

Polona Domadenik
Daša Farčnik
Robert Kaše
Katarina Katja Mihelič
Irena Ograjenšek
Nada Zupan

Značilnosti in vpliv neujemanja izobrazbe in spretnosti z zahtevami delovnega mesta na ekonomske dosežke in zadovoljstvo odraslih v Sloveniji

Znanstvene monografije Ekonomske fakultete

**Polona Domadenik, Daša Farčnik, Robert Kaše, Katarina Katja Mihelič
Irena Ogriajenšek, Nada Zupan**

**Značilnosti in vpliv neujemanja izobrazbe in spretnosti z zahtevami delovnega
mesta na ekonomske dosežke in zadovoljstvo odraslih v Sloveniji**

Založila: Ekonomska fakulteta v Ljubljani,
Za založnika: dekanja prof. dr. Metka Tekavčič

Uredniški odbor: prof. dr. Mojca Marc (predsednica), doc. dr. Mateja Bodlaj,
lekt. dr. Nadja Dobnik, prof. dr. Marko Košak,
prof. dr. Tanja Mihalič, prof. dr. Aleš Popovič,
prof. dr. Tjaša Redek

Recenzenta: prof. dr. Tjaša Redek in doc. dr. Valentina Franca

Lektorica: Danijela Čibej

Oblikovna zasnova
naslovnice: Robert Ilovar
Priprava za tisk: Nina Kotar

Tisk: Copis, d.o.o., Ljubljana
Naklada: 80 izvodov

Ljubljana, 2019

CIP - Kataložni zapis o publikaciji
Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

331.103.1:37

ZNAČILNOST in vpliv neujemanja izobrazbe in spretnosti z zahtevami delovega mesta na ekonomske dosežke in zadovoljstvo odraslih v Sloveniji / Polona Domadenik ... [et al.]. - Ljubljana : Ekonomska fakulteta, Založništvo, 2019. - (Znanstvene monografije Ekonomske fakultete)

ISBN 978-961-240-350-8
1. Domadenik, Polona
298994688

Vse pravice pridržane. Noben del gradiva se ne sme reproducirati ali kopirati v kakršni koli obliki: grafično, elektronsko ali mehanično, kar vključuje (ne da bi bilo omejeno na) fotokopiranje, snemanje, skeniranje, tipkanje ali katere koli druge oblike reproduciranja vsebine brez pisnega dovoljenja avtorja ali druge pravne ali fizične osebe, na katero bi avtor prenesel materialne avtorske pravice.

KAZALO

UVOD	1
1 TEORETSKI OKVIR IN OPREDELITEV TEMELJNIH KONCEPTOV	5
1.1 Pomen pojava neujemanje med zmožnostmi zaposlenih in zahtevami delovnih mest	5
1.2 Opredelitev neujemanja in njegovega spremljanja	6
1.3 Nekateri vzroki za neujemanje	11
1.4 Vpliv neujemanja na ekonomske dosežke	13
1.5 Vpliv neujemanja na stališča posameznikov	14
2 POVEZANOST NEUJEMANJA Z IZBRANIMI ZNAČILNOSTMI OKOLJA	17
2.1 Povezanost neujemanja in kazalcev gospodarskega stanja	17
2.2 Povezanost neujemanja in značilnosti izobraževalnega sistema	22
2.3 Povezanost neujemanja in kulturnih značilnosti	25
3 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA IN METODOLOGIJA	31
3.1 Raziskovalna vprašanja	31
3.2 Metodologija	32
3.2.1 Opredelitve uporabljenih mer neujemanja	33
3.2.2 Merjenje zadovoljstva pri delu in subjektivne ocene zdravja	35
3.2.3 Merjenje ekonomskih posledic neujemanja s prilagojeno Mincerjevo enačbo	36
3.3 Opis baze podatkov	37
4 REZULTATI: ZNAČILNOSTI IN UČINKI NEUJEMANJA	39
4.1 Deleži neujemanja po različnih merah neujemanja v Sloveniji in izbranih državah OECD	39
4.2 Različni vidiki neujemanja v Sloveniji	42
4.2.1 Glavne ugotovitve	42
4.2.2 Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe	43
4.2.3 Neujemanje ravni besedilnih spretnosti	55
4.2.4 Neujemanje ravni matematičnih spretnosti	61
4.2.5 Neujemanje področja izobrazbe	67
4.2.6 Zaznavanje lastnega (ne)ujemanja v kvalificiranosti	73
4.3 Analiza večrazsežnostnega neujemanja v Sloveniji	77
4.4 Modeliranje učinkov neujemanja na izide na ravni posameznika	81
5 DISKUSIJA	91
5.1 Bistvene ugotovitve	91
5.2 Priporočila	95

SKLEP	99
LITERATURA IN VIRI	101
PRILOGI	109

KAZALO SLIK

Slika 1: Povezanost podizobraženosti in stopnje prostih delovnih mest	20
Slika 2: Povezanost deleža preizobraženih s terciarno izobrazbo in stopnje prostih delovnih mest	21
Slika 3: Povezanost med specifičnostjo izobraževalnega sistema v smeri poklicnega izobraževanja in deležem podizobraženih	24
Slika 4: Koeficient povezanosti kulturnega indeksa in deleža podizobraženosti	26
Slika 5: Koeficient povezanosti ujemanja kulturnega indeksa z deležem preizobraženih s terciarno izobrazbo	27
Slika 6: Konceptualno ogrodje za proučevanje	32
Slika 7: Deleži neujemanja stopnje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta	40
Slika 8: Deleži zaznanega neujemanja glede na zahtevano stopnjo izobrazbe in najvišjo zaključeno stopnjo izobrazbe	41
Slika 9: Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe po starosti	44
Slika 10: Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe po doseženi stopnji izobrazbe	45
Slika 11: Zaznano ujemanje stopnje izobrazbe po področju izobraževanja	46
Slika 12: Zaznano neujemanje izobrazbe po poklicih	47
Slika 13: Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe po dejavnosti	48
Slika 14: Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe po regiji	49
Slika 15: Ocenjeno ujemanje stopnje izobrazbe po starosti	50
Slika 16: Ocenjeno ujemanje stopnje izobrazbe po izobrazbi	51
Slika 17: Ocenjeno ujemanje stopnje izobrazbe po področju izobraževanja	52
Slika 18: Ocenjeno neujemanje stopnje izobrazbe po poklicu	53
Slika 19: Ocenjeno neujemanje stopnje izobrazbe po dejavnosti	54
Slika 20: Ocenjeno neujemanje stopnje izobrazbe po regiji	55
Slika 21: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po starosti	56
Slika 22: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po stopnji izobrazbe	57
Slika 23: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po področju izobraževanja	58
Slika 24: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po poklicu	59
Slika 25: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po dejavnosti	60
Slika 26: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po regiji	61
Slika 27: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po starosti	62
Slika 28: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po stopnji izobrazbe	63
Slika 29: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po področju izobraževanja	64
Slika 30: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po poklicu	65
Slika 31: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po dejavnosti	66
Slika 32: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po regiji	67
Slika 33: Neujemanje področja izobraževanja po starosti	68
Slika 34: Neujemanje področja izobraževanja po stopnji izobrazbe	69
Slika 35: Neujemanje področja izobraževanja po področju izobraževanja	70
Slika 36: Neujemanje področja izobraževanja po poklicih	71
Slika 37: Neujemanje področja izobraževanja po dejavnosti	72
Slika 38: Neujemanje področja izobraževanja po regiji	73

Slika 39: Zaznavanje lastnega (ne)ujemanja v kvalificiranosti po starosti	75
Slika 40: Zaznavanje lastnega (ne)ujemanja v kvalificiranosti po stopnji izobrazbe	76

KAZALO TABEL

Tabela 1: Kazalci gospodarskega stanja	19
Tabela 2: Koeficienti povezanosti deleža podizobraženih z izbranimi kazalci gospodarskega stanja	22
Tabela 3: Kazalci izobraževalnega sistema	23
Tabela 4: Kazalci kulturnih značilnosti	29
Tabela 5: Koeficienti povezanosti deležev neujemanja z izbranimi dimenzijami nacionalne kulture	30
Tabela 6: Predstavitev povzetka različnih vidikov neujemanja	43
Tabela 7: Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe po spolu	43
Tabela 8: Zaznano ujemanje stopnje izobrazbe po tipu zaposlitve	46
Tabela 9: Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe po sektorju	47
Tabela 10: Ocenjeno neujemanje stopnje izobrazbe po spolu	49
Tabela 11: Ocenjeno ujemanje stopnje izobrazbe po tipu zaposlitve	52
Tabela 12: Ocenjeno neujemanje stopnje izobrazbe po sektorju	54
Tabela 13: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po spolu	56
Tabela 14: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po tipu zaposlitve	58
Tabela 15: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po sektorju	59
Tabela 16: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po spolu	61
Tabela 17: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po tipu zaposlitve	64
Tabela 18: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po sektorju	65
Tabela 19: Neujemanje področja izobrazbe po spolu	67
Tabela 20: Neujemanje področja izobraževanja po tipu zaposlitve	70
Tabela 21: Neujemanje področja izobraževanja po sektorju	71
Tabela 22: Zaznano in ocenjeno (ne)ujemanje v stopnji izobrazbe	73
Tabela 23: Zaznavanje lastnega (ne)ujemanja v kvalificiranosti po spolu	74
Tabela 24: Zaznavanje lastnega (ne)ujemanja v kvalificiranosti po sektorju	76
Tabela 25: Neujemanje v spretnostih in ocenjeno neujemanje v stopnji izobrazbe	77
Tabela 26: Neujemanje v spretnostih in področje izobraževanja	78
Tabela 27: Neujemanje besedilnih in matematičnih spretnosti	78
Tabela 28: Trirazsežno neujemanje spretnosti, kvalificiranosti in področja izobraževanja	80
Tabela 29: Ocenjeno neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in zadovoljstvo z delom	83
Tabela 30: Zaznano neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in zadovoljstvo z delom	84
Tabela 31: Ocenjeno neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in višina prejemkov iz delovnega razmerja	85
Tabela 32: Zaznano neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in višina prejemkov iz delovnega razmerja	87

Tabela 33: Ocenjeno neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in subjektivna ocena zdravja	89
Tabela 34: Zaznano neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno neposredno, in subjektivna ocena zdravja	90

UVOD

V zadnjih desetletjih v razvitih državah narašča število študentov in posledično diplomantov, povečujejo se izdatki za izobraževanje in poudarjeno je vseživljenjsko učenje. V procesu izobraževanja posamezniki pridobijo različna generična in specifična znanja ter spretnosti, ki jih lahko uporabijo na delovnem mestu. Obseg in vrsta pridobljenih znanj in spretnosti sta odvisna od stopnje izobrazbe in področja izobraževanja. Obenem so na vsakem delovnem mestu za uspešno opravljanje nalog zahtevane določene spretnosti. Ob povečanju deleža izobraženih (predvsem visoko izobraženih posameznikov v razvitih državah) zaposleni ne zasedajo nujno tistih delovnih mest, ki ustrezajo stopnji njihove izobrazbe in/ali področju izobraževanja (OECD, 2013; Pellizzari & Fichen, 2013). Govorimo o neujemanju področja izobraževanja s poklicem oziroma z zahtevami trenutnega delovnega mesta, to je t. i. horizontalno neujemanje, ter o neujemanju stopnje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta, to je t. i. vertikalno neujemanje, ki z vidika produktivnosti lahko prinaša neugodne ekonomske posledice za posameznike ter negativno vpliva na njihova stališča.

Medtem ko je bilo vertikalnemu ujemanju (in neujemanju) stopnje izobrazbe in zahtev na delovnem mestu v ekonomski literaturi namenjene že veliko pozornosti (Sicherman, 1991; Hersch, 1991; Robst, 1995; Alba-Ramirez, 1993; Sloane, Battu & Seaman, 1999), se horizontalno (ne)ujemanje področja izobrazbe in zahtev delovnega mesta preučuje šele v zadnjem desetletju (Robst, 2007; Nordin, Perrson & Rooth, 2010). Prav tako se v zadnjem času proučuje tudi (ne)ujemanje med spretnostmi posameznikov in zahtevami dela (Pellizzari & Fichen, 2013), saj lahko s tem dobimo neposrednejši vpogled v (ne)ujemanje posameznika z delovnim mestom in boljše informacijo o njenem oziroma njegovem potencialu za uspešno opravljanje dela. Ta pogled nam omogoča tudi prepoznavanje spretnosti, ki so jih posamezniki pridobili izven sistema formalnega izobraževanja, in odkrivanje spretnosti, ki jih formalnemu sistemu izobraževanja ni uspelo zagotoviti. Vsi trije vidiki (ne)ujemanja so predmet proučevanja pričujoče študije. Pri tem velja izpostaviti, da nas bodo v tem delu zanimali predvsem neujemanje in njegovi učinki, zato ga v nadaljevanju dela tudi bolj izpostavljamo.

Glede na prisotnost pojava neujemanja in njegovega pomena za uspešno delovanje posameznika, organizacij in širše družbe, se mu namenja pozornost tudi na strateški ravni. Strateški dokumenti na ravni Evropske unije, Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) in posameznih držav tako poudarjajo, da je treba znanja, sposobnosti in spretnosti delavcev na različnih področjih neprestano prilagajati gospodarskim potrebam in zagotavljati delujoč trg dela, za kar je potrebno kontinuirano merjenje in spremljanje zaloge spretnosti in znanj delavcev ter uporabe

človeškega kapitala na delovnem mestu (Evropska komisija, 2010, 2011; OECD, 2011). Poleg tega je v publikaciji OECD Skills Outlook 2013, ki temelji na podatkih Programa za mednarodno ocenjevanje kompetenc odraslih (angl. *Programme for the International Assessment of Adult Competences*, v nadaljevanju PIAAC), posebno izpostavljen pomen uporabe spretnosti in znanj na delovnem mestu. Avtorji preučujejo, koliko se formalno pridobljene spretnosti in znanja na delovnem mestu dejansko uporabljajo (OECD, 2013). Pomen preučevanja opisanega pojava izhaja predvsem iz dejstva, da visoke individualne in družbene investicije v znanje in spretnosti lahko rezultirajo tudi v zmožnostih, ki jih posameznik na delovnem mestu ne more v zadostni meri uporabiti. Neujemanja med znanjem oziroma spretnostmi posameznika in zahtevami na delovnem mestu pa posredno kažejo tudi na možne vrzeli v institucionalni ureditvi trga dela in izobraževalnega sistema.

Namen dela je osvetliti problematiko neujemanja izobrazbe in spretnosti z zahtevami delovnega mesta, ki prinaša različne izide za posameznika, delovno skupino, podjetje in nacionalno gospodarstvo. Program PIAAC zagotavlja bogato bazo podatkov za preučevanje problematike neujemanja in je uporaben predvsem za mednarodne primerjave (npr. Pellizzari & Fichen, 2013; Flisi, Goglio, Meroni, Rodrigues & Vera-Toscano, 2014). Z vključitvijo Slovenije v drugi krog zbiranja podatkov v letu 2015 pa prvič omogoča podrobnejši pregled neujemanja in njegovih učinkov v Sloveniji in primerjalno z drugimi državami OECD. Teoretična zasnova dela in konceptualni model temeljita na študiji o neujemanju za države, ki so sodelovale v prvem krogu raziskave PIAAC (Domadenik, Farčnik, Kaše, Mihelič, Ograjenšek & Zupan, 2015). Ta študija je zaradi predstavitve in uporabe različnih mer neujemanja ter preizkušanja njihove veljavnosti tudi dobra osnova za izbiro analitičnih orodij v tem delu. V empiričnem delu nekatere ugotovitve predhodne primerjalne študije dopolnimo s podatki za Slovenijo, osrednji del pa je poglobljena analiza neujemanja za Slovenijo. V empiričnem delu tako odgovarjamo na naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kakšno je neujemanje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta v Sloveniji v primerjavi z izbranimi državami OECD?
2. Kakšne so značilnosti neujemanja izobrazbe in spretnosti v Sloveniji glede na izbrane demografske, organizacijske in institucionalne dejavnike?
3. Kakšne so značilnosti večrazsežnostnega neujemanja (v spretnostih, stopnji in področju izobrazbe) v Sloveniji?
4. Kakšen je vpliv neujemanja med izobrazbo in zahtevami delovnega mesta na zadovoljstvo pri delu, prejeme iz delovnega razmerja in subjektivno oceno zdravja v Sloveniji v primerjavi z izbranimi državami OECD?

V delu uporabljamo podatke, ki so bili zbrani v prvem in drugem krogu Programa za mednarodno ocenjevanja kompetenc odraslih (PIAAC), ki poteka pod okriljem OECD (glej <http://www.oecd.org/skills/piaac/>). V prvem krogu zbiranja podatkov, ki je potekal v letih med 2008 in 2013, je sodelovalo 24 držav¹, v vsaki državi pa je vzorec praviloma obsegal vsaj 5.000 posameznikov. Drugi krog zbiranja podatkov je potekal v letih 2014 in 2015 in je vključeval 9 držav, med njimi je bila tudi Slovenija (druge sodelujoče države so Čile, Grčija, Indonezija, Izrael, Litva, Nova Zelandija, Singapur in Turčija). V Sloveniji je bilo v osrednjo raziskavo (o kateri poročamo v nadaljevanju) vključenih 5.331 odraslih, starih med 15 in 65 let. Instrument za zajem podatkov je bil sestavljen iz dveh delov: osnovnega vprašalnika in testa za ugotavljanje ravni izbranih temeljnih spretnosti. V analizah uporabljamo podatke o izobraževanju (najvišja dosežena stopnja izobrazbe, študijsko področje izobrazbe, formalno izobraževanje med delom), ocene besedilnih in matematičnih spretnosti ter podatke o delovnem mestu (naziv, naloge, poslovna dejavnost itn.) ter s tem v zvezi tudi podatke o zahtevanih kvalifikacijah za opravljanje dela, ki omogočajo opredelitev ujemanja izobrazbe in spretnosti posameznika z zahtevami delovnega mesta.

Projekt PIAAC ponuja edinstvene, kakovostne in mednarodno primerljive podatke, ki omogočajo poglobljen vpogled v problematiko neujemanja in identifikacijo izzivov, ki so državam skupni, kot tudi posebnosti, ki so značilne le za določene države. Za Slovenijo so nam na voljo še podrobnejši podatki (npr. podatki o regijah, stopnje izobrazbe v skladu s slovenskim izobraževalnim sistemom, zahtevane stopnje izobrazbe glede na tarifni del kolektivnih pogodb, podrobnejši podatki o poklicih in neposredno vprašanje o ujemanju področja izobraževanja) – z njihovo pomočjo lahko dopolnimo splošne primerjalne analize in ugotovitve o neujemanju, ki so na voljo v poročilu OECD za drugi krog držav (OECD, 2016a).

K obravnavi problematike pristopimo v naslednjem zaporedju. Najprej opredelimo temeljne pojme in predstavimo teoretski okvir. V tem delu najprej opredelimo ujemanje in neujemanje izobraženosti in spretnosti posameznikov z zahtevami na delovnem mestu, identificiramo prevladujoče vzroke za pojav neujemanja in navedemo doslej proučevane posledice na ravni posameznika. Sledi drugo poglavje, v katerem s pomočjo mednarodnih podatkov pokažemo, kako se pojav neujemanja v izobraženosti oziroma kvalificiranosti odraža v različnih institucionalnih in kulturnih kontekstih (sistem izobraževanja, nacionalna kultura, značilnosti trga dela).

¹ Avstralija, Avstrija, Belgija, Ciper, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francija, Nemčija, Irska, Italija, Japonska, Kanada, Južna Koreja, Nizozemska, Norveška, Poljska, Ruska federacija, Slovaška republika, Španija, Švedska, Združeno kraljestvo, ZDA.

V tretjem poglavju podrobno predstavimo metodologijo preučevanja. Sledi najobsežnejše četrto poglavje, v katerem ponudimo rezultate analiz ter s tem postavimo temelje za odgovore na raziskovalna vprašanja. V zadnjem poglavju diskutiramo o rezultatih v luči raziskovalnih vprašanj ter ponudimo priporočila. Poročilo o opravljeni raziskavi zaključimo s sklepom in navedbo uporabljene literature.

1 TEORETSKI OKVIR IN OPREDELITEV TEMELJNIH KONCEPTOV

V tem poglavju predstavimo pomen proučevanega pojava in postavimo teoretski okvir. Začnemo s pomenom pojava v svetu in Sloveniji. Nadaljujemo z opredelitvijo pojma neujezanja in različnih mer za njegovo spremljanje, potem pa skozi izčrpen pregled literature predstavljamo najpogostejše vzroke za neujezanje in njegove učinke na ekonomske dosežke in stališča posameznikov.

1.1 POMEN POJAVA NEUJEMANJE MED ZMOŽNOSTMI ZAPOSLENIH IN ZAHTEVAMI DELOVNIH MEST

Acemoglu in Zilibotti (2001) sta na podlagi nacionalnih podatkov v manj razvitih državah ugotovila, da je neujezanje med zahtevami delovnega mesta ter znanji in spretnostmi, ki jih zaposleni imajo, množično prisotno in negativno vpliva na produktivnost podjetij in s tem na gospodarski razvoj. Pri tem je neustreznost osnovnih znanj zaposlenih (predvsem besedilnih spretnosti) eden izmed najpomembnejših dejavnikov, ki vplivajo na nižjo produktivnost, zato dokumenti na ravni Evropske unije, OECD in posameznih držav poudarjajo pomen neprestanega spremljanja in prilagajanja znanj in spretnosti zaposlenih potrebam gospodarstev.

V Evropski strategiji 2020 (Evropska komisija, 2010) je zapisano, da morajo imeti vsi državljani možnost pridobiti ključne kompetence na vseh ravneh izobraževanja, kar naj bi jim zagotavljalo zaposlitev, socialno vključenost in aktivno državljanstvo. Vlaganje v spretnosti, izobraževanje ter vseživljenjsko učenje najdemo tako med vsebinskimi področji, ki so predmet strategije Evropske unije za pametno, trajnostno in vključujočo rast ter doseganje ekonomske, socialne in teritorialne kohezije do leta 2020, kot tudi med temeljnimi cilji pripadajočega partnerskega sporazuma med Slovenijo in Evropsko unijo. Ujemanje posameznikovih zmožnosti z zahtevami delovnega mesta je izpostavljeno tudi v novem strateškem okviru za evropsko sodelovanje pri izobraževanju in usposabljanju, ki gradi na programih Izobraževanja in usposabljanja (angl. *Education and Training*), ter v dokumentih Evropskega programa za učenje odraslih (Evropska komisija, 2011) in Evropskega programa za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta (Evropska komisija, 2010). Strategija OECD (OECD, 2011) poudarja pomen izgube človeškega kapitala in posledične zmanjšane produktivnosti v primeru neujezanja ponudbe in povpraševanja na trgu dela, kar je dolgoročen izziv za doseganje ustreznih kompetenc posameznikov za trenutne in prihodnje potrebe delovnih mest.

Podobno je Strategija razvoja Slovenije 2005–2013 kot enega pomembnih ciljev navajala zmanjšanje strukturnih neskladij na trgu dela z ustrezno politiko rednega izobraževanja, s hitrejšim uvajanjem vseh oblik izobraževanja in usposabljanja ter priznavanje pridobljenega znanja in kompetenc v zaposlitvi. Nova strategija razvoja do leta 2030, ki je še v izdelavi, prepoznava ključne prioritete v smeri povečanja produktivnosti dela in zaposljivosti ter zaposlenosti prebivalstva, za kar je ključna analiza stanja glede sedanje produktivnosti in zaposljivosti prebivalstva glede na različne skupine kompetenc predvsem z vidika ujemanja kompetenc posameznikov in potreb na delovnem mestu. Hkrati je pomen ustreznih kompetenc za zasedanje predvsem razpoložljivih delovnih mest ena izmed smernic za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2017).

OECD (2013) v svojem poročilu posebej opozarja na problem neučinkovite alokacije človeških virov in zmanjšanja produktivnosti, kjer delavci z večjimi spretnostmi ali/in višjo izobrazbo opravljajo dela, za katera bi bile zadovoljive tudi manjše spretnosti ali/in nižja izobrazba; in obratno, delavci opravljajo delo, za katero niso dovolj usposobljeni oziroma izobraženi. Opažajo, da je problem preizobraženosti (to je stanja, ko je delavec zaposlen na delovnem mestu, ki zahteva nižjo stopnjo izobrazbe, kot jo ima delavec) pogostejši pri mladih, z leti pa se zmanjšuje. Ugotavljajo tudi, da preizobraženi zaposleni v povprečju zaslužijo 13 % manj kot posamezniki z enako stopnjo izobrazbe na delovnih mestih, ki ustrezajo stopnji njihove izobrazbe. Na podlagi podatkov o uporabi spretnosti na delovnem mestu imajo preizobraženi delavci običajno nižje spretnosti kot ustrezno izobraženi delavci predvsem zaradi manjšega razvoja spretnosti med formalnim izobraževanjem oziroma zaradi zastarelih spretnosti.

1.2 OPREDELITEV NEUJEMANJA IN NJEGOVEGA SPREMLJANJA

Preučevanju ujemanja posameznikovih spretnosti in izobrazbe z zahtevami delovnega mesta je bilo v literaturi namenjeno veliko pozornosti (e. g., Sicherman, 1991; Robst, 1995, 2007; Groot & van den Brink, 2000; Allen & van der Velden, 2001; Nordin, Perrson & Rooth, 2010, OECD, 2013). Na splošno ločimo med ujemanjem stopnje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta, tako imenovano vertikalno ujemanje, in ujemanjem specifičnih znanj in spretnosti različnih področij, ki jih posamezniki pridobijo na posameznem področju izobraževanja, tako imenovano horizontalno ujemanje. Kot primer navedimo Garcia-Espejo in Ibanez (2006), ki opredelita dva različna tipa ujemanja, in sicer ujemanje stopnje izobrazbe in zahtev na delovnem mestu (angl. *educational match*) in ujemanje spretnosti z zahtevami delovnega mesta (angl. *skill match*).

V skladu z logiko vertikalnega ujemanja lahko opredelimo preizobražene in podizobražene delavce ter seveda tiste, pri katerih se stopnja izobrazbe ujema s potrebami delovnega mesta. Zaposleni, ki opravljajo delo, za katero je zahtevana nižja stopnja izobrazbe, kot so jo sami pridobili, so za to delo preizobraženi (angl. *overeducated*). Zaposleni, ki opravljajo delo, za katero je zahtevana višja stopnja izobrazbe, kot pa so jo sami pridobili, pa so podizobraženi (angl. *undereducated*).

Z izobraževanjem posamezniki pridobijo specifična znanja in spretnosti, ki so povezani s področjem njihovega izobraževanja. V skladu s tem lahko delavce, ki opravljajo delo, kjer uporabljajo znanja in spretnosti, ki so jih pridobili med izobraževanjem, opredelimo kot ustrezno usposobljene (angl. *skill matched*), tiste pa, ki opravljajo delo, kjer morajo uporabljati druga znanja in spretnosti od tistih, ki so jih pridobili med izobraževanjem, pa opredelimo kot neustrezno usposobljene (angl. *skill mismatched*). Pogosto se horizontalno neujemanje v literaturi navaja tudi kot neujemanje posameznikove kvalificiranosti (angl. *qualification mismatch*).

V nadaljevanju najprej pregledamo literaturo s področja vertikalnega ujemanja, nato pa navedemo ključne ugotovitve avtorjev, ki so preučevali horizontalno ujemanje.

Duncan in Hoffman (1981) sta med prvimi začela razpravo o ujemanju stopnje izobrazbe, potrebne za opravljanje dela, in stopnje izobrazbe, ki jo je med študijem pridobil delavec. V nadaljevanju se je nato večina študij, ki preučujejo delež preizobraženih delavcev, osredotočala na s tem povezane nižje plače oziroma dohodke v primerjavi z delavci z enako stopnjo izobrazbe, katerih stopnja izobrazbe se ujema z zahtevano stopnjo za opravljanje nalog na delovnem mestu (Sicherman, 1991).

Po drugi strani pa preizobraženi delavci prejemajo nekoliko višje plače kot sodelavci, ki niso preizobraženi, opravljajo pa enako delo. Podobno ugotavlja nedavna študija Allena, Levels in van der Veldena (2013), ki na podlagi podatkov PIAAC navaja, da delavci, ki so preizobraženi, bolj izkoriščajo vse svoje spretnosti in tako prejemajo višjo plačo in so bolj zadovoljni, vendar navajajo, da bi vseeno lahko opravljali zahtevnejše delo.

Delavci na delovnih mestih, ki zahtevajo višjo stopnjo izobrazbe, kot so jo pridobili – premalo izobraženi (angl. *undereducated*) – dejansko prejemajo višje plače/dohodke kot delavci z enako stopnjo izobrazbe, ki delajo na za njihovo stopnjo izobrazbe ustrezno zahtevnih delovnih mestih (Sicherman, 1991). Enako potrjuje tudi OECD (2013) na podlagi podatkov PIAAC, in sicer, da premalo izobraženi in tisti delavci, ki nimajo dovolj spretnosti za opravljanje svojega dela, v primerjavi s tistimi, ki imajo dovolj spretnosti in ustrezno stopnjo izobrazbe, zaslužijo več.

Na podlagi 25 raziskav o preizobraženih delavcih, objavljenih od leta 1981 do leta 2000, Groot in van den Brink (2000) s pomočjo metaanalize ugotavljata, da je v povprečju 26,3 % delavcev preizobraženih oziroma so zaposleni na delovnem mestu, za katero bi bila zadovoljiva nižja stopnja izobrazbe, medtem ko je bilo takih delavcev v Evropi okoli 21,5 %. Metaanaliza prav tako kaže, da se trend preizobraženih delavcev povečuje med manj kvalificiranimi delavci in med ženskami. Hartog (2000) na podlagi podobnega pregleda literature o neujemanju stopnje izobrazbe delavca in zahtev delovnega mesta ugotavlja, da je donosnost izobraževanja za zahtevano stopnjo izobrazbe dejansko višja kot donosnost izobraževanja na dejansko stopnjo izobrazbe delavcev. Nadalje ugotavlja, da je donosnost višje izobrazbe glede na zahteve delovnega mesta pozitivna, vendar nižja, kot je donosnost na zahtevano stopnjo izobrazbe (okoli polovica do dve tretjini donosnosti na zahtevano stopnjo izobrazbe), donosnost izobraževanja za premalo izobražene delavce glede na zahteve delovnega mesta pa je negativna.

OECD (2013) je na podlagi predhodnih študij (Leuven & Oosterbeek, 2011; Quintini, 2011a in 2011b) in s pomočjo podatkov raziskave PIAAC na področje proučevanja vertikalnega ujemanja vnesel nov pogled. Njegovi raziskovalci so namreč opredelili in spremljali razliko med dejanskimi in zahtevanimi ravni generičnih spretnosti, ki jih zaposleni potrebujejo za uspešno delo v določenem poklicu. Med generične spretnosti uvrščajo matematične in besedilne spretnosti ter spretnosti pri reševanju problemov v tehnološko bogatem okolju. Neujemanje v ravneh slednjih lahko postavimo ob bok klasičnemu vertikalnemu neujemanju, jih kombiniramo na različne načine (glej Pellizzari & Fichen, 2013; Flisi, Goglio, Meroni, Rodrigues & Vera-Toscano, 2014) in tako pridobimo bolj celosten in poglobljen vpogled v problematiko neujemanja.

Vertikalno ujemanje pa v celoti ne pojasnjuje izzidov, ki so pomembni za posameznike, npr. plačnih razlik in razlik v zadovoljstvu z delom (Robst, 2007), zato se v zadnjem času vse več raziskav osredotoča na preučevanje ujemanja med področjem pridobljenih specifičnih znanj in spretnosti posameznikov ter področjem znanj in spretnosti, ki jih zahteva delovno mesto. V zadnjem desetletju je tako v ospredju preučevanje horizontalnega ujemanja, predvsem ujemanja med področjem izobraževanja posameznika in področjem, ki ga zahteva delovno mesto. Med prvimi poskusi preučevanja horizontalnega ujemanja je študija avtorjev Allen in van der Velden (2001), sicer pa za mejnik v proučevanju tega pojava velja delo Robsta (2007a). Čeprav so bile pred letom 2007 objavljene še nekatere študije, ki so preučevale horizontalno ujemanje, kot na primer DiPietro in Urwin (2006), ki preučujeta pojav horizontalnega ujemanja v Italiji, ter Garcio-Espejo in Ibanez (2006), ki podobno kot Allen in van der Velden (2001) razlikujeta med dvema različnima vrstama ujemanja izobrazbe in potreb delovnega mesta posameznika v Španiji, Robustovo (2007a) delo na podlagi podatkov ameriških diplomantov ugotavlja, da ne samo ujemanje stopnje izobrazbe diplomanta z zahtevami delovnega mesta, temveč tudi ujemanje

področja izobraževanja vpliva na plačo posameznika. Ugotavlja namreč, da kar 20 % vseh ameriških diplomantov opravlja delo, ki se ne ujema z njihovim področjem izobraževanja, in ženske v povprečju zaslužijo 8,9 % manj, moški pa 10,2 % manj kot tisti diplomanti, ki opravljajo delo, ki se ujema z njihovim področjem izobraževanja.²

Načini merjenja (ne)ujemanja se razlikujejo tudi glede na vir poročanja, in sicer so se v literaturi uveljavili trije različni: objektivni, subjektivni in mešani način. Objektivni način temelji na podatkih o stopnji pridobljene izobrazbe in stopnji izobrazbe, ki jo imajo delavci na enakih delovnih mestih, oziroma stopnji, ki je predvidena za določeno delovno mesto. Znotraj te metode ločimo normativno pripisovanje ujemanja, ki temelji na analizi poklicev, opredeljenih v nacionalnih katalogih (Rumberger, 1987; Nordin et al., 2010), in pa statistično metodo, ki temelji na primerjavi realiziranega ujemanja posameznika in distribucije ujemanj glede na ostale v enaki poklicni skupini (Verdugo & Verdugo, 1989; Bauer, 2002; Kiker et al., 1997; Mendes de Oliveira et al., 2000).

V drugo skupino – subjektivne mere – spadajo opredelitve ujemanja, ki temeljijo na zaznavi posameznikov glede ujemanja, kjer so vprašanja lahko zastavljena *neposredno* (angl. *direct self-assessment*) (Groeneveld, 1997; Chevalier, 2003; Verhaest & Omeij, 2006; Erdogan, Bauer, Peiro & Truxillo, 2011) ali *posredno* glede na zahtevano stopnjo izobrazbe za opravljanje nalog na delovnem mestu (angl. *indirect self-assessment*) (Duncan & Hoffman, 1981; Hartog & Oosterbeek, 1988; Sicherman, 1991; Sloane et al., 1999; Battu et al., 2000; Allen & van der Velden, 2001; Green & Zhu, 2008; Baert et al., 2013). Ujemanje, ki temelji na subjektivni oceni, običajno presega ujemanje, ki temelji na objektivni oceni (Groot & van den Brink, 2000). Maltarich, Reilly in Nyberg (2011) pa ugotavljajo, da poleg dejanskega neujemanja subjektivne mere pogosto pristransko merijo neujemanje, o katerem poročajo zaposleni. Vzroke gre iskati v nesamozavesti zaposlenih, ki pod vplivom slabega mnenja drugih na podobnih delovnih mestih, neugodnega odziva organizacijskega okolja, predvsem pa zaradi relativnosti ocen znanj in spretnosti, potrebnih za uspešno delo na njihovem delovnem mestu, podajajo pristranske ocene.

2 Nadalje Robst (2007) ugotavlja, da se negativni učinki neujemanja na plače razlikujejo tudi zaradi razlogov neujemanja. Če so moški diplomanti sprejeli delovno mesto zaradi pomanjkanja delovnih mest, kjer bi se njihovo področje izobraževanja ujemalo z zahtevami delovnega mesta, so v povprečju zaslužili od 18 % do 29 % manj (ženske pa od 17 % do 21 %), ko pa je bilo neujemanje prostovoljno (zaradi boljših možnosti napredovanja, višje plače), učinki niso bili tako negativni.

Tretja skupina pa so tako imenovane mešane mere, ki združujejo objektivni in subjektivni pristop merjenja ujemanja (OECD, 2013; Pellizzari & Fichen, 2013; Cedefop, 2010; Chevalier, 2003; Chevalier & Lindley, 2009). Merjenja ujemanja sposobnosti (angl. *skill match*) večinoma temeljijo na podlagi realiziranih ujemanj in uporabe statističnih metod. Tako se na primer sposobnosti posameznika primerjajo s sposobnostmi posameznikov znotraj enake poklicne skupine (primerjava lahko temelji na izračunu povprečja ali modusa) ali pa se delovne naloge, povezane s posamezno sposobnostjo (recimo s pismenostjo), primerjajo s sposobnostmi posameznika na tem področju (Krahn & Lowe, 1998; Desjardins & Rubenson, 2011).

Upoštevač različne načine merjenja ujemanja Flisi, Goglio, Meroni, Rodrigues in Vera-Toscano (2014) predstavijo 20 različnih mer ujemanja izobrazbe ter spretnosti posameznika z zahtevami na delovnem mestu. Mere ujemanja nato združijo v tri večje skupine, in sicer glede na ujemanje stopnje izobrazbe (angl. *educational match*), glede na ujemanje spretnosti posameznika s porazdelitvijo spretnosti v enaki poklicni skupini in glede na spretnosti posameznika in spretnosti, ki jih posameznik uporablja na delovnem mestu. Na podlagi faktorske analize določijo tri mere, ki na različne načine najbolj celostno opisujejo ujemanja glede na stopnjo izobrazbe in spretnosti posameznika. Z njihovo pomočjo nato zaposlene razvrstijo v štiri glavne skupine:

1. posamezniki, za katere je značilno ujemanje (angl. *matched*);
2. posamezniki, ki jih zaznamuje izrazito neujemanje (angl. *severly mismatched*);
3. posamezniki, ki jih zaznamuje neujemanje njihovih spretnosti (angl. *skill mismatched*), in
4. posamezniki, ki jih zaznamuje neujemanje izobrazbe oziroma kvalificiranosti (angl. *education/qualification mismatched*).

V tem delu obravnavamo zaposlene, ki jih zaznamujejo neujemanja vseh navednih vrst, in sicer neujemanje med dejansko in zahtevano ravno spretnosti, neujemanje med dejansko in zahtevano višino izobrazbe, neujemanje med dejanskim in zahtevanim področjem izobrazbe ter večrazsežnostna neujemanja.

1.3 NEKATERI VZROKI ZA NEUJEMANJE

Neskladnost zahtevane in dejanske stopnje izobrazbe in neskladnost med specifičnimi spretnostmi in zahtevami delovnega mesta je lahko posledica različnih pojavov. V splošnem jih lahko razdelimo v tri skupine, in sicer so neujemanja lahko posledica informacijske asimetrije med podjetjem in delavcem (Hartog, 2000), lahko so posledica frikcij na trgu dela, neustrezne strukture zaposlenih in gospodarskega okolja (Wolbers, 2003; Kahn, 2010) ali pa je neujemanje prostovoljno (glej npr. Maltarich, Reilly & Nyberg, 2011). V nadaljevanju so na kratko predstavljene raziskave, ki se osredotočajo na posamezne vzroke neujemanja.

Pri iskanju zaposlenih imajo podjetja nepopolne/asimetrične informacije o produktivnosti delavca pred zaposlitvijo, zato se delavec lahko zaposli na delovnem mestu, za katero ni dovolj usposobljen. (Robst, 2007b; Bender & Heywood, 2009). Tako Hartog (2000) med drugim ugotavlja, da je neusklajenost lahko posledica pomanjkljivih informacij o produktivnosti delavca, na podlagi teorije človeškega kapitala pa je neujemanje lahko posledica pomanjkanja specifične komponente človeškega kapitala (na primer število let šolanja se lahko nadomesti z učinkovitim usposabljanjem na delovnem mestu). Robst (2007b) ter Nordin et al. (2010) pa ločijo med razlogi, povezanimi s ponudbo dela in povpraševanjem po njem.

