne moremo direktno povezovati poklicnega ugleda in plač. Avtorja Coxon in Jones (1978) trdita, da je zmotno prepričanje, da si lahko življenjski stil kupimo z denarjem. Kot primer navajata, da je zbiralec smeti (ang. »refuse collector«) lahko bolje plačan kot osnovnošolski učitelj, vendar pa zaradi kulturnih vrednot, predpisanih s strani večinske populacije, učitelj uživa veliko večjo socialno držo kot zbiralec smeti. Ljudje preprosto menijo, da je urejanje smeti drugih ljudi manj prijetno kot učiti njihove otroke (Coxon & Jones, 1978).

Čeprav je literatura pokazala, da ima poklicni ugled značilen vpliv, je zelo malo raziskav na temo poklicnega ugleda v Sloveniji. Na svetovni ravni so se s tem pojmom ukvarjali že v preteklosti; največ raziskav je bilo narejenih v Združenih državah Amerike (v nadaljevanju ZDA) ter Veliki Britaniji v času po drugi svetovni vojni (Goldthorpe & Hope, 1972). Eno izmed pomembnejših raziskav je opravil Donald J. Treiman (1977), ki je na podlagi 60 različnih družb iz vsega sveta raziskoval naravo ugleda poklica – kaj je tisto, kar določa, da so poklici tako različno cenjeni, ter ali se ugled poklicev spreminja glede na države oziroma kulture (Treiman, 1977). Veliko obstoječih študij se ukvarja s preučevanjem ključnih dejavnikov, ki določajo ugled poklicev. Najpogosteje se omenjajo izobrazba, moč, plača ter zahtevana odgovornost za določeno delovno mesto (Marsh, 1971). Tudi ti dejavniki so zelo podobni v katerih koli družbah, kar Marsh (1971) razlaga z dejstvom, da imajo poklici večinoma zelo podobne zahteve za zaposlitev – izobrazbo, podobne zahteve pri delu – avtoriteta, moč – ter podobne nagrade – dohodek ter ostalo – kjerkoli po svetu. Tako naj bi delavec z izbiro določenega poklica pridobil del »nagrade« s formiranjem družbenega statusa, del pa kot svojo plačo (Fershtman & Weiss, 1993). Po tem razmišljanju naj bi ta dva dejavnika skupaj naraščala in padala, podatki pa naj bi bili podobni v vseh družbah. Slednje bomo preverjali za Slovenijo s pomočjo uradnih ter neuradnih podatkov o povprečnih plačah glede na poklice.

Eden izmed poklicev, katerega ugled bom raziskovala, je podjetnik. Začetke tega poklica povezujejo z industrijsko revolucijo, vendar raziskovalci menijo, da je napaka presojeti, kje točno se je podjetništvo začelo, saj obstaja v premnogo oblikah, da bi lahko potegnili črto v človeški časovnici (Casson & Casson, 2012). Starost poklica oziroma prisotnost določenega poklica ni nujno, da pozitivno vpliva na zaželenost oziroma cenjenost poklica. V raziskavi med študenti na Nizozemskem (van Praag, 2009) so le-ti označili, da je izobrazba najbolj pomemben dejavnik, ki nakazuje visok status poklica. Poklic podjetnika pa so sicer povezali

z asociacijami trdega dela in visokih dohodkov, vendar so mu predpisali malo moči ter malo izobrazbe. Poklic podjetnik oziroma podjetnica ima veliko posebnosti, zato bo še posebej zanimivo raziskovati percepcijo njegovega ugleda.

Ker se študije poklicnega ugleda že od leta 1947 izvajajo v mnogo državah sveta, v Sloveniji pa večjih raziskav še ni (Treiman, 1977), si v magistrski nalogi želim raziskovati pojem poklicni ugled in prispevati vzorčne rezultate, kako ljudje ocenjujejo prestiž v poklicih v Sloveniji, ter proučiti njegovo razmerje s povprečnimi plačami.

Namen dela je razumeti stanje družbene percepcije poklicev v Sloveniji in ugotoviti, kako ljudje ocenjujejo določene poklice glede na njihov ugled.

Cilji dela so:

1. Raziskati, kako ljudje ocenjujejo ugled v poklicih v Sloveniji, vključno z ugledom poklica podjetnika
2. Raziskati dejavnike razvrščanja poklicev po vrednosti v Sloveniji.
3. Primerjati plače in ugled poklicev v Sloveniji.

Postavila sem si naslednji **hipotezi**: 1. Percepcija poklicnega ugleda in povprečno mesečno plačilo tega poklica sta linearno povezana. 2. Povprečja ocene poklicnega ugleda moških in žensk so enaka.

Svojo nalogo sem razdelila na teoretsko in empirično raziskavo. Teoretski del temelji na sekundarnih virih ter večinoma na tuji strokovni literaturi. V empiričnem delu sem najprej prikazala razlike v plačah v Sloveniji med poklici na podlagi sekundarnih virih, nato pa sem opravila anketo za pridobitev podatkov o percepciji poklicev. Na podlagi 151 anket, pridobljenih preko spletne strani IKA, sem želela pridobiti vzorčne informacije o družbeni percepciji poklicev v Sloveniji. Pri oblikovanju vprašanj sem si pomagala z že obstoječimi raziskavami iz vsega sveta. Poleg demografskih vprašanj, s pomočjo katerih sem lahko okvirno opredelila populacijo, ki je odgovarjala na anketna vprašanja, sem v vprašalniku postavila še 8 vprašanj. V njih sprašujem po dejavnikih, kaj je tisto, zaradi česar ljudje menijo, da je nek poklic ugleden, ter s pomočjo Likertovih lestvic preverjala različne trditve, ustvarjene v povezavi s prebrano literaturo. Najpomembnejše vprašanje se nanaša na ocenjevanje poklicev glede na njihov ugled, na lestvici od 1 do 10. Podatke o odgovorih sem kot omenjeno pridobila preko spletne strani IKA, za namene analize pa sem uporabljala programe Microsoft Excel ter SPSS. V teoretskem delu sem v prvem poglavju predstavila osnovne pojme. Nadaljevala sem z družbeno percepcijo dela ter pojmom poklicnega ugleda, ki sem ga podrobno opisala, kot tudi njegove dejavnike, pomen, posledice, zgodovinski in kulturni vidik ter obstoječo strokovno literaturo in raziskave. Drugo poglavje se nanaša na odnos med poklicnim ugledom in plačami, v kar spadajo razvoj plačil za delovna mesta, dejavniki višine plač v Sloveniji ter obstoječi podatki o povprečnih neto mesečnih plačilih

glede na poklic. Tretje, četrto in peto poglavje so namenjeni analizi, rezultatom in interpretaciji rezultatov empiričnega dela naloge.

1 POKLICNI UGLED IN DEJAVNIKI HIERARHIJE POKLICEV

1.1 Osnovni pojmi

Ob raziskavah o pojmu poklicnega ugleda je ključnih nekaj pojmov, kot so delo in poklic, delitev dela ter profesije in na koncu ugled oziroma prestiž. S pomočjo omenjenih pojmov lažje razumemo, kaj pomeni poklicni ugled in zakaj ga je pomembno raziskovati.

1.1.1 Delo in poklic

Delo je osnovna komponenta organizacije sodobnih družb. Preko človeškega fizičnega in psihičnega napora pridobivamo produkte in storitve. Poklici pa naj bi nastali iz preproste potrebe po preživetju, zaradi potreb, ki so morale biti zadovoljene, da je družba preživela (Treiman, 1977). Poklica ne smemo enačiti z doseženo izobrazbo. Izobrazba se pridobi preko uspešno zaključenega izobraževanja, večinoma s strani javno priznane institucije, poklic pa imenujemo delo, ki ga opravljamo. Le-to je sestavljeno iz mnogih nalog in zadolžitev, ki so si med seboj zelo podobne (SURS, brez datuma b). Danes ni nujno, da delo predstavlja nujno oziroma potrebo po preživetju; marsikdo verjetno dela zaradi same vsebine dela, ki ga opravljamo ali pa zaradi uspeha, sreče ali pozicije v svetu (Kanjuo Mrčela, 2002). Iz preteklosti so nam poznane pridobljene pozicije in predpisovanja že z rojstvom, npr. kraljeva vladavina. Pomembno je bilo, iz katere družine izhajaš, kakšno ime nosiš, saj je to nosilo vse pomembne informacije, preko katerih so preostali člani družbe izvedeli, kakšen status imaš (Beeghley, 2007). Danes preko odgovora, kakšen poklic opravlja oseba, izveš vse te informacije, ne glede na njena ime in priimek. Izveš stil življenja, približno izobrazbo, približen prihodek, družbeni status osebe in dejstvo, kako pomembno je poznati to osebo – če je družbeno vplivna ali ne. Pri tem za prvi vtis niti ni pomembno, kako dobro opravljaš svoj poklic, saj bo že splošna informacija o tem poklicu dovolj (Beeghley, 2007).

Definicije dela skozi zgodovino predpisujejo pojmu tako negativno kot pozitivno konotacijo. Po eni strani naj bi bilo delo človeško bistvo, simbol osebne vrednosti in statusa, po drugi strani pa naj bi bilo delo definirano kot prisila, napor, sredstvo razlikovanja ter ustvarjanja neenakosti med ljudmi (Kanjuo Mrčela, 2002). Antična definicija delo obravnava kot nujno zlo, ki človeku prinaša osnovne življenjske potrebščine, medtem ko se v zgodnjem krščanstvu delo šteje kot človekova obveznost, med vrstami dela pa ni razlik, vsako delo je vredno. Šele s protestantsko definicijo dela postaja poklic, podoben temu, kar danes razumemo pod tem pojmom. Kopičenje bogastva in ekonomska orientacija postane opravičljiv cilj dela, hkrati pa postane poklic osnova za vključevanje posameznika v družbo (Kanjuo Mrčela, 2002). Konceptualni vidiki dela in delovnih procesov so bili močno

povezani z razvojem in napredki v ekonomski sferi, saj so iz storitev menjave prešli v fevdalno ekonomijo, ter iz te v trgovinsko, kasneje pa v moderni kapitalizem, kar je vseskozi zahtevalo prilagoditve dosedanjih načel dela (Ransome, 1996).

Danes nam služba predstavlja velik del našega vsakdanjika, pa ne le časovno; s poklicem pridobimo tudi družbeni status, stike z novimi ljudmi ter novo vlogo v svetu. North in Hatt (1947, v Coxon & Jones, 1978, str. 10) že leta 1947 navajata: »Služba človeka okupira velik del dneva, vpliva na njegov obstoj tako zunaj kot znotraj delovnih ur ter determinira njegovo socialno in ekonomsko blaginjo.« Poklicna identiteta je med ključnimi pomeni za identiteto človeka v današnji družbi. Je pomembna podlaga za samopodobo, samozavest in osebno motivacijo. Poklicna identiteta je prav tako povezava osebe in njene osebnosti z družbo, ne le s poklicno strukturo, temveč tudi s sistemom stratifikacije na splošno (Stone, 1962 v MacKinnon & Langford, 1994).

1.1.2 Delitev dela in profesije

Prehod iz vlog v družbi, temelječi na zadovoljevanju osnovnih življenjskih potreb v poklic, ki opredeljuje našo vrednost v celotnem sistemu, lahko razložimo z začetki **delitve dela**. Novi poklici so začeli nastajati, ko so se družbene naloge, ki jih je prej opravljala ena skupina, začele razdeljevati med večje skupine ljudi, obenem pa je človek začel širiti svoje dejavnosti na nova področja. Tako so se lovci začeli razlikovati od ribičev, poljedelci od živinorejcev itd. (Kavčič & Svetlik, 1979). Z večanjem števila poklicev so se lahko številni posamezniki začeli bolj poglobljeno ukvarjati z določenimi družbenimi problemi in njihovim reševanjem. Prvi taki poklici so bili svečeniki oziroma duhovniki, sodniki, odvetniki, zdravniki, filozofi ter številni umetniški poklici. Danes poklice, ki temeljijo na sistemu specializiranih nalog, imenujemo profesije oz specializirani poklici. Ločitev od »navadnih« poklicev zaznamuje širše področje dela, večja raznovrstnost, večja odgovornost, širše znanje in spretnosti (Kavčič & Svetlik, 1979). Potrošniki naj ne bi ocenjevali strokovnosti profesionalnih dejavnosti, temveč naj bi jim priznavali strokovno avtoriteto, medtem, ko pri poklicnih dejavnostih potrošniki ocenjujejo produkte in storitve (Kavčič & Svetlik, 1979). Profesije so usmerjene v utrjevanje in uresničevanje temeljnih družbenih vrednot in kritičnih družbenih problemov, z željo po nudenju storitev, prav tako naj bi veljalo, da jih k delu naj ne bi spodbujale denarne nagrade. Profesija seveda še vedno spada med poklice, vendar vsak poklic še ni profesija (Kavčič & Svetlik, 1979). Včasih so veljale trditve, ki so profesijam predpisovale bolj umsko, poklicu pa fizično delo, vendar seveda eni in drugi opravljajo oboje, pri ločevanju gre bolj za to, da se profesionalizirani poklici osvobodijo enostavnih in ponavljajočih se nalog (Kavčič & Svetlik, 1979).

Začetki poklicev in profesij so močno povečani z družbeno delitvijo dela. Haralambos in Holborn (1995) razlagata funkcionalistično teorijo stratifikacije ameriških sociologov Davisa in Moora, ki trdita, da morajo biti za preživetje in delovanje družbenega sistema zadovoljeni določeni pogoji, med njimi učinkovita dodelitev in izvrševanje vlog. Naloge,

potrebne za izvrševanje različnih poklicev, se med seboj razlikujejo, od zaposlenega zahtevajo različne sposobnosti in talente, hkrati pa niso vsi poklici enako pomembni za preživetje in vzdrževanje družbe. Posledica tega je, da je zelo pomembno, kdo pristane na katerem položaju, saj nekateri zahtevajo posebne talente ali znanja, za katere niso primerni vsi (Davis & Moore, 1945). Naloga družbe je, da postavi prave ljudi na prave pozicije ter jih temu primerno nagradi, da ostanejo motivirani za opravljanje pomembnih nalog. Take pozicije z najvišjimi nagradami in posledično najvišjim statusom so ponavadi tiste, ki so izrednega pomena za družbo in zahtevajo zahtevno usposabljanje ali izjemne sposobnosti (Davis & Moore, 1945). Vsi ljudje nimamo enakih sposobnosti in telesnih zmožnosti – moč, višina, hitrost, dober vid, logično povezovanje itd., zato so za določene naloge nekateri bolj primerni kot drugi. Že v preteklosti so v skupnostih presojali, kdo je bolj ustrezen za določena dela: ali se je šlo za fizično bolj sposobne ali pa za taktično bolj podkovane; vsi ljudje niso opravljali istih nalog (Treiman, 1977). Skladno z različnimi pozicijami ter nagradami pa seveda privede do primerjanj in podeljevanja statusov.

Delitev dela je tako podlaga različnemu vrednotenju poklicev. Med prvimi primeri iz antike lahko navedemo primer oblastnikov, ki so želeli zavarovati svoje družbene položaje ter zato podpirali tiste vrste dejavnosti, ki so bile podobne njihovim, večinoma umske, teoretične ali pa ustvarjalne. Poleg navedenih dejavnosti pa so bili prestiža deležni poklici, ki so skrbeli za varnost političnega sistema, vojaki ter zaposleni v izobraževalnih ustanovah (Kavčič & Svetlik, 1979). Posledično so bile profesije zelo blizu ključnim mestom v delitvi del, kar se izraža v njihovi politični moči, prestižu in materialnih nagradah (Krause 1971 v Kavčič & Svetlik, 1979). Ohranjanje visokega ugleda profesij tudi danes držijo s pomočjo omejevanja vstopa v take službe, lahko bi rekli v profesije. Visoke omejitve vpisa na fakultete, zahtevne prakse ter dolgotrajno in težavno učenje naredijo selekcijo, da se za tovrstne profesije ne odloči kar vsak (Pomeroy, 2008). Bok (1993 v Pomeroy, 2008) navaja, da si leta 1850 potreboval le štirimesečni program, da si lahko postal legitimen zdravnik na Harvardu. Podobna situacija je bila z univerzitetnimi profesorji in odvetniki. Slednjih je bilo zaradi lahko pridobljenih znanj in nazivov v letih 1830 toliko, da so povečali število in težavnost vstopnih izpitov. Zhou (2005, str. 96) izpostavi zanimivo vprašanje: »Ali ta profesionalna moč izvira iz nekega posebnega znanja ali je to le navadna moč, dodeljena zaradi ekonomskih, političnih in birokratskih interesov?« Vzpostavitev formalne izobrazbe, ki naj bi bila depersonalizirana in objektivna, je še vseeno močno vpeta v kulturno kontrolo oziroma temeljne vrednote družbe. Pridobitev formalne izobrazbe zato predstavlja močen vir ugleda, celo med tistimi z veliko moči, v najbolj konkurenčnih panogah (Zhou, 2005). Seveda pa je delitev dela bila in še vedno je odvisna od zmožnosti sistema, če lahko podpira take specializacije. Večje organizacije veliko lažje kot majhne dopuščajo in imajo razvito močno specializacijo dela (Treiman, 1977).

Delitve poklicev v učbenikih prikazujejo kot združevanje ljudi, ki imajo službe s podobnim socialnim in ekonomskim statusom ter jih uvrščajo v družbenoekonomske skupine (Haralambos & Holborn, 1995, str. 48). Med manualno delo se delijo glede na stopnjo

usposobljenosti, kvalificirani, polkvalificirani in kvalificirani manualni delavci. Preostala nemanualna dela pa se razdelijo med rutinska (pisarniška) dela, vmesna manualna (učitelji, medicinske sestre) ter najvišji razred profesionalcev (zdravniki, revizorji, višji menedžerji ...) (Haralambos & Holborn, 1995, str 48.). Čeprav meja med razredi ni jasno opredeljena, ponavadi velja, da so manualni delavci obravnavani kot delavski razred, nemanualni pa kot srednji razred. Klasifikacije v Statističnem uradu Republike Slovenije (SURS, brez datuma b) potekajo glede na dejavnosti, glede na izobraževanja in usposabljanja ter glede na standardno klasifikacijo poklicev. Beeghley (2007) pa spregovori še o eni vrsti razlikovanja delavcev, ki ni uradna, vendar zelo splošno uporabljena po vsem (zahodnem) svetu. Gre se za razlikovanje med t. i. »white collar« oz. – »beli ovratniki« in »blue collar« oz. »modri ovratniki« zaposlitvami. Beli ovratniki so, kot nakazuje ime, mišljeni ljudje, ki za potrebe službe nosijo obleke in kravate, njihovo delo pa naj ne bi vsebovalo fizičnega dela. Pogosto je za ta tip službe potrebna univerzitetna diploma ali pa profesionalno izobraževanje. Beeghley (2007) našteva preostale tipične stereotipne lastnosti belih ovratnikov, med njimi: v službi naj bi večinoma sedeli za pisalno mizo, pri opravljanju dela naj bi ostali fizično čisti, pogosto morajo opravljati nadzor nad aktivnostmi, med drugim usmerjanje modrih ovratnikov. Kombinacija vseh naštetih lastnosti postavlja večino zaposlenih »belih ovratnikov« v višji statusni položaj in višjo politično moč, kot jo imajo »modri ovratniki«. Prednosti, ki jih imajo, poleg razlike v plačilu, zajemajo tudi boljše možnosti v času osebnih kriz, kot so ločitve, problemi z drogami itd. (Beeghley, 2007). Zaposleni v službah »modrih ovratnikov« naj bi zaslužili manj, imeli manj izobrazbe, pogosto naj bi opravljali fizično delo, prav tako naj bi imeli manj poklicnega ugleda in manj politične moči kot »beli ovratniki«. V opisanem procesu zelo široke delitve poklicev so seveda številne izjeme. Policisti, kozmetologi in natakariji so poklici, ki spadajo med »blue collar«, pa vendar nosijo veliko odgovornosti, se med delom ne umažejo ali pa imajo celo višješolsko izobrazbo (Beeghley, 2007).

1.1.3 Ugled, prestiž

Človek je ocenjevalna žival, predvideva, da so določeni objekti, ideje in lastnosti več vredne kot druge. S to mislijo Treiman povzema znano misel številnih avtorjev, ki se navezujejo na to, da znamo ljudje zelo dobro moralno ocenjevati ter predvidevati vrednost nečesa (Treiman, 1977). Z velikokrat žaljivimi primerjavami reflektiramo t. i. skupne norme in vrednote, preko katerih nato umeščamo objekte, ljudi in ideje v hierarhijo vrednosti. Valuto moralne vrednosti imenujemo prestiž oziroma **ugled**, ki ga poznamo tudi kot čast, spoštovanje, drža ter cenjenost. Prestiž in moč sta univerzalno cenjena v vseh družbah (Treiman, 1977). Besedo prestiž oziroma ugled najlažje razumemo kot obliko socialne prednosti in moči, ki je povezana z vključenostjo v neko vlogo ali članstvo kolektivnosti. Pri tem je treba poudariti, da se prednost in moč navezujejo bolj na simbolično kot na ekonomsko ali politično naravo, čeprav se lahko iz prvega hitro pretvori tudi v druga dva (Goldthrope & Hope, 1972). Prednosti, ki pridejo s prestižem, se navezujejo na ustvarjena prednostna predvidevanja (bančni uslužbenec je vreden zaupanja), zagotavljanje podlage za

vpliv (slavni igralec deli svoje nasvete, vodi tiste, ki želijo uspeti, saj zato, ker je slaven, gotovo ve, kaj govori) in možnosti za določanje standardov, okusov ter stilov. Vse to je možno, ker so prednosti in moči, ki izvirajo iz prestiža, popolnoma odvisne od obstoja skupnih pomenov in vrednot, ki jih posamezniki cenimo (Goldthorpe & Hope, 1972). Shils (1968 v Treiman, 1977) navaja naslednje lastnosti, ki so osnova prestižu: poklic ter poklicni uspehi, premoženje, plača, stil življenja, stopnja izobrazbe, politična moč, vplivna poznanstva, narodnost in mnoga druga. Kljub temu pa prestiž težko izmerimo, saj se osnovno prenaša v mislih posameznikov ter v družbenih tradicijah in pričakovanjih (Pomeroy, 2008). Tako lahko na primeru aristokratov premislimo, so le-ti še vedno nadpovprečno prestižni, če izgubijo vse svoje premoženje (Goldthorpe & Hope, 1972). So v prvi vrsti potem prejeli ta prestiž le zaradi ekonomskega stanja ali zaradi zgodovinskih vrednosti? V raziskavi bomo poskušali prestiž raziskovati preko mnenj posameznikov kot tudi preko omenjenih merljivih osnov prestiža.

Predstavila bom štiri različne teorije, ki definirajo in razlagajo pojem prestiža. Racionalna teorija (ang. Rational-order theories of prestige) predvideva, da je posameznik voden preko motivov maksimiziranja donosov, vendar je družba tista, ki določa, katere nagrade so primerne za opravljanje določenih nalog. David in Moore (1945 v Wegener, 1992) tako direktno poudarita, da je prestiž tisto, kar dobimo za dosežke, ki so v skladu s družbenimi potrebami, zato prestiž oblikuje sistem socialne neenakosti. Parson (1940 v Wegener, 1992) pri tem sodeluje in dodaja, da posamezniki delujejo v skladu s pričakovanimi, vpetimi vrednotami v družbi, v želji po pridobitvi prestiža. Racionalno konfliktna teorija (ang. Rational-conflict theories) predstavi ugled kot blago, ki ga lahko izmenjujemo preko transakcij, kot na primer denar. Ustvarja se preko procesov nesimetričnih izmenjav, torej takrat, ko prejete prednosti ne morejo biti povrnjene (Wegener, 1992). Max Weber je ključen pri razumevanju normativne konfliktna teorije, ki pa zagovarja, da prestiž ne temelji na dosežkih, denarju, poklicu, materialih ali avtoriteti. Prestiž je dodatek statusu skupin, je kakovost, ki jo delijo člani znotraj svoje statusne skupine (Wegener, 1992). Ostane nam še teorija prestiža normativnega reda, osredotočena na institucionalni ravni prestiža, ki za prepoznavnost potrebuje status članstva, avtoriteto v skupini ter karizmo. Karizma je prav tako vpeta v poklicne vloge; največ se je nahaja v tistih poklicih, ki so v svojih funkcijah najbližje »centru« (Wegener, 1992).

