

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

**Vpliv ujemanja izobrazbe in
kompetenc s potrebami
delovnega mesta na
ekonomske dosežke in
zadovoljstvo posameznikov**

Znanstvene monografije Ekonomske fakultete

dr. Polona Domadenik, dr. Daša Farčnik, dr. Robert Kaše, dr. Katarina Katja Mihelič, dr. Irena Ograjenšek, dr. Nada Zupan
Vpliv ujemanja izobrazbe in kompetenc s potrebami delovnega mesta na ekonomske dosežke in zadovoljstvo posameznikov

Založila: Univerza v Ljubljani Ekonomska fakulteta, Založništvo
za založnika: dekanja prof. dr. Metka Tekavčič
Šifra: DFK15ZM115

Uredniški odbor: doc. dr. Mojca Marc (predsednica), doc. dr. Mateja Bodlaj,
lekt. dr. Nadja Dobnik, prof. dr. Marko Košak, prof. dr.
Vesna Žabkar

Recenzentki: dr. Maja Vehovec
dr. Tjaša Redek

Lektorica: Danijela Čibej
Oblikovanje besedila: Darija Lebar, Špela Sotenšek
Oblikovanje naslovnice: Robert Ilvar

Tisk: Copis d.o.o., Ljubljana
Naklada: 200 izvodov, 1. izdaja

Ljubljana, 2015

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

37:331.103.1
005.336.1

VPLIV ujemanja izobrazbe in kompetenc s potrebami delovnega mesta na ekonomske dosežke in zadovoljstvo posameznikov / Polona Domadenik ... [et al.]. - 1. izd. - Ljubljana : Ekonomska fakulteta, 2015. - (Znanstvene monografije Ekonomske fakultete)

ISBN 978-961-240-291-4
I. Domadenik, Polona
280012032

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	4
1.1 Opredelitev (ne)ujemanja izobrazbe/sposobnosti posameznikov in potreb na delovnem mestu	6
1.2 Nekateri vzroki za neujemanje	9
1.3 Vpliv neujemanja na ekonomske dosežke	10
1.4 Vpliv neujemanja na stališča posameznikov	11
2 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA IN METODOLOGIJA	13
2.1 Raziskovalna vprašanja	13
2.2 Metodologija	14
2.2.1 Opredelitve uporabljenih mer ujemanja	14
2.2.2 Merjenje zadovoljstva pri delu in subjektivne ocene zdravja	17
2.2.3 Merjenje ekonomskih posledic ujemanja s prilagojeno Mincerjevo enačbo	17
2.3 Opis baze podatkov	18
3 REZULTATI: ZNAČILNOSTI IN UČINKI (NE)UJEMANJA	20
3.1 Deleži (ne)ujemanja po različnih kategorijah	20
3.1.1 Deleži (ne)ujemanja po različnih merah	20
3.1.2 Deleži (ne)ujemanja po spolu	26
3.1.3 Deleži (ne)ujemanja glede na starost	29
3.1.4 Deleži (ne)ujemanja glede na stopnjo izobrazbe	31
3.1.5 Deleži (ne)ujemanja po področjih izobraževanja	33
3.1.6 Deleži (ne)ujemanja po poklicnih skupinah	36
3.2 Statistično modeliranje učinkov (ne)ujemanja na izide na ravni posameznika	39
3.2.1 Neujemanje dosežene in zahtevane stopnje izobrazbe z uporabo posredne in neposredne subjektivne mere	39
3.2.2 Zaznana potreba po dodatnem usposabljanju za potrebe delovnega mesta	50
3.3 Primerjava generičnih spretnosti glede na (ne)ujemanje	55

4 REZULTATI: POVEZANOST (NE)UJEMANJA Z IZBRANIMI ZNAČILNOSTMI OKOLJA	59
4.1 Povezanost (ne)ujemanja in kazalcev gospodarskega stanja.....	59
4.2 Povezanost (ne)ujemanja in značilnosti izobraževalnega sistema	65
4.3 Povezanost (ne)ujemanja in kulturnih značilnosti.....	69
5 DISKUSIJA.....	75
5.1 Ključne ugotovitve	75
5.2 Priporočila	80
LITERATURA IN VIRI	82
PRILOGI	

KAZALO SLIK

Slika 1: Konceptualni model	13
Slika 2: Deleži (ne)ujemanja izobrazbe in potreb delovnega mesta.....	20
Slika 3: Deleži zaznanega (ne)ujemanja glede na zahtevano stopnjo izobrazbe in najvišjo zaključeno stopnjo izobrazbe	25
Slika 4: Delež posameznikov, ki menijo, da za potrebe delovnega mesta potrebujejo dodatno usposabljanje	26
Slika 5: Povezanost podizobraženosti in stopnje prostih delovnih mest	63
Slika 6: Povezanost deleža preizobraženih s terciarno izobrazbo in stopnje prostih delovnih mest	64
Slika 7: Povezanost med specifičnostjo izobraževalnega sistema v smeri poklicnega izobraževanja in deležem podizobraženih	68
Slika 8: Koeficient povezanosti kulturnega indeksa in deleža podizobraženosti	70
Slika 9: Koeficient povezanosti ujemanja kulturnega indeksa z deležem preizobraženih s terciarno izobrazbo.....	71

KAZALO TABEL

Tabela 1: Razlike v deležu (ne)ujemanja med moškimi in ženskami po različnih merah.....	28
Tabela 2: Razlike v deležu (ne)ujemanja v starostnih skupinah od 20 do 24 in od 45 do 49 let po različnih merah ujemanja	30
Tabela 3: Razlike v deležu preizobraženih v primerjavi z ustrezno izobraženimi glede na zahteve delovnega mesta posameznikov po stopnjah izobrazbe.....	32
Tabela 4: Delež preizobraženih po področjih izobraževanja	34
Tabela 5: Deleži podizobraženih po področjih izobraževanja	35
Tabela 6: Deleži preizobraženih po poklicnih skupinah	37
Tabela 7: Deleži podizobraženih po poklicnih skupinah	38
Tabela 8: Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno posredno, in zadovoljstvo z delom	41
Tabela 9: Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe, merjeno neposredno, z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in zadovoljstvo z delom .	42
Tabela 10: Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno posredno, in višina prejemkov iz delovnega razmerja	44
Tabela 11: Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno neposredno, in višina prejemkov iz delovnega razmerja	46
Tabela 12: Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno posredno, in subjektivna ocena zdravja	48
Tabela 13: Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno neposredno, in subjektivna ocena zdravja	49
Tabela 14: Zaznana potreba po dodatnem usposabljanju za potrebe delovnega mesta in zadovoljstvo z delom.....	51
Tabela 15: Zaznana potreba po dodatnem usposabljanju za potrebe delovnega mesta in višina prejemkov iz delovnega razmerja	52
Tabela 16: Zaznana potreba po dodatnem usposabljanju za potrebe delovnega mesta in subjektivna ocena zdravja.....	54

Tabela 17: Razlike v povprečni vrednosti besedilnih in matematičnih spretnosti med podizobraženimi in ustrezno izobraženimi po stopnjah izobrazbe	56
Tabela 18: Razlike v povprečni vrednosti besedilnih in matematičnih spretnosti med predizobraženimi in ustrezno izobraženimi po stopnjah izobrazbe	58
Tabela 19: Kazalci gospodarskega stanja.....	61
Tabela 20: Koeficienti povezanosti deleža podizobraženih z izbranimi kazalci gospodarskega stanja.....	65
Tabela 21: Kazalci izobraževalnega sistema.....	67
Tabela 22: Kazalci kulturnih značilnosti.....	73
Tabela 23: Koeficienti povezanosti deležev neujemanja z izbranimi dimenzijami nacionalne kulture	74

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 spretnosti sta odvisna od stopnje izobrazbe in področja izobraževanja. Obenem so tudi 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 njihovi stopnji izobrazbe in/ali področju izobraževanja (OECD, 2013; Pellizzari & Fichen, 2013). Gre za tako imenovano ujemanje področja izobraževanja in pridobljenih posebnih spretnosti in poklica oziroma potreb delovnega mesta, t. i. horizontalno ujemanje (Sicherman, 1991; Hersch, 1991; Robst, 1995, Alba-Ramirez, 1993; Sloane, Battu & Seaman, 1999), ter stopnje izobrazbe in zahtev na delovnem mestu, t. i. vertikalno ujemanje (Robst, 2007; Nordin, Perrson & Rooth, 2010), ki z vidika produktivnosti prinaša ekonomske posledice ter vpliva na stališča posameznikov. Medtem ko je bilo vertikalnemu ujemanju stopnje izobrazbe in potreb na delovnem mestu v ekonomski literaturi namenjene že veliko pozornosti, se horizontalno ujemanje področja izobrazbe in potreb delovnega mesta preučuje šele v zadnjem desetletju.

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 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 ne uporabljajo (OECD, 2013). Pomen preučevanja opisanega pojava izhaja predvsem iz dejstva, da visoke individualne in družbene investicije v znanje in spretnosti rezultirajo v znanju, ki ga posameznik na delovnem mestu ne more dovolj uporabiti. Neujemanja med znanjem in spretnostmi posameznika in zahtev na delovnem mestu pa posredno kažejo tudi na potencialne vrzeli v institucionalni ureditvi trga dela in izobraževalnega sistema.

Namen dela je osvetliti problematiko vertikalnega (ne)ujemanja stopnje izobrazbe in zahtev delovnega mesta, ki prinaša različne izide za posameznika, delovno skupino, podjetje in nacionalno gospodarstvo. V empiričnem delu odgovarjamo na naslednja raziskovalna vprašanja, in sicer:

1. Kakšen je vpliv (ne)ujemanja na zadovoljstvo pri delu?
2. Kakšen je vpliv (ne)ujemanja na prejemke iz delovnega razmerja?
3. Kakšen je vpliv (ne)ujemanja na subjektivno oceno zdravja?
4. Kakšna je povezanost med (ne)ujemanjem in institucionalnim/kulturnim okoljem?

Ob tem upoštevamo tudi kontrolni vpliv izbranih demografskih dejavnikov, dejavnikov delovnega mesta in organizacijskih dejavnikov.

V delu uporabljamo sekundarne podatke, ki so bili zbrani v prvem krogu Programa za mednarodno ocenjevanja kompetenc odraslih (PIAAC), ki poteka pod okriljem OECD. V prvem krogu zbiranja podatkov, ki je potekalo med 2008 in 2013, je sodelovalo 23 držav¹, v vsaki državi pa je vzorec obsegal vsaj 5.000 posameznikov. Instrument za zajem podatkov je 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

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

delom), podatke o delovnem mestu (naziv, naloge, poslovna dejavnost in industrija) ter s tem v zvezi podatke o potrebnih kvalifikacijah za opravljanje dela, ki omogočajo opredelitev ujemanja izobrazbe in kompetenc posameznika s potrebami delovnega mesta.

Projekt PIAAC ponuja podrobne, kakovostne in mednarodno primerljive podatke, ki omogočajo poglobljen vpogled v problematiko (ne)ujemanja in identifikacijo izzivov, ki so državam skupni, in posebnosti, ki so značilne le za določene države. V delu ugotavljamo, da bolj kot podizobraženost na izbrane izide vpliva preizobraženost posameznika, pri tem pa je subjektivno zaznavanje preizobraženosti manj izrazito. Izkaže se tudi, da na izide na ravni posameznika pomembno vplivajo tudi stopnja avtonomije pri delu, vodstveni položaj posameznika in dosežena stopnja izobrazbe.

K obravnavi problematike pristopimo v naslednjem zaporedju. Najprej predstavimo teoretski okvir in opredelimo temeljne pojme. V tem delu utemeljujemo ujemanje izobraženosti in sposobnosti posameznikov in potreb na delovnem mestu, nato identificiramo prevladujoče vzroke za pojav (ne)ujemanja in njegove posledice za posameznika (2. poglavje). Naslednje poglavje opredeljuje raziskovalna vprašanja in podrobneje predstavi metodologijo preučevanja (predstavitev sedmih mer ujemanja). Da bi zagotovili robustne rezultate, opravimo analize na mednarodnem vzorcu (3. poglavje). Sledita dve osrednji poglavji, v katerih predstavimo pojavnost in značilnosti neujemanja po različnih kategorijah ter osvetlimo učinke neujemanja za posameznike (4. poglavje). Nato pokažemo, kako se pojav (ne)ujemanja manifestira v različnih institucionalnih in kulturnih kontekstih (sistem izobraževanja, nacionalna kultura, značilnosti trga dela) (5. poglavje). Na podlagi rezultatov odgovorimo na postavljena raziskovalna vprašanja za tipično državo OECD in postavimo temelje za razpravo o veljavnosti ugotovitev za posamezne države. To je dobra vsebinska in metodološka osnova za poglobljeno preučevanje pojava v posameznih državah (na primer v Sloveniji) (6. poglavje). S sklepnim poglavjem in navedbo uporabljenе literature zaključujemo delo.

1 TEORETSKI OKVIR IN OPREDELITEV TEMELJNIH KONCEPTOV

Študije, ki preučujejo vertikalno ujemanje izobrazbe in potreb delovnega mesta, večinoma merijo delež oseb, katerih stopnja izobrazbe se ne ujema s potrebami delovnega mesta. Osredotočajo se na razlike med spoloma, razlike med stopnjami izobrazbe in poklicnimi skupinami ter spremembe kakovosti ujemanja na karierni poti ter merijo vpliv kakovosti ujemanja na plače in zadovoljstvo posameznikov (na primer Nordin et al., 2010). Poleg vertikalnega ujemanja pa so pomembne tudi sposobnosti, ki jih posameznik pridobi med formalnim in neformalnim izobraževanjem, z izobraževanjem na delovnem mestu in z opravljanjem dela.

Pomen neprestanega merjenja in prilagajanja znanj ter spretnosti zaposlenih gospodarskim potrebam poudarjajo dokumenti na ravni Evropske unije, OECD in posameznih držav. Tako je v Evropski strategiji 2020 (Evropska komisija, 2010) 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 zato 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 kompetenc s potrebami 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 neujemanja ponudbe in povpraševanja na trgu dela, ki predstavlja dolgoročen izziv doseganja ustreznih kompetenc posameznikov za trenutne in prihodnje potrebe delovnih mest.

Podobno Strategija razvoja Slovenije 2005–2013 kot enega pomembnih ciljev navaja zmanjšanje strukturnih neskladij na trgu dela z ustrežno politiko rednega izobraževanja, s hitrejšim uvajanjem vseh oblik izobraževanja in usposabljanja ter priznavanje pridobljenega znanja in kompetenc v zaposlitvi. Naslednja strategija razvoja, 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 za obdobje 2012–2015 (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2011).

OECD (2013) v svojem poročilu posebej opozarja na problem neučinkovite alokacije človeških resursov in zmanjšanja produktivnosti, kjer delavci z večjimi spretnosti ali/in višjo izobrazbo opravljajo dela, za katera bi bile zadovoljive tudi manjše spretnosti ali/in nižje izobrazbe, in obratno, delavci opravljajo delo, za katero niso dovolj usposobljeni oziroma izobraženi. Opažajo, da je problem preizobraženosti pogostejši pri mladih, z leti pa se zmanjšuje. Ugotavljajo tudi, da preizobraženi zaposleni v povprečju zaslužijo 13 % manj kot pa posamezniki z enako stopnjo izobrazbe na delovnih mestih, ki ustrezajo njihovi stopnji 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.

1.1 Opredelitev (ne)ujemanja izobrazbe/sposobnosti posameznikov in potreb na delovnem mestu

Avtorji, ki so preučevali ujemanje sposobnosti posameznikov in potreb na delovnem mestu, ta pojav različno opredeljujejo.² Tako Garcia-Espejo in Ibanez (2006) opredelita dve različni meri ujemanja, in sicer ujemanje stopnje izobrazbe in zahtev na delovnem mestu (angl. *educational match*) in ujemanje spretnosti ter enako potreb na delovnem mestu (angl. *skill match*).