Ujemanje izobrazbe in spretnosti posameznikov z zahtevami delovnega mesta se med kariero lahko spreminja. Na podlagi teorije asimetričnih informacij ob vstopu na trg dela je neujemanje pogostejše na začetku kariere, na podlagi teorije človeškega kapitala pa se lahko stopnja neujemanja z leti povečuje kot posledica tehnološkega napredka in zastarelih znanj, pridobljenih med izobraževanjem (Witte & Kalleberg, 1995; Bender & Heywood, 2009). Študije se tako pogosto osredotočajo na preučevanje ujemanja na začetku kariere, kot na primer Domadenik, Farčnik in Pastore (2013), ki preučujejo prve zaposlitve diplomantov v Sloveniji, ter Beduwe in Giret (2011), ki preučujeta poklice diplomantov tri leta po zaključku formalnega izobraževanja. Mosca in Wright (2013) nadalje ugotavljata, da ima neujemanje na začetku kariere poti za diplomante Združenega kraljestva, torej visoko izobražene posameznike, dolgoročno negativen vpliv na dohodke posameznika. Podobni so tudi zaključki za flamsko mladino v Belgiji, ki vstopa na trg dela (Baert, Cockx in Verhaest, 2013).

Na stopnjo ujemanja kompetenc posameznikov in zahtev delovnega mesta pa vplivajo tudi pogoji na trgu dela oziroma institucionalna ureditev trga dela in sistem izobraževanja (ali so pridobljene zmožnosti med študijem bolj generične ali specifične) (Gangl, 2003; Wolbers, 2007; Müller & Gangl, 2003). Čeprav se v razvitih gospodarstvih potrebe po visoko izobraženih delavcih povečujejo, se velikost teh potreb ciklično spreminja.

Tako so lahko zaradi cikličnosti potreb po delavcih z različnimi stopnjami izobrazbe iskalci zaposlitve prisiljeni sprejeti delo, za katero so preizobraženi (Bowlus, 1995, Stephan, 2012). Predvsem visoko izobraženi delavci, ki vstopajo na trg dela v času ohlajanja gospodarstva ali v času gospodarske krize, ko je stopnja brezposelnosti visoka, so v večji meri preizobraženi (Oyer, 2008, Kahn, 2010; Oreopoulus in drugi, 2012). Kot je bilo že omenjeno, med študijem posamezniki pridobijo tako generična kot specifična znanja, podjetja pa v času gospodarskega vzpona iščejo delavce s specifičnimi znanji, zato se deleži neujemanja za delavce s specifičnimi znanji ciklično spreminjajo (Wolbers, 2007). V času konjunktura se deleži neujemanja načeloma zmanjšujejo za zaposlene s specifičnimi znanji in se povečujejo v času ohlajanja gospodarstva, ko se poveča povpraševanje po delavcih, ki imajo bolj generična znanja in spretnosti (Gangl, 2003; Wolbers, 2007; Müller & Gangl, 2003).

V zadnjih letih pa so različni avtorji namenili pozornost tudi tako imenovanemu namernemu neujemanju (angl. *intentional mismatch*), kjer delavci zavestno sprejmejo delo, za katero so preizobraženi. Prostovoljno sprejemanje dela, za katero imajo neustrezno izobrazbo, ima lahko vzroke v višji plači in boljših možnostih za napredovanje, boljših delovnih pogojih, v spremenjenih kariernih interesih, večji varnosti zaposlitve, nedostopnosti delovnih mest, za katera imajo delavci ustrezno izobrazbo, lokaciji dela, predvsem pri ženskah pa so lahko prisotni tudi družinski razlogi (Peiro in Truxillo, 2011). Namerno neujemanje posameznikom omogoča, da se posvetijo hobijem, družini in ostalim neslužbenim obveznostim. Iz tega izhaja, da določeni zaposleni niso manj zadovoljni zaradi neujemanja (Maltarich, Reilly, Nyberg, 2011). Poleg tega pa Stenand in Sauermann (2016) dodajata, da zaposleni, ki niso izobraženi za določeno delovno mesto, sčasoma pridobijo dodatno širino znanj in spretnosti, ta pa je pomembna za vstop v podjetništvo (Lazaer, 2005). Tako Stenand in Sauermann (2016) za ameriške znanstvenike in inženirje ugotavljata, da imajo tisti, ki so zaposleni na delovnih mestih, za katera niso ustrezno izobraženi, nižje prihodke in so manj zadovoljni, kar pa pomeni tudi, da imajo nižje oportunitetne stroške in se hitreje odločijo za menjavo zaposlitve. Nižji oportunitetni stroški in dodaten spekter znanj, ki jih zaposleni na neustreznih delovnih mestih vseeno lahko razvijejo, so lahko razlog za vstop v podjetniške vode.

1.4 VPLIV NEUJEMANJA NA EKONOMSKE DOSEŽKE

Večina študij o neujemanju izobrazbe in spretnosti posameznika z zahtevami delovnega mesta preučuje negativne učinke neuskklajenosti predvsem na plače. Iz njih izhaja, da je negativen učinek tako imenovanega horizontalnega neujemanja (neujemanje specifičnih znanj, pridobljenih med izobraževanjem na določeni smeri študija, in zahtev na delovnem mestu) v povprečju večji od negativnega učinka vertikalnega neujemanja (neujemanje med stopnjo izobrazbe posameznika in zahtev na delovnem mestu) (Robst, 2007a; Budria & Moro-Egido, 2008). Neskladja med pridobljeno izobrazbo in področjem izobraževanja so prisotna v večini razvitih in razvijajočih se držav (Cappelli, 2015), deleži neujemanj in velikosti negativnih učinkov na plače pa se med državami razlikujejo. Za Združene države Amerike Robst (2007a) poroča, da je plača v primeru horizontalnega neujemanja približno 11 % manjša za moške in 10 % za ženske, razlike pa so med posameznimi področji izobraževanja. Največji negativni učinki na plače so za delavce, ki so zaključili izobraževanje, kjer študenti pridobijo bolj specifična znanja (na primer filozofija/religija/teologija, bibliotekarstvo in izobraževanje). Podobno McGuinness and Sloane (2011) za Združeno kraljestvo ugotavljata negativne učinke na plače tako zaradi preizobraženosti kot tudi posedovanja neustreznih spretnosti. Sicer pa Feldstead, Gallie, Green in Inanc (2013) ugotavljajo, da je preizobraženost v Združenem kraljestvu v letih od 1986 do 2006 naraščala, nato pa v času gospodarske krize od leta 2006 nekoliko upadla.

Za Švedsko Nordin et al. (2010) navajajo 22 % nižjo plačo za moške in 8 % nižjo plačo za ženske, katerih izobrazba določenega področja izobraževanja ni usklajena s poklicem, ki ga opravljajo. Za španske diplomante Badillo-Amador in Vili (2013) poročata o 10,3 % nižji plači v primeru horizontalne neuskklajenosti, vpliv na plačo pa je odvisen tudi od stopnje izobrazbe (17,6 % za moške in 26,7 % za ženske s terciarno izobrazbo ter 14,1 % za moške in 12,7 % za ženske s srednješolsko izobrazbo) (Budria & Moro-Egido, 2008). Negativen vpliv horizontalnega neujemanja na plače pa so ugotovili v tudi Italiji, in sicer okoli 4 % (DiPietro & Urwin, 2006), čeprav sta Cainarc and Sgobbi (2012) kasneje ugotovila, da je v Italiji večji problem podizobraženost delavcev. Čeprav večina študij ugotavlja, da je vpliv horizontalnega neujemanja na plače negativen, pa študije za nemške diplomante poklicnih šol (Witte & Kalleberg, 1995), francoske diplomante (Beduwe & Giret, 2011) ter nizozemske diplomante (Allen & van der Velden, 2001) ne poročajo o omenjenem negativnem vplivu na plače.

V podjetjih, kjer se večina posameznikov v določeni delovni skupini počuti preizobražene, pa se lahko določeni zaposleni zato počutijo pomembnejše v skupini in svoje preizobraženosti ne zaznavajo negativno. To pomeni, da so v tem primeru lahko bolj produktivni (Hu, Erdogan, Bauer, Jiang, Liu in Li (2014) in s tem dvigujejo tudi produktivnost podjetja (Erdogan, Bauer, Peiró, & Truxillo, 2011; Feldman & Maynard, 2011).

1.5 VPLIV NEUJEMANJA NA STALIŠČA POSAMEZNIKOV

Neujemanje ima lahko za posameznika različne posledice, povezane z delom, kariero in zdravjem. Zadovoljstvo pri delu opredeljujemo kot »pozitivno in prijetno čustveno stanje v posamezniku, ki nastane kot posledica posameznikove ocene dela in delovnih izkušenj« (Locke, 1976, str. 1304). Nadalje Locke (1976) ponazarja posameznikovo čustveno navezanost na delo, ki je po večini merjena z globalno oceno. Zadovoljstvo pri delu je zaradi vpliva, ki ga ima na individualno in organizacijsko delovno uspešnost, tema, ki vseskozi vzbuja pozornost raziskovalcev, kadrovskih delavcev in managerjev. Študije tako kažejo, da je neujemanje povezano z negativnimi čustvi glede dela predvsem prek nezadovoljstva zaposlenih (na primer: Fine, 2007; Fine & Nevo, 2008; Maynard, Joseph & Maynard, 2006), z nižjo organizacijsko pripadnostjo (Bolino & Feldman, 2000; Maynard in drugi, 2006), večjim stresom (Johnson & Johnson, 1996) in spodbuja posameznike, da iščejo novo službo in jo hitreje zamenjajo kot pa zaposleni, ki so na delovnih mestih, za katera so ustrezno izobraženi in usposobljeni (Erdogan & Bauer, 2009; Maynard in drugi, 2006). Raziskovalci ugotavljajo, da pojav horizontalnega neujemanja bolj zmanjšuje posameznikovo zadovoljstvo pri delu kot pa vertikalno neujemanje (Béduwé & Giret, 2011). Obenem dodajajo, da neujemanje v spretnostih služi kot boljši napovedovalec zadovoljstva pri delu kot neujemanje v stopnji izobrazbe (Badillo-Amador, Lopez Nicolas & Vita, 2012; McGuinness & Sloane, 2011; Allen & van der Velden, 2001; Vieira, 2005).

Poleg vpliva neujemanja v spretnostih na dohodke je neujemanje negativno povezano tudi z drugimi izidi posameznikov, kot sta recimo zadovoljstvo z delom in zaznana varnost zaposlitve (Vieira, 2005). Glede razumevanja vpliva na stališča raziskovalci predvidevajo, »da nižji dohodki preveč kvalificiranih ljudi deloma lahko predstavljajo kompenzacijo za subjektivno oblikovanje pozitivnih stališč pri delu« (McGuinness & Sloane, 2011, str. 130).

Avtorji obstoječih študij poročajo, da objektivni uspeh posameznika vpliva na njegovo subjektivno zaznavo uspeha, ki je delno utemeljena s primerjavo z uspehom referenčne skupine ljudi. Subjektivni in objektivni uspeh vzajemno vplivata drug na drugega, pri čemer nedavna študija pokaže, da ima subjektivni uspeh močnejši vpliv na objektivni karierni uspeh kot pa obratno (Abele & Spurk, 2009). Raziskave tudi kažejo, da so splošne mentalne sposobnosti povezane z zunanjim vidikom kariernega uspeha, merjenim z dohodkom in stopnjo prestiža poklicne skupine (Judge, Klinger, & Simon, 2010). Zaposleni, ki so preizobraženi, v povprečju tudi bolj občutijo diskriminacijo, predvsem starostno, kar jih še dodatno motivira, da prekinajo zaposlitev ali pa zaradi tega celo potencirajo bolezenska stanja (Triana, Trzebiatowski, Byun, 2016).

V povezavi s kariernim uspehom novejše študije ugotavljajo tudi, da se predvsem v primeru preizobraženosti posameznika v delovni skupini, kjer je večina zaposlenih preizobraženih, delavci počutijo pomembnejše in bolje opravljajo svoje naloge, počutijo se komplementarni svoji delovni skupini (Hu et al., 2014). Z drugimi besedami, preizobraženi zaposleni v preizobraženi delovni skupini so lahko zadovoljni, ker se ne počutijo kot edini preizobraženi in predobri za delovno mesto. Predvsem se negativni učinki preizobraženosti na zadovoljstvo pri delu lahko nevtralizirajo z dobrimi medsebojnimi odnosi (Alfes, Shantz, & van Baalen, 2016). Prav nasprotno, preizobraženost lahko v tem primeru pozitivno vpliva na delovanje zaposlenih za dobro sodelavcev in celotne organizacije (Zhang, Law, & Lin, 2015).

2 POVEZANOST NEUJEMANJA Z IZBRANIMI ZNAČILNOSTMI OKOLJA

Ker se deleži neujemanja in ujemanja po državah razlikujejo, v tem poglavju analiziramo povezanost ujemanja z izbranimi institucionalnimi kazalci (OECD, 2013; 2016a). Institucionalni kazalci so razdeljeni na tri tematske sklope, in sicer (glej tabelo 1):

1. kazalci, ki orisujejo gospodarsko stanje oziroma konkurenčnost gospodarstva;
2. kazalci, vezani na izobraževalni sistem, in
3. kazalci, vezani na značilnosti nacionalne kulture.

2.1 POVEZANOST NEUJEMANJA IN KAZALCEV GOSPODARSKEGA STANJA

Za preučevanje povezanosti deležev neujemanja po posameznih državah in gospodarskega stanja so izbrani naslednji kazalci: stopnja rasti bruto domačega proizvoda v letu 2011, harmonizirana letna stopnja brezposelnosti za leto 2011 (OECD Statistical database), stopnja prostih delovnih mest (angl. *job vacancy rate*; podatki so zbrani za prvi kvartal v letu 2012 in so navedeni zgolj za evropske države) (Eurostat, 2015). Stopnja prostih delovnih mest je definirana kot delež delovnih mest, ki so prosta, nezasedena, na novo sistemizirana ali pa bodo nezasedena v bližnji prihodnosti, zato zaposlovalec aktivno išče ustrezne kandidate za zaposlitev v organizaciji in izven nje, glede na število vseh teh mest in obstoječih delovnih mest. Stopnja prostih delovnih mest posredno meri gospodarski cikel in neujemanja na trgu dela (Eurostat, 2015). Praviloma je v času konjunktura stopnja prostih delovnih mest višja kot v času negativne gospodarske rasti.

Indeks konkurenčnosti (angl. *Global Competitiveness Index* – v nadaljevanju GCI) omogoča primerjavo držav in iskanje vzrokov za njihovo gospodarsko uspešnost. Sestavlja ga 12 stebrov, ki jih indeks opredeljuje kot spodbujevalce učinkovitosti (angl. *efficiency enhancers*). Izhajajoč iz podatkov Mednarodnega poročila o konkurenčnosti (Global Competitiveness Report, 2011) za leto 2011/2012 so to dodane vrednosti za merjenje splošnega makroekonomskega stanja, učinkovitosti trga dela (angl. *labour market efficiency*), značilnosti javnih in zasebnih institucij, inovativne sposobnosti, tehnološke pripravljenosti (angl. *technological readiness*) ter učinkovitost trgov končnih proizvodov in storitev (angl. *goods market efficiency*). Vrednosti indeksov za posamezne države so navedene v Prilogi 2.

Kazalec **učinkovitosti trga dela** sestavljajo indikatorji fleksibilnosti (rigidnost zaposlovanja, prakse zaposlovanja in odpuščanja, stroški odpuščanja, davčno breme, fleksibilnost pri določanju plač) in učinkovite uporabe talentov (produktivnost, delež žensk na trgu dela, beg možganov). **Kazalec institucij** se nanaša na značilnosti javnih in zasebnih institucij. V okviru zasebnih/javnih institucij ga tvorijo kazalci varovanja zasebne lastnine, korupcije, vladne neučinkovitosti in varnosti, zasebne institucije pa predstavljajo kazalci korporativne etike in odgovornosti. **Kazalnik inovativne sposobnosti** se osredotoča na tehnološke inovacije, ki so bistvene za zagotavljanje konkurenčnosti in dolgoročne vzdržnosti. Meri inovativnost v državi prek povezovanja raziskovalnih institucij, zaščito intelektualne lastnine, kakovost znanstvenoraziskovalnih institucij in druge povezane značilnosti. **Tehnološka pripravljenost** je merjena predvsem z uporabo, dostopnostjo ter prenašanjem informacijskih in komunikacijskih tehnologij (IKT), z neposrednimi investicijami ter meri absorpcijsko sposobnost podjetij. Gonilni sili učinkovitosti trga končnih proizvodov sta domača in tuja konkurenca. **Učinkovitost trgov končnih proizvodov in storitev** pa je povezana tudi s pogoji na strani povpraševanja (sophisticiranost porabnikov, splošne značilnosti porabnikov, ki izhajajo iz kulture dane države).

Značilnih razlik med povezanostjo deležev preizobraženih oziroma podizobraženih in stopnjo rasti bruto domačega proizvoda v opazovanih državah v proučevanih podatkih ne zasledimo. Enako velja tudi za stopnjo brezposelnosti. O podobnih rezultatih poroča tudi Mednarodna organizacija za delo, ki preučuje povezavo med neujemanjem in brezposelnostjo mladih. Poudarjajo namreč, da je stopnja brezposelnosti v državi odraz številnih makroekonomskih dejavnikov, zato posamični kazalci, kot je na primer stopnja neujemanja, ne morejo imeti izrazito močne povezave s stopnjo brezposelnosti (ILO, 2013). Dodatno smo kot enega ključnih kazalcev stanja trga dela uporabili mero učinkovitosti trga dela iz globalnega konkurenčnega indeksa. Tudi za to mero ugotavljamo, da ni statistično značilno povezana z deležem podizobraženih oziroma preizobraženih prebivalcev v proučevanih državah.

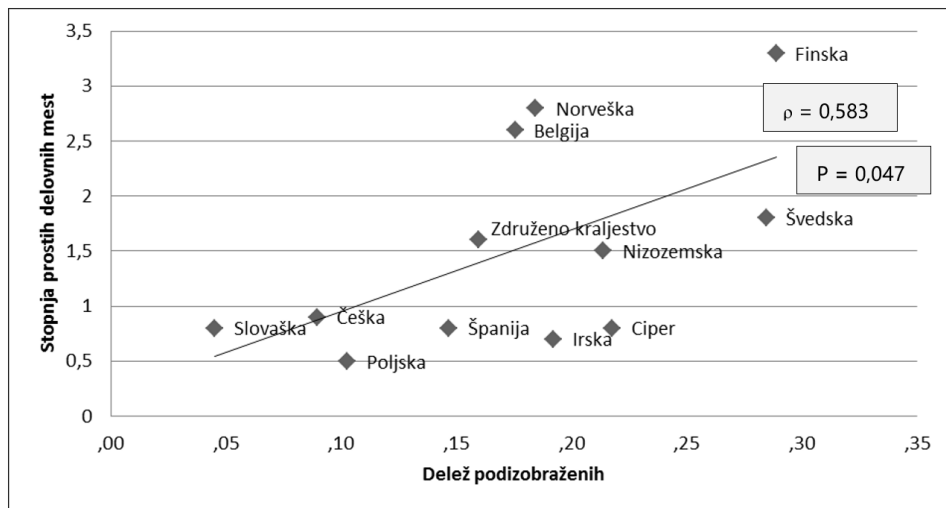
Zato pa je delež podizobraženih pozitivno povezan s stopnjo prostih delovnih mest ($\rho = 0,58$; $p < 0,05$; glej sliko 1), ki meri delež prostih delovnih mest glede na vsa delovna mesta (to je glede na seštevek prostih in zasedenih delovnih mest). Na tem mestu velja omeniti, da je stopnja povezanosti med brezposelnostjo in stopnjo prostih delovnih mest negativna, kar je skladno z ugotovitvami drugih raziskovalcev (na primer Shimer, 2005). Povezavo med podizobraženostjo in stopnjo prostih delovnih mest smo dodatno preverili še na podzorcju zaposlenih s terciarno izobrazbo. Ugotavljamo, da je povezava med deležem podizobraženih s terciarno izobrazbo in stopnjo prostih delovnih mest še nekoliko višja ($\rho = 0,69$; $p < 0,05$).

Tabela 1: Kazalci gospodarskega stanja

Institucionalni kazalci	Izbrani kazalci/mere	Indeks	Kazalci
Kazalci, ki orisujejo gospodarsko stanje in konkurenčnost gospodarstva	› Stopnja rasti BDP (2011) › Harmonizirana letna stopnja brezposelnosti (2011) › Stopnja prostih delovnih mest (prvi kvartal 2012)	INDEKS KONKURENČNOSTI (GCI): 1. Značilnost javnih/zasebnih institucij - Infrastruktura - Makroekonomsko okolje - Zdravje in osnovnošolsko izobraževanje - Visokošolsko izobraževanje in usposabljanje 6. Učinkovitost trgov končnih proizvodov/storitev 7. Učinkovitost trga dela - Razvoj finančnega trga 9. Tehnološka pripravljenost - Velikost trga - Poslovna sofisticiranost 12. Inovativne sposobnosti	1. Kazalec institucij › javne institucije (kazalci varovanja zasebne lastnine, vladna neučinkovitost in varnost) › zasebne institucije (kazalci korporativne etike in odgovornosti) 2. Kazalec učinkovitosti trga končnih proizvodov/storitev › pogoji na strani povpraševanja (sofisticiranost porabnikov, njihove splošne značilnosti, ki izhajajo iz kulture države) 3. Kazalec učinkovitosti trga dela › indikatorji fleksibilnosti (rigidnost zaposlovanja, prakse zaposlovanja/odpuščanja, stroški odpuščanja, ...) › učinkovite uporabe talentov (produktivnost, delež žensk na trgu dela, beg možganov) 4. Kazalec tehnološke pripravljenosti › uporaba, dostopnost in merjenje IKT › neposredne investicije 5. Kazalec inovativne sposobnosti › osredotoča se na tehnološke inovacije (zaščita intelektualne lastnine, kakovost znanstvenoraziskovalnih institucij)

Slika 1 nam prikazuje pozitivno povezanost med deležem podizobraženih in stopnjo prostih delovnih mest, kar pomeni, da iz navedenega lahko sklepamo, da višja kot je stopnja prostih delovnih mest, višja je podizobraženost in obratno. Tako imata Slovaška in Češka, državi, kjer je delež podizobraženih najmanjši, nizko vrednost stopnje prostih delovnih mest, medtem ko imata Finska in Švedska, državi z najvišjim deležem podizobraženih, visoko stopnjo prostih delovnih mest.

Slika 1: Povezanost podizobraženosti in stopnje prostih delovnih mest



Opomba: Slika prikazuje povezanost med deležem podizobraženih posameznikov in stopnjo prostih delovnih mest. Naslednje države zaradi manjkajočega podatka o stopnji prostih delovnih mest niso vključene v analizo: Avstrija, Danska, Francija, Italija, Japonska, Južna Koreja, Kanada, Rusija in ZDA.

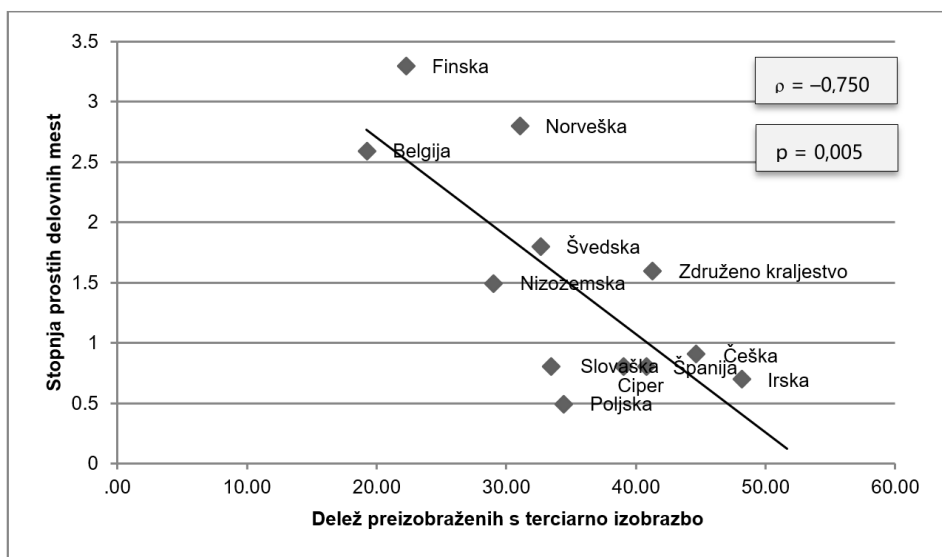
Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Statistično značilne povezave med deležem preizobraženih in stopnjo prostih delovnih mest v splošnem ne beležimo, zato v nadaljevanju preučujemo povezanost na podzorcju, ki zajema samo preizobražene zaposlene terciarno izobrazbo. Zanje velja, da je povezava med deležem preizobraženih in stopnjo prostih delovnih mest izrazito negativna ($\rho = -0,75$; $p < 0,01$; glej sliko 2). To pomeni, da je na podlagi podatkov držav prvega kroga PIAAC možno sklepati, da višja kot je stopnja prostih delovnih mest (torej več kot je razpoložljivih prostih delovnih mest), manjša je preizobraženost, kar velja za Belgijo in Finsko. V primeru manjšega števila prostih delovnih mest pa je delež preizobraženih delavcev večji. Iz slike 2 je razvidno, da je to značilno predvsem za Irsko in Češko.

Kot kaže, so iskalci zaposlitve v primeru manjšega števila razpoložljivih delovnih mest pripravljeni sprejeti tudi delo, za katero so preizobraženi (in to dejansko tudi storijo kljub zgoraj ugotovljenim negativnim učinkom).

Slika 2 prikazuje negativno povezanost med deležem preizobraženih s terciarno izobrazbo in stopnjo prostih delovnih mest. Tako imata Irska in Češka, državi z najvišjim deležem preizobraženih s terciarno izobrazbo, nizke vrednosti stopnje prostih delovnih mest, nasprotno pa Belgija in Finska beležita nizek delež preizobraženih s terciarno izobrazbo in visoko stopnjo prostih delovnih mest.

Slika 2: Povezanost deleža preizobraženih s terciarno izobrazbo in stopnje prostih delovnih mest



Opomba: Slika prikazuje povezanost med deležem preizobraženih s terciarno izobrazbo in stopnjo prostih delovnih mest. Naslednje države zaradi manjkajočega podatka o stopnji prostih delovnih mest niso vključene v analizo: Avstrija, Danska, Francija, Italija, Japonska, Južna Koreja, Kanada, Rusija in ZDA.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Gospodarsko okolje dodatno opisujejo mere, vključene v izračun globalnega indeksa konkurenčnosti. Povezave med izbranimi kazalci globalnega indeksa konkurenčnosti in deležem podizobraženih so podane v tabeli 2. Prikazane povezave so statistično značilno pozitivne, kar pomeni, da je v državah z večjo inovacijsko in tehnološko pripravljenostjo delež podizobraženih večji. Ker so zahteve delovnega mesta po znanju

v takšnih okoliščinah večje, delavci menijo, da bi za dobro opravljanje dela potrebovali izobrazbo višje stopnje.

Tabela 2: Koeficienti povezanosti deleža podizobraženih z izbranimi kazalci gospodarskega stanja

Kazalec	Koeficient povezanosti z deležem podizobraženih (p-vrednost)	Koeficient povezanosti z deležem podizobraženih s terciarno izobrazbo (p-vrednost)
Institucije	0,534* (0,019)	0,548* (0,015)
Tehnološka učinkovitost	0,404+ (0,086)	0,431+ (0,066)
Inovacijska učinkovitost	0,458* (0,049)	0,547* (0,015)

Opomba: Tabela prikazuje povezavo med izbranimi kazalci globalnega indeksa konkurenčnosti in deležem podizobraženih (1. stolpec) ter deležem podizobraženih s terciarno izobrazbo (2. stolpec). V oklepajih so prikazane p-vrednosti (+ $p < 0,1$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$).

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Zanimivo, da ostali kazalci, vključeni v indeks konkurenčnosti, statistično značilno niso povezani z deležem podizobraženih delavcev v preučevanih državah. Enako velja za povezavo z deležem preizobraženih, na delež ne vplivajo niti stopnja brezposlenosti niti ostale karakteristike trga dela, ki so zajete v indeksu učinkovitosti trga dela.

2.2 POVEZANOST NEUJEMANJA IN ZNAČILNOSTI IZOBRAŽEVALNEGA SISTEMA

Povezanost neujemanja z nacionalnimi značilnostmi izobraževalnega sistema smo preučevali z naslednjimi merami (glej tabelo 2): izdatki za izobraževanje, izraženi v odstotku BDP v letu 2011 (OECD, 2015), poklicna usmerjenost v izobraževalnem sistemu (angl. vocational specificity; Bol & Werfhorst, 2013) ter mera za opis visokošolskega izobraževanja in usposabljanja v letih 2011–2012, ki je sestavni del GCI. Izobraževalni sistem je pomemben dejavnik družbene stratifikacije, ki je posledica institucionalnih politik, ki jih oblikuje in izvaja neka država. Tako se na primer stratifikacija v izobraževanju nanaša na različne vrste predmetnikov, ki jih izobraževalni sistem nudi na srednješolski in višje-/visokošolski ravni. Kazalec poklicne usmerjenosti sistema torej odraža stopnjo, do katere sistem omogoča usvajanje splošnega ali specifičnega znanja in spretnosti (Kerckhoff, 2001). Stratificirani izobraževalni sistemi so praviloma tudi visoko specifični.

Če upoštevamo tipologijo države blaginje, je za države s konservativnim in socialdemokratskim sistemom značilna visoka poklicna usmerjenost (na primer Danska, Finska, Norveška, Nemčija, Avstrija, Nizozemska, Švica, Španija). Za države z liberalnim sistemom blaginje pa je značilen splošen (nizka poklicna specifičnost) izobraževalni sistem, ki nima ločenih institucij za poklicno izobraževanje (na primer Avstralija, Kanada, Irska, Združeno kraljestvo, ZDA, Belgija, Francija, Portugalska) (Willemse & de Beer, 2012). Pozitivni vplivi poklicne specializacije (ki je posledica visoke poklicne usmerjenosti v izobraževalnem sistemu) se kažejo pri prvem vstopu na trg dela. Študija na primeru Avstrije je namreč pokazala, da poklicna usmerjenost pozitivno prispeva k prvemu vstopu na trg dela, na tej podlagi pa je manjše tudi tveganje neujemanja (Vogtenhauber, 2014).

Drugi kazalec, ki ga upoštevamo v tem delu, je indeks visokošolskega izobraževanja in usposabljanja (angl. *higher education and training*), ki je podindeks indeksa konkurenčnosti (GCI). Podindeks sestavljajo naslednji indikatorji: vključenost v izobraževanje (delež vpisa v terciarno in sekundarno izobraževanje), kakovost izobraževanja (na primer kakovost izobraževalnega sistema, dostop do interneta), usposabljanje na delovnem mestu (dostop do storitev usposabljanja, načini in pogostost usposabljanja na delovnem mestu) (GCI, 2013).

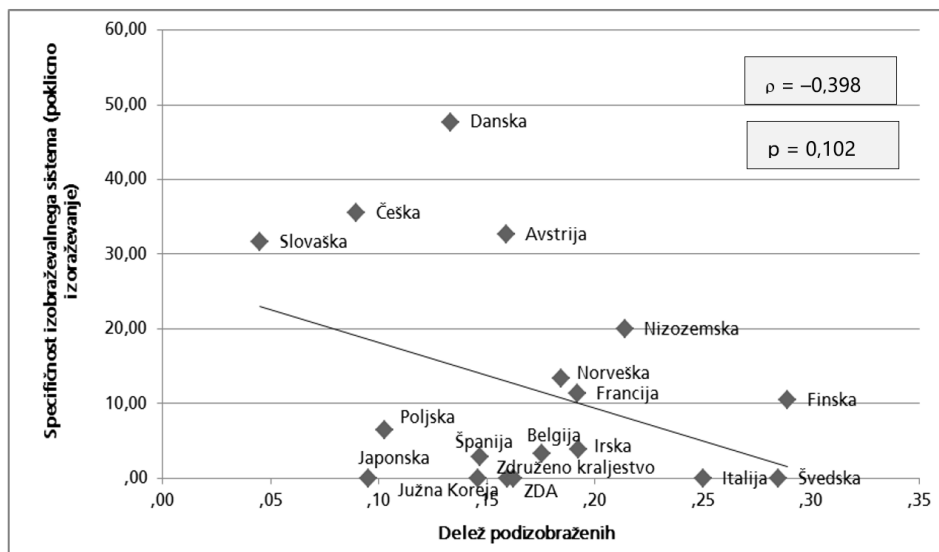
Tabela 3: Kazalci izobraževalnega sistema

Institucionalni kazalci	Izbrani kazalci/mere	Indeks	Kazalci
Kazalci, vezani na izobraževalni sistem	› izdatki za izobraževanje, izraženi v % BDP (2011) › poklicna usmerjenost v izobraževalnem sistemu › opis visokošolskega izobraževanja in usposabljanja (2011–2012)	INDEKS VISOKOŠOLSKEGA IZOBRAŽEVANJA IN USPOSABLJANJA (podindeks GCI)	1. Kazalec vključenosti v izobraževanje (delež vpisa v terciarno in sekundarno izobraževanje) 2. Kazalec kakovosti izobraževanja (kakovost izobraževalnega sistema, dostop do interneta) 3. Kazalec usposabljanja na delovnem mestu (dostop do storitev usposabljanja, načini in pogostost usposabljanja na delovnem mestu)

Rezultati kažejo, da je poklicna usmerjenost statistično značilno negativno povezana z deležem podizobraženih delavcev. Države, kjer je poklicno izobraževanje sestavni del splošnega izobraževalnega sistema, imajo zato v povprečju nižje deleže podizobraženih delavcev. Konsistentno s tem je v teh državah povezanost med poklicno usmerjenostjo v izobraževalnem sistemu in deležem zaposlenih, ki so ustrezno izobraženi, statistično značilno pozitivna ($\rho = 0,496$; $p < 0,05$).

Slika 3 prikazuje negativno povezanost med deležem podizobraženih in specifičnostjo izobraževalnega sistema. Iz tega sledi, da imata državi, kot sta na primer Slovaška in Češka, z višjo specifičnostjo izobraževalnega sistema nižji delež podizobraženih. Obratno pa imata Švedska in Italija nižjo specifičnost izobraževalnega sistema in višji delež podizobraženih.

Slika 3: Povezanost med specifičnostjo izobraževalnega sistema v smeri poklicnega izobraževanja in deležem podizobraženih



Opomba: Slika prikazuje povezanost med deležem podizobraženih in specifičnostjo izobraževalnega sistema v smeri poklicnega izobraževanja.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Povezava med mero visokošolskega izobraževanja, zajeto v indeks konkurenčnosti, in deležem podizobraženih je statistično značilno pozitivna ($\rho = 0,494$; $p < 0,05$). To pomeni, da večji kot je delež vključenih v visokošolsko izobraževanje, bolj kakovostno je to izobraževanje in intenzivnejše kot je usposabljanje na delovnem mestu, večji

je delež ljudi, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe, kot bi bila potrebna, da bi v času anketiranja dobili to delovno mesto. Povezava z deležem preizobraženih s terciarno izobrazbo pa je negativna ($\rho = -0,425$; $p < 0,1$), kar pomeni, da je delež preizobraženih s terciarno izobrazbo nižji v državah, ki imajo bolj razvit visokošolski sistem in sistem za usposabljanje na delovnem mestu.

2.3 POVEZANOST NEUJEMANJA IN KULTURNIH ZNAČILNOSTI

Teoretsko izhodišče za preučevanje nacionalne kulture in njene povezanosti z neujemanjem predstavljajo ugotovitve dveh uveljavljenih raziskav. Prva nacionalno kulturo opredeljuje na osnovi kontinuuma ohlapna – tesna (Gelfand et al., 2011), druga pa na osnovi devetih dimenzij kulture (študija GLOBE; House, Hangens, Javidan, Dorfman & Gupta, 2004).

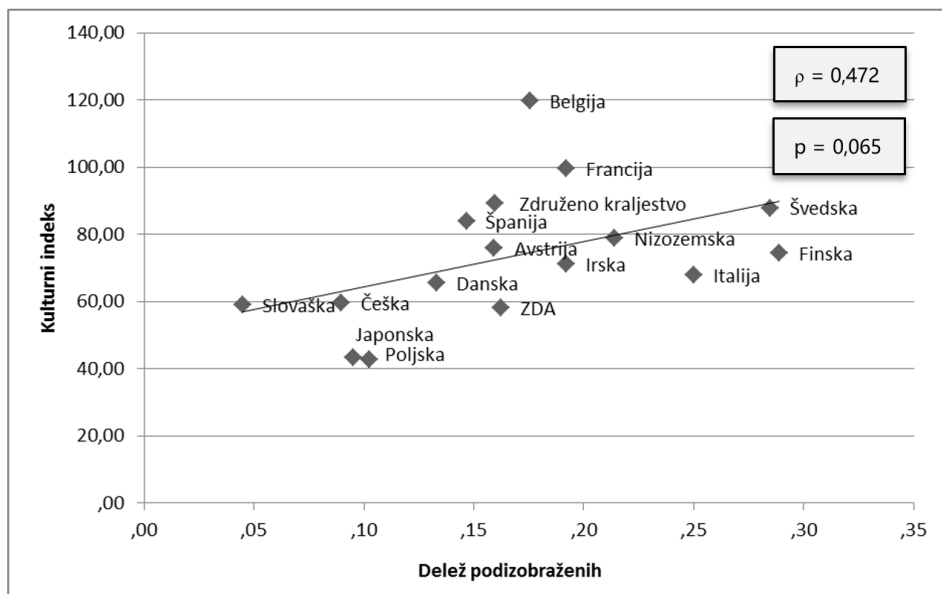
Prva tipologija loči nacionalne države s trdnimi normami in nizko toleranco do deviantnega vedenja (t. i. tesne kulture) od držav s šibkimi/manj uveljavljenimi normami in visoko toleranco do deviantnega vedenja (t. i. ohlapna kultura) (Gelfand et al., 2011). Z drugimi besedami, medtem ko se v ohlapnih kulturah odkloni od sprejetih vedenjskih vzorcev tolerirajo, se v tesnih kulturah pričakovanjem družbe in normam striktno sledi. Za tesne kulture je značilna zelo nadzorovana socializacija ljudi in restriktivna drža glede tega, kaj je dovoljeno. Kultura vpliva tudi na psihološke procese v posamezniku. Tako so posamezniki v tesnih kulturah praviloma previdnejši, imajo večjo mero samonadzora in so usmerjeni na preprečevanje neugodnih situacij (Gelfand et al., 2011; Gelfand, 2012). V empiričnih raziskavah se je konstrukt tesnosti-ohlapnosti izkazal za statistično značilno različnega od drugih konstruktov, povezanih z nacionalno kulturo (na primer razdalja moči, kolektivism) (Gelfand, 2012), zato skupaj s kazalci, prikazanimi v nadaljevanju (glej tabelo 4), tvori celovito razumevanje nacionalne kulture, ki je pomembno z vidika ujemanja.

Podatki o vrednostih indeksa so iz novejše študije, ki primerja 68 držav (Uz & Irem, 2014) in je z vidika informacij celovitejša od študije Gelfand et al. (2011), ki primerja 33 držav. Izračuni v nadaljevanju so narejeni na osnovi kombiniranega indeksa (Uz & Irem, 2014), pri čemer nižje vrednosti indeksa odražajo ohlapno, visoke pa tesno kulturo. Pregled vrednosti indeksa pokaže, da ima med izbranimi državami Japonska najtesnejšo, Belgija pa najohlapnejšo kulturo.