1.2 Družbena percepcija poklicev

1.2.1 Percepcija poklicev

Pojem **percepcija** se navezuje na mešanico prepričanj in predvidevanj, ki obstajajo v posameznikovem spominu ter na način, kako se skupek vseh teh prepleta v organizirano mnenje. Percepcija pa prav tako dopušča možnost, da se obstoječim informacijam vključujejo nove in spreminjajo dotedanje prepričanje (Coxon & Jones, 1978). Študije percepcije poklicev se lahko opišejo kot raziskovanje, kako ljudje ustvarjajo koncepte o

svetu poklicev, kako z njimi manipulirajo ter kako jih ovrednotijo, ko pride do sklepanja odločitev, povezanih s poklici (Coxon & Jones, 1978). Glavni mehanizem pri kreiranju percepcije družbe in vrednot je socializacija (Gecas 1992 v Chen, 1992). Skozi proces socializacije posameznik ustvari kognitivni konstrukt o družbeni zaželenosti, ugledu in življenjskem stilu, o načinu dela ter psihičnih in ekonomskih nagradah v različnih poklicih. Percepcijo poklicev nosijo, spodbujajo in spreminjajo tudi drugi dejavniki, npr. nazivi, s katerimi osebo naslavlja tisti okoli nje, oblačila, način govora in način drža človeka. Vse to oddaja zunanjemu svetu neko sporočilo o svoji vrednosti, ki jo ostali zaznavajo (Coxon & Jones, 1978). Na podlagi vseh teh ponotranjenih konstruktov naj bi se posameznik kasneje tudi odločil za poklic (Cochran, 1986 v Chen, 1992). Zelo pomembne za percepcijo in znanje o poklicih naj bi bile tudi izkušnje v življenju pred katerokoli kariero. Rezultati mednarodne raziskave, opravljene leta 2015 med 500 otroki v starosti med enim in desetim letom starosti, sprašujejo otroke, kakšen poklic želijo opravljati, ko bodo starejši. Poleg zabavnih odgovorov, kot so super heroj, mucek in dinozaver, so najbolj pogosti poklici, ki jih otroci izberejo, profesionalni atlet, zdravnik, odgovor ne vem, učitelj, veterinar, gasilec, znanstvenik, astronaut, inženir in policaj (Adams, 2015). Raziskovalci vseeno opažajo zanimivosti, da med odgovori ni več toliko princesk in supermanov, mlade deklice raje želijo v znanost, tehnologijo, inženirstvo in matematično kariero, in to kar v 41 %, medtem ko želijo fantje v te smeri v le 32 % primerov (Adams, 2015).

1.2.2 Stereotipi o poklicih

Pri raziskovanju vprašanja, kako ljudje splošno gledajo na določene poklice, se težko izognemo pojmu socialnih stereotipov. Ko spremljamo posameznike in njihovo percepcijo na določene stvari, je poznano pravilo, da ljudje uporabljajo socialne **stereotipe** kot »identifikacijska pravila« (Cook, 1971 v Coxon & Jones, 1978) pri njihovih vsakdanjih odločitvah. Slednje pomeni uporaba pravila »če je nekaj A, potem mora vsebovati lastnosti xyz«. Tajfel (1969 v Coxon & Jones, 1978) opisuje stereotipe kot kup lastnosti, ki se predpišejo določeni skupini ljudi. Posamezniki znotraj te skupine naj bi imeli te lastnosti, zaradi katerih se razlikujejo od ljudi, ki ne pripadajo tej skupini. Enako se dogaja pri poklicih, določene lastnosti predpišemo ljudem, ker opravljajo določen poklic. Walker (1958 v Coxon & Jones, 1978) se je v svojih raziskavah ukvarjala s poklicnimi stereotipi in ugotovila, da znajo biti poklicni stereotipi celo tako močni kot etični stereotipi. Kot primer je navedla raziskavo, v kateri ljudi prosi, da vsakemu poklicu izberejo določeno lastnost, za katero mislijo, da ga dobro opisuje. Rezultati so pokazali (Walker, 1958 v Coxon & Jones 1978), da za osnovnošolskega učitelja velja, da je dobro izobražen, toleranten, pravičen in prijazen; za rudarja je značilno, da je iskren, močan, vzdržljiv; za zdravnike pa naj bi veljalo, da so inteligentni, izobraženi ter človekoljubni. Problematika pri stereotipih se razvija skozi spoznanje, da pri pripisovanju lastnosti poklicem velika večina sodelujočih vprašanih še ni imela stika z zaposlenimi iz omenjenih poklicev niti ne znajo dobro opisati, kaj vse ta poklic počne, znajo pa jim pripisati lastnosti ter družbeni status, ki naj bi jim pripadal (Thielbar & Feldman, 1969).

Pretok informacij, ki nas obkroža, povzroča slabo, a trdno znanje o stvareh, ki jih v bistvu ne poznamo. Veliko predstav o družbi pridobimo preko televizijskih programov in filmov, kjer ustvarjalci pogosto reflektirajo stereotipe poklicev in s tem širijo prepričanja. Tako zdravnika v filmih vidimo kot rešitelja težkih kriz in ne nekoga, ki predpisuje aspirin; znanstvenika vidimo oblečenega v bel laboratorijski plač, gledajočega v testne cevi in nikoli kot sedečega za mizo, okupiranega z izpolnjevanjem enih in istih formularjev za uradno odobritev projektov (Thielbar & Feldman, 1969). Televizija, filmi, televizijske serije ter šovi so ustvarjeni za kratkočasenje, za zabavo, za dozo nečesa, kar si ljudje želijo gledati v prostem času. Zato prikazane poklice povezujejo z nalogami, za katere naj bi ljudje mislili, da so zanimivi, in nikakor ne z večino tistih nalog, s katerimi imajo zaposleni v teh poklicih opraviti vsakodnevno. Najpogosteje so prikazani zaposleni v zdravstvu, policijskem oziroma detektivskem delu in v pravnih službah (Jones, 2003). Zanimivo je, da so podobe, ki si jih ustvarimo o poklicih, lahko zelo močne. V primeru odvetnikov na televiziji so za namen vloge najeti ljudje, ki v resničnem življenju opravljajo poklic odvetnikov, da svetujejo pri besedilu filma ali serije, pomagajo pri terminologiji in poskušajo igralca čim bolj pripraviti na »realno sliko«. Kljub temu pa so posnetki vseeno velikokrat zavajajoči, saj recimo velika večina odvetnikov svojega dela sploh nikoli ne opravlja v sodni dvorani, medtem ko v filmih in televizijskih serijah, večino službe preživijo tam (Jones, 2003). Marsikdaj moralne ocene o uslužbencu ne sledijo oceni prestiža poklica. Tako nam raziskava Thielbara in Feldmana (1969) pokaže, da so vprašani o poklicu poslovneža menili, da je zelo privlačen, ima veliko ugleda, pa vendar imajo o poslovnežih mnenje, da so zelo nezanesljivi, egoistični in nepošteni. Na drugi strani so označili poklic kmeta kot umazanega, ponižujočega in dolgočasnega, ljudi, ki opravljajo ta poklic, pa kot najbolj prijazne, velikodušne in iskrene.

1.2.3 Poklic podjetnika

Poklic podjetnika se kot omenjeno, ljudem zdi privlačen in ugleden (Thielbar & Feldman, 1969), kar bi lahko povezovali tudi z predvidevanji o visokih plačilih (van Praag, 2009). Kljub temu pa ljudi, ki ta poklic opravljajo, opisujejo z nepoštenjem. V raziskavi, opravljeni v Veliki Britaniji leta 2014, navajajo, da je kar 47% respondentov svet podjetništva označilo z izrazom »dog eat dog«, kar nakazuje na situacije, v katerih so ljudje z željo po uspehu, pripravljene narediti marsikaj, tudi če to pomeni, da lahko s tem nekomu škodujejo (Dickens, 2014). Poklic podjetnika se povezuje bolj z moškim spolom kot ženskim. Stereotipna pojava podjetnika kot moškega naj bi bila celo tako močna, da ženske podjetnice, kljub drugače enakim pogojem, ob zaprositvi za kredit, oziroma finančno pomoč, dobijo manj podpore kot moški podjetniki. Osebe, ki podeljujejo finančne vire, npr. bančni uslužbenci, se ob negotovih ali nepopolnih informacijah, odločajo tudi na podlagi tega, ali oseba ustreza stereotipnemu podjetniku – moškemu (Gupta, Turban, Arzu Wasti & Sikdar, 2005).

1.3 Pojem poklicnega ugleda

Poklicni ugled je ocenjevanje, kako zaželeno bi bilo opravljati nek poklic. Je merilo in moralistična sodba o socialni in človeški vrednosti v delu, ki se navezuje na službo (Coxon & Jones, 1978). Hierarhija poklicnega ugleda je socialni konstrukt. Izvirajoč iz informacij in znanja, ki prihaja iz procesov socializacije in kariernega življenja, posamezniki zaznavajo, interpretirajo in ocenjujejo socialni položaj poklicev, skladno z družbeno normativnimi vrednotami ter individualnimi preferencami (Chen, 1992). V teh procesih ocenjevanja posamezniki pridobijo informacije, sklepajo, pripisujejo ter vzpostavijo mnenje o zaželenosti in časti, ki jo ima poklic. Posledično je konstruirana lestvica ugleda, dejanska zbirka ocenjevanja posameznikov o poklicih. Posamezniki ponavadi ocenjujejo in razvrščajo poklice skladno z določenimi kriteriji, ki posebej vrednote, ki jih naša družba postavlja na delovnih mestih in v družbenem življenju (Chen, 1992). Tako na primer naša družba poudarja sposobnosti, izobrazbo, zaslužek in ostale karakteristike, povezane s službo, zato ljudje zelo dosledno podeljujejo visok ugled službam, kjer zaznavajo slednje. Kljub določenim splošnim dejavnikom, na podlagi katerih lahko naredimo neko grobo oceno, kako ugledni so poklici, saj so lahko merljivi (plača, izobrazba ipd.), se z usmeritvijo v preučevanje prestiža poglobimo v družbeno percepcijo poklicev, ki posameznikom dovoljuje, da izberejo samostojno, kaj je tisto kar jih prepriča, da so določeni poklici več »vredni« in bolj zaželeni kot drugi (Pomeroy, 2008). Ugled se prenaša v mislih posameznikov, v družbenih tradicijah in pričakovanjih, ne le v plačah in izobrazbi. Kot primer avtorja Coxon in Jones (1978) navajata, da je smetar (original »refuse collector«) lahko bolj plačan kot osnovnošolski učitelj, vendar pa zaradi kulturnih vrednot, predpisanih s strani večinske populacije, učitelj uživa veliko večjo socialno držo kot zbiralec smeti. Ljudje preprosto menijo, da je urejanje smeti drugih ljudi manj prijetno kot učiti njihove otroke (Coxon & Jones, 1978). Uglednost poklica se pridobiva skozi številna mnenja, se ustvarja preko pogovorov in izkušenj ljudi. Prestiž mora pri razvoju iti skozi številne medsebojne komunikacije ter biti priznan s strani »zunanjih« opazovalcev. Tako ne moremo reči, da imajo profesorji ugled, če bi bili cenjeni le s strani tistih, ki se udeležujejo njihovih predavanj, kakor če bi bil sodnik cenjen le od ljudi, ki so z njim v sodni dvorani. Poklicni ugled bi v takih primerih izgubil veliko pomena (Zhou, 2005).

1.3.1 Kriteriji in dejavniki poklicnega ugleda

Opredeljevanje, kako dober, zaželen in cenjen je kateri poklic, lahko ponazorimo z določenimi dejavniki. Ti nakazujejo na uglednost v družbi in so pogosto rezultat skupnih kulturnih vrednot. Brown (1955 v van Praag, 2009) definira enajst determinant povezanih z poklicnim statusom: i) nujnost za javno dobro, ii) spoštovanje, iii) »čistost« službe, iv) potrebna izobrazba ali usposabljanje, v) potreben talent oziroma sposobnosti, vi) plača, vii) prosti čas oz. počitnice, viii) spoštljivo ravnanje, ix) bogata zgodovina poklica, x) trdo delo, xi) socialne ravni služb. Naštete dejavnike uporabljamo, ko poklice primerjamo med seboj in ko merimo ugled le-teh. Ugled si ljudje lahko predstavljajo na različne načine, zato so ti

kriteriji uporabljeni, da gredo raziskave v pravo smer. Poklice lahko primerjamo na različnih dejavnikih, od tega, kako zaželeni so za opravljati, kakšne kvalifikacije so za vstop, kakšne so materialne nagrade ter kakšne so naloge, ki jih moraš opravljati v tem poklicu (Chen, 1992). Najpogosteje se pri merjenju uporabljata stopnja izobrazbe in višina plače. Duncan je že leta 1961 dokazal, da ta dva dejavnika pozitivno korelirata z oceno prestiža poklica (Chen, 1992). Z raziskovanjem stopnje izobrazbe naj bi pridobili okvirno sliko, kako sposoben je posameznik. Ti podatki so dobri, ker večina držav dandanes vodi evidence o tem, koliko ljudi se šola, na kateri stopnji ter na katerih smereh, zato je to hitro dostopna informacija. Višjo kot ima posameznik izobrazbo, višje naj bi imel sposobnosti, da najde rešitve za najrazličnejše probleme (Treiman, 1977). S pridobivanjem osnovnih znanj in sposobnosti (ki so lahko drugače določeni v posameznih kulturah), ljudje postajajo boljši pri manipuliranju z okoljem, tako fizično kot tudi socialno. Konec koncev pa je izobrazba močno cenjena tudi zato, ker nakazuje sprejemanje osrednjih vrednot družbe (Treiman, 1977). Dodana vrednost, ki jo izobrazba prispeva k poklicu, se lahko razlikuje med poklici. Najprej zato, ker so kognitivne spretnosti, pridobljene pri izobrazbi, v nekaterih poklicih bolj cenjene kot v drugih. Kot drugo, izobrazba sama po sebi je velikokrat uporabljena kot produkt ustvarjanja človeškega kapitala tudi kasneje po že pridobljeni izobrazbi (De Beyer & Knight, 1989).

Vsi pa se ne strinjajo z izbiro izobrazbe kot dobrega kazalnika za poklicni ugled. Zhou (2005) meni, da je zahtevana stopnja za poklice ustvarjena z ločilnimi mehanizmi, kot so legitimnost formalne izobrazbe v izobrazbi (medicinska diploma ali dolgotrajno vajeništvo). Pri določenih poklicih je že vnaprej determinirano, katero stopnjo izobrazbe moraš imeti doseženo, če želiš nastopiti v tej vlogi. Je potem izobrazba res pravo merilo? Številni avtorji menijo, da je prestiž rezultat izobrazbe, moči in plačila. Izobrazba naj bi bila vir moči, plača pa merilo za moč in privilegij (Lenski, 1966). Plačilo za opravljeno delo oziroma dohodek simbolizira eno najbolj raziskanih spremenljivk v družboslovnih strokah. Družinski dohodek predstavlja možnost ljudi pri dosegu različnih virov – od hrane, prenočišča, zdravstvene oskrbe, možnosti izobrazbe, vendar pa ni nujno, da se z raziskovanjem samih plač prikaže pravo ekonomsko ozadje posameznika ali pa družine (Korous, Causadias, Bradley & Luthar, 2018). V uradne statistike tako ne pridejo drugi viri zaslužka, materialnih lastnin ali denarnih dodatkov, ki prav tako pomagajo ljudem pri preživetju. Pomanjkanje denarja poslabša možnosti ljudi pri spopadanju s težavami in nepričakovanimi dogodki v življenju, kar lahko vodi v ne le materialno pomanjkanje, temveč tudi v slabo psihološko stanje in posledično razvoj bolezni (Korous, Causadias, Bradley & Luthar, 2018). Zato tudi plačo uporabljamo kot enega pomembnih kazalnik poklicnega ugleda (Lenski, 1966).

Vendar se pri raziskovanju ne smemo zaustaviti le pri ustaljenih kriterijih, saj je pri raziskovanju percepcije pomembno tudi, kako ljudje doživljajo in ocenjujejo določene stvari. Konstruirana lestvica poklicnega ugleda je zato skupek ocenjevanj in mnenj posameznikov, ne le uradna statistika. Chen (1992) v svojem raziskovalnem delu s pomočjo študije pojasnjuje, da čeprav sta izobrazba in plačilo pomembna kazalca prestiža, nikakor

nista edina. Nadalje trdi, da tudi če bi ta dva kazalnika izločili, to ne bi močno vplivalo na rezultate ugleda poklicev. Coxon in Jones (1978) sta izpostavila še en pomemben dejavnik, ki naj bi vplival na to, kako drugi gledajo na zaposlitve ter zaposlene. Pri raziskavah naj bi pozabili na moralni vidik poklicev, na družbeno uporabnost, lahko bi rekli družbeno pomembnost poklicev (ang. social usefulness). Izraz velikokrat omenjajo, vendar se mu veliko raziskovalcev izogne, saj se pojavljajo podvprašanja, kot je uporabni komu. Uporabni vladajoči eliti, množici ljudi ali pa nekim določenim interesom? Poklici bi lahko bili uporabni v smislu vzdrževanja obstoja družbe, v kateri ima vsak svoj delež (Coxon & Jones, 1978). V času vojne so bili vojaki zelo uporabni in še – posebej tisti zmagovalni – zelo cenjeni. V času kuge so bili to zdravniki. Iz tega sledi definicija, kako presojamo družbeno pomembne poklice: stopnja, do katere bi družba, kot jo sedaj poznamo, lahko obstajala, brez določenih specializiranih nalog, ki jih neki poklici opravljajo. V tem smislu so tako igralci in pisatelji bolj kot ne nepomembni, medtem ko so recimo kmetje izredno pomembni (Coxon & Jones, 1978).

Že stari Grki in Rimljani so delali razlike med cenjenostjo različnih poklicev. Kmetovalsko delo je bilo videno kot več vredno v nasprotju z obrtniki ter raznimi mojstri. Kmetje so bili v njihovih očeh samostojni pri zagotovitvi preživetja in zadovoljevanja svojih potreb, medtem ko so se obrtniki zanašali na svoje stranke, da so lahko preživeli (Godelier, 1980 v Ransome, 1996). Z vse večjo uporabo sužnjev pri opravljanju dela v času 4. stoletja pred našim štetjem pa je kmetovalski poklic začel pridobivati status nizko vrednotenega, še posebej za svobodnega človeka. Slednje je zagotovo vplivalo na povezavo socialnega statusa ter dela, ki ga je posameznik opravljal, hkrati pa je navezava tudi na materialni razvoj in ekonomsko strukturo, v tem primeru suženjskega dela v kmetijstvu (Ransome, 1996). Vseskozi kasneje v zgodovini so fizična dela opredeljevali kot manj vredna nasproti intelektualnim. Sprva sužnji, nato pa naj bi jih vedno opravljali tisti, ki so bili v določenih obdobjih označeni kot podrejeni člani družbe, nekaj časa so med njih prištevali tudi ženske (Kanjuo Mrčela, 2002).

1.3.2 Pomen in posledice poklicnega ugleda

Raziskovanje poklicnega ugleda nam omogoča vpogled v odnose med sistemom vrednot ter značilnostim socialne strukture (Goldthorpe & Hope, 1972). Pomembnost raziskovanja temelji na tesni povezavi, ki jo ima poklicni ugled s socialnim statusom. Marsikatero študije so poklic obravnavale kot zadostni in zanesljivi indikator socialnega statusa posameznika. Blau in Duncan (1967 v Chen, 1992) sta poklicno hierarhijo označila kot osnovo za razsežnosti stratifikacije, Beeghley (2007) pa meni, da imajo službe poleg lastništva ali kontrole kapitala za ljudi izjemno vlogo pri pridobivanju dostopa do virov v današnji, na razredih temelječi družbi.

Goyder (2005, v Pomeroy, 2008) izpostavlja pomembnost raziskovanja posameznikove percepcije poklicnega ugleda, saj ljudje, ki živijo znotraj kulture, pripomorejo k družbenim

spremembam za poklice hitreje kot socialne ustanove, ki kontrolirajo izobraževanje ter denarne nagrade. Ljudje so tisti, ki uporabljajo vse storitve in izdelke ter sami presojujejo, komu bodo dodelili oziroma kje bodo porabili svoj težko zaslužen denar. Moč posameznikov ne vpliva na zahteve, potrebne za vstop v poklic, temveč pripomore k spreminjanju javne percepcije uspeha, prestiža in socialnega statusa (Pomeroy, 2008). Kot navaja Williams (2008), dandanes cenimo tveganja in velike denarne nagrade, kar se pozna na tem, da so te dneve poklicni heroji tisti, ki so na primer pustili fakulteto ter uspeli z internetno stranjo, vredno milijone. Doktorji in odvetniki pa se na drugi strani počutijo, kot da so na stranskem tiru, kar se tiče socialnega statusa in ugleda. Pa ne zato, ker bi se spremenili poklici, spremenili so se standardi, kaj pomeni imeti ugledno kariero (Florida, 2002 v Pomeroy, 2008).

Dva procesa naj bi vplivala na to, da razlike v sposobnostih (izobrazbi), avtoriteti in ekonomski kontroli (dohodku) povzročajo razlike v poklicnih ugledih. Poklici, ki zahtevajo nenavaden talent ali sposobnost, ponavadi prinašajo nadstandardno plačilo že samo za to, ker je tak talent redkejši v primerjavi s potrebami trga, kar seveda sproži tekmovanje, da se tak talent zadrži (Treiman, 1977). Bolj kot je pomembna oziroma odgovorna zaposlitev, bolj je pomembno, da se jo dobro opravlja, saj so posledice v takih poklicih lahko zelo velike. Če naredi menedžer manjše trgovinske verige napako pri poslovni odločitvi, lahko to podjetje stane par tisoč evrov. Slaba poslovna odločitev s strani glavnega izvršilnega menedžerja v ogromnem podjetju pa lahko pripelje do milijonskih škod. Tako velike posledice in odgovornosti prinašajo s seboj tudi vedno višje ravni nagrad (Treiman, 1977). Opisani poklici postanejo zelo zaželeni za opravljanje, saj so poleg nudenja visokih nagrad tudi zelo iskan kader, kar povzroči, da postanejo privlačni za posameznike, tudi tiste, ki bi drugače iskali službo kje drugje. Posledica teh procesov je ustvarjanje močne povezave med poklicno močjo in privilegijem v vseh družbah (Treiman, 1977). Seveda povezava med močjo in ugledom ni popolna, v različnih časih in prostorih obstajajo različne potrebe. Med vojnim stanjem bodo kompetence vojaških generalov zelo pomembne, dobri vojaški strategji bodo takrat napredovali veliko hitreje kot v času miru. Gozdni delavci so na Švedskem plačani veliko bolje v primerjavi z drugimi poklicnimi pozicijami, kot tisti v ZDA, kar predvidoma opisuje večji pomen sečnje na Švedskem kot v ZDA (Treiman, 1977).

Razlike v kontroli nad viri pa se reflektirajo tudi v prednostnem položaju favoriziranih skupin, da lahko maksimalno izkoriščajo svoje prednosti. Take prednosti so lahko mnoge, najpogostejša je manipulacija političnega sistema pri zagotovitvi posebnih pravic in privilegijev. V primerjavi s preteklostjo, v npr. fevdalnih družbah, so bili različni privilegiji za različne poklicne skupine zakonsko umeščeni, smo v modernih družbah pred zakonom vsi enaki, pa vendar posebni privilegiji še vedno obstajajo. Največkrat v obliki obdavčenja, ki je nekaterim bolj v korist kot drugim ali pa preko omejitev konkurenčnosti s carinskimi in licenčnimi dogovori (Treiman, 1977). Torej, več moči sproži več možnosti, da si bo poklicna skupina uspela zagotoviti prednosti institucionalizirane v zakon. Relativna moč skupin pripomore tudi pri kolektivnih zahtevah, npr. pri stavkah zdravnikov se bo njihov

politični vpliv in ekonomska moč uspela vplesti v končni razplet veliko bolj kot pri stavki smetarjev. Pri primerjavi teh dveh poklicev gre še posebej za to moč, da prvega težko zamenjaš, medtem ko drugega veliko hitreje (Treiman, 1977). Tudi posameznik lahko pridobi veliko z vpetostjo v prestižno močen poklic, ki ima v zaledju lastništvo virov. Velikokrat je to priložnost za pridobitev osebnega premoženja, kar vključuje tako sam denar kot tudi premoženjsko pomembne informacije in priložnosti, iz katerih so »običajni« delavci popolnoma izključeni. Najsí gre za nakupe preko vrste, brezplačne karte za gledališke predstave ali drugačno obravnavanje pri zdravniku (Treiman, 1977). Pri preučevanju prestiža ne smemo pozabiti omeniti tistih posameznikov, ki doživljajo posledice teh razlik v »podeljevanju« ugleda. Young (1958 v Pomeroy, 2008) izpostavlja, kako so ljudje, ki nimajo visokega statusa, kaznovani ne samo v smislu financ in svobode pri sprejemanju odločitev, ampak tudi pri drugih posledicah, na primer pri žalitvah in sramu. Posamezniki, ki niso imeli možnosti pridobiti visoke izobrazbe, ki je ponavadi zahtevana za specializirane poklice, nosijo poleg finančnih bremen tudi ponižanje, da imajo zelo malo moči oziroma privilegija izbire. Skupine ljudi, ki zasedejo poklice profesij, imajo višjo kontrolo pri dostopu in reguliranju njihovega znanja in virov (Young, 1958 v Pomeroy, 2008).