OECD (2013) na podlagi predhodnih študij (Leuven & Oosterbeek, 2011; Quintini, 2011a in 2011b) kvalifikacijsko ujemanje (angl. *qualification match*) opredeljuje kot ujemanje med stopnjo izobrazbe na podlagi Mednarodne standardne klasifikacije izobrazbe (International Standard Classification of Education – ISCED) in potrebami delovnega mesta na podlagi Mednarodne klasifikacije poklicev (International Standard Classification of Occupations – ISCO). Glede na to, da so se delavci zaposlili v različnih trenutkih, in glede na različna zahtevana znanja znotraj posameznega poklicnega razreda OECD predlaga uporabo modusa stopenj izobrazbe v posamezni poklicni skupini. Posamezniki so tako razvrščeni v 3 skupine: prekvalificirani (angl. *overqualified*), ustrezno kvalificirani (angl. *required qualification*) in premalo kvalificirani (angl. *underqualified*). Poleg tega osnovni vprašalnik vsebuje tudi vprašanje o lastni zaznavi ujemanja stopnje izobrazbe in zahtev na delovnem

² Analiza vertikalnega ujemanja izobrazbe in potreb delovnega mesta oziroma vertikalno ujemanje pa v celoti ne pojasnjuje plačnih razlik in razlik v zadovoljstvu posameznikov. Zato se vse več raziskav osredotoča na preučevanju specifičnih znanj in kompetenc, pridobljenih med izobraževanjem, in potrebnih znanj in kompetenc, potrebnih na delovnem mestu. V zadnjem desetletju je tako v ospredju preučevanje horizontalnega ujemanja področja izobraževanja in potreb delovnega mesta. Med prvimi poskusi preučevanja horizontalnega ujemanja je študija avtorjev Allen in van der Velden (2001), ki ločita med ujemanjem stopnje izobrazbe in potreb delovnega mesta (vertikalnim ujemanjem) in specifičnimi znanji, pridobljenimi med izobrazbo različnih področij izobraževanja (horizontalno ujemanje). Čeprav so bile pred letom 2007 objavljene še nekatere študije, ki preučujejo horizontalno ujemanje, kot na primer DiPietro in Urwin (2006), ki preučujeta pojav horizontalnega ujemanja v Italiji, ter Garcia-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, za eno prvih študij velja objavljen prispevek Robsta (2007a), ki je postavil pomemben mejnik v razvoju ekonomske literature.

mestu. Bogato podatkovje pa OECD omogoča defimiranje (ne)ujemanja izobrazbe in spretnosti ter zahtev na delovnem mestu na različne načine (Pellizzari & Fichen, 2013; Flisi, Goglio, Meroni, Rodrigues & Vera-Toscano, 2014).

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. Delavci, ki opravljajo poklic, za katerega je potrebna nižja stopnja izobrazbe, kot so jo sami pridobili, so za dani poklic preizobraženi (angl. *overeducated*). Večina študij, ki preučujejo delež preizobraženih delavcev, se osredotoča na s tem povezane nižje plače oziroma prihodke v primerjavi z delavci, katerih stopnja izobrazbe se dejansko ujema s potrebno stopnjo za opravljanje poklica (Sicherman, 1991). Po drugi strani pa preizobraženi delavci prejema višje plače kot sodelavci, ki niso preizobraženi, opravljajo pa enako delo. Delavci na delovnih mestih, ki zahtevajo višjo stopnjo izobrazbe, kot so jo pridobili, so premalo izobraženi (angl. *undereducated*) in dejansko prejema višje plače/dohodke kot delavci z enako stopnjo izobrazbe, ki delajo na delovnih mestih, ki zahtevajo le njihovo stopnjo izobrazbe (Sicherman, 1991).

Na podlagi 25 raziskav o preizobraženih delavcih, objavljenih od leta 1981 do leta 2000, Groot in van den Brink (2000) na podlagi meta-analize 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 odstotek takih delavcev v Evropi okoli 21,5 %. Meta-analiza 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 potreb delovnega mesta ugotavlja, da je donosnost izobraževanja za potrebno stopnjo izobrazbe dejansko višja kot donosnost izobraževanja na dejansko stopnjo izobrazbe delavcev. Nadalje ugotavlja, da je donosnost višje izobrazbe, kot so potrebe delovnega mesta, pozitivna, vendar nižja, kot je donosnost na potrebno stopnjo izobrazbe (okoli polovica do dve tretjini donosnosti na potrebno stopnjo izobrazbe), donosnost izobraževanja za premalo izobražene delavce, kot so zahteve delovnega mesta, pa je negativna.

Načini merjenja ujemanja se razlikujejo tudi glede na vir poročanja, in sicer so se v literaturi uveljavili trije različni načini merjenja: objektivni, subjektivni in mešani. Objektivni na primer temelji na podlagi podatkov 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 & Omey, 2006) ali *posredno* glede na potrebno stopnjo izobrazbe za opravljanje delovnega mesta (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). 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 so na primer sposobnosti posameznika primerjane 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).

Upošteevajoč različne načine merjenja ujemanja Flisi et al. (2014) predstavijo 20 različnih mer ujemanja izobrazbe ter sposobnosti 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 sposobnosti posameznika s porazdelitvijo sposobnosti v enaki poklicni skupini

in glede na sposobnosti posameznika in sposobnosti, ki jih posameznik uporablja na delovnem mestu. Na podlagi faktorске analize določijo tri mere, ki na različne načine najbolj celostno opisujejo ujemanja glede na stopnjo izobrazbe in sposobnosti posameznika. Z njihovo pomočjo nato zaposlene razvrstijo v štiri glavne skupine in ločijo med:

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 (angl. *education mismatched*).

Pri analizi mednarodnih podatkov se v tem delu osredotočamo na posameznike, ki jih zaznamuje neujemanje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta.

1.2 Nekateri vzroki za neujemanje

Neskladnost zahtevane in dejanske stopnje izobrazbe je lahko posledica različnih pojavov. Podjetja imajo na primer nepopolne/asimetrične informacije o produktivnosti delavca pred zaposlitvijo, zato se delavec lahko zaposli na delovnem mestu, za katero ima neustrezno izobrazbo. Neujemanje je lahko tudi prostovoljno in delavci sprejmejo delo, za katero imajo neustrezno izobrazbo zaradi višje plače in boljših možnosti za napredovanje, boljših delovnih pogojev, spremenjenih kariernih interesov, nedostopnosti delovnih mest, za katera imajo delavci ustrezno izobrazbo, lokacije službe, predvsem ženske pa tudi zaradi družinskih razlogov (Robst, 2007b; Bender & Heywood, 2009). V zvezi s tem Hartog (2000) ugotavlja, da je neuskklajenost 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 in povpraševanjem po delu.

Ujemanje izobrazbe in sposobnosti posameznikov s potrebami 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). Zato se študije večinoma 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.

Na stopnjo ujemanja kompetenc posameznikov in potreb delovnega mesta pa vplivajo tudi pogoji na trgu dela oziroma institucionalna ureditev trga dela in sistem izobraževanja (ali so pridobljene kompetence med študijem bolj generične ali specifične) (Gangl, 2003; Wolbers, 2007; Müller & Gangl, 2003).

1.3 Vpliv neujemanja na ekonomske dosežke

Večina študij o ujemanju izobrazbe in sposobnosti posameznika z zahtevami delovnega mesta preučuje negativne učinke neuskkljenosti 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). Velikost učinka pa se med državami razlikuje. Tako za Združene države Amerike Robst (2007a) poroča, da je plača moških 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). 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 neuskladenosti, 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 je manjši v Italiji, in sicer okoli 4 % (DiPietro & Urwin, 2006). 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. Študije pa so si v večini enotne, da so diplomanti, pri katerih se zaključeno izobraževanje in poklic horizontalno in/ali vertikalno ne ujemata, v povprečju manj zadovoljni.

1.4 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 afektivno 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. Raziskovalci ugotavljajo, da pojav horizontalnega neujemanja zmanjšuje posameznikovo zadovoljstvo pri delu (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 dejavniki, kot so vrsta dela, število ur dela, zaznana varnost delovnega mesta (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 ima subjektivni uspeh močnejši vpliv na objektivni uspeh (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).

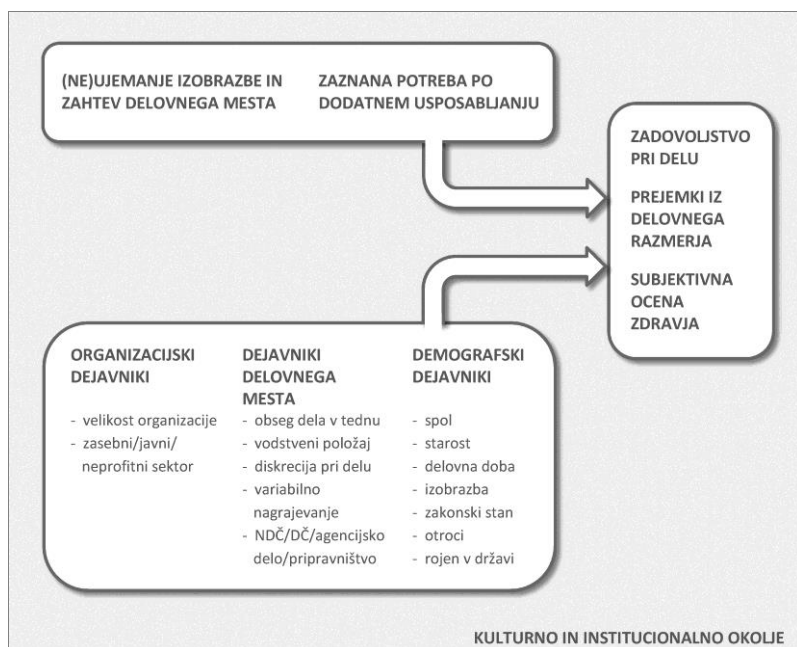
2 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA IN METODOLOGIJA

2.1 Raziskovalna vprašanja

V tem delu odgovarjamo na naslednja raziskovalna vprašanja, seznam konceptov pa je prikazan na Sliki 1:

1. Kakšna je porazdelitev (ne)ujemanja izobrazbe in sposobnosti s potrebami delovnega mesta po spremenljivkah, ki se nanašajo na demografijo, delovno mesto in značilnosti organizacije?
2. Kakšen je vpliv (ne)ujemanja na zadovoljstvo pri delu in subjektivno oceno zdravja?
3. Kakšen je vpliv (ne)ujemanja na višino prejemkov posameznikov?
4. Kakšna je povezanost med (ne)ujemanjem in institucionalnim/kulturnim okoljem?

Slika 1: *Konceptualni model*



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

Vir: Lasten prikaz.

2.2 Metodologija

Uporabljena metodologija za merjenje ujemanja izobrazbe in s tem specifičnih spretnosti ter potreb delovnega mesta ter metodologija za merjenje ekonomskih posledic ujemanja ter vpliva na posameznikovo zadovoljstvo se bistveno ne razlikuje od že uporabljene metodologije na tem področju. Nadalje je za porazdelitev ujemanja izobrazbe (kompetenc) in potreb delovnega mesta uporabljena opisna statistika, ki temelji na izračunu povprečij in porazdelitev po posameznih spremenljivkah, kot so država, spol, starost, izobrazbena struktura in skupina poklicev.

Vpliv ujemanja na splošno zadovoljstvo na delovnem mestu in vpliv ujemanja 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 ujemanja kompetenc in potreb delovnega mesta je uporabljena prilagojena Mincerjeva enačba, ki omogoča izračun vpliva ujemanja na plače oziroma skupne prejemke posameznika iz delovnega razmerja.

2.2.1 Opredelitve uporabljenih mer ujemanja

Na podlagi analize literature smo sledili predvsem Flisi et al. (2014) ter predlogom OECD (2013b), pri čemer smo opredelili dve meri ujemanja, ki temeljita predvsem na subjektivni oceni. Glede na to, da želimo preveriti vpliv na subjektivno zdravje in zadovoljstvo posameznika, so objektivne oziroma mešane mere manj primerne. Tako smo opredelili dve meri za ujemanje stopnje izobrazbe in potreb delovnega mesta in eno mero za ujemanje sposobnosti posameznika in potreb na delovnem mestu:

- ocena ujemanja stopnje izobrazbe in potreb delovnega mesta (angl. *education match*),
- zaznana ocena ujemanja stopnje izobrazbe in potreb delovnega mesta (angl. *perceived education match*),
- ujemanje usposobljenosti posameznika in potreb delovnega mesta (angl. *skill match*).

Ujemanje stopnje izobrazbe in potreb na delovnem mestu je opredeljeno na podlagi razlike med stopnjo izobrazbe, ki je potrebna za opravljanje delovnega mesta, in dejansko stopnjo izobrazbe posameznika na tem mestu. Prva mera temelji na naslednjih dveh vprašanjih iz osnovnega vprašalnik: »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 ujemanja q_1 , ki meri **preizobraženost**, opredeljena kot:

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

Na podlagi odgovorov je neprava spremenljivka ujemanja q_2 , ki meri **podizobraženost**, opredeljena kot:

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

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

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

Opisana mera sledi literaturi, ki uporablja subjektivno opredelitev ujemanja, 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.

³ Pri subjektivni oceni delavca o horizontalnem in vertikalnem ujemanju 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 zeleno in ne dejansko stanje (Hartog, 2000).

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

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

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

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

Ujemanje sposobnosti posameznika in potreb na delovnem mestu prav tako merimo s subjektivno mero, ki temelji na vprašanju: »Ali menite, da potrebujete nadaljnje usposabljanje, da bi dobro opravljali sedanje zadolžitve?«.

$$q_s = \begin{cases} 0, & \text{ne} \\ 1, & \text{da} \end{cases}$$

2.2.2 Merjenje zadovoljstva pri delu in subjektivne ocene zdravja

Nadalje sta za merjenje vpliva ujemanja uporabljena dva različna konstrukta, in sicer splošno zadovoljstvo z doseganjem zaposlitvijo ter splošno zdravje.

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 ujemanja 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_1 opredeljena kot:

$$h_1 = \begin{cases} 1, & \text{Slabo} \\ 2, & \text{Povprečno} \\ 3, & \text{Dobro} \\ 4, & \text{Zelo dobro} \\ 5, & \text{Odlično} \end{cases}$$

2.2.3 Merjenje ekonomskih posledic ujemanja s prilagojeno Mincerjevo enačbo

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

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

kjer y_i označuje prejemke iz delovnega razmerja posameznika (oziroma njihovo logaritemsko transformacijo), S_i so leta formalne izobrazbe, X_i merijo 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 s potrebami delovnega mesta, človeški kapital v celoti ne izkoristi, kar se odraža v manjšem vplivu na prejemke. Prilagojena enačba (1) je tako enaka:

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

Spremenljivka q_i predstavlja ujemanje med doseženo izobrazbo in potrebami 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.

2.3 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

⁴ Sicer so osnovne statistike celotne raziskave opisane v publikaciji OECD (2013).

V povprečju je v vzorcu, ki vključuje zaposlene posameznike (mednje vključujemo tudi samozaposlene), 46 % žensk, največ v Estoniji (51,16 %) in najmanj 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. 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 %), medtem ko je na Poljskem in Japonskem delež manjši (do 1 %). Glede družinskih razmer je v povprečju skoraj 76 % zaposlenih v državah živel v partnerski zvezi in dve tretjini vseh zaposlenih 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). Delež zaposlenih z visokošolsko izobrazbo je največji v Ruski federaciji, sledijo pa Japonska, Finska in Belgija. Delež zaposlenih posameznikov s terciarno izobrazbo je najmanjši v Italiji in Avstriji, na Češkem in Slovaškem.

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.

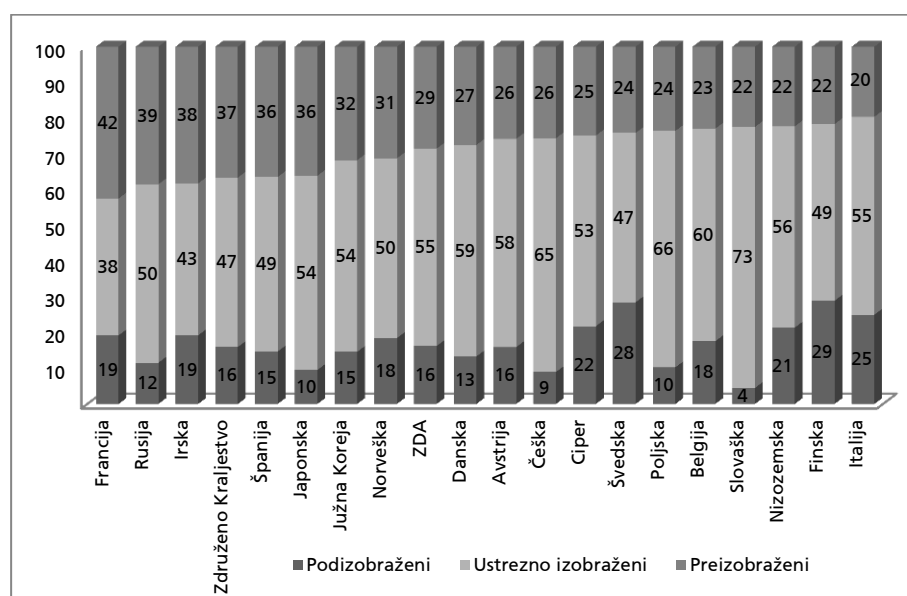
3 REZULTATI: ZNAČILNOSTI IN UČINKI (NE)UJEMANJA

3.1 Deleži (ne)ujemanja po različnih kategorijah

3.1.1 Deleži (ne)ujemanja po različnih merah

Na Sliki 2 so predstavljeni deleži (ne)ujemanja izobrazbe in delovnega mesta glede na posredno subjektivno mero, opredeljeno v poglavju 3. Posamezniki so torej preizobraženi, 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.

Slika 2: Deleži (ne)ujemanja izobrazbe in potreb 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.