Kulturni indeks in delež podizobraženosti v preučevanih državah sta statistično značilno pozitivno povezana. To pomeni, da je v državah, kjer je vrednost indeksa višja in je kultura ohlapnejša, delež podizobraženih večji. V državah, kjer je vrednost indeksa nižja in je kultura tesnejša, pa so deleži podizobraženih manjši.

Slika 4 prikazuje povezavo med deležem podizobraženih in kulturnim indeksom. Povezava med njima je pozitivna, kar pomeni, da imata Švedska in Finska, državi z visokim deležem podizobraženih, višjo vrednost indeksa, Japonska in Poljska, ki imata nižjo vrednost kulturnega indeksa, pa imata skladno s tem tudi nižji delež podizobraženih.

Slika 4: Koeficient povezanosti kulturnega indeksa in deleža podizobraženosti

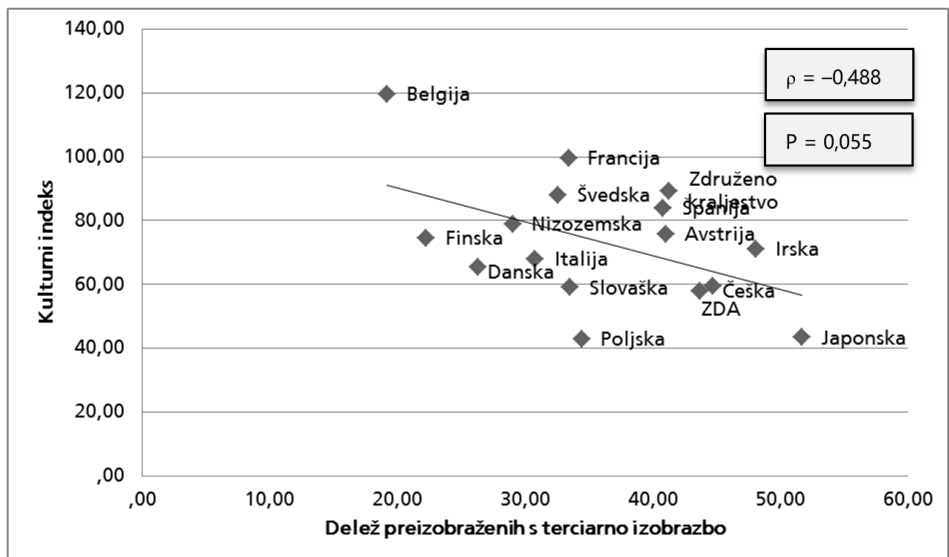


Opomba: Slika prikazuje povezanost med deležem podizobraženih in kulturnim indeksom.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Povezava med kulturnim indeksom, ki meri tesnost oziroma ohlapnost kulture, in preizobraženostjo v splošnem ni statistično značilna, zato pa lahko sicer šibko statistično povezavo ugotovimo med kulturnim indeksom in preizobraženostjo zaposlenih s terciarno izobrazbo ($\rho = -0,488$; $p < 0,1$; glej sliko 5). To pomeni, da so v državah, kjer so vrednosti indeksa višje, kot na primer v Belgiji in Franciji, deleži preizobraženih s terciarno izobrazbo nižji, na Japonskem pa je vrednost indeksa nižja in je delež preizobraženih s terciarno izobrazbo večji.

Slika 5: Koeficient povezanosti ujemanja kulturnega indeksa z deležem preizobraženih s terciarno izobrazbo



Opomba: Slika prikazuje povezanost med deležem preizobraženih s terciarno izobrazbo in kulturnim indeksom.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Kot drugi kazalec kulture so predvidene dimenzije, ki so bile ugotovljene v okviru projekta GLOBE (glej tudi tabelo 4). Na podlagi obsežne transnacionalne študije, ki je potekala v 62 državah, so raziskovalci ugotovili obstoj devetih univerzalnih dimenzij kulture (Grove, 2005; House et al., 2004):

1. usmerjenost k uspešnosti (odraža stopnjo, do katere država spodbuja in nagrajuje odličnost, inovativnost in izboljšuje delovno uspešnost);
2. asertivnost (ponazarja odločnost posameznikov v medsebojnih odnosih, neposredno komunikacijo in trdna stališča ter njihovo dosledno zastopanje);
3. usmerjenost v prihodnost (stopnja, do katere skupnost spodbuja in nagrajuje tista vedenja, ki so usmerjena v prihodnost, mednje sodi načrtovanje, varčevanje za prihodnost, odlaganje gratifikacije);

4. humanost (stopnja, do katere družba spodbuja in nagrajuje tiste posameznike, ki so skrbni, radodarni, altruistični in prijazni do drugih; v državah z visoko vrednostjo je pomembna skrb za blagostanje drugih – nasprotje individualizmu);
5. kolektivism I – skupnost (stopnja, do katere institucionalne prakse v neki družbi spodbujajo in nagrajujejo kolektivna dejanja, cenijo soodvisnost, skupinsko delovanje in široko (kolektivno) razdelitev sredstev/virov);
6. kolektivism II – družina (stopnja, do katere posamezniki odkrito izražajo pripadnost in ponos nad organizacijo ali družino);
7. enakopravnost spolov (stopnja, do katere se družba zavzema za zmanjševanje spolne neenakosti);
8. razdalja (porazdelitev) moči (odraža stopnjo, do katere družba sprejema neenakomerno porazdelitev moči);
9. izogibanje negotovosti (odraža, koliko družba upošteva norme, pravila in procedure, da bi zmanjšala nepredvidljivosti prihodnjih dogodkov).

Projekt GLOBE značilnosti nacionalne kulture meri na dva načina: z vrednotami in praksami/navadami. Navade prikazujejo dejansko stanje in so odsev vedenja posameznikov v določeni državi, vrednote pa izkazujejo zaželeno prihodnje vedenje. Pri izračunih korelacij smo upoštevali podatke o vsakodnevnih navadah in načinu življenja, ki so dober indikator trenutnega stanja (prevladujočih norm in navad) v državi, in ne idealne prihodnosti. Podatki so ocenjeni na sedemstopenjski lestvici, pri čemer višje vrednosti ponazarjajo večjo zastopanost omenjene navade v posamezni državi (Dorfman, Javidan, Hanges, Dastmalchian & House, 2012).

Tabela 4: Kazalci kulturnih značilnosti

Institucionalni kazalci	Indeks	Kazalci
Kazalci, vezani na značilnosti nacionalne kulture	KULTURNI INDEKS › OHlapNE IN TESNE KULTURE › UNIVERZALNE DIMENZIJE KULTURE 1. Usmerjenost k uspešnosti 2. Asertivnost 3. Usmerjenost v prihodnost 4. Humanost 5. Kolektivizem I (skupnost) 6. Kolektivizem II (družina) 7. Enakopravnost spolov 8. Razdalja (porazdelitev) moči 9. Izogibanje negotovosti	Ohlapna kultura (nacionalne države s šibkimi/manj uveljavljenimi normami in visoko toleranco do deviantnega vedenja) Tesna kultura (nacionalne države s trdnimi normami in nizko toleranco do deviantnega vedenja) 1. Kazalec usmerjenosti k uspešnosti (stopnja, do katere država spodbuja in nagrajuje odličnost, inovativnost ter izboljšuje delovno uspešnost) 2. Kazalec asertivnosti (ponazarja odločnost posameznikov v medsebojnih odnosih, neposredno komunikacijo in trdna stališča ter njihovo dosledno zastopanje) 3. Kazalec kolektivizma I (skupnost) (stopnja, do katere institucionalne prakse v neki družbi spodbujajo in nagrajujejo kolektivna dejanja, cenijo soodvisnost, skupinsko delovanje in široko (kolektivno) razdelitev sredstev/virov) 4. Kazalec izogibanja negotovosti (odraža, koliko družba upošteva norme, pravila in procedure, da bi zmanjšala nepredvidljivost prihodnjih dogodkov)

V tabeli 5 so podani statistično značilni koeficienti povezanosti med deležem ujemanja podizobraženih in podizobraženih s terciarno izobrazbo z dimenzijami kulturnih značilnosti. Deleži podizobraženih in podizobraženih s terciarno izobrazbo so nižji v kulturah, kjer je večja usmerjenost k uspešnosti, asertivnosti in kolektivizmu. Deleži podizobraženih so višji v kulturah, kjer so državljani bolj nagnjeni k izogibanju negotovosti.

Tabela 5: Koeficienti povezanosti deležev neujemanja z izbranimi dimenzijami nacionalne kulture

Kazalec	Koeficient povezanosti z deležem podizobraženih (p-vrednost)	Koeficient povezanosti z deležem podizobraženih s terciarno izobrazbo (p-vrednost)
Usmerjenost k uspešnosti	-0,512 ⁺ (0,070)	-0,415 (0,158)
Asertivnost	-0,363 (0,223)	-0,410 (0,164)
Kolektivizem I	-0,562* (0,046)	-0,521 ⁺ (0,068)
Izogibanje negotovosti	0,572* (0,041)	0,593* (0,033)

Opomba: Tabela prikazuje povezavo med izbranimi dimenzijami kulture in deležem podizobraženih (1. stolpec) ter deležem podizobraženih s terciarno izobrazbo (2. stolpec). V oklepajih so prikazane p-vrednosti (+ $p < 0,1$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$).

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

3 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA IN METODOLOGIJA

V tem poglavju opredelimo raziskovalna vprašanja, predstavimo metodološko ozadje analize, ki zajema operacionalizacijo uporabljenih spremenljivk, torej načine merjenja neujemanja in stališč posameznika, v zadnjem delu pa opišemo bazo podatkov PIAAC, s pomočjo katere smo opravili izračune.

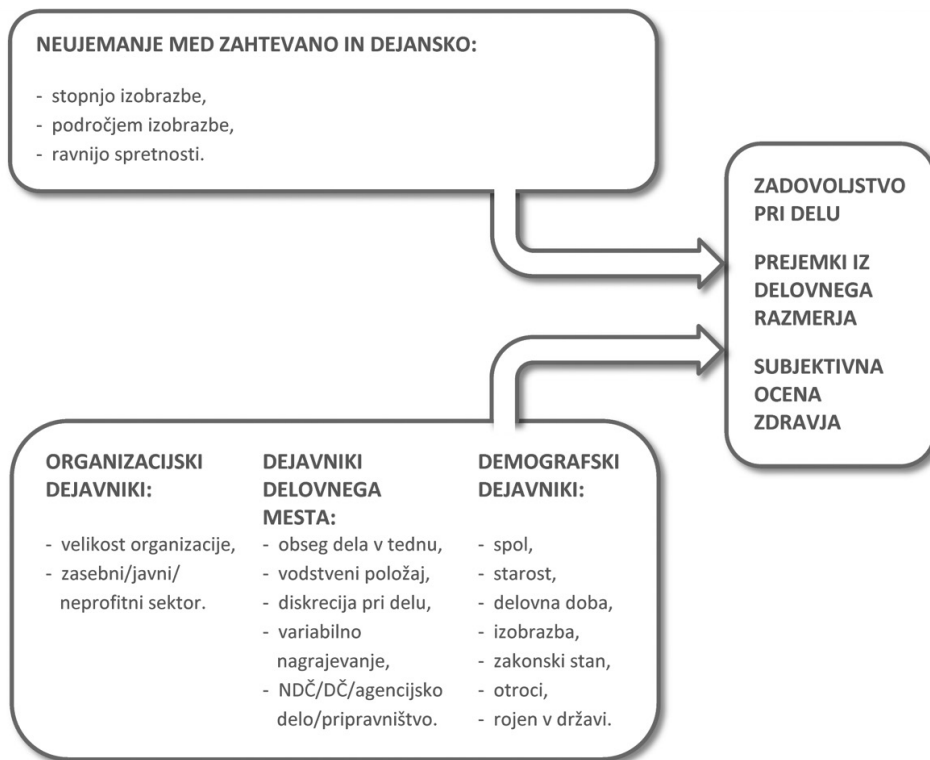
3.1 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Z analizo, opravljeno na reprezentativnem vzorcu iz Slovenije in na podatkih za izbrane države OECD, odgovarjamo na naslednja raziskovalna vprašanja:

1. Kakšno je neujemanje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta v Sloveniji v primerjavi z izbranimi državami OECD?
2. Kakšne so značilnosti neujemanja izobrazbe in spretnosti v Sloveniji glede na izbrane demografske, organizacijske in institucionalne dejavnike?
3. Kakšne so značilnosti večrazsežnostnega neujemanja (v spretnostih, stopnji in področju izobrazbe) v Sloveniji?
4. Kakšen je vpliv neujemanja med izobrazbo in zahtevami delovnega mesta na zadovoljstvo pri delu, prejemke iz delovnega razmerja in subjektivno oceno zdravja v Sloveniji v primerjavi z izbranimi državami OECD?

Konceptualno ogrodje, s pomočjo katerega odgovarjamo na raziskovalna vprašanja, je na voljo na sliki 6.

Slika 6: Konceptualno ogrodje za proučevanje



Opomba: NDČ – zaposlitev za nedoločen čas; DČ – zaposlitev za določen čas.

Vir: Lasten prikaz.

3.2 METODOLOGIJA

Uporabljena metodologija za merjenje neujemanja izobrazbe in spretnosti z zahtevami delovnega mesta ter metodologija za merjenje ekonomskih posledic neujemanja izobrazbe ter vpliva na posameznikovo zadovoljstvo se bistveno ne razlikujeta od že uporabljene metodologije na tem področju. Nadalje je za porazdelitev neujemanja izobrazbe in spretnosti z zahtevami delovnega mesta uporabljena opisna statistika, ki temelji na izračunu povprečij in porazdelitev po posameznih spremenljivkah, kot so država (v primeru mednarodnih primerjav), statistična regija bivanja (v Sloveniji), spol, starost, stopnja in področje izobrazbe, tip zaposlitve, poklic, dejavnost in javni/zasebni sektor.

Za mednarodne primerjave so uporabljeni podatki izbranih držav OECD, ki so sodelovale v prvem in drugem krogu raziskave PIAAC ter za katere so dostopni podatki za spremenljivke, vključene v analizo.

Vpliv neujemanja izobrazbe na splošno zadovoljstvo na delovnem mestu in vpliv neujemanja na subjektivno zaznano zdravje sta izračunana na podlagi metode najmanjših kvadratov, ki omogoča vpliv (ne)ujemanja ob upoštevanju različnih kontrolnih spremenljivk hkrati. Za merjenje ekonomskih posledic neujemanja izobrazbe z zahtevami delovnega mesta je uporabljena prilagojena Mincerjeva enačba, ki omogoča izračun vpliva neujemanja na plače oziroma skupne prejemke posameznika iz delovnega razmerja.

3.2.1 Opredelitve uporabljenih mer neujemanja

Na podlagi analize literature smo sledili predvsem Flisi et al. (2014), Pellizzari in Fichen (2013) ter predlogom OECD (2013b), pri čemer smo opredelili tri mere neujemanja izobrazbe, ki temeljijo predvsem na subjektivni oceni anketirancev, in dve meri (ne)ujemanja spretnosti, ki temeljita na porazdelitvah vrednosti posameznikov znotraj poklica:

- › ocena neujemanja stopnje izobrazbe oziroma kvalificiranosti in zahtev delovnega mesta (angl. *education/qualification mismatch*),
- › zaznana ocena neujemanja stopnje izobrazbe oziroma kvalificiranosti in zahtev delovnega mesta (angl. *perceived education/qualification mismatch*),
- › zaznana ocena neujemanja področja izobrazbe oziroma kvalificiranosti in zahtev delovnega mesta (angl. *field of study mismatch*),
- › neujemanje obsega/ravni besedilnih spretnosti z zahtevami delovnega mesta (angl. *literacy skills mismatch*),
- › neujemanje obsega/ravni matematičnih spretnosti z zahtevami delovnega mesta (angl. *numeracy skills mismatch*).

Neujemanje stopnje izobrazbe in zahtev delovnega mesta je opredeljeno na podlagi razlike med stopnjo izobrazbe, ki je potrebna za opravljanje del na delovnem mestu, in dejansko stopnjo izobrazbe posameznika. Prva mera temelji na naslednjih dveh vprašanjih osnovnega vprašalnika raziskave PIAAC: »Če bi se danes prijavljali na to delovno mesto, kakšna izobrazba ali kvalifikacije bi bile potrebne, da bi DOBILI to vrsto zaposlitve?« ter »Katera je vaša najvišja dosežena izobrazba?«.

Na podlagi odgovorov je neprava spremenljivka neujemanja q_1 , ki meri **preizobraženost/prekvalificiranost**, opredeljena kot:

$$q_1 = \begin{cases} 0, \text{zahtevana je enaka ali višja stopnja izobrazbe} \\ 1, \text{zahtevana nižja stopnja izobrazbe} \end{cases}$$

Na podlagi odgovorov je neprava spremenljivka neujemanja q_2 , ki meri **podizobraženost/podkvalificiranost**, opredeljena kot:

$$q_2 = \begin{cases} 0, \text{zahtevana je enaka ali nižja stopnja izobrazbe} \\ 1, \text{zahtevana je višja stopnja izobrazbe} \end{cases}$$

Analogno je neujemanje opredeljeno kot neprava spremenljivka q_3 , in sicer:

$$q_3 = \begin{cases} 0, \text{zahtevana je nižja ali višja stopnja izobrazbe} \\ 1, \text{zahtevana je enaka stopnja izobrazbe} \end{cases}$$

Opisana mera sledi literaturi, ki uporablja subjektivno opredelitev neujemanja, mera pa je izračunana posredno (Di Pietro & Urwin, 2006; Badillo-Amador & Vila, 2013; Robst, 2007a, b; Robst, 2008; Garcial-Aracil & van der Velden, 2007; Boudarbat & Chernoff, 2008; Budria & Moro-Egido, 2008)³.

Druga mera neujemanja glede stopnje izobrazbe in zahtev delovnega mesta temelji na izključno subjektivni oceni iz osnovnega vprašalnika raziskave PIAAC, zato predstavlja zaznano neujemanje. Temelji na vprašanju: »Katera od naslednjih trditev najbolj drži, če razmišljamo o tem, ali je ta izobrazba potrebna za zadovoljivo opravljanje vašega dela?« Posameznik lahko odgovori, da bi bila potrebna nižja, enaka ali višja stopnja izobrazbe. Neprave spremenljivke q_{1p} , q_{2p} , q_{3p} so nato opredeljene kot:

$$q_{1p} = \begin{cases} 0, \text{zahtevana je enaka ali višja stopnja izobrazbe} \\ 1, \text{zahtevana je nižja stopnja izobrazbe} \end{cases}$$

$$q_{2p} = \begin{cases} 0, \text{zahtevana je enaka ali nižja stopnja izobrazbe} \\ 1, \text{zahtevana je višja stopnja izobrazbe} \end{cases}$$

³ Pri subjektivni oceni delavca o horizontalnem in vertikalnem ujemanju izobrazbe se poraja vprašanje o endogenosti definicije ujemanja (Nordin et al., 2010). Subjektivna ocena lahko odraža splošno zadovoljstvo posameznika z delom in delovnimi pogoji in ni neposredno povezana z ujemanjem (Garcia-Aracil & van der Velden, 2007). Poleg tega lahko delavci ocenjujejo želeno stanje in ne dejanskega (Hartog, 2000).

$$q_{3p} = \begin{cases} 0, & \text{zahtevana je nižja ali višja stopnja izobrazbe} \\ 1, & \text{zahtevana je enaka stopnja izobrazbe} \end{cases}$$

Neujemanje besedilnih in matematičnih spretnosti posameznika z zahtevami delovnega mesta ocenimo s pomočjo nove mere, ki jo je OECD prevzel po Pellizzari in Fichen (2013). Mera temelji na dveh vprašanjih iz osnovnega vprašalnika raziskave PIAAC in porazdelitvi vrednosti besedilnih in matematičnih spretnosti znotraj osnovnih poklicnih skupin (prvi nivo) po mednarodni standardni klasifikaciji poklicev (ISCO). Posameznike, ki so na obe vprašanji: »Ali menite, da potrebujete nadaljnje usposabljanje, da bi dobro opravljali sedanje zadolžitve?« in »Ali menite, da ste dovolj spretni, da bi bili kos zahtevnejšim dolžnostim od tistih, ki vam jih nalagajo na sedanjem delovnem mestu?« odgovorili negativno, opredelimo kot primerno spretno (standard) ter zanje ocenimo raven besedilnih in matematičnih spretnosti za 5. (oziroma 10.) in 95. (oziroma 90.) percentil. Posamezniki, ki imajo raven besedilnih in matematičnih spretnosti pod tem pragom, so opredeljeni kot posamezniki s *prenizko ravno spretnosti*, tisti nad pragom pa kot posamezniki s *previsoko ravno spretnosti*. Preostali so ustrezno spretni glede na zahteve delovnega mesta oziroma glede na porazdelitev ravni spretnosti med posamezniki znotraj poklica.

3.2.2 Merjenje zadovoljstva pri delu in subjektivne ocene zdravja

Nadalje sta za merjenje vpliva neujemanja uporabljena dva različna konstrukta, in sicer splošno zadovoljstvo z dosedanja zaposlitvijo ter splošno zdravje iz osnovnega vprašalnika raziskave PIAAC.

Na podlagi odgovorov na vprašanje »Kako ste na splošno zadovoljni s svojo sedanjo zaposlitvijo?« je opredeljena preoblikovana spremenljivka za zadovoljstvo posameznika z_1 kot:

$$z_1 = \begin{cases} 1, & \text{Zelo nezadovoljni} \\ 2, & \text{Nezadovoljni} \\ 3, & \text{Niti zadovoljni niti nezadovoljni} \\ 4, & \text{Zadovoljni} \\ 5, & \text{Zelo zadovoljni} \end{cases}$$

Za preučevanje vpliva neujezanja na splošno zdravstveno stanje posameznika pa je uporabljeno vprašanje »Ali bi na splošno rekli, da je vaše zdravje odlično, zelo dobro, dobro, povprečno ali slabo?«, kjer je preoblikovana spremenljivka h_i opredeljena kot:

$$h_i = \begin{cases} 1, & \text{Slabo} \\ 2, & \text{Povprečno} \\ 3, & \text{Dobro} \\ 4, & \text{Zelo dobro} \\ 5, & \text{Odlično} \end{cases}$$

3.2.3 Merjenje ekonomskih posledic neujezanja s prilagojeno Mincerjevo enačbo

Za izračun ekonomskih učinkov ujezanja in neujezanja izobrazbe je uporabljena osnovna Mincerjeva enačba (1974) opredeljena kot:

$$\log(y_i) = \alpha + \beta S_i + \gamma_1 X_i + \gamma_2 X_i^2 + \delta' Z_i + u_i \quad (1)$$

kjer y_i označuje prejemke iz delovnega razmerja posameznika (oziroma njihovo logaritemsko transformacijo), S_i so leta formalne izobrazbe, X_i meri leta potencialnih izkušenj, Z_i je vektor osnovnih karakteristik delavcev in u_i je napaka, porazdeljena i. d. d. Koeficient β predstavlja stopnjo donosa na izobraževanje za posamezno leto šolanja. Enačba temelji na predpostavki, da formalna leta izobraževanja povečajo človeški kapital in tako mejni proizvod dela, ki se na konkurenčnem trgu dela odraža skozi višje plače. Vendar pa se v primeru, ko se stopnja izobrazbe in področje izobraževanja ne ujemata z zahtevami delovnega mesta, človeški kapital v celoti ne izkoristi, kar se odraža v manjšem vplivu na prejemke. Prilagojena enačba (1) je tako enaka:

$$\log(y_i) = \alpha + \beta_1 q_i + \beta_2 S_i + \beta_3 X_i + \delta' Z_i + \gamma' O_i + e_i \quad (1.1)$$

Spremenljivka q_i predstavlja ujezanje med doseženo izobrazbo in zahtevami delovnega mesta, S_i je stopnja dosežene izobrazbe, X_i meri leta delovnih izkušenj, Z_i je vektor osnovnih karakteristik zaposlenih delavcev, O_i so karakteristike organizacije, v kateri je delavec zaposlen, in u_i je napaka, ki je porazdeljena i. d. d.

3.3 OPIS BAZE PODATKOV

Mednarodna baza podatkov PIAAC vsebuje dva vprašalnika: osnovni vprašalnik ter kognitivni instrumentarij za ocenjevanje besedilnih in matematičnih spretnosti ter spretnosti reševanja problemov v tehnološko bogatem okolju. V tem delu uporabljamo tako podatke iz osnovnega vprašalnika (na primer osebne podatke, podatke o izobraževanju, podatke o zaposlitvi, o zdravstvenem stanju, o zadovoljstvu z delom) kot tudi ocene ravni dveh generičnih spretnosti (besedilnih in matematičnih). Delovni vzorec vključuje vse zaposlene posameznike, osnovne značilnosti so prikazane v Prilogi 1.⁴

V povprečju je v vzorcu, ki vključuje zaposlene posameznike (mednje vključujemo tudi samozaposlene), 46 % žensk, največ v Estoniji (51,16 %), podobno visok je ta delež tudi v Sloveniji (51 %). Najmanj žensk je sodelovalo v Italiji (39,57 %). Posamezniki so v povprečju stari 40,76 leta, najstarejši so preučevani posamezniki na Japonskem in Švedskem, najmlajši pa na Irskem in na Poljskem. Povprečna starost sodelujočih v Sloveniji je 41,7 leta. Delež posameznikov, ki niso bili rojeni v državi, kjer opravljajo delo, se prav tako razlikuje glede na posamezne države in je največji v Kanadi (24,7 %) in na Irskem (20,6 %). V Sloveniji ta delež znaša 10,1%, medtem ko je na Poljskem in Japonskem delež manjši (do 1 %). Glede družinskih razmer je v povprečju skoraj 76 % zaposlenih v državah živelo v partnerski zvezi in dve tretjini vseh zaposlenih ima otroke. V Sloveniji 68,4 % sodelujočih živi v partnerski zvezi, 66,8 % pa jih ima otroke.

Prav tako se države razlikujejo glede na najvišjo stopnjo dosežene izobrazbe delavcev. V Prilogi 1 poročamo zgolj o posameznikih, ki imajo različne stopnje terciarne izobrazbe (od dodiplomskega do magistrskega in doktorskega naziva). Delež zaposlenih z visokošolsko izobrazbo je največji v Ruski federaciji (67,8 %), sledijo pa Japonska, Finska in Belgija. Delež zaposlenih posameznikov s terciarno izobrazbo je najmanjši v Italiji (17 %) in Avstriji (19,5 %), na Češkem (21,9 %) in Slovaškem (25,7 %). V Sloveniji je delež posameznikov s terciarno izobrazbo prav tako nizek, in sicer znaša 19 %.

Sicer pa so zaposleni delavci najbolj zadovoljni z delom na Danskem, Norveškem, Švedskem in v Avstriji ter najmanj na Japonskem, v Koreji in v Ruski federaciji. Glede na osebno oceno zdravstvenega stanja pa se najbolj zdrave počutijo Irci, Nemci in Danci, najmanj pa Južnokorejci, Rusi in Estonci. Če primerjamo povprečno mesečno plačo, preračunano glede na pariteto kupne moči v ameriških dolarjih, so v našem vzorcu v povprečju največ zaslužili Nizozemci, Danci in Japonci, najmanj pa Rusi, Estonci in Čehi.

4 Sicer so osnovne statistike celotne raziskave prvega kroga opisane v publikaciji OECD (2013), drugega kroga pa v publikaciji OECD (2016a).

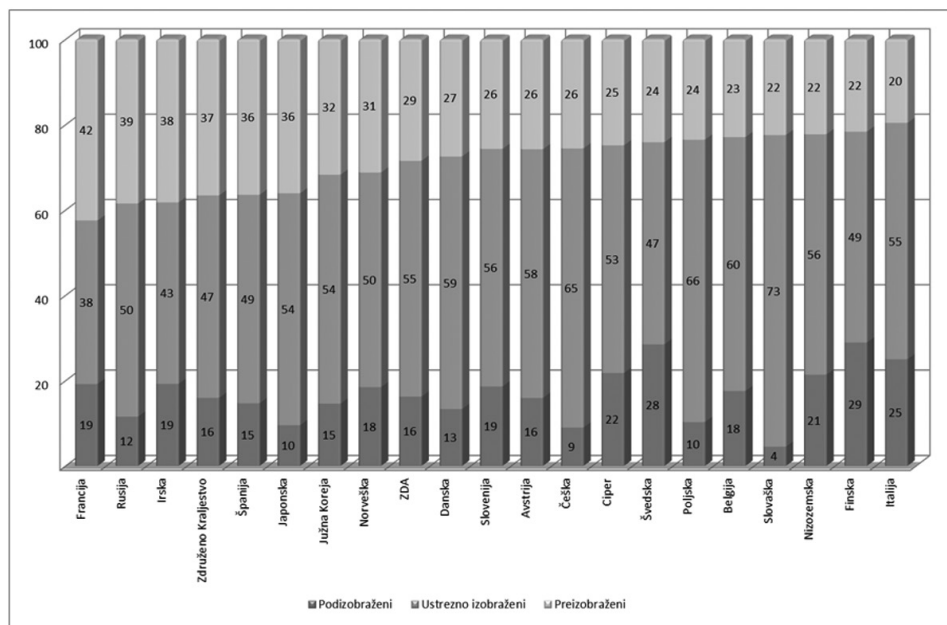
4 REZULTATI: ZNAČILNOSTI IN UČINKI NEUJEMANJA

Sledi osrednje poglavje dela, ki vsebuje sistematičen prikaz rezultatov analize podatkov, pri čemer strukturo poglavja narekujejo zastavljena raziskovalna vprašanja. Pregled neujezanja začnemo s primerjavo Slovenije z izbranimi državami OECD, ki ji sledi podrobna analiza različnih vidikov neujezanja in večrazsežnega neujezanja v Sloveniji, zaključujemo pa z analizo učinkov neujezanja na posameznike v Sloveniji in izbranih državah OECD.

4.1 DELEŽI NEUJEMANJA PO RAZLIČNIH MERAH NEUJEMANJA V SLOVENIJI IN IZBRANIH DRŽAVAH OECD

V tem podpoglavju odgovarjamo na prvo raziskovalno vprašanje: *Kakšno je neujezanje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta v Sloveniji v primerjavi z izbranimi državami OECD?* Na sliki 7 so predstavljeni deleži (ne)ujemanja izobrazbe in delovnega mesta glede na ocenjeno ujemanje izobrazbe (posredna subjektivna mera, opredeljena v predhodnem metodološkem poglavju). Posamezniki so torej preizobraženi oziroma prekvalificirani, če imajo višjo stopnjo izobrazbe, kot bi bila potrebna, če bi se v času anketiranja prijavljali na svoje delovno mesto. Delež takih je največji v Franciji, kjer ima 42,5 % zaposlenih višjo stopnjo izobrazbe, kot bi bila potrebna, če bi se še enkrat prijavljali na svoje delovno mesto. Sledijo jim zaposleni v Rusiji (38,5 %), na Irskem (38,3 %), v Združenem kraljestvu (36,6 %), Španiji (36,5 %) in na Japonskem (36,11 %). Slovenija je s 26 % nekje v sredini razvrstitve. Najmanj preizobraženih pa je v Italiji (19,6 %), na Finskem (21,7 %), Nizozemskem (22,3 %), v Belgiji (23 %) in na Slovaškem (22,5 %). Največji delež ujemanja je na Slovaškem (73 %), sledita Poljska (66 %) in Češka (65 %).

Slika 7: Deleži neujemanja stopnje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta



Opomba: Slika prikazuje delež podizobraženih (nižja stopnja glede na zahtevano izobrazbo delovnega mesta), delež ustrezno izobraženih (stopnja izobrazbe se ujema z zahtevano izobrazbo) in delež preizobraženih (višja stopnja glede na zahtevano) za sodelujoče države.

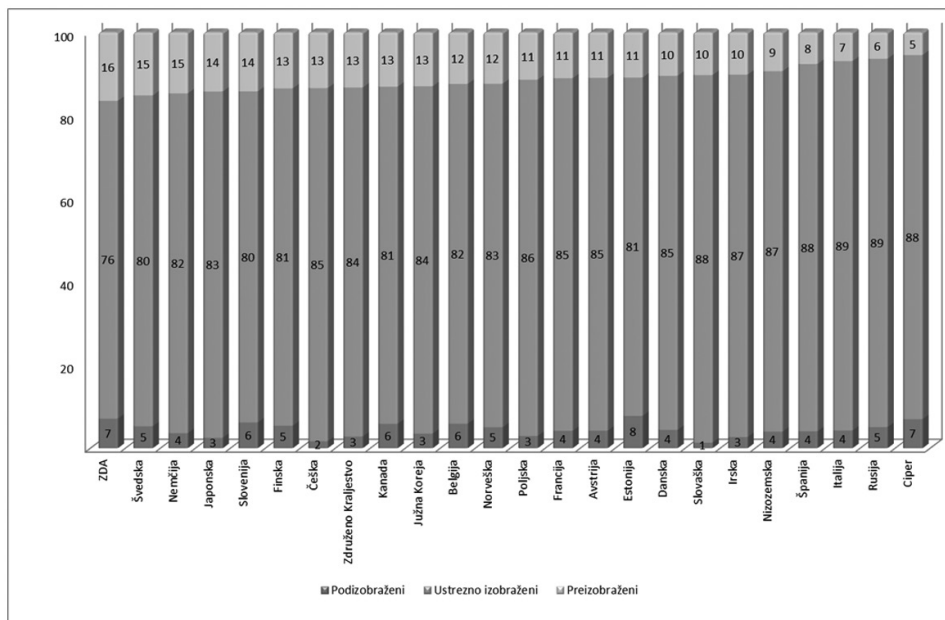
Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Delež premalo izobraženih, torej delavcev, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe, kot bi bila potrebna, če bi se v času zbiranja podatkov ponovno prijavljali na delovno mesto, je največji na Finskem (29 %), Švedskem (28,5 %) in v Italiji (25 %), najmanjši pa na Slovaškem (4,5 %) in na Češkem (9 %). Prav tako je v teh dveh državah ter na Poljskem največ delavcev na delovnih mestih, kjer je stopnja njihove izobrazbe ustrezna, najmanj pa je takšnih v Franciji, na Irskem in na Švedskem ter v Združenem kraljestvu. Slovenija je, kar se tiče podizobraženih, z 19 % spet nekje v sredini razvrstitve.

Glede na zaznano oceno zaposlenih posameznikov v zvezi z ujemanjem stopnje njihove izobrazbe z zahtevami delovnega mesta (slika 8) je delež posameznikov, ki imajo ustrezno stopnjo izobrazbe, največji v Italiji (88,8 %), Rusiji (88,6 %), Španiji (88,3 %) in na Slovaškem (88,4 %), najmanjši pa v ZDA (76,4 %), na Švedskem (79,5 %), Finskem (81,1 %), v Kanadi (81,1 %) in Estoniji (81,4 %). V Sloveniji je takšnih 80 %.

Prav tako je delež zaposlenih, ki menijo, da imajo previsoko izobrazbo za delo, ki ga opravljajo, najvišji v ZDA (16,5 %) ter na Švedskem (15,2 %), sledijo pa jim Nemčija (14,7 %), Japonska (14,2 %), Slovenija (14,2 %) in Finska (13,5 %). Najmanj podizobraženih/podkvalificiranih je na Cipru (5,5 %), v Sloveniji (6,2 %), Rusiji (6,3 %), Italiji (6,9 %) in Španiji (7,6 %). Delež premalo izobraženih je v vseh opazovanih državah pod 9 %.

Slika 8: Deleži zaznanega neujemanja glede na zahtevano stopnjo izobrazbe in najvišjo zaključeno stopnjo izobrazbe



Opomba: Slika prikazuje delež podizobraženih, ustrezno izobraženih in preizobraženih po sodelujočih državah. Delež se navezuje na zaznano ujemanje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

4.2 RAZLIČNI VIDIKI NEUJEMANJA V SLOVENIJI

V tem delu predstavimo podrobne rezultate analize slovenskih podatkov o neujemanju, s čimer odgovarjamo na drugo raziskovalno vprašanje: *Kakšne so značilnosti neujemanja izobrazbe in spretnosti v Sloveniji glede na izbrane demografske, organizacijske in institucionalne dejavnike?* Pri tem analize opravimo z operacionalizacijo zaznanega (neposredna subjektivna mera) in ocenjenega neujemanja izobrazbe z zahtevami delovnega mesta (posredna subjektivna mera) (za več o tem glej poglavje 3). Nadalje obravnavamo neujemanje v matematičnih in besedilnih spretnostih ter neujemanje glede na področje izobraževanja. Neujemanja analiziramo glede na različne demografske in institucionalne dejavnike, in sicer: spol, starost, dosežena stopnja izobrazbe, področje izobraževanja, tip zaposlitve, poklic, sektor, dejavnost in statistična regija. V zadnjem delu sledi še analiza zaznavanja neujemanja.

4.2.1 Glavne ugotovitve

V tabeli 6 povzemamo nekaj ugotovitev v zvezi z neujemanji v Sloveniji, ki jih v naslednjih poglavjih podrobneje razčlenimo. Iz analiz izhaja, da je ocenjena (objektivizirana) usklajenost med izobrazbo in zahtevami delovnega mesta manjša kot zaznana usklajenost (tj. v celoti subjektivna ocena posameznika). Med delovno aktivnimi prebivalci je 61 % takšnih, ki imajo stopnjo svoje izobrazbe usklajeno z zahtevami delovnega mesta, 23 % jih je preizobraženih in 16 % podizobraženih. Rezultati kažejo, da je usklajenost njihovih besedilnih in matematičnih spretnosti nekoliko višja – giblje se okoli 77 %, podobno velja tudi za usklajenost področja izobraževanja, kjer je 80 % posameznikov usklajenih z zahtevami delovnega mesta, 17 % je delno usklajenih, približno 4 % posameznikov pa opravlja delo, ki je popolnoma drugačno od področja njihove izobrazbe. Ugotavljamo tudi, da zna 65 % posameznikov dobro oceniti neujemanje svoje kvalificiranosti, medtem ko se jih 18,6 % precenjuje, 16,7 % pa podcenjuje.