Prestiž, pridobljen z opravljanjem delovnega mesta, pa lahko prinese osebi dejanske izide, ki nimajo nujno povezav z denarjem. Številne študije raziskujejo, na kaj vse poklicni ugled še lahko vpliva. Fujishiro, Xu in Gong (2010) so v svoji raziskavi dokazali povezavo med poklicnim ugledom in zdravjem, neodvisno od ostalih indikatorjev, ki jih običajno uporabimo pri povezavi službe in zdravja (izobrazbe, dohodka). Rezultati kažejo, da višji kot imajo ljudje poklicni ugled, manjša je predvidena verjetnost, da bodo opisali svoje zdravje kot slabo in obratno. Dalje opisujejo (Fujishiro, Xu & Gong, 2010) kako ugled, pridobljen z delovnim mestom, lahko pozitivno ali negativno vpliva na zdravje posameznikov. Ker poklicni ugled predstavlja, kako drugi vidijo službe, je kakovost interakcij, ki jih uslužbenec doživlja, odvisna tudi od tega, kako ugleden je poklic. Kakovost socialnih interakcij pa je pomemben dejavnik zdravja (Fujishiro, Xu & Gong, 2010). Pozitivna »odobranja« drugih zaradi cenjenosti poklica vplivajo na višjo samozavest in boljše počutje zaposlenega, na drugi strani pa so zatiranja, posmehovanja in ignoriranja močno povezana z diagnozo depresije ter tesnobe. Poklicni ugled je bil povezan tudi z možnostmi in podporo, ki jo posamezniki prejmejo zaradi svojih zvez z različnimi ljudmi, ki posedujejo zaželene vire – pripadnost političnim strankam, lastništvo nepremičnin, nova poznanstva itd. (Fujishiro, Xu & Gong, 2010). Za razliko od zgoraj omenjenih rezultatov, Korous, Causadias, Bradley in Luthar (2018) visoke možnosti depresije in samomorov pripisujejo bolj nekaterim visoko prestižnim službam, kot pa nizko prestižnim. Čeprav visok status prinaša možnosti posamezniku, da dostopa do dobrih finančnih in socialnih storitev, ki promovirajo dobro mentalno zdravje v službi, te ugledne službe pogosto zahtevajo dolge nadure na delovnem mestu, kar odvzame več časa stran od družine in prijateljev in tudi vpliva na slabo psihično počutje (Korous, Causadias, Bradley & Luthar, 2018).

1.3.3 Teoretski pristopi k poklicnemu ugledu

Eno najpomembnejših del na področju raziskovanja poklicnega ugleda je napisal Donald J. Treiman, »Occupational prestige in comparative perspective«. Njegovo delo je zelo pomembno prispevalo h kasnejšim raziskavam ter razvijanju pojma »occupational prestige«. Treimanova teorija predstavlja prestiž kot zakoreninjen v odnose moči. Poklicni ugled je stalen in nerazličen v vseh kompleksnih družbah, sedaj in v preteklosti. Razvil se je kot ena od posledic delitve dela, ki obstaja v vseh družbah sveta (Treiman, 1977). Treiman navaja, da je do procesa delitve dela prišlo zaradi učinkovitosti. Vse družbe so se v preteklosti soočale z enakimi potrebami, ki so morale biti zadovoljene, da je družba preživela. Med njimi so pridobivanje hrane, izmenjava blaga, koordiniranje aktivnosti. Vse te naloge so lahko opravljene bolje ali hitreje, če jih naredi nekdo, ki ima posebne talente, znanje ali sposobnosti. Nismo vsi ljudje enaki in ne zmoremo vsega narediti enako dobro, zato je treba ljudi razdeliti po nalogah, ki jih bodo opravljali učinkovito (Treiman, 1977). Tako Treiman s sledenjem funkcionalistični teoriji razlaga, zakaj so se vse družbe organizirale na podoben način, kjerkoli že po svetu. Ljudje so opravljali različne naloge, imeli različne odgovornosti, prejeli različne nagrade, posledično pa se hkrati začnejo kreirati tudi razlike v nadzoru omejenih virov. Prav ta kontrola virov naj bi bila osnova za neenakost (Treiman, 1977).

Treiman (1977) navaja tri tipe virov, ki v kombinaciji prispevajo k večanju razlik v moči. Prva so znanja in spretnosti, relevantna za izvajanje družbeno cenjenih nalog. Drug tip virov se nanaša na kontrolo ekonomskih virov, zadnji pa na avtoriteto oziroma legitimno kontrolo nad aktivnostmi drugih. Z njihovo pomočjo so privilegirane skupine v superiornem položaju, da izkoristijo svoje prednosti. V svojem delu Treiman (1977) združi več kot 80 raziskav iz 60 različnih držav in preko njih zaključuje, da se poklicni ugled podobno ocenjuje v vseh državah sveta, kjer poklici obstajajo. Ugled naj bi temeljil na spretnostih, potrebnem treningu oziroma šolanju, da lahko naloge dobro opravljaš, ter na plači, ki jo prejmeš za opravljeno delo. V vseh družbah, od visoko industrijskih narodov, kot so ZDA, do kmečke vasice na podeželju Tajske, naj bi veljalo enako – profesionalne in višje menedžerske pozicije naj bi bile najvišje cenjene, sledijo poklici belih ovratnikov, nato so poklici kvalificiranih modrih ovratnikov, najnižje pa naj bi bili ocenjeni nekvalificirani storitveni delavci (Treiman, 1977). Treiman (1977) prav tako meni, da je ocenjevanje ugleda poklicev enako oziroma nespremenjeno skozi čas ter kulturo. Primerja rezultate hierarhične lestvice poklicnega ugleda Firenc v 15. stoletju ter Londonom v poznem 19. stoletju in ugotavlja, da so enako stabilni, kot če mesti primerjamo danes.

Treimanova funkcionalistična teorija o poklicnem ugledu je ena najbolj znanih knjig o poklicnem ugledu, hkrati pa pogosto tarča kritik. Beeghley (2007) izpostavlja napake vseh podobnih funkcionalističnih analiz, da je že iz začetka njihova predpostavka napačna – da naj bi vse družbe imele potrebe, ter predpostavka, da so potrebe družb tiste, ki so vzpostavile delitev dela. Tudi Zhou (2005) se ne strinja s Treimanovo teorijo. Zavrača izpostavitve moči, pomembnost razlik v odnosih z oblastjo ter sredstev, ki naj bi bili pomembno povezani s poklici. Avtor se oddaljuje od zgodnjih raziskav, ki locirajo poklicni ugled v okvirje

družbene neenakosti, še posebej pomembnost odnosov z oblastjo, in ekonomskih sredstev, ki močno vplivajo tako na tiste, ki ocenjujejo kot tiste, ki so ocenjevani. Namesto tega Zhou (2005) meni, da družbeno priznanje poklicev izhaja iz institucionalnih vrednot in prepričanj. Razmerje med močjo in ugledom vidi kot problematično, hkrati pa verjame, da je prestiž tako kot ostali socialni statusi, povezan, a hkrati različen od posameznikovih ekonomskih virov ali strukturnih pozicij. V svojem delu se navezuje na citate Maxa Webra, da sama ekonomska moč, še posebej gola denarna moč, ni nikakor prepoznana osnova za družbeno čast (Zhou, 2005). Njegova teorija, »institucionalna logika« zagovarja, da morajo v želji po pridobitvi statusa ali ugleda, vse družbene pozicije, vse vloge in vsa obnašanja pridobiti legitimnost in primernost preko institucionalnih, skupnih vrednot in prepričanj. Kar je legitimno in primerno mora biti videno kot preseganje lastnih interesov, znotraj meja skupine ter hkrati sprejeto s strani velike publike. Drugače povedano, družbeno priznanje mora delovati efektivno, da lahko vključi različne družbene skupine znotraj institucionalnih vrednot in prepričanj (Zhou, 2005). Da poklic pridobi višji ugled kot nek drugi, mora pridobiti priznanje in spoštovanje na podlagi splošno priznanih lastnosti, ki so znotraj odobranih meja. Pri tem mora preseči vse socialno-ekonomske razlike, ki razdeljujejo ljudi oziroma med njimi različno razporejeni viri, izobrazba in prihodek (Zhou, 2005).

1.3.4 Poklicni ugled skozi čas, prostor in kulturo

Čeprav Treiman (1977) navaja, da se ocenjevanje poklicnega ugleda ne spreminja, če ga gledamo skozi čas, prostor ali kulturo, še tudi on vseeno dopušča možnosti, da obstajajo določene izjeme, ki pa ne uničujejo pravila. Razlike v poklicnem ugledu se po njegovi teoriji kažejo zaradi raznolikosti v kulturah, saj nekatere bolj cenijo določene sposobnosti ali lastnosti, ki so morda v drugih kulturah ignorirane ali celo zatirane. Posledično naj bi bili tudi poklici, ki posebej poznajo znanja, talente ali moralne kvalitete, visoko cenjene v določenih družbah, tam zelo spoštovani (Treiman, 1977). Pa vendar v nadaljevanju Treiman (1977) prikaže več primerov dokazov o tem, da kulturne razlike načeloma ne vplivajo na ocenjevanje poklicnega ugleda. V judovski skupnosti sta učenje ter znanje zelo cenjena, vendar v raziskavi, opravljeni v Izraelu, niso ne profesorji niti učitelji bili bolje ocenjeni (se jim ne predpisuje višjega ugleda) kot drugje po svetu. Bolj cenjeni kot drugje v Izraelu niso niti zaposleni v učenih profesijah – znanstveniki/-ce, zdravniki/-ce ali pravniki/-ce (Treiman, 1977). V Latinski Ameriki naj bi veljalo dejstvo, da je »umazano delo« prezirano s strani ljudi, pa vendar poklici čistilec/-ka cest in komunalnih delavcev/-k v teh državah niso nič nižje ocenjeni kot kjerkoli drugje (Treiman, 1977).

Razvoj in prihod tehnološkega napredka naj bi večinoma spremenila le procese, kako opravljamo enake potrebe kot prej. Tako je kočijaža zamenjal voznik/-ca tovornjaka, ki še vedno opravlja enako funkcijo prevažanja blaga (Treiman, 1977). Tak poklic, ki se je razvil kot odgovor na tehnološke spremembe, ima običajno enako stopnjo ugleda, kot jo je imel poklic, ki je obstajal pred tem. Ponavadi naj bi bila primerljiva tudi stopnja sposobnosti, avtoritete in odgovornosti, ki so vezane na ta dva poklica. Na primer električarji/-ke, ki ne

dolgo nazaj še niso obstajali, so vstopili v hierarhijo ugleda na visokem mestu med visoko kvalificirane delavce, kjer so ostali še do danes (Treiman, 1977). Medtem pa Pomeroy (2008) pravi, da so razvoj tehnologije, dostopnost informacij in znanja prispevali k spremembam javnega videnja poklicnega ugleda. Potrošniki so informirani in imajo veliko več nadzora nad svojimi življenjskimi odločitvami. Tako na primer posameznik, preden gre na pregled k zdravniku, na internetu sam preišče bolezni, simptome in možne rešitve (Pomeroy, 2008). Podobno se dogaja na področju računovodstva, arhitekture, računalniških znanj, saj ljudje lahko preko interneta ali knjig samopomoči izvejo stvari, ki so jih včasih lahko pridobili le preko specialistov in njihovih storitev. Dostopnost in možnost, da lahko določene stvari naredimo sami, zmanjšuje in ogroža ugled teh poklicev (Pomeroy, 2008).

Vpliv na poklice in njihov ugled pa ni le posledica tehnoloških sprememb in dosega informacij. Najbolj elitni med poklici, odvetniški in zdravniški, so bili večinoma, odkar obstajajo, brez dvoma prestižni. Leta 2006 so na ameriški zdravstveni fakulteti opravljali anketo, v kateri je kar 60 % vprašanih zdravnikov izjavilo, da so razmišljali, da bi zapustili stroko medicine zaradi nizke morale, 70 % vprašanih pa je poznalo nekoga, ki je stroko že zapustil (Williams, 2008). Vprašanje zakaj, Williams (2008) lepo izrazi s povzemanjem glavnega internista v neki ameriški urgenci, ki je vložil pritožbo, da je bil prisiljen izpolnjevati zahtevek za invalidno osebo, ki je potrebovala zamenjavo koles, z besedami, da je vendar zdravnik, ne pa avtomehanic. Vsa ta dodatna papirologija in dodatno delo bi bilo morda tolerantno, če bi še vedno obstajal občutek avtoritete kot včasih. Med mladimi osebami pa naj bi dandanes vladal močan občutek, da je fleksibilnost in kreativnost tisto, kar daje poklicem ugled. Nekaj, kar je še nekaj generacij nazaj veljalo za koncept, ki ga živijo študentje umetnosti, se je sedaj razširil v večino poklicev (Williams, 2008).

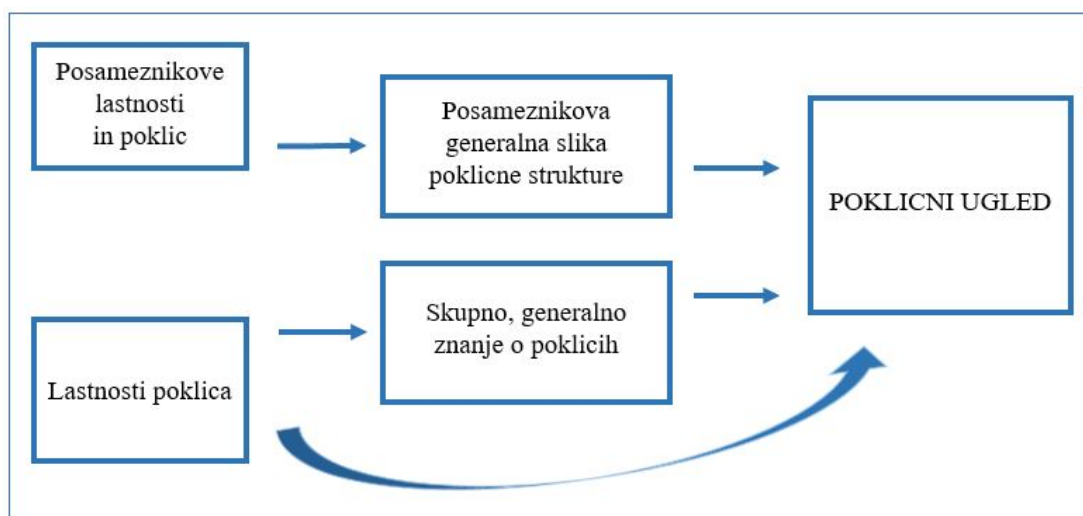
Primer vpliva političnega sistema na cenjenost poklica nakazuje bivša Sovjetska zveza, kjer je bila uradna ideologija poveljevanje ročnega dela, zato so imeli fizični delavci/-ke boljše delovne pogoje ter plače kot pisarniški delavci/-ke (ang. clerical workers) (Treiman, 1977). Po rezultatih raziskav se je to odražalo tudi v vrednotenju prebivalcev Sovjetske zveze, saj so bili »pisarniški delavci/ke« nizko ocenjeni pri merjenju ugledu, ročni poklici pa so bili tam v primerjavi z rezultati drugih držav po svetu, višje cenjeni. Treiman (1977) si slednje razlaga, da drugačna cenjenost poklicev ni rezultat le ideoloških razlik, temveč da razlike v objektivnem položaju ročnih in pisarniških delovnih mest, torej v plačah in delovnih pogojev – ki so konec koncu privilegij –, vodijo v višji ugled poklica. Beeghley (2007) podobno kot Treiman navaja študije, ki kažejo zelo močno korelacijo pri ponovljenih raziskavah, ki po nekaj letih ponovijo študijo in primerjajo rezultate poklicnega ugleda. V ZDA naj bi po skoraj pol stoletja rezultati za medicinske sestre podali skoraj enako stopnjo ugleda kot prvič. Podobno velja za Nizozemsko, Japonsko, Brazilijo itd. Vseeno pa Beeghley (2007) problem pri tovrstnih raziskavah vidi v tem, da so bile večinoma delane v urbanih naseljih, respondenti pa so pogosto študentje. Rezultati v takih primerih ne kažejo splošnih populacijskih rezultatov, temveč bolj zahodnjaški segment, saj so v mnogih raziskavah

izbrali dele prebivalstva, ki so lahko pod močnim vplivom zahodnjaških vrednot – študentje in ljudje, ki prebivajo v mestih.

1.3.5 Vplivi na odločitev o razvrščanju

Številni avtorji se posvečajo raziskovanju dejavnikov, ki vplivajo na to, kako ljudje ocenjujejo poklice, in kateri so razlogi, zakaj so jim določeni kriteriji (izobrazba, sposobnosti, moč, plača ipd.) pomembnejši kot drugi. Za razliko od Treimana, Chen (1992) v svojem delu poudarja, da je v procesu družbene percepcije pomembno povezovanje socialne strukture s percepcijo posameznika. Ta ima informacije in znanje o strukturi dela in ugledu poklica, ki se zaradi različnih vplivov razlikujejo od informacij in znanj nekoga drugega. Ljudje imamo različno socializacijo, izobrazbo, družabno in službeno življenje, okolje in konec koncev tudi pozicijo znotraj poklicne strukture, kar so vse izviri razlik v naših percepcijah o strukturah dela in o hierarhiji poklicnega ugleda (Chen, 1992). Ljudje naj bi si začeli ustvarjati mnenja in ocene o posameznih poklicih, statusih in nagradah že v letih, ko vstopimo v osnovno šolo. Količina znanja, ki ga človek ima o različnih poklicih seveda vpliva na to, kako na te poklice gleda. Nekdo z dobrim in celovitim vpogledom v različne poklice jih lahko mogoče dobro sodi, medtem ko pomanjkanje znanja lahko vodi v napačne presoje in ustvarjanje negativnih mnenj (Chen, 1992). Pri ocenjevanju poklicev lahko posamezniki uporabljajo najmanj štiri dimenzije poklicnega ugleda: i) človekovo lastno mnenje in videnje razlikovanja poklicev, ii) kako človek vidi ocene in mnenje ostalih ljudi o poklicih, iii) kako posameznik predpisuje ugled poklicem in končno iv) kako vidi sistem hierarhije poklicev – ali je »pravilen« oziroma »pravičen« (Gusfield & Schwartz, 1963 v Chen, 1992). V vsakdanjem življenju se nam po glavah podijo različne stvari, medtem ko delamo zaključke in ocene o dogajanju okoli nas. Iz okolja pobiramo različne informacije, ki pa so nepopolne, pomanjkljive, velikokrat tudi napačne. Chen (1992) trdi, da poleg vseh vplivov na ugled določenega poklica vpliva tudi neko »splošno znanje« o poklicu. Vsak poklic ima neke svoje specifične naloge, svojo naravo aktivnosti, ki jih opravlja; tudi zaposleni imajo svoje lastnosti, zaradi česar nastane javno mnenje o posameznih poklicih. Slednjemu se posamezniki pri oblikovanju svojega mnenja o poklicih težko izognejo.

Slika 1: Nastanek poklicnega ugleda



Vir: Chen (1992, str. 10).

Slika 1 ponazarja model, ki ga je zastavil Chen (1992) in nam predstavi nastanek poklicnega ugleda skozi dva različna procesa. Posameznikovo ozadje, lastnosti in njegova zaposlitev prispevajo k oblikovanju generalne slike o tem, kako ta oseba gleda na celotno poklicno strukturo, iz katere nato črpa ocene posameznih poklicev. Drugi proces pa na podlagi same narave dela, značilnosti poklicnih nalog ter lastnosti zaposlenih oseb ustvarja neko generalno sliko specifičnih poklicev. Vsi poklici in njihove naloge niso poznani vsem ljudem, zato so tudi t. i. splošne informacije o poklicih dobrodošlo znanje za tiste ljudi, ki jih ne poznajo in jih drugače ne bi mogli ocenjevati (Chen, 1992).

Določen del vpliva na poklicne statuse ima tudi t. i. naturalizacija socialnih kategorij. Pojem se navezuje na močan mehanizem ustvarjanja razlik med statusi poklicev. Ko enkrat pride do tega, da so socialne razlike upravičene s strani »naravnega reda« – kot podedovani socialni sistem –, so zlahka sprejeti s strani vseh družbenih skupin. Nekatere socialne razlike vzamemo kot samoumevne v družbenem sistemu, ustvarjene nekje v ozadju, da jih vsi sprejmemo za svoje (Zhou, 2005). Mogoče niti ne same razlike, temveč – kot navaja Parkin (1971 v Zhou, 2005), posamezni kriteriji postanejo umeščeni kot relevantni za ocenjevanje, medtem ko ostale kriterije izločijo ali pa postanejo nepomembni. Ti kriteriji se tako uspešno in legitimno umestijo v družbo, da postanejo glavna nit za določanje statusa. Poklici, ki znajo te kriterije opravičiti in prevzeti njihov status, so posledično umeščeni višje na institucionalnem redu, hkrati pa lahko bolj učinkovito pridobivajo spoštovanje in ugled (Zhou, 2005).

Veliko literature se ukvarja tudi z diskriminacijo in spolnimi stereotipi pri poklicnem ugledu. Te teme se bom dotaknila v tej meri, da izpostavim Chenovo (1992) ugotovitev, da so lahko mnenja posameznikov o stopnji prestiža poklica tudi pod vplivom spolnih stereotipov, kar se tiče spolnih vlog. Poklici, kjer je zaposlenih velik delež žensk, naj bi bili označeni kot

slabši, kar se tiče prestiža, prav tako naj bi bili zaposleni v poklicu, kjer je večji del zaposlenih nasprotnega spola, deležni nižjega prestiža, kot na primer moški v svetu medicinskih sester ter ženska v svetu avtomehanicov. Nadalje Chen (1992) primerja, da podobni vpliv na prestiž poklica kot spol, doživlja tudi rasa. Ugledi poklicev z velikim deležem zaposlenih, ki niso belopolti, so deležni ponižanja zaradi rasnih diskriminacij. Po ugotovitvah Neila in Snizka (1987 v Chen, 1992) so službe, znane kot »ženske službe« ter »službe z večjim deležem nebelopolnih«, vredne manj kot službe »moških« oziroma »belopolnih«.

Ali lastni **socialno-demografski dejavniki** vplivajo na to, kako ljudi ocenjujemo poklice, je predmet razlik med raziskovalci. Kot smo že omenili, Treiman (1977) v svojih delih zagovarja tezo, da lasten poklic, etični status in spol ne vplivajo na to, kako posameznik ocenjuje poklice. Ljudje naj bi ne glede na to, ali so izobraženi ali ne, bogati ali revni, s podeželja ali mesta, umestili poklice na enake hierarhične lestvice. Rezultati naj prav tako ne bi bili pod vplivom tega, kakšen poklic opravlja tisti, ki ocenjuje, kakšne narodnosti je ali pa kakšnega spola je. Chen (1992) pa se v svojem raziskovalnem delu obrača k posamezniku in razlikah v ocenjevanju ugleda v poklicih. Po njegovem se človek v svojih presojah ne more otresti vpliva svoje pozicije v socialno-ekonomski hierarhiji, socializacije ter hkrati izkušenj v poklicnem svetu. Iz raziskave North-Hatt-NORC leta 1947 prihajajo naslednje ugotovitve. Ko posameznik ocenjuje svoj lasten poklic ali poklic, podoben lastnemu, je njegova ocena vedno višja kot povprečna ocena tega poklica. Profesionalni poklici so ocenjeni višje s strani tistih, ki imajo univerzitetno izobrazbo, medtem ko ljudje z nižjo izobrazbo bolje ocenjujejo poklice z operativnim delom (Chen, 1992), čeprav naj bi ljudje iz višjih statusnih skupin nižje ocenjevali poklice s področja vladnih in političnih služb kot ljudje iz nižjih statusnih skupin, iz česar bi lahko izhajalo, da smo bolj obsojajoči do poklicev, ki so podobni našim lastnim (Coxon & Jones, 1978).

Splošno gledano naj bi revnejše skupine ljudi pokazale več spoštovanja do kvalificiranih delavcev in jasno, na drugi strani premožnejši in uspešnejši ljudje pripisujejo višje ocene znanstvenim poklicem. Socialno-ekonomsko ozadje vpliva tudi na kriterije ocenjevanja poklicev. Ljudem z nižjim socialno-ekonomskim statusom naj bi finančne nagrade predstavljale pomemben kriterij, saj so poklice z velikimi finančnimi nagradami ocenili kot zelo ugledne. Pri ocenjevanju poklicev naj spol ne bi imel odločilnega pomena, vendar naj bi se moškim pri ocenjevanju prihodek zdel bolj pomemben kriterij, ženskam pa delo z ljudmi in kvaliteta same službe (Chen, 1992). Razlike se pojavljajo tudi pri raziskavah, ki so opravljene v različnih družbah med prebivalci ruralnega in prebivalci urbanega območja. Izkazalo naj bi se, da tudi prostor, v katerem odraščas in živiš, vpliva na to, kako ocenjuješ poklice (Beeghly, 2007).