Sledijo jim zaposleni v Rusiji (38,5 %), na Irskem (38,3 %), v Združenem kraljestvu (36,6 %), Španiji (36,5 %) in na Japonskem (36,11 %). 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 pa je na Slovaškem (73 %), sledita Poljska (66 %) in Češka (65 %). Glavne značilnosti šolskih sistemov držav z najvišjim (Slovaška) in najnižjim (Francija) ujemanjem predstavljamo v okvirjih.⁵

Okvir 1: *Glavne značilnosti šolskega sistema v Franciji*

Francoski izobraževalni sistem je bil v preteklosti znan po visoki centralizaciji, v zadnjih dveh desetletjih pa je opaziti več avtonomije na nižjih ravneh (prenos odločevalskih možnosti na ravnatelje). Osnovne šole so organizirane v okrožja, ki pokrivajo veliko šol. Šole so pod nadzorom inšpektorjev, ki se ukvarjajo s kadrovskimi zadevami in izvajajo nacionalno izobraževalno politiko (O'Brien, 2007).

Predšolska vzgoja je v Franciji zelo razvita, šolanje se začne že pri nižji starosti kot v večini razvitih držav. Od konca 60. let prejšnjega stoletja dalje skoraj vsi 5-letniki obiskujejo vrtec, od začetka 90. let prejšnjega stoletja pa to velja že za 3-letnike. Vrtci imajo tako kot šole svoj učni načrt in so polnopravni znotraj šolskega sistema. Zanje je značilno celodnevno šolanje, poleg tega pa tudi precejšnje obremenitve s strani šole (Maurin, 2005). Obvezno izobraževanje poteka od 6. do 16. leta starosti in vključuje 5 let osnovne šole in 4 leta nižje srednje šole. Šolanje na nižji srednji šoli otrok običajno zaključi pri 15 letih. Tu je omembe vredno dejstvo, da velik delež učencev ponavlja razrede enkrat ali večkrat. Ta delež je med članicami OECD najvišji (O'Brien, 2007). Koncept nižje srednje šole je bil uveden leta 1975 in pomeni, da se učenci šolajo po isti poti. Načelo tega je, da je izobrazba skupna vsem. Tako je to ustanova, ki pripravlja učence na akademsko izobrazbo. Uvedba tega koncepta je vodila v splošno povečanje stopnje dosežene izobrazbe. Predmeti oziroma hierarhija pa sledijo temu, da abstraktno znanje prevladuje nad praktičnimi spretnostmi. Višja srednja šola poteka od 15. do 19. leta (Maurin, 2005).

V Franciji večina študentov obiskuje javne univerze. Poleg javnih univerz je za Francijo značilnih tudi nekaj zasebnih univerz. Za vpis na fakulteto je zadosten pogoj opravljena matura ali strokovni izpit. Posledica tega je, da je velik delež takšnih študentov, ki

⁵ Besedilo okvirjev je pripravila mag. Špela Sotenšek.

ponavljajo prvi ali drugi letnik ali pa celo prekinejo študij in se vpišejo v druge oblike izobraževanja. Študij traja tri leta, s čimer si študentje pridobijo diplomu. Za magisterij sta potrebni še dve dodatni leti, za doktorat znanosti pa še dodatna tri leta študija. Za vpis v visokošolske ustanove se študente izbira na podlagi rezultatov mature, strokovnega izpita ali preko posebnih vstopnih izpitov.

Poleg študija na fakulteti se študentje lahko odločijo za vpis na pripravljalni študij (angl. *Classes Préparatoires*), ki se večinoma izvaja na višjih srednjih šolah. Ta temelji na rezultatih mature, strokovnih testov in na priporočilih učiteljev. Študentom sta na voljo še dve možnosti in sicer: »Institut universitaire de technologie« (v nadaljevanju IUTs) in »Section de technicien supérieur«. IUT-s so številčnejši kot fakultete, poleg tega pa jim pripisujejo višjo stopnjo uspešnosti ob končanju dvoletnega programa, s katerim se pridobi diploma, medtem ko se po dodatnem letu pridobi profesionalna licenca. Za vpis na IUT-S in na druge visokošolske ustanove se tako upoštevajo posameznikovi predhodnji šolski rezultati (O'Brien, 2007).

V Franciji relativno velik delež učencev (17 %) v primerjavi z Evropo (15 %) obiskuje zasebne šole. Glavne razlike med francoskim zasebnim in javnim izobraževanjem so: 1) možnost verskega izobraževanja v zasebnih šolah, 2) večji manevrski prostor zasebne šole pri zaposlovanju učiteljev, 3) možnost izbire učencev, kar prinaša večjo homogenost. Večina zasebnih šol se specializira za določeno vrsto učencev. Obstajajo elitne zasebne šole, ki za sam vpis zahtevajo odličen akademski uspeh, obstajajo pa tudi tako imenovane zasebne šole druge možnosti, ki jih pogosto obiskujejo učenci premožnih družin. Kot zadnji so v nekatere zasebne šole vabljeni otroci, katerih starši cenijo drugačen vzgojni slog (s poudarkom na močni disciplini) ali pa želijo v učni načrt vključiti verske vsebine. V Franciji velja, da če želijo starši vpisati otroka v javno srednjo šolo, ga morajo vpisati v šolo, ki pripada lokaciji, kjer živijo. Ta postopek je obvezen, saj šole zahtevajo dokazilo o prebivališču.

Leta 1980 so bile v Franciji prvič uvedene prednostne cone izobraževanja (angl. *Educational Priority Zones* – v nadaljevanju PCI). Splošno načelo tega je, da so javnim šolam, ki so locirane v prikrajšanih soseskah, dodelili dodatna finančna sredstva. Danes je ta sistem razširjen in deluje v velikem obsegu (obstaja več kot 800 PCI, kar zajema več kot 15 % vseh osnovnošolcev in srednješolcev). Čeprav je skupni znesek, ki je namenjen PCI, pomemben, pa se je politika PCI razširila na tako veliko šol, da na lokalni ravni ponuja le še nekaj dodatnih sredstev posamezni šoli (Maurin, 2005).

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, pa 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 njihova stopnja izobrazbe potrebna, najmanj pa v Franciji, na Irskem in na Švedskem ter v Združenem kraljestvu.

Okvir 2: Glavne značilnosti šolskega sistema na Slovaškem

Šolski sistem Slovaške vsebuje naslednje vrste šol: 1) vrtci (za otroke od 3. do 6. leta), 2) osnovne šole (za otroke od 6. do 15. leta) – te so razdeljene na 2 ravni, in sicer osnovnošolsko izobraževanje in nižje sekundarno izobraževanje, 3) gimnazije (bodisi s 4-, 5- ali 8-letnimi študijskimi programi), 4) srednje poklicne šole (z 2-, 3- ali 4-letnimi študijskimi programi), 5) konservatorij, 6) šole za učence s posebnimi izobraževalnimi potrebami, 7) osnovne umetniške šole in 8) jezikovne šole. Obvezno izobraževanje na Slovaškem traja 10 let. Večina srednjih in osnovnih šol je javnih (90 %), ostalo pa so zasebne šole (v lasti cerkve ali zasebnih lastnikov). Srednje poklicne šole nudijo dijakom vse vrste poklicev. Ko končajo 4-letni srednješolski študijski program, lahko opravijo zaključni izpit. Gimnazije se na splošno štejejo kot bolj prestižne, saj je njihov namen pripraviti dijake na visokošolski študij ali univerzo, poleg tega pa imajo študijske programe usmerjene bolj akademsko. Visokošolsko izobraževanje je na voljo tako v javnih, državnih kot zasebnih šolah (Pokrivčáková, 2013).

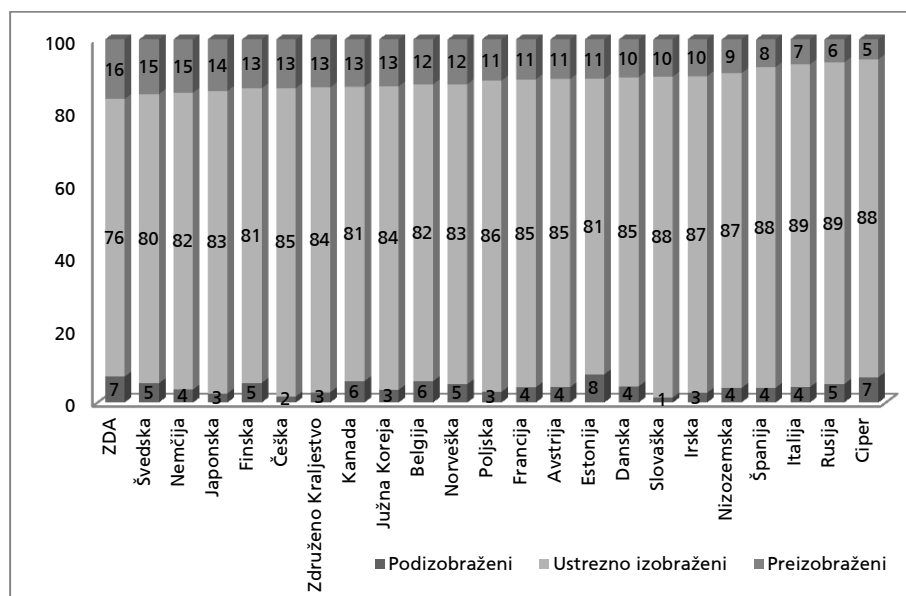
V zadnjih 15 letih se je vidno povečalo število študentov. Na podiplomski študij se jih sedaj vpiše dobrih 10.000, v primerjavi s približno 600 v letu 1990. Zakon o visokem šolstvu razdeli visokošolske institucije na univerze in visoke šole. Slovaška ima štiri univerze, ki se ukvarjajo izključno s humanistiko in družboslovjem in pet univerz, ki so tehnično usmerjene (Jensen, Kralj, McQuillan & Reichert, 2008). Visoke šole ponujajo 9 področnih skupin študija, ki so razdeljene na 27 podskupin. Področne skupine študija so naslednje: 1) izobraževanje in usposabljanje, 2) družboslovje in umetnost, 3) ekonomija, pravo in družbene vede, 4) naravoslovne vede, 5) gradbeništvo, tehnologija, proizvodnja in komunikacije, 6) kmetijska in veterinarska znanost, 7) zdravstvo, 8) storitve ter 9) informacijska znanost in matematika. Vpis na visoko šolo je pogojen z osnovnim pogojem za študij in nekaterimi dodatnimi, ki jih predpiše visoka šola. Posameznik, ki uspešno opravi sprejemni izpit, lahko postane študent visoke šole. Velja omeniti, da so pogoji za vpis na visokošolski študij za tuje državljane enaki kot za državljane Slovaške (povzeto po The European Education Directory, 2015).

V izobraževalnem sistemu Slovaške igrajo pomembno vlogo institucije, kot so fundacije in združenja, strokovne organizacije, ki pomagajo v izobraževalnem procesu. Ustanoviteljica in organizator šol je lahko občina, regija in okrajni urad v regiji, legalizirana cerkev ali drugi pravni/zasebni subjekt.

V letu 2001 je slovaška vlada odobrila in ratificirala program Millenium, ki se veže na področje izobraževanja in usposabljanja. V zvezi z navedenim programom se je uvedla decentralizacija v šolskem sistemu. S sprejetjem zakona o izobraževanju in usposabljanju v letu 2008 pa so vsem učencem zagotovili osnovne spretnosti, znanja in kakovost v obliki spremembe vsebine in izobraževanja na področju regionalnega šolskega sistema. Izobraževanje in usposabljanje v šolah se tako izvaja prek izobraževalnih programov. Ta zakon krepi poučevanje tujih jezikov, informacijske in komunikacijske tehnologije. Sprememba v šolskem sistemu pa je tudi ta, da so zakonsko določili minimalno število otrok v razredu. V prvem letu naj bi bilo v razredu 11 učencev, od 2. do 4. razreda naj bi jih bilo najmanj 13, medtem ko od 5. do 9. razreda vsaj 15. V srednji šoli bi moralo razred obiskovati vsaj 17 učencev. Novost na Slovaškem je uvedba individualnega učenja (angl. *individual learning*), ki poteka izven šolskega izobraževanja (Mihálik & Klimovský, 2014).

Glede na zaznano oceno zaposlenih posameznikov v zvezi z ujemanjem njihove stopnje izobrazbe in potreb delovnega mesta (Slika 3) 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 %). 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 %) in Finska (13,5 %). Najmanj preizobraženih je na Cipru (5,5 %), v Rusiji (6,3 %), Italiji (6,9 %) in Španiji (7,6 %). Delež premalo izobraženih je v vseh opazovanih državah pod 9 %.

Slika 3: *Deleži zaznanega (ne)ujemanja glede na zahtevano stopnjo izobrazbe in najvišjo zaključeno stopnjo izobrazbe*

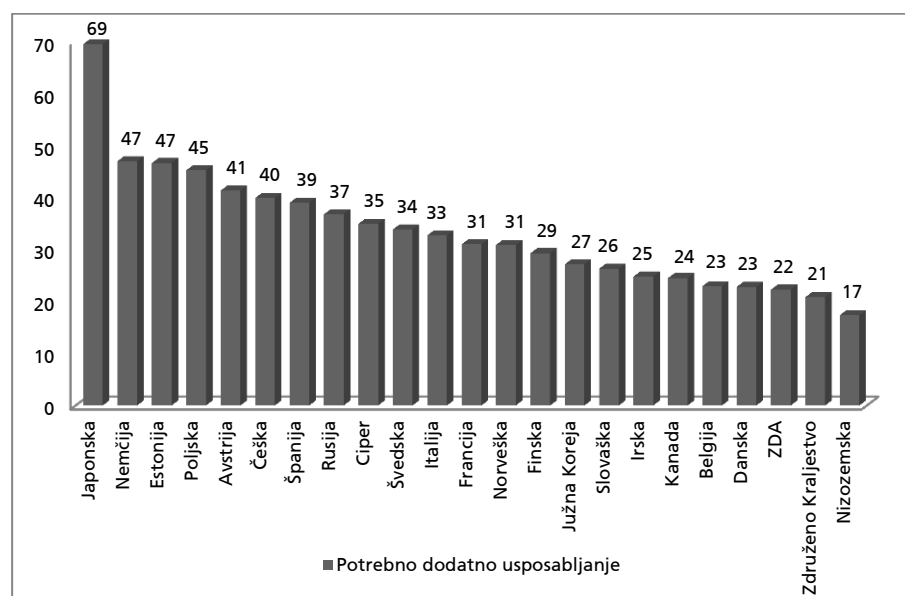


Opomba: Slika prikazuje delež podizobraženih, ustrezno izobraženih in preizobraženih po sodelujočih državah. Delež se navezuje na zaznano ujemanje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Slika 4 nadalje prikazuje deleže posameznikov, ki menijo, da bi potrebovali dodatno usposabljanje, da bi lahko ustrezno opravljali svoje delo. To bi bila lahko mera za neujemanje v usposobljenosti; vendar pa, kot ugotavljamo kasneje, ta mera ni najboljša. Delež je največji na Japonskem (69 %), v Nemčiji in Estoniji (47 %) ter na Poljskem (45 %) in v Avstriji (41 %), najmanjši pa na Nizozemskem (17 %), v Združenem kraljestvu (21 %), ZDA (22 %) ter na Danskem, v Belgiji (23 %) in Kanadi (24 %).

Slika 4: *Delež posameznikov, ki menijo, da za potrebe delovnega mesta potrebujejo dodatno usposabljanje*



Opomba: Slika prikazuje delež posameznikov v sodelujočih državah, ki so mnenja, da bi potrebovali dodatno usposabljanje za opravljanje nalog na obstoječem delovnem mestu.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

3.1.2 Deleži (ne)ujemanja po spolu

Tabela 1 prikazuje razlike med deležem moških in deležem žensk glede na posamezne vidike (ne)ujemanja po državah. Razlike so izražene v odstotnih točkah, na naravo razlik pa opozarjajo obarvani deli celic. Če je razlika med deležem ujemanja pri moških in deležem ujemanja žensk negativna, to pomeni, da je delež neujemanja pri ženskah večji kot pri moških. V tem primeru je razlika obarvana temno sivo. V nasprotnem primeru, torej če je delež neujemanja pri moških večji kot pri ženskah, pa je razlika obarvana svetlo sivo.

Tako je razvidno, da je delež žensk med preizobraženimi večji kot pa delež moških v vseh proučevanih državah razen na Finskem in v Rusiji. Razlika je

največja v Španiji, na Cipru, Poljskem in na Češkem. Razmerje pa je popolnoma drugačno glede neposredne (subjektivno zaznane) ocene posameznika glede preizobraženosti, saj je v vseh državah, razen na Irskem in v Španiji, delež moških, ki menijo, da imajo previsoko izobrazbo za opravljanje svojega poklica, večji od deleža žensk s takšnim mnenjem. Enako v večini držav več moških kot žensk meni, da bi potrebovali višjo stopnjo izobrazbe.

Kar se tiče posredne (subjektivne) ocene podizobraženosti, je delež žensk glede na delež moških večji na Češkem, Finskem, na Poljskem, v Rusiji in na Slovaškem. Prav tako je razmerje podobno glede neposredne (subjektivno zaznane) ocene posameznika glede podizobraženosti, saj je delež žensk glede na delež moških večji v večini držav razen v Rusiji, na Irskem, Norveškem, Danskem in na Švedskem. Razlike med deležem moških, ki menijo, da bi potrebovali višjo stopnjo izobrazbe, in njihovimi ženskimi kolegicami pa so razmeroma majhne. V Rusiji, Estoniji in na Finskem je delež žensk, ki menijo, da bi potrebovale dodatno usposabljanje, dokaj večji od deleža moških, ki menijo, da bi potrebovali dodatno usposabljanje, razlike pa so manjše na Poljskem, v Franciji, Italiji ter Združenem kraljestvu. V ostalih državah, predvsem pa na Japonskem in v Kanadi, pa razmeroma več moških kot žensk meni, da bi potrebovali dodatno usposabljanje, da bi lahko ustrezno opravljali svoje delo.