Tabela 6: Predstavitev povzetka različnih vidikov neujemanja

Vertikalno neujemanje		Pod	Ujemanje	Nad
Stopnja izobrazbe	Zaznano	6,5 %	79,3 %	14,2 %
Stopnja izobrazbe	Ocenjeno	17,2 %	60,5 %	22,4 %
Spretnosti (besedilne)	Izračunano	3,9 %	78,6 %	17,5 %
Spretnosti (matematične)	Izračunano	3,6 %	76,4 %	20,0 %
Horizontalno neujemanje		Brez	Delno	Popolno
Področje izobrazbe (šolanja)	Zaznano	79,0 %	17,3 %	3,7 %
Zaznavanje neujemanja		Zaznava se bolje	Zaznava se ustrezno	Zaznava se slabše
Stopnja izobrazbe	Zaznano/ Ocenjeno	18,6 %	64,8 %	16,7 %

4.2.2 Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe

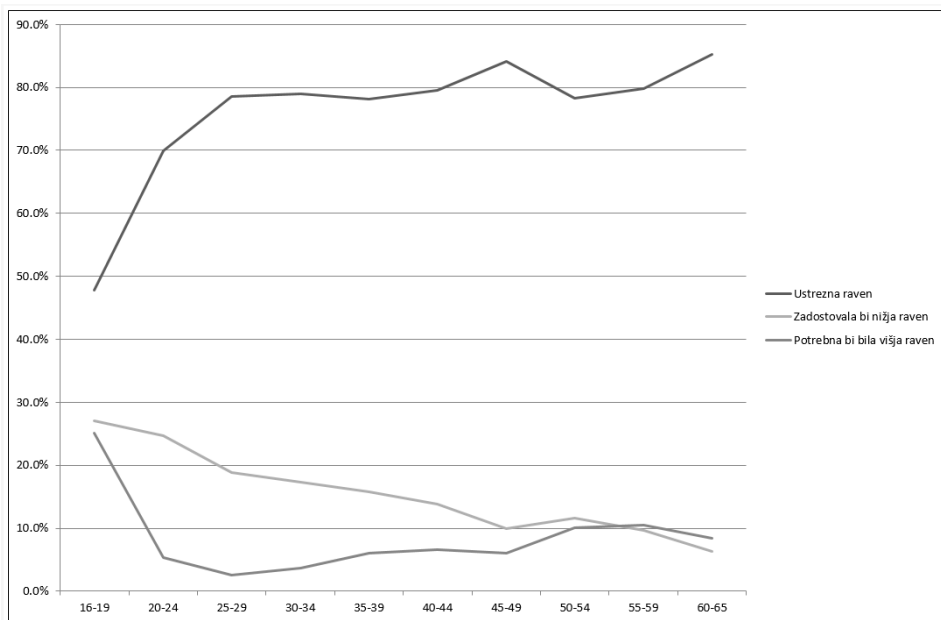
V nadaljevanju predstavljamo rezultate analiz zaznanega neujemanja stopnje izobrazbe oziroma kvalificiranosti (glej tabelo 7). Ugotavljamo, da večina posameznikov meni, da njihova kvalificiranost ustreza tisti, ki je predvidena z opisom delovnega mesta. Pri tem je odstotek žensk (81 %) le nekoliko višji od primerljivega odstotka moških (78 %). Tako med moškimi kot ženskami je 14 % takšnih, ki ocenjujejo, da so preveč izobraženi oziroma prekvalificirani za delo, ki ga opravljajo.

Tabela 7: Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe po spolu

	Moški	Ženske
Zadostovala bi nižja raven	14,2 %	14,2 %
Potrebna bi bila višja raven	7,5 %	5,2 %
Ta raven je ustrezna	78,3 %	80,5 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

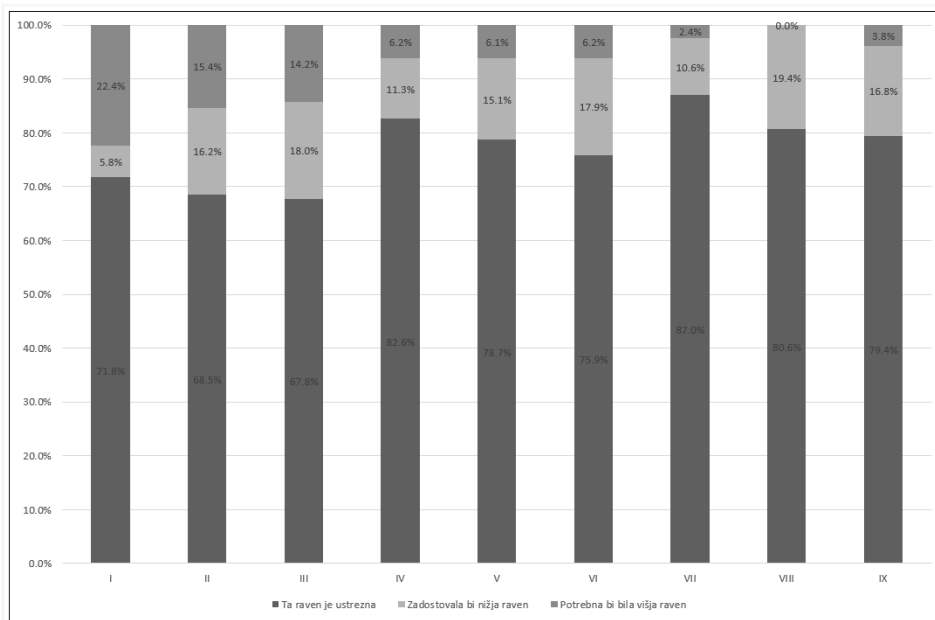
Nadalje smo preučili, kako se zaznave neujemanja izobrazbe spreminjajo skozi različna starostna obdobja (slika 9). Delež tistih, ki menijo, da imajo ustrezno raven izobrazbe, od faze zgodnje kariere zmerno narašča, padec je opazen le v poznih 40. in zgodnjih 50. letih. Tistih, ki menijo, da bi bila za njihovo delo potrebna nižja stopnja izobrazbe, je pričakovano vse manj. Po začetnem upadu delež tistih, ki menijo, da so premalo kvalificirani, zmerno narašča vse do upokojitve, čeprav je ta delež v splošnem vseskozi nizek.

Slika 9: Zaznано neujemanje stopnje izobrazbe po starosti



Če vzamemo v obzir dejavnik dosežene stopnje izobrazbe (slika 10), iz podatkov izhaja, da je največ zaznanega ujemanja pri tistih s VII. stopnjo izobrazbe (univerzitetna izobrazba), nekaj manj pa pri tistih s IV. (3-letna srednja poklicna izobrazba), VIII. (magisterij, specializacija) in IX. (doktorat znanosti) stopnjo. Da bi potrebovali višjo raven izobrazbe, po pričakovanjih ocenjujejo tisti z nižjimi stopnjami izobrazbe. Največ prekvalificiranih (glede na lastno subjektivno oceno) je med tistimi z VIII. (magisterij, specializacija), IX. (doktorat znanosti) in III. (nižja poklicna izobrazba) stopnjo izobrazbe.

Slika 10: Zaznано neujemanje stopnje izobrazbe po doseženi stopnji izobrazbe



Največ ujemanja v kvalificiranosti zaznavajo tisti z izobrazbo s področja humanistike/umetnosti, kjer ujemanje zaznava 92 % posameznikov, in zdravstva/sociale (89 %) (slika 11). Posamezniki z zaključenim izobraževanjem s področja storitev, splošnega izobraževanja in kmetijstva ter sorodnih panog zaznavajo relativno več neujemanja kot tisti z drugimi izobrazbenimi področji. Največ takšnih, ki menijo, da bi bila za njihovo delo potrebna višja stopnja izobrazbe, ima izobrazbo s področja kmetijstva/gozdarstva, storitev in tehnike/gradbeništva.

Pregled statistik glede na tip zaposlitve pokaže (tabela 8), da je zaznanega ujemanja izobrazbe nekoliko manj pri tistih s pogodbo za določen čas kot ostalih. Precejšnje razlike v deležih opazimo pri zaznani prekvalificiranosti, saj kar 23 % tistih s pogodbo za določen čas ocenjuje, da bi za njihovo delo zadostovala nižja raven izobrazbe. Pri posameznikih z drugimi tipi zaposlitev (tj. predvsem pogodba za nedoločen čas, v manjšem deležu pa agencijsko delo) je takšnih, ki ocenjujejo, da bi zadostovala nižja raven, le 13 %.

Slika 11: Zaznano ujemanje stopnje izobrazbe po področju izobraževanja

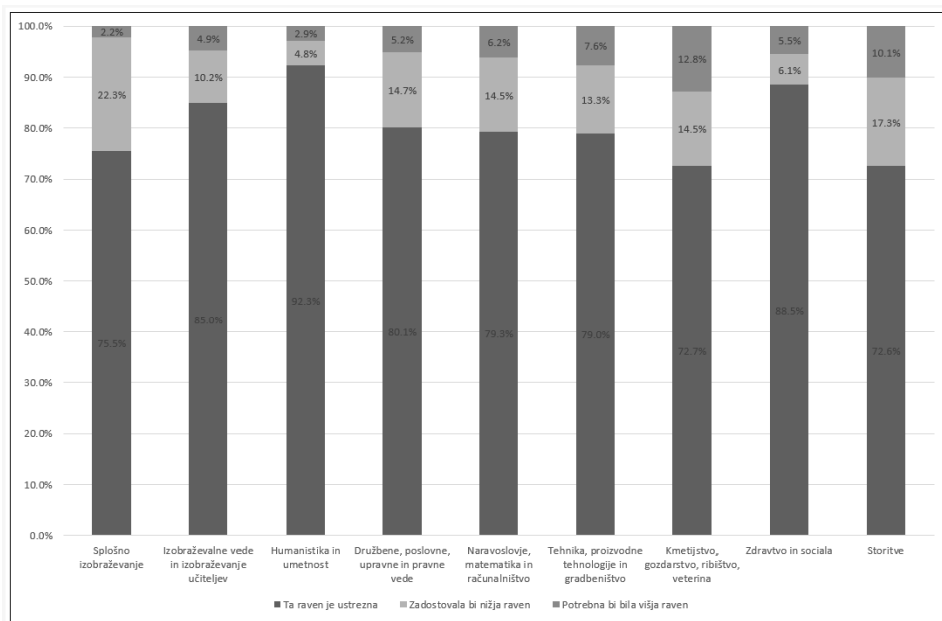
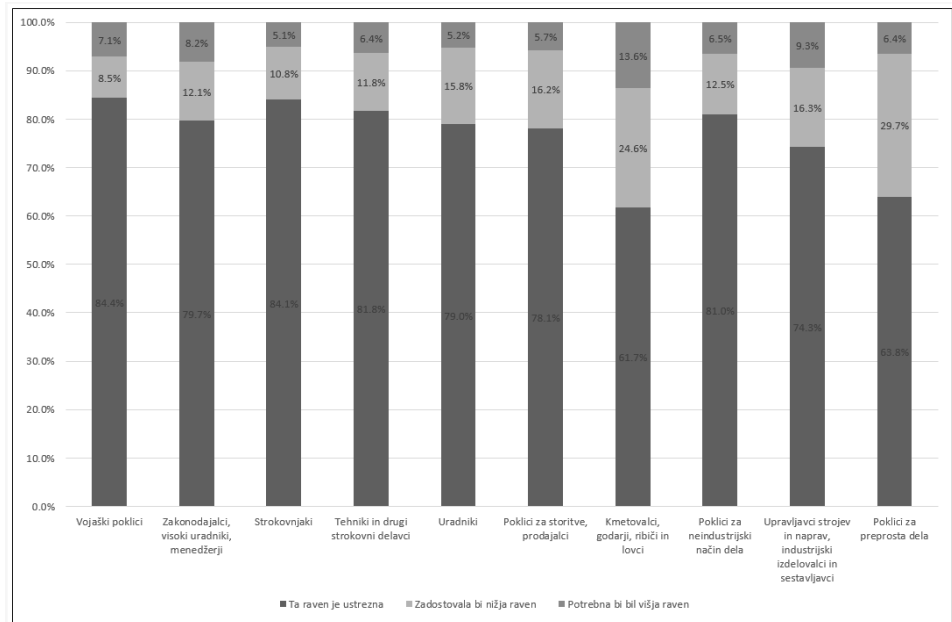


Tabela 8: Zaznano ujemanje stopnje izobrazbe po tipu zaposlitve

	Ostalo	Pogodba za določen čas
Zadostovala bi nižja raven	13,0 %	22,8 %
Potrebna bi bila višja raven	6,9 %	3,2 %
Ta raven je ustrezna	80,1 %	74,0 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

Nadalje poglejmo, kako je z zaznanim neujemanjem glede na poklic. Iz slike 12 razberemo, da je (z izjemo kmetovalcev/gozdarjev in poklicev za preprosta dela) v vseh poklicih več kot 73 % takšnih posameznikov, ki zaznavajo ujemanje v kvalificiranosti. Največ podkvalificiranih je med kmetovalci/gozdarji (14 %), pri ostalih poklicih je ta odstotek manjši od 10. Največ prekvalificiranih je med kmetovalci/gozdarji, med tistimi, ki opravljajo poklice za preprosta dela, upravljalci strojev ter prodajalci.

Slika 12: Zaznano neujemanje izobrazbe po poklicih



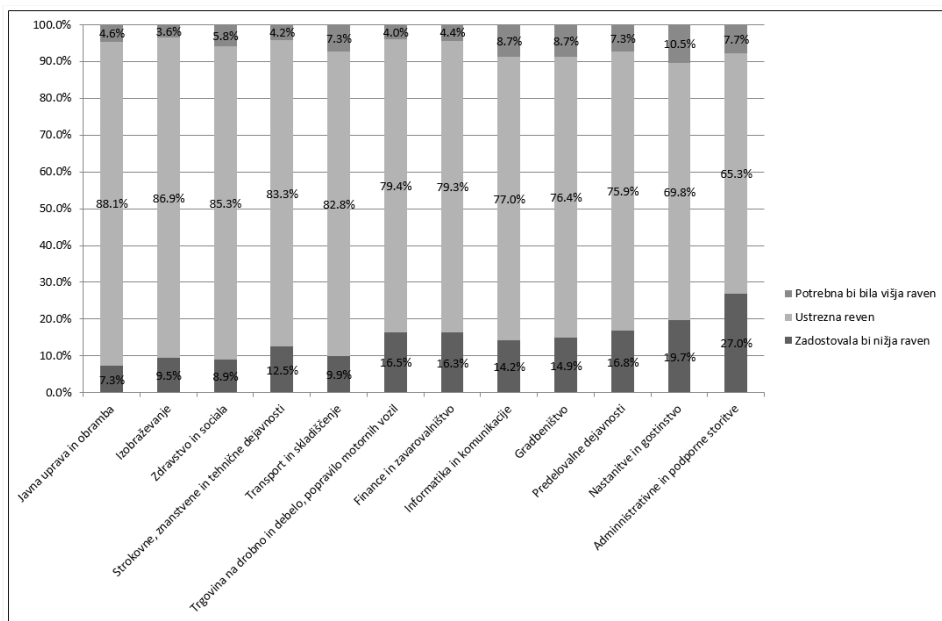
Primerjava zasebnega in javnega sektorja pokaže, da je ujemanja več v slednjem (tabela 9). Tistih, ki menijo, da se njihova kvalificiranost ujema z zahtevano stopnjo izobrazbe, je za približno 10 odstotnih točk več v javnem kot v zasebnem sektorju. V zasebnem sektorju je precej več posameznikov, ki ocenjujejo, da so prekvalificirani (17 %), delež tistih, ki menijo, da bi potrebovali višjo stopnjo izobrazbe, pa je v obeh sektorjih približno enak.

Tabela 9: Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe po sektorju

	Zasebni sektor	Javni sektor
Zadostovala bi nižja raven	16,8 %	8,7 %
Potrebna bi bila višja raven	6,9 %	5,6 %
Ta raven je ustrezna	76,4 %	85,7 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

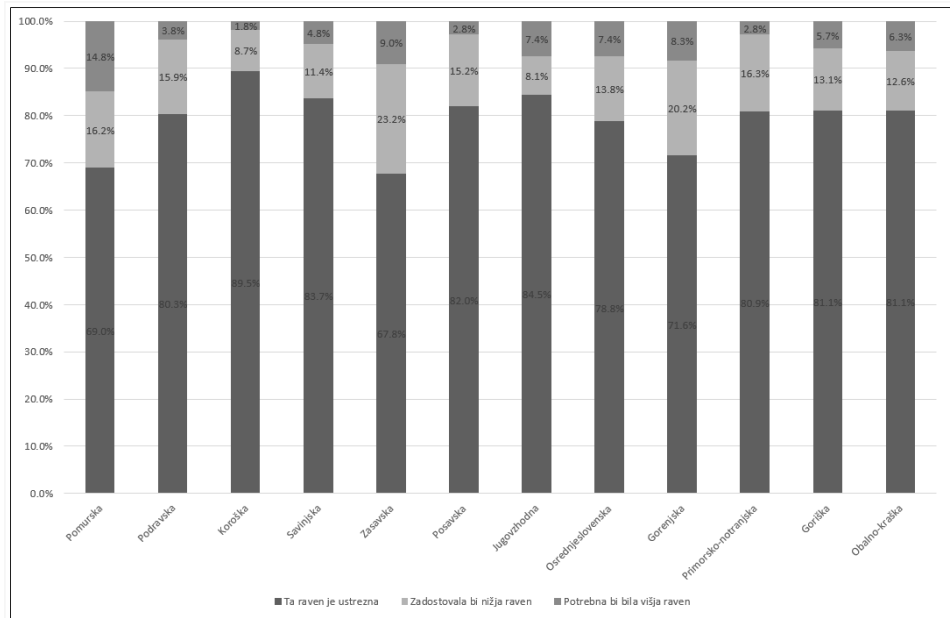
Če pogledamo zaznano neujemanje kvalificiranosti glede na dejavnost podjetja, ugotovimo, da je največ takšnih, ki menijo, da so prekvalificirani, med zaposlenimi v administrativnih in podpornih storitvah (27 %), pa tudi med gostinci in hotelirji (20 %) ter med tistimi, ki se ukvarjajo s trgovino (17 %), financami/zavarovalništvom (16 %) in gradbeništvom (15 %). Zaznana podkvalificiranost je najnižja med zaposlenimi v izobraževanju, javni upravi, strokovnih/znanstvenih dejavnostih, trgovini in na področju financ/zavarovalništva.

Slika 13: Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe po dejavnosti



Zadnja primerjava v tem delu se nanaša na statistično regijo bivanja (slika 14). Ugotovimo lahko, da največ neujemanja zaznavajo posamezniki iz pomurske, zasavske in gorenjske statistične regije. Delež podkvalificiranosti je z naskokom največji v Pomurju, medtem ko je tistih, ki zaznavajo, da so prekvalificirani, največ v Zasavju in na Gorenjskem (v obeh regijah nad 20 %), sledijo pa primorsko-notranjska, pomurska, podravska in posavska statistična regija (z okoli 15 % takšnih posameznikov).

Slika 14: Zaznano neujemanje stopnje izobrazbe po regiji



4.2.3 Ocenjeno neujemanje stopnje izobrazbe

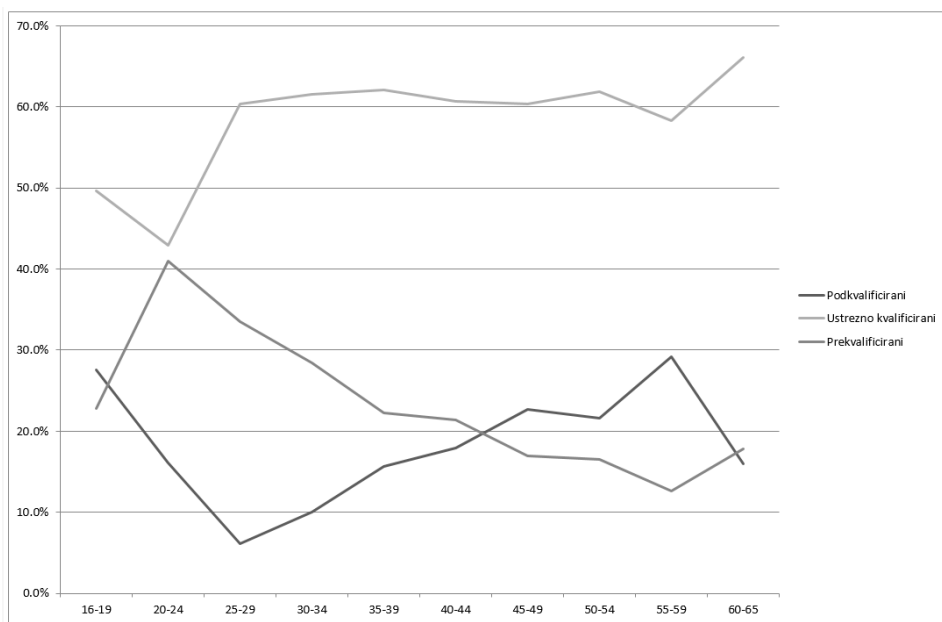
V tem podpoglavju povzemamo ugotovitve o neujemanju stopnje izobrazbe oziroma kvalificiranosti, ki smo jo izračunali na osnovi ocenjene mere (upoštevajoč posredni subjektivni pristop), za katero velja, da je bolj objektivna kot mera, o kateri smo poročali v prejšnjem podpoglavju. Primerjava po spolu pokaže, da je več ustrezno kvalificiranih med ženskami (63 %) kot pri moških (59 %) (tabela 10). Kar 21 % moških je podkvalificiranih, medtem ko je primerljiv delež žensk 13 %. Pri deležu prekvalificiranih prednjačijo ženske (25 %).

Tabela 10: Ocenjeno neujemanje stopnje izobrazbe po spolu

	Moški	Ženske
Podkvalificirani	20,8 %	13,0 %
Prekvalificirani	20,6 %	24,5 %
Ustrezno kvalificirani	58,7 %	62,5 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

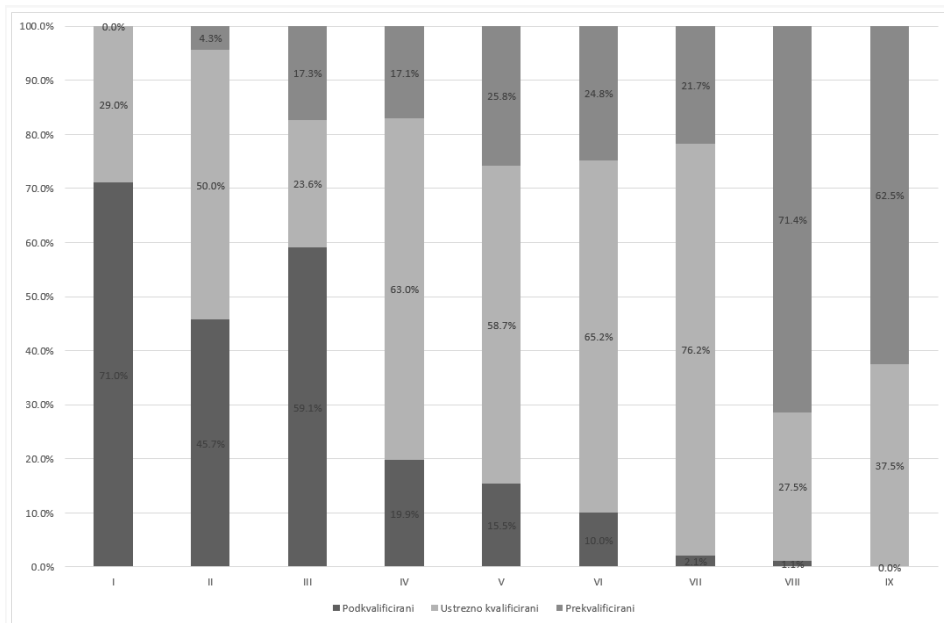
Če pogledamo ocenjeno neujemanje kvalificiranosti po starosti, ugotovimo, da je delež ustrezno kvalificiranih v večini starostnih obdobj zaposlenega prebivalstva relativno stabilen (slika 15). Delež tistih, ki izkazujejo ujemanje v kvalificiranosti, skokovito naraste v starosti med 20 in 30 let. Delež podkvalificiranih je najnižji v kategoriji med 25 in 30 let, nato pa, z izjemo rahlega upada v poznih 40., beležimo trend rasti. Tako se v fazi pozne kariere delež podkvalificiranih približa 30 %. Prekvalificiranost skokovito narašča do 25. leta, potem se krivulja obrne navzdol.

Slika 15: Ocenjeno ujemanje stopnje izobrazbe po starosti



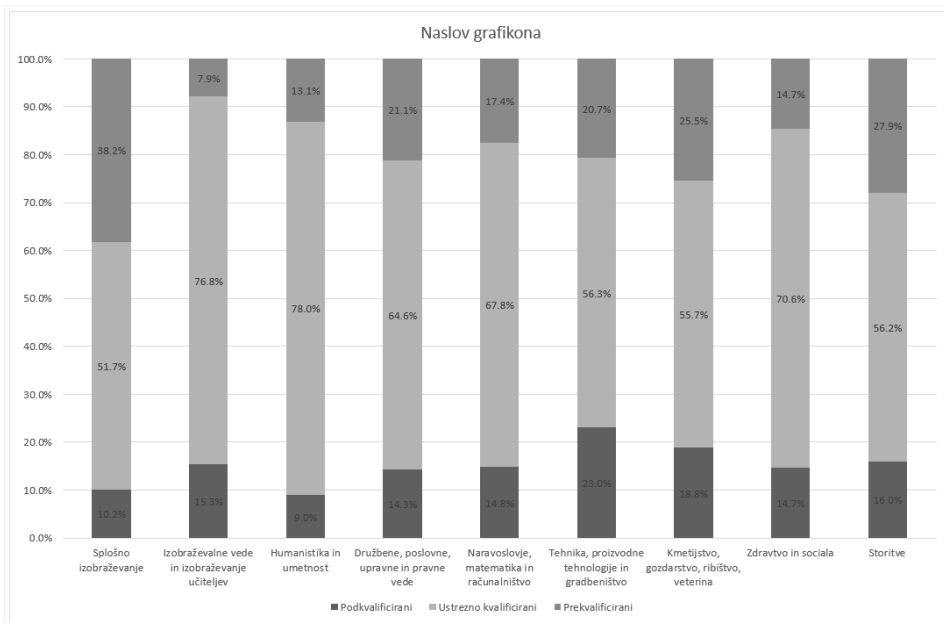
Sledi pregled ujemanja kvalificiranosti glede na doseženo stopnjo izobrazbe (slika 16). Splošna ugotovitev je, da se deleži podkvalificiranih, ustrezno kvalificiranih in prekvalificiranih po stopnjah izobrazbe precej razlikujejo. Največ neustrezno kvalificiranih je med tistimi z najvišjimi in najnižjimi stopnjami izobrazbe. Največji delež ustrezno kvalificiranih (73 %) beležimo pri posameznikih s VII. (univerzitetno) stopnjo izobrazbe.

Slika 16: Ocenjeno ujemanje stopnje izobrazbe po izobrazbi



Analiza po področjih izobraževanja pokaže, da je ocenjeno neujemanje izobrazbe največje pri tistih posameznikih, ki imajo izobrazbo s področja splošnega izobraževanja, tehnike/gradbeništva in kmetijstva/gozdarstva (slika 17). Tu je pri manj kot 60 % primerov prisotno ocenjeno ujemanje stopnje izobrazbe oziroma kvalificiranosti. Največ prekvalificiranih je s področja splošnega izobraževanja, storitev in kmetijstva/gozdarstva, največ podkvalificiranih pa s področja tehnike/gradbeništva.

Slika 17: Ocenjeno ujemanje stopnje izobrazbe po področju izobraževanja



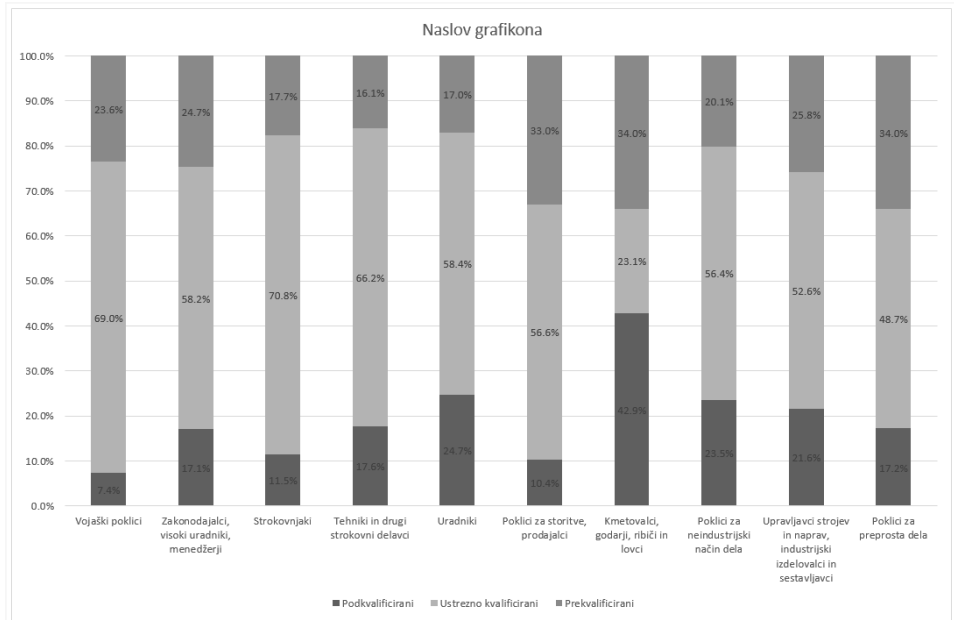
Nadalje ocene pokažejo, da se neujemanje stopnje izobrazbe oziroma kvalificiranosti precej razlikuje glede na tip pogodbe o zaposlitvi (tabela 11), in sicer je delež ustrezno kvalificiranih posameznikov v obeh skupinah primerljiv in se giblje blizu 60 %. Med prekvalificiranimi je v primerjavi z ostalimi tipi zaposlitev precej več takšnih posameznikov s pogodbo za določen čas (32 % v primerjavi z 21 %). Pri podkvalificiranosti pa je situacija obrnjena. Precej manj je podkvalificiranih oseb s pogodbo za določen čas (9 % v primerjavi z 18 %).

Tabela 11: Ocenjeno ujemanje stopnje izobrazbe po tipu zaposlitve

	Ostalo	Pogodba za določen čas
Podkvalificirani	18,3 %	9,2 %
Prekvalificirani	21,0 %	32,1 %
Ustrezno kvalificirani	60,7 %	58,8 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

Pregled ujemanj kvalificiranosti po poklicu pokaže, da je ocenjenega ujemanja največ pri vojaških poklicih, strokovnjakih (tu je delež največji) in tehnikih (povsod nad 60 %) (slika 18). Največ ocenjeno podkvalificiranih prihaja z naskokom iz področja kmetijstva/gozdarstva (43 %), ki ima obenem tudi največ prekvalificiranih (34 %). Nad 30 % podkvalificiranih je še med prodajalci in pri tistih, ki opravljajo preprosta dela.

Slika 18: Ocenjeno neujemanje stopnje izobrazbe po poklicu



Kot naslednje pogledimo ocenjeno ujemanje kvalificiranosti glede na sektor (tabela 12), kjer je delež ustrezno kvalificiranih precej večji v javnem (72 %) kot v zasebnem (55 %) sektorju. Precejšnje razlike so tudi pri deležu tistih, ki so prekvalificirani. Teh je precej več v zasebnem sektorju (26 % v primerjavi s 15 % v javnem). Tudi podkvalificiranih je več v zasebnem (19 %) kot v javnem sektorju (13 %).

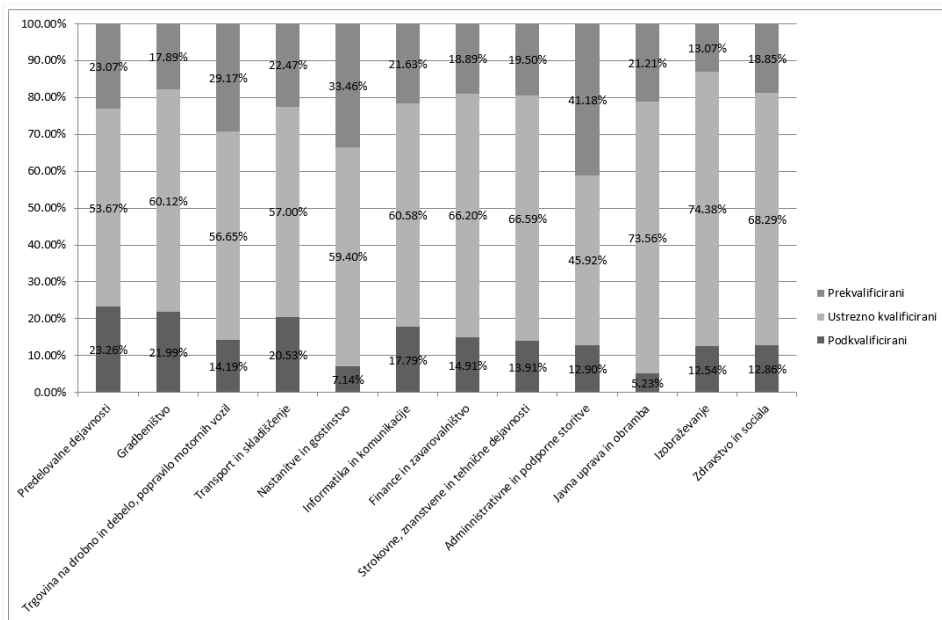
Tabela 12: Ocenjeno neujezanje stopnje izobrazbe po sektorju

	Zasebni sektor	Javni sektor
Podkvalificirani	19,0 %	13,3 %
Prekvalificirani	25,9 %	14,9 %
Ustrezno kvalificirani	55,2 %	71,8 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

Pregled razlik v ocenjenem neujezanju stopnje izobrazbe oziroma kvalificiranosti v različnih dejavnostih pokaže, da se delež tistih, ki so ustrezno kvalificirani, giblje med 45 % (administrativne in podporne storitve) in 74 % (izobraževanje). Najmanj ujezanja je v panogah administrativnih/podpornih storitev, v predelovalnih dejavnostih in trgovini.

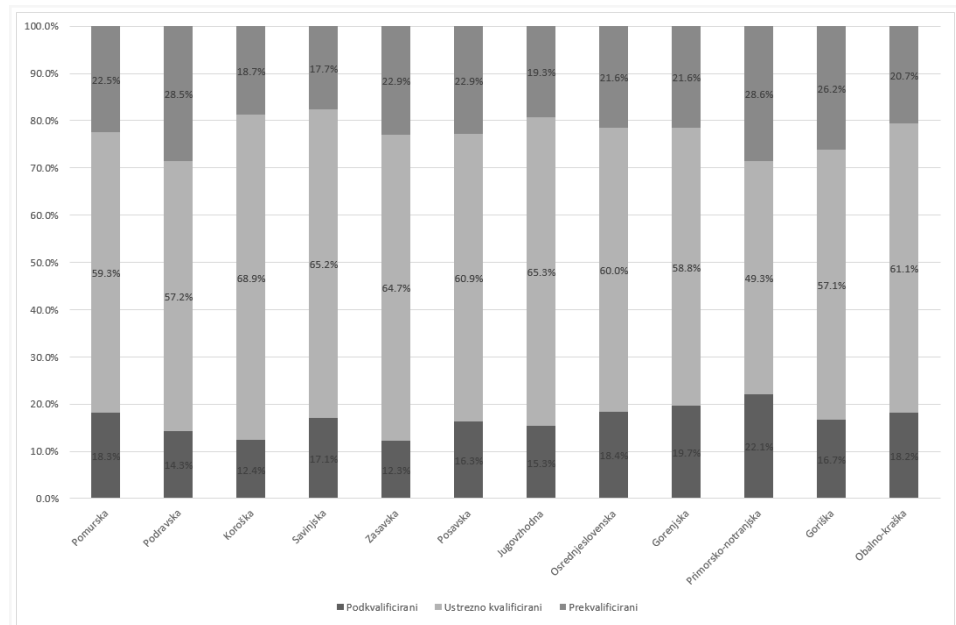
Iz slike 19 izhaja, da imajo največ prekvalificiranih posameznikov naslednje panoge: administrativne in podporne storitve, nastanitve/gostinstvo in trgovina na drobno. Tu je delež prekvalificiranih blizu ali nad 30 %. Na drugi strani je najmanj podkvalificiranih zaposlenih v javni upravi in gostinski dejavnosti (pod 7 %).

Slika 19: Ocenjeno neujezanje stopnje izobrazbe po dejavnosti



Kot zadnje pogledimo še ocenjeno ujemanje stopnje izobrazbe oziroma kvalificiranosti glede na statistično regijo (slika 20). Iz podatkov lahko razberemo, da se delež ustrezno kvalificiranih giblje med 49 % (primorsko-notranjska statistična regija) in 69 % (koroška regija). Največ prekvalificiranih je v podravski, primorsko-notranjski in goriški statistični regiji, najmanj pa v savinjski. Delež podkvalificiranih je najnižji v koroški in zasavski regiji ter v jugovzhodni Sloveniji. V primorsko-notranjski regiji je podkvalificiranih največ (22 %), sledi gorenjska statistična regija (20 %).

Slika 20: Ocenjeno neujemanje stopnje izobrazbe po regiji



4.2.3 Neujemanje ravni besedilnih spretnosti

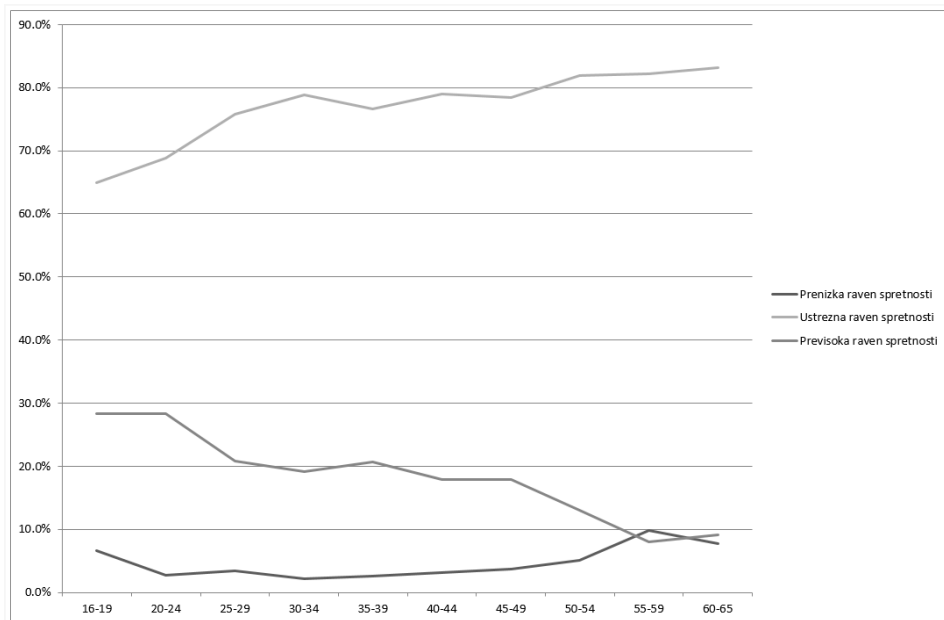
Pričujoče podpoglavje obravnava problematiko neujemanja ravni v besedilnih spretnostih posameznika glede na zahteve po izbranih socio-demografskih dejavnikih. Pregled opisne statistike po spolu pokaže, da so deleži neujemanja med ženskami in moškimi dokaj podobni (tabela 13). 77 % žensk in 80 % moških ima raven besedilnih spretnosti, ki je potrebna na delovnem mestu. Približno 17 % moških in žensk ima za delo, ki ga opravljajo, preveč spretnosti.