Pri primerjavah med različnimi družbami so raziskovalci ugotovili, da ko ljudi sprašujejo o poklicih modrih ovratnikov, so razlike med družbami večje, kot ko sprašujejo o službah belih ovratnikov. Iz tega izhaja, da se ljudje iz različnih okolij bolj strinjajo o višje ocenjenih poklicih kot o tistih z dna lestvice prestižnega ugleda (Coxon & Jones, 1978).

1.3.6 Rezultati obstoječih raziskav

Na temo poklicnega ugleda imamo v tujini opravljenih veliko raziskav, v Sloveniji pa so ugled poklica raziskovali le preko raziskav slovenskega javnega mnenja. Leta 1966 je bila narejena ena raziskava tudi v Jugoslaviji, in sicer med zaposlenimi v tovarni strojev, motorjev in v gradbenem podjetju. Naredili so anketo, v kateri so morali anketiranci na petstopenjski lestvici zaželenosti označiti »če imaš vse možnosti v življenju, da bi postal karkoli si želiš«, na koliko bi označil naslednje poklice (Treiman, 1977, str. 41).

Eno prvih raziskav, povezana s socio-ekonomskim statusom, je napravil George S. Counts, ki je preverjal družbeni položaj učiteljskega poklica. Študija je temeljila na odgovorih srednješolskih študentov, ki so ocenjevali 45 različnih poklicev. Delo je postavilo okvirje za koncept prihodnjih raziskav, da se poklice organizira glede na oceno (Pomeroy, 2008). Leta 1940 je Alba Edwards organiziral poklice, dodal stopnjo zahtevanih sposobnosti znotraj poklicev glede na zahtevano izobrazbo in podatke plačil ter podatek, ali gre za manualno ali nemanualno službo. S pomočjo omenjenih podatkov je ustvaril lestvico s 13 stopnjami. Tako klasifikacijo, ki zajema podatke »sposobnosti« – stopnjo izobrazbe in plačila –, so kasneje uporabili še velikokrat (Pomeroy, 2008). Prvič so ljudi vprašali po njihovem osebnem mnenju vsakega naštetega poklica v raziskavi North in Hatt leta 1947 preko Nacionalnega raziskovalnega centra (ang. National Opinion Research Center). V njej so morali sodelujoči razvrstiti 90 poklicev po petstopenjski lestvici od »odličen« do »slab«. Leta 1961 je Duncan ustvaril socialno-ekonomski seznam za vse popisane poklice v ZDA iz leta 1950 (Pomeroy, 2008). Z njim je želel ustvariti sistematične točke, s katerimi bi predvidel ugled in status za vse poklice na podlagi podatkov o plačilih in izobrazbi. V pomoč mu je prišla raziskava North in Hatt iz leta 1947, rezultate katere je primerjal s plačo in izobrazbo, da je ustvaril t. i. točke poklicnega ugleda (ang. occupational prestige scores) (Pomeroy, 2008). Rezultat Duncanove študije ni bila lestvica ugleda, vendar nadomestilo za ugled, seznam, temelječ na socialno-ekonomskih faktorjih in rezultatih ugleda. Omenjena raziskava pri svojih zaključkih o poklicnem ugledu iz diskusije izpusti lastnosti posameznika in na sploh vlogo posameznikovega mnenja pri oblikovanju poklicnega prestiža (Pomeroy, 2008).

V raziskave slovenskega javnega mnenja so bila vključena tudi vprašanja, ki so se nanašala na ugled poklicev. Prvo in najstarejše izhaja iz leta 1968 (Toš, 1999), ki je prva izmed več raziskav, v katerih raziskujejo družbena in kulturna vprašanja, v populaciji starejši od 18 let, s stalnim prebivališčem v Republiki Sloveniji. Število vseh enot za preučevanje je bilo 2.475, od tega 1.194 moških ter 1.281 žensk. V anketni vprašalnik so dodali vprašanje, naj respondentje za vsakega od naštetih poklicev povedo, ali ima po njihovem mnenju majhen ali velik ugled. Petstopenjska lestvica se nanaša na zelo velik, velik, povprečen, majhen in zelo majhen ugled, dodan pa je tudi odgovor ne vem (Toš, 1999). Podobno vprašanje se je nato pojavilo tudi v naslednjih raziskavah, ki so se spotoma malo prilagajale. Tako se je na primer poklic miličnika preimenoval v policista, lestvice so se zamenjale iz 1 – kot zelo velik ugled in 5 – zelo majhen ugled v bolj smiselno 5 – zelo velik ugled in 1 – zelo majhen ugled (Toš, 2004). Te raziskave so postavile dobre temelje za raziskovanje percepcije poklicnega

ugleda v Sloveniji, vendar sem se po prebrani literaturi odločila za drugačno raziskovanje kot tudi za drugačne poklice, zato se globlje v analize obstoječih nisem spuščala.

Pri pregledih že opravljenih raziskav sem hotela poudariti tiste, ki zajemajo vsaj podoben način oziroma podobne poklice, kot jih bom sama uporabila pri svoji raziskavi. Večje primerjave z že obstoječimi raziskavami se nisem lotila, saj je to zaradi različnih poklicev in različnih lestvic kar zahtevna naloga, ki bi v malo obsežnejši nalogi lahko podala zanimive rezultate. Podobne naloge se je lotil Treiman (1977), ki svojo teorijo poglobi z analizo več kot 85 raziskav iz 60 različnih držav. Te raziskave zajemajo zelo različno velike vzorce, ki so lahko reprezentativni nacionalno, lokalno ali le znotraj posebnih skupin, npr. študentov. Zajeti so tudi različni poklici ter načini, kako so posamezni raziskovalci pridobivali mnenja o poklicih. Nekateri so uporabljali pojem »zaželenost«, spet drugi »kje se nahaja idealni prihodek«, večinoma pa so anketirancem podali seznam poklicev, ki so jih morali oceniti na lestvicah od 1 do 3, od 1 do 4, od 1 do 5 in od 1 do 10 (Treiman, 1977). Treiman (1977) opozarja tudi na različno razumevanje poklicev v državah, zato je s pomočjo Nacionalne standardne klasifikacije poklicev (ang. International Standard Classification of Occupations) oblikoval svojo klasifikacijo in se s tem izognil nepravilnim združevanjem poklicev v skupine. Dejstvo, da so vzorci v raziskavah pridobljeni na zelo različne načine in med zelo raznoliko populacijo, Treiman (1976) zagovarja z utemeljitvijo, da je vseeno kakšen je vzorec, saj so rezultati povsod enaki. Kot že omenjeno, zanj ni razlike, če odgovarjajo izobraženi ali neizobraženi, premožni ali manj premožni, prebivalci urbanega ali ruralnega območja, mladi ali stari, vsi naj bi imeli povprečno enako percepcijo o hierarhiji poklicev (Treiman, 1976).

Raziskava poklicnega ugleda na Kitajskem, izvedena leta 1983 in zapisana s strani avtorjev Lin in Xie (1988) je temeljila na odgovorih 1.632 respondentov, živečih v Beijingu, na Kitajskem, starih med 20-64 let. Navodila za ocenjevanje so bila sledeča:

»Ker obstajajo različne službe, imajo ljudje različna mnenja o teh službah. Prosili bi te, da primerjaš naslednjih 50 poklicev in nam poveš, kateri od njih so boljši od ostalih. V želji po enostavnejši primerjavi smo razporedili 50 poklicev v 5 skupin, v vsaki od katerih je 10 poklicev. Prosimo, če razporedite teh 10 poklicev od najboljšega do najslabšega skladno z vašo presojo. (Najboljši dobi 1, drugi najboljši dobi 2, ... zadnji dobi 10.) Vsaka ocena se lahko predpiše le enemu poklicu« (Lin & Xie, 1988, str. 807).

Vsak odgovor je bil nato pomnožen z 10, tako da je vrednost 100 predstavljala najvišji možni prestiž, vrednost 10 pa najnižji (z razlogom, da pustijo odprte možnosti za prihodnje raziskave). Med petdesetimi poklici so bili najvišje ocenjeni zdravnik, inženirji elektrotehnike ter univerzitetni učitelji. Med tremi najslabše ocenjenimi poklici so bili poklici čistilcev, komunalnih delavcev ter hišnih pomočnic (Lin & Xie, 1988).

Iz raziskave, opravljene na Kitajskem, lahko razberemo, da določeni poklici bolj pritičejo moškim, določeni pa ženskam. Tako so poklicem tipkar/-ka, medicinska sestra/brat,

osnovnošolski/-a učitelj/-ica in knjižničar/ka ženske pripisale višji ugled kot pa moški. Le-ti so višje kot ženske ocenili naslednje poklice: naravoslovni/-a znanstvenik/-ca, atlet/-inja, voznik/-ca, mehanik/-čarka (Lin & Xie, 1988). Avtorja sta znotraj spolov raziskala tudi, če se rezultati ocen spreminjajo v starostnih skupinah. Odgovore moških sta razdelila v dve skupini, med 21 in 35 let ter med 36 in 64 let. Najvišje razlike med starostnimi skupinami pri moških so pri ocenjevanju poklicev voznikov/-nic, učiteljev/-ljič v srednji šoli ter gradbenih delavcih/-vk. Voznik/-ca je poklic, ki je bolj cenjen pri mladi skupini, v starejši skupini pa veliko manj; medtem ko sta poklica učiteljev/ic in gradbenih delavcev/delavk višje ocenjena pri starejših kot pri mlajših moških (Lin & Xie, 1988). Tudi ženske v primerjavah po starostnih skupinah imajo pri teh poklicih velike razlike, najvišje razlike pri ocenjevanju prestiža pa so pri gradbenih delavcih/-kah, tekstilnih delavcih/-kah ter pisarniških delavcih/-kah. Če pogledamo, kje ugled med skupinami najmanj variira pri moških, je to v poklicu policista/stke, pri ženskah pa pri poklicu medicinske sestre/brata (Lin & Xie, 1988). Splošno avtorja zaključita, da je generalna težnja po dobrih ocenah tistim poklicem, ki imajo ugoden položaj v socialni strukturi, zaradi legitimne moči, dostopa do virov, večje svobode na delovnem mestu ali lažje delovne obremenitve. Kljub oteženi primerjavi s preostalimi državami (saj je število poklicev, ki jih avtorji primerjajo, skoraj vedno različno) sta avtorja naredila grobo oceno primerjave z državami Tajvan, Japonska, Poljska ter Sovjetsko zvezo in ugotovila, da je podobnost izrazito višja pri Tajvanu ter Japonski, kot če rezultate, pridobljene na Kitajskem, primerjata z Poljsko in Sovjetsko zvezo (Lin & Xie, 1988). Razlago pripišeta podobnim kulturnim in zgodovinskim normam v azijskih državah, kljub trenutnim razlikam v političnih in ekonomskih sistemih.

Raziskava, ki sem se ji v svojem raziskovalnem delu najbolj približala po obliki in poklicih, je bila opravljena na Nizozemskem leta 2007. Raziskovalci so zbrali 818 izpolnjenih vprašalnikov, populacija pa so bili študentje. Tokrat je bilo število poklicev veliko manjše – 20, zato so se raziskovalci odločili za način vprašanja:

»Prosim, ocenite spodnje poklice glede na njihov »status«, v drugih besedah, kateri poklic ima po vašem zelo nizek status (1) ali zelo visok status (10)« (van Praag, 2009 str. 3).

Med 20 poklici so bili najvišje pri poklicnem ugledu uvrščeni sodniki, zdravniki ter univerzitetni učitelji, med poklici z najnižjim statusom pa poštar, brivec in električar. Najpomembnejša determinanta poklicnega statusa je zahtevana izobrazba; izbralo jo je kar 76 % vprašanih. Takoj za njo je bilo izbrano spoštovanje, šele z 49 % so izbrali višino plače (van Praag, 2009). Ta raziskava je bila edina med mnogimi, ki sem jih pregledala, v kateri sem našla omenjen poklic podjetnik (ang. entrepreneur). Med 20 poklici je zasedel 8. mesto, pri čemer ima 1. mesto najvišji ugled. Med študenti na Nizozemskem je status podjetnika zaznamovan kot poklic z visokimi plačami, trdim delom, vendar z malo moči in malo izobrazbe (van Praag, 2009). Rezultate pridobljene iz obeh raziskav sem dodala v tabelo 1 in v njej primerjala najvišje in najnižje ocenjene poklice. Ujemanje lahko potrdimo v najvišje ocenjenih poklicih, poklica zdravnika/-ce ter univerzitetnih profesor/-ic.

Tabela 1: Rezultati obstoječih raziskav poklicnega ugleda

Raziskava	Najvišje ocenjeni poklici	Najnižje ocenjeni poklic
Nizozemska 2007	Sodnik/-ca, zdravnik/-ca in univerzitetni/-a profesor/-ica	Poštar/-ka, brivec/-ka in električar/-ka
Kitajska 1983	Zdravnik/-ca, inženir/-ka elektrotehnike, univerzitetni/-a profesor/-ica	Čistilec/-ka, komunalni/-a delavec/-ka in hišni/-a pomočnik/-ca

Vir: Lin & Xie (1988) in van Praag (2009).

2 ODNOS MED POKLICNIM UGLEDOM IN PLAČAMI

2.1 Plačilo in nagrade

Plačilo je osrednjega pomena, zakaj ljudje sploh delamo, saj nam omogoča nakup materialnih virov, različnih storitev, omogoča nam dom ter ostale oblike bogastva (Krueger & Burgard, 2011). Veliko avtorjev o poklicnem ugledu navaja plačo kot najpomembnejši dejavnik pri določanju poklicnega ugleda. Plačilo za opravljeno delo naj bi – nakazovalo družbeni status ter pomembnost, ki jo naj bi posameznik pridobil s tem, ko vstopi na delovno mesto (Chen, 1992). Prednosti, ki pridejo z višjim poklicnim ugledom, so se že skozi zgodovino kazale tudi preko plačila, prejetega za opravljeno delo. V modernih časih je opredelitev dela ključno povezana s plačilom, a v preteklosti za mnoge – sužnje, kmetovalce – ni bila, delo je bilo opravljeno, ne da bi za to prejeli kakršno koli plačilo (Kanjuro Mrčela, 2002). Poklici, ki so veljali za prestižnejše, so imeli prej kot ostali boljše urejene pravice, povezane z delovnim mestom. Njihove možnosti pogajanja za boljše delovne pogoje ter pravično plačilo so postopoma uveljavljale norme in pravila za večino poklicev (Clarke, de Gijssel & Janssen, 2000). Pred ureditvijo in prihodom sindikatov so bila plačila sprejeta kot norma, nihče ni podajal razlag, zakaj imata dva poklica enako plačo in zakaj se nekatere plače razlikujejo od drugih (Lapides, 2008). Kot smo že omenjali, so poklici tisti, ki zajemajo strukturo neenakosti znotraj trga dela, hkrati pa so poklici tudi velik delež vzrokov za neenakosti. Če bi neenakosti v dohodku postopno izginjale, bi bil to dovolj dober dokaz, da se tudi razredne razlike manjšajo (Haralambos & Holborn, 1995). Običajni pristop pri raziskovanju povezav med poklici in plačili zajema razlago plačil v okvirjih individualnih značilnosti posameznih delavcev in ne značilnosti poklica, ki ga opravljajo. De Beyer in Knight (1989) pa sta raziskovala tudi, katere so tiste karakteristike poklicev, ki so lahko pomembne za plačilo ter kako poklic vpliva na plačo. Prvič, razlike v dohodkih se lahko uravnavajo z nedenarnimi lastnostmi (težavnosti dela, drugi pogoji ipd.) različnih poklicev. Naslednja razlaga pravi, da lahko plačne razlike izvirajo iz institucionalnih ovir pri

napredovanju ter izravnavanju plač. Boljše plačilo naj bi bilo potrebno kot nadomestilo izobraževalnih stroškov, ki so jih imeli zaposleni, kar doprinese k različni plači glede na to, koliko poklicnega znanja je potrebno za opravljanje poklicnih nalog (De Beyer & Knight, 1989). Avtorja pa ne izključujeta tudi vpliva osebnostnih lastnosti posameznikov, kot so prirojene sposobnosti in kognitivne spretnosti.

Če sledimo funkcionalistični teoriji Davisa in Moorea (1945) v njuni trditvi, da lahko določene pozicije opravljajo le določeni ljudje, jih moramo na teh mestih obdržati, jih spodbuditi ter motivirati za nadaljnje dobro delo. Ta nagrada se poleg prestiža in pozicioniranja nanaša tudi na ustrezno denarno plačilo. V tem smislu so nagrade že umeščene v pozicijo oziroma pridejo, ko posameznik zasede določeno službo. Davis in Moore (1945) navajata, da seveda ne morejo biti vse pozicije enako nagrajene, saj niso vse enako pomembne. Družbi ni treba nagrajevati ljudi v skladu s pomenom njihovih služb, mora jim le zagotoviti dovolj zadostno nagrado, da bodo še naprej počeli, kar počnejo. V sklop tega pa sodi tudi to, da bodo ti nagrajenci videli, da so manj pomembne pozicije manj nagrajene kot oni sami in da preko tega dobijo občutek prestiža oziroma vrednosti (Davis & Moore, 1945).

2.2 Razvoj plačila delovnih mest

Izvor besede »salary« oziroma plačilo izvira iz stare francoščine *salaire*, ki je bila prvič uporabljena v 13. stoletju in ponazarja količino neke vrednosti, ki jo je bilo treba dati vojaku, da si je odkupil njihovo sol (Le Robert, 1992 v Saglio, 2000). Tudi izvor in oblikovanje plačilnega sistema, kot ga poznamo danes, je posledica mnogih družbenih in tehnoloških sprememb, odnosov med zaposlovalcem in zaposlenim ter procesi proizvodnje. Skladno z oblikovanjem države blaginje so se oblikovali tudi pogoji in zahteve za oblikovanje nekih pravil, ki bi onemogočila izkoriščanje delovne sile in jim zagotovila ustrezno plačilo (Deakin, 2000). Pravila in zakonsko urejenost plačil se je urejalo že veliko pred vzponom moderne industrije, še posebej se je slednje začelo razvijati v panogi kmetijstva, kjer je bila visoka mobilnost med delavci spodbujena s »Settlement Acts« že v sedemnajstem stoletju. Podoben akt je bil tudi »The Master-Servant model«, oblikovan leta 1747 z željo po izboljšanju plačil za poklice (Deakin, 2000). Žal pa te prve spremembe v urejanju odnosov zaposlenih in njihovih plač niso bili namenjeni širšim skupinam poklicev, temveč le določenim glede na njihovo mesto v hierarhiji organizacij. Čeprav so bili zgoraj omenjeni akti sprejeti zakonsko, so sodišča potegnila strogo črto, za katere poklice veljajo olajšave, izboljšani položaji in redna plačila (Deakin, 2000). Mnogi od teh razlikovanj glede na status poklicev so preživeli razveljavitev aktov »Master and Servant Acts« v 1870. letu in bili preneseni v prve intervencije države blaginje. Šele s časom ter s povečanjem kolektivnih pogajanj in socialne zakonodaje so se začela razlikovanja zmanjševati, pojem delavec (ang. *employee*) se je začel uporabljati za vse, ki so si služili denar z delom (Deakin, 2000). Država blaginje je bila zgodovinska konstrukcija, ki je po vojnah prispevala k prenovi in izboljšanju družb, največ ravno na trgu delovne sile, kjer je in še vedno omogoča večjo varnost delavcev

in njihovih družin. Eden od teh ukrepov je bil tudi zagotavljanje minimalnega dohodka vsem, ne glede na to, kako velika je vrednost dela, ki ga opravljajo (Kopač, 2004).

2.3 Dejavniki višine plač v Sloveniji

V Sloveniji je v skladu z Zakonom o minimalni plači urejen najnižji znesek, ki ga zaposleni morajo prejemati za opravljeno delo s polnim delovnim časom. Le ta je določen skladno z rastjo življenjskih potrebščin in se vsako leto usklajuje s socialnimi partnerji, nato pa velja kot plačilo dela, opravljenega od 1. januarja tekočega leta dalje (MDDSZ, brez datuma). V letu 2019 znaša ta znesek 886,63 evrov (€) bruto; v to je vključeno opravljeno delo od 1. januarja do 31. decembra 2019. V te zneske pa prav tako ni dovoljeno vključevati raznih povračil stroškov, ki so jih delodajalci po zakonu dolžni izplačevati delavcem. To so stroški prehrane med delom, prevoz na delovno mesto in z njega, stroški, ki jih ima delavec na službenih potovanjih, ter drugih po zakonu obveznih prejemkih iz naslova delovnega razmerja – regres, odpravnine, jubilejne nagrade (MDDSZ, brez datuma).

2.4 Obstoječi podatki o povprečnih plačah

Podatki o povprečnih neto plačah v Sloveniji so pridobljeni preko spletne strani STAT oziroma SURS – Statistični urad Republike Slovenije. Na njej se nahaja podatkovna baza SiStat, ki mi je omogočila dostop do podatkov Statističnega urada. Poklice sem iskala preko seznama Standardne klasifikacije dejavnosti (SKD). V pomoč pri iskanju prave dejavnosti za spodaj naštete poklice mi je bila v pomoč spletna stran e-Vem, državni portal za podjetja in podjetnike (MJU, brez datuma). V spodnji tabeli 2 zato najprej naštejem poklice, ki sem jih v svoji raziskavi uporabila tako pri ocenjevanju prestiža kot pri pregledu neto mesečnih plačil v Sloveniji in tujini. Poleg poklicev podam SKD-kodo, pod katero dejavnost spada izbrani poklic, saj so povprečne mesečne plače, naštete glede na izbrano dejavnost, ne neposredno poklic. Še vseeno pa so SKB-kode dovolj dobro razdeljene, da so rezultati relevantni glede na poklic.

Tabela 2: Uporabljeni poklici v raziskavi s SKD-kodo

Zap.št.	Poklic	SKD-koda
1.	Čistilec/-ka	N81.21
2.	Frizer/-ka	S96.021
3.	Gasilec/-ka	O84.25
4.	Gradbeni/a delavec/-ka	F41
5.	Igralec/-ka	R90.01
6.	Kmet/-ica	A01
7.	Komunalni/-a delavec/vka	E38.1
8.	Natakar/-ica	I56

se nadaljuje

Tabela 2: Uporabljeni poklici v raziskavi s SKD kodo (nad.)

Zap.št.	Poklic	SKD-koda
9.	Novinar/-ka	R90.030
10.	Odvetnik/-ca	M69.101.
11.	Osnovnošolski/a učitelj/-ica	P85.2
12.	Podjetnik/-ca	M70.22.
13.	Policist/-ka	O84.24
14.	Prodajalec/ka	G46.17
15.	Računalniški/a programer/-ka	J62.01
16.	Računovodja	M69.20
17.	Strojni/a inženir/-ka	72.190
18.	Univerzitetni/-a profesor/-ica	P85.422
19.	Voznik/-ca tovornjaka	H52.29
20.	Zdravnik/-ca	86.220

Vir: MJU (brez datuma).

Poklice sem poskušala izbrati čim bolj raznoliko. V pomoč so mi bile že obstoječe raziskave in poklici, ki so jih raziskave najpogosteje uporabljale. Pri tem sem upoštevala tudi to, da so izbrani poklici zajemali tako poklice »modrih« kot »belih« ovratnikov, ter nekatere od najbolj znanih poklicov profesij. Izbrane poklice sem nato v tabeli 3 razporedila po vrstnem redu, glede na povprečno neto mesečno plačilo v letu 2019. Podatki o plačilih izvirajo iz meseca januarja leta 2019 (SURS, brez datuma a).

Tabela 3: Povprečne neto mesečne plače glede na poklic - Slovenija

Zap.št.	Poklic	Povprečno neto mesečno plačilo v letu 2019
1.	Strojni/a inženir/-ka	1.607,38 €
2.	Univerzitetni/-a profesor/-ica	1.586,30 €
3.	Računalniški/a programer/-ka	1.468,46 €
4.	Policist/-ka	1.420,13 €
5.	Odvetnik/-ca	1.392,73 €
6.	Zdravnik/-ca	1.330,47 €
7.	Igralec/-ka	1.280,11 €
8.	Gasilec/-ka	1.264,10 €
9.	Osnovnošolski/a učitelj/-ica	1.191,80 €
10.	Voznik/-ca tovornjaka	1.102,66 €
11.	Novinar/-ka	1.092,97 €
12.	Komunalni/-a delavec/vka	1.054,84 €
13.	Računovodja	1.010,28 €
14.	Podjetnik/-ca	1.000,87 €

se nadaljuje

Tabela 3: Povprečne neto mesečne plače glede na poklic – Slovenija (nad.)

Zap.št.	Poklic	Povprečno neto mesečno plačilo v letu 2019
15.	Prodajalec/ka	960,97 €
16.	Kmet/-ica	870,70 €
17.	Gradbeni/a delavec/-ka	787,91 €
18.	Natakar/-ica	733,61 €
19.	Frizer/-ka	691,61 €
20.	Čistilec/-ka	620,82 €

Vir: SURS (brez datuma a).

