

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Denisa Kolarič

**Analiza pojava preizobraženosti in pogojev za njegov nastanek v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Denisa Kolarič  
Mentor: doc. dr. Branko Ilič

**Analiza pojava preizobraženosti in pogojev za njegov nastanek v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

## **Analiza pojava preizobraženosti in pogojev za njegov nastanek v Sloveniji**

Družba je v zadnjih desetletjih doživela mnogo transformacij na več področjih. Ker je za uspešnejše prilagajanje spremembam potrebno znanje, se je vanj začelo množično investirati - tako na mikro- kot na makroravni. Današnja družba, t. i. družba znanja, zato narekuje večjo potrebo po znanju. To pa je privedlo do ekspanzije ponudnikov terciarnega izobraževanja in posledično do vedno večjega števila vključenih v terciarno izobraževanje. Paradoks, ki se ob tem pojavi, je fenomen preizobraženosti delovne sile, ki sem ga sem v svojem delu podrobneje preučila. Obravnavala sem različne teorije, ki pojav pojasnjujejo, metode merjenja ter izpostavila nekaj dejavnikov preizobraženosti. Opravila sem analizo statističnih podatkov, s katero sem preverila, ali so v Sloveniji sploh pogoji za nastanek preizobraženosti. S pomočjo teorije človeškega kapitala sem ugotovila, da trendi števila brezposelnih s terciarno izobrazbo, števila razpisanih študijskih mest in višine mesečne bruto plače za osebe s terciarno izobrazbo nakazujejo ne samo na pogoje za njen nastanek, temveč tudi njeno prisotnost na slovenskem trgu dela. V bodoče to pomeni, da se investicije v izobraževanje ne bodo povrnile, zato je smiselno načrtno usklajevati potrebe trga dela in ponudbo terciarnega izobraževalnega sektorja.

*Ključne besede:* družba znanja, preizobraženost, teorija človeškega kapitala, investicije v izobraževanje.

## **Analysis of overeducation phenomenon and conditions for its occurrence in Slovenia**

Society has gone through many different transformations in the last decades. To adapt on changes adequately and successfully, knowledge was necessary. Mass investments in education began - on micro as well as on macro level. Nowadays society, the so called knowledge society, implies an increasing demand for knowledge, which led to the expansion of higher education providers and consequently to an increasing participation in higher education. The paradox that arises here is the overqualification of labour force, which the author studied in the thesis. The author presented different theories that try to explain this phenomenon, measuring methods and also some determinants of overeducation. At the end the author did a statistical analysis, which was used to test whether there is a possibility for the phenomenon to emerge in Slovenia as well. The author also used trends, such as: rate of unemployed with a higher degree, number of annual opened up study positions and the income rates of those with a higher degree. In the context of human capital theory the author concluded that there is not only a possibility for the phenomenon to emerge, but more importantly, the data showed it might already be present in the Slovenian labour market. That means that in the future the investments made in education will not pay off, which makes it even more reasonable to adjust the supply of tertiary educational sector with labour markets' needs.

*Key words:* knowledge society, overeducation, theory of human capital, investment in education.

# KAZALO

<b>1 UVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>2 DRUŽBA ZNANJA</b> .....	<b>9</b>
2.1 OD POSTINDUSTRIJSKE DRUŽBE DO DRUŽBE ZNANJA .....	9
2.2 DRUŽBA ZNANJA .....	11
2.3 POSAMEZNIK V DRUŽBI ZNANJA .....	13
2.4 NEGATIVNI VIDIKI DRUŽBE ZNANJA .....	14
<b>3 PREIZOBRAŽENOST</b> .....	<b>16</b>
3.1 RAZVOJ PREIZOBRAŽENOSTI .....	16
3.2 NEGATIVNE POSLEDICE PREIZOBRAŽENOSTI .....	20
3.3 DELITEV PREIZOBRAŽENOSTI .....	22
<b>4 MERJENJE PREIZOBRAŽENOSTI</b> .....	<b>24</b>
4.1 OBJEKTIVNE METODE .....	25
4.1.1 Metoda analize dela (angl. Job analysis method) .....	25
4.1.2 Metoda realiziranih ujemanj (angl. Realised Matches) .....	25
4.2 SUBJEKTIVNA METODA (ANGL. SELF-ASSESSMENT METHOD) .....	26
4.3 EMPIRIČNA ALI STATISTIČNA METODA .....	27
4.4 METODA RAZMERJA PRIHODKOV (ANGL. INCOME RATIO METHOD) .....	27
<b>5 TEORIJE PREIZOBRAŽENOSTI</b> .....	<b>28</b>
5.1 NEOKLASIČNI PRISTOP - TEORIJA ČLOVEŠKEGA KAPITALA .....	28
5.2 TEORIJA KARIERNE MOBILNOSTI .....	29
5.3 TEORIJA DELOVNIH NALOG - ASSIGNMENT THEORY .....	30
5.4 TEORIJA UJEMANJA - JOB MATCHING THEORY .....	30
5.5 TEORIJA SIGNALIZIRANJA .....	31
5.6 TEKMOVALNI MODEL - JOB COMPETITION MODEL .....	31
5.7 TEORIJA ISKANJA ZAPOSLOTITVE .....	32
5.8 PRISTOP SEGMENTACIJE .....	32
5.9 MARKSISTIČNO-DIALEKTIČNI PRISTOP .....	33