Tabela 1: Razlike v deležu (ne)ujemanja med moškimi in ženskami po različnih merah

Država	SPOL (moški-ženske)		Preizobraženi (zaznano)		Podizobraženi (zaznano)		Potreba po dodatnem usposabljanju
	Preizobraženi	Podizobraženi	Preizobraženi	Podizobraženi	Preizobraženi	Podizobraženi	
Belgija	-2,4	3,9	2,9	1,2	1,0		
Kanada			1,8	1,1	5,2		
Ciper	-4,3	1,9	0,0	2,0	2,7		
Češka	-4,0	-6,0	1,8	0,2	1,6		
Danska	-0,4	1,7	0,9	-0,1	1,6		
Estonija			0,7	1,1	-3,8		
Finska	2,0	-1,6	0,2	1,5	-5,6		
Francija	-1,2	3,3	1,3	0,6	-1,1		
Nemčija			0,6	0,7	1,7		
Irska	-3,4	2,7	-0,7	-0,8	1,1		
Italija	-2,2	0,6	1,6	1,2	-0,6		
Japonska	-0,7	2,1	6,5	1,4	8,0		
Južna Koreja	-2,1	3,2	4,3	1,8	1,2		
Nizozemska	-2,1	7,0	1,9	0,4	4,4		
Norveška	-2,2	5,6	2,2	-0,3	0,5		
Poljska	-4,0	-1,6	4,2	0,7	-2,0		
Rusija	7,4	-1,4	0,8	-1,2	-8,8		
Slovaška	-2,6	-0,2	0,6	0,1	0,9		
Španija	-6,4	8,4	-0,9	1,2	1,7		
Švedska	-0,6	4,1	0,3	-0,2	0,2		
Združeno kraljestvo	-1,0	3,6	0,5	0,9	-0,9		
ZDA	-1,5	-0,1	3,1	2,1	3,0		
Mednarodno povprečje	-1,7	2,0	1,6	0,7	0,6		

Opomba: Slika prikazuje posredno subjektivno oceno preizobraženosti in podizobraženosti in neposredno (subjektivno zaznano) oceno preizobraženosti in podizobraženosti ter zaznano potrebo po dodatnem usposabljanju za sodelujoče države. S svetlo in temno sivima barvama so označene razlike med deležem enega in drugega spola po petih merah. Svetlo siva barva pomeni, da je delež neujemanja pri moških večji kot pri ženskah, temno siva barva pa pomeni ravno obratno. Podatki so v odstotnih točkah. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

3.1.3 Deleži (ne)ujemanja glede na starost

Deleži (ne)ujemanja po vseh predstavljenih merah pa se razlikujejo tudi glede na starost posameznikov. Za namen analize so v Tabeli 2 prikazane razlike v deležu (ne)ujemanja v dveh starostnih skupinah, in sicer med starostno skupino od 20 do 24 let in med starostno skupino od 45 do 49 let. Ti dve skupini smo izbrali, ker so v povprečju razlike med njima največje. Razlike so izražene v odstotnih točkah. Svetlo siva barva pomeni, da je delež neujemanja v starostni skupini od 20 do 24 let večji kot delež v starostni skupini od 45 do 49 let.

Delež preizobraženih je skoraj v vseh državah večji med mlajšimi delavci. Razlika je največja na Irskem, kjer je delež mladih preizobraženih delavcev kar za 28,7 odstotne točke večji, kot je delež med delavci v starostni skupini od 45 do 49 let. Podobno velja za Norveško, Dansko, v manjši meri pa za Francijo, Španijo, Združeno kraljestvo ter ostale države razen Češke in Južne Koreje. V povprečju je delež preizobraženih v starostni skupini od 24 do 29 let za skoraj 10 odstotnih točk večji kot delež v starostni skupini od 45 do 49 let.

Delež podizobraženih pa je tako skoraj v vseh državah večji v starostni skupini od 45 do 49 let, v povprečju za 10 odstotnih točk, največ na Irskem in v skandinavskih državah ter tudi v Franciji in Združenem kraljestvu. Razlike so manjše, če uporabimo subjektivno oceno preizobraženosti oziroma prenizke izobrazbe (zaznano neujemanje). Glede dodatnega usposabljanja pa sta razvidni dve skupini držav, in sicer v Rusiji, Južni Koreji, Japonski, Italiji, na Irskem, v Belgiji ter na Cipru, na Poljskem in na Slovaškem mladi v večji meri menijo, da potrebujejo dodatno usposabljanje, da bi lahko opravljali svoje delo, kot pa starejši zaposleni. V ostalih državah pa delavci v višji starostni skupini (od 45 do 49 let) v povprečju v večji meri menijo, da bi potrebovali dodatno usposabljanje kot njihovi mlajši kolegi v starostni skupini od 20 do 24 let.

Tabela 2: Razlike v deležu (ne)ujemanja v starostnih skupinah od 20 do 24 in od 45 do 49 let po različnih merah ujemanja

STAROSTNA SKUPINA (20-24 let in 45-49 let)							
Država	Preizobraženi	Podizobraženi	Preizobraženi (zaznano)	Podizobraženi (zaznano)	Potreba po dodatnem usposabljanju		
Avstrija	4,4	-10,0	2,0	-1,9	-13,7		
Belgija	10,3	-11,0	-4,8	-0,1	2,0		
Kanada			2,8	-2,1	-9,8		
Ciper	5,7	-12,3	-2,5	-1,9	8,9		
Češka	-6,1	-8,8	-5,7	-1,9	-1,8		
Danska	22,5	-6,9	-4,4	-3,7	-6,8		
Estonija			0,3	-1,4	-14,2		
Finska	8,3	-21,3	-2,1	-5,7	-6,1		
Francija	15,0	-16,0	-4,3	-2,2	-9,7		
Nemčija			-1,0	0,0	-5,8		
Irska	28,7	-25,1	0,7	-1,1	-4,2		
Italija	9,9	-20,5	-1,1	-4,0	4,2		
Japonska	3,2	-2,6	2,1	-0,7	7,2		
Južna Koreja	-10,1	4,2	3,2	0,2	8,9		
Nizozemska	12,1	-11,6	5,7	-0,2	-4,6		
Norveška	26,4	-14,9	2,0	0,9	-8,8		
Poljska	9,4	-0,4	1,4	-0,3	2,4		
Rusija	1,7	2,1	-0,1	-6,5	11,0		
Slovaška	6,7	0,3	-0,6	-1,4	1,1		
Španija	14,0	-5,0	-0,8	-0,4	-8,1		
Švedska	13,7	-18,2	-4,1	-2,1	-15,0		
Združeno kraljestvo	14,1	-14,6	-5,4	-0,5	-3,0		
ZDA	2,9	-10,0	5,4	-2,2	-4,9		
Mednarodno povprečje	9,6	-10,1	-0,5	-1,9	-3,1		

Opomba: Slika kaže posredno subjektivno oceno preizobraženosti in podizobraženosti in neposredno (subjektivno zaznano) oceno preizobraženosti in podizobraženosti ter potrebo po dodatnem usposabljanju za vse navedene države. S svetlo in temno sivima barvama so označene razlike med deležem dveh starostnih skupin (20–24 let) in (45–49 let). Svetlo siva barva pomeni, da je delež neujemanja v starostni skupini (20–24 let) večji kot v starejši starostni skupini (45–49 let) in obratno. Podatki so v odstotnih točkah. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

3.1.4 Deleži (ne)ujemanja glede na stopnjo izobrazbe

Deleži neujemanja pa se razlikujejo tudi glede na stopnjo dosežene izobrazbe. V Tabeli 3 so po posameznih državah in stopnjah izobrazbe prikazane razlike med deležem preizobraženih in ustrezno izobraženih posameznikov. Razlike so izražene v odstotnih točkah. Svetlo siva barva pomeni, da je preizobraženih posameznikov več kot pa podizobraženih. Delež preizobraženih je največji med delavci, ki so zaključili višje sekundarno izobraževanje, vendar ne terciarno, in sicer najbolj na Češkem, v Španiji in na Japonskem. Med najbolj izobraženimi, torej med posamezniki s terciarno izobrazbo, je največ preizobraženih na Japonskem, Irskem, Češkem in v ZDA.

Na drugi strani pa je delež podizobraženih največji predvsem med delavci, ki so pridobili zgolj primarno izobrazbo, in sicer v skandinavskih državah, predvsem na Finskem in Švedskem, kjer je takih delavcev 60,1 % od vseh s primarno izobrazbo. Med delavci s terciarno izobrazbo so deleži podizobraženih v primerjavi s preizobraženostjo razmeroma manjši, medtem ko so največji prav tako na Finskem in Švedskem ter v Franciji in na Cipru.

Tabela 3: Razlike v deležu preizobraženih v primerjavi z ustrezno izobraženimi glede na zahteve delovnega mesta posameznikov po stopnjah izobrazbe

Država	Preizobraženi v primerjavi z ustrezno izobraženimi			
	Primarna izobrazba	Nižja sekundarna	Višja sekundarna, ne terciarna	Terciarna
Japonska	-28,3	14,4	56,5	48,3
Irska	-27,7	2,5	29,4	41,5
Češka	-26,1	11,5	77,0	39,7
ZDA	-29,2	-8,8	42,5	35,9
Združeno kraljestvo	-17,8	23,0	0,0	34,7
Avstrija	-15,7	7,7	18,7	34,2
Južna Koreja	-2,8	6,8	0,0	33,5
Španija	1,9	27,6	58,4	34,5
Rusija	-6,9	0,0	25,7	34,5
Ciper	-42,0	-9,8	0,0	29,4
Poljska	-17,1	2,3	30,5	31,6
Slovaška	3,1	14,0	44,4	32,0
Francija	1,9	35,4	0,0	19,4
Švedska	-56,1	-2,9	9,5	12,8
Norveška	-10,4	9,6	27,8	23,3
Italija	-23,3	2,8	-31,4	23,0
Nizozemska	-26,0	1,2	0,0	21,3
Danska	-0,5	17,8	14,7	18,5
Finska	-43,7	3,2	8,4	-8,9
Belgija	-6,6	1,1	35,4	10,2
Mednarodno povprečje	-18,7	8,0	34,2	27,5

Opomba: Tabela prikazuje razlike med preizobraženimi in ustrezno izobraženimi po stopnjah izobrazbe (primarna izobrazba, nižja sekundarna, višja sekundarna in terciarna) in glede na sodelujoče države. S svetlo in temno sivima barvama so označene razlike med preizobraženimi in ustrezno izobraženimi. Svetlo siva barva kaže, da je razlika pozitivna, kar pomeni, da je preizobraženih posameznikov več kot pa ustrezno izobraženih in obratno. Podatki so v odstotnih točkah. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

3.1.5 Deleži (ne)ujemanja po področjih izobraževanja

Deleži preizobraženih in podizobraženih se razlikujejo tudi po različnih področjih izobraževanja. Tabela 4 najprej prikazuje deleže preizobraženih po področju izobraževanja in po državah. V povprečju je največ preizobraženih delavcev med tistimi, ki so zaključili izobraževanje s področja umetnosti in humanistike, predvsem na Japonskem (62 %), v Kanadi (59,5 %), na Norveškem (52,8 %) in v Španiji (48,5 %). Visok delež preizobraženih delavcev je tudi med tistimi, ki so zaključili izobraževanje s področja kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterinarstva ter storitev. Najmanjši delež preizobraženih delavcev je s področja zdravstva in sociale, predvsem v Franciji (13,2 %) in Belgiji (15,4 %), izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev ter s področja tehnike, proizvodnih tehnologij in gradbeništva.

Iz Tabele 5 pa so razvidni deleži podizobraženih po različnih področjih izobraževanja. Največji delež podizobraženih delavcev glede na vse delavce, ki so zaključili izobraževanje enake smeri, je med tistimi, ki so zaključili izobraževanje s področja družbenih, poslovnih, upravnih in pravnih ved, predvsem v Franciji (36,2 %), na Švedskem (29,2 %) in na Norveškem (21,1 %). Najmanjši delež podizobraženih pa je med delavci, ki so zaključili izobraževanje s področja storitev, predvsem v Združenem kraljestvu (1 %), na Slovaškem (3,3 %) in Danskem (3,8 %), ter kmetijstva, gozdarstva, ribištva in veterinarstva, prav tako predvsem na Slovaškem (2,4 %), Danskem (4,4 %), v ZDA (3,7 %) ter v Združenem kraljestvu (4,9 %).

Tabela 4: *Delež preizobraženih po področjih izobraževanja*

Država	Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	Splošne izobraževalne aktivnosti/ izidi	Zdravstvo in sociala	Umetnost in humanistika	Naravoslovje, matematika in računalništvo	Storitve	Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev
Avstrija	32,9	27,4	30,2	16,9	33,4	34,3	36,1	27,4	22,4
Belgija	41,7	21,6	23,6	15,4	29,5	19,6	42,2	23,2	12,9
Češka	38,0	20,7	16,9	25,8	36,5	29,1	29,5	34,8	36,6
Danska	35,2	22,5	28,4	32,9	38,9	32,2	35,1	25,4	25,1
Estonija	50,6	24,0	39,6	15,6	40,1	29,5	27,4	26,6	20,9
Francija	30,3	21,1	27,6	13,2	36,7	19,4	27,3	23,1	14,5
Irska	54,7	41,9	48,1	40,7	48,2	30,4	61,6	43,7	33,7
Japonska	48,4	43,4	51,9	35,5	62,2	41,6	48,0	51,1	42,1
Južna Koreja	45,2	20,7	24,3	16,4	26,0	19,5	27,4	27,6	19,7
Kanada	37,4	44,6	29,3	28,8	59,5	45,6	60,7	45,4	34,9
Nemčija	41,9	30,4	27,4	38,1	41,0	33,1	47,1	35,5	32,5
Nizozemska	22,0	17,7	31,1	21,8	43,9	29,0	31,1	22,6	25,7
Norveška	40,6	25,9	44,6	21,8	52,8	33,7	44,3	32,0	29,1
Poljska	21,9	17,7	11,4	23,2	36,9	28,8	16,8	36,5	28,1
Rusija	45,3	42,8	31,2	29,5	45,1	27,8	57,2	40,3	28,0
Slovaška	21,7	21,3	12,9	18,5	36,9	18,5	26,8	21,0	25,0
Španija	52,3	41,8	55,1	29,5	48,5	44,1	47,1	47,0	40,4
Švedska	19,4	24,2	28,4	18,3	45,2	42,5	27,0	29,1	22,6
Združeno kraljestvo	43,2	38,0	42,7	30,1	42,8	38,2	16,0	37,9	29,3
ZDA	48,2	34,5	32,2	38,2	39,9	30,4	49,4	34,0	50,3
Mednarodno povprečje	38,5	29,1	31,8	25,5	42,2	31,4	37,9	33,2	28,7

Opomba: Tabela prikazuje delež (v %) preizobraženih posameznikov po različnih področjih izobraževanja za sodelujoče države.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Tabela 5: *Deleži podizobraženih po področjih izobraževanja*

Država	Kmetijstvo, gozdarstvo, ribištvo, veterinarstvo	Tehnika, proizvodne tehnologije in gradbeništvo	Splošne izobraževalne aktivnosti/ izidi	Zdravstvo in sociala	Umetnost in humanistika	Naravoslovje, matematika in računalništvo	Storitve	Družbene, poslovne, upravne in pravne vede	Izobraževalne vede in izobraževanje učiteljev
Avstrija	10,2	13,3	27,9	14,0	5,7	4,8	9,8	16,3	14,8
Belgija	6,4	15,6	25,0	10,4	13,1	16,3	11,1	16,0	6,2
Češka	11,5	16,9	22,5	17,0	14,2	21,9	8,7	13,4	8,3
Danska	4,4	5,4	16,5	22,3	4,3	7,5	3,8	12,9	12,7
Estonija	8,8	9,2	18,5	11,7	7,9	14,6	12,2	17,9	5,4
Francija	17,3	23,3	23,1	29,5	12,6	9,3	18,4	36,2	20,1
Irska	11,1	19,3	16,2	9,4	16,3	25,0	12,6	16,9	25,2
Japonska	5,6	9,6	11,0	11,8	6,1	9,8	6,0	8,2	2,7
Južna Koreja	10,6	18,0	15,2	30,5	23,2	19,8	22,3	15,0	28,4
Kanada	10,6	8,2	10,3	6,4	3,4	6,0	6,1	5,3	9,4
Nemčija	18,3	12,2	17,2	6,4	8,1	9,3	10,2	6,6	14,4
Nizozemska	11,2	15,7	24,1	10,6	7,3	15,6	9,6	15,2	5,2
Norveška	10,8	20,7	23,8	9,3	11,0	19,0	13,8	21,1	5,6
Poljska	10,6	6,6	17,5	20,9	6,5	7,2	3,4	6,7	2,0
Rusija	11,7	7,5	28,3	5,1	2,7	11,4	7,7	8,5	6,2
Slovaška	2,4	2,7	7,4	7,7	5,5	5,5	3,3	3,9	7,7
Španija	3,6	14,1	16,8	6,1	11,6	14,2	8,2	12,4	3,4
Švedska	20,0	25,2	23,9	26,1	17,6	23,5	8,8	29,2	29,4
Združeno kraljestvo	4,9	16,9	17,3	13,1	12,2	17,3	1,0	11,0	12,9
ZDA	3,7	15,1	13,4	15,1	11,3	14,2	11,4	10,3	5,5
Mednarodno povprečje	9,7	13,8	18,8	14,2	10,0	13,6	9,4	14,2	11,3

Opomba: Tabela prikazuje delež (v %) podizobraženih posameznikov po različnih področjih izobraževanja za sodelujoče države.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

3.1.6 Deleži (ne)ujemanja po poklicnih skupinah

V Tabeli 6 so prikazani deleži preizobraženih posameznikov po poklicnih skupinah in državah. V povprečju je največ preizobraženih v skupini poklicev za preprosta dela, predvsem v Rusiji (72,6 %), Franciji (65,8 %) ter Združenem kraljestvu (62,8 %). Sledijo kmetovalci, gozdarji, ribiči in lovci ter poklicne skupine, pri katerih je raven kompleksnosti, obsega nalog in dolžnosti majhna (upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci ter poklici za preprosta dela). Deleži preizobraženih so tako med najvišjimi v teh skupinah predvsem v Franciji, Združenem kraljestvu, na Norveškem, v Belgiji in Rusiji, najnižji pa v Italiji in ZDA. Najmanj preizobraženih je v poklicih, pri katerih je potrebna večja usposobljenost, kot na primer v poklicnih skupinah strokovnjaki ter zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji. To velja predvsem za Belgijo, Švedsko, Finsko in Nizozemsko.