Poklici z najvišjim mesečnim neto dohodkom iz delovnega mesta, brez dodatkov, so strojni/a inženir/-ka, univerzitetni/-a profesor/-ica in računalniški/a programer/-ka. Poklici z najnižjim mesečnim neto dohodkom iz delovnega mesta, brez dodatkov, so natakar/-ica, frizer/-ka in čistilec/-ka.

3 ANALIZA POKLICNEGA UGLEDA V SLOVENIJI

3.1 Namen in cilj raziskave

Namen magistrske naloge je razumeti stanje družbene percepcije poklicev v Sloveniji. V ta namen sem želela pridobiti vzorčne rezultate ocenjevanja poklicnega ugleda v Sloveniji. Čeprav vzorec ni velik in je težko reprezentativen, sem se odločila preveriti, kako posamezniki ocenjujejo poklice v Sloveniji. Želela sem preveriti, kateri so tisti dejavniki, ki jih ljudje uporabljajo, ko ocenjujejo poklice po vrednosti oziroma ugledu. Zanimalo me je tudi njihovo mnenje, od kod prihaja največ vplivov, kako cenimo poklice in kako sta v ocenjevanje poklicev vpletena povprečna mesečna neto plača ter stopnja izobrazbe.

3.2 Način raziskave

Svoj pripravljen anketni vprašalnik sem naložila na spletno stran 1KA, odprtokodni spletni portal, ki omogoča vzpostavitev brezplačne spletne ankete (1KA, 2019). Enote opazovanja so prebivalci Slovenije, zato je bila anketa izvedena le v slovenskem jeziku. Anketa je sestavljena skladno s tem, kaj sem ugotovila preko prebiranja strokovne literature.

Poklicni ugled se tradicionalno meri na dva različna načina. Prvega, ki temelji na študiji North in Hatt iz leta 1947, lahko imenujemo tudi subjektivno merjenje statusa. S pomočjo vprašalnikov respondenti ocenjujejo poklice glede na njihov ugled, s čimer pridobimo splošno javno mnenje o poklicnem prestižu (van Praag, 2009). Študijo Northa in Hatta je kasneje razširil Duncan (leta 1961), ki je oblikoval bolj objektivni način merjenja poklicnega ugleda s povezovanjem prvotno pridobljenih rezultatov poklicnega ugleda iz leta 1947, ki

jih je nato povezal z informacijami o izobrazbi in plačilu poklicev. Na nek način je status poklicev s tem določen s povprečno vrednostjo plačila ter s povprečno pridobljeno izobrazbo posameznih poklicev in ne direktno z meritvami mnenj posameznikov (van Praag, 2009).

V svoji magistrski nalogi sem se odločila, da bo moje raziskovanje poklicnega ugleda v Sloveniji temeljilo na subjektivnih ocenah prebivalcev Slovenije, torej na način, da respondenti vsak poklic ocenijo glede na podano lestvico ocen. Pridobljene podatke bom nato nadgradila z že obstoječimi podatki o povprečnih neto mesečnih plačah in tako pridobila tudi okvirno sliko povezave poklicnega ugleda in plač glede na poklic v Sloveniji.

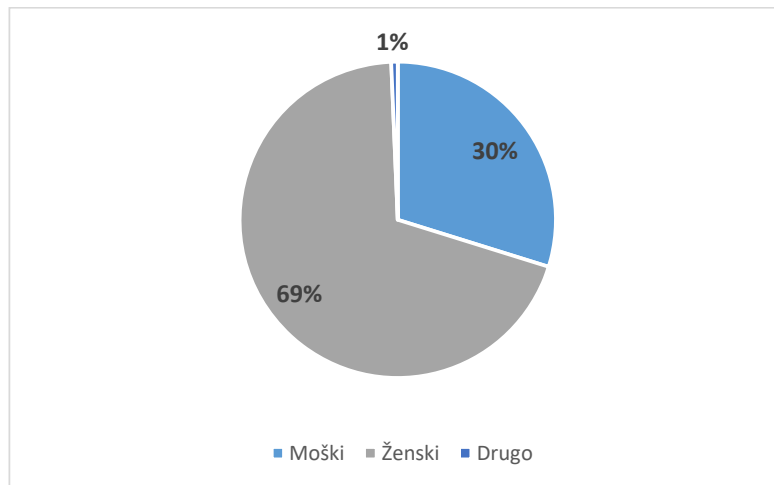
3.3 Oblikovanje anketnega vprašalnika in zbiranje podatkov

Pri oblikovanju anketnega vprašalnika sem si pomagala z že obstoječimi raziskavami na temo poklicnega ugleda. V veliko pomoč mi je bila raziskava Mirjam van Praag (2009) – »Who values the status of the entrepreneur?«, zaradi katere sem se tudi odločila za oblikovanje ocenjevanja poklicnega ugleda na lestvici od 1 do 10. Osnovne ideje o vprašalniku so se mi razjasnile ob prebiranju Treimana (1977) in njegove teorije o podobnosti in zakoreninjenosti poklicnega statusa širom sveta. Na podlagi svojih zastavljenih namenov in ciljev magistrskega dela sem oblikovala vprašanja, ki vsa temeljijo na predhodnih raziskavah poklicnega ugleda, saj je bistven namen naloge ta, da pridobimo vzorčne rezultate, kako državljani Slovenije ocenjujejo poklice. Poleg ocenjevanja poklicnega uspeha sem v anketi zastavila še nekaj vprašanj s pomočjo Likertove lestvice strinjanja oziroma nestrinjanja. Skupno je bilo zastavljenih 16 vprašanj, od tega jih je polovica demografskih vprašanj. Urejen vprašalnik sem nato s pomočjo e-mail sporočil in aplikacije Facebook pošiljala okrog. Vprašalnik je bil sestavljen iz 16 vprašanj na skupaj 7 straneh. V prvem delu vprašalnika sem želela raziskati, kateri so tisti dejavniki, ki osebi predstavijo poklic kot ugleden, pri čemer sem pustila možnost več odgovorov ter vrstico za druge odgovore, da vprašanih ne omejim z odgovori. Podobno sem naredila pri 2. vprašanju, ki se nanaša na izvor vplivov na to, kako ocenjujemo poklice. S 3. vprašanjem sem zajela bistvo vprašalnika, ki se nanaša na konkretno ocenjevanje 20 različnih poklicev. V nadaljevanju sem te iste poklice preverila še preko tega, kako vprašani mislijo, da so ti poklici plačani in kako visoko stopnjo izobrazbe mislijo, da imajo. Vmes in na koncu pred demografskimi vprašanji sem uvrstila še 8 Likertovih lestvic strinjanja s trditvami, ki so ustvarjene navezujoč na teoretski del naloge.

3.4 Demografski podatki

Anketo, objavljeno na spletnem mestu 1KA (1KA, 2019), sem pustila aktivno od 9. julija 2019 do 14. julija 2019 in v tem času uspela zbrati 151 uporabnih rezultatov ankete. Kot lahko vidimo na sliki 2, je bilo med sodelujočimi 151 respondenti 105 (69,5 %) žensk in 45 (29,8 %) moških, ena oseba je ostala neopredeljena.

Slika 2: Spolna struktura sodelujočih v anketi (v %)



N=151

Vir: lastno delo.

Največ sodelujočih spada v starostno skupino med 25 in 34 let, kar 61 % vprašanih. Skoraj 40 % se jih razdeli v ostale starostne skupine. Najmanj sodelujočih sem pridobila iz starostne skupine pod 18 let ter nad 75 let. Podrobna porazdelitev po starosti je razvidna iz tabele 4.

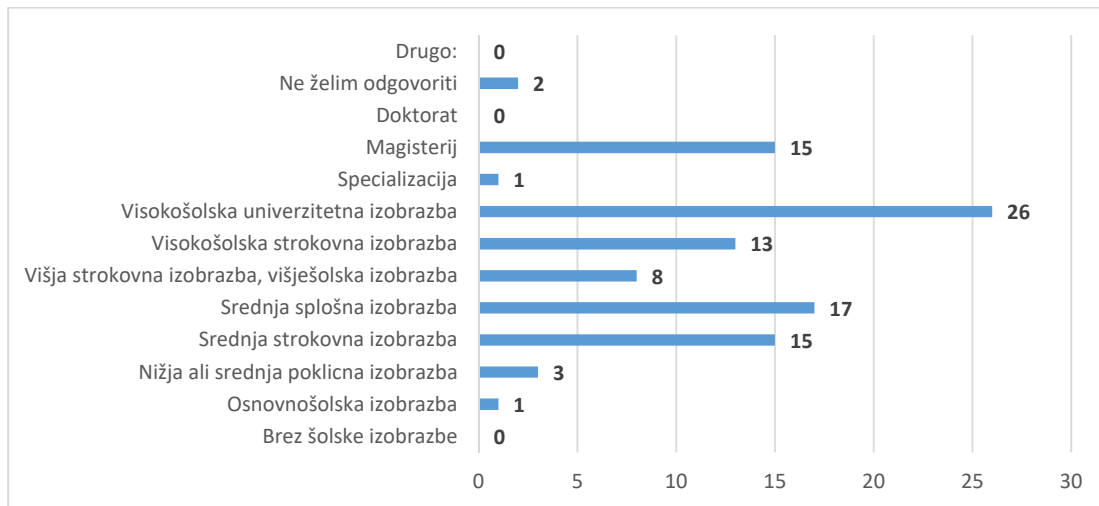
Tabela 4: Starostna struktura sodelujočih v anketi

Starostna skupina	Frekvenca	Odstotek
do 18 let	1	1 %
18–24 let	19	13 %
25–34 let	92	61 %
35–44 let	12	8 %
45–54 let	14	9 %
55–64 let	11	7 %
65–74 let	2	1 %
nad 75 let	0	0 %
Skupaj	151	100 %

Vir: lastno delo.

Na sliki 3 lahko vidimo, da ima skoraj 40 % sodelujočih doseženo najmanj visokošolsko univerzitetno izobrazbo, kar je treba upoštevati pri analizi podatkov in pri posploševanju vzorčne populacije. Beeghley (2007) ravno zaradi podobne sestave demografskih lastnosti respondentov ugotavlja, da je merjenje poklicnega ugleda lahko odraz zahodnjaških vrednot. Visoko izobraženi respondenti so, kot izpostavi tudi Zhou (2005), opremljeni s kulturno sprejetimi vrednotami, ki jih pridobijo skozi daljša leta izobraževanja v javnih izobraževalnih ustanovah. Zelo malo, le 1 % vprašanih, ima le osnovnošolsko izobrazbo.

Slika 3: Izobrazbena struktura respondentov (v %)

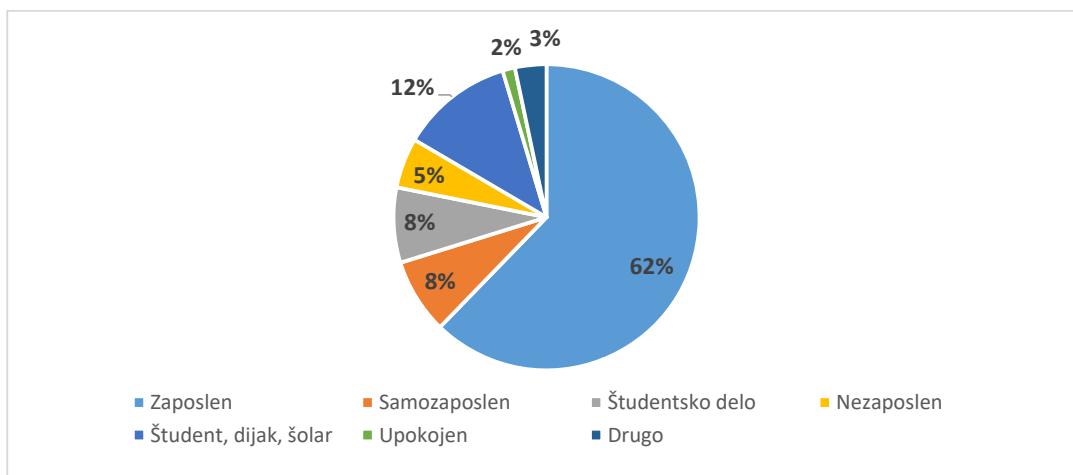


N=151

Vir: lastno delo.

S tortnim graf pod sliko 4, prikazujem trenutne statuse zaposlitve respondentov. Večina, 62 % vprašanih, je trenutno zaposlenih, 5 % je nezaposlenih, 8 % jih je označilo, da so samozaposleni. 20 % vprašanih ima status študenta, dijaka oziroma šolarja, od tega jih 8 % opravlja študentsko delo. Ostali respondenti so nezaposleni (5 %), upokojeni (2 %) ali pa so označili drugo. Z naslednjim vprašanjem se malo popravi struktura vprašanih, saj jih velika večina že opravlja neke vrste poklic, tako da vzorec kljub pretežno mladim respondentom ni le študentski.

Slika 4: Trenutni status zaposlitve respondenta (v %)

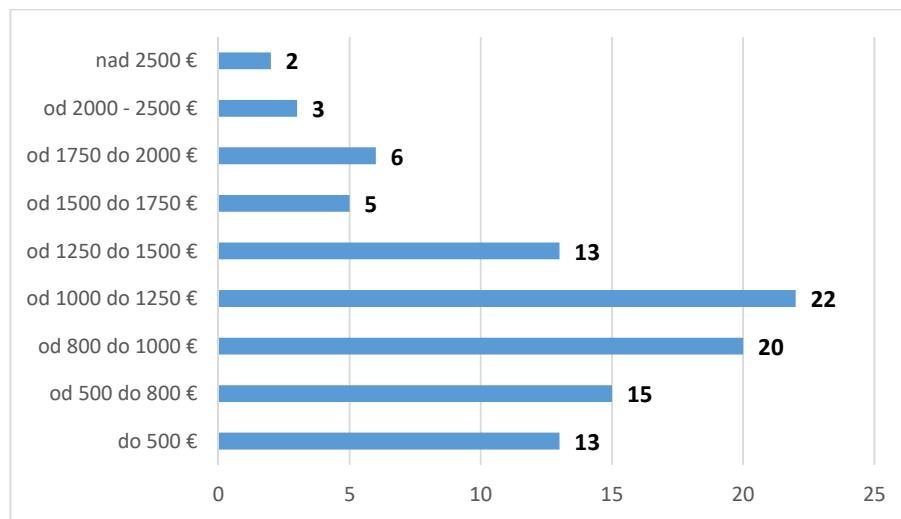


N=151

Vir: lastno delo.

Na sliki 5 lahko razberemo rezultate, koliko vprašani povprečno zaslužijo na mesec. Največ (22 %) jih je označilo skupino od 1.000 do 1.250 € mesečno, takoj ji sledi skupina od 800 do 1.000 € mesečno neto plačilo. 2 % vprašanih je izbralo skupino nad 2.500 € mesečno, na drugi strani pa je kar 13 % vprašanih označilo, da prejmejo do 500 € mesečnega plačila. Slednje lahko pripišemo v neki meri tudi temu, da imamo med respondenti 8 % študentov, ki poleg opravljanja šolskih obveznosti težko delajo redno vsak dan in temu primerno tudi manj zaslužijo.

Slika 5: Neto mesečni zaslužek respondenta (v %)

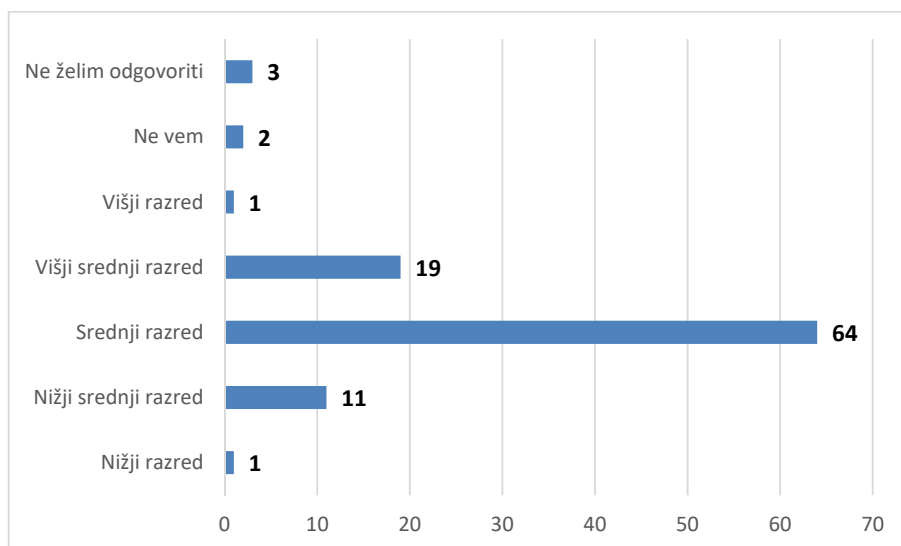


N = 151

Vir: lastno delo.

V anketnem vprašalniku sem v demografskem delu vprašala tudi po najvišji stopnji izobrazbe, ki sta jo uspešno zaključila mati in oči vprašanih. S tema vprašanjema sem želela nadgraditi zadnje demografsko vprašanje, iz katere družbene skupine – sloja ali razreda – izhaja respondent. Povprečno ima največ, tj. 27 % vprašanih, označeno, da ima njihova mati končano srednjo strokovno izobrazbo, obenem je tu kar 33 % vprašanih označilo enak odgovor za svojega očeta. S slike 6 je razvidno, da se večina vprašanih, kar 64 %, označuje kot pripadnike srednjega razreda. Slednje je glede na opredelitve plačila kar zanimivo, saj ima skoraj polovica respondentov manjše mesečno plačilo, kot znaša povprečna mesečna neto plača v Sloveniji; ta je bila v mesecu maju 2019 1.113,88 € (SURs, 2019), pa vendar se 64 % opredeljuje kot pripadnike srednjega razreda. Srednji razred naj bi sicer pomenil več kot le plačilo, izražal naj bi tudi višjo izobrazbo, finančno stabilnost ter delovno mesto belih ovratnikov (Kocbek, 2017). V raziskavi sem se zaradi teh opredelitev izognila razlagi demografskih razlik glede na pripadnost družbenim skupinam ravno zaradi sledečih rezultatov, namesto tega sem uporabljala plačilo in izobrazbo kot možni dejavnik razlik.

Slika 6: Pripadnost družbeni skupini – sloju ali razredu (v %)



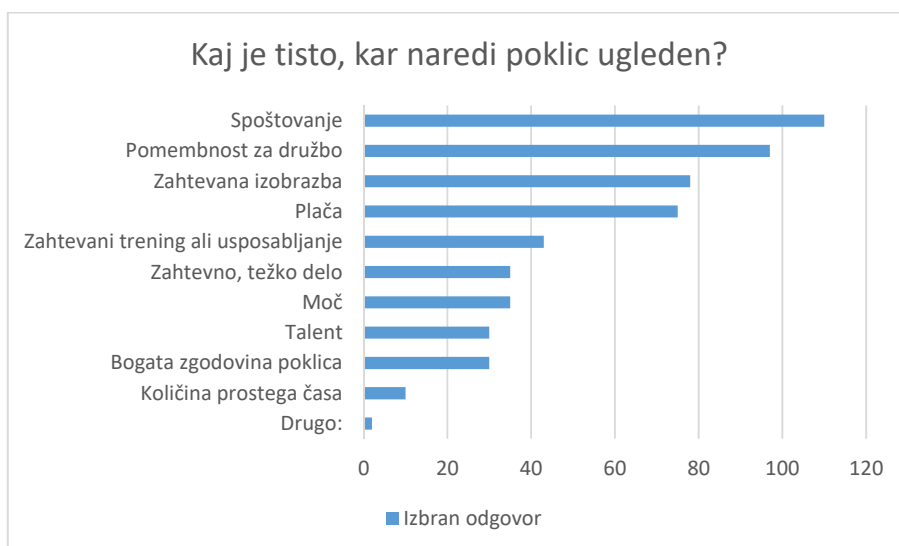
N = 151

Vir: lastno delo.

4 REZULTATI RAZISKAVE

Z željo, da ugotovimo, kaj respondentom pomeni pojem ugled v poklicu, je bilo prvo vprašanje v anketnem vprašalniku namenjeno preverjanju dejavnikov ugleda.

Slika 7: Percepcija faktorjev, ki vplivajo na ugled poklica



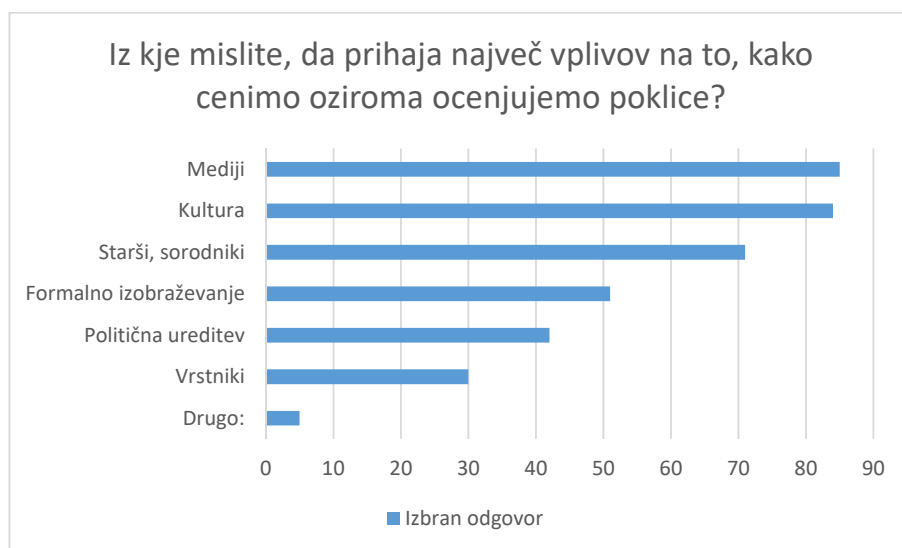
N = 151

Vir: lastno delo.

Pri vprašanju sem podala možnost izbora več možnih odgovorov ter hkrati dodala opcijo za dopis drugega odgovora, če v anketi kakšnega dejavnika nismo zajeli. V čisto vseh raziskavah, ki sem jih predelala skozi raziskovanje, so plačo ter zahtevano izobrazbo za delovno mesto uvrstili kot osnovni in najpomembnejši kazalnik poklicnega ugleda, v naši raziskavi pa sta pristala šele na 3. in 4. mestu. Prvo mesto je zasedlo spoštovanje s prepričljivimi 73 % vprašanih; ta odgovor je bil izbran kar 110-krat. Na drugem mestu je prav tako presenetljivo pomembnost za družbe, ki ga je izbralo 64 % vprašanih, kar 97 od 151 respondentov. Kot omenjeno sledita plača ter zahtevana izobrazba, na zadnjem mestu, izbran je bil le 10-krat, je dejavnik količine prostega časa. Pod odgovor drugo je bila dopisana še empatija. Skladno z obstoječimi raziskavami, sem želela preveriti, ali se ocenjevanje poklicnega ugleda razlikuje glede na demografske lastnosti. Chen (1992) je v svojem delu opisov, da naj bi moški bolj pogosto kot ženske, plačilo obravnavali kot pomembnejši kriterij pri ocenjevanju prestiža. V opravljeni raziskavi so tako moški kot ženske, za najpomembnejši dejavnik poklicnega ugleda izbrali spoštovanje, kateremu v obeh primerih sledi pomembnost za družbo. Kot tretji najpomembnejši dejavnik pa so ženske nato izbrale zahtevano izobrazbo, ki jo je izbralo 15 % žensk, moški pa so na tretjem mestu, v 16 % izbrali plačo. Oba spola menita, da dejavnik količine prostega časa najmanj izraža poklicni ugled. Preverjala sem tudi razliko glede na povprečno plačo ter glede na doseženo izobrazbo, vendar izrazitih razlik v skupinah ni zaznati.

Pri drugem vprašanju so se morali respondenti opredeliti, od kje mislijo, da prihaja največ vplivov na to, kako cenimo oziroma ocenjujemo poklice. Ponovno sem pustila možnost več odgovorov ter dodala opcijo drugo.

Slika 8: Zunanji vplivi na percepcijo poklicev



N = 151

Vir: lastno delo.

Mediji in kultura sta očitno za respondente odločilna dejavnika, iz katerih prihajajo vplivi na to, kako ocenjujemo poklice. Izbrana sta bila s strani 56 % vprašanih, oziroma se je zanje odločilo 85 (mediji) oziroma 84 (kultura) respondentov. Zelo visoko uvrščen je tudi odgovor starši in sorodniki, najmanj podpore pa je dobil dejavnik vrstnikov. Med odgovore drugo so ljudje našli lastne vrednote in prepričanja, običaje itd., skupaj 5 odgovorov.

V tabeli 5 so prikazane povprečne ocene ugleda izbranih 20 poklicev. Če jih razvrstimo v rang, so prvi trije najbolje ocenjeni poklici zdravnika/ce, odvetnika/ce ter univerzitetnega/tne profesorja/ice. Poklic podjetnika je zasedel 4. mesto, z povprečno oceno 8. Na zadnjih treh mestih se nahajajo poklici natararja/-ice, komunalnega/ne delavca/-ke ter čistilca/-ke.