Tabela 13: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po spolu

	Moški	Ženske
Prenizka raven spretnosti	3,0 %	5,0 %
Previsoka raven spretnosti	17,3 %	17,7 %
Ustrezna raven spretnosti	79,7 %	77,3 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

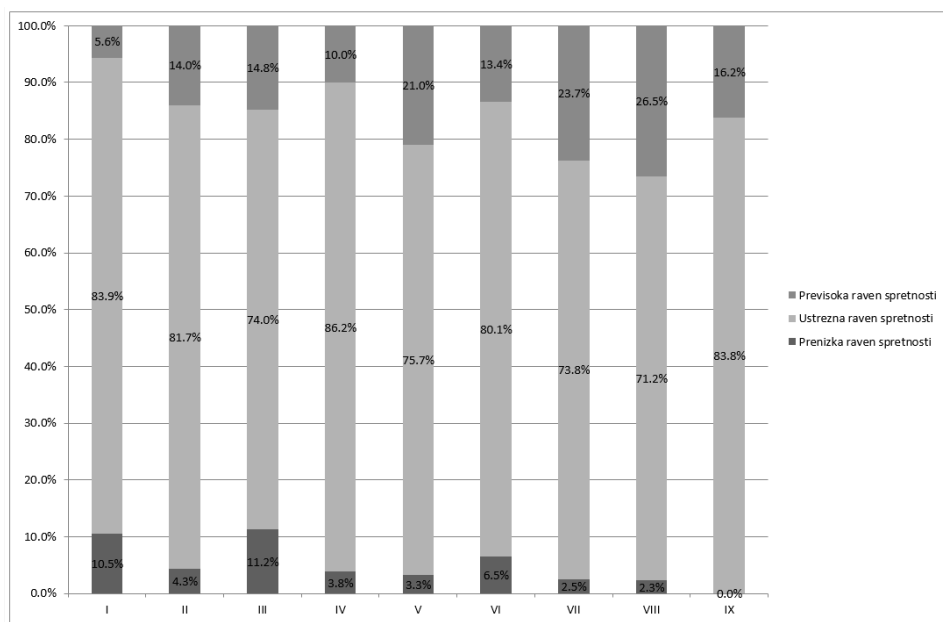
Iz grafičnega prikaza neujemanja ravni besedilnih spretnosti po starosti (slika 21) izhaja, da delež tistih z ustrezno ravno spretnosti s starostjo zmerno narašča, pri čemer je opaziti rahel padec v starostnih skupinah med 30 in 40 let. Delež tistih s prenizko ravno spretnosti je v aktivni dobi nizek in se povečini giblje pod 5 %. Pri starejših zaposlenih (od 50. leta dalje) se delež poveča na 10 %. Krivuljo, ki prikazuje gibanje previsoke ravni spretnosti, povečini zaznamuje trend padanja, z izjemo obdobja med 30. in 40. letom, v katerem se delež posameznikov s previsoko ravno spretnosti rahlo poveča (malo nad 20 %), in obdobja med 55. in 65. letom (ko je delež malo pod 10 %).

Slika 21: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po starosti



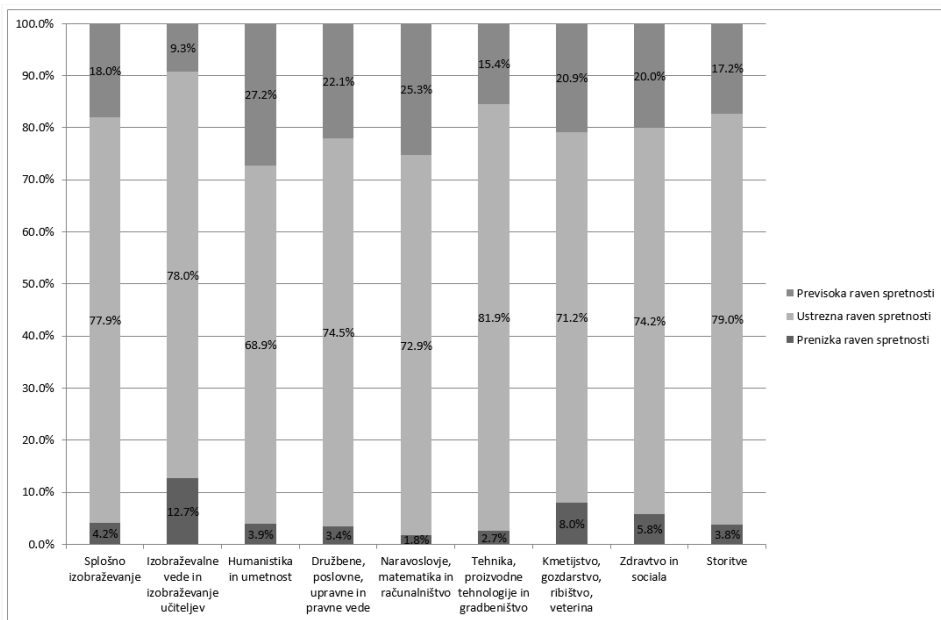
Nadalje ugotavljamo razlike glede na doseženo izobrazbo (slika 22). V zvezi s tem rezultati kažejo, da je delež tistih z ustrežno ravno besedilnih spretnosti pri vseh stopnjah izobrazbe višji od 70 %. Največji delež ujemanja (86 %) je pri IV. stopnji izobrazbe (3-letna srednja poklicna izobrazba). Največji deleži tistih s previsoko ravno spretnosti so, pričakovano, med najbolj izobraženimi (npr. 27 % pri tistih z VIII. stopnjo izobrazbe, magisterij in specializacija). 21 % je takšnih v skupini posameznikov s V. stopnjo izobrazbe (srednja strokovna, splošna izobrazba, mojstrski in drugi poklicni tečaji). Kar zadeva posameznike s prenizko ravno spretnosti, jih je največ med tistimi s III. (nižja poklicna izobrazba) in I. stopnjo izobrazbe (brez OŠ/nedokončana osnovna šola). Ta delež je zanemarljivo majhen pri tistih s VII. (univerzitetna izobrazba), VIII. (magisterij in specializacija) in IX. stopnjo izobrazbe (doktorat znanosti).

Slika 22: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po stopnji izobrazbe



Največ posameznikov s previsoko ravno besedilnih spretnosti ima izobrazbo s področja humanistike (27 %), naravoslovja (25 %), sledijo tisti z zaključenim izobraževanjem s področja družboslovja (22 %) (slika 23). Pri večini študijskih področij se delež posameznikov s previsoko ravno spretnosti giblje med 15 % in 25 %, izjema je le izobraževanje s področja izobraževalnih ved/učitelji (9 %). To področje ima s 13 % na drugi strani največji delež posameznikov s premalo spretnostmi. Na drugih področjih je ta delež pod 10 %, najmanjši je pri naravoslovju in znaša 2 %.

Slika 23: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po področju izobraževanja



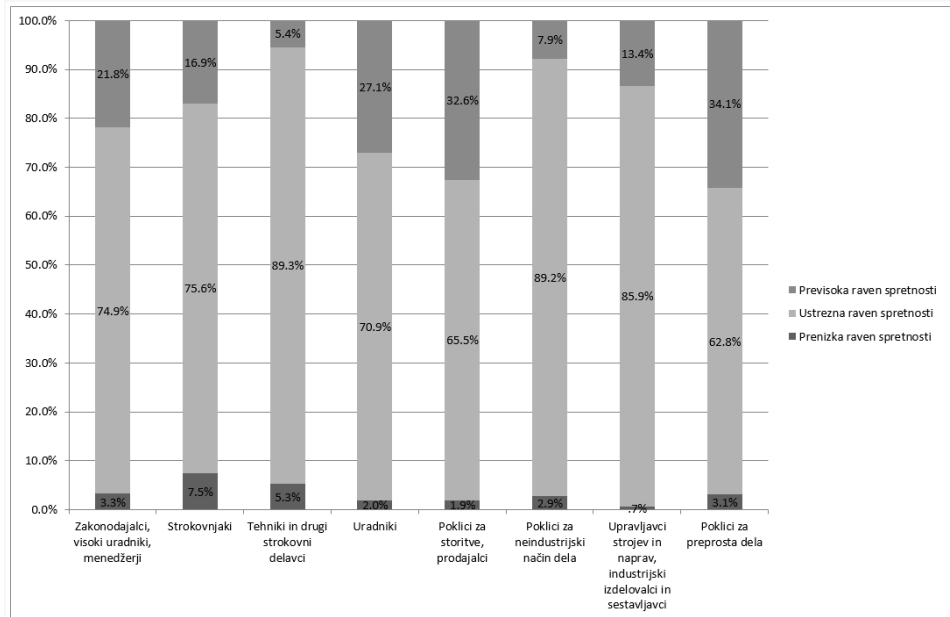
Vrsta pogodbe o zaposlitvi je, podobno kot v prejšnjih podpoglavjih, razlikovalni dejavnik (Tabela 14). Prikaz neujemanj ravni besedilnih spretnosti kaže, da je neujemanje večje pri posameznikih s pogodbo o zaposlitvi za določen čas. Tako je takšnih, ki imajo previsoko raven spretnosti za delo, ki ga opravljajo, 24 %. Pri drugih vrstah pogodbe je primerljiv delež občutno manjši in znaša 17 % oziroma kar 7 odstotnih točk manj. Kar se tiče prenizke ravni spretnosti, je delež posameznikov, ki sodijo v to kategorijo, podoben (pod 5 %) ne glede na vrsto zaposlitvene pogodbe.

Tabela 14: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po tipu zaposlitve

	Ostalo	Pogodba za DČ
Prenizka raven spretnosti	3,9 %	4,2 %
Previsoka raven spretnosti	16,7 %	24,1 %
Ustrezna raven spretnosti	79,4 %	71,6 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

V nadaljevanju analiziramo neujemanje glede na poklic. Kot izhaja iz slike 24, je največ neujemanja pri poklicih za preprosta dela in poklicih za storitve/prodajalcih. Največji deleži posameznikov s previsoko ravno spretnosti so pri poklicih za preprosta dela (34 %), poklicih za storitve/prodajalcih (32 %) in uradnikih (27 %). Delež tistih s prenizko ravno spretnosti je pri vseh poklicih (razen dveh) relativno nizek in se giblje pod 5 %. Izjeme so strokovnjaki (8 %) in tehniki/drugi strokovni sodelavci (5 %).

Slika 24: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po poklicu



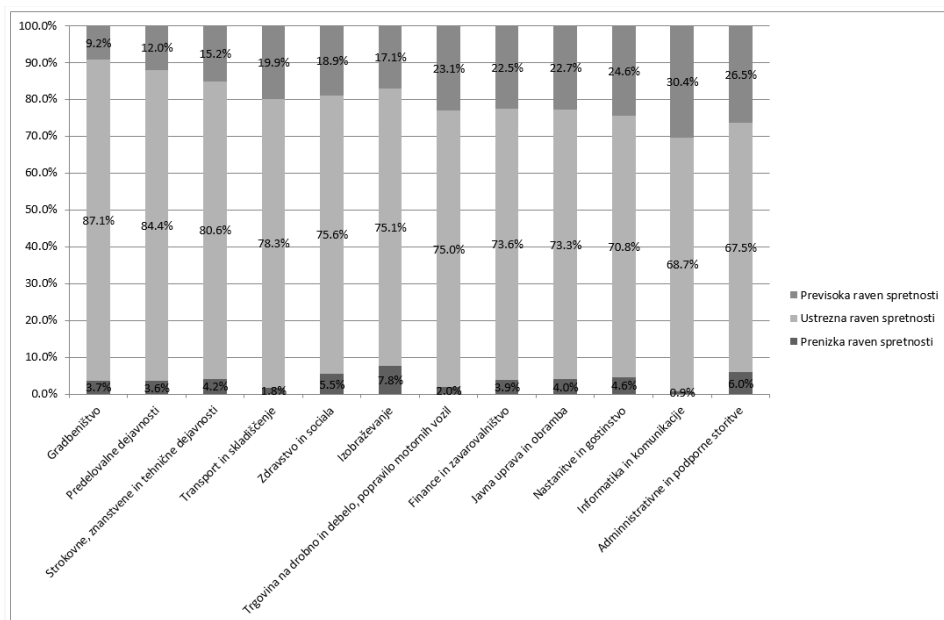
Pri neujemanju ravni besedilnih spretnosti ni bistvenih razlik med zaposlenimi v javnem in zasebnem sektorju (tabela 15). Delež tistih z ustrezno ravno spretnosti je nekoliko višji v zasebnem (80 %) kot v javnem sektorju (76 %). Zaposlenih s prenizko in previsoko ravno spretnosti je nekoliko več v javnem sektorju.

Tabela 15: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po sektorju

	Zasebni sektor	Javni sektor
Prenizka raven spretnosti	3,3 %	5,6 %
Previsoka raven spretnosti	17,2 %	18,3 %
Ustrezna raven spretnosti	79,6 %	76,2 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

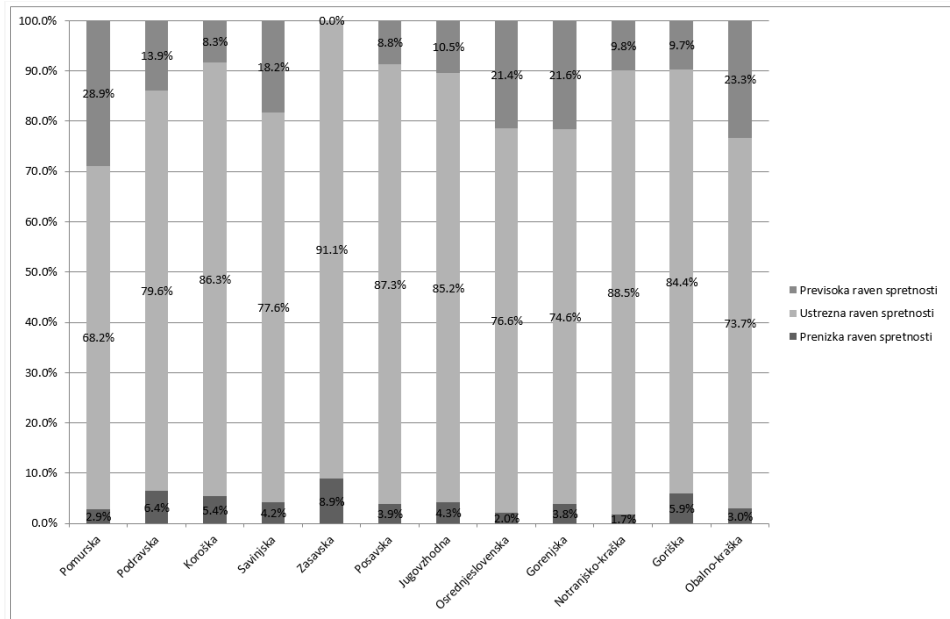
Pregled neujemanj ravni spretnosti po dejavnosti (slika 25) kaže, da je pri polovici preučevanih dejavnosti delež posameznikov s previsoko ravno spretnosti višji od 20 %. Največji delež beležimo v dejavnostih informatika/komunikacije (30 %), administrativne in podporne storitve (27 %) in nastanitve/gostinstvo (25 %). V gradbeništvu je najmanj posameznikov s preveč besedilnih spretnosti, delež se giblje okrog 9 %. Kar zadeva prenizko raven spretnosti, je v vseh dejavnostih pod 10 %, največja je na področju izobraževanja (8 %) in najnižja v informatiki (1 %). V splošnem lahko ugotovimo, da je ujemanje ravni besedilnih spretnosti največje v gradbeništvu, predelovalnih dejavnostih in strokovnih/znanstvenih dejavnostih.

Slika 25: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po dejavnosti



Zadnja analiza v tem delu se nanaša na neujemanje glede na statistično regijo (slika 26). Največ ujemanja v ravni besedilnih spretnosti beležijo zasavska, primorsko-notranjska, posavska in koroška statistična regija (vse nad 85 %). Najmanj ujemanja je zaznati v pomurski regiji (68 %). Največ tistih s previsoko ravno spretnosti je v pomurski (29 %), nekoliko manj pa v obalno-kraški, osrednjeslovenski in gorenjski regiji (med 21 in 25 %). Izračuni kažejo, da v zasavski regiji ni posameznikov, ki bi imeli preveč spretnosti za delo, ki ga opravljajo. Med regijami z največjim deležem prenizke ravni spretnosti izstopajo zasavska, podravska, goriška in koroška, kjer je delež povsod nad 5 %.

Slika 26: Neujemanje ravni besedilnih spretnosti po regiji



4.2.4 Neujemanje ravni matematičnih spretnosti

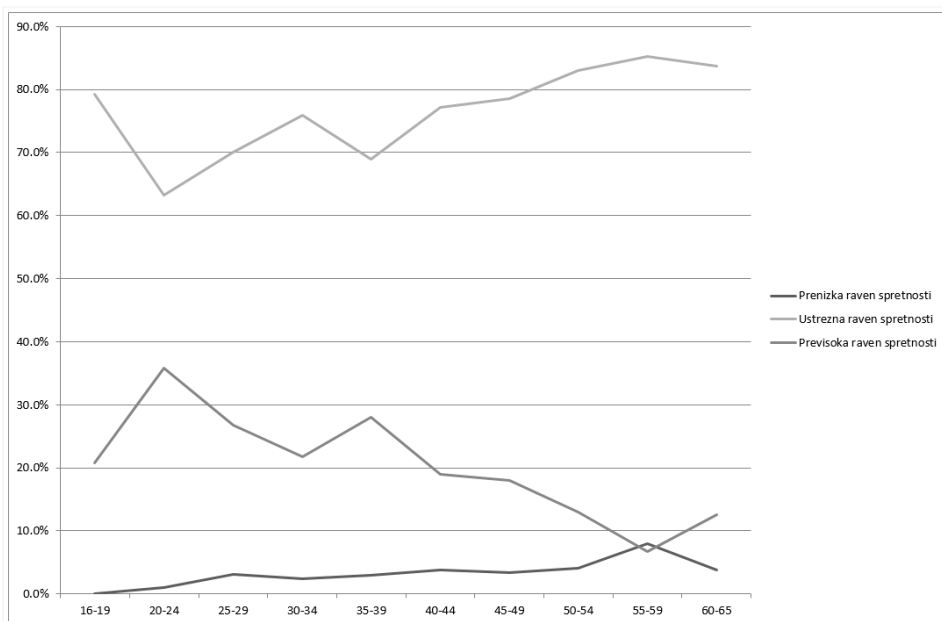
V tem podpoglavju opisujemo rezultate analiz, povezanih z neujemanjem ravni matematičnih spretnosti posameznikov z zahtevami delovnih mest. Primerjava po spolu pokaže, da je v primerjavi z moškimi delež žensk z ustrezno ravno spretnosti nekoliko višji (tabela 16). Nadalje ima več moških (22 %) kot žensk (18 %) previsoko raven matematičnih spretnosti, medtem ko je pri prenizki ravni spretnosti situacija obrnjena. Žensk s prenizko ravno matematičnih spretnostih je nekoliko več (5 %) kot moških (3 %).

Tabela 16: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po spolu

	Moški	Ženske
Prenizka raven spretnosti	2,5 %	4,9 %
Previsoka raven spretnosti	22,0 %	17,6 %
Ustrezna raven spretnosti	75,5 %	77,5 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

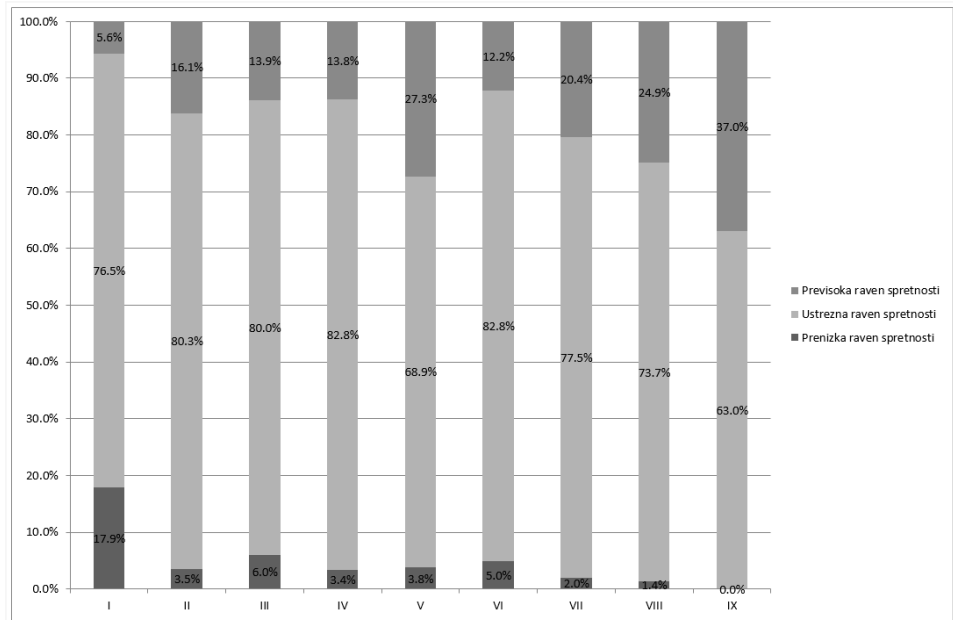
Iz slike 27, ki prikazuje deleže neujezanja v različnih starostnih obdobjih, sledi, da delež tistih z ustrezno ravno matematičnih spretnosti vseskozi narašča od 35. leta dalje. Pred tem sta opazna dva izrazita padca, in sicer v starosti med 30 in 40 let delež pade s približno 75 % pod 70 %, drugi padec pa je na prehodu iz najstništva v odraslo dobo. Eden od razlogov za to je v dejstvu, da je v tem starostnem obdobju, v katerem se posameznik izobražuje na visokošolski ravni, izrazito večji delež tistih s previsoko ravno matematičnih spretnosti. Delež posameznikov s prenizko ravno matematičnih spretnosti je v vseh starostnih obdobjih zelo nizek, nekoliko večji porast je opaziti le v obdobju med 50. in 60. letom starosti.

Slika 27: Neujezanje ravni matematičnih spretnosti po starosti



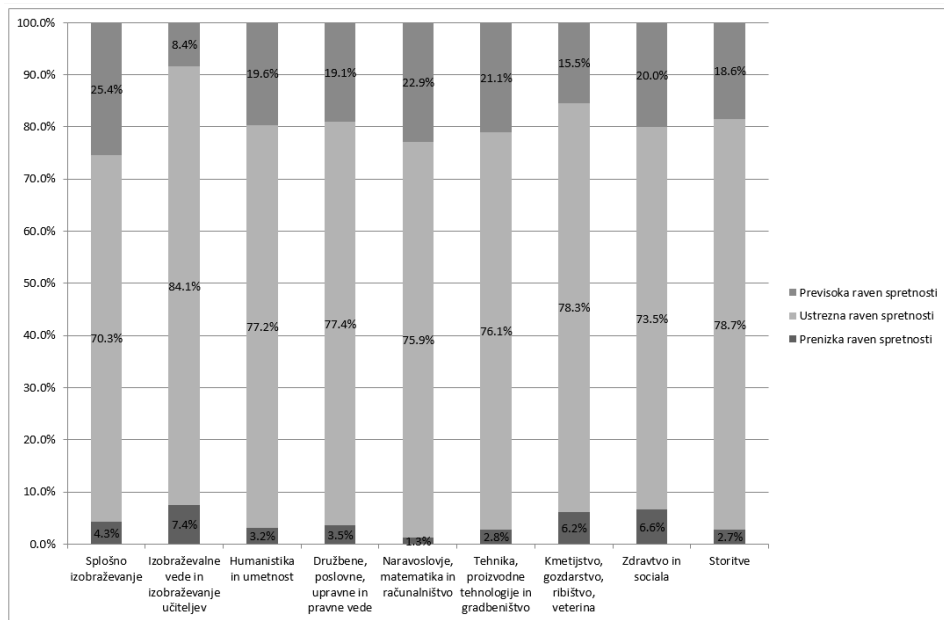
Delež zaposlenih z ustrezno ravno matematičnih spretnosti se v različnih stopnjah izobrazbe giblje med 83 % (tisti s VI. stopnjo, torej višjo strokovno/višješolsko, visoko strokovno izobrazbo) in 74 % (tisti s VIII. stopnjo, to je z magisterijem ali specializacijo) (slika 28). Največji delež tistih s previsoko ravno spretnosti je v skupini z IX. stopnjo izobrazbe, torej z doktoratom znanosti (kar 37 %). Deleži v ostalih kategorijah so (z izjemo dveh) nižji in se gibljejo pod 20 %. Izjemi sta kategorija V. stopnje (srednja strokovna in splošna izobrazba ter mojstrski in drugi poklicni tečaji) s 27 % preveč spretnih in VIII. stopnja (magisterij in specializacija) s 25 %. Posameznikov s prenizko ravno matematičnih spretnosti je relativno malo. Izstopa I. stopnja (brez OŠ/ nedokončana OŠ), kjer jih je 18 %.

Slika 28: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po stopnji izobrazbe



Slika 29 prikazuje ujemanje ravni matematičnih spretnosti glede na področje izobrazbe. Najmanj ujemanja v matematičnih spretnostih beleži splošno izobraževanje (70 %), drugje je delež ujemanja spretnosti nad 75 % in se pri večini področij giblje med 75 in 78 %. Največje ujemanje je na področju izobraževalnih ved, kjer je delež 84 %. Največ tistih s previsoko ravno matematičnih spretnosti je na področju splošnega izobraževanja, naravoslovja, tehnike/gradbeništva in zdravstva/socialne (povsod nad 20 %). Najmanj tistih s prenizko ravno spretnosti je na področju naravoslovja, tehnike/gradbeništva in storitev (pod 3 %).

Slika 29: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po področju izobraževanja



Kot izhaja iz tabele 17, je nekaj več neujemanja v ravni matematičnih spretnosti pri tistih posameznikih, ki imajo sklenjeno pogodbo za določen čas. Previsoko raven spretnosti ima tu 23 % posameznikov, v primerjavi s tistimi, ki imajo sklenjene drugačne pogodbe (primerljiv delež je 20 %). Delež tistih z ustrezno ravno spretnosti je tako manjši pri zaposlitvah za določen čas (74 % v primerjavi s 77 %).

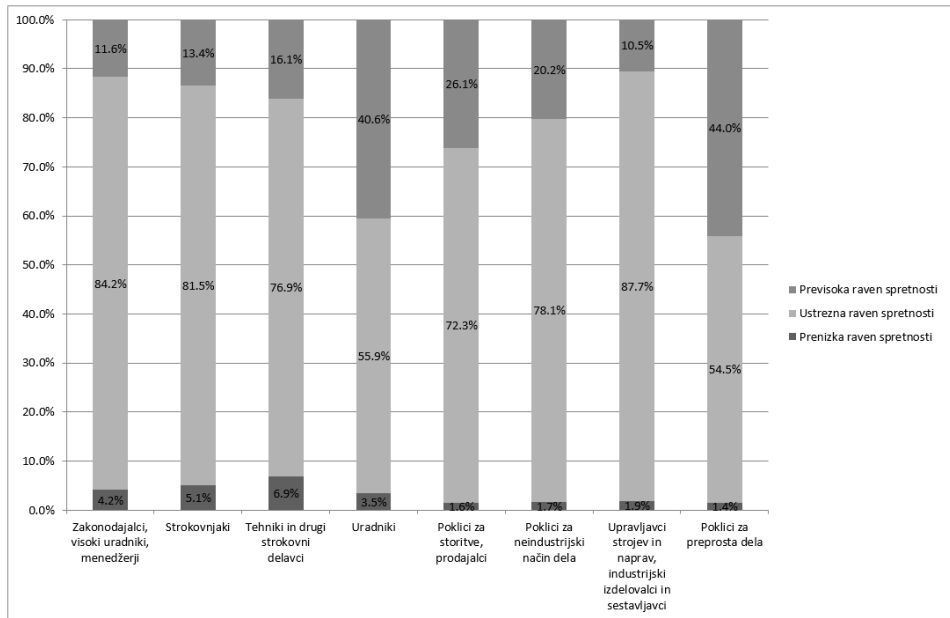
Tabela 17: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po tipu zaposlitve

	Ostalo	Pogodba za določen čas
Prenizka raven spretnosti	3,7 %	2,9 %
Previsoka raven spretnosti	19,7 %	22,7 %
Ustrezna raven spretnosti	76,7 %	74,4 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

Pri poklicih je največ ujemanja v ravni matematičnih spretnosti pri upravljalcih strojev (88 %) in zakonodajalcih/managerjih/uradnikih (84 %) (slika 30). Najmanjši delež ujemanja je pri uradnikih (54 %) in poklicih za preprosta dela (55 %). Pri deležu posameznikov s previsoko ravno spretnosti močno izstopajo uradniki (41 %) in poklici za preprosta dela (44 %). V ostalih poklicih se delež preveč spretnih giblje med 10 in 26 %.

V splošnem je posameznikov s premalo matematičnih spretnosti v vseh poklicih relativno malo. Največ jih je med tehniki (7 %), pod 2 % pa med upravljavci strojev in v poklicih za preprosta dela, poklicih za neindustrijski način dela ter poklicih za storitve/prodajalci.

Slika 30: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po poklicu



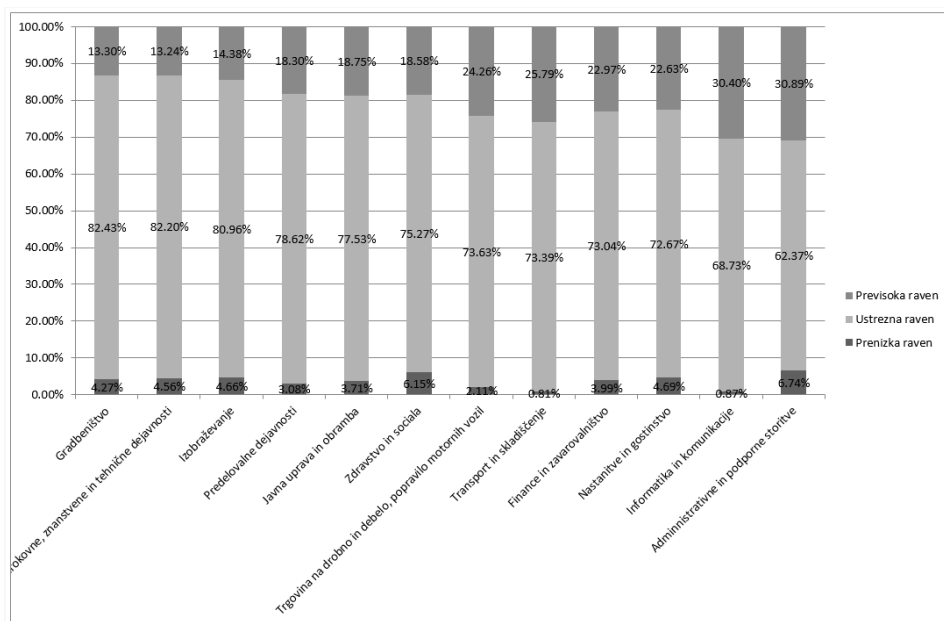
Sledi pregled neujemanja ravni matematičnih spretnosti po sektorju (tabela 18), kjer rezultati kažejo, da je delež posameznikov z ustrezno ravno spretnosti v javnem (78 %) in zasebnem sektorju (76 %) primerljiv. V zasebnem sektorju je več posameznikov s preveč matematičnih spretnosti (21 % v primerjavi z 18 % v javnem sektorju).

Tabela 18: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po sektorju

	Zasebni sektor	Javni sektor
Prenizka raven spretnosti	3,4 %	4,1 %
Previsoka raven spretnosti	20,9 %	17,6 %
Ustrezna raven spretnosti	75,7 %	78,3 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

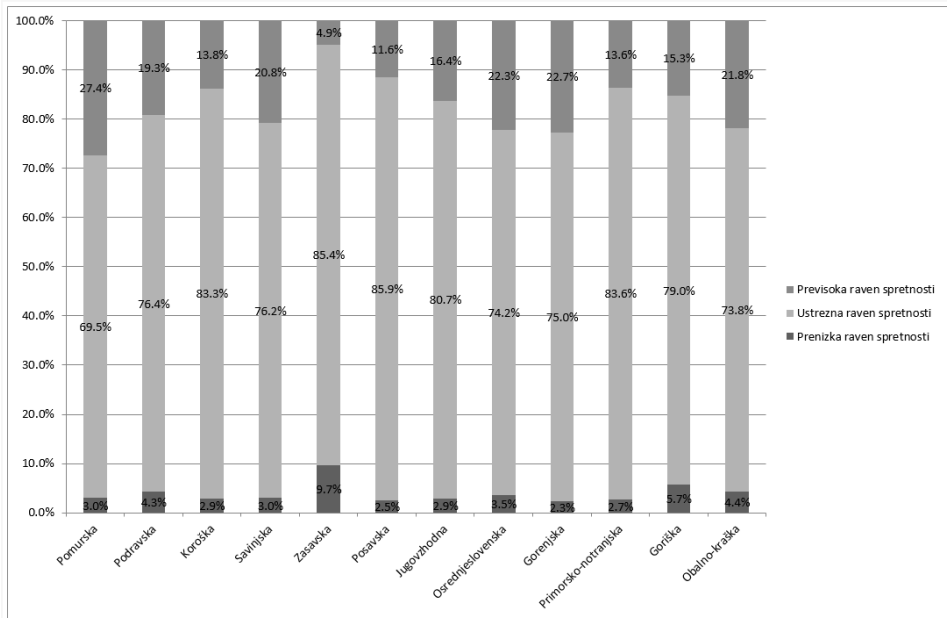
Slika 31 prikazuje neujemanje v različnih dejavnostih. Iz nje je razvidno, da je ujemanja ravni matematičnih spretnosti največ v panogah gradbeništva in strokovnih/znanstvenih dejavnostih (v obeh 82 %), najmanj pa v administrativnih/podpornih dejavnostih (62 %) in v informatiki (69 %). Drugod se delež giblje med 70 % in 80 %. Največji delež posameznikov s previsoko ravno matematičnih spretnosti je v panogah administrativnih storitev in informatike/komunikacije (po 30 %), najmanjši pa na področju znanstvenih dejavnosti (13 %) in izobraževanja (14 %). Zdravstvo/sociala in administrativne storitve sta panogi, ki beležita največji delež tistih s prenizko ravno teh spretnosti (okoli 6 %), drugod je ta odstotek pod 5 %.

Slika 31: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po dejavnosti



Zadnji v tem delu je pregled neujemanja ravni matematičnih spretnosti po statističnih regijah. Delež ujemanja, ki je razviden iz slike 32, se v večini regij giblje med 75 % in 85%. Najnižji je v pomurski (70 %), najvišji pa v zasavski statistični regiji (85 %). Pregled deležev previsokih ravni spretnosti pokaže, da so ti najvišji v pomurski (27 %), gorenjski (23 %) in osrednjeslovenski regiji (22 %), najnižji pa v posavski (12 %). Delež tistih s prenizko ravno matematičnih spretnosti je največji v zasavski (10 %) in goriški regiji (6 %), v drugih regijah je pod 5 %.

Slika 32: Neujemanje ravni matematičnih spretnosti po regiji



4.2.5 Neujemanje področja izobrazbe

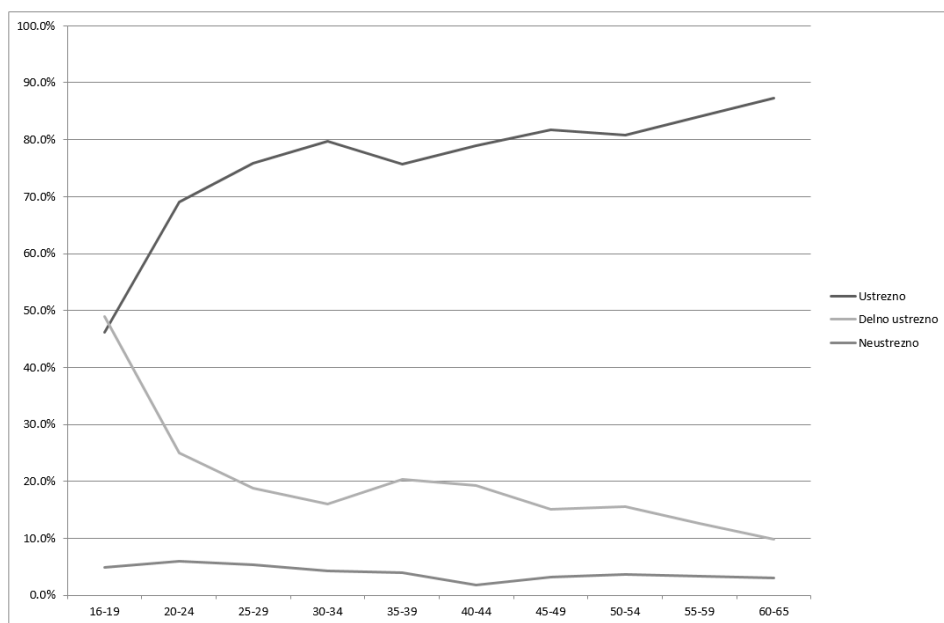
Nadalje preučujemo zaznano neujemanje področja izobraževanja s področjem dela (tabela 19). Iz pregleda razlik po spolu izhaja, da ima 81 % žensk in 78 % moških za delovno mesto, na katerem so zaposleni, primerno področje izobrazbe. Delno ujemanje je prisotno pri 16 % žensk in 19 % moških, medtem ko je popolno neujemanje značilno za 3 % žensk in 4 % moških.

Tabela 19: Neujemanje področja izobrazbe po spolu

	Moški	Ženske
Neustrezno področje	4,0 %	3,2 %
Delno ustrezno področje	18,5 %	16,0 %
Ustrezno področje	77,5 %	80,7 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

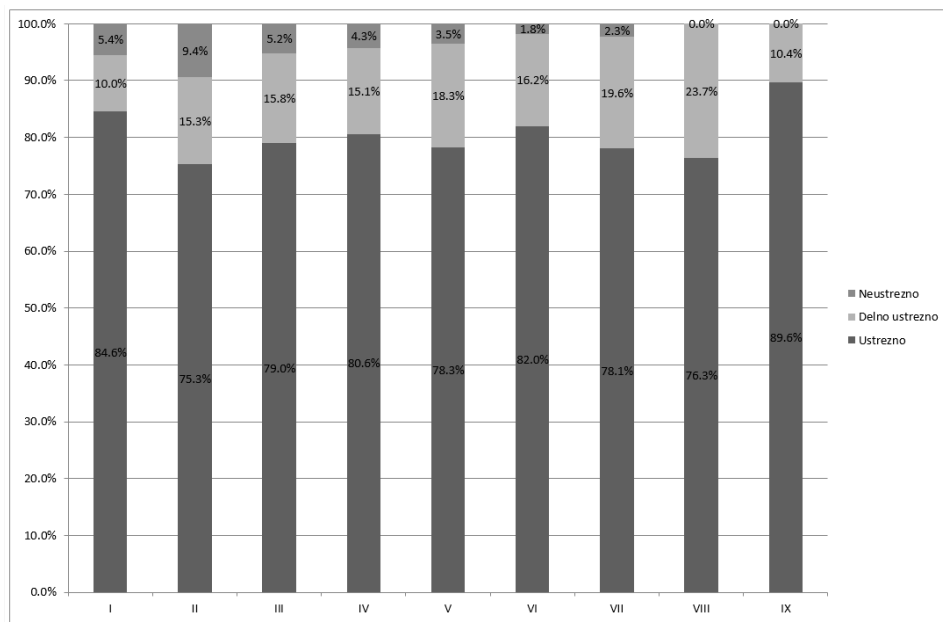
Če pogledamo deleže neujemanja področja izobraževanja v različnih starostnih obdobjih (slika 33), lahko zaključimo, da delež posameznikov, ki imajo ustrezno področje, narašča, pri čemer je naraščanje hitrejše v zgodnji odraslosti. Opazimo tudi dva zmerne padca, in sicer v starosti od 30 do 40 let in rahlo stagnacijo v obdobju od 45 do 55 let. Podobno, a obrnjeno krivuljo s trendom padanja ima delež posameznikov z delnim ujemanjem področja. Ta delež se v večinskem delu delovne dobe giblje med 10 % in 20 %. Izjema so le prva leta zaposlitve (v starosti od 16 do 25 let). Tistih z neustreznim področjem izobraževanja je večinoma pod 5 %, pri čemer je delež najnižji pri posameznikih, starih od 40 do 44 let.