Deleži podizobraženih delavcev po poklicnih skupinah in državah pa so prikazani v Tabeli 7. Iz nje je razvidno, da so deleži podizobraženih največji v poklicnih skupinah, kjer delo zahteva visoko raven kompleksnosti in je obseg nalog ter dolžnosti večji. Delež podizobraženih v poklicnih skupinah zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji ter strokovnjaki in tehniki in drugi strokovni sodelavci je največji na Švedskem, v Italiji, Franciji, na Nizozemskem ter Finskem in Norveškem. Nasprotno pa je najmanj podizobraženih v teh poklicnih skupinah na Slovaškem, Poljskem, v Rusiji in Južni Koreji. Med poklicnimi skupinami (poklici za preprosta dela, poklici za storitve in prodajalci ter upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci), kjer je zahtevana nižja stopnja znanja in kompleksnosti delovnih nalog, pa je največ podizobraženih delavcev v Španiji, Italiji, na Norveškem, Finskem, na Cipru ter v Združenem kraljestvu.

Tabela 6: *Deleži preizobraženih po poklicnih skupinah*

Država	Vojaški poklici	Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	Strokovnjaki	Tehniki in drugi strokovni sodelavci	Uradniki	Poklici za storitve, prodajalci	Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	Poklici za neindustrijski način dela	Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljavci	Poklici za preprosta dela
Avstrija	37,8	28,7	18,6	19,8	20,3	30,9	27,9	20,3	44,4	41,5
Belgija	15,9	12,8	9,3	15,1	22,6	29,0	43,0	23,0	46,7	55,7
Ciper	21,5	18,6	23,9	19,6	25,8	24,7	73,2	23,4	38,0	41,3
Češka	9,9	20,5	22,0	23,0	19,2	24,5	52,7	18,8	33,1	50,7
Danska	48,3	19,0	17,2	18,6	25,1	41,2	38,1	16,7	43,3	50,3
Finska	13,7	14,3	12,5	14,4	23,8	27,8	26,1	19,8	33,3	45,4
Francija	34,6	14,4	20,0	29,0	36,7	59,4	51,9	53,1	70,7	65,8
Irska	44,3	32,2	27,1	33,0	36,4	48,8	48,9	38,5	36,6	51,9
Italija	9,5	27,8	9,6	10,2	17,1	25,8	22,7	20,1	25,0	30,9
Japonska	52,8	24,6	24,4	37,3	38,7	41,5	36,3	37,4	33,5	44,4
Južna Koreja	15,5	31,2	20,7	29,2	28,4	35,2	18,0	35,0	34,0	43,4
Nizozemska	48,2	14,4	13,4	17,0	21,1	30,1	34,2	18,0	30,0	48,0
Norveška	0,0	20,4	20,8	24,3	32,6	44,2	60,0	20,7	39,7	58,0
Poljska	25,5	15,6	17,2	24,9	33,2	27,4	47,0	16,0	20,4	43,3
Rusija	22,2	20,5	15,2	23,6	39,5	55,9	75,3	48,3	54,4	72,6
Slovaška		22,1	14,5	17,1	20,5	20,1	26,9	22,3	28,8	45,9
Španija	0,0	30,8	22,9	30,0	42,9	47,1	36,1	23,8	37,4	49,7
Švedska	40,7	10,6	16,7	20,5	31,5	26,6	34,8	20,1	41,7	41,9
Združeno kraljestvo	54,0	24,1	14,6	26,4	35,7	51,3	69,1	30,2	44,8	62,8
ZDA	25,6	19,7	29,1	27,6	30,2	30,3	34,4	25,6	27,8	37,3
Mednarodno povprečje	28,9	21,1	18,5	23,0	29,1	36,1	42,8	26,6	38,2	49,0

Opomba: Tabela prikazuje delež (v %) preizobraženih posameznikov po različnih poklicnih skupinah za sodelujoče države.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Tabela 7: *Deleži podizobraženih po poklicnih skupinah*

Država	Vojaški poklici	Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji	Strokovnjaki	Tehniki in drugi strokovni sodelavci	Uradniki	Poklici za storitve, prodajalci	Kmetovalci, gozdarji, ribiči, lovci	Poklici za neindustrijski način dela	Upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci in sestavljalci	Poklici za preprosta dela
Avstrija	18,5	26,1	18,3	22,7	23,5	8,1	19,2	9,1	8,0	9,6
Belgija	0,0	26,3	13,0	26,6	27,4	15,6	9,8	13,0	6,8	5,3
Ciper	10,3	29,9	14,7	30,1	26,3	16,0	26,8	25,1	18,5	18,6
Češka	14,5	19,7	18,1	12,5	10,7	4,6	0,0	6,5	2,1	0,7
Danska	6,5	24,1	14,1	20,5	16,7	8,2	11,5	11,3	8,3	6,2
Finska	41,5	31,2	25,7	44,7	46,2	20,5	25,7	19,2	21,5	14,4
Francija	29,7	34,5	26,0	27,6	23,3	10,1	16,2	12,3	7,1	6,6
Irska	9,7	29,2	16,9	23,0	24,1	15,5	26,7	20,4	18,0	15,7
Italija	31,5	40,9	25,9	32,8	25,8	21,0	2,4	26,9	23,7	15,5
Japonska	0,0	16,1	8,3	9,2	10,6	9,3	5,4	8,9	6,9	9,9
Južna Koreja	11,9	14,9	14,2	14,9	17,4	15,1	12,0	16,7	13,1	8,7
Nizozemska	9,0	31,3	19,9	26,3	25,1	16,6	16,5	18,1	22,1	11,6
Norveška	0,0	30,5	12,3	21,7	27,4	13,6	15,8	25,6	22,5	11,0
Poljska	0,0	9,8	10,9	15,0	13,3	8,6	23,4	6,7	8,0	9,9
Rusija	4,4	14,2	14,1	15,8	8,8	9,6	16,8	10,6	8,8	2,8
Slovaška	0,0	3,3	6,2	8,8	3,4	1,8	0,0	2,8	1,8	3,2
Španija	0,0	15,3	11,1	19,8	17,5	13,7	11,1	27,1	17,9	4,7
Švedska	39,9	46,0	30,6	43,3	27,5	21,1	22,9	20,1	17,4	12,0
Združeno kraljestvo	0,0	22,3	12,5	24,5	15,6	10,5	3,5	21,9	21,6	7,1
ZDA	21,7	21,0	14,3	21,5	12,9	12,4	29,1	15,1	16,1	13,9
Mednarodno povprečje	13,8	24,3	16,4	23,1	20,2	12,6	14,7	15,9	13,5	9,4

Opomba: Tabela prikazuje delež (v %) podizobraženih posameznikov po različnih poklicnih skupinah za sodelujoče države.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

3.2 Statistično modeliranje učinkov (ne)ujemanja na izide na ravni posameznika

V tem delu prikazujemo rezultate regresijskih modelov, s katerimi odgovarjamo na večino raziskovalnih vprašanj, postavljenih v prvem delu besedila. Zanima nas, kakšne posledice za posameznikovo zadovoljstvo, subjektivno zaznano zdravje in prejemke prinašajo neujemanja v izobrazbi in usposobljenosti. V tabelah, ki sledijo v nadaljevanju, so prikazani standardizirani regresijski koeficienti za izbrane države, v zadnji vrstici pa so navedeni rezultati za povprečje vseh držav. 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, ekonomski sektor) ter na značilnosti delovnega mesta (vodstveni položaj, diskrecija pri delu, ure dela, vrsta zaposlitve, variabilni del plače).

3.2.1 Neujemanje dosežene in zahtevane stopnje izobrazbe z uporabo posredne in neposredne subjektivne mere

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, posrednega in neposrednega (subjektivnega). Najprej obravnavamo vpliv na posameznikovo zadovoljstvo z delom (Tabela 8). 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 Tabeli 9 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 primer Nemčije, 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.

Tabela 8: *Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno posredno, in zadovoljstvo z delom*

	Preizobraženost	Podizobraženost	Spol	Starost (šlehte)	Delovna doba (v letih)	Dosežena stopnja izobrazbe	Velikost organizacije	Vodja	Obseg dela (teden)	Variabilni del plače	Priljubljenost	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	-0,20	-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	-0,26	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
Češka	-0,20	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
Irska	-0,20	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	-0,22	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	-0,21	-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	-0,21	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	-0,20	-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	-0,21	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
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 preizobraženosti in podizobraženosti (merjeno posredno) na zadovoljstvo z delom. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temna in svetlo sivi barvi prikazujeta, kako neujemanje 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 9: Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe, merjeno neposredno, z zahtevano izobrazbo delovnega mesta in zadovoljstvo z delom

	Zaznana preizobraženost	Zaznana podizobraženost	Spol	Starost (5letke)	Delovna doba (v letih)	Dosežena stopnja izobrazbe	Velikost organizacije	Vodja	Obseg dela (teden)	Variabilni del plače	Prilivništvo	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	0,07	
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
Češka	-0,04	-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	-0,06	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
Irska	-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	-0,03	-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	-0,02	0,00	0,07	0,04			0,18	0,06	0,05		0,02	-0,01	-0,04
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 preizobraženosti (merjeno neposredno) na zadovoljstvo z delom. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temno in svetlo sivi barvi 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 10, 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 ($\bar{\beta} = -0,10$; $-0,03 > \beta > -0,15$). 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 ($\bar{\beta} = 0,06$; $0,01 < \beta < 0,09$). 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.

Tabela 10: Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno posredno, in višina prejemkov iz delovnega razmerja

	Preizobraženost	Podizobraženost	Spol	Starost (5letke)	Delovna doba (v letih)	Dožena stopnja izobrazbe	Velikost organizacije	Vodja	Obseg dela (teden)	Variabilni del plače	Prispevanje	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	-0,11	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
Češka	-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	0,04	-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
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 preizobraženosti in podizobraženosti (merjeno posredno) na višino prejemkov iz delovnega razmerja. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temno in svetlo sivi barvi prikazujeta, kako neujemanje 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 11). Medtem ko je koeficient zaznane podizobraženosti, ki odraža mednarodno povprečje, šibek in značilen ($\bar{\beta} = 0,01$; $-0,02 < \beta < 0,05$), 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 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.

Tabela 11: *Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno neposredno, in višina prejemkov iz delovnega razmerja*

	Zaznana preizobraženost	Zaznana podizobraženost	Spol	Starost (Sletke)	Delovna doba (v letih)	Dosežena stopnja izobrazbe	Velikost organizacije	Vodja	Obsseg 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 živi partnerjem	Ima otroke	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
Češka	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
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 preizobraženosti in podizobraženosti (merjeno neposredno) na višino prejemkov iz delovnega razmerja. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temno in svetlo sivi barvi prikazujeta, kako neujemanje 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 12 so predstavljeni vplivi neujemanja na subjektivno zaznano zdravje, pri čemer ugotavljamo, da je vpliv nekaterih kontrolnih spremenljivk (starost, delovna doba, dosežena izobrazba) precej izrazitejši kot vpliv neujemanja 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.

Nazadnje predstavljamo učinek zaznanega neujemanja na subjektivno oceno zdravja (Tabela 13). Kot izhaja iz Tabele 13, 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 zaznano zdravje. 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.

Tabela 12: *Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno posredno, in subjektivna ocena zdravja*

	Preizobraženost	Podizobraženost	Spol	Starost (šleke)	Delovna doba (v letih)	Dosežena stopnja izobrazbe	Velikost organizacije	Vodja	Obseg dela (teden)	Variabilni del plače	Prispevanje	Zaposlen za določen čas	Diskrecija pri delu	Zaposlen v neprifitni org.	Zaposlen v javnem sektorju	Zaposlen preko agencije	Poročen ali živi s partnerjem	Ima otroke	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				-0,37	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
Češka	-0,2	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
Irska	-0,0	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
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 preizobraženosti in podizobraženosti (merjeno posredno) na subjektivno oceno zdravja. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temno in svetlo sivi barvi 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 preseglji vrednost 1, zato v tabeli navajamo vrednost 0,99. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Tabela 13: *Neujemanje dosežene stopnje izobrazbe z zahtevano izobrazbo delovnega mesta, merjeno neposredno, in subjektivna ocena zdravja*

	Zaznana preizobraženost	Zaznana podizobraženost	Spol	Starost (Sleške)	Delovna doba (v letih)	Dosežena stopnja izobrazbe	Velikost organizacije	Vodja	Obseg dela (teden)	Variabilni del plače	Prilivništvo	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	0,01	0,01	0,01	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
Češka	-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	0,01	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	-0,01	0,03	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,11	0,02	0,08	0,03	0,05	-0,01	0,03
Irska	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	0,05	0,05	-0,02	-0,03	
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 preizobraženosti in podizobraženosti (merjeno neposredno) na subjektivno oceno zdravja. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temno in svetlo sivi barvi 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.

3.2.2 Zaznana potreba po dodatnem usposabljanju za potrebe delovnega mesta

V prvem delu obravnavamo, kako se neujemanje v usposobljenosti odraža v zadovoljstvu pri delu. Gre za splošno oceno zadovoljstva posameznika na trenutnem delovnem mestu. Iz Tabele 14 izhaja, da je vpliv zaznane potrebe po dodatni usposobljenosti v večini držav neznačilen. Izračunani koeficient za celoten vzorec, torej mednarodno povprečje, pa je značilen in nizek ($\bar{\beta} = -0,02$; $-0,11 < \beta < 0,02$). Za osem držav je izbrani koeficient značilen, pri čemer se njegova višina med državami precej razlikuje. Za tiste posameznike, ki so mnenja, da za opravljanje dela potrebujejo še dodatno usposabljanje, velja, da so bolj zadovoljni. Ta povezava je najmočnejša v Avstriji ($\bar{\beta} = 0,11$). Ugotavljamo, da je vpliv posameznih kontrolnih spremenljivk po državah zelo različen in v večini primerov neznačilen. Največ vpliva na zadovoljstvo pri delu ima z izjemo Cipra v vseh državah diskrecija pri delu ($\bar{\beta} = 0,16$; $0,03 < \beta < 0,26$), nekoliko manj pojasnjevalne moči pa imata spremenljivki pripravištvo in zaposlitev v javnem sektorju. Večji variabilni del plače, zaposlitev v javnem sektorju in neprofitni organizaciji ter pripravištvo šibko, a prav tako pozitivno, prispevajo k zadovoljstvu. Dejavniki, povezani z družino (stan in otroci v družini), v večini držav nimajo značilnega vpliva na zadovoljstvo.

Podobno kot zgoraj je podusposobljenost šibek napovedovalec tudi v primeru višine prejemkov iz delovnega razmerja ($\bar{\beta} = -0,01$; $-0,08 < \beta < 0,03$), ki je značilen le v Belgiji, Estoniji, na Češkem in Nizozemskem (Tabela 15). Kontrolne spremenljivke pa v primerjavi z zgoraj precej bolje pojasnjujejo višino prejemkov. Praktično v vseh državah izobrazba, velikost organizacije, vodstveni položaj, obseg dela ter prisotnost variabilnega dela plače razmeroma dobro pojasnijo vpliv na prejemke. Večji obseg dela se odraža v višjem plačilu. Podobno pozitivno povezanost ugotavljamo v primeru dosežene stopnje izobrazbe (najmočnejši vpliv beležijo Poljska, Francija in Finska). Nadalje ženske v poprečju zaslužijo manj v primerjavi z moškimi ($\bar{\beta} = -0,10$; $-0,21 < \beta < 0,00$). Rezultati potrjujejo razkorak v prejemkih med moškimi in ženskami, ki je najizrazitejši v Estoniji, na Japonskem, v Španiji in Belgiji. Omeniti velja tudi negativno, a šibko povezanost med zaposlitvijo za določen čas in prejemki.