Tabela 5: Poklicni ugled v Sloveniji

Rang	Poklic	Povprečna ocena ugleda	Modus	Standardni odklon
1.	Zdravnik/-ca	9,3	10	0,99
2.	Odvetnik/-ca	8,7	10	1,56
3.	Univerzitetni/-a profesor/-ica	8,2	8	1,40
4.	Podjetnik/-ca	8	8	1,42
5.	Strojni/a inženir/-ka	7,7	8	1,58
6.	Računalniški/a programer/-ka	7,7	8	1,6
7.	Gasilec/-ka	7,2	10	2,15
8.	Igralec/-ka	6,9	7	1,93
9.	Osnovnošolski/a učitelj/-ica	6,5	6	1,77
10.	Računovodja	6,2	7	1,78
11.	Novinar/-ka	6,1	7	2,05
12.	Policist/-ka	6	6	1,98
13.	Kmet/-ica	4,2	4	2,15
14.	Prodajalec/ka	4,1	4	1,74
15.	Frizer/-ka	4	3	1,84
16.	Voznik/-ca tovornjaka	3,8	8	1,87
17.	Gradbeni/a delavec/-ka	3,7	3	2,02
18.	Natarar/-ica	3,6	3	1,89
19.	Komunalni/-a delavec/vka	3,1	1	2,10
20.	Čistilec/-ka	2,5	1	1,86

Vir: lastno delo.

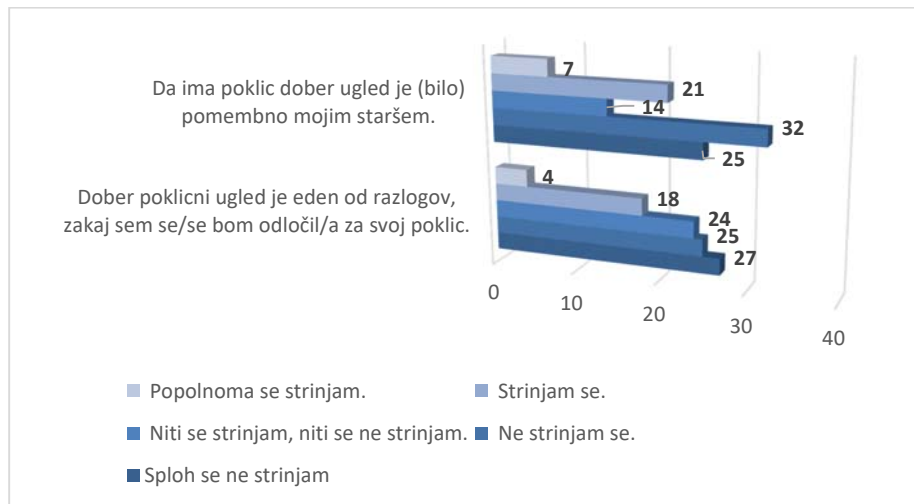
Za boljši pregled nad podatki sem tabeli dodala še izračun standardnega odklona in modusa. Kar trije poklici so imeli modus oceno 10, to so gasilec/-ka, odvetnik/-ca ter zdravnik/-ca. Čistilec/-ka in komunalni/-a delavec/-ka pa sta imela največkrat pripisano oceno 1. Najnižje standardne odklone imata poklica zdravnik/-ca ter univerzitetni/-a profesor/-ica, ki sta tudi med najvišje ocenjenimi poklici. Medtem pa so vrednosti najbolj razpršene pri poklicih kmet/-ica, gasilec/-ka, komunalni/-a delavec/-ka ter novinar/-ka.

S pomočjo programa SPSS sem preučevala tudi, če se pojavljajo razlike med moškimi in ženskami pri ocenjevanju. Po preučitvi deskriptivne analize lahko kot prvo opazimo izrazito dejstvo, da ženske višje ocenjujejo vse poklice. Skoraj čisto vsem poklicem so dodelile višjo oceno, kot so jo moški. Največje razlike med spoloma pri ocenjevanju so pri poklicih policist/-ka, podjetnik/-ca, odvetnik/-ca ter strojni/-a inženir/-ka. Edini poklic, kjer so moški podali višjo oceno ter je razlika vredna omembe, je pri poklicu voznika/-ce tovornjaka.

Za statistično potrditev slednjega sem uporabila T-test za neodvisne vzorce. Kot prvo postavimo hipotezi. $H(0)$: Povprečja ocene poklicnega ugleda moških in žensk so enaka. Alternativna hipoteza $H(1)$ pa bo: Povprečja ocen poklicnih ugledov moških in žensk niso enaka. Pred nadaljnjim izračunom je treba preveriti Levenov test za testiranje enakosti varianc dveh neodvisnih vzorcev, ki nam ga program SPSS sam prikaže. Hipotezi za test sta $H(0)$: Varianci ocen moških in žensk sta enaki in $H(1)$: Varianci ocen moških in žensk nista enaki. Pri tistih rezultatih, kjer smo potrdili $H(0)$, smo v rezultatih spremljali t- rezultate ob predpostavki enakih varianc, če pa smo zavrnilo $H(0)$ hipotezo, pa smo skladno s $H(1)$ upoštevali rezultate ob predpostavki neenakih varianc. Nadalje smo s pomočjo kritičnih vrednosti t-porazdelitve preverjali, ali so naše začetne hipoteze zavrnjene ali sprejete. Pridemo do naslednjih zaključkov, ki jih lahko preverimo tudi v prilogi. Pri poklicih čistilec/-ka, gasilec/-ka, gradbeni/-a delavec/-ka, igralec/-ka, kmet/-ica, komunalni/-na delavec/-ka, natakar/-ica, novinar/-ka, osnovnošolski/-a učitelj/-ica, prodajalec/ka, računovodja, univerzitetni/-a profesor/-ica in voznik/-ca tovornjaka ne moremo zavrniti ničelne hipoteze, kar pomeni, da ne moremo trditi, da bi se povprečna ocena poklicev med spoloma razlikovala. Pri poklicih frizer/-ka, odvetnik/-ca, podjetnik/-ca, policist/-ka, računalniški programer/-ka, strojni inženir/-ka ter zdravnik/-ca pa lahko zavrnemo ničelno hipotezo pri stopnji značilnosti $P < 0,05$ in sprejmemo sklep, da povprečja ocen ugledov teh poklicev pri skupini moških in žensk niso enaka. Zanimivo, so večji delež nestrinjanja deležni pretežno poklici belih ovratnikov, strinjanja pa bolj poklici modrih ovratnikov.

Pri 4. vprašanju (slika 9) sem s pomočjo Likertovih lestvic preverjala, če je bil poklicni ugled poklica respondentom pomemben pri odločanju za poklic ter če je bil/je pomemben njihovim staršem. Na lestvici od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam) so označevali, koliko se strinjajo s trditvami.

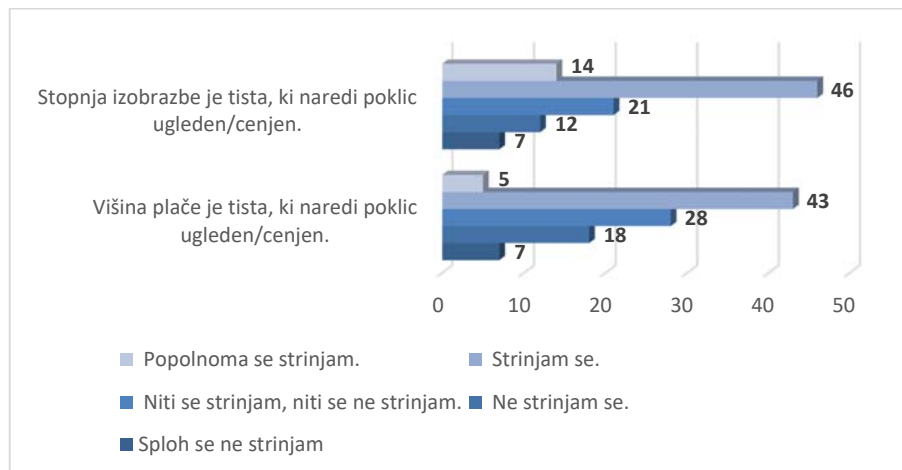
Slika 9: Pomembnost poklicnega ugleda (v %)



Vir: lastno delo.

Več kot polovica vprašanih se ne strinja s tem, da bi bil poklicni ugled eden od razlogov za odločitev o poklicu. Od tega se kar 27 % sploh ne strinja s trditvijo. Kar zajeten del vprašanih – 24 % – se do odgovora ni znalo opredeliti. Tudi pri vprašanju o pomembnosti poklicnega ugleda za starše respondentov prevladuje nestrinjanje s trditvijo, vendar je tu manj srednjih odgovorov ter malo več strinjanja. 21 % vprašanih se strinja, da je (bilo) njihovim staršem pomembno, da ima poklic dober ugled, 7 % pa se popolnoma strinja s tem. Pri obeh vprašanjih sem dodala možnost odgovora ne vem, vendar se je za to odločilo 1 % vprašanih, zato odgovorov nisem dodajala v grafični prikaz. Povprečje pri obeh vprašanjih je bilo 2,5 s standardnim odklonom 1,3.

Slika 10: Vpliv višine plače in stopnje izobrazbe na ugled poklica (v %)



Vir: lastno delo.

Višina plače je v dobri polovici odgovorov pomemben dejavnik cenjenosti poklica. 43 % vprašanih se strinja s to trditvijo, 5 % se popolnoma strinja. Neodločenih je 28 %. Še več respondentov pa se strinja, da je stopnja izobrazbe tista, ki naredi poklic ugleden, skupaj 60 %. Pri tej trditvi je prav takoj manj respondentov, ki niso niti strinjali niti se ne strinjali s trditvijo, tudi odgovora ne vem ni bilo tokrat nobenega.

Šesto in sedmo vprašanje sta bila posvečena preverjanju vpliva, ki ga puščata plača in izobrazba na specifične poklice. S pomočjo programa SPSS sem napravila deskriptivno analizo, v kateri sem preverila povprečne ocene poklicnega ugleda, povprečje, kako dobro plačilo respondenti menijo, da ti poklici dobivajo ter kako visoko izobrazbo jim pripisujejo. Ugled so, kot že omenjeno ocenjevali od 1 (zelo nizek ugled) do 10 (zelo visok ugled), plačo od 1 (zelo slabo plačilo) do 5 (zelo dobro plačilo), izobrazbo pa od 1 (najnižja stopnja izobrazbe) do 5 (najvišja stopnja izobrazbe). Povprečja ocen glede na poklice sem združila v tabeli 6. Rezultati povprečnih ocen ugleda poklicev so prikazani v 2. in 3. stolpcu, medtem ko so v 3. in 4. stolpcu prikazani rezultati povprečij plačil in izobrazbe. Za boljšo vizualizacijo sem dodala tabelo 7. in 8., iz katere lahko razberemo pet najbolje (tabela 7) in pet najslabše (tabela 8) ocenjenih oziroma uvrščenih poklicev.

Tabela 6: Percepcija ugleda, plače in izobrazbe

Zap. št.	Poklici	Ugled	Plača	Izobrazba
1.	Zdravnik/-ca	9,31	4,49	4,85
2.	Odvetnik/-ca	8,73	4,71	4,62
3.	Univerzitetni/-a profesor/-ica	8,23	4,21	4,70
4.	Podjetnik/-ca	8,01	3,97	3,39
5.	Strojni/a inženir/-ka	7,72	4,06	4,21
6.	Računalniški/a programer/-ka	7,66	4,25	3,95
7.	Gasilec/-ka	7,18	2,26	2,71
8.	Igralec/-ka	6,86	3,61	3,51
9.	Osnovnošolski/a učitelj/-ica	6,46	3,30	3,92
10.	Računovodja	6,28	3,51	3,50
11.	Novinar/-ka	6,14	3,40	3,71
12.	Policist/-ka	6,11	2,55	2,86
13.	Kmet/-ica	4,22	2,37	2,36
14.	Prodajalec/ka	4,15	2,00	2,16
15.	Frizer/-ka	4,06	2,70	2,16
16.	Voznik/-ca tovornjaka	3,85	2,45	2,01
17.	Gradbeni/a delavec/-ka	3,67	2,04	1,92
18.	Natakar/-ica	3,67	2,37	2,20
19.	Komunalni/-a delavec/vka	3,08	1,90	1,75
20.	Čistilec/-ka	2,51	1,39	1,38

Vir: lastno delo.

Poklica zdravnika/-ce in odvetnika/-ce sta pri vseh treh dosegla eno izmed prvih treh mest. Tudi univerzitetni/na profesor/-ica se pri vseh pojavlja na najvišjih mestih, sledita pa tudi strojni/-a inženir/-ka ter računalniški/-a programer/-ka. Med najslabše ocenjenimi imamo dva poklica, ki sta v vseh treh skupinah na predzadnjem in zadnjem mestu, to sta poklica komunalnega/-ne delavca/-ke in čistilca/-ke. Čeprav so ostali poklici dokaj pomešani, pa je že ta rezultat kar presenetljiv v smislu, da ljudje najbolj in najmanj cenijo tiste poklice, ki jim pripisujejo tudi največjo in najmanjšo plačo ter izobrazbo. Kar velika razlika, ki jo lahko izpostavimo, je pri poklicu gasilec/-ka. Pripisuje se mu kar visok ugled; tam je bil uvrščen na 7. mesto, glede na plačilo na 16. mesto, na izobrazbo pa na 12. mesto.

Tabela 7: Najvišje uvrščeni poklici

Zap. št.	Ugled	Plača	Izobrazba
1.	Zdravnik/-ca	Odvetnik/-ca	Zdravnik/-ca
2.	Odvetnik/-ca	Zdravnik/-ca	Univerzitetni/-a profesor/-ica
3.	Univerzitetni/-a profesor/-ica	Računalniški/a programer/-ka	Odvetnik/-ca
4.	Podjetnik/-ca	Univerzitetni/-a profesor/-ica	Strojni/a inženir/-ka
5.	Strojni/a inženir/-ka	Strojni/a inženir/-ka	Računalniški/a programer/-ka

Vir: lastno delo.

Tabela 8: Najnižje uvrščeni poklici

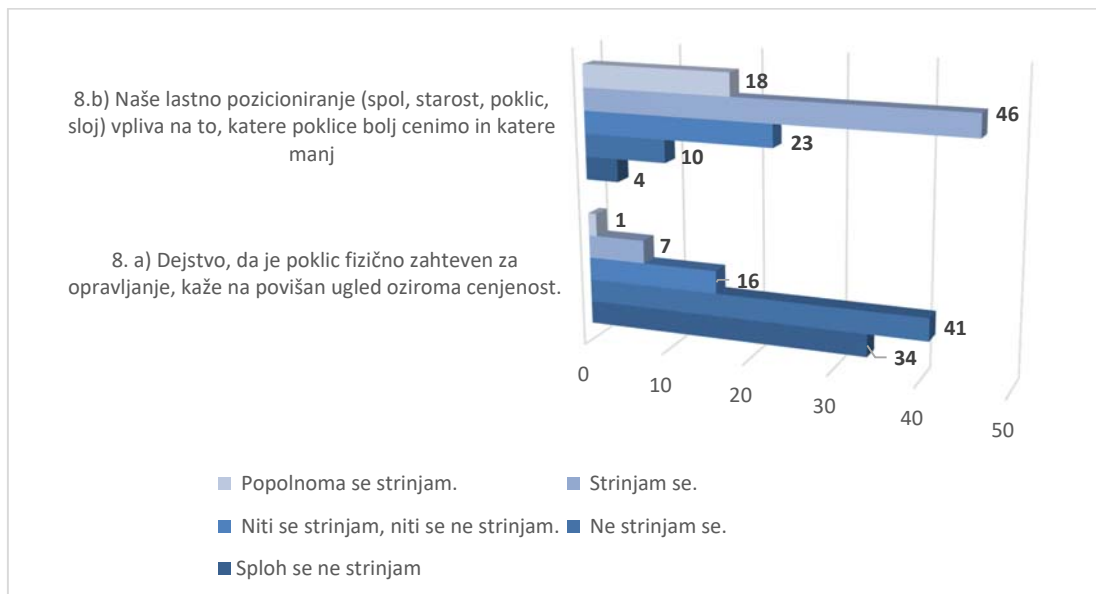
Zap. št.	Ugled	Plača	Izobrazba
16.	Voznik/-ca tovornjaka	Gasilec/-ka	Prodajalec/ka
17.	Gradbeni/a delavec/-ka	Gradbeni/a delavec/-ka	Voznik/-ca tovornjaka
18.	Natakar/-ica	Prodajalec/ka	Gradbeni/a delavec/-ka
19.	Komunalni/-a delavec/vka	Komunalni/-a delavec/vka	Komunalni/-a delavec/vka
20.	Čistilec/-ka	Čistilec/-ka	Čistilec/-ka

Vir: lastno delo.

Odgovore na osmo vprašanje sem razdelila na dva grafa, preko katerih lahko razberemo strinjanje s trditvami, ki so v navezavi s teoretičnim delom o poklicnem ugledu. V trditvi a) smo preverjali, če fizično zahtevni poklici nakazujejo na povišan ugled. Rezultat je izrazito nestrinjanje s trditvijo, v skupno več kot 70 % odgovorih. Z odgovorom se je popolnoma strinjal 1%, strinjalo pa 7% respondentov. Neodločenih smo imeli 16%. Fizična dela so, kot lahko sklepamo po pridobljenih rezultatih, enako kot v preteklosti obravnavana kot manj cenjena (Kanjuro Mrčela, 2002), oziroma lahko bi rekli, da fizično zahtevno opravljanje

nalog, poklicu ne povišuje ugleda. Poklici, ki so fizično težji za opravljati ponavadi spadajo v skupino modrih ovratnikov (Beeghley, 2007).

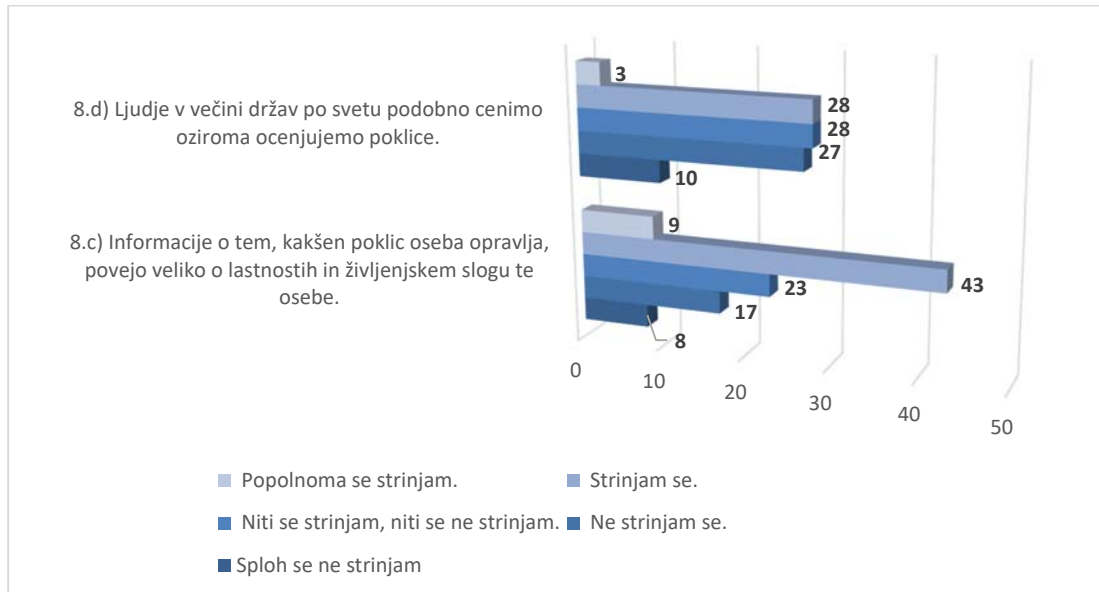
Slika 11: Fizična zahtevnost opravljanja poklica in lastno pozicioniranje



Vir: lastno delo.

Pri trditvi 8b smo od respondentov želeli, da se opredelijo glede vpliva lastnega pozicioniranja (v vprašalniku sem dodala primere spola, starosti, poklica ter sloja) na to, kako ocenjujemo poklice. Največ odgovorov je prejela možnost strinjam se (46 %), v 18 % so se vprašani popolnoma strinjali s trditvijo, veliko odstotkov pa je dobila tudi možnost niti se strinjam niti se ne strinjam – 23 %. Trditev izhaja iz teoretičnega dela, v katerem Treiman (1977) trdi, da lastno pozicioniranje nima vpliva na to, kako gledamo na poklice. Ljudje naj bi, ne glede na to, kakšnega spola so, kakšne starosti, kakšen poklic opravljajo, v kateri sloj se opredeljujejo, enako gledali in enako ocenjevali poklice. S pomočjo vprašanja sem želela pridobiti splošno oceno, kako slovensko občinstvo vidi slednje, vendar vem, da bi za ustrezne rezultate bila potrebna širša razlaga ozadja.

Slika 12: Informacije o poklicih in podobnost cenjenja poklicev (v %)



Vir: lastno delo.

Na podoben način se navezuje tudi trditev 8d: Ljudje v večini držav po svetu podobno cenimo oziroma ocenjujemo poklice, ki prav tako izhaja iz Treimanove (1977) teorije. V njej raziskuje tudi kulturne in regionalne razlike v ocenjevanju poklicnega ugleda in pri čemer sam zaključuje, da razlike ne obstajajo, oziroma da v vseh kulturah in regijah podobno ocenjujemo poklice po vrednosti. Trditev morda ni bila toliko na mestu, saj so ljudje največ odgovor namenili vsem trem odgovorom – sredinskemu niti se strinjam, niti se ne strinjam, strinjam se in ne strinjam se. Odgovor sploh se ne strinjam je označilo 10 % ljudi, popolnoma se strinjam pa 3 %. Pri tem odgovoru je bilo tudi 4 % odgovorov ne vem, zato pri tej trditvi težko pridemo do kakršnih koli mnenj respondentov.

Pri trditvi 8c: Informacije o tem, kakšen poklic oseba opravlja, povejo veliko o lastnostih in življenjskem slogu te osebe, se je 65 respondentov strinjalo, kar predstavlja 43 % vprašanih. Kljub ponovno visokemu srednjemu odgovoru (23 %) lahko vseeno rečemo, da večina vprašanih meni, da poklicne informacije res izdajo informacije o tem, kakšen življenjski slog in lastnosti ima oseba, zaposlena v tem poklicu.

5 INTERPRETACIJA REZULTATOV

5.1 Primerjave rezultatov z že obstoječimi

Mirjam van Praag (2009) je svoji raziskavi dodala vprašanje o dejavnikih poklicnega ugleda, ki sem ga na zelo podoben način tudi sama dodala v anketnem vprašalniku. V njem respondenti označijo (lahko več odgovorov), kaj menijo, da pomeni, da ima nek poklic

ugled, oziroma kateri so tisti dejavniki, ki naredijo poklic ugleden. Dejavnike sem pustila skoraj čisto iste, kot jih je van Praag (2009) opisala v svojem delu, dodala sem le dejavnik zahtevani trening ali usposabljanje, ki se je izkazal za dokaj pomembnega med dejavniki. Avtorica je slednje združila (ang. education or training needed).

Tabela 9: Primerjava dejavnikov poklicnega ugleda

Dejavnik	% tistih, ki se strinjajo, da dejavnik determinira poklicni ugled	
	Lastna raziskava 2019	Raziskava na Nizozemskem 2007
Spoštovanje	72,8 %	63 %
Pomembnost za družbo	64,2 %	47 %
Zahtevana izobrazba	51,7 %	76 %
Plača	49,7 %	49 %
Zahtevani trening ali usposabljanje	28,5 %	0 %
Moč	23,2 %	32 %
Zahtevno, težko delo	23,2 %	32 %
Bogata zgodovina poklica	19,9 %	15 %
Talent	19,9 %	42 %
Količina prostega časa	6,6 %	1 %
Drugo:	1,3 %	3 %

Vir: van Praag (2009) in lastno delo.

V tabeli 9 vidimo, da so rezultati podobni, vendar nikakor enaki. Prvo mesto si v slovenski raziskavi pridobi spoštovanje, medtem ko je bilo na Nizozemskem izbrano zahtevana izobrazba (van Praag, 2009). Dejavnik pomembnost za družbo je pomemben pri obeh, vendar so se pri slovenski raziskavi respondenti zanj odločili v kar 64,2 %, na Nizozemskem pa v manj kot polovici primerov, v 47 %. Plača je skoraj enako pomembna, zanimivo razliko pa lahko opazimo pri dejavniku talent, ki ga je v Sloveniji izbralo 19,9 %, na Nizozemskem pa kar 42 %. Razliko pri dejavniku zahtevani trening in usposabljanje bi lahko obrazložili tudi z dejstvom, da je avtorica združila enega in drugega, sama pa sem ju posamezno upoštevala in tudi pri zahtevanem treningu ali usposabljanju dobila kar visoke rezultate – 28,5 % respondentov se je strinjalo, da dejavnik determinira poklicni ugled.