Slika 33: Neujemanje področja izobraževanja po starosti



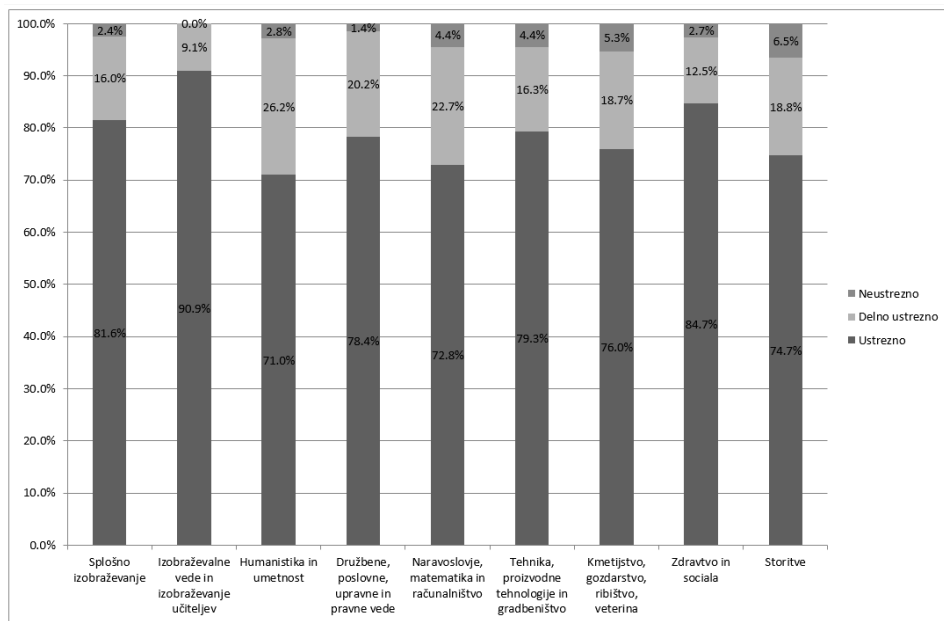
Kot naslednje pogledajmo neujemanje glede na stopnjo izobrazbe. Iz podatkov izhaja (slika 34), da je ujemanje pri večini področij na ravni približno 80 %. Največji delež ujemanja beleži kategorija IX. stopnje izobrazbe (doktorat znanosti, kar 90 %), najmanj pa II. stopnja (osnovna šola), in sicer 75 %. VIII. stopnja izobrazbe (magisterij in specializacija) beleži 24 % posameznikov z delnim ujemanjem, kar je največji delež med vsemi stopnjami izobrazbe. Nižje stopnje izobrazbe sicer beležijo manj delnega neujemanja v primerjavi z višjimi. Obratno pa je pri neustreznem področju, delež posameznikov v takšni situaciji se z višanjem stopnje izobrazbe znižuje. Pri VIII. (magisterij in specializacija) in IX. stopnji izobrazbe (doktorat znanosti) neustreznega neujemanja ni.

Slika 34: Neujemanje področja izobraževanja po stopnji izobrazbe



Podatki v zvezi s posameznimi študijskimi področji (slika 35) kažejo, da je največ ujemanja po področju izobraževanja v izobraževalnih vedah (91 %) in zdravstvu/sociali (85 %), najmanj pa v naravoslovju/matematiki (73 %) in humanistiki (71 %). Deleži delnega ujemanja se v povprečju gibljejo med 15 % in 20 %, pri čemer je najnižji na področju izobraževalnih ved (9 %) in najvišji na področju humanistike (26 %). Popolnega neujemanja je dokaj malo in na večini študijskih področij manj kot 5 %. Skrajnosti z vidika deležev sta dve, in sicer 7 % na področju storitev in 0 % na področju izobraževalnih ved.

Slika 35: Neujemanje področja izobraževanja po področju izobraževanja



Pri posameznikih s pogodbo za določen čas je delež ujemanja nekoliko nižji (76 %) kot pri ostalih tipih zaposlitve (79 %) (tabela 20). Podobna je ugotovitev tudi za delno ustrezno področje (20 % v primerjavi s 17 %), medtem ko so podatki o neujemanju področja v obeh kategorijah zelo podobni (4 %).

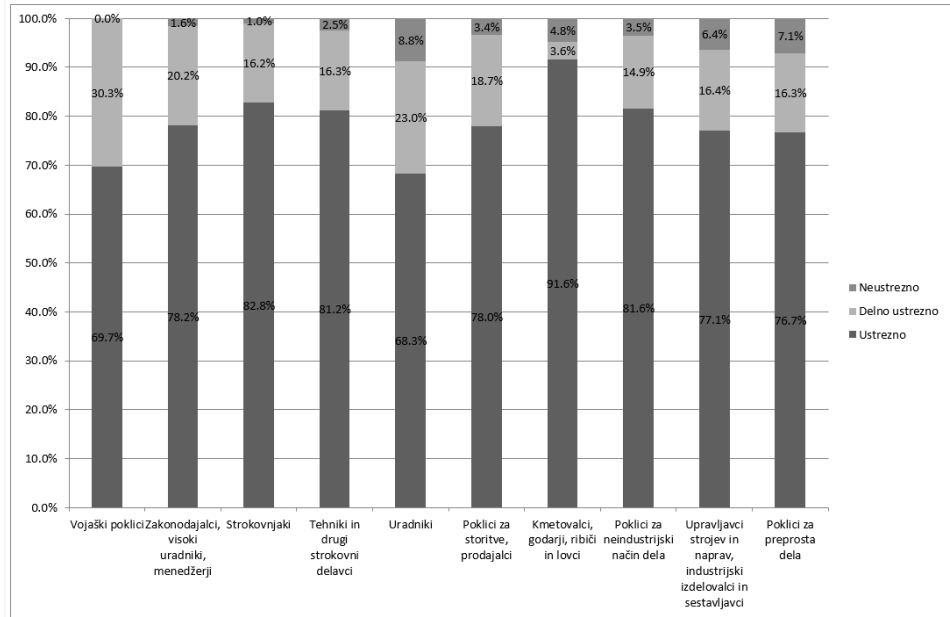
Tabela 20: Neujemanje področja izobraževanja po tipu zaposlitve

	Ostalo	Pogodba za DČ
Neustrezno področje	3,6 %	3,9 %
Delno ustrezno področje	16,9 %	20,1 %
Ustrezno področje	79,4 %	76,0 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

Če pogledamo neujemanje po različnih poklicih (slika 36), lahko ugotovimo, da je največ posameznikov z ustreznim študijskim področjem med kmetovalci (92 %). Pri večini ostalih poklicev se deleži ujemanja gibljejo na ali nad 70 %, pod to mejo so le uradniki (68 %). Najmanj posameznikov z delno ustreznim področjem je med kmetovalci (4 %), največ pa jih opravlja vojaški (30 %) ali uradniški poklic (23 %).

Deleži popolnega neujezanja po področju so pod 10 % in so najnižji med vojaki (zaokroženo 0 %), managerji (2 %) in strokovnjaki (1 %).

Slika 36: Neujezanje področja izobraževanja po poklicih



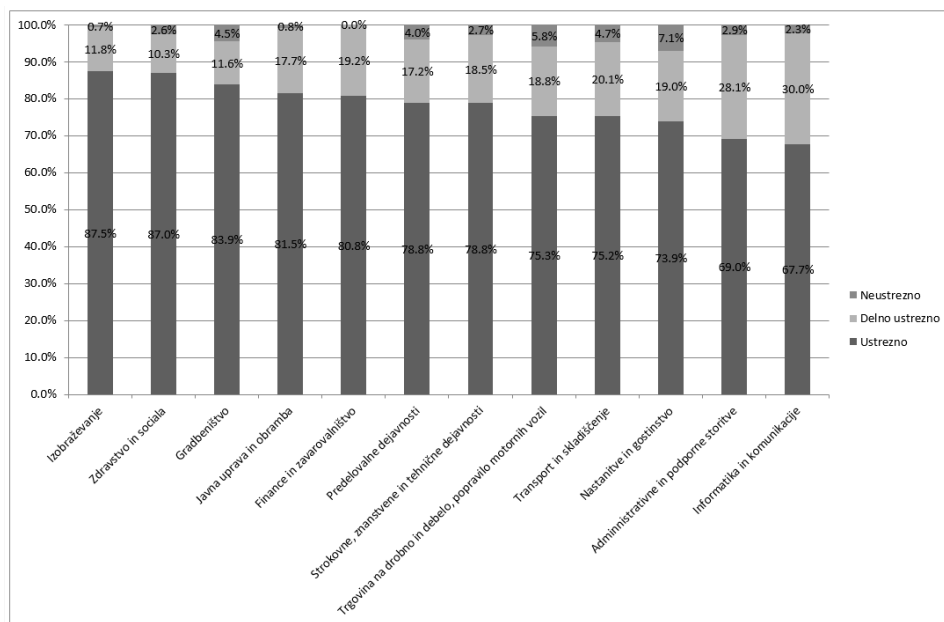
Sektor je ena od spremenljivk, ki pokaže na razlike v neujezanju (tabela 21). Tako je delež posameznikov z ustreznim področjem izobraževanja v javnem sektorju (86 %) večji kot v zasebnem (76 %). V zasebnem sektorju je delež tistih z delno ustreznim področjem nekoliko večji (19 % v primerjavi s 13 %), prav tako je tu večji delež tudi pri neujezanju (5 % v primerjavi z 1 %).

Tabela 21: Neujezanje področja izobraževanja po sektorju

	Zasebni sektor	Javni sektor
Neustrezno področje	4,9 %	1,1 %
Delno ustrezno področje	19,4 %	12,9 %
Ustrezno področje	75,7 %	86,0 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

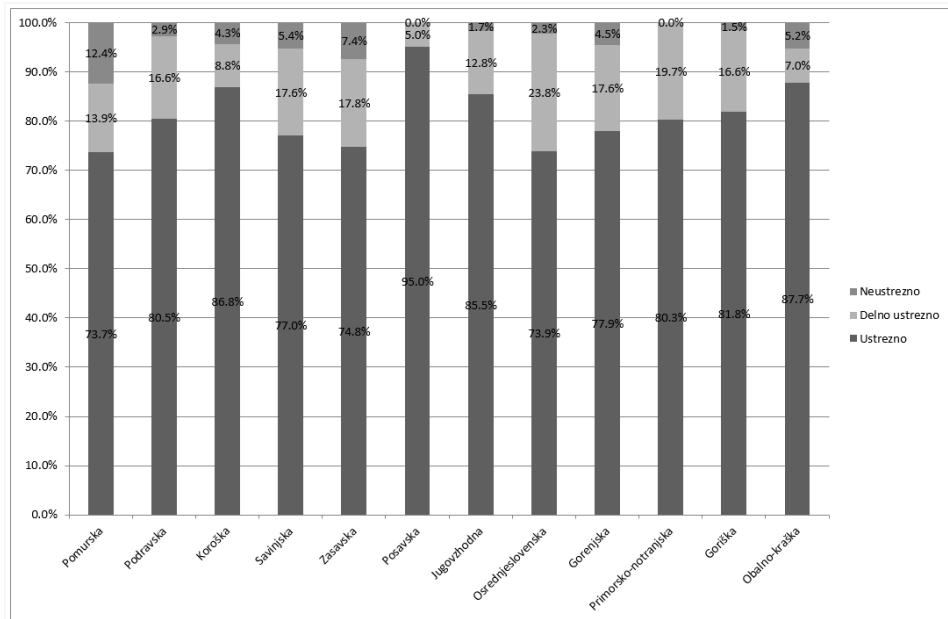
Pregled neujemanj v različnih dejavnostih (slika 37) pokaže, da je ujemanja največ na področju izobraževanja (88%), zdravstva/sociala (87%) in gradbeništva (84%), najmanj pa med informatiko/komunikacijami (68 %) in administrativnimi/podpornimi storitvami (69 %). V drugih panogah so ti deleži med 70 % in 82 %. Delno ujemanje je najbolj prisotno v informatiki (30 %) in administrativnih/podpornih storitvah (28 %). Kar se tiče neujemanja, tega sploh ni na področju financ/zavarovalništva, v izobraževanju in javni upravi pa ga je manj kot 1 %.

Slika 37: Neujemanje področja izobraževanja po dejavnosti



Nazadnje preverimo še neujemanje v regijah (slika 38), kjer podatki kažejo, da je ujemanja največ v posavski (95 %), obalno-kraški (88 %) in koroški statistični regiji (87 %). Delež posameznikov z delno ustreznim področjem se giblje med 5 % v posavski in 24 % v osrednjeslovenski regiji. Popolnega neujemanja je največ v pomurski regiji (12 %), medtem ko ga v posavski in primorsko-notranjski statistični regiji ni.

Slika 38: Neujemanje področja izobraževanja po regiji



4.2.6 Zaznavanje lastnega (ne)ujemanja v kvalificiranosti

V tem delu besedila nas zanima, kako posamezniki zaznavajo lastno (ne)ujemanje v kvalificiranosti. V tabeli 22 so izračunani deleži posameznikov glede na primerjavo njihove zaznave (ne)ujemanja in izračunanega (ne)ujemanja v kvalificiranosti.⁵ Iz rezultatov izhaja, da ima 65 % posameznikov svojo zaznavo (ne)ujemanja kvalificiranosti skladno z ocenjenim (ne)ujemanjem, 18 % posameznikov precenjuje svojo kvalificiranost, 17 % pa jo podcenjuje.

Tabela 22: Zaznano in ocenjeno (ne)ujemanje v stopnji izobrazbe

		Ocenjeno (ne)ujemanje v kvalificiranosti		
		Podkvalificirani	Ustrezno kvalificirani	Prekvalificirani
Zaznano (ne)ujemanje v kvalificiranosti	Potreben bi bil višji nivo	3.8%	1.7%	.9%
	Ta nivo je primeren	10.9%	54.4%	14.0%
	Zadostoval bi nižji nivo	2.7%	4.9%	6.6%

Legenda:

se podcenjujejo

se precenjujejo

⁵ Tabela je izhodišče za ugotovitve, ki smo jih predstavili v poglavju 4.2.1.

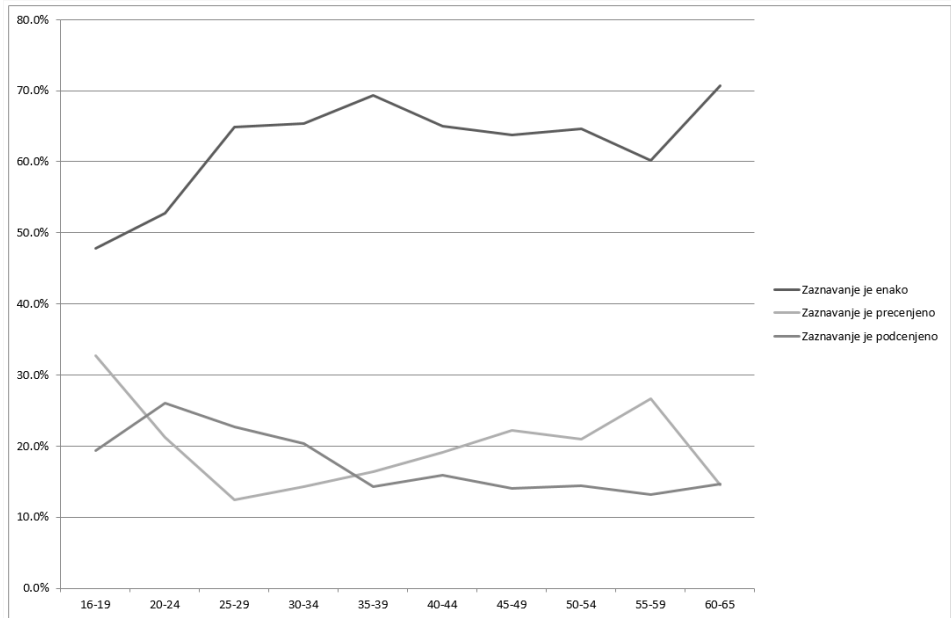
Če podrobneje pogledamo razlike v zaznavah po spolu (tabela 23), lahko ugotovimo, da je delež žensk (70 %), katerih zaznave (ne)ujemanja so enake izračunanim ocenam (ne)ujemanja, večji od deleža moških (61 %). Pri zaznavah se bolj precenjujejo moški (22 % v primerjavi s 14 %). Pri tistih, ki sebe bolj kritično zaznavajo, kot dejansko kažejo objektivizirani izračuni, pa so odstotki podobni (17 % pri moških in 16 % pri ženskah).

Tabela 23: Zaznavanje lastnega (ne)ujemanja v kvalificiranosti po spolu

	Moški	Ženske
Zaznavanje je enako	60,8 %	69,3 %
Zaznavanje je precenjeno	22,2 %	14,4 %
Zaznavanje je podcenjeno	17,0 %	16,3 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

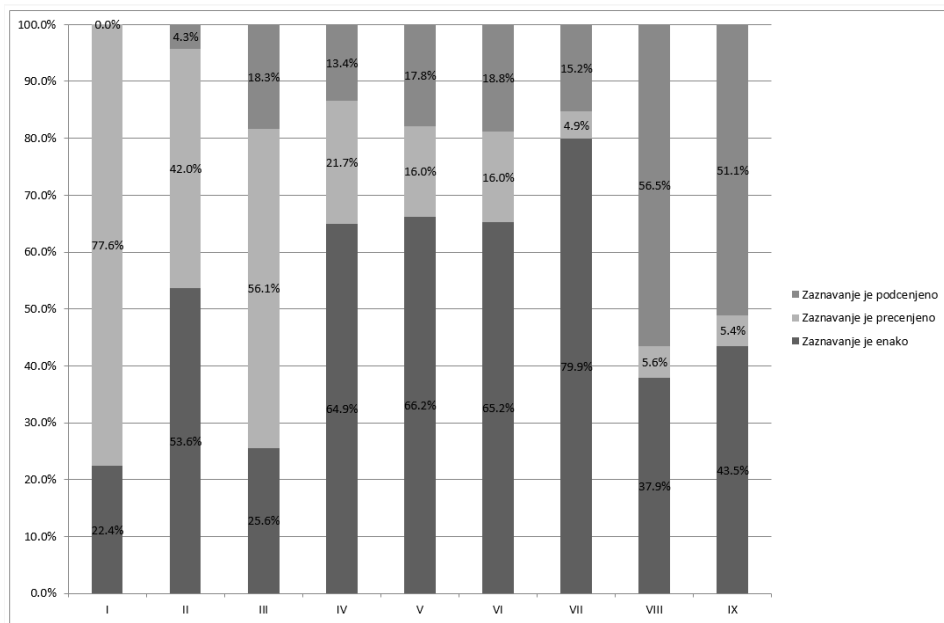
Pregled sprememb v zaznavah skozi čas (slika 39) nakazuje, da je zaznavanje boljše pri ljudeh, ki so mlajši od 40 let. Nato prične delež ljudi z boljšimi zaznavami upadati s starostjo, kasneje pa je ponovno opazen pozitiven trend. Delež tistih, ki precenjujejo svojo kvalificiranost, do 30. leta močno pade, nato se krivulja obrne in izkazuje trend rasti. Delež tistih, ki podcenjujejo svojo kvalificiranost, po začetnem porastu postopoma pada s starostjo in se pri anketiranih po 35. letu ustali na ravni med 10 % in 15 %.

Slika 39: Zaznavanje lastnega (ne)ujemanja v kvalificiranosti po starosti



Slika 40 prikazuje razlike v zaznavah glede na doseženo stopnjo izobrazbe. Največ skladnosti med zaznavo in izračunano oceno je pri posameznikih s VII. stopnjo izobrazbe (80 %, univerzitetna izobrazba), najmanj pa pri tistih s I. (brez OŠ/ nedokončana osnovna šola) in III. stopnjo (nižja poklicna izobrazba), in sicer 22 % in 26 %. Najbolj svojo kvalificiranost precenjujejo tisti posamezniki, ki imajo I. (brez OŠ/ nedokončana osnovna šola), II. (osnovna šola) ali III. stopnjo izobrazbe (nižja poklicna izobrazba). Z višanjem stopnje izobrazbe se delež tistih, ki se precenjujejo, močno zmanjšuje in se giblje pod 6 % (VII. stopnja, univerzitetna izobrazba, VIII. stopnja, magisterij in specializacija, in IX. stopnja, doktorat znanosti). Delež tistih, ki svojo kvalificiranost podcenjujejo, je z naskokom največji pri najvišjih stopnjah izobrazbe (57 % pri tistih z magisterijem in specializacijo in 52 % pri tistih z doktoratom znanosti). Pri izobrazbenih stopnjah med II. (osnovna šola) in VII. stopnjo (univerzitetna izobrazba) je takšnih posameznikov pod 20 %.

Slika 40: Zaznavanje lastnega (ne)ujemanja v kvalificiranosti po stopnji izobrazbe



Zadnja v tem delu je primerjava zaznav glede na sektor, kjer so opazne razlike (tabela 24). Tako je v javnem sektorju pri večini zaposlenih zaznava neujemanja bolj skladna z izračuni kot v zasebnem sektorju. 73 % posameznikov v javnem in 61 % v zasebnem sektorju ima zaznave usklajene. V zasebnem sektorju so v večji meri prisotne ekstremne zaznave, torej slabše ali boljše od dejanske ocene. Precenjevanje je prisotno pri 21 % posameznikov v zasebnem in 14 % v javnem sektorju, 19 % posameznikov v zasebnem in 13 % v javnem sektorju pa svojo kvalificiranost precenjuje. Večjo stopnjo usklajenosti v javnem sektorju gre pripisati tudi večjemu deležu reguliranih poklicev (zdravstvo, izobraževanje, policija ipd.), saj se posameznik z neustrezno izobrazbo v teh poklicih ne sme zaposliti.

Tabela 24: Zaznavanje lastnega (ne)ujemanja v kvalificiranosti po sektorju

	Zasebni sektor	Javni sektor
Zaznavanje je enako	61,0 %	72,7 %
Zaznavanje je precenjeno	20,5 %	14,4 %
Zaznavanje je podcenjeno	18,5 %	12,9 %
Skupaj	100,0 %	100,0 %

4.3 ANALIZA VEČRAZSEŽNOSTNEGA NEUJEMANJA V SLOVENIJI

To podpoglavje obravnava večrazsežnostna neujemanja, ki so predmet tretjega raziskovalnega vprašanja: *Kakšne so značilnosti večrazsežnostnega neujemanja (v spretnostih, stopnji in področju izobrazbe) v Sloveniji?*

Najprej pogledajmo deleže posameznikov glede na neujemanje v spretnostih in ocenjeno kvalificiranost. Ugotavljamo, da je slaba polovica (48 %) posameznikov ustrezno kvalificiranih in ima ujemanje v besedilnih spretnostih. 16 % sodelujočih je po ocenah prekvalificiranih, a je zanje značilno ujemanje v besedilnih spretnostih. Precej podoben je odstotek tistih, ki so sicer podkvalificirani, a je zanje značilno ustrezno ujemanje besedilnih spretnosti (14 %). 10 % posameznikov ima previsoko raven besedilnih spretnosti in ustrezno ocenjeno kvalificiranost. Iz spodnjega dela tabele 25 izhaja, da so deleži v posameznih kategorijah pri matematičnih spretnostih podobni kot pravkar opisani deleži, ki se nanašajo na besedilne spretnosti. 47 % posameznikov je ustrezno kvalificiranih in ima ustrezno ujemanje matematičnih spretnosti. Deleži tistih s prenizko ravno matematičnih spretnosti in podkvalificiranostjo (1 %), prekvalificiranostjo (1 %) ali ustrezno kvalificiranostjo (3 %) so nizki. Tistih z ustreznim ujemanjem in hkratno podkvalificiranostjo ali prekvalificiranostjo je 14 % oziroma 16 %.

Tabela 25: Neujemanje v spretnostih in ocenjeno neujemanje v stopnji izobrazbe

	Neujemanje v besedilnih spretnostih		
	Prenizka raven	Ustrezna	Previsoka raven
Podkvalificirani	0,7 %	14,1 %	2,3 %
Ustrezno kvalificirani	2,6 %	47,7 %	10,4 %
Prekvalificirani	0,5 %	16,4 %	5,3 %
	Neujemanje v matematičnih spretnostih		
	Prenizka raven	Ustrezna	Previsoka raven
Podkvalificirani	0,7 %	13,7 %	2,8 %
Ustrezno kvalificirani	2,4 %	47,3 %	11,0 %
Prekvalificirani	0,5 %	15,5 %	6,2 %

Če primerjamo neujemanje in področje izobraževanja, lahko ugotovimo, da je pri dveh tretjinah posameznikov (63 % pri besedilnih spretnostih in 62 % pri matematičnih spretnostih) ujemanje v spretnostih in področju ustrezno. Po velikosti deležev izstopata še dve kategoriji: pri približno desetini sodelujočih je prisotno delno ustrezno študijsko področje in ustrezno ujemanje v besedilnih (12 %) oziroma matematičnih spretnostih (12 %); podobno je dobrih 10 % posameznikov s previsoko ravno besedilnih (13 %) oziroma matematičnih (14 %) spretnosti in ustreznim področjem izobraževanja.

Tabela 26: Neujemanje v spretnostih in področje izobraževanja

	Neujemanje v besedilnih spretnostih		
	Prenizka raven	Ustrezna	Previsoka raven
Ustrezno področje	3,3 %	63,0 %	13,0 %
Delno ustrezno področje	0,6 %	12,4 %	4,2 %
Neustrezno področje	0,1 %	2,6 %	0,9 %
	Neujemanje v matematičnih spretnostih		
	Prenizka raven	Ustrezna	Previsoka raven
Ustrezno področje	3,0 %	62,2 %	14,0 %
Delno ustrezno področje	0,5 %	11,7 %	4,9 %
Neustrezno področje	0,0 %	2,7 %	0,9 %

Primerjajmo še deleže ujemanja besedilnih in matematičnih spretnosti. Iz tabele 27 izhaja, da ima 70 % sodelujočih takšne matematične in besedilne spretnosti, ki jih zahteva delovno mesto. Izpostaviti velja še 12 % tistih, ki imajo za delo, ki ga opravljajo, previsoko raven tako matematičnih kot besedilnih spretnosti. Več posameznikov ima previsoko raven matematičnih spretnosti in ustrezno raven besedilnih spretnosti (8 %) kot obratno (5 %). Med posamezniki, ki imajo prenizko raven spretnosti, je največ takih (okoli 44 %), ki imajo hkrati prenizko raven obeh spretnosti.

Tabela 27: Neujemanje besedilnih in matematičnih spretnosti

		Matematične spretnosti		
		Prenizka raven	Ustrezna raven	Previsoka raven
Besedilne spretnosti	Prenizka raven	2.3%	1.6%	0.0%
	Ustrezna raven	1.3%	69.4%	7.9%
	Previsoka raven	0.0%	5.4%	12.1%

Prikaz v tabeli 28 združuje neujemanje v kvalificiranosti, področju in besedilnih/matematičnih spretnostih. Iz zgornjega dela tabele izhaja, da je popolno ujemanje besedilnih spretnosti, področja in ocenjene kvalificiranosti z zahtevami delovnega mesta prisotno pri 40 % posameznikov. Ta delež je enak tudi pri matematičnih spretnostih. Tistih, ki so prekvalificirani, a imajo ustrezne spretnosti in ustrezno področje, je 12 % (delež je približno enak za besedilne in matematične spretnosti). Z 10 % izstopa tudi delež podkvalificiranih, ki imajo ustrezno raven besedilnih/matematičnih spretnosti in ustrezno študijsko področje.

Ugotavljamo, da je z zahtevami delovnega mesta povsem usklajenih okoli 40 % zaposlenih odraslih v Sloveniji, nadaljnjih 40 % jih izkazuje eno neujemanje (nizka neuskajenost), okoli 17 % jih izkazuje dve neujemanji (zmerna neuskajenost), okoli 3 % zaposlenih pa tri neujemanja (močna neuskajenost) z zahtevami svojega delovnega mesta. Pri tem velja opozoriti, da smo za potrebe te analize delno in popolno neuskajenost področja izobraževanja vrednotili enako.

Tabela 28: Trirazsežno neujemanje spretnosti, kvalificiranosti in področja izobraževanja

			Spretnosti	Kvalificiranost		
			Besedilne	Podkvalificirani	Ustrezno kvalificirani	Prekvalificirani
Področje izobraževanja	Ustrezno	Prenizka		0.64%	2.31%	0.25%
		Ustrezna		10.80%	40.01%	12.27%
		Previsoka		1.55%	8.24%	3.23%
	Delno ustrezno	Prenizka		0.07%	0.26%	0.24%
		Ustrezna		2.30%	7.03%	3.02%
		Previsoka		0.59%	2.00%	1.58%
	Neustrezno	Prenizka		0.03%	0.04%	0.00%
		Ustrezna		1.00%	0.76%	0.88%
		Previsoka		0.19%	0.27%	0.43%

			Spretnosti	Kvalificiranost		
			Matematične	Podkvalificirani	Ustrezno kvalificirani	Prekvalificirani
Področje izobraževanja	Ustrezno	Prenizka		0.67%	2.03%	0.31%
		Ustrezna		10.48%	40.15%	11.55%
		Previsoka		1.84%	8.37%	3.90%
	Delno ustrezno	Prenizka		0.03%	0.33%	0.17%
		Ustrezna		2.12%	6.65%	2.89%
		Previsoka		0.82%	2.31%	1.78%
	Neustrezno	Prenizka		0.00%	0.04%	0.00%
		Ustrezna		1.07%	0.72%	0.90%
		Previsoka		0.16%	0.30%	0.41%

4.4 MODELIRANJE UČINKOV NEUJEMANJA NA IZIDE NA RAVNI POSAMEZNIKA

Sledi analiza rezultatov regresijskih modelov, s katerimi odgovarjamo na četrto raziskovalno vprašanje: *Kakšen je vpliv neujemanja med izobrazbo in zahtevami delovnega mesta na zadovoljstvo pri delu, prejemke iz delovnega razmerja in subjektivno oceno zdravja v Sloveniji v primerjavi z izbranimi državami OECD?* V tabelah, ki sledijo, so prikazani standardizirani regresijski koeficienti za izbrane države, v predzadnji vrstici so navedeni rezultati za Slovenijo, v zadnji vrstici pa so navedeni rezultati za povprečje vseh držav prvega kroga PIAAC brez Slovenije. Poleg vpliva neujemanja so v tabeli nanizani tudi vplivi različnih dejavnikov, ki se nanašajo na demografske značilnosti posameznika (spol, starost, izobrazba, delovna doba, zakonski stan, otroci), na značilnosti organizacije (velikost glede na število zaposlenih, dejavnost) ter na značilnosti delovnega mesta (vodstveni položaj, diskrecija pri delu, ure dela, vrsta zaposlitve, variabilni del plače).

V tem delu kot osrednji napovedovalni dejavnik posameznikovih stališč, zdravja in prejemkov postavimo neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano stopnjo izobrazbe na delovnem mestu. Obravnavamo oba vidika neujemanja: ocenjenega in zaznanega. Najprej obravnavamo vpliv na posameznikovo zadovoljstvo z delom (tabela 29). Analiza regresijskih koeficientov v zvezi s tem kaže, da je preizobraženost v primerjavi s podizobraženostjo boljši napovedovalec zadovoljstva, saj so v prvem primeru vsi koeficienti statistično značilni. Posamezniki s previsoko stopnjo izobrazbe glede na zahtevano (preizobraženost) so v povprečju manj zadovoljni z delom ($\bar{\beta} = -0,09$; $-0,05 < \beta < -0,16$), pri čemer so primerjalno vplivi najmočnejši na Cipru, Poljskem, na Slovaškem, v Rusiji in ZDA. Glede na velikost vpliva so si države z izjemo Belgije in Francije dokaj blizu. Podizobraženost večinoma ne vpliva na zadovoljstvo, značilne koeficiente namreč beležijo le štiri države. Podrobneje v primeru treh držav (Italija, Japonska, Slovaška) podizobraženost povečuje zadovoljstvo, le v primeru ene države ga zmanjšuje (Finska). Od kontrolnih spremenljivk ima konsistentno značilen in precejšen pozitiven vpliv na zadovoljstvo predvsem diskrecija pri delu, medtem ko je vpliv ostalih spremenljivk šibek in po različnih državah nekonsistenten. V Sloveniji preizobraženost vpliva na zadovoljstvo z delom negativno, podizobraženost pa pozitivno. Starejši zaposleni so manj zadovoljni z delom, tisti, ki imajo več diskrecije pri delu ali pa so zaposleni v javnem sektorju, pa so bolj zadovoljni.

V tabeli 30 je izračunan vpliv neujemanja na zadovoljstvo z delom ob upoštevanju alternativne mere neujemanja – neposrednega vprašanja, ki je zato subjektivne narave. Na podlagi rezultatov ugotavljamo, da je vpliv zaznane preizobraženosti na zadovoljstvo značilen in dosledno negativen ter v splošnem (ob upoštevanju mednarodnega povprečja $\bar{\beta} = -0,06$; $-0,02 > \beta > -0,14$) relativno šibek.

Pri pregledu višine koeficientov izstopata Češka ($\bar{\beta} = -0,14$) in Rusija ($\bar{\beta} = -0,13$). Ciper, Nemčija, Irska in Norveška so države, v katerih preizobraženost ne vpliva na zadovoljstvo. Medtem ko je vpliv preizobraženosti v večini držav značilen, za zaznano podizobraženost velja nasprotno. Samo v šestih državah je koeficient statistično značilen, kazalec mednarodnega povprečja pa kaže na zelo šibko povezanost ($\bar{\beta} = -0,02$; $-0,01 > \beta > -0,06$). Izstopa Nemčija, kjer je koeficient zaznane preizobraženosti neznačilen, medtem ko je koeficient zaznane podizobraženosti značilen in med vsemi državami najvišji ($\bar{\beta} = -0,06$). Podobno izstopa tudi Slovaška, ki ima za razliko od Nemčije oba koeficienta statistično značilna, vendar je smer koeficienta zaznane podizobraženosti presenetljivo pozitivna ($\bar{\beta} = 0,05$). V tej državi so torej posamezniki, ki so premalo izobraženi za svoje delovno mesto, bolj zadovoljni.

Kar zadeva kontrolne spremenljivke, ima največji in pozitiven vpliv zopet občutenje diskrecije pri delu, precej konsistentni po državah pa so tudi koeficienti za spremenljivke zaposlitve v javnem sektorju, pripravništvo, obstoj variabilnega dela plače in rojstvo v državi. Vpliv vseh teh spremenljivk na zadovoljstvo je statistično značilen, a precej manjši. V Sloveniji zaznana preizobraženost in podizobraženost v nasprotju z večino drugih držav nima značilnega učinka na zadovoljstvo z delom. Med kontrolnimi spremenljivkami starost negativno vpliva na zadovoljstvo, diskrecija pri delu in zaposlitev v javnem sektorju pa pozitivno.