Tabela 14: *Zaznana potreba po dodatnem usposabljanju za potrebe delovnega mesta in zadovoljstvo z delom*

Država	Zaznana potreba po dodatni usposobljenosti	Spol	Starost (5letke)	Delovna doba (v letih)	Dosežena stopnja izobrazbe	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	Poročen ali živi s partnerjem	Ima otroke	Rojen v državi
Avstrija	0,11		-0,03	0,04	-0,04	-0,04	-0,02			0,04	0,01	0,15	0,00	0,03	0,03	-0,07	
Belgija	-0,02	0,02	-0,01	0,02	-0,03	0,03	-0,04	-0,01	0,01	0,03	0,02	0,17	0,02	0,06	0,03	-0,04	-0,04
Kanada	0,00	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	0,02	0,02	-0,03	0,03	0,03	-0,06	-0,07	-0,05	-0,12	-0,01	-0,01	0,03	-0,01	0,04	-0,06	-0,02	0,03
Češka	0,05	0,03	0,20	-0,13	0,00	0,00	-0,03	-0,01	-0,10		0,01	0,13	0,04	0,07	-0,02	0,05	0,05
Danska	-0,02	0,04	-0,03	0,09	-0,07	0,04	0,00	0,03	0,01	0,05	0,01	0,20	0,00	0,05	0,01	0,01	-0,03
Estonija	0,02	0,05	-0,08	0,07		0,00	-0,03	-0,03	-0,06	0,03	-0,02	0,18	0,03	0,07	-0,06	0,04	-0,07
Finska	-0,01	0,05	-0,03	0,08	-0,01	0,01	-0,04	-0,01		0,04	0,05	0,20	-0,02	0,03	0,03	-0,02	0,03
Francija	0,01	-0,01	-0,09	0,08	-0,05	-0,01	-0,03	0,01	0,00	0,05	0,03	0,19	0,02	0,06	-0,05	0,02	-0,01
Nemčija	0,02	0,00	-0,06	0,00		-0,02	-0,01	-0,07	-0,06	0,06	-0,01	0,19	0,00	0,02	-0,01	-0,04	-0,02
Irska	0,03	0,02	0,07	-0,01	-0,06	-0,02	0,02	0,00		0,03	0,01	0,13	0,04	0,07	0,02	-0,03	-0,06
Italija	0,05	0,04	-0,08	0,04	-0,02	0,04	-0,12	0,04	-0,16	0,05	0,02	0,14	-0,02	0,04	-0,02	-0,06	-0,05
Japonska	0,04	0,05	-0,05	0,05	0,00	0,02	-0,03	-0,08	0,00	0,00	0,00	0,13	-0,01	0,07	0,01	-0,04	0,05
Južna Koreja	0,01	0,09	-0,08	0,03	0,05	0,04	-0,05	-0,07	-0,07	0,00	0,01	0,16	0,05	0,09	-0,03	0,00	0,05
Nizozemska	-0,01	0,01	0,03	0,02	-0,03	-0,01	-0,01	0,02	0,04	0,03	-0,01	0,17	0,01	0,00	0,00	-0,03	-0,02
Norveška	-0,02	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	0,01	-0,01	-0,04
Pojska	0,06	0,07	-0,13	0,07	-0,01	-0,01	-0,04	-0,03	-0,09	0,03	-0,01	0,09	0,04	0,06	-0,05	-0,03	0,01
Rusija	0,04	-0,02	0,08	-0,02	0,02	0,01	-0,07	0,06	-0,07	0,01	-0,09	0,12	0,02	0,05	-0,05	0,07	0,03
Slovaška	0,07	0,02	-0,10	0,09	0,07	-0,03	-0,04	-0,01	-0,05	-0,03	-0,06	0,17	-0,02	0,02	0,03	-0,06	0,00
Španija	0,05	0,00	-0,02	0,08	0,00	0,02	0,00	-0,06	-0,06	0,03	0,02	0,14	0,03	0,09	-0,03	0,00	0,01
Švedska	0,00	0,04	-0,06	0,10	-0,04	-0,01	-0,03	0,05	0,00	0,04	0,05	0,26	0,02	0,01	0,03	-0,05	0,00
Združeno kraljestvo	0,01	0,06	-0,03	0,03	-0,08	-0,03	-0,01	0,02	-0,01	0,02	0,05	0,22	0,01	0,06	-0,08	0,01	-0,03
ZDA	0,00	0,02	0,07	0,03	-0,02	-0,01	0,00	0,07	-0,03			0,19	0,06	0,04	-0,02	0,01	0,04
Mednarodno povprečje	0,02	0,03	-0,02	0,03	-0,02	0,00	-0,03	-0,01	-0,04	0,03	0,00	0,16	0,02	0,05	-0,01	-0,01	0,00

Opomba: Tabela kaže vpliv ocene potrebe po dodatnem usposabljanju na delovnem mestu za sodelujoče države. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Svetlo siva barva kaže na pozitiven vpliv na zaznano potrebo po dodatnem usposabljanju. V glavi tabele so navedene tudi kontrolne spremenljivke. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Tabela 15: Zaznana potreba po dodatnem usposabljanju za potrebe delovnega mesta in višina prejemkov iz delovnega razmerja

	Zaznana potreba po dodatni usposobljenosti	Spol	Starost (5letke)	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
Belgija	0,03	-0,16	0,05	0,06	0,24	0,14	0,16	0,18	0,13	-0,11	-0,06	-0,01	-0,01	0,00	-0,05	-0,03	0,03	0,08
Ciper	0,02	-0,09	0,04	0,16	0,22	0,07	0,18	0,02	0,22	-0,03	-0,11	-0,04	0,01	0,05	-0,05	0,12	-0,04	0,02
Češka	0,08	-0,10	-0,20	0,13	0,19	0,11	0,17	0,20	0,16		-0,09	-0,04	-0,06	0,02	-0,03	0,09	-0,01	-0,04
Danska	0,02	-0,07	0,16	0,00	0,18	0,10	0,04	0,37	0,02	-0,02	-0,06	0,01	-0,01	-0,02	-0,03	0,10	0,09	0,03
Estonija	0,05	-0,21	-0,15	0,05		0,17	0,18	0,25	0,08	-0,01	-0,01	0,13	-0,04	-0,03	0,01	0,13	0,04	0,06
Finska	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	-0,01	-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	0,01	-0,08	-0,03	0,09	0,21	0,14	0,16	0,22		-0,02	-0,02	-0,01	-0,02	0,06	-0,02	0,06	0,01	0,03
Italija	-0,02	-0,08	0,06	0,12	0,17	0,17	0,20	0,16	0,29	0,00	-0,04	-0,07	-0,04	-0,01	-0,02	0,05	-0,03	0,03
Japonska	0,01	-0,16	-0,09	0,13	0,12	0,17	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	0,01	-0,10	-0,12	0,14	0,14	0,22	0,27	0,09	0,17	-0,03	-0,03	-0,07	-0,01	-0,01	0,00	0,06	0,05	-0,01
Nizozemska	0,03	-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	0,02	-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	0,02	-0,10	-0,13	0,14	0,29	0,16	0,15	0,19	0,14	-0,09	-0,08	-0,08	-0,01	-0,03	-0,02	0,11	0,01	-0,01
Rusija	-0,03	0,00	-0,43	0,35	0,11	0,08	0,07	0,11	0,07	0,06	0,11	0,01	0,02	-0,16		0,08	0,07	0,03
Slovaška	-0,01	-0,05	-0,18	0,18	0,17	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	-0,16	0,00	0,06	0,25	0,15	0,17	0,25	0,14	-0,05	-0,08	-0,01	-0,02	0,08	-0,02	0,09	0,00	0,08
Združeno kraljestvo	-0,01	-0,11	0,00	0,08	0,20	0,19	0,19	0,38	0,10	-0,02	-0,01	0,02	-0,02	0,02	-0,04	0,09	-0,01	0,01
Mednarodno povprečje	0,01	-0,10	-0,05	0,12	0,20	0,14	0,15	0,22	0,14	-0,03	-0,04	-0,02	-0,02	0,00	-0,02	0,07	0,02	0,02

Opomba: Tabela kaže vpliv ocene potrebe po dodatnem usposabljanju na delovnem mestu za sodelujoče države na višino prejemkov iz delovnega razmerja. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Svetlo siva barva kaže, da zaznana potreba po dodatnem usposabljanju pozitivno vpliva na višino prejemkov iz delovnega razmerja. V glavi tabele so navedene tudi kontrolne spremenljivke. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Kot izhaja iz Tabele 16, podusposobljenost v precej državah pojasnjuje razlike v subjektivni oceni zdravja, čeprav so vplivi šibki ($\bar{\beta} = 0,03$; $-0,03 < \beta < 0,07$). Na osnovi podatkov ugotavljamo, da bolj kot so respondenti podusposobljeni (manj kot imajo ustreznih spretnosti), slabše ocenjujejo kakovost svojega zdravja. Ti negativni vplivi so najizrazitejši v Franciji ($\bar{\beta} = 0,07$), na Finskem ($\beta = 0,06$), Japonskem ($\bar{\beta} = 0,06$) in Norveškem ($\bar{\beta} = 0,06$), čeprav velja poudariti, da so razlike med državami v splošnem majhne. Med kontrolnimi spremenljivkami se za najmočnejšega napovedovalca slabšega zdravja pričakovano izkaže starost. Posamezniki z višjo izobrazbo in daljšim delovnim stažem bolj pozitivno ocenjujejo svoje zdravje. Z vidika velikosti vpliva pravkar navedene kontrolne spremenljivke precej bolje pojasnjujejo razlike v zdravju v primerjavi s podusposobljenostjo. Zanimivo je, da obseg dela v večini držav ne vpliva na zaznavo zdravja, podobno tudi ne vpliva vodstveni položaj. Nasprotno pa več diskrecije pri delu praviloma pozitivno prispeva k subjektivnemu vrednotenju zdravja.

Tabela 16: Zaznana potreba po dodatnem usposabljanju za potrebe delovnega mesta in subjektivna ocena zdravja

	Zaznana potreba po dodatni usposobljenosti	Spol	Starost (5letke)	Delovna doba (v letih)	Dožena stopnja izobrazbe	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 živi s partnerjem	Ima otroke	Rojen v državi
Belgija	-0,04	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	0,02	0,01
Kanada	-0,03	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	-0,04	-0,05	-0,65	0,25	0,20	-0,04	0,05	-0,01	0,05	0,00	0,02	0,01	-0,02	0,06	-0,02	0,00	0,05	0,01
Češka	0,03	0,02	-0,99	0,72	0,23	-0,01	0,01	0,01	0,01		0,04	0,03	0,04	0,07	0,02	0,11	0,04	-0,02
Danska	-0,05	0,01	-0,63	0,42	0,19	-0,02	0,02	0,06	0,01	0,02	0,00	0,04	0,02	0,07	-0,01	-0,01	0,02	0,01
Estonija	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	-0,06	0,04	-0,65	0,31	0,24	0,04	0,01	0,01		0,00	0,04	0,04	-0,01	0,03	0,00	0,06	0,04	0,02
Francija	-0,07	0,00	-0,68	0,36	0,12	0,00	0,02	0,02	0,00	0,03	0,05	0,07	-0,01	0,03	0,02	0,03	0,04	-0,02
Nemčija	-0,02	-0,01	-0,50	0,19		-0,01	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,11	0,02	0,08	0,03	0,05	-0,01	0,03
Irska	-0,05	0,02	-0,39	0,18	0,17	0,01	-0,01	-0,02		0,01	0,04	0,05	-0,01	0,05	0,01	0,06	0,00	0,04
Italija	-0,05	-0,09	-0,59	0,17	0,12	-0,01	0,01	-0,01	0,01	-0,01	0,02	0,05	0,02	0,01	0,01	0,02	0,02	0,00
Japonska	-0,06	0,03	-0,48	0,18	0,08	-0,01	0,01	-0,02	-0,04	0,00	-0,01	0,05	0,01	0,02	0,01	0,03	0,03	0,03
Južna Koreja	-0,04	-0,06	-0,37	0,12	0,08	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	-0,03	-0,01	-0,39	0,17	0,15	0,02	0,03	0,03	0,01	0,00	0,03	0,06	0,00	0,02	0,01	0,02	0,03	0,10
Norveška	-0,06	0,01	-0,56	0,35	0,20	0,03	-0,02	0,06	0,05	-0,01	0,03	0,08	-0,01	0,10	0,02	-0,02	0,02	0,01
Poljska	-0,02	-0,04	-0,88	0,37	0,18	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	-0,03	-0,02	-0,72	0,26	0,09	0,02	0,00	0,11	-0,08	-0,03	0,03	0,09	-0,02	0,05		0,02	0,00	0,00
Slovaška	0,00	-0,02	-0,99	0,58	0,22	0,01	0,03	0,01	-0,02	0,00	0,04	0,03	-0,01	0,05	0,02	0,08	0,06	0,00
Španija	-0,04	-0,04	-0,51	0,16	0,16	0,02	-0,02	0,01	0,01	0,00	0,04	0,05	-0,02	-0,01	0,04	-0,01	0,03	-0,05
Švedska	-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	-0,05	0,03	-0,42	0,24	0,14	0,00	0,02	-0,01	-0,01	0,03	0,04	0,06	0,02	0,05	0,00	0,09	-0,05	-0,03
ZDA	-0,02	-0,01	-0,41	0,17	0,23	0,03	0,01	0,04	0,00			0,08	0,03	0,04		0,05	-0,02	-0,03
Mednarodno povprečje	-0,03	-0,01	-0,61	0,29	0,17	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 ocene potrebe po dodatnem usposabljanju na delovnem mestu za sodelujoče države na subjektivno oceno zdravja. Številke, označene s sivo barvo, niso statistično značilne. Temno siva barva kaže, da zaznana potreba po dodatnem usposabljanju negativno vpliva na subjektivno oceno zdravja. V glavi tabele so navedene tudi kontrolne spremenljivke. Standardizirani regresijski koeficienti so ponekod preseglji vrednost 1, zato v tabeli navajamo vrednost 0,99. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

3.3 Primerjava generičnih spretnosti glede na (ne)ujemanje

V Tabeli 17 so prikazane razlike v besedilnih in numeričnih spretnostih med posamezniki, ki so podizobraženi. Razlika je izračunana za vsako državo in za raven dosežene izobrazbe na podlagi povprečne vrednosti ravni spretnosti podizobraženih in tistih, ki imajo ustrezno stopnjo izobrazbe. Če je torej razlika negativna in obarvana temno sivo, pomeni, da imajo tisti z ustrezno izobrazbo višjo povprečno raven spretnosti kot pa podizobraženi z enako stopnjo izobrazbe (glej OECD, 2013). V nasprotnem primeru, torej ko imajo podizobraženi večje spretnosti kot pa tisti z ustrezno izobrazbo, je razlika pozitivna in obarvana svetlo sivo.

Iz Tabele 17 je razvidno, da imajo podizobraženi s primarno, nižjo sekundarno in do določene mere tudi višjo sekundarno izobrazbo v povprečju višjo raven spretnosti kot pa delavci, ki imajo enako izobrazbo, ki se ujema z zahtevami na delovnem mestu. Razlike so največje v Združenem kraljestvu, Avstriji, Belgiji, na Nizozemskem in Danskem, medtem ko je razlika med podizobraženimi delavci s terciarno izobrazbo in tistimi, ki imajo ustrezno stopnjo izobrazbe, negativna, kar pomeni, da je za podizobražene v povprečju nižja tudi raven bralnih spretnosti. To velja predvsem na Finskem, v Združenem kraljestvu ter na Švedskem. Podobno velja, ko primerjamo povprečne numerične spretnosti delavcev s terciarno izobrazbo, ki imajo v povprečju nižjo raven spretnosti kot posamezniki, kjer je terciarna izobrazba potrebna, predvsem v Združenem kraljestvu, v ZDA ter na Nizozemske, Poljskem, Finskem in v Franciji.