V tabeli 10 sem primerjala končne rezultate ocenjevanja poklicev svoje raziskave, raziskave iz Kitajske 1983 ter Nizozemske iz leta 2007. Čeprav v raziskavah niso bili podani popolnoma enaki poklici, so prva tri mesta in zadnja tri mesta v vseh treh raziskavah kar podobna. Prva tri mesta v ocenjevanju poklicev so namenjena poklicem zdravnika/-ce, univerzitetnemu/-ni profesorju/-ici, sodniku/-ci, inženirju/-ki elektrotehnike ter odvetnik/-ci.

Poklica zdravnika/-ce in univerzitetnega/-ne profesorja/-ice sta celo prisotna pri vseh treh raziskavah.

Tabela 10: Primerjava najbolj in najslabše ocenjenih poklicev

Raziskave	Najvišje ocenjeni poklici	Najnižje ocenjeni poklic
Nizozemska 2007	Sodnik/-ca, zdravnik/-ca in univerzitetni/-a profesor/-ica	Poštar/-ka, brivec/-ka in električar/-ka
Kitajska 1983	Zdravnik/-ca, inženir/-ka elektrotehnike, univerzitetni/-a profesor/-ica	Čistilec/-ka, komunalni/-a delavec/-ka in hišni pomočnik/-ca
Slovenija 2019 – lastna raziskava	Zdravnik/-ca, odvetnik/-ca, univerzitetni/-a profesor/-ica	Čistilec/-ka, natakár/-ica, komunalni/-a delavec/-ka,

Vir: Lin & Xie (1988), van Praag (2009) in lastno delo.

Poklica čistilca/-ke in komunalnega/-ne delavca/-ke sta bila tako na Kitajskem kot v naši raziskavi ocenjena kot poklica z najmanj ugledi. Na Kitajskem je poleg njiju na zadnjem mestu še hišni pomočnik/-ca, v Sloveniji pa natakár/-ica. Nizozemska s svojimi ocenami malo preseneti, saj je med najnižje ocenjenimi poklic poštarja/-ke, brivca/-ke in električarja/-ke.

5.2 Poklic podjetnika

Poklic podjetnika/-ce so respondenti v moji raziskavi ocenili kot visoko ugleden poklic s povprečno oceno 8,01, modus predstavlja ocena 8, standardni odklon pa 1,42, kar je v primerjavi z drugimi kar nizka razpršenost. Podobno so tudi pri plačah, anketiranci menja, da imajo podjetniki/-ce dobro plačilo, pristal je na 6. mestu od 20. Pri izobrazbi pa se je poklic uvrstil malo nižje, na 11. mesto. V raziskavi na Nizozemskem (van Praag, 2009) smo z raziskovanjem poklica podjetnika/-ce ugotovili, da mu med 20 poklici pripada 8. mesto, s povprečno oceno 7 (ocenjevanje od 1 do 10). Študentje pa so mu hkrati predpisali visoke plače, a nizko izobrazbo. V naši raziskavi med 20 poklici podjetnik/-ca pristane na 4. mestu, torej občutno višji rang, če primerjamo z obstoječo raziskavo na Nizozemskem. Povprečna ocena ugleda v Sloveniji je visoka, 8, s standardnim odklonom 8. Enako kot na Nizozemskem, respondenti v moji raziskavi menijo, da so podjetniki/-ce dobro plačani. Presenetljivo sem podobne rezultate dobila tudi pri izobrazbi, saj kar 54 % vprašanih meni, da podjetniki/-ice nimajo niti nizke niti visoke izobrazbe. Vseeno pa jih še vseeno 38 % meni, da imajo zaposleni pri poklicu podjetnika/-ce dokončano visoko stopnjo izobrazbe.

5.3 Primerjava pridobljenih podatkov s podatki o povprečnih plačah

Nekaj so informacije, koliko ljudje pričakujejo in predvidevajo, da imajo poklici povprečne plače, nekaj drugega pa so realni podatki o plačah. Iz Statističnega urada Republike Slovenije sem pridobila že zgoraj prikazane podatke o povprečnih mesečnih neto plačil glede na dejavnost poklica. V tabeli 11 kot prvo prikazujem osnovno primerjavo med percepcijo o tem, kako so plačani posamezni poklici ter med realnim vrstnim redom po katerem si poklici sledijo, glede na to, kako visoko neto plačilo so imeli v začetku leta 2019. Kot že omenjeno, prihajajo podatki iz SURS-a in so opredeljeni glede na povprečno neto mesečno plačilo glede na dejavnost. V teh podatkih niso razdeljeni začetniki v poklicu ter nekdo z dolgoletnimi izkušnjami in temu primerno višjo plačo.

Tabela 11: Primerjava percepcije plač in realnih plač

Zap.št.	Razpored glede na percepcijo o plačilu iz raziskave	Razpored glede na realna neto plačila v Sloveniji 2019
1.	Odvetnik/-ca	Strojni/a inženir/-ka
2.	Zdravnik/-ca	Univerzitetni/-a profesor/-ica
3.	Računalniški/a programer/-ka	Računalniški/a programer/-ka
4.	Univerzitetni/-a profesor/-ica	Policist/-ka
5.	Strojni/a inženir/-ka	Odvetnik/-ca
6.	Podjetnik/-ca	Zdravnik/-ca
7.	Igralec/-ka	Igralec/-ka
8.	Računovodja	Gasilec/-ka
9.	Novinar/-ka	Osnovnošolski/a učitelj/-ica
10.	Osnovnošolski/a učitelj/-ica	Voznik/-ca tovornjaka
11.	Frizer/-ka	Novinar/-ka
12.	Policist/-ka	Komunalni/-a delavec/vka
13.	Voznik/-ca tovornjaka	Računovodja
14.	Natakar/-ica	Podjetnik/-ca
15.	Kmet/-ica	Prodajalec/ka
16.	Gasilec/-ka	Kmet/-ica
17.	Gradbeni/a delavec/-ka	Gradbeni/a delavec/-ka
18.	Prodajalec/ka	Natakar/-ica
19.	Komunalni/-a delavec/vka	Frizer/-ka
20.	Čistilec/-ka	Čistilec/-ka

Vir: SURS (brez datuma a) in lastno delo.

Nadalje sem želela preveriti povezanost med rezultati, pridobljenimi v raziskavi, s podatki iz SURS-a. Za prvi občutek linearno povezanost med dvema številskima spremenljivkama najlažje prikažemo z razsevnim grafom. V ta namen sem pripravila tabelo 12, v kateri združujem rezultate poklicnega ugleda in povprečne slovenske plače teh poklicev.

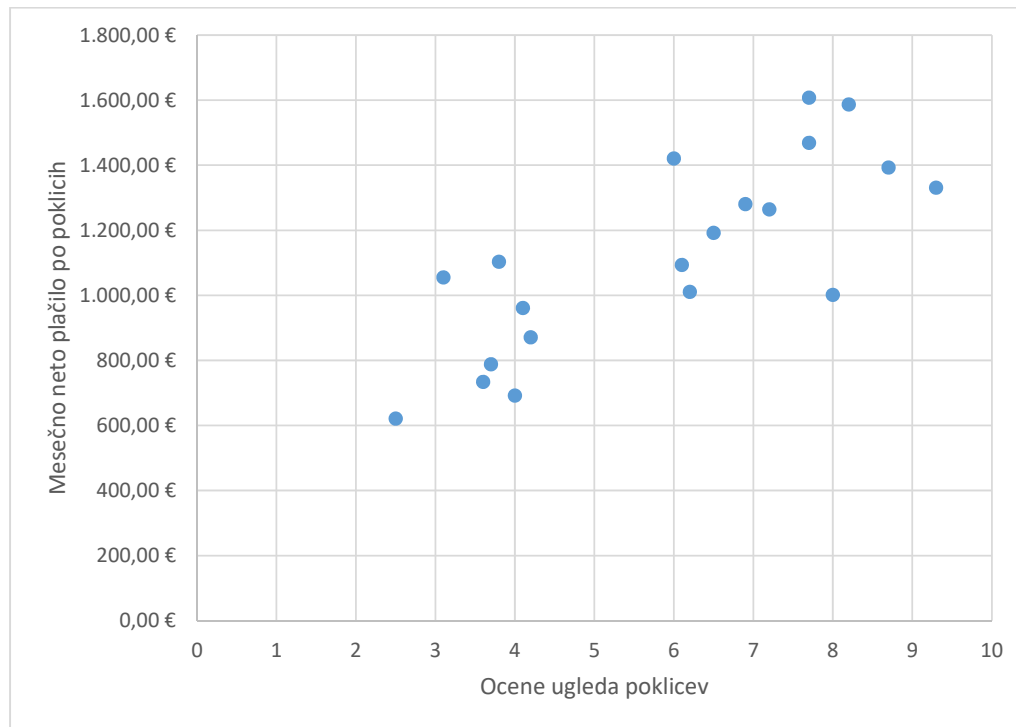
Tabela 12: Pridobljeni rezultati ugleda ter povprečne neto plače v Sloveniji

Zap. št.	Poklic	Povprečna ocena ugleda	Povprečna plača
1.	Strojni/a inženir/-ka	7,7	1.607,38 €
2.	Univerzitetni/-a profesor/-ica	8,2	1.586,30 €
3.	Računalniški/a programer/-ka	7,7	1.468,46 €
4.	Policist/-ka	6	1.420,13 €
5.	Odvetnik/-ca	8,7	1.392,73 €
6.	Zdravnik/-ca	9,3	1.330,47 €
7.	Igralec/-ka	6,9	1.280,11 €
8.	Gasilec/-ka	7,2	1.264,10 €
9.	Osnovnošolski/a učitelj/-ica	6,5	1.191,80 €
10.	Voznik/-ca tovornjaka	3,8	1.102,66 €
11.	Novinar/-ka	6,1	1.092,97 €
12.	Komunalni/-a delavec/vka	3,1	1.054,84 €
13.	Računovodja	6,2	1.010,28 €
14.	Podjetnik/-ca	8	1.000,87 €
15.	Prodajalec/ka	4,1	960,97 €
16.	Kmet/-ica	4,2	870,70 €
17.	Gradbeni/a delavec/-ka	3,7	787,91 €
18.	Natakar/-ica	3,6	733,61 €
19.	Frizer/-ka	4	691,61 €
20.	Čistilec/-ka	2,5	620,82 €

Vir: SURS (brez datuma a) in lastno delo.

Nato sem s pomočjo tabele oblikovala razsevni graf, iz katerega lahko razberemo, ali je med našimi spremenljivkami povezanost. Iz grafa lahko informativno odnesemo, da med spremenljivkami obstaja pozitivna povezanost, ki pa jo moramo dokazati s pomočjo Pearsonovega koeficienta korelacije.

Slika 13: Razsevni graf povezanosti ugleda in plač



Vir: lastno delo.

S Pearsonovim koeficientom korelacije merimo povezanost med dvema metričnima spremenljivkama. V našem primeru nas je zanimalo, če je ugled poklicev povezan z višino povprečnih plač, zato je naša hipoteza $H(0)$: Percepcija poklicnega ugleda in povprečno mesečno plačilo tega poklica nista linearno povezana. Alternativna hipoteza $H(1)$ pa se bo glasila: Percepcija poklicnega ugleda in povprečno mesečno plačilo tega poklica sta linearno povezana.

Tabela 13: Pearsonova korelacija ugleda in plač

		Ugled	Plača
Ugled	Pearsonova korelacija	1	,794**
	Dvostranski test		0,000
	Število odgovorov	20	20
Plača	Pearsonova korelacija	,794**	1
	Dvostranski test	0,000	
	Število odgovorov	20	20

** . Korelacija je statistično značilna pri stopnji 0.01 (dvostranski test).

Vir: lastno delo.

Na podlagi podatkov ugotavljam, da znaša Pearsonov koeficient korelacije 0,794 ($P < 0,01$), kar predstavlja močno pozitivno linearno povezanost med spremenljivkama. Lahko torej zavrnamo ničelno hipotezo in ugotavljam, da sta ugled in plača pozitivno povezana.

5.4 Omejitve raziskave in predlogi za nadaljnje analize

Zastavljen cilj ankete je bil 100 do 150 izpolnjenih anket, kar sem tudi uspela izpolniti. Poleg 151 v celoti izpolnjenih anket sem imela še 17 delno izpolnjenih anket, ki pa sem jih zaradi boljših in skladnejših rezultatov odstranila iz analize. Neodgovor spremenljivke lahko predstavlja problem pri vzorčenju, saj so respondenti po že par izpolnjenih odgovorih odnehali z anketo. Ker sem se raziskave ocenjevanja poklicev lotila preko lestvice od 1 do 10, sem izbrala manjše število poklicev, da bodo odgovori respondentov še vseeno iskreni oziroma realni, saj bi prevelika količina poklicev povzročila še več neodgovorov spremenljivk. Z več sredstvi in daljšim časovnim okvirjem bi bilo smiselno vključiti več poklicev, morda še posebej več novejših poklicev in malo manj specializiranih poklicev, kar bi znalo prikazati drugačne rezultate.

Raziskave sem se lotila brez izbrane ciljne populacije, razen prebivalcev Slovenije, vendar je bil doseg le teh še vseeno omejen na uporabo družbenih omrežij oziroma e-sporočil. Še vseeno pa je treba pri omejitvah raziskave omeniti, da sem v končnem vzorcu zajela 70 % žensk in le 30 % moških, hkrati pa je skoraj 70 % respondentov mlajših od 34 let. Tudi pri družbeni skupini je velika večina vprašanih odgovorila, da pripada srednjemu razredu. Slednje morda ne sovпада toliko z rezultati dohodka in izobrazbe, hkrati pa onemogoča primerjavo rezultatov glede na družbeno skupino, ki ji respondent pripada. Ostali demografski podatki so razmeroma raznoliki, starostna in spolna struktura pa vseeno lahko izkrivljata končne rezultate. Zato bi pri nadaljnjih raziskavah zelo razširila vzorec in poskušala zajeti še bolj reprezentativne enote.

SKLEP

V magistrski nalogi sem se ukvarjala s pojmom poklicnega ugleda. Ob iskanju teme za nalogo sem želela združiti znanje iz svojega dodiplomskega študija analitske sociologije in novo pridobljenega znanja iz Ekonomske fakultete ter navdušena spoznala, da se v tujini podrobno ukvarjajo z vprašanjem poklicnega ugleda in njegovo vlogo v družbi. Tema me je pritegnila zaradi lastnih izkušenj v otroštvu, ko sem izkusila sram pred vrstniki zaradi vrste poklica, ki ga je v tistem času opravljal moj oče. Namen dela je bil razumeti stanje družbene percepcije poklicev v Sloveniji in ugotoviti, kako ljudje ocenjujejo določene poklice glede na njihov ugled. Cilj naloge je bil tako raziskovanje, kako ljudje v Sloveniji ocenjujejo poklice glede na vrednost oziroma ugled, kateri so dejavniki razvrščanja ter kakšno vlogo ima pri tem plačilo. Moja hipoteza se je glasila: Percepcija poklicnega ugleda in povprečno mesečno plačilo tega poklica sta linearno povezana. Kot prvo sem s pomočjo obstoječe tuje literature želela izvedeti, kar se da veliko o samem pojmu, zato so prva poglavja namenjena

opisovanju osnovnih pojmov dela, poklica, procesa delitve dela ter ugleda. Ljudje vseskozi zaznavamo informacije okoli sebe, najbolj pomemben pa je pri ustvarjanju percepcije in vrednot, proces socializacije, skozi katerega spoznavamo svet in pridobivamo občutek o vrednosti stvari in ljudi okoli sebe. Pri podeljevanju vrednosti, pogosto uporabljamo identifikacijsko pravilo, kar pomeni, da sklepamo, če je nekaj A, potem mora imeti lastnosti xyz (Coxon & Jones, 1978). Podobno se dogaja pri poklicih. Čeprav jih mogoče niti ne poznamo, ponavadi niti ne vemo, kaj osebe, zaposlene v teh poklicih sploh počnejo, imamo o njih ustvarjeno neko mnenje. Pretok informacij, mediji, kultura, sorodniki, formalno izobraževanje – vse to so vplivi, ki delujejo na našo percepcijo poklicev.

Izraz poklicni ugled uporabljamo z vidika ocenjevanja, kako zaželeno je opravljati nek poklic. Z njegovo pomočjo lahko merimo in kreiramo hierarhične lestvice, kako drugi ocenjujejo poklice in s tem postavljajo moralno vrednost delu, ki se navezuje na službo (Coxon & Jones, 1978). Ponavadi posamezniki ocenjujejo na podlagi predvidenih kriterijev, kot so plačilo na delovnem mestu, izobrazba, ki jo imajo zaposleni ter potrebne sposobnosti za opravljanje tega poklica. To so razmeroma lahki kriteriji za merjenje, zato so že v preteklosti z njihovo pomočjo ustvarjali lestvice vrednosti poklicev. Pa vendar se lahko ljudje v svojih mislih, pričakovanjih in ustvarjanju mnenj o zaželenosti poklicev razlikujejo od splošnih vrednosti plač ter stopenj izobrazbe. Da nek človek, stvar ali poklic pridobi prestiž, mora iti skozi številne faze komunikacij, deljenja mnenj in biti priznan s strani zunanjih opazovalcev, ne le tistih, ki so najbližje (Zhou, 2005).

V nadaljevanju naloge sem raziskovala, kaj je tisto, kar dela poklice ugledne, ter kako se je različna cenjenost poklicev sploh razvila. Številni raziskovalci so razvili več teorij o tem, zakaj prihaja do hierarhije poklicev ter ali po svetu ljudje enako cenijo poklice. Na podlagi prebranega sem želela obstoječe teorije preizkusiti tudi s svojo lastno raziskavo. S pomočjo spletne aplikacije za anketiranje IKA sem naložila svoj vprašalnik, preko katerega sem pridobila 151 uporabnih anket. Čeprav je bil vzorec naključen, največ respondentov prihaja iz starostne skupine 25–34 let. 70 % predstavlja ženski spol, kar 64 % je označilo, da se počutijo pripadniki srednjega razreda. Podobno kot so v preteklih raziskavah opozorili avtorji, lahko naslednji vzorci bolj kot splošno mnenje populacije predstavljajo pretežno zahodnjaške vrednote (Beeghley, 2007). Kljub temu je vzorec še vseeno dovolj velik in raznolik, da sem na njem preverjala mnenja slovenskih respondentov o poklicnem ugledu. Mimo pričakovanj so vprašani v raziskavi za najbolj pomembne dejavnike poklicnega ugleda izbrali spoštovanje in pomembnost za družbo. Med najbolj uglednimi poklici so pristali zdravnik/-ca, odvetnik/-ca ter univerzitetni/-a profesor/-ica, kar se močno sklada z odgovori, ki sem jih ponazorila iz raziskave, opravljene na Nizozemskem leta 2007 ter Kitajske iz leta 1983. S slednjo iz leta 1983 se skladata tudi poklica, ki sta bila najnižje ocenjena, to sta čistilec/-ka ter komunalni/-a delavec/-ka.

Za preverjanje, ali moški in ženske podobno ocenjujejo poklicni ugled, sem naredila t-test za neodvisne vzorce. V več kot polovici poklicev ne moremo trditi, da se povprečne ocene razlikujejo med spoloma. Naše 2. hipoteze - Povprečja ocene poklicnega ugleda moških in

žensk so enaka - nisem mogla zavriniti pri poklicih čistilec/-ka, gasilec/-ka, gradbeni/-a delavec/-ka, igralec/-ka, kmet/-ica, komunalni/-na delavec/-ka, natakar/-ica, novinar/-ka, osnovnošolski/-a učitelj/-ica, prodajalec/ka, računovodja, univerzitetni/-a profesor/-ica in voznik/-ca tovornjaka. Pri vseh ostalih – frizer/ka, odvetnik/ca, podjetnik/ca, policist/ka, računalniški programer/ka, strojni inženir/ka ter zdravnik/ca pa sem hipotezo zavrnila in lahko sprejemem sklep, da povprečja ocen ugledov teh poklicev pri skupini moških in žensk niso enaka. Zanimivo so povprečja ocen pri moških in žensk enaka pri tistih poklicih, ki bi lahko spadali po večini v skupino modrih ovratnikov ter neenaka pri tistih, ki bi lahko spadali v skupino belih ovratnikov. Zanimivost iz preučevanja ugledov v naši raziskavi je tudi to, da ženske na splošno, višje kot moški ocenjujejo vse poklice.

V nadaljevanju sem preverjala, kako respondenti gledajo na plače in zahtevano izobrazbo teh poklicev. Iz rezultatov lahko zaključim, da so bili najbolj ugledni poklici hkrati izbrani za najvišje plačane in najbolj izobražene poklice in obratno, najnižje ugledni polici so hkrati tudi najslabše plačani in najnižje izobraženi po mnenju sodelujočih v anketnem vprašalniku. Respondenti plačila in izobrazbe niso navedli kot najpomembnejših pri dejavniki uglednosti poklicev, saj sta pristala šele na 3. in 4. mestu, pa vendar rezultati kažejo, da so za njih najuglednejši poklici hkrati tudi tisti, ki jim pripisujejo najvišje plače in izobrazbo. V primeru, če bi res veljalo, da sta spoštovanje in pomembnost za družbo, ki sta bila izbrana kot najpomembnejša dejavnika, res tako vplivala na poklice, kot so respondenti označili, bi bil vrstni red uglednih poklicev verjetno drugačen.

Kot je Duncan leta 1961 prikazal, da izobrazba in plača pozitivno korelirata z ocenami poklicnega ugleda (Chen, 1992), lahko tudi v našem primeru to potrdimo. Da bi se še bolj prepričala o pravilnosti Duncanove trditve, sem s pomočjo javno dostopnih podatkov o povprečnih neto mesečnih plačilih glede na poklic v Sloveniji te primerjala s pridobljenimi ocenami poklicnega ugleda za te poklice. Rezultati niso popolnoma skladni, vendar lahko s pomočjo razsevnega grafa ter Pearsonovega koeficienta prikažem, da med plačami in poklicnim ugledom obstaja pozitivna povezanost, s čimer potrjujem tudi svojo 1. hipotezo. Čeprav sem že pri omejitvah raziskave omenila, da s svojim vzorcem izpolnjujem – kot ga Beeghley (2007) poimenuje – zahodnjaški vzorec in vrednote, so rezultati še vseeno podobni rezultatom iz tujih raziskav, hkrati pa se Treimanova teorija o pomembnosti plače in izobrazbe pri merjenju poklicnega prestiža v neki meri sovpada z mojimi rezultati.

Raziskovanje poklicnega ugleda pomembno izraža, v katero smer gredo vrednote družbe in kaj je tisto, kar ljudje cenijo. Denarna nagrada oziroma plačilo za delovno mesto, čeprav je respondenti niso uvrstili na prvo mesto med dejavniki ugleda, še vedno močno narekuje, kaj je tisto, kar naša kultura ceni oziroma kar cenimo mi. Na drugi strani so poklici z zelo nizkim ugledom hkrati tudi tisti, ki imajo najnižja plačila in poleg finančnih bremen nosijo tudi ponižanja, da imajo malo moči in privilegijev izbire (Pomeroy, 2008). Kot je Pomeroy (2008) v svojem delu poudarila, na koncu smo mi posamezniki tisti, ki narekujemo, kje, kako in pri komu bomo porabili svoj težko prisluženi denar. Ljudje, ki živijo znotraj posamezne kulture, hitreje kot javne ustanove pripomorejo k družbenim spremembam, k

spreminjanju javne percepcije tega, kaj je tisto, kar se ceni. Zato zaključujem nalogo z mislijo, da bi bilo treba več govoriti o cenjenosti poklicev in o tem, kaj poklicni ugled poklicem prinaša. Vsako delo bi moralo biti cenjeno in plačano toliko, da pokrije osnovne človeške potrebe. S svojim mnenjem in ocenjevanji tudi sami vplivamo na to, kakšne informacije se bodo širile naprej, zato poskušajmo pripomoči k boljšim družbenim spremembam.