Tabela 29: Ocenjeno neujezanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in zadovoljstvo z delom

	Preizobraženost	Podizobraženost	Spol	Starost (sledke)	Delovna doba (v letih)	Dosežena stopnja izobrazbe	Velikost organizacije	Vodja	Obseg dela (teden)	Variabilni del plače	Pripravnstvo	Zaposlen za določen čas	Diskrecija pri delu	Zaposlen v neprofitni org.	Zaposlen v javnem sektorju	Zaposlen preko agencije	Poročen ali živi s partnerjem	Ima otroke	Rojen v državi
Avstrija	-0,00	-0,01		-0,03	0,03	-0,01	-0,04	0,02		0,04	0,02	0,15	0,00	0,03	-0,01	-0,03	0,07		
Belgija	-0,05	0,02	0,02	-0,01	0,01	-0,02	0,02	0,03	-0,01	-0,02	0,03	0,02	0,16	0,02	0,05	0,00	-0,03	0,04	0,03
Kanada			0,01	0,04	0,03		-0,03	0,00		0,01		0,18	0,03	0,08		0,04	0,01	0,04	
Ciper	-0,06	0,05	0,01	-0,03	0,01	0,11	-0,07	0,05	-0,05	0,11	-0,01	-0,03	0,01	-0,01	0,04	-0,05	0,07	0,01	-0,04
Česka	-0,00	0,00	0,04	0,18	-0,12	0,04	0,00	0,02	-0,02	0,10		0,01	0,13	0,04	0,06	-0,01	0,02	-0,05	-0,05
Danska	-0,06	0,00	0,03	-0,03	0,09	-0,07	0,04	0,00	0,02	-0,01	0,04	0,01	0,20	0,00	0,04	-0,02	-0,02	-0,01	0,03
Estonija			0,05	-0,08	0,06		0,00	0,03	-0,03	0,06	0,03	-0,02	0,18	0,03	0,07	-0,02	0,06	-0,04	0,07
Finska	-0,06	-0,04	0,05	-0,03	0,08	-0,01	0,01	0,04	-0,01		0,04	0,05	0,20	-0,01	0,03	-0,03	-0,03	0,02	-0,03
Francija	-0,05	-0,02	-0,02	-0,09	0,07	-0,06	-0,03	0,02	0,01	0,00	0,05	0,03	0,19	0,03	0,06	-0,01	0,05	-0,02	0,01
Nemčija			0,00	-0,06	0,00		-0,02	0,01	-0,07	0,06	0,06	-0,01	0,19	0,01	0,02	-0,02	0,01	0,04	0,02
Irski	-0,00	0,02	0,02	0,06	-0,02	-0,01	-0,03	-0,03	0,00	0,02	0,01	0,12	0,03	0,06	-0,04	-0,03	0,03	0,05	
Italija	-0,08	0,05	0,03	-0,08	0,02	0,01	0,03	0,11	0,04	0,15	0,05	0,02	0,13	-0,01	0,02	-0,05	0,02	0,07	0,03
Japonska	-0,08	0,05	0,05	-0,06	0,04	0,05	0,01	0,03	-0,08	0,00	0,00	0,00	0,12	-0,01	0,07	-0,03	-0,01	0,04	-0,05
Južna Koreja	-0,06	0,01	0,09	-0,06	0,02	0,08	0,04	0,05	-0,07	0,06	0,00	0,00	0,15	0,05	0,08	-0,02	0,03	0,00	-0,06
Nizozemska	-0,06	0,03	0,00	0,04	0,01	-0,01	-0,02	0,01	0,01	-0,04	0,03	-0,01	0,16	0,01	0,00	-0,01	-0,01	0,02	0,02
Norveška	-0,09	-0,01	0,01	0,07	-0,02	-0,02	-0,01	0,01	0,00	0,02	0,05	0,00	0,15	0,00	0,07	-0,03	-0,01	0,01	0,04
Poljska	-0,02	0,03	0,08	-0,13	0,06	0,05	-0,01	0,03	-0,03	0,09	0,03	-0,02	0,09	0,03	0,04	0,00	0,04	0,03	-0,01
Rusija	-0,01	-0,02	-0,02	0,08	-0,02	0,03	0,00	0,05	0,07	0,06	0,01	-0,09	0,12	0,02	0,04		0,05	-0,06	-0,03
Slovaška	-0,01	0,06	0,02	-0,11	0,09	0,12	-0,04	0,03	-0,02	0,04	-0,02	-0,05	0,17	-0,03	0,01	-0,02	-0,04	0,06	-0,01
Španija	-0,09	0,01	0,00	-0,02	0,07	0,03	0,02	-0,01	-0,06	0,06	0,03	0,02	0,14	0,02	0,09	-0,01	0,03	0,00	-0,02
Švedska	-0,00	-0,01	0,03	-0,07	0,11	-0,01	-0,02	0,03	0,03	0,00	0,04	0,06	0,25	0,02	0,00	0,00	-0,02	0,04	-0,01
Združeno kraljestvo	-0,09	-0,02	0,05	-0,04	0,03	-0,08	-0,04	0,00	0,01	0,00	0,02	0,05	0,21	0,01	0,05	-0,04	0,07	0,00	0,02
ZDA	-0,01	0,01	0,02	0,06	0,03	0,03	-0,02	-0,01	0,05	0,04			0,17	0,05	0,04		0,02	0,00	-0,04
Slovenija	-0,06	0,05	0,02	-0,14	0,09	0,04	-0,02	0,02	-0,01	0,04	0,03	-0,03	0,19	0,00	0,09	-0,02	0,00	-0,03	-0,01
Mednarodno povprečje	-0,09	0,01	0,03	-0,02	0,03	0,01	-0,01	0,02	-0,01	0,04	0,03	0,00	0,15	0,01	0,05	-0,02	0,01	0,01	0,00

Opomba: Tabela kaže vpliv ocenjene preizobraženosti in podizobraženosti (merjeno posredno) na zadovoljstvo z delom. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temna in svetlo siva barva prikazujeta, kako neujezanje na delovnem mestu vpliva na zadovoljstvo z delom. Temno siva barva kaže na negativen vpliv na zadovoljstvo z delom, medtem ko svetlo siva prikazuje pozitiven vpliv na zadovoljstvo. V glavi tabele so navedene tudi kontrolne spremenljivke. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Tabela 30: Zaznano neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in zadovoljstvo z delom

	Zaznana preizobraženost	Zaznana podizobraženost	Spol	Stanost (šleke)	Delovna doba (v letih)	Dosežena stopnja izobrazbe	Velikost organizacije	Vodja	Obseg dela (teden)	Varabilni del place	Pripravnistvo	Zaposlen za določen čas	Diskrecija pri delu	Zaposlen v neprofitni org.	Zaposlen v javnem sektorju	Zaposlen preko agencije	Poročen ali živi s partnerjem	Ima otroke	Rojen v državi
Avstrija	-0,06	0,02		-0,04	0,04	-0,03	-0,04	0,03			0,05	0,02	0,15	0,00	0,03	-0,01	-0,02	0,04	0,04
Belgija	-0,05	-0,02	0,02	-0,01	0,01	-0,03	0,02	0,04	-0,02	-0,02	0,03	0,02	0,16	0,02	0,06	-0,01	-0,02	0,04	0,04
Kanada	-0,07	-0,04	0,01	0,03	0,04	-0,03	0,00			0,02		0,17	0,03	0,09		0,05	0,01	0,04	
Ciper	-0,03	0,01	0,01	-0,03	0,02	0,04	-0,06	0,07	-0,05	0,11	-0,01	-0,02	0,03	-0,01	0,05	-0,05	0,06	0,02	-0,03
Česka	-0,14	-0,05	0,02	0,22	-0,16	0,01	0,01	0,03	-0,01	0,11		0,03	0,12	0,05	0,09	-0,01	0,02	-0,05	-0,04
Danska	-0,04	-0,03	0,04	-0,04	0,10	-0,07	0,04	0,01	0,03	-0,01	0,05	0,01	0,20	0,00	0,05	-0,02	-0,01	-0,01	0,03
Estonija	-0,08	-0,02	0,05	-0,08	0,06	-0,01	0,03	-0,03	0,06	0,03	-0,02	0,18	0,03	0,07	-0,02	0,06	-0,04	0,07	
Finska	-0,05	-0,05	0,05	-0,04	0,09	-0,01	0,01	0,05	-0,01		0,04	0,06	0,20	-0,01	0,04	-0,04	-0,02	0,02	-0,03
Francija	-0,06	0,00	-0,02	-0,09	0,07	-0,05	-0,03	0,03	0,01	0,00	0,05	0,03	0,19	0,03	0,07	-0,01	0,05	-0,02	0,02
Nemčija	-0,02	-0,05	0,00	-0,06	0,00	-0,02	0,02		-0,07	0,06	0,07	-0,01	0,19	0,01	0,02	-0,02	0,01	0,04	0,02
Irski	-0,04	-0,02	0,02	0,07	-0,01	-0,05	-0,02	-0,02	0,00		0,03	0,01	0,12	0,04	0,08	-0,04	-0,02	0,03	0,06
Italija	-0,03	0,02	0,03	-0,08	0,03	-0,02	0,04	0,12	0,04	0,16	0,05	0,02	0,14	-0,01	0,04	-0,05	0,02	0,06	0,05
Japonska	-0,03	-0,02	0,05	-0,06	0,04	0,00	0,02	0,03	-0,08	0,00	0,00	0,00	0,12	0,00	0,07	-0,03	-0,01	0,04	-0,05
Južna Koreja	-0,04	-0,01	0,08	-0,08	0,02	0,06	0,04	0,05	-0,07	0,07	0,00	0,01	0,15	0,05	0,09	-0,02	0,04	0,00	-0,05
Nizozemska	-0,07	-0,02	0,00	0,03	0,02	-0,03	-0,02	0,01	0,02	-0,04	0,03	0,00	0,16	0,01	0,00	-0,01	0,00	0,02	0,03
Norveška	-0,03	-0,01	0,01	0,07	-0,02	-0,04	0,00	0,01	0,01	0,02	0,05	0,00	0,16	0,00	0,08	-0,03	-0,01	0,01	0,04
Poljska	-0,04	0,02	0,07	-0,13	0,06	0,01	-0,01	0,04	-0,03	0,09	0,03	-0,01	0,09	0,04	0,06	0,00	0,05	0,03	-0,01
Rusija	-0,13	-0,01	-0,02	0,08	-0,03	0,03	0,00	0,06	0,06	0,07	0,02	-0,07	0,12	0,02	0,06		0,06	-0,07	-0,03
Slovaška	-0,08	0,05	0,02	-0,08	0,07	0,09	-0,03	0,04	-0,02	0,05	-0,02	-0,05	0,17	-0,02	0,02	-0,02	-0,03	0,05	-0,01
Španija	-0,04	-0,04	0,00	-0,03	0,08	0,01	0,02	0,00	-0,06	0,06	0,03	0,03	0,14	0,03	0,10	-0,02	0,03	0,00	-0,01
Švedska	-0,07	-0,04	0,03	-0,07	0,10	-0,04	-0,01	0,03	0,04	0,00	0,04	0,06	0,26	0,03	0,02	0,00	-0,02	0,05	0,00
Združeno kraljestvo	-0,05	-0,02	0,06	-0,04	0,03	-0,08	-0,03	0,01	0,02	0,01	0,02	0,05	0,22	0,01	0,07	-0,04	0,08	-0,01	0,02
ZDA	-0,09	-0,01	0,02	0,06	0,03	-0,02	0,00	0,07	0,04				0,18	0,06	0,05		0,02	-0,01	-0,04
Slovenija	-0,04	-0,01	0,02	-0,13	0,10	0,00	-0,03	0,03	0,00	0,04	0,03	-0,03	0,20	0,00	0,10	-0,02	-0,01	-0,02	0,00
Mednarodno povprečje	-0,06	-0,02	0,03	-0,02	0,03	-0,01	-0,01	0,03	-0,01	0,04	0,03	0,01	0,16	0,02	0,06	-0,02	0,02	0,01	0,01

Opomba: Tabela kaže vpliv zaznane preizobraženosti in podizobraženosti (merjeno neposredno) na zadovoljstvo z delom. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temno in svetlo siva barva prikazujeta, kako neujemanje na delovnem mestu vpliva na zadovoljstvo z delom. Temno siva barva kaže, da je vpliv na na zadovoljstvo z delom negativen, medtem ko svetlo siva prikazuje pozitiven vpliv na zadovoljstvo. V glavi tabele so navedene tudi kontrolne spremenljivke. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Sledi analiza vpliva neujemanja na višino prejemkov iz delovnega razmerja, kjer rezultati, prikazani v tabeli 31, v splošnem nakazujejo močnejši vpliv napovedovalnih dejavnikov v primerjavi z vplivom na stališča. Tako preizobraženost kot tudi podizobraženost v veliki večini držav značilno vplivata na višino prejemkov. Zaposleni, ki imajo glede na delovno mesto previsoko stopnjo izobrazbe, poročajo o nižjih prejemkih ($\beta = -0,10$; $-0,03 > \beta > -0,15$). Moč te negativne povezave je med državami različna, pri čemer je najbolj negativna na Češkem in na Nizozemskem ter v Združenem kraljestvu. Moč koeficientov podizobraženosti je v primerjavi s koeficienti preizobraženosti manj izrazita in pozitivna ($\beta = 0,06$; $0,01 < \beta < 0,09$).

V tem pogledu je netipičen rezultat Italije, kjer preizobraženost ne vpliva na prejemke, medtem kot je povezanost podizobraženosti s prejemki najmočnejša med vsemi preučevanimi državami. Vpliv kontrolnih spremenljivk je precejšen, značilen in po državah konsistenten. Še zlasti gre tukaj izpostaviti močan pozitiven vpliv dosežene stopnje izobrazbe ($\bar{\beta} = 0,24$; $0,14 < \beta < 0,30$), sledijo pa pozitivni vplivi obsega dela ($\bar{\beta} = 0,22$; $0,03 < \beta < 0,36$), vodstvenega položaja, prisotnosti variabilnega dela plače in velikosti organizacije.

Iz analiz za Slovenijo izhaja, da je vpliv preizobraženosti na višino prejemkov največji med vsemi državami in je negativen. Na drugi strani podizobraženost pozitivno vpliva na višino prejemkov. Večina kontrolnih spremenljivk ima podobno značilen vpliv, med njimi omenimo stopnjo izobrazbe, obseg dela, variabilni del plače in spol, ki imajo relativno izrazit pozitiven učinek.

Tabela 31: Ocenjeno neujezanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in višina prejemkov iz delovnega razmerja

	Preizobraženost	Podizobraženost	Spol	Starost (štetke)	Delovna doba (v letih)	Dožena stopnja izobrazbe	Velikost organizacije	Vodja	Obseg dela (teden)	Variabilni del plače	Prilivništvo	Zaposlen za določen čas	Diskrecija pri delu	Zaposlen v neprilivni org.	Zaposlen v javnem sektorju	Zaposlen preko agencije	Poročen ali živ s partnerjem	Ima otroke	Rojen v državi
Belgija	-0,11	0,09	-0,17	0,06	0,04	0,28	0,12	0,14	0,17	0,13	-0,12	-0,06	-0,04	-0,02	-0,01	-0,03	-0,02	0,03	0,07
Ciper	-0,09	0,09	-0,09	0,03	0,15	0,29	0,06	0,16	0,03	0,22	-0,03	-0,12	-0,05	0,01	0,04	-0,05	0,13	-0,05	0,01
Česka	-0,15	0,06	-0,10	-0,25	0,17	0,26	0,11	0,15	0,18	0,16	-0,09	-0,05	-0,07	0,00	-0,03	0,10	0,00	-0,04	
Danska	-0,11	0,03	-0,08	0,17	-0,01	0,20	0,09	0,04	0,35	0,02	-0,02	-0,06	0,00	-0,01	-0,02	-0,03	0,10	0,09	0,02
Estonija			-0,21	-0,15	0,05		0,17	0,18	0,25	0,08	-0,01	-0,01	0,13	-0,04	-0,02	0,01	0,13	0,04	0,06
Finska	-0,09	0,05	-0,12	0,05	0,05	0,30	0,15	0,10	0,33	-0,02	-0,07	-0,02	-0,08	-0,05	0,00	0,06	0,03	0,03	
Francija	-0,12	0,09	-0,09	-0,12	0,18	0,29	0,14	0,12	0,25	0,15	-0,11	-0,04	-0,04	0,01	-0,01	0,02	0,02	0,07	0,00
Irska	-0,12	0,08	-0,08	-0,05	0,08	0,28	0,12	0,15	0,21	-0,02	-0,02	-0,02	-0,03	0,05	-0,02	0,05	0,01	0,02	
Italija	-0,05	0,10	-0,09	0,06	0,10	0,21	0,16	0,18	0,16	0,29	-0,01	-0,04	-0,08	-0,04	-0,03	-0,02	0,05	-0,03	0,02
Japonska	-0,09	0,05	-0,16	-0,09	0,13	0,17	0,15	0,17	0,25	0,09	-0,02	-0,09	-0,02	0,00	0,05	-0,03	0,05	0,03	-0,02
Južna Koreja	-0,07	0,01	-0,10	-0,10	0,13	0,17	0,21	0,26	0,10	0,17	-0,03	-0,04	-0,08	-0,01	-0,02	-0,01	0,05	0,05	-0,02
Nizozemska	-0,14	0,06	-0,11	0,04	0,06	0,21	0,11	0,12	0,26	0,14	-0,03	-0,05	-0,07	0,02	0,01	-0,01	0,03	0,04	-0,02
Norveška	-0,11	0,05	-0,09	0,05	0,04	0,25	0,11	0,09	0,35	0,10	-0,07	-0,06	-0,03	-0,03	-0,06	0,00	0,03	0,09	0,04
Poljska	-0,11	0,05	-0,10	-0,13	0,13	0,34	0,15	0,14	0,20	0,13	-0,10	-0,08	-0,09	-0,01	-0,04	-0,02	0,10	0,01	-0,01
Rusija	0,03	0,09	-0,01	-0,45	0,37	0,14	0,08	0,06	0,11	0,07	0,05	0,10	0,00	0,01	-0,17		0,08	0,07	0,03
Slovaška	-0,08	0,14	-0,05	-0,19	0,18	0,19	0,13	0,15	0,08	0,18	-0,03	0,01	-0,08	-0,02	-0,03	-0,08	0,03	-0,01	-0,01
Španija	-0,11	0,07	-0,15	0,00	0,05	0,29	0,14	0,16	0,24	0,13	-0,06	-0,08	-0,02	-0,02	0,08	-0,02	0,09	0,00	0,06
Združeno kraljestvo	-0,13	0,05	-0,11	0,00	0,07	0,24	0,17	0,18	0,36	0,09	-0,02	-0,02	0,01	-0,02	0,00	-0,03	0,08	-0,01	0,00
Slovenija	-0,19	0,09	-0,17	-0,12	-0,19	0,61	0,06	0,10	0,20	0,08	-0,06	-0,07	0,05	-0,02	-0,03	-0,05	0,00	0,03	0,02
Mednarodno povprečje	-0,10	0,06	-0,11	-0,06	0,11	0,24	0,13	0,14	0,22	0,13	-0,04	-0,05	-0,03	-0,02	-0,01	-0,02	0,06	0,03	0,01

Opomba: Tabela kaže vpliv ocenjene preizobraženosti in podizobraženosti (merjeno posredno) na višino prejemkov iz delovnega razmerja. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temno in svetlo siva barva prikazujeta, kako neujezanje na delovnem mestu vpliva na višino prejemkov iz delovnega razmerja. Temno siva barva kaže, da je vpliv na višino prejemkov negativen, medtem ko svetlo siva prikazuje pozitiven vpliv. V glavi tabele so navedene tudi kontrolne spremenljivke. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Podobno kot pri zadovoljstvu z delom vpliv na prejemke merimo tudi z alternativno mero zaznanega neujemanja (tabela 32). Medtem ko je koeficient zaznane podizobraženosti, ki odraža mednarodno povprečje, šibek in značilen ($\beta = 0,01$; $-0,02 < \beta < 0,05$), je koeficient zaznane preizobraženosti neznačilen. Poudariti velja, da je to edini koeficient med vsemi koeficienti neujemanja/podusposobljenosti, ki izhajajo iz mednarodnega povprečja, ki je statistično neznačilen. Pri pregledu koeficientov zaznane preizobraženosti ugotavljamo, da se države z značilnimi koeficienti razlikujejo tudi glede na smer vpliva. Tako na Danskem, Slovaškem, v Franciji ter Združenem kraljestvu zaznana preizobraženost povečuje prejemke iz delovnega razmerja. Nasprotno pa v Belgiji, Estoniji, na Irskem, Japonskem in v Južni Koreji zaznana previsoka izobrazba glede na zahteve delovnega mesta negativno vpliva na višino prejemkov. Po drugi strani pa je pri koeficientih zaznane podizobraženosti zaznati konsistentnost v smeri vpliva, ta je namreč pri vseh štirih državah (Belgija, Ciper, Francija, Japonska) pozitiven. To pomeni, da je pri večini držav zaznana podizobraženost neznačilen napovedovalec višine prejemkov. Zanimiv je podatek, da so med sicer maloštevilnimi državami s statistično značilnima koeficientoma pod- in preizobraženosti kar tri takšne, v katerih zaznana preizobraženost in podizobraženost značilno vplivata na višino prejemkov. Gre za Belgijo, Francijo in Japonsko.

Iz tabele 32 nadalje izhaja, da je v večini držav vloga kontrolnih spremenljivk pri napovedovanju višine prejemkov precejšnja. Med njimi velja izpostaviti spol, doseženo stopnjo izobrazbe, velikost organizacije, vodstveni položaj, obseg dela, variabilni del plače in zaposlitev za določen čas. Podatki za Slovenijo kažejo, da ima zaznana preizobraženost med vsemi državami najmočnejši (negativen) vpliv na višino prejemkov, podizobraženost pa nima značilnega vpliva. Večina kontrolnih spremenljivk značilno vpliva na višino prejemkov. Največji in pozitiven vpliv imajo obseg dela, dosežena stopnja izobrazbe, variabilni del plače in velikost organizacije.

Tabela 32: Zaznano neujezanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in višina prejemkov iz delovnega razmerja

	Zaznana preizobraženost	Zaznana podizobraženost	Spol	Starost (šleke)	Delovna doba (v letih)	Dosežena stopnja	Velikost organizacije	Vodja	Obseg dela (teden)	Varašinski del plače	Pripravnost	Zaposlen za določeno čas. Diskrepcija pri delu	Zaposlen v neprofitni org.	Zaposlen v javnem sektorju	Zaposlen preko agencije	Poročeni ali živi s partnerjem	Ina otroka	Rojen v državi	
Belgija	-0,03	0,05	-0,17	0,05	0,06	0,24	0,13	0,15	0,18	0,14	-0,11	-0,06	-0,02	-0,01	0,00	-0,04	-0,03	0,03	0,08
Ciper	0,01	0,04	-0,09	0,04	0,16	0,22	0,07	0,18	0,02	0,22	-0,03	-0,12	-0,04	0,01	0,05	-0,06	0,12	-0,04	0,02
Česka	0,00	-0,02	-0,10	-0,18	0,11	0,19	0,12	0,17	0,20	0,16	-0,09	-0,03	-0,05	0,03	-0,03	0,08	-0,01	-0,04	
Danska	0,03	-0,01	-0,07	0,16	0,00	0,18	0,10	0,04	0,37	0,02	-0,01	-0,06	0,01	-0,01	-0,01	-0,03	0,10	0,09	0,03
Estonija	-0,03	0,00	-0,21	-0,15	0,05	0,17	0,18	0,25	0,08	-0,01	-0,01	0,13	-0,04	-0,02	0,01	0,13	0,04	0,06	
Finska	0,00	0,00	-0,12	0,06	0,06	0,27	0,16	0,11	0,34	-0,02	-0,08	0,00	-0,08	-0,03	0,00	0,06	0,03	0,04	
Francija	0,02	0,02	-0,09	-0,10	0,19	0,27	0,15	0,14	0,26	0,16	-0,10	-0,05	-0,01	0,01	0,00	0,01	0,01	0,07	0,00
Irska	-0,04	0,01	-0,08	-0,04	0,09	0,21	0,14	0,16	0,22	-0,02	-0,02	-0,01	-0,01	0,07	-0,01	0,06	0,01	0,02	
Italija	0,02	0,02	-0,08	0,06	0,12	0,17	0,17	0,19	0,16	0,29	-0,01	-0,04	-0,07	-0,04	-0,01	-0,02	0,05	-0,03	0,03
Japonska	-0,03	0,02	-0,16	-0,09	0,13	0,13	0,16	0,18	0,25	0,10	-0,02	-0,09	-0,01	0,01	0,06	-0,03	0,06	0,03	-0,02
Južna Koreja	-0,03	0,00	-0,10	-0,12	0,13	0,14	0,22	0,27	0,09	0,17	-0,03	-0,03	-0,08	-0,01	-0,01	0,00	0,06	0,05	-0,01
Nizozemska	0,02	-0,01	-0,11	0,03	0,09	0,15	0,12	0,12	0,28	0,15	-0,02	-0,05	-0,04	0,03	0,02	-0,01	0,04	0,04	-0,01
Norveška	0,00	-0,01	-0,09	0,06	0,06	0,22	0,12	0,10	0,37	0,10	-0,07	-0,06	-0,02	-0,03	-0,04	-0,01	0,03	0,09	0,05
Poljska	-0,01	-0,02	-0,10	-0,13	0,14	0,29	0,16	0,15	0,19	0,14	-0,09	-0,08	-0,08	-0,01	-0,02	-0,02	0,11	0,01	-0,01
Rusija	0,01	0,02	-0,01	-0,43	0,36	0,11	0,08	0,07	0,11	0,08	0,06	0,10	0,00	0,01	-0,16	0,08	0,07	0,03	
Slovaška	0,02	0,01	-0,05	-0,18	0,18	0,16	0,13	0,17	0,08	0,19	-0,03	0,01	-0,07	-0,02	-0,02	-0,09	0,04	-0,02	-0,01
Španija	-0,02	-0,01	-0,16	0,00	0,06	0,25	0,15	0,17	0,25	0,14	-0,05	-0,08	-0,01	-0,01	0,08	-0,02	0,09	0,00	0,08
Združeno kraljestvo	0,02	0,02	-0,11	0,00	0,08	0,20	0,19	0,19	0,38	0,09	-0,02	-0,01	0,02	-0,02	0,01	-0,04	0,09	-0,01	0,01
Slovenija	-0,08	0,03	-0,17	-0,09	0,18	0,53	0,06	0,12	0,20	0,08	-0,05	-0,07	0,07	-0,02	0,00	-0,06	-0,01	0,04	0,02
Mednarodno povprečje	0,00	0,01	-0,10	-0,05	0,11	0,20	0,14	0,15	0,22	0,14	-0,03	-0,05	-0,02	-0,02	0,00	-0,02	0,07	0,03	0,02

Opomba: Tabela kaže vpliv zaznane preizobraženosti in podizobraženosti (merjeno neposredno) na višino prejemkov iz delovnega razmerja. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temno in svetlo siva barva prikazujeta, kako neujezanje na delovnem mestu vpliva na višino prejemkov iz delovnega razmerja. Temno siva barva kaže, da je vpliv na višino prejemkov negativen, medtem ko svetlo siva prikazuje pozitiven vpliv. V glavi tabele so navedene tudi kontrolne spremenljivke. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

V tabeli 33 so predstavljeni vplivi neujezanja na subjektivno zaznano zdravje, pri čemer ugotavljamo, da je vpliv nekaterih kontrolnih spremenljivk (starost, delovna doba, dosežena izobrazba) precej izrazitejši kot vpliv neujezanja stopnje izobrazbe. Tako starost negativno, medtem ko delovna doba pozitivno vpliva na zaznavo zdravja. Zanimiva je ugotovitev, da vodstveni položaj (in s tem potencialno povezano bolj stresno delo) ter tedenski obseg dela praktično nimata značilnega vpliva na oceno zdravja. Pri tem izstopa Rusija, kjer posamezniki z večjim obsegom dela poročajo o boljšem zdravju. Vpliv preizobraženosti ($\bar{\beta} = -0,03$; $-0,012 > \beta > 0,01$) in podizobraženosti ($\bar{\beta} = 0,02$; $-0,04 < \beta < 0,05$) je nizek in po državah nekonsistenten. Za osem preučevanih držav je koeficient značilen, pri čemer je najmočnejši na Češkem ($\bar{\beta} = -0,12$) in Irskem ($\bar{\beta} = -0,10$). V teh dveh državah preizobraženi ljudje poročajo o nižji kakovosti zdravja. Negativna povezanost med pojavoma je značilna tudi za ostale države z izjemo Danske, kjer je koeficient pozitiven.

Vpliv podizobraženosti je v večini držav neznačilen, pri čemer izstopa negativen in značilen koeficient za Japonsko. V Sloveniji preizobraženost in podizobraženost podobno kot v večini drugih držav ne vplivata na subjektivno oceno zdravja. Značilen vpliv pa lahko opazimo pri doseženi stopnji izobrazbe, ki ima *dokaj močan vpliv*. *Podobno kot v drugih državah je vpliv starosti izrazito negativen*.

Nazadnje predstavljamo učinek zaznanega neujemanja na subjektivno oceno zdravja (tabela 34). Kot izhaja iz tabele 34, zaznana preizobraženost pri večini držav ne vpliva na oceno zdravja, čeprav je koeficient mednarodnega povprečja statistično značilen ($\bar{\beta} = 0,02$; $-0,02 < \beta < 0,05$). Na Danskem, Irskem, Norveškem, Slovaškem, v Združenem kraljestvu ter ZDA zaznana preizobraženost izboljšuje subjektivno oceno zdravja. Koeficient zaznane podizobraženosti je z izjemo Italije v vseh državah neznačilen, koeficient mednarodnega povprečja pa je statistično značilen ($\bar{\beta} = 0,01$; $-0,03 < \beta < 0,02$). Med kontrolnimi spremenljivkami na subjektivno oceno zdravja najbolj vplivajo starost, delovna doba, dosežena stopnja izobrazbe, diskrecija pri delu in zaposlitev v javnem sektorju. Vpliv ostalih kontrolnih spremenljivk je po posameznih državah različen. V Sloveniji preizobraženost in podizobraženost ne vplivata na subjektivno oceno zdravja in tudi večina kontrolnih spremenljivk slabo pojasnjuje razlike v oceni zdravja. Omeniti velja, da se s staranjem pričakovano znižuje ocena zdravja, medtem ko stopnja izobrazbe in diskrecija pri delu pozitivno vplivata na oceno zdravja. Zanimivo je, da zaposlitev v neprofitni organizaciji prispeva k nižji oceni zdravja.

Tabela 33: Ocenjeno neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in subjektivna ocena zdravja

	Preizobraženost	Podizobraženost	Spol	Starost (šleke)	Delovna doba (v letih)	Dosežena stopnja	Velikost organizacije	Vodja	Obseg dela (teden)	Variabilni del plače	Pripravnost	Zaposlen za določen čas	Diskrecija pri delu	Zaposlen v neprofitni org.	Zaposlen v javnem sektorju	Zaposlen preko agencije	Poročen ali živ s partnerjem	Ina otroka	Rojen v državi
Belgija	0,00	0,03	0,00	-0,43	0,21	0,20	0,01	-0,01	0,02	-0,01	0,01	0,02	0,02	0,00	0,00	-0,01	0,03	0,01	0,01
Kanada			0,03	-0,37	0,19		0,03	0,01		0,01			0,10	0,01	0,07		0,08	-0,01	-0,02
Ciper	-0,05	0,00	-0,05	-0,64	0,25	0,21	-0,04	0,04	-0,01	0,05	0,00	0,02	0,01	-0,02	0,06	-0,02	-0,01	0,04	0,01
Česka	-0,12	0,02	0,02	-0,99	0,75	0,28	-0,01	0,00	0,00	0,01		0,04	0,02	0,03	0,06	0,01	0,11	0,05	-0,02
Danska	0,05	0,04	0,02	-0,64	0,43	0,19	-0,02	0,02	0,06	0,01	0,01	0,00	0,04	0,02	0,07	-0,01	-0,01	0,02	0,02
Estonija			0,01	-0,66	0,19		0,04	0,04	0,01	0,01	0,00	0,02	0,09	0,01	0,09	0,00	0,06	0,03	0,03
Finska	0,00	0,04	0,04	-0,66	0,31	0,24	0,03	0,00	0,01		0,00	0,04	0,04	-0,01	0,02	0,00	0,06	0,04	0,02
Francija	-0,03	0,04	0,00	-0,68	0,36	0,13	0,00	0,01	0,01	0,00	0,03	0,05	0,06	-0,01	0,02	0,02	0,03	0,04	-0,02
Nemčija			-0,01	-0,50	0,19		-0,01	0,03	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,11	0,02	0,08	0,03	0,05	-0,01	0,03
Irski	-0,10	0,05	0,02	-0,40	0,17	0,22	0,00	-0,02	-0,03		0,00	0,04	0,04	-0,02	0,03	0,01	0,05	-0,01	0,04
Italija	-0,06	0,03	-0,10	-0,58	0,16	0,14	-0,01	0,00	-0,01	0,00	-0,01	0,02	0,04	0,02	-0,01	0,01	0,01	0,03	-0,01
Japonska	-0,05	-0,04	0,03	-0,46	0,18	0,08	-0,01	0,00	-0,03	-0,04	0,00	-0,01	0,05	0,01	0,01	0,01	0,02	0,03	0,03
Južna Koreja	0,01	0,02	-0,06	-0,37	0,12	0,08	0,02	-0,01	-0,01	-0,02	0,02	0,03	0,08	0,00	0,04	-0,02	0,04	-0,07	-0,02
Nizozemska	-0,02	0,03	-0,01	-0,39	0,17	0,17	0,02	0,02	0,02	0,00	0,00	0,03	0,06	0,00	0,02	0,01	0,02	0,02	0,10
Norveška	0,02	0,02	0,01	-0,56	0,35	0,20	0,03	-0,02	0,06	0,04	-0,01	0,03	0,08	0,01	0,10	0,01	-0,02	0,02	0,01
Poljska	-0,04	0,03	-0,04	-0,88	0,37	0,19	0,00	-0,01	-0,01	-0,03	0,00	0,02	0,03	-0,02	0,01	0,01	0,05	0,02	0,01
Rusija	0,00	-0,04	-0,02	-0,71	0,26	0,07	0,02	0,00	0,11	-0,08	-0,03	0,04	0,08	-0,02	0,06		0,02	0,00	0,00
Slovaška	-0,02	0,04	-0,02	-0,99	0,58	0,23	0,01	0,02	0,01	-0,02	0,00	0,05	0,03	-0,01	0,04	0,02	0,08	0,06	0,00
Španija	0,01	0,03	-0,03	-0,51	0,16	0,16	0,02	-0,03	0,01	0,00	0,00	0,04	0,04	-0,02	-0,01	0,04	-0,01	0,03	-0,05
Švedska	-0,01	0,05	-0,02	-0,69	0,48	0,19	0,01	0,03	0,06	0,00	0,00	0,00	0,06	-0,01	0,04	0,02	0,07	0,03	0,01
Združeno kraljestvo	-0,06	0,02	0,03	-0,42	0,23	0,16	-0,01	0,01	-0,02	-0,01	0,02	0,03	0,05	0,02	0,04	0,01	0,09	-0,04	-0,03
ZDA	-0,05	0,03	-0,01	-0,42	0,18	0,26	0,02	0,01	0,03	0,00			0,07	0,03	0,03		0,05	-0,02	-0,03
Slovenija	-0,03	0,01	-0,09	-0,35	0,05	0,14	-0,02	0,03	0,02	0,00	0,04	0,03	0,09	0,01	0,04	0,00	-0,06	0,05	-0,05
Mednarodno povprečje	-0,03	0,02	-0,01	-0,61	0,29	0,18	0,01	0,01	0,01	0,00	0,00	0,02	0,05	0,00	0,04	0,01	0,04	0,01	0,01

Opomba: Tabela kaže vpliv ocenjene preizobraženosti in podizobraženosti (merjeno posredno) na subjektivno oceno zdravja. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temno in svetlo siva barva prikazujeta, kako neujemanje na delovnem mestu vpliva na subjektivno (zaznano) zdravje. Temno siva barva kaže, da je vpliv na subjektivno oceno zdravja negativen (slabše zdravje), medtem ko svetlo siva prikazuje pozitiven vpliv (boljše zdravje). V glavi tabele so navedene tudi kontrolne spremenljivke. Standardizirani regresijski koeficienti so ponekod presegli vrednost 1, zato v tabeli navajamo vrednost 0,99. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Tabela 34: Zaznano neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno neposredno, in subjektivna ocena zdravja

	Zaznana preizobraženost	Zaznana podizobraženost	Spol	Starost (5letke)	Delovna doba (v letih)	Dosežena stopnja	Velikost organizacije	Vodja	Obseg dela (teden)	Variabilni del plače	Pripravištvo	Zaposlen za določen čas	Diskrecija pri delu	Zaposlen v neprofitni org.	Zaposlen v javnem sektorju	Zaposlen preko agencije	Poročen ali živi s partnerjem	Ima otroke	Rojen v državi
Belgija	0,02	0,01	0,00	-0,43	0,21	0,20	0,02	-0,01	0,03	-0,01	0,01	0,02	0,03	0,00	0,00	-0,01	0,03	0,01	0,01
Kanada	0,01	0,00	0,03	-0,37	0,19	0,03	0,03	0,01		0,01			0,10	0,01	0,07		0,08	-0,01	-0,02
Ciper	0,02	0,01	-0,05	-0,64	0,25	0,20	-0,04	0,04	-0,01	0,05	0,00	0,02	0,01	-0,02	0,06	-0,02	-0,01	0,04	0,01
Česka	-0,02	0,02	0,02	-1,22	0,71	0,23	0,00	0,01	0,01	0,01		0,04	0,03	0,04	0,08	0,02	0,11	0,04	-0,02
Danska	0,02	0,02	0,02	-0,63	0,42	0,19	-0,02	0,02	0,06	0,01	0,01	0,00	0,04	0,02	0,06	-0,01	-0,01	0,01	0,01
Estonija	0,00	-0,01	0,01	-0,66	0,19		0,04	0,04	0,01	0,01	0,00	0,02	0,09	0,01	0,09	0,00	0,06	0,03	0,03
Finska	0,01	0,02	0,04	-0,65	0,31	0,23	0,04	0,01	0,01		0,00	0,03	0,04	-0,01	0,03	0,00	0,06	0,04	0,02
Francija	0,02	-0,01	0,00	-0,67	0,36	0,12	0,00	0,02	0,02	0,00	0,03	0,05	0,07	-0,01	0,02	0,02	0,03	0,04	-0,02
Nemčija	0,02	0,00	-0,01	-0,50	0,19		-0,01	0,03	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,11	0,02	0,08	0,03	0,05	-0,01	0,03
Irski	0,04	0,01	0,02	-0,39	0,18	0,17	0,01	-0,01	-0,02		0,00	0,04	0,05	-0,01	0,04	0,01	0,06	0,00	0,04
Italija	0,01	0,02	-0,09	-0,58	0,17	0,11	-0,01	0,00	-0,01	0,00	-0,01	0,01	0,04	0,02	0,00	0,01	0,01	0,02	0,00
Japonska	0,01	-0,01	0,03	-0,47	0,18	0,07	-0,01	0,00	-0,02	-0,04	0,00	-0,01	0,05	0,01	0,02	0,01	0,02	0,03	0,03
Južna Koreja	0,01	0,00	-0,06	-0,37	0,12	0,07	0,02	-0,01	-0,01	-0,01	0,02	0,03	0,09	0,00	0,04	-0,02	0,04	-0,07	-0,02
Nizozemska	0,00	0,01	-0,01	-0,39	0,17	0,15	0,02	0,02	0,03	0,00	0,00	0,03	0,06	0,00	0,02	0,01	0,02	0,02	0,10
Norveška	0,05	0,02	0,01	-0,56	0,35	0,19	0,03	-0,02	0,06	0,04	-0,01	0,02	0,08	0,01	0,09	0,01	-0,02	0,02	0,01
Poljska	0,02	0,01	-0,04	-0,88	0,37	0,17	0,00	-0,01	-0,01	-0,02	0,00	0,02	0,04	-0,02	0,01	0,01	0,05	0,02	0,01
Rusija	0,01	-0,03	-0,02	-0,72	0,26	0,09	0,02	0,00	0,11	-0,08	-0,03	0,04	0,08	-0,02	0,06		0,02	0,00	0,00
Slovaška	0,03	0,02	-0,02	-1,14	0,59	0,21	0,02	0,03	0,01	-0,02	0,00	0,04	0,04	-0,01	0,04	0,02	0,08	0,06	0,00
Španija	0,01	0,02	-0,04	-0,51	0,16	0,15	0,02	-0,02	0,01	0,01	0,00	0,04	0,04	-0,02	-0,01	0,04	-0,01	0,03	-0,05
Švedska	-0,01	0,02	-0,02	-0,68	0,48	0,17	0,01	0,03	0,07	0,00	0,00	0,00	0,07	-0,01	0,05	0,02	0,07	0,03	0,01
Združeno kraljestvo	0,04	0,01	0,03	-0,42	0,23	0,14	0,00	0,01	-0,01	-0,01	0,02	0,03	0,06	0,02	0,05	0,00	0,09	-0,05	-0,03
ZDA	0,04	0,02	0,00	-0,41	0,17	0,23	0,03	0,01	0,04	0,00			0,08	0,03	0,03		0,05	-0,02	-0,03
Slovenija	-0,03	0,02	-0,09	-0,37	0,06	0,14	-0,02	0,03	0,01	0,00	0,04	0,03	0,10	-0,10	0,03	0,01	-0,04	0,04	-0,06
Mednarodno povprečje	0,02	0,01	-0,01	-0,60	0,29	0,16	0,01	0,01	0,02	0,00	0,00	0,02	0,06	0,00	0,04	0,01	0,04	0,01	0,01

Opomba: Tabela kaže vpliv zaznane preizobraženosti in podizobraženosti (merjeno neposredno) na subjektivno oceno zdravja. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temno in svetlo siva barva prikazujeta, kako neujemanje na delovnem mestu vpliva na subjektivno (zaznano) zdravje. Temno siva barva kaže, da je vpliv na subjektivno oceno zdravja negativen (slabše zdravje), medtem ko svetlo siva prikazuje pozitiven vpliv (boljše zdravje). V glavi tabele so navedene tudi kontrolne spremenljivke. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

5 DISKUSIJA

V tem poglavju povzemamo ugotovitve empirične raziskave, opravljene na vzorcu delovno aktivnih prebivalcev Slovenije, ki so sodelovali v drugem krogu raziskave PIAAC. Poglavje sklenemo z navedbo priporočil za prakso.

5.1 BISTVENE UGOTOVITVE

Na podlagi analiz, opravljenih na mednarodnih in slovenskih podatkih, najprej navajamo bistvene ugotovitve, ki so univerzalne za države, ki so sodelovale v raziskavi PIAAC, potem pa se osredotočimo na ugotovitve za Slovenijo.

Analiza povezav med deleži podizobraženih in preizobraženih osvetljuje skupne dejavnike deležev na podlagi gospodarskih značilnosti držav, značilnosti izobraževalnega sistema in kulturnih značilnosti. V splošnem naši rezultati pokažejo, da deleži podizobraženih in preizobraženih niso statistično značilno povezani niti s stopnjo rasti bruto domačega proizvoda in stopnjo brezposelnosti niti z institucionalno ureditvijo trga dela, zato pa so statistično značilno povezani s stopnjo prostih delovnih mest, ki pa bolj kot značilnosti gospodarstva na splošno in trga dela orisujejo cikličnost gospodarstva. Posamezniki v regiji, kjer je stopnja prostih delovnih mest nižja, bodo z večjo verjetnostjo zaposleni na delovnih mestih, ki se ne ujemajo z njihovo izobrazbo oziroma so po navadi preizobraženi, zato z vidika ključnih gospodarskih značilnosti ni možno sklepati o deležu podizobraženih in preizobraženih in je s tega vidika potrebno individualno preučevanje v vsaki državi. Statistično značilne povezave beležimo tudi med deležem podizobraženih in institucionalno, tehnološko in inovacijsko učinkovitostjo, ki v določeni meri orisujejo konkurenčnost gospodarstva. V državah, ki so bolj konkurenčne, so deleži podizobraženih delavcev zaradi večjih pričakovanj in zahtevnosti delovnih mest večji. V tem primeru bi lahko govorili, da gospodarstvo kontinuirano narekuje vedno večje zahteve glede kvalificiranosti posameznikov.

Značilnosti izobraževalnega sistema so bolj povezane z deleži podizobraženih in preizobraženih. V državah, kjer je izobraževalni sistem usmerjen predvsem v poklicno izobraževanje, je delež podizobraženih manjši, delež ustrezno izobraženih pa večji. Povezava med mero visokošolskega izobraževanja, ki je zajeta v indeks konkurenčnosti, in deležem podizobraženih je statistično značilno pozitivna, kar pomeni, da večji kot je delež vključenih v visokošolsko izobraževanje in večje kot je usposabljanje na delovnem mestu, večji je delež ljudi, ki imajo nižjo stopnjo izobrazbe, kot bi bila potrebna, da bi v času anketiranja dobili to delovno mesto. Analiza podvzorca preizobraženih s terciarno izobrazbo kaže na to, da je delež preizobraženih s terciarno izobrazbo nižji v državah, ki imajo bolj razvit visokošolski izobraževalni sistem in usposabljanje na delovnem mestu.