Tabela 17: Razlike v povprečni vrednosti besedilnih in matematičnih spretnosti med podizobraženimi in ustrezno izobraženimi po stopnjah izobrazbe

Država	Razlika v povprečnih vrednostih besedilnih spretnosti				Razlika v povprečnih vrednostih numeričnih spretnosti			
	Primarna izobrazba	Nižja sekundarna	Višja sekundarna, ne terciarna	Terciarna	Primarna izobrazba	Nižja sekundarna	Višja sekundarna, ne terciarna	Terciarna
Avstrija	5,7	17,8	-1,7	-8,8	-31,5	-12,0	-2,0	-6,8
Belgija	20,8	14,8	-6,1	-2,5	-1,5	-16,0	13,5	-5,6
Ciper	-3,3	-3,4		-8,9	21,7	-13,8	0,0	-3,6
Češka	16,0	12,9	-24,8	-4,4	-21,6	-17,0	0,4	-3,3
Danska	10,1	14,3	18,2	-1,1	1,3	-3,6	-8,6	-11,3
Finska	-3,3	8,4	-4,0	-22,7	5,3	13,8	-8,6	-15,0
Francija	22,0	5,5		-0,8	8,9	-17,2	0,0	-10,6
Irska	10,3	3,5	3,6	-0,5	8,5	-6,9	9,4	-8,0
Italija	3,4	10,3	-29,6	-9,0	-8,1	-18,8	-27,7	-7,6
Japonska	7,2	0,3	-3,3	-3,3	10,6	-1,8	-7,8	-8,6
Južna Koreja	5,5	7,1		-2,2	6,5	-13,9	0,0	-8,4
Nizozemska	11,2	18,0		-8,6	-3,5	2,7	0,0	-13,5
Norveška	3,6	10,2	22,4	-0,6	5,5	1,5	-5,2	-9,5
Poljska	-1,0	14,3	-3,4	-1,7	0,8	-7,9	-4,1	-11,9
Rusija	3,2	13,6	8,1	-3,9	-23,7	-7,5	9,3	-1,6
Slovaška	4,8	7,8	-13,8	-2,7	-16,0	-13,9	-13,1	-7,8
Španija	5,6	-0,6	19,1	1,6	7,0	-5,8	-1,8	-5,0
Švedska	7,4	9,6	12,4	-10,4	26,4	-6,8	0,7	-8,8
Združeno kraljestvo	22,9	18,8		-16,5	17,7	-7,0		-24,8
ZDA	-0,2	13,3	17,2	-4,5	3,6	-10,1	-2,5	-16,9
Mednarodno povprečje	7,6	9,8	1,6	-5,6	0,9	-8,1	-2,5	-9,4

Opomba: Tabela prikazuje razlike v povprečnih vrednostih besedilnih (1. stolpec) in matematičnih spretnostih (2. stolpec) med podizobraženimi in ustrezno izobraženimi po stopnjah izobrazbe (primarna izobrazba, nižja sekundarna, višja sekundarna in terciarna) in glede sodelujoče države. Svetlo siva barva kaže, da je razlika pozitivna, kar pomeni, da imajo podizobraženi višjo raven spretnosti kot ustrezno izobraženi. Temno siva barva kaže obratno. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Nadalje so v Tabeli 18 prikazane razlike v povprečni vrednosti bralnih in numeričnih spretnosti med preizobraženimi in ustrezno izobraženimi po stopnjah izobrazbe in državah. V povprečju je za preizobražene delavce značilna nižja raven bralnih in numeričnih spretnosti v primerjavi z delavci, ki imajo ustrezno stopnjo izobrazbe za uspešno opravljanje dela. Razlike v bralnih sposobnostih so največje v Združenem kraljestvu, ZDA in na Finskem, Nizozemskem ter v Italiji. Razlike v numeričnih spretnostih pa so v večini držav še večje. Pri zaposlenih, ki so dosegli nižje stopnje izobrazbe, razlike niso enoznačne. V Italiji, Avstriji in na Slovaškem, imajo na primer preizobraženi delavci v povprečju nižje besedilne in matematične spretnosti kot delavci, ki imajo ustrezno stopnjo izobrazbe ne glede na stopnjo izobrazbe. Med najmanj izobraženimi delavci imajo preizobraženi v povprečju precej nižjo raven spretnosti predvsem v Rusiji in Avstriji. Na Švedskem, v Združenem kraljestvu, ZDA in na Cipru pa imajo preizobraženi delavci s primarno izobrazbo v povprečju višjo raven bralnih in numeričnih spretnosti kot ustrezno izobraženi delavci. V manjši meri to velja tudi za preizobražene delavce v Franciji, na Irskem, Danskem, Japonskem, v Južni Koreji, na Norveškem in Poljskem.

Tabela 18: Razlike v povprečni vrednosti besedilnih in matematičnih spretnosti med predizobraženimi in ustrezno izobraženimi po stopnjah izobrazbe

Država	Razlika v povprečnih vrednostih besedilnih spretnosti				Razlika v povprečnih vrednostih numeričnih spretnosti			
	Primarna izobrazba	Nižja sekundarna	Višja sekundarna, ne terciarna	Terciarna	Primarna izobrazba	Nižja sekundarna	Višja sekundarna, ne terciarna	Terciarna
Avstrija	-27,8	-8,9	-2,9	-5,7	-31,5	-12,0	-2,0	-6,8
Belgija	-1,7	-13,5	4,7	-2,5	-1,5	-16,0	13,5	-5,6
Ciper	16,0	-5,4	0,0	-1,0	21,7	-13,8	0,0	-3,6
Češka	-6,8	-17,8	-25,3	-5,9	-21,6	-17,0	0,4	-3,3
Danska	1,5	1,2	4,0	-9,9	1,3	-3,6	-8,6	-11,3
Finska	-1,4	11,2	-4,2	-13,9	5,3	13,8	-8,6	-15,0
Francija	10,4	-13,3	0,0	-6,4	8,9	-17,2	0,0	-10,6
Irska	11,3	-8,8	2,7	-3,0	8,5	-6,9	9,4	-8,0
Italija	-9,8	-15,5	-47,2	-10,8	-8,1	-18,8	-27,7	-7,6
Japonska	10,2	-2,1	-6,1	-3,9	10,6	-1,8	-7,8	-8,6
Južna Koreja	7,4	-16,7	0,0	-8,9	6,5	-13,9	0,0	-8,4
Nizozemska	-5,7	3,1	0,0	-12,5	-3,5	2,7	0,0	-13,5
Norveška	2,2	6,2	1,5	-8,2	5,5	1,5	-5,2	-9,5
Poljska	12,5	-12,7	-9,4	-9,8	0,8	-7,9	-4,1	-11,9
Rusija	-21,2	5,5	28,2	-2,4	-23,7	-7,5	9,3	-1,6
Slovaška	-8,7	-10,7	-23,0	1,8	-16,0	-13,9	-13,1	-7,8
Španija	6,3	-6,4	-8,1	-1,6	7,0	-5,8	-1,8	-5,0
Švedska	21,5	-4,8	4,9	-6,8	26,4	-6,8	0,7	-8,8
Združeno kraljestvo	15,8	-6,0 a		-19,7	17,7	-7,0		-24,8
ZDA	5,7	-10,7	-7,9	-12,8	3,6	-10,1	-2,5	-16,9
Mednarodno povprečje	1,9	-6,3	-3,9	-7,2	0,9	-8,1	-2,5	-9,4

Opomba: Tabela prikazuje razlike v povprečnih vrednostih besedilnih (1. stolpec) in matematičnih spretnosti (2. stolpec) med preizobraženimi in ustrezno izobraženimi po stopnjah izobrazbe (primarna izobrazba, nižja sekundarna, višja sekundarna in terciarna) in glede sodelujoče države. Svetlo siva barva kaže, da je razlika pozitivna, kar pomeni, da imajo preizobraženi višjo raven spretnosti kot ustrezno izobraženi. Temno siva barva kaže obratno. Celice so prazne v primeru, ko podatki niso dostopni.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

4 REZULTATI: POVEZANOST (NE)UJEMANJA Z IZBRANIMI ZNAČILNOSTMI OKOLJA

Podatki kažejo, da se deleži ujemanja po različnih državah razlikujejo, zato v tem poglavju analiziramo povezanost ujemanja z izbranimi institucionalnimi kazalci. Institucionalni kazalci so razdeljeni na tri tematske sklope, in sicer:

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

4.1 Povezanost (ne)ujemanja in kazalcev gospodarskega stanja

Za preučevanje povezanosti deležev ujemanja 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 konjunktore 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).

Tabela 19: *Kazalci gospodarskega stanja*

Institucionalni kazalci	Izbrani kazalci/mere	Indeks	Kazalci
Kazalci, ki orisujejo gospodarsko stanje in konkurenčnost gospodarstva	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stopnja rasti BDP (2011) ▪ Harmonizirana letna stopnja brezposelnosti (2011) ▪ Stopnja prostih delovnih mest (prvi kvartal 2012) 	<p>INDEKS KONKURENČNOSTI (GCI):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Značilnost javnih/zasebnih institucij 2. Infrastruktura 3. Makroekonomsko okolje 4. Zdravje in osnovnošolsko izobraževanje 5. Visokošolsko izobraževanje in usposabljanje 6. Učinkovitost trgov končnih proizvodov/storitev 7. Učinkovitost trga dela 8. Razvoj finančnega trga 9. Tehnološka pripravljenost 10. Velikost trga 11. Poslovna sofisticiranost 12. Inovativne sposobnosti 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kazalec institucij <ul style="list-style-type: none"> ▪ javne institucije (kazalci varovanja zasebne lastnine, vladna neučinkovitost in varnost) ▪ zasebne institucije (kazalci korporativne etike in odgovornosti) 2. Kazalec učinkovitosti trga končnih proizvodov/storitev <ul style="list-style-type: none"> ▪ pogoji na strani povpraševanja (sophisticiranost porabnikov, njihove splošne značilnosti, ki izhajajo iz kulture države) 3. Kazalec učinkovitosti trga dela <ul style="list-style-type: none"> ▪ indikatorji fleksibilnosti (rigidnost zaposlovanja, prakse zaposlovanja/odpuščanja, stroški odpuščanja, ...) ▪ učinkovite uporabe talentov (produktivnost, delež žensk na trgu dela, beg možganov) 4. Kazalec tehnološke pripravljenosti <ul style="list-style-type: none"> ▪ uporaba, dostopnost in merjenje IKT ▪ neposredne investicije 5. Kazalec inovativne sposobnosti <ul style="list-style-type: none"> ▪ osredotoča se na tehnološke inovacije (zaščita intelektualne lastnine, kakovost znanstvenoraziskovalnih institucij)

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.

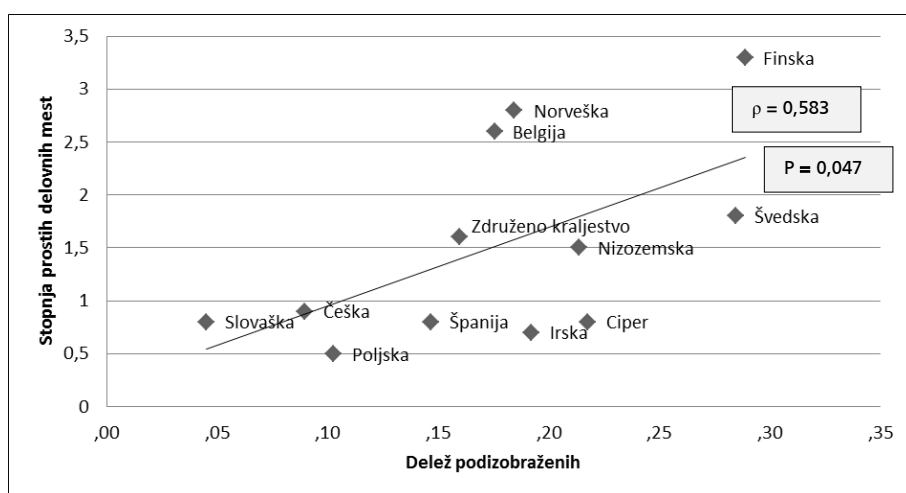
Zato pa je delež podizobraženih pozitivno povezan s stopnjo prostih delovnih mest ($\rho = 0,58$; $p < 0,05$; glej Sliko 5), ki meri delež prostih delovnih mest glede na vsa delovna mesta (to je glede na seštevek prostih in zasedenih delovnih mest). Na tem mestu velja omeniti, da je stopnja povezanosti 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 podvzorcju zaposlenih s terciarno izobrazbo. Ugotavljamo, da je povezava med deležem podizobraženih s terciarno izobrazbo in stopnjo prostih delovnih mest še nekoliko višja ($\rho = 0,69$; $p < 0,05$).

Slika 5 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.

Statistično značilne povezave med deležem preizobraženih in stopnjo prostih delovnih mest v splošnem ne beležimo. V nadaljevanju zato preučujemo povezanost na podvzorcju, ki zajema samo preizobražene zaposlene s terciarno

izobrazbo. Zanje pa velja, da je povezava med deležem preizobraženih in stopnjo prostih delovnih mest izrazito negativna ($\rho = -0,75$; $p < 0,01$; glej Sliko 6). 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 6 je razvidno, da je to značilno predvsem za Irsko in Češko. Kot kaže, so iskalci zaposlitve v primeru manjšega števila razpoložljivih delovnih mest pripravljene sprejeti tudi delo, za katero so preizobraženi (in to dejansko tudi storijo kljub zgoraj ugotovljenim negativnim učinkom).

Slika 5: Povezanost podizobraženosti in stopnje prostih delovnih mest



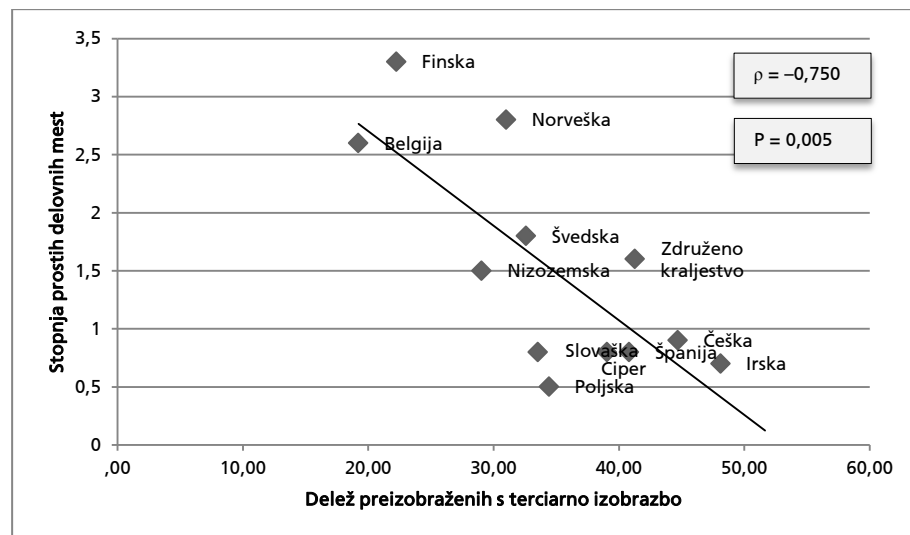
Opomba: Slika prikazuje povezanost med deležem podizobraženih posameznikov in stopnjo prostih delovnih mest. Naslednje države zaradi manjkajočega podatka o stopnji prostih delovnih mest niso vključene v analizo: Avstrija, Danska, Francija, Italija, Japonska, Južna Koreja, Kanada, Rusija in ZDA.

Vir: OECD (2013b), lastni preračuni.

Slika 6 prikazuje negativno povezanost med deležem preizobraženih s terciarno izobrazbo in stopnjo prostih delovnih mest. Tako imata Irsko in Češko, 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 6: 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 20. 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 20: *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 vpliva niti stopnja brezposlenosti niti ostale karakteristike trga dela, ki so zajete v indeksu učinkovitosti trga dela.

4.2 Povezanost (ne)ujemanja in značilnosti izobraževalnega sistema

Povezanost ujemanja z nacionalnimi značilnostmi izobraževalnega sistema in deleži ujemanja smo preučevali z naslednjimi merami: 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 osvajanje 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 sociodemokratskim 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).

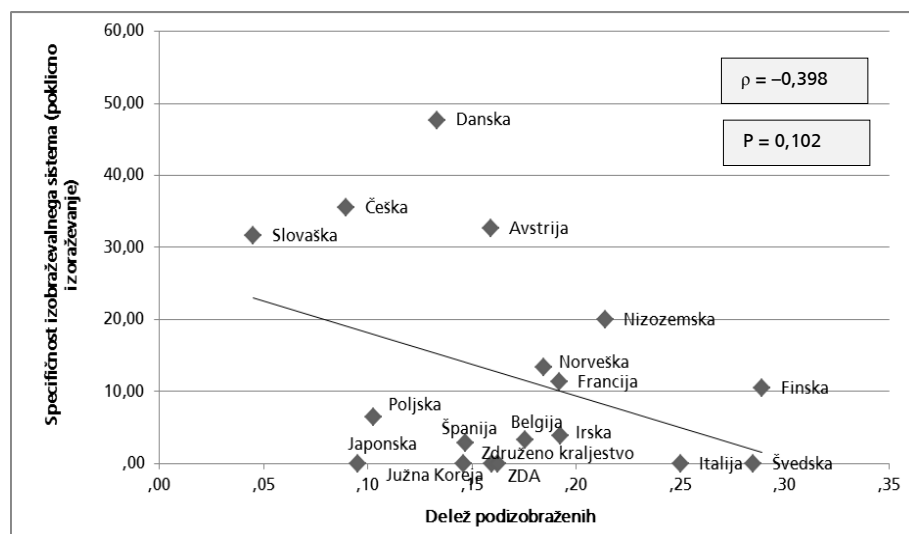
Tabela 21: *Kazalci izobraževalnega sistema*

Institucionalni kazalci	Izbrani kazalci/mere	Indeks	Kazalci
Kazalci, vezani na izobraževalni sistem	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 7 prikazuje negativno povezanost med deležem podizobraženih in specifičnostjo izobraževalnega sistema. Iz tega sledi, da imata državi, kot 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 7: 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 bolj intenzivno, 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.