LITERATURA IN VIRI

1. IKA. (Verzija 19.06.07) [programska oprema]. (2019). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede. Dostopno prek <https://www.ika.si>
2. Adams, S. (2015). What kids in 2015 want to be when they grow up. *Forbes*. Pridobljeno 12. junija 2019 iz <https://www.forbes.com/sites/susanadams/2015/12/14/what-kids-in-2015-want-to-be-when-they-grow-up/#56ff8904460f>
3. Beeghley, L. (2007). *Structure of social stratification in the United States*. Florida: University of Florida. Routledge.
4. Casson, M. & Casson, C. (2012). The History of Entrepreneurship: Medieval Origins to a Modern Phenomenon. *Business History*, 56(8), 1223–1242.
5. Chen, H. (1992). *Determinants of occupational prestige evaluation*. Pridobljeno 15. novembra 2018 iz <https://search-proquest-com.nukweb.nuk.uni-lj.si/docview/304036160?accountid=16468>
6. Clarke, L., de Gijsel, P. & Janssen, J. (2000). *The Dynamics of Wage Relations in the New Europe*. New York: Springer-Verlag New York Inc.
7. Coxon, A. P. M. & Jones, C. L. (1978). *The images of Occupational prestige : A study in social cognition*. London: Macmillan.
8. Davis, K. & Moore, W. E. (1945). Some principles of stratification. *American Sociological Review*, 10(2), 242–249.
9. De Beyer, J. & Knight, J. (1989). The Role of Occupation in the Determination of Wages. *Oxford Economic Papers*, 41(3), 595–618.
10. Deakin, S. (2000). Legal origins of wage labour: the evolution of the contract of employment from industrialisation to the welfare state. V *The Dynamics of Wage Relations in the New Europe* (str. 32–43). Boston: Springer.
11. Dickens, F. (2014). Has The Apprentice ruined what it means to be an entrepreneur? *The Guardian*. Pridobljeno 30. avgusta 2019 iz <https://www.theguardian.com/media-network/media-network-blog/2014/oct/22/apprentice-dragons-den-business-entrepreneur>
12. Fershtman, C. & Weiss, Y. (1993). Social Status, Culture and Economic Performance. *The Economic Journal*, 103(419), 946.

13. Fujishiro, K., Xu, J. & Gong, F. (2010). What does “occupation” represent as an indicator of socioeconomic status?: Exploring occupational prestige and health. *Social Science & Medicine*, 71(12), 2100–2107.
14. Goldthorpe, J. H. & Hope, K. (1972). Occupational grading and occupational prestige. *Social Science Information*, 11(5), 17–73.
15. Gupta, V. K., Turban, D.B., Arzu Wasti, S. & Sikdar, A. (2005). *Entrepreneurship and stereotypes: Are entrepreneurs from mars or from venus?* Pridobljeno 30. avgusta 2019 iz <https://www.effectuation.org/wp-content/uploads/2017/05/Entrepreneurship-and-Stereotypes-1.pdf>
16. Haralambos, M. & Holborn, M. (1995). *Sociologija. Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.
17. Jones, E. (2003). As seen on TV: Reality vs. Fantasy in occupational portrayals on the small screen. *Occupational Outlook Quarterly*, 47(3), 2–11.
18. Kanjuo Mrčela, A. (2002). Sodobna rekonceptualizacija dela : delo med racionalnim in emocionalnim. *Teorija in praksa*, 39(1), 30–48.
19. Kavčič, B. & Svetlik, I. (1979). *Poglavja iz sociologije dela*. Ljubljana: Delavska enotnost.
20. Kocbek, D. (2017). Srednji razred v Zahodni Evropi. *Mladina*. Pridobljeno 23. julija 2019 iz <https://www.mladina.si/179843/srednji-razred-v-zahodni-evropi>
21. Kopač, A. (2004). *Aktivacija – obrat v socialni politiki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede
22. Korous, K. M., Causadias, J. M., Bradley, R. H. & Luthar, S. S. (2018). Unpacking the link between socioeconomic status and behavior problems: A second-order meta-analysis. *Development and Psychopathology*, 30(5), 1–18.
23. Krueger, P. M. & Burgard, S.A. (2011) Work, Occupation, Income and Mortality. V *International Handbook of Adult Mortality* (str. 263-288). Pridobljeno 15. junija 2019 iz https://www.researchgate.net/publication/225249787_Work_Occupation_Income_and_Mortality
24. Lapidés, K. (2008). *Marx's wage theory in historical perspective: Its origins, development and interpretation*. Tuscon: Wheatmark.
25. Lenski, G. E. (1966). *Power and Privilege: A Theory of Social Stratification*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press.
26. Lin, N. & Xie, W. (1988). Occupational prestige in urban China. *American journal of sociology*, 93(4), 793–832.
27. MacKinnon, N. & Langford, T. (1994). The Meaning of Occupational Prestige Scores: A Social Psychological Analysis and Interpretation. *The Sociological Quarterly*, 35(2), 215–245.
28. Marsh, R. M. (1971). The Explanation of Occupational Prestige Hierarchy. *Social Forces*, 50(2), 214–222.
29. MDDSZ - Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. (brez datuma). *Minimalna plača*. Pridobljeno 20. maja iz http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/socialno_partnerstvo/minimalna_placa/

30. Milič, M. (2017). Razkrivamo plače 106 poklicev. *Moje finance*. Pridobljeno 20. junija 2019 iz <https://mojefinance.finance.si/8859266?cctest&>
31. MJU - Ministrstvo za javno upravo Republike Slovenije. (brez datuma). *SKD Seznam*. Pridobljeno 12. junij 2019 iz <http://evem.gov.si/info/skd-seznam/>
32. Pomeroy, E. A. (2008). *Occupational prestige of canadian professions in the new economy*. Ontario: University of Waterloo.
33. Ransome, P. (1996). *The work paradigm: a theoretical investigation of concepts of work*. Avebury: Brookfield.
34. Saglio, J. (2000). Changing wage orders: France 1900–1995. V *The Dynamics of Wage Relations in the New Europe*, (str. 44–56). Boston: Springer.
35. SURS – Statistični urad Republike Slovenije. (2019). *Povprečna mesečna neto plača*. Pridobljeno 23. julija 2019 iz <https://www.stat.si/StatWeb/Field/Index/15>
36. SURS – Statistični urad Republike Slovenije. (brez datuma a). *SiStat Povprečne mesečne plače in indeksi povprečnih mesečnih plač po dejavnostih [SKD 2008], Slovenija, mesečno*. Pridobljeno 10. junija 2019 iz https://pxweb.stat.si/SiStatDb/pxweb/sl/10_Dem_soc/10_Dem_soc__07_trg_dela__10_place__01_07010_place/0701011S.px/
37. SURS – Statistični urad Republike Slovenije. (brez datuma b). *Pogosta vprašanja*. Pridobljeno 25. junija 2019 iz <https://www.stat.si/skp/Default.aspx?id=12>
38. Thielbar, G. & Feldman, S. (1969). Occupational Stereotypes and Prestige. *Social Forces*, 48(1), 64–72.
39. Toš, N. (1999). *Slovensko javno mnenje 1968 [SJM68]*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Arhiv družboslovnih podatkov.
40. Toš, N. (2004). *Slovensko javno mnenje 2003/1 [SJM031]*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Arhiv družboslovnih podatkov.
41. Treiman, D. J. (1977). *Occupational prestige in comperative perspective*. New York: Academic Press.
42. van Praag, M. (2009). *Who Values the Status of the Entrepreneur?* Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).
43. Wegener, B. (1992). Concepts and Measurement of Prestige. *Annual Review of Sociology*, 253–280.
44. Williams, A. (2008). The Falling-Down Professions. *The New York Times*. Pridobljeno 12. maja 2019 iz <https://www.nytimes.com/2008/01/06/fashion/06professions.html>
45. Zhou, X. (2005). The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking: Reconceptualization and Reanalyses. *American Journal of Sociology*, 111(1), 90–140.

PRILOGE

Priloga 1: Anketni vprašalnik

Pozdravljeni, sem Katja Magister, študentka magistrskega študija na Ekonomski fakulteti v Ljubljani. V svoji magistrski nalogi preučujem pojem poklicni ugled (angl. occupational prestige), zato želim s pomočjo anketnega vprašalnika ugotoviti, kako državljani Slovenije cenimo in kako gledamo na poklice. Prosim za resne in iskrene odgovore. Vprašalnik in vaši odgovori so popolnoma anonimni in bodo uporabljeni izključno za namene magistrskega dela. Anketa vam bo vzela največ 5 minut. Vnaprej se iskreno zahvaljujem za sodelovanje.

Q1 - 1. Kaj pomeni, da ima nek poklic ugled, oziroma kaj je po vašem tisto, kar naredi poklic ugleden oziroma prestižen?

Možnih je več odgovorov

- Plača
- Spoštovanje
- Bogata zgodovina poklica
- Zahtevana izobrazba
- Zahtevani trening ali usposabljanje
- Talent
- Moč
- Pomembnost za družbo
- Količina prostega časa
- Zahtevno, težko delo
- Drugo:

Q2 - 2. Od kod, mislite, da prihaja največ vplivov na to, kako cenimo oziroma ocenjujemo poklice?

Možnih je več odgovorov

- Mediji
- Formalno izobraževanje
- Starši, sorodniki
- Vrstniki
- Politična ureditev
- Kultura
- Drugo:

Q3 - 3. Prosim, ocenite naslednje poklice glede na njihov ugled v družbi. Pri tem upoštevajte, da 1 pomeni zelo nizek ugled in 10 zelo visok ugled.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Čistilec/čistilka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Frizer/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Gasilec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Gradbeni/a delavec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Igralec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Kmet/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. Komunalni/-a delavec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Natarak/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Novinar/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Odvetnik/-ca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Osnovnošolski/a učitelj/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Podjetnik/-ca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Policist/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Prodajalec/ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Računalniški/a programer/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Računovodja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Strojni/a inženir/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Univerzitetni/-a profesor/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Voznik/-ca tovornjaka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Zdravnik/-ca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q4 - 4. Prosim ovrednotite svoje strinjanje s spodnjima trditvama z odgovori od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam).

	(1) Sploh se ne strinjam.	(2) Ne strinjam se.	(3) Niti se strinjam niti se ne strinjam.	(4) Strinjam se.	(5) Popolnoma se strinjam.	Ne vem.
Dober poklicni ugled je eden od razlogov, zakaj sem se/se bom odločil/a za svoj poklic.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Da ima poklic dober ugled je (bilo) pomembno mojim staršem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q5 - 5. Naslednja vprašanja se nanašajo na dejavnike poklicnega ugleda. Prosim, ovrednotite svoje strinjanje z odgovori od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam).

	(1) Sploh se ne strinjam.	(2) Ne strinjam se.	(3) Niti se strinjam niti se ne strinjam.	(4) Strinjam se.	(5) Popolnoma se strinjam.	Ne vem
Višina plače je tista, ki naredi poklic ugleden / cenjen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stopnja izobrazbe je tista, ki naredi poklic ugleden / cenjen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q6 - 6. Prosim, če za vsakega od naslednjih poklicev označite, kako mislite, da so plačani, na lestvici od 1 (zelo slabo plačilo) do 5 (zelo dobro plačilo).

	(1) Zelo slabo plačilo	(2) Slabo plačilo	(3) Niti slabo, niti dobro plačilo	(4) Dobro plačilo	(5) Zelo dobro plačilo
1. Čistilec/čistilka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Frizer/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Gasilec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Gradbeni/a delavec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Igralec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Kmet/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Komunalni/-a delavec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Natarar/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Novinar/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Odvetnik/-ca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Osnovnošolski/a učitelj/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Podjetnik/-ca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Policist/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Prodajalec/ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Računalniški/a programer/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Računovodja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Strojni/a inženir/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Univerzitetni/-a profesor/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Voznik/ica tovornjaka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Zdravnik/-ca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q7 - 7. Prosim, če za vsakega od naslednjih poklicev ocenite, kako visoko stopnjo izobrazbo menite, da imajo zaposleni, na lestvici od 1 (najnižja izobrazba) do 5 (najvišja stopnja izobrazbe).

	(1) Najnižja stopnja izobrazbe	(2) Nizka stopnja izobrazbe	(3) Niti nizka, niti visoka izobrazba	(4) Visoka stopnja izobrazbe	(5) Najvišja stopnja izobrazbe
1. Čistilec/čistilka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Frizer/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Gasilec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Gradbeni delavec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Igralec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Kmet/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Komunalni delavec/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Natarar/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Novinar/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Odvetnik/-ca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Osnovnošolski/a učitelj/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Podjetnik/-ca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Policist/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	(1) Najnižja stopnja izobrazbe	(2) Nizka stopnja izobrazbe	(3) Niti nizka, niti visoka izobrazba	(4) Visoka stopnja izobrazbe	(5) Najvišja stopnja izobrazbe
14. Prodajalec/ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Računalniški/a programer/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Računovodja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Strojni/a inženir/-ka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Univerzitetni/-a profesor/-ica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Voznik tovornjaka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Zdravnik/-ca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q8 - 8. Prosim, ovrednotite svoje strinjanje s spodnjo trditvijo z odgovori od 1 (sploh se ne strinjam) do 5 (popolnoma se strinjam).

	(1) Sploh se ne strinjam	(2) Ne strinjam se.	(3) Niti se strinjam, niti se ne strinjam.	(4) Strinjam se.	(5) Popolnoma se strinjam.	Ne vem.
Dejstvo, da je poklic fizično zahteven za opravljanje, kaže na povišan ugled oziroma cenjenost.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naše lastno pozicioniranje (spol, starost, poklic, sloj) vpliva na to, katere poklice bolj cenimo in katere manj	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Informacije o tem, kakšen poklic oseba opravlja, povejo veliko o lastnostih in življenjskem slogu te osebe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ljudje v večini držav po svetu podobno cenimo oziroma ocenjujemo poklice.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

BLOK (1) (Demografija)

XSPOL - 9. Spol:

- Moški
 Ženski

BLOK (1) (Demografija)

XSTAR2a4 - 10. V katero starostno skupino spadate?

- Do 18 let

- 18–24 let
- 25–34 let
- 35–44 let
- 45–54 let
- 55–64 let
- 65–74 let
- Nad 75 let

BLOK (1) (Demografija)

XIZ1a2 - 11. Katera je najvišja stopnja izobrazbe, ki ste jo zaključili?

- Brez šolske izobrazbe
- Osnovnošolska izobrazba
- Nižja ali srednja poklicna izobrazba
- Srednja strokovna izobrazba
- Srednja splošna izobrazba
- Višja strokovna izobrazba, višješolska izobrazba
- Visokošolska strokovna izobrazba
- Visokošolska univerzitetna izobrazba
- Specializacija
- Magisterij
- Doktorat
- Ne želim odgovoriti
- Drugo:

BLOK (1) (Demografija)

XDS2a4 - 12. Kakšen je vaš trenutni status?

- Zaposlen
- Samozaposlen
- Študentsko delo
- Nezaposlen
- Študent, dijak, šolar
- Upokojen
- Drugo:

BLOK (1) (Demografija)

Q9 - 13. V katero skupino spada vaš mesečni neto zaslužek?

- Do 500 €
- Od 500 do 800 €
- Od 800 do 1000 €
- Od 1000 do 1250 €
- Od 1250 do 1500 €
- Od 1500 do 1750 €
- Od 1750 do 2000 €
- Od 2000 - 2500 €
- Nad 2500 €

BLOK (1) (Demografija)

XIZ1a21 - 14. Katera je najvišja stopnja izobrazbe, ki jo je uspešno zaključila vaša mati?

- Brez šolske izobrazbe
- Osnovnošolska izobrazba
- Nižja ali srednja poklicna izobrazba
- Srednja strokovna izobrazba
- Srednja splošna izobrazba
- Višja strokovna izobrazba, višješolska izobrazba
- Visokošolska strokovna izobrazba
- Visokošolska univerzitetna izobrazba
- Specializacija
- Magisterij
- Doktorat
- Ne želim odgovoriti
- Drugo:

BLOK (1) (Demografija)

XIZ1a211 - 15. Katera je najvišja stopnja izobrazbe, ki jo je uspešno zaključil vaš oče?

- Brez šolske izobrazbe
- Osnovnošolska izobrazba
- Nižja ali srednja poklicna izobrazba
- Srednja strokovna izobrazba
- Srednja splošna izobrazba
- Višja strokovna izobrazba, višješolska izobrazba
- Visokošolska strokovna izobrazba
- Visokošolska univerzitetna izobrazba
- Specializacija
- Magisterij
- Doktorat
- Ne želim odgovoriti
- Drugo:

BLOK (1) (Demografija)

Q10 - 16. Kateri družbeni skupini - sloju ali razredu - se vam zdi, da pripadate?

- Nižji razred
- Nižji srednji razred
- Srednji razred
- Višji srednji razred
- Višji razred
- Ne vem
- Ne želim odgovoriti

Priloga 2: T-test neodvisnih vzorcev

Skupinska statistika

11. Spol:		N	Povprečje	Stand. odklon	Stand. Odklon, povprečje
3. Prosim ocenite naslednje po: 1. Čistilec/čistilka	Ženski	106	2,62	2,040	0,198
	Moški	45	2,33	1,610	0,240
3. Prosim ocenite naslednje po: 2. Frizer/-ka	Ženski	106	4,24	2,036	0,198
	Moški	45	3,62	1,211	0,181
3. Prosim ocenite naslednje po: 3. Gasilec/-ka	Ženski	106	7,25	2,268	0,220
	Moški	45	7,16	1,758	0,262
3. Prosim ocenite naslednje po: 4. Gradbeni/a delavec/-ka	Ženski	106	3,72	2,194	0,213
	Moški	45	3,71	1,766	0,263
3. Prosim ocenite naslednje po: 5. Igralec/-ka	Ženski	106	6,89	2,044	0,199
	Moški	45	6,84	1,580	0,236
3. Prosim ocenite naslednje po: 6. Kmet/-ica	Ženski	105	4,26	2,325	0,227
	Moški	45	4,13	1,779	0,265
3. Prosim ocenite naslednje po: 7. Komunalni/-a delavec/-ka	Ženski	106	3,12	2,304	0,224
	Moški	45	2,98	1,764	0,263
3. Prosim ocenite naslednje po: 8. Natakár/-ica	Ženski	105	3,71	2,125	0,207
	Moški	45	3,47	1,290	0,192
3. Prosim ocenite naslednje po: 9. Novinar/-ka	Ženski	106	6,13	2,033	0,198
	Moški	44	6,14	2,258	0,340
3. Prosim ocenite naslednje po: 10. Odvetnik/-ca	Ženski	106	8,96	1,338	0,130
	Moški	45	8,18	1,980	0,295
3. Prosim ocenite naslednje po: 11. Osnovnošolski/a učitelj/-ica	Ženski	106	6,58	1,922	0,187
	Moški	45	6,29	1,392	0,207
3. Prosim ocenite naslednje po: 12. Podjetnik/-ca	Ženski	106	8,23	1,368	0,133
	Moški	45	7,51	1,375	0,205
3. Prosim ocenite naslednje po: 13. Policist/-ka	Ženski	106	6,31	2,030	0,197
	Moški	44	5,41	1,743	0,263
3. Prosim ocenite naslednje po: 14. Prodajalec/ka	Ženski	106	4,16	1,938	0,188
	Moški	45	4,09	1,395	0,208
3. Prosim ocenite naslednje po: 15. Računalniški/a programer/-ka	Ženski	106	7,87	1,633	0,159

	Moški	45	7,24	1,525	0,227
3. Prosim ocenite naslednje po: 16. Računovodja	Ženski	106	6,41	1,711	0,166
	Moški	44	5,86	1,837	0,277
3. Prosim ocenite naslednje po: 17. Strojni/a inženir/-ka	Ženski	106	7,92	1,616	0,157
	Moški	45	7,29	1,408	0,210
3. Prosim ocenite naslednje po: 18. Univerzitetni/-a profesor/-ica	Ženski	104	8,27	1,409	0,138
	Moški	45	8,07	1,176	0,175
3. Prosim ocenite naslednje po: 19. Voznik/-ca tovornjaka	Ženski	106	3,79	2,069	0,201
	Moški	45	3,98	1,530	0,228
3. Prosim ocenite naslednje po: 20. Zdravnik/-ca	Ženski	106	9,45	0,917	0,089
	Moški	45	9,00	1,108	0,165

T-test neodvisnih vzorcev

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
3. Prosim ocenite naslednje po: 1. Čistilec/čistilka	Equal variances assumed	2,199	0,140	0,846	149	0,399	0,289	0,342	-0,387	0,965
	Equal variances not assumed			0,930	104,161	0,355	0,289	0,311	-0,328	0,906
3. Prosim ocenite naslednje po: 2. Frizer/-ka	Equal variances assumed	9,076	0,003	1,883	149	0,062	0,614	0,326	-0,030	1,257
	Equal variances not assumed			2,292	132,763	0,024	0,614	0,268	0,084	1,143
3. Prosim ocenite naslednje po: 3. Gasilec/-ka	Equal variances assumed	3,475	0,064	0,262	149	0,794	0,099	0,379	-0,650	0,848
	Equal variances not assumed			0,290	106,004	0,773	0,099	0,342	-0,579	0,778
3. Prosim ocenite naslednje po: 4.	Equal variances assumed	3,294	0,072	0,016	149	0,987	0,006	0,370	-0,724	0,736

Gradbeni/a delavec/-ka	Equal variances not assumed			0,017	102,171	0,986	0,006	0,339	-0,666	0,678
3. Prosim ocenite naslednje po: 5. Igralec/-ka	Equal variances assumed	5,718	0,018	0,124	149	0,901	0,042	0,341	-0,632	0,717
	Equal variances not assumed			0,137	106,220	0,891	0,042	0,308	-0,568	0,653
3. Prosim ocenite naslednje po: 6. Kmet/-ica	Equal variances assumed	5,667	0,019	0,319	148	0,750	0,124	0,388	-0,643	0,890
	Equal variances not assumed			0,355	107,608	0,723	0,124	0,349	-0,568	0,816
3. Prosim ocenite naslednje po: 7. Komunalni/-a delavec/-ka	Equal variances assumed	4,866	0,029	0,377	149	0,707	0,145	0,384	-0,614	0,904
	Equal variances not assumed			0,419	107,218	0,676	0,145	0,345	-0,540	0,829
3. Prosim ocenite naslednje po: 8. Natar/-ica	Equal variances assumed	6,126	0,014	0,726	148	0,469	0,248	0,341	-0,427	0,922
	Equal variances not assumed			0,876	130,924	0,383	0,248	0,283	-0,312	0,807
3. Prosim ocenite naslednje po: 9. Novinar/-ka	Equal variances assumed	0,163	0,687	-0,011	148	0,991	-0,004	0,377	-0,749	0,740
	Equal variances not assumed			-0,011	73,424	0,991	-0,004	0,394	-0,788	0,780
3. Prosim ocenite naslednje po: 10. Odvetnik/-ca	Equal variances assumed	2,801	0,096	2,835	149	0,005	0,784	0,277	0,238	1,331
	Equal variances not assumed			2,432	61,720	0,018	0,784	0,323	0,140	1,429
3. Prosim ocenite naslednje po: 11. Osnovnošolski/a učitelj/-ica	Equal variances assumed	6,750	0,010	0,904	149	0,368	0,287	0,317	-0,340	0,913
	Equal variances not assumed			1,027	113,031	0,307	0,287	0,279	-0,266	0,840
3. Prosim ocenite naslednje po: 12. Podjetnik/-ca	Equal variances assumed	0,143	0,706	2,934	149	0,004	0,715	0,244	0,234	1,197
	Equal variances not assumed			2,927	82,621	0,004	0,715	0,244	0,229	1,201

3. Prosim ocenite naslednje po: 13. Policist/-ka	Equal variances assumed	2,760	0,099	2,579	148	0,011	0,902	0,350	0,211	1,594
	Equal variances not assumed			2,746	92,985	0,007	0,902	0,329	0,250	1,555
3. Prosim ocenite naslednje po: 14. Prodajalec/ka	Equal variances assumed	5,609	0,019	0,224	149	0,823	0,071	0,319	-0,559	0,702
	Equal variances not assumed			0,255	113,641	0,799	0,071	0,280	-0,484	0,627
3. Prosim ocenite naslednje po: 15. Računalniški/a programer/-ka	Equal variances assumed	0,308	0,580	2,187	149	0,030	0,623	0,285	0,060	1,187
	Equal variances not assumed			2,249	88,507	0,027	0,623	0,277	0,073	1,174
3. Prosim ocenite naslednje po: 16. Računovodja	Equal variances assumed	0,189	0,665	1,728	148	0,086	0,542	0,314	-0,078	1,162
	Equal variances not assumed			1,678	75,535	0,098	0,542	0,323	-0,101	1,186
3. Prosim ocenite naslednje po: 17. Strojni/a inženir/-ka	Equal variances assumed	1,319	0,253	2,260	149	0,025	0,626	0,277	0,079	1,174
	Equal variances not assumed			2,389	94,574	0,019	0,626	0,262	0,106	1,147
3. Prosim ocenite naslednje po: 18. Univerzitetni/-a profesor/-ica	Equal variances assumed	3,873	0,051	0,845	147	0,399	0,203	0,240	-0,271	0,676
	Equal variances not assumed			0,908	99,309	0,366	0,203	0,223	-0,240	0,645
3. Prosim ocenite naslednje po: 19. Voznik/-ca tovornjaka	Equal variances assumed	2,685	0,103	-0,541	149	0,589	-0,185	0,343	-0,862	0,492
	Equal variances not assumed			-0,610	110,847	0,543	-0,185	0,304	-0,788	0,417
3. Prosim ocenite naslednje po: 20. Zdravnik/-ca	Equal variances assumed	1,098	0,296	2,605	149	0,010	0,453	0,174	0,109	0,796
	Equal variances not assumed			2,413	70,800	0,018	0,453	0,188	0,079	0,827