<b>6 DEJAVNIKI PREIZOBRAŽENOSTI .....</b>	<b>33</b>
6.1 FLEKSIBILNOST IN MOBILNOST DELOVNE SILE .....	34
6.2 STAROST .....	37
6.3 DRUŽBENA PRIPADNOST .....	37
6.4 ZNANJE IN SPOSOBNOSTI POSAMEZNIKOV .....	38
6.5 PODROČJE IZOBRAŽEVANJA (SMER ŠTUDIJA) .....	41
<b>7 VPLIV PREIZOBRAŽENOSTI NA VIŠINO PLAČ.....</b>	<b>41</b>
<b>8 EMPIRIČNA ANALIZA .....</b>	<b>43</b>
8.1 OBLIKOVANJE HIPOTEZ .....	43
8.2 METODOLOGIJA.....	44
8.3 ANALIZA PODATKOV IN PREVERJANJE HIPOTEZ .....	45
8.3.1 Hipoteza 1.....	45
8.3.2 Hipoteza 2.....	48
<b>9 SKLEP.....</b>	<b>53</b>
<b>10 LITERATURA.....</b>	<b>55</b>

## Seznam tabel

<i><b>Tabela 3.1:</b> Delitev preizobraženosti po Chevalierju. ....</i>	23
<i><b>Tabela 3.2:</b> Delitev preizobraženosti po Greenu in Zhuju. ....</i>	24
<i><b>Tabela 8.1:</b> Analiza korelacije vpisanih v 1. letnik in višine plač. ....</i>	46
<i><b>Tabela 8.2:</b> Analiza korelacije števila brezposelnih in vpisnih mest. ....</i>	49

## Seznam grafov

<i><b>Graf 3.1:</b> Beckerjev diagram investicij v človeški kapital. ....</i>	18
<i><b>Graf 8.1:</b> Trend števila vpisanih v 1. letnik visokošolskih programov v primerjavi s trendom višine plač v terciarnem sektorju, Slovenija 1998–2009. ....</i>	45
<i><b>Graf 8.2:</b> Trend razpisanih študijskih mest po načinu študija, Slovenija 1997–2011. ....</i>	47
<i><b>Graf 8.3:</b> Vpisani v 1. letnik, Slovenija 1998–2010. ....</i>	47

<b>Graf 8.4:</b> Trend števila vpisnih mest na visokošolske zavode in trend števila brezposelnih s terciarno izobrazbo, Slovenija 1997–2009.....	48
<b>Graf 8.5:</b> Število diplomantov terciarnega izobraževanja, Slovenija 1980–2009. ....	50
<b>Graf 8.6:</b> Diplomanti terciarnega izobraževanja po področju izobraževanja (ISCED 1997), Slovenija 2006 in 2010.....	51

## 1 UVOD

Družba je v zadnjih desetletjih doživela mnogo transformacij, predvsem družbenih, političnih, gospodarskih in nenazadnje tehnoloških sprememb v prejšnjem stoletju. Mnogo sprememb v kratkem času zahteva hitro prilagajanja, tako na makro- kot mikroravni, to pa je mogoče samo, če imamo dovolj znanja. Prav zato je znanje postalo glavna prioriteta, v katero se množično investira, in sicer tako na ravni družbe kot na ravni posameznika. Ta nenadna potreba po znanju je povzročila, da se je ustvarila tudi večja ponudba znanj. V Sloveniji je tako poleg javnih izobraževalnih institucij in zavodov vse več tudi privatnih. Vse več pa je tudi dodatnih usposabljanj in izobraževanj na delovnem mestu.

Vedno večje število vključenih v izobraževanje ter kasneje vedno večje število visokoizobraženih sta dva izmed glavnih indikatorjev, da smo ljudje izobraževanje ponotranjili do te mere, da je del našega vsakdana. Izobražujemo se na vse mogoče načine, obvladamo mnogo različnih znanj in sposobnosti samo zato, da bi imeli boljše možnosti na trgu delovne sile, ki daje vedno večji poudarek fleksibilnosti (v širšem pomenu besede) delovne sile. Paradoks