4.3 Povezanost (ne)ujemanja in kulturnih značilnosti

Teoretsko izhodišče za preučevanje nacionalne kulture in njene povezanosti z ujemanjem 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. Tesne kulture propagirajo zelo kontroliran proces socializacije ljudi in restriktivno držo 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, kolektivizem) (Gelfand, 2012), zato skupaj s kazalci, prikazanimi v nadaljevanju, tvori celovito razumevanje nacionalne kulture, ki je pomembno z vidika ujemanja.

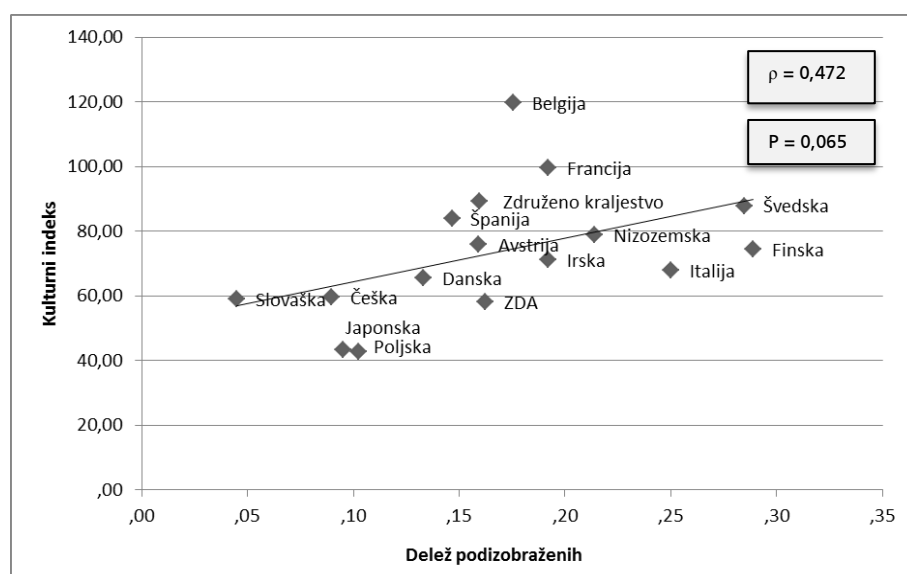
Podatki o vrednostih indeksa so iz novejše študije, ki primerja 68 držav (Uz & Irem, 2014) in je z vidika informacij celovitejša od študije Gelfand et al. (2011), ki primerjajo 33 držav. Izračuni v nadaljevanju so narejeni na osnovi kombiniranega indeksa (Uz & Irem, 2014), pri čemer nižje vrednosti indeksa odražajo ohlapno, visoke pa tesno kulturo. Pregled vrednosti indeksa pokaže, da ima med izbranimi državami Japonska najtesnejšo, Belgija pa najbolj ohlapno 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 bolj ohlapna, delež podizobraženih večji. V državah, kjer je vrednost indeksa nižja in je kultura tesnejša, pa so deleži podizobraženih manjši.

Slika 8 prikazuje povezavo med delež podizobraženih in kulturnim indeksom. Povezava med slednjima je pozitivna. To 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 8: *Koeficient povezanosti kulturnega indeksa in deleža podizobraženosti*



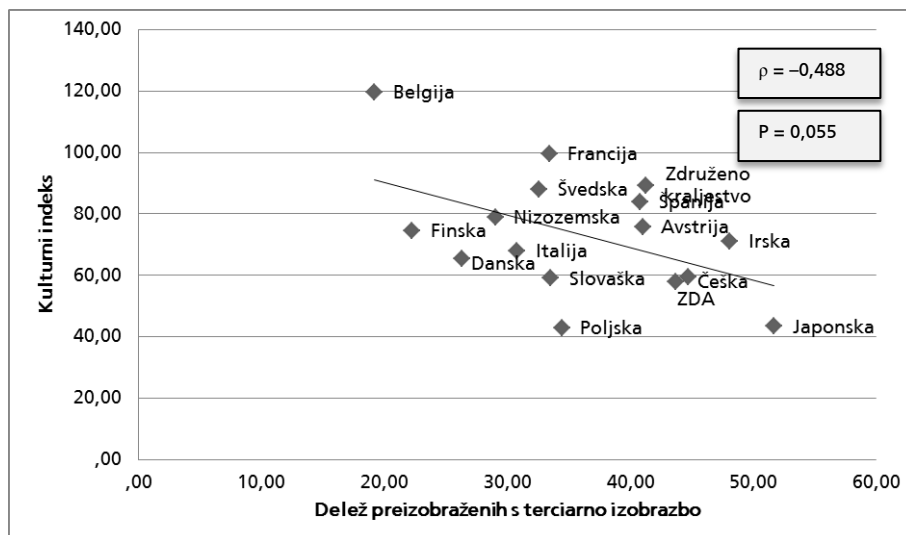
Opomba: Slika prikazuje povezanost med deležem podizobraženih in kulturnim indeksom.

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 9). 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 9: *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. 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 nagraduje 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 nagraduje 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. kolektivizem 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. kolektivizem 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 22: *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 usmerjenost 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 23 so podani statistično značilni koeficienti povezanosti med deležem ujemanja podizobraženih in podizobraženih s terciarno izobrazbo in 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 23: *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.

5 DISKUSIJA

5.1 Ključne ugotovitve

Na podlagi analiz, opravljenih na mednarodnih podatkih, navajamo bistvene ugotovitve, ki so univerzalne za države, ki so sodelovale v prvem krogu raziskave PIAAC. V tem delu se osredotočamo na posameznike, katerih dosežena stopnja izobrazbe se ne ujema z izobrazbo, ki jo zahteva njihovo delovno mesto. Obravnavamo torej izstopajoče pole in ne normalnega stanja.

Na splošno v državah, ki so sodelovale v raziskavi PIAAC, 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 imajo za svoje delovno mesto primerno, previsoko ali prenizko izobrazbo). Očitno je subjektivno zaznavanje neujemanja manjše kot pa v primeru, da strogo upoštevamo stopnje izobrazbe. Možna razlaga bi bila, da ljudje sčasoma, skozi pridobivanje izkušenj, oziroma če jih ne opozarjamo na dejstva (kot je na primer opozarjanje na to, da obstaja razlika med zahtevano in njihovo dejansko stopnjo izobrazbe) v svojem zaznavanju zgladijo objektivna neujemanja med njihovo usposobljenostjo in zahtevami. Povedano z drugimi besedami, navadijo se na stanje neujemanja 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 neujemanja zglajene (in zato pristranske), potem je treba pred morebitnimi intervencijami za zmanjševanje neujemanja najprej vzpostaviti zavedanje, da je neujemanje prisotno in ga je treba odpraviti. Šele nato je smiselno nadaljevati z aktivnostmi za odpravljanje neujemanja.

Neujemanje v izobrazbeni stopnji, bodisi da gre za preizobraženost ali 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 preizobražena glede na ostale starostne skupine), stopnjo izobrazbe (na primer neujemanje 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).

Kot je bilo že omenjeno, je delež žensk med preizobraženimi večji kot delež moških, kar lahko interpretiramo z dveh vidikov. Prvič, ženske glede na svojo izobrazbo v večji meri sprejemajo manj zahtevna delovna mesta, kar je lahko posledica učinka steklenega stropa (nezmožnost žensk, da se potegujejo za višje položaje). Drugič, njihova odločitev za manj zahtevno delovno mesto je lahko posledica zavzemanja žensk za ravnotežje med delovnim in zasebnim življenjem. To pomeni, da se ženske samoizberejo že pri prijavljanju na delovno mesto in se zavestno prijavljajo na prosta delovna mesta z manjšo časovno obremenitvijo. Po drugi strani rezultati, povezani s subjektivno oceno posameznikove preizobraženosti, kažejo nasprotno sliko: delež moških z zaznano preizobraženostjo je konsistentno večji od deleža žensk. Ta rezultat lahko potencialno izhaja iz večje prepričanosti moških o svojih sposobnostih (teza samoučinkovitosti).

Ko smo ugotavljali učinke neujemanja v izobrazbi in usposobljenosti na različne izide na ravni posameznikov, smo ugotovili, da so jasnejši in močnejši učinki preizobraženosti. Tako preizobraženost konsistentno negativno vpliva na zadovoljstvo pri delu, na prejemke iz delovnega razmerja in 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. Učinki zaznanega neujemanja na našete izide na ravni posameznika so manj izraziti, večinoma neznačilni, 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).

Na tem mestu je treba opozoriti, da moramo biti pri interpretaciji rezultatov pozorni 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 lahko vidimo 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; res pa je, 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 ne zaznamo. V tem primeru je ujemanje izobrazbe z zahtevami delovnega mesta večjega pomena kot absolutna raven izobrazbe.

Zaznana potreba po dodatnem usposabljanju je pozitivno povezana z zadovoljstvom z delom v manj kot polovici držav. Še manj prepričljivi so rezultati za prejemke, čeprav je tudi tu povezava pozitivna. Bolj robustna je ugotovitev, da je ugotavljanje potrebe po usposabljanju negativno povezano z zaznano kakovostjo zdravja.

Zanimalo nas je tudi, kako se neujemanje izobrazbe povezuje z doseženo ravno generičnih spretnosti, ki so eden od temeljnih stebrov raziskave PIAAC. Načeloma ugotavljamo, da imajo podizobraženi z nižjimi ravnmi izobrazbe v povprečju višjo raven spretnosti kot njihovi kolegi, katerih izobrazba se ujema z zahtevami delovnega mesta. Na terciarni ravni pa ugotavljamo ravno obratno: preizobraženi imajo pogosto manjše ravni spretnosti v primerjavi s tistimi, katerih izobrazba je usklajena z zahtevami delovnega mesta.

Analiza povezav med deleži podizobraženih in preizobraženih osvetljuje skupne dejavnike deležev na podlagi gospodarskih značilnosti držav, značilnosti izobraževalnega sistema in kulturnih značilnosti. Izračuni kažejo, da deleži podizobraženih in preizobraženih niso statistično značilno povezani niti s

stopnjo rasti bruto domačega proizvoda in stopnjo brezposelnosti niti z učinkovitostjo trga dela. Deleži pa so statistično značilno povezani s stopnjo prostih delovnih mest, ki pa bolj kot značilnosti gospodarstva na splošno in trga dela orisujejo cikličnost gospodarstva. 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 usposobljenosti 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 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. To interpretacijo je treba upoštevati ob zavedanju, da kavzalnosti zaradi presečne narave nismo mogli ugotavljati.

Deleži podizobraženosti in preizobraženosti so povezani tudi s kulturnimi značilnostmi v preučevanih državah. V državah, kjer je kultura tesnejša (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. Nadalje so deleži podizobraženih in podizobraženih s terciarno izobrazbo nižji v kulturah, kjer je večja usmerjenost k uspešnosti, asertivnosti in kolektivizmu. Deleži podizobraženih pa so višji v kulturah, kjer so državljani bolj nagnjeni k izogibanju negotovosti. Potreba po bolj poglobljeni interpretaciji teh rezultatov je lahko izhodišče za nadaljnje raziskovanje.

Izkušnje z analizo mednarodnih podatkov kažejo na to, da bi veljalo večjo pozornost posvetiti problematiki preizobraženosti mladih, podizobraženosti starejših in identifikaciji tistih skupin zaposlenih, pri katerih so prisotna večrazsežna neujemanja. Z večrazsežnim neujemanjem imamo v mislih posameznike, ki imajo poleg težav z neujemanjem izobrazbene stopnje težave še z neustrezno smerjo izobrazbe in z neustrezno ravno generičnih kompetenc (primerjaj s Flisi et al., 2014). Takšen primer je na primer posameznik, ki je preizobražen, ima formalno izobrazbo neustrezne smeri, hkrati pa zanj velja še, da je njegova raven generičnih kompetenc neustrezna za zahteve delovnega mesta.

Opravljanje analiz z mednarodno bazo podatkov je raziskovalni skupini omogočilo podrobnejši vpogled v metodološko-analitični instrumentarij raziskave PIAAC in pridobitev dragocenih izkušenj, ki bodo koristne pri nadaljnjem delu na tem področju. Najprej smo spoznali, kako se obnašajo različne mere (ne)ujemanja in kakšna je njihova veljavnost. Za primer lahko navedemo mero »nezadostnega izziva« pri delu kot mero presežne usposobljenosti in mero »zaznane potrebe po dodatnem usposabljanju« kot mere premajhne usposobljenosti, ki sta se izkazali kot manj ustrezni. Na prvo je na primer pozitivno odgovoril velik delež vseh zaposlenih v večini držav, pri drugi pa se je skozi vpliv na pomembne izide na ravni posameznika izkazalo, da se mešata vpliva potrebe in želje po dodatnem usposabljanju. Zato bomo pri nadaljnjih analizah strmeli k uporabi prilagojenih OECD-jevih mer usposobljenosti, ki temeljijo na zahtevani stopnji izobrazbe, poklicnih skupinah in porazdelitvi generičnih spretnosti. Pri tem se moramo zavedati omejitve, da v podatkovju PIAAC nimamo neodvisne ocene o dejanski zahtevani izobrazbi,

ampak le informacijo s strani anketiranca o tem, kakšna je (anketiranec pa se je lahko zmotil ali pa narobe ocenil zahtevano izobrazbo za svoje delovno mesto).

Seznanjeni smo tudi že z omejitvami mednarodne baze za primerjalne analize, kot so manjkajoče vrednosti, nedostopne spremenljivke in podobno. Menimo, da bo to vplivalo tudi na analitični potencial za mednarodne primerjave pri analiziranju podatkov držav drugega kroga PIAAC.

5.2 Priporočila

Na podlagi analize mednarodnih podatkov prvega kroga PIAAC lahko tukaj podamo splošna priporočila na podlagi ugotovitev, ki so skupne za veliko večino sodelujočih državdržav. Na splošno lahko zaključimo, da je problematiko neujemanja treba obravnavati celovito, saj se dotika neposredno 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 izobraževalni sistem, delovne organizacije, trg dela in posameznike. V grobem jih lahko razdelimo v priporočila za spremljanje stanja, informiranje akterjev in ukrepanje.

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

Velja biti pozoren 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 kompetence ustrezajo potrebam delovnega mesta (zaradi spretnosti, pridobljenih z izkušnjami).

Z vidika delovanja širše družbe je treba pozornost nameniti tudi stereotipom, povezanim s premalo in preveč izobraženimi delavci in posledičnimi dejanji. Predvsem podizobraženi in podusposobljeni so lahko deležni posmehovanja in se lahko čutijo izključene iz družbenega delovanja. Nezačuden je delom s strani preizobraženih zaposlenih, ki smo ga zaznali v pričujočem delu, je lahko posledica tudi takšnih situacij in situacij, kjer je posameznik iz ekonomskih razlogov (razpoložljivost prostih delovnih mest) prisiljen prevzeti delo z nižjo zahtevano stopnjo izobrazbe.

Če preizobraženi zaposleni premalo uporabljajo svoje kompetence na delovnem mestu, se lahko sčasoma pričnejo dolgočasiti ter postanejo manj zavzeti za opravljanje dela, s tem pa na dolgi rok izgubljajo svoj potencial in usposobljenost. V tem primeru bi jih lahko spodbudili k aktivnemu samooblikovanju dela, na osnovi katerega bi lahko opravljali tudi zahtevnejša dela (ki primarno ne sodijo v osnovne naloge njihovega delovnega mesta). Še zlasti je to aktualno, ker s to raziskavo ugotavljamo, da je diskrecija pri delu dejansko močno povezana z zadovoljstvom pri delu in lahko blaži zgoraj opisano situacijo.

Ne nazadnje bi lahko s sistematičnim komuniciranjem povečali splošno zavedanje o ujemanju in neujemanju na področju izobrazbe in kompetenc ter njihovih vplivih na blaginjo posameznika, dodano vrednost na zaposlenega ter posledično 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.

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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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*.
- 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.
- 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
- 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. *Groveswell.com*. Najdeno 12. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.groveswell.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.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- Maurin, E. (2005). The French Educational System: Issues and Debates. *German Economic Review*, 6(3), 297–307.
- 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 local 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*.
- 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*.
- 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.
- Stijn, B, Cockx, B., & Verhaest, D. (2013). Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap? *Labour Economics*, 25(December 2013), 123–140.
- 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., & Omey, 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. (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.

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 z 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	
Irska	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	
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.

Vir: OECD (2013), lastni izračuni.

Priloga 2: Vrednosti splošnega indeksa konkurenčnosti in izbranih podindeksov

Država	GCI	Institucije	Makro-ekonomsko okolje	Visokošolsko izobraževanje in usposabljanje	Učinkovitost trgov končnih proizvodov in storitev	Učinkovitosti trga dela	Tehnološka pripravljenost	Inovativne sposobnosti
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
Češka	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
Irska	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
Švedska	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)*.