Zgovoren je podatek, da preizobraženost zaposlenih ni povezana z izdatki za terciarno izobraževanje. To z drugimi besedami lahko pomeni, da bi lahko vzroke za preizobraženost iskali tudi drugje kot v obsegu sredstev, ki so namenjena izobraževalnemu sistemu. Dualni izobraževalni sistem, kot ga poznajo recimo v Nemčiji, mladim v procesu izobraževanja zagotavlja stik s podjetji in pridobivanje delovnih izkušenj. Mladi, ki končajo šolanje v državah, kjer tega stika s prakso ni, se pogosto zaposlijo tudi na delovnih mestih, ki ne ustrezajo njihovi izobrazbi (so manj zahtevna), da bi pridobili delovne izkušnje. To interpretacijo je treba upoštevati ob zavedanju, da kavzalnosti zaradi presečne narave podatkov nismo mogli ugotavljati.

Deleži podizobraženosti in preizobraženosti so povezani tudi s kulturnimi značilnostmi v preučevanih državah. V državah, kjer je nacionalna kultura tesnejša (bolj rigidna) in so na primer procesi socializacije kontrolirani, posamezniki pa previdnejši, so deleži podizobraženosti nižji, deleži preizobraženosti pa višji. Nasprotno so deleži podizobraženosti višji in preizobraženosti nižji v državah z manj uveljavljenimi normami in večjo toleranco do deviantnega vedenja (ohlapna kultura). Nadalje so deleži podizobraženih (velja tudi za podizobražene s terciarno izobrazbo) nižji v kulturah, kjer je večja usmerjenost k uspešnosti, asertivnosti in kolektivizmu. Deleži podizobraženih so tako višji v kulturah, kjer so državljani bolj nagnjeni k izogibanju negotovosti, in nižji v kolektivističnih kulturah ter v kulturah, kjer so posamezniki usmerjeni k uspešnosti. V prihodnjih raziskavah bi lahko bolj poglobljeno preučili razlike v neujemanjih glede na kulturne značilnosti, ki izhajajo iz različnih tipologij nacionalnih kultur (npr. GLOBE, tesna/ohlapna kultura, tipologija Trompenaarsa).

Na splošno v državah, ki so sodelovale v raziskavi PIAAC, in v Sloveniji ugotavljamo, da je preizobraženost, ko dejanska stopnja izobrazbe presega zahtevano, relativno pogostejša kot podizobraženost. To se kaže kot večji delež zaposlenih anketirancev, ki so preizobraženi v primerjavi z podizobraženimi. Obstajajo tudi razlike v tem, kako posamezniki zaznavajo (ne)ujemanje v izobrazbi. Če so vprašani posredno (na primer, ko jih vprašamo, kakšno stopnjo izobrazbe bi potrebovali za delo, če bi se sedaj prijavljali za zaposlitev na svojem delovnem mestu, in to primerjamo z njihovo dejansko stopnjo izobrazbe), ugotavljamo večje stopnje neujemanja, kot pa če jih vprašamo neposredno (»Ali imate za svoje delovno mesto primerno, previsoko ali prenizko izobrazbo?«). Pri tem se moramo zavedati omejitve, da v podatkovni bazi PIAAC ni neodvisne ocene o dejanski zahtevani izobrazbi, ampak le subjektivna informacija anketiranca o tem, kakšna je (pri čemer se je anketiranec lahko tudi zmotil ali napačno ocenil zahtevano izobrazbo za svoje delovno mesto).

V splošnem ugotavljamo, da je subjektivno zaznavanje neujezanja stopnje izobrazbe oziroma kvalificiranosti manjše kot v primeru, če strogo upoštevamo stopnje izobrazbe (enako velja tudi za Slovenijo). Možna razlaga za to bi bila, da ljudje s časom, s pridobivanjem izkušenj, oziroma če jih ne opozarjamo na dejstva (kot je na primer opozarjanje na to, da obstaja razlika med zahtevano in dejansko stopnjo njihove izobrazbe) v svojem zaznavanju zgladijo objektivna neujezanja med njihovo usposobljenostjo in zahtevami delovnega mesta. Povedano z drugimi besedami, navadijo se na stanje neujezanja in ga ne zaznavajo več kot vrednega njihove pozornosti. To opažanje je pomembno, saj posamezniki večino odločitev sprejemamo na podlagi svojih zaznav (World Development Report, 2015). Če so zaznave neujezanja zglajene (in zato pristranske), je treba pred morebitnimi intervencijami za zmanjševanje neujezanja najprej vzpostaviti zavedanje, da je neujezanje sploh prisotno. V Sloveniji to še posebno velja za zaposlene z najnižjimi stopnjami izobrazbe (I.–III.). Šele nato je smiselno nadaljevati z aktivnostmi za odpravljanje neujezanja.

Neujezanje v izobrazbeni stopnji, tako za preizobraženost kot tudi za podizobraženost, po državah variira glede na spol (na primer ženske so v večjem deležu preizobražene, moški pa podizobraženi), glede na starost (na primer najmlajša skupina udeležencev je v večini držav bolj preizobražena glede na ostale starostne skupine), stopnjo izobrazbe (na primer neujezanje v izobrazbi je največje v obeh skrajnostih; preizobraženih je največ na terciarni ravni, podizobraženih pa na primarni ravni) in poklicne skupine (na primer najmanj preizobraženih je med strokovnjaki in največ med poklici za preprosta dela; največ podizobraženih je med zakonodajalci, visokimi uradniki in managerji). Za Slovenijo so podatki o značilnostih in variabilnosti (ne)ujezanja v izobrazbi natančno analizirani v poglavju 4. Največji delež ustrezno kvalificiranih imajo tako v Sloveniji univerzitetno izobraženi posamezniki; večji delež podkvalificiranih je moških, večji delež prekvalificiranih pa žensk. V zasebnem sektorju je precej več pod- in preizobraženih zaposlenih v primerjavi z javnim sektorjem, v okviru katerega je večji delež reguliranih poklicev (npr. vojska, zdravstvo, izobraževanje).

V okviru analize učinkov neujezanja v izobrazbi oziroma kvalificiranosti na različne izide na ravni posameznikov so jasnejši in močnejši učinki preizobraženosti. Tako preizobraženost konsistentno negativno vpliva na zadovoljstvo pri delu, na prejemke iz delovnega razmerja in v nekaterih državah celo na subjektivno zaznano kakovost zdravstvenega stanja. Za primerjavo, podizobraženost konsistentno po državah udeleženkah raziskave vpliva le na prejemke iz delovnega razmerja, in sicer pozitivno. Tu velja opozoriti, da so učinki neujezanja za prekvalificiarne posameznike na plače zaposlenih za Slovenijo precej izrazitejši kot v povprečju držav OECD. Učinki zaznanega neujezanja stopnje izobrazbe na ostale izide (zadovoljstvo z delom in zaznana zdravje) na ravni posameznika so v splošnem v državah manj izraziti in večinoma neznčilni, kažejo pa se tudi specifični učinki po državah.

Še najizrazitejši je vpliv zaznane preizobraženosti na subjektivno zaznano kakovost zdravja (res pa je, da tukaj vpliv kontrolnih spremenljivk močno prevladuje). Tudi sicer se izkaže, da na izide na ravni posameznika pomembno vplivajo tudi drugi dejavniki, kot so stopnja avtonomije pri delu, vodstveni položaj posameznika in dosežena stopnja izobrazbe. Glede na ugotovljene precejšnje razlike v učinkih neujemanja na plače pri prekvalificiranih v Sloveniji (v primerjavi z drugimi državami) bi veljalo temu v prihodnje posvetiti več raziskovalne pozornosti.

Na tem mestu naj opozorimo, da je treba biti pri interpretaciji rezultatov pozoren tako na učinke absolutne ravni dosežene stopnje izobrazbe (vidik ravni človeškega kapitala) kot tudi na neujemanja ravni izobrazbe in zahtev delovnega mesta (vidik ujemanja). To velja še zlasti za interpretacijo vplivov na posameznikove ekonomske izide. Kot izhaja iz statističnih modelov, ima dosežena raven izobrazbe približno dvakrat tolikšen (pozitiven) vpliv na posameznikove prejemke kot neujemanje, ki je v primeru preizobraženosti negativno povezano s prejemki. Zmotno bi bilo torej na podlagi naših analiz ponuditi razlago, da dodatno izobraževanje znižuje posameznikove prejemke, ker vodi v preizobraženost. Nasprotno, dodatno izobraževanje zvišuje posameznikov potencial za višje prejemke, vendar je res, da so posamezniki, ki so na delovnih mestih preizobraženi, v primerjavi s svojimi kolegi s stopnjo izobrazbe, ki je enaka zahtevani, plačani manj. Zanimivo je, da pozitivnega učinka absolutne ravni izobrazbe v primeru vpliva na zadovoljstvo z delom v analizah ni zaznati. V tem primeru je ujemanje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta večjega pomena kot absolutna raven izobrazbe.

Pri delu s slovenskimi podatki ne moremo mimo dejstva, da organizacije v Sloveniji v izbirnih postopkih in plačnih sistemih močno poudarjajo stopnjo dosežene formalne izobrazbe, ki tako postane bistveni dejavnik višine posameznikove plače. V primerjavi z drugimi državami je teža dosežene stopnje izobrazbe kot pojasnjevalnega dejavnika posameznikovih prejemkov v Sloveniji veliko večja. Relativno je teža formalne izobrazbe dominantna tudi v primerjavi z ostalimi zmožnostmi, kot so npr. matematične in besedilne spretnosti. Takšno stanje je v Sloveniji močno institucionalno zasidrano (npr. v kolektivnih pogodbah in obstoječih sistemizacijah), a je lahko hkrati ovira za razvoj sistemov za delo z ljudmi, ki temeljijo na širšem naboru zmožnosti posameznika.

Prav tako se je, ko gre za (ne)ujemanje, v podatkih za Slovenijo pokazala anomalija pri zaposlovanju za določen čas. Naše analize namreč kažejo, da je med zaposlenimi za določen čas v primerjavi z ostalimi zaposlenimi večji delež preizobraženih in tistih s previsoko ravno tako besedilnih kot tudi matematičnih spretnosti. Tako je predmet nadaljnjega raziskovanja lahko tudi osvetlitev razlogov in okoliščin za sprejem zaposlitve za določen čas. Morda izkazujejo zaposleni za določen čas večji potencial za prevzemanje zahtevnejših nalog ali pa sprejmejo zaposlitev za določen čas, ker v danem trenutku druge izbire nimajo.

Če bi se prva interpretacija izkazala za pravilno, bi morale biti organizacije pozornejše na razvoj zaposlenih za določen čas in več vlagati vanje, saj so ti potencialni bazen kandidatov za dolgoročnejše zaposlitve. Ob tem velja dodati, da je v Sloveniji precej prisotna administrativna praksa sklepanja zaposlitvenih pogodb za določen čas namesto poskusnega dela, predvsem pri mladih. Ti se po zaključku izobraževanja najprej zaposlijo za določen čas in se z namenom pridobivanja delovnih izkušenj pogosto odločijo tudi za delovna mesta, ki so manj povezana z njihovim poklicem, obenem pa imajo višje ravni besedilnih in matematičnih spretnosti. To so samo nekatere od možnih interpretacij, ki jih je treba potrditi/ovreči v nadaljnjih raziskavah.

S pomočjo dodatnega vprašanja o ujemanju področja izobraževanja, ki smo ga zastavili sodelujočim, ki so izpolnjevali vprašalnik v Sloveniji, smo lahko bolj neposredno (in večstopenjsko) merili horizontalno neujemanje posameznika z zahtevami delovnega mesta. Primerjava naših rezultatov z rezultati OECD (2016a) kaže na to, da bi bili lahko rezultati OECD o neujemanju področja izobraževanja preveč črnogledi – z našo neposredno mero ujemanja področja izobraževanja namreč identificiramo precej nižjo stopnjo horizontalnega neujemanja, kot je objavljena v letošnjem poročilu OECD (2016a).

5.2 PRIPOROČILA

Na podlagi analize mednarodnih in slovenskih podatkov PIAAC lahko podamo splošna in nekatera bolj specifična priporočila. Na splošno lahko zaključimo, da je problematiko neujemanja treba obravnavati celovito, saj se neposredno dotika vsaj usposobljenosti za delo, ki jo posameznik doseže s pomočjo formalnega izobraževanja, in opredelitve oziroma oblikovanja delovnih mest v delovnih organizacijah (poleg mnogih drugih dejavnikov, ki so z njo povezani posredno). Priporočila za izbrano problematiko je zato mogoče podati za trg dela, organizacije, izobraževalni sistem in posameznike. V grobem jih lahko razdelimo v priporočila za spremljanje stanja, informiranje akterjev in ukrepanje.

Ugotovili smo, da sta neujemanji, predvsem preizobraženost, problematični za posameznika, zato bi bilo najprej zaželeno sprotno spremljanje, kje (tj. pri katerih skupinah zaposlenih) se neujemanja pojavljajo in kakšna je dinamika tega pojava v času. Takšna informacija bi bila koristna tako za akterje na trgu dela kot tudi za oblikovalce ukrepov na področju izobraževalnega sistema. Ugotovili bi lahko, katere izobraževalne smeri so povezane z največ preizobraženih zaposlenih oziroma na katerih področjih gospodarstvo se ne generira dovolj ustrezno zahtevnih delovnih mest. Na Statističnem uradu Republike Slovenije se je v zvezi s tem pod okriljem Eurostata že odvijal pilotni projekt, bolj sistematičnega zbiranja pa doslej še ni bilo.

Ena izmed možnosti za vzpostavitev sistema je, da se o (ne)ujemanju izobrazbe in spretnosti zaposlenega poroča mesečno ali kvartalno ob oddaji dokumentacije za plačilo prispevkov.

Pozornost bi kazalo usmeriti tudi na neujemanje v izobrazbi glede na različne sociodemografske dejavnike. Vzemimo za primer starost. Zaradi trenda naraščanja stopnje izobrazbe (ki je posledica vpisovanja velikega deleža generacije v visokošolske študijske programe) se starejši zaposleni lahko zaznavajo kot podizobraženi, čeprav njihove zmožnosti ustrezajo potrebam delovnega mesta (zaradi spretnosti, pridobljenih z izkušnjami).

Potrebno bi bilo tudi sistematično spremljanje pojavnosti namernega neujemanja, pri katerem posamezniki namenoma sprejmejo delo, za katero so preizobraženi. Predvsem bi bilo treba ugotoviti, kateri profili zaposlenih se pogosteje odločijo za to možnost. Informacije na ravni organizacije bi koristile, da bi se ugotovilo, v kateri fazi kariernega in življenjskega cikla so tovrstne odločitve pogostejše. Pri tem bi veljajo spremljati pogostost namernega neujemanja pri različnih generacijah. Tako na primer predstavniki generacije Y, trenutno najmlajši zaposleni, morda v želji po več prostega časa in samoaktualizaciji na nedelovnih področjih pogosteje zavestno sprejmejo delo, za katero so preizobraženi. Ali pa matere z majhnimi otroki, ko se vrnejo na delo, zavestno (ali pa so k temu prisiljene) sprejmejo delovno mesto, za katero imajo previsoko izobrazbo in previsoke zmožnosti. Vse te informacije bi bile lahko osnova za oblikovanje ukrepov za pomoč zaposlenim pri uravnanju delovnih zahtev, kar bi vodilo v večjo zavzetost, produktivnost in ne nazadnje v občutek smisla pri delu. To je pomembno, saj neujemanja negativno vplivajo na stališča zaposlenih v zvezi z delom in organizacijo, ki jih zaposluje.

Z vidika širše družbe bi kazalo preučiti stereotipe, povezane s premalo in preveč izobraženimi delavci, in njihove posledice. Predvsem podizobraženi in podusposobljeni se lahko čutijo izključene iz družbe. Nezadovoljstvo preizobraženih zaposlenih z delom, ki smo ga zaznali v pričujočem delu, je lahko posledica situacije, ko je posameznik iz ekonomskih razlogov (razpoložljivost prostih delovnih mest) prisiljen prevzeti delo z nižjo zahtevano stopnjo izobrazbe (to se kaže npr. pri zaposlitvah za določen čas v Sloveniji).

Če preizobraženi zaposleni na delovnem mestu premalo uporabljajo svoje zmožnosti, se lahko sčasoma pričnejo dolgočasiti ter postanejo manj zavzeti za opravljanje dela, s tem pa na dolgi rok izgubljajo svoj potencial in slabijo svoje dejanske zmožnosti. V tem primeru bi jih lahko spodbudili k samoiniciativnemu preoblikovanju dela, na osnovi katerega bi lahko opravljali tudi zahtevnejša dela (ki primarno ne sodijo v osnovne naloge njihovega delovnega mesta).

S tem bi blažili negativna čustva, ki se običajno pojavijo kot posledica zaznanega neujemanja. Še zlasti so tovrstne spodbude aktualne, ker s to raziskavo ugotavljamo, da je diskrecija pri delu dejansko močno povezana z zadovoljstvom pri delu in lahko blaži zgoraj opisano situacijo.

Glede na naše rezultate o zaznavanju lastne kvalificiranosti lahko oblikujemo naslednji priporočili. Ker vemo, da so v Sloveniji najbolj prisotna zaznavanja o lastni kvalificiranosti povezana z zaposlenimi z najnižjimi stopnjami izobrazbe, je smiselno za to skupino pripraviti poseben način razreševanja neujemanja. Za to skupino zaposlenih je treba najprej zagotoviti zavedanje dejanskega neujemanja, saj imajo o svoji kvalificiranosti izkrivljeno, to je predobro sliko. Šele ko je ta korak uspešno za nami, lahko sledijo nadaljnje aktivnosti za omilitev ali odpravo neujemanja. V povezavi z lastno zaznavo kvalificiranosti menimo, da je smiselno delati tudi z zaposlenimi in kandidati za zaposlitev, ki so stari okoli 40 let. Naši rezultati kažejo, da je tej ciljni skupini smiselno ponuditi karierno svetovanje, saj se zaznavanje ujemanja lastne kvalificiranosti začne v tem obdobju ponovno slabšati.

Glede na stanje (ne)ujemanja pri zaposlenih z najvišjimi doseženimi stopnjami izobrazbe predlagamo tudi razvijanje in sistemiziranje visokozahtevni delovnih mest (za najvišje stopnje izobrazbe in z visokimi zahtevami glede spretnosti), predvsem v gospodarstvu. Menimo, da potrebujemo takšna delovna mesta, da bi zmanjšali neujemanje med visokimi stopnjami izobrazbe in običajno manj zahtevnimi delovnimi mesti v slovenskih podjetjih.

Ne nazadnje bi lahko s sistematičnim komuniciranjem povečali splošno zavedanje o ujemanju in neujemanju na področju izobrazbe in zmožnosti ter njihovih vplivih na blaginjo posameznika, dodano vrednost na zaposlenega ter posledično na dobičkonosnost podjetja ter konkurenčnost države. To bi bilo koristno za vse akterje, ki se te situacije ne zavedajo, a vpliva na njihovo uspešnost in možnosti za razvoj, predvsem pa za tiste, pri katerih bi močnejše zavedanje neujemanja sprožilo aktivnosti za njegovo odpravljanje.

SKLEP

V študiji preučujemo značilnosti in posledice različnih vidikov (ne)ujemanja med izobrazbo oziroma zmožnostmi posameznika in zahtevami delovnega mesta. Obravnavamo podizobraženost in preizobraženost posameznikov, (ne)ujemanje njihovega področja izobraževanja glede na zahteve delovnega mesta ter tudi (ne)ujemanje v ravneh besedilnih in matematičnih spretnosti. Pri tem posebno pozornost namenimo zaznavanju (ne)ujemanja s strani posameznikov.

V študiji ugotovimo, da je med Slovenci, starimi med 16 in 65 let, ki so delovno aktivni, 61 % takšnih, ki imajo stopnjo svoje izobrazbe usklajeno z zahtevami delovnega mesta, 23 % jih je preizobraženih in 16 % podizobraženih. Rezultati kažejo, da je usklajenost njihovih besedilnih in matematičnih spretnosti višja – giblje se okoli 77 %, podobno velja tudi za usklajenost področja izobraževanja, kjer je 80 % posameznikov usklajenih z zahtevami delovnega mesta. Ugotovimo tudi, da zna 65 % posameznikov dobro oceniti neujemanje svoje kvalificiranosti, medtem ko se jih 18,6 % precenjuje, 16,7 % pa podcenjuje.

Vsa neujemanja podrobneje analiziramo po izbranih sociodemografskih kazalcih. Obravnavamo večrazsežnostna neujemanja in posledice, ki jih imajo neujemanja za posameznike. Na podlagi opravljenih analiz lahko trdimo, da tako v državah OECD kot tudi v Sloveniji velja, da ima neujemanje izobrazbe neugodne posledice za posameznike, predvsem za njihove prejemke iz delovnega razmerja, delno pa vpliva tudi na zadovoljstvo z delom. Pri tem so posledice za preizobražene posameznike bolj neugodne kot za podizobražene, v Sloveniji pa so učinki preizobraženosti na prejemke precej večji kot v drugih državah OECD. O rezultatih naših analiz diskutiramo v luči teoretičnih, empiričnih in metodoloških implikacij ter ponudimo priporočila za prakso.

LITERATURA IN VIRI

- Abele, A. E. & Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53–62.
- Alba-Ramirez, A. (1993). Mismatch in the Spanish labor market: Overeducation? *Journal of Human Resources*, 27(2), 259–278.
- Acemoglu, D. & Zilibotti, F. (2001). Productivity differences. *Quarterly Journal of Economics*, 116(2), 563–606.
- Alfes, K., Shantz, A. & van Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: the dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84–101.
- Allen, J., Levels, M. & van der Velden, R. (2013). Skill mismatch and skill use in developed countries: Evidence from the PIAAC study. ROA Research Memorandum, ROA-RM-2013/17. Research Centre for Education and the Labour Market, Maastricht, NL.
- Allen, J. & van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: Effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers – New Series*, 53(3), 434–452.
- Badillo-Amador, L., Lopez Nicolas, A. & Vita, L. E. (2012). The consequences on job satisfaction of job-worker educational and skill mismatches in the Spanish labor market: A panel analysis. *Applied Economics Letters*, 19(4), 319–324.
- Badillo-Amador, L. & Vila, L. E. (2013). Education and skill mismatches: Wage and job satisfaction consequences, *International Journal of Manpower*, 34(5), 416–428.
- Baert, S., Cockx, B. & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25, 123–140.
- Bauer, T. (2002). Educational mismatch and wages: a panel analysis. *Economics of Education Review*, 21(3), 221–229.
- Béduwé, C. & Giret, J.-F. (2011). Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market? *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 68–79.

- Bender, K. A. & Heywood, J. S. (2009). Educational Mismatch among Ph.D.s: Determinants and Consequences. V: *Science and Engineering Careers in the United States: An Analysis of Markets and Employment* (str. 229–255). National Bureau of Economic Research, Inc.
- Bolino, M. C. & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(9), 889–911.
- Bol, T. & Werfhorst, H. G. (2013). The Measurement of Tracking, Vocational Orientation, and Standardization of Educational Systems: A Comparative Approach. *Gini Discussion paper 81*. Najdeno 15. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.gini-research.org/system/uploads/532/original/81.pdf?1380554366>
- Boudarbat, B. & Chernoff, V. (2008). The Determinants of Education – Job Match Among Canadian University Graduates. *IZA Discussion Paper No. 4513*. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor.
- Budria, S. & Moro-Egido, A. I. (2008). Education, educational mismatch, and wage inequality: Evidence for Spain. *Economics of Education Review*, 27(3), 332–341.
- Cainarca, G. C. & Sgobbi, F. (2012). The return to education and skills in Italy. *International Journal of Manpower*, 33(2), 187–205.
- Cappelli, P. (2015). *Skill Gaps, Skill Shortages, and Skill Mismatches*. ILR Review, 68(2), 251–290.
- Carmen Triana, M., Trzebiatowski, T. & Byun, S.-Y. (2016). Lowering the Threshold for Feeling Mistreated: Perceived Overqualification Moderates the Effects of Perceived Age Discrimination on Job Withdrawal and Somatic Symptoms. *Human Resource Management*, forthcoming.
- Cedefop. (2010). *The Skill Matching Challenge: Analysing Skill Mismatch and Policy Implications*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chevalier, A. & Lindley, J. (2009). Overeducation and the Skills of UK Graduates. *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 172(2), 307–337.
- Chevalier, A. (2003). Measuring Over-Education. *Economica*, 70(279), 509–531.

Desjardins, R. & Rubenson, K. (2011). An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills. *OECD Education Working Papers*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Di Pietro, G. & Urwin, P. (2006). Education and skills mismatch in the Italian graduate labour market. *Applied Economics*, 38(1), 79–93.

Domadenik, P., Farcnik, D. & Pastore, F. (2013). Horizontal mismatch in the labour market of graduates: the role of signalling. V: *25th EALE Conference, Torino, 19–21 September 2013*.

Domadenik, P., Farčnik, D., Kaše, R., Mihelič, K. K., Ograjenšek, I., Zupan, N. (2015). *Vpliv ujemanja izobrazbe in kompetenc s potrebami delovnega mesta na ekonomske dosežke in zadovoljstvo posameznikov*. Ljubljana: Založništvo Ekonomske fakultete.

Dorfman, P., Javidan, M., Hanges, P., Dastmalchian, A. & House, R. (2012). GLOBE: A twenty year journey into the intriguing world of culture and leadership. *Journal of World Business*, 47(4), 504–518.

Duncan, G. J. & Hoffmann, S. D. (1981). The Incidence and Wage Effects of Over-education. *Economics of Education Review*, 1(1), 75–86.

Erdogan, B. & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557–565.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M. & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(2), 215–232.

Evropska komisija. (2010). *Europe 2020 Strategy, An Agenda for new skills and jobs*.

Evropska komisija. (2011). *European agenda for adult learning*.

Eurostat. (2015). Najdeno 30. aprila 2015 na spletnem naslovu http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=jvs_a_nace2&lang=en

Feldstead, A., Gallie, D., Green, F. & Inanc, H. (2013). Work Intensification in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2012. *London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies*.

Fine, S. (2007). Overqualification and selection in leadership training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61–68.

Fine, S. & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346–355.

Flisi, S., Goglio, V., Meroni, E. C., Rodrigues, M. & Vera-Toscano, E. (2014). Measuring occupational mismatch: Overeducation and overskill in Europe. Evidence from PIAAC. *European Commission – Joint Research Center Working paper*. Ispra, Italy.

García-Aracil, A. & van der Velden, R. (2007). Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and Their Payoffs. *Higher Education*, 55(2), 219–239.

García-Espejo, I. & Ibáñez, M. (2006). Educational-skill matches and labour achievements among graduates in Spain. *European Sociological Review*, 22(2), 141–156.

Gelfand, M. J. (2012). Culture's Constraints International Differences in the Strength of Social Norms. *Current Directions in Psychological Science*, 21(6), 420–424.

Grazier, S., O'Leary, N. C. & Sloane, P. J. (2008). Graduate employment in the UK: An application of the Gottschalk-Hansen model. *IZA Discussion Papers* 3618. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA).

Green, F. & Zhu, Y. (2008). Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Studies in Economics* 0803. Kent UK: Department of Economics, University of Kent.

Groot, W. & van den Brink, H. M. (2000). Overeducation in the labour market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149–158.

Grove, N. C. (2005). Worldwide Differences in Business Values and Practices: Overview of GLOBE Research Findings. *Grovewell.com*. Najdeno 12. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.grovewell.com/pub-GLOBE-dimensions.html>

Hartog, J. (2000). Overeducation and earnings: Where are we, where should we go? *The Economics of Education Review*, 19(2), 131–147.

Hartog, J. & Oosterbeek, H. (1988). Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling? *Economics of Education Review*, 7(2), 185–194.

- Hersch, J. (1991). Education match and job match. *Review of Economics and Statistics*, 73(1), 140–144.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W. & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*: Thousand Oaks (CA): Sage publications.
- Hu, Jia & Erdogan, Berrin & Bauer, Talya & Jiang, Kaifeng & Liu, Songbo & Li, Yuhui. (2014). There Are Lots of Big Fish in This Pond: The Role of Peer Overqualification on Task Significance, Perceived Fit, and Performance for Overqualified Employees. *The Journal of applied psychology*, 100(4), 1228–1238.
- Jensen, H. T., Kralj, A., McQuillan, D. & Reichert, S. (2008). *The Slovak higher education system and its research capacity: Eua sectoral report* (Raziskovalno poročilo). Brussels.
- Johnson, G. J. & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, 136(4). 435–445.
- Judge, T. A., Klinger, R. L. & Simon, L. S. (2010). Time is on my side: time, general mental ability, human capital, and extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 92–107.
- Kahn, L. B. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics*, 17(2), 303–316.
- Kerckhoff, A. C. (2001). Education and Social Stratification Processes in Comparative Perspective. *Sociology of Education*, 74(Extra Issue), 3–18.
- Krahn, H. & Lowe, G. S. (1998). *Literacy Utilization in Canadian Workplaces*. Ottawa and Hull: Statistics Canada and Human Resource Development Canada.
- Lazear, E. P. (2005). Entrepreneurship. *Journal of Labor Economics*, 23(4), 649–680.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. Handbook of industrial and organizational psychology. D. M. D. Chicago, Rand McNally: 1297–1343.
- Maltarich, M. A., Reilly, G. & Nyberg, A. J. (2011). Objective and Subjective Overqualification: Distinctions, Relationships, and a Place for Each in the Literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 236–239.

- Maurin, E. (2005). The French Educational System: Issues and Debates. *German Economic Review*, 6(3), 297–307.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509–536.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387–418.
- McGuinness, S. & Sloane, P. J. (2011). Labour market mismatch among UK graduates: An analysis using REFLEX data. *Economics of Education Review*, 30(1), 130–145.
- Mihálik, J. & Klimovský, D. (2014). Decentralization of Educational System and its Impact on local Self-Government in Slovakia. *Lex-Localis-Journal of ocal self-government*, 12(3), 467–480.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: NBER Press.
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve Republike Slovenije. (2011). *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012–2015*.
- Mosca, I. & Wright, R. E. (2013). Is graduate under-employment persistent? Evidence from the United Kingdom. *IZA Discussion Paper No. 6177*. Bonn, Germany: Institut zur Zukunft der Arbeit.
- Nordin, M., Person, I. & Rooth, D.-O. (2010). Education-occupation mismatch: Is there an income penalty? *Economics of Education Review*, 29(6), 1047–1059.
- O'Brien, P. (2007). Enhancing Incentives to Improve Performance in the Education System in France. *OECD Economics Department Working Papers*, (570), 1–36.
- OECD Indicators. (2008). *Education at a Glance*. Paris: OECD.
- OECD. (2011). *Towards an OECD Skills Strategy*.
- OECD. (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*.
- OECD. (2013b). *Programme for International Assessment of Adult Competencies – PIAAC international dataset*.
- OECD (2016a). *Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills, OECD Skills Studies*, OECD Publishing, Paris.

OECD (2016b). *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion, Second Edition*, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris.

Oreopoulos, P., von Wachter, T., Heisz, A. (2012). The short-and longterm career effects of graduating in a recession. *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1–29.

Oyer, P. (2006). The macro-foundations of microeconomics: Initial labor market conditions and long-term outcomes for economists. Report, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

Oyer, P. (2008). The making of an investment banker: Stock market shocks, career choice, and lifetime income. *Journal of Finance*, 63(6), 2601–2628.

Pellizzari, M. & Fichen, A. (2013). A New Measure of Skills Mismatch: Theory and Evidence from the Survey of Adult Skills (PIAAC). *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 153, OECD Publishing.

Pokrivčáková, S. (2013). Bilingual education in Slovakia: A Case Study. *Journal of Arts and Humanities*, 2(5), 10–19.

Robst, J. (1995). Career mobility, job match, and overeducation. *Eastern Economic Journal*, 21(4), 539–550.

Robst, J. (2007a). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397–407.

Robst, J. (2007b). Education, college major, and job match: Gender differences in reasons for mismatch. *Education Economics*, 15(2), 159–175.

Sicherman, N. (1991). Overeducation in the labor market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101–122.

Sloane, P. J., Battu, H. & Seaman, P. T. (1999). Overeducation, undereducation and the British labour market. *Applied Economics*, 31(11), 1437–1453.

Stenard, B. S. & Sauermann, H. (2016). Educational Mismatch, Work Outcomes, and Entrepreneurship. *Organization Science*, 27(4), 801–824.

Stephan, P. (2012). *How Economics Shapes Science*. Harvard University Press, Cambridge, MA

The European Education Directory. (2015). Najdeno 3. junija 2015 na spletnem naslovu <http://www.euroeducation.net/prof/slovakco.htm>

Verdugo, R. & Verdugo, N. (1989). The impact of surplus schooling on earnings: Some additional findings. *Journal of Human Resources*, 24, 629–643.

Verhaest, D. & Omeij, E. (2006). The Impact of Overeducation and its Measurement. *Social Indicators Research*, 77(3), 419–448.

Vieira, J. A. C. (2005). Skill mismatches and job satisfaction. *Economics Letters*, 89(1), 39–47.

Vogtenhauber, S. (2014). The impact of within country heterogeneity in vocational specificity on initial job matches and job status. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 374–384.

Willemse, N. & de Beer, P. (2012). Three worlds of educational welfare states? A comparative study of higher education systems across welfare states. *Journal of European Social Policy*, 22(2), 105–117.

Witte, J. C. & Kalleberg, A. L. (1995). Matching Training and Jobs: The Fit between Vocational Education and Employment in the German Labour Market. *European Sociological Review*, 11(3), 293–317.

Wolbers, M. H. J. (2003). Job mismatches and their labour-market effects among school-leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19(3), 249–266.

Wolbers, M. H. J. (2007). Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. *Acta Sociologica*, 50(3), 189–210.

World Development Report. (2015). *Mind, Society, and Behavior*. Washington, DC: World Bank.

World Economic Forum. (2011). *The Global Competitiveness Report 2011–2012*. Geneva: World Economic Forum.

Zhang, M. J., Law, K. S. & Lin, B. (2015). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61–84.

PRILOGI

Priloga 1: Osnovne značilnosti vzorca po državah

Država	Delež žensk (v %)	Povprečna starost	Delež tujcev (v %)	Delež posameznikov v partnerski zvezi (v %)	Delež posameznikov z otroki (v %)	Delež visokošolsko izobrazbo (v %)	Povprečna stopnja zadovoljstva	Povprečna ocena zdravstvenega stanja	Povprečna vrednost plače (v EUR)
Avstrija	47,9			77,2	63,3	19,5	1,7		
Belgija	46,2	41,7	7,4	84,1	73,0	43,4	1,8	2,5	3.830,00
Kanada	47,2		24,7	73,3	63,1		2,0	2,8	
Ciper	46,7	39,8	13,7	76,7	70,2	41,8	2,0	2,8	2.986,00
Češka	44,6	40,6	4,4	75,8	71,0	21,9	2,1	2,6	1.848,00
Danska	47,6	41,0	10,1	80,2	67,6	39,9	1,6	2,8	5.810,00
Estonija	51,2	40,5	11,9	77,9	73,9		2,1	2,0	1.712,00
Finska	49,5	42,0	5,3	88,4	68,0	44,9	1,9	2,5	3.173,00
Francija	47,9	41,1	11,6	80,6	70,2	34,0	2,0	2,5	2.497,00
Nemčija	46,3		12,5	80,3	64,8		2,0	2,8	
Irsko	48,1	39,4	20,6	71,2	60,9	41,4	2,1	2,9	3.619,00
Italija	39,6	41,2	10,6	69,3	58,4	17,0	2,1	2,5	2.602,00
Japonska	42,2	42,3	0,4	69,2	61,4	45,5	2,4	2,1	4.361,00
Južna Koreja	41,5	41,6	1,4	70,9	69,9	41,1	2,4	1,7	2.980,00
Nizozemska	46,3	40,2	10,6	78,1	60,7	35,0	1,9	2,6	8.067,00
Norveška	47,9	40,4	13,0	79,7	69,0	40,0	1,7	2,6	3.904,00
Poljska	44,5	39,4	0,2	73,7	66,9	35,4	2,1	2,3	2.170,00
Rusija	47,4	39,5	5,7	71,3	71,4	67,8	2,3	1,8	1.057,00
Slovaška	44,6	40,5	2,0	71,8	69,8	25,7	2,1	2,4	3.479,00
Španija	45,7	41,1	12,9	74,9	64,1	38,9	2,1	2,4	4.286,00
Švedska	47,4	42,0	15,6	83,8	68,2	33,5	1,7	2,7	
Združeno kraljestvo	46,4	40,1	14,5	70,1	63,0	41,6	2,0	2,8	3.118,00
ZDA	47,6		15,3	71,4	66,7	40,7	2,0	2,8	
Slovenija	51,0	41,7*	10,1	68,4	66,8	19,0	2,0	2,6	
Mednarodno povprečje	46,3	40,8	10,2	76,1	66,8	37,4	2,0	2,5	3.416,66

Opomba: Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni. *Povprečna starost je izračunana na osnovi vzorca N = 9.000; mednarodno povprečje je izračunano kot povprečje držav prvega kroga.

Vir: OECD (2013), lastni izračuni.

Priloga 2: Vrednosti splošnega indeksa konkurenčnosti in izbranih podindeksov

Država	GCI	Institucije	Makro- ekonomsko okolje	Vsokošolsko izobraževanje in usposabljanje	Učinkovitost trgov končnih proizvodov in storitev	Učinkovitosti trga dela	Tehnološka pripravljenost	Inovativne splosobnosti
Avstrija	5,1	5,2	5,4	5,4	4,9	4,8	5,4	4,8
Belgija	5,2	5,0	4,9	5,8	5,1	4,6	5,8	4,8
Ciper	4,4	4,8	4,8	4,7	4,8	4,4	4,4	3,5
Česka	4,5	3,7	5,2	5,0	4,6	4,6	4,8	3,8
Danska	5,4	5,9	5,4	5,8	5,1	5,4	6,2	5,1
Estonija	4,6	5,0	5,7	5,2	4,7	4,9	5,0	3,8
Finska	5,5	6,0	5,7	6,1	4,9	4,9	5,8	5,7
Francija	5,1	5,0	4,6	5,2	4,6	4,4	5,6	4,7
Irski	4,8	5,2	4,0	5,2	5,1	4,9	5,3	4,4
Italija	4,4	3,6	4,5	4,7	4,3	3,8	4,3	3,5
Japonska	5,4	5,2	4,2	5,3	5,0	5,0	5,1	5,6
Kanada	5,3	5,6	5,1	5,6	5,1	5,4	5,4	5,1
Nemčija	5,4	5,3	5,4	5,7	4,8	4,4	5,6	5,4
Nizozemska	5,4	5,6	5,3	5,7	5,2	4,8	6,1	5,0
Norveška	5,2	5,7	6,5	5,5	4,7	4,9	6,1	4,5
Poljska	4,5	4,2	4,7	5,0	4,4	4,5	4,2	3,2
Rusija	4,2	3,1	5,2	4,5	3,6	4,4	3,7	3,1
Slovaška	4,2	3,5	4,9	4,5	4,4	4,5	4,5	2,9
Španija	4,5	4,3	4,6	4,9	4,2	3,8	5,0	3,6
Svedska	5,6	6,1	6,1	5,8	5,2	4,8	6,3	5,8
Združeno kraljestvo	5,4	5,3	4,5	5,5	5,0	5,4	6,1	4,9
ZDA	5,4	4,6	4,5	5,6	4,8	5,6	5,2	5,6
Slovenija	4,3	4,1	5,3	5,2	4,4	4,0	4,8	3,6

Opomba: Podatki za Južno Korejo niso dostopni.

Vir: Global Competitiveness Index (GCI), 2011–2012 (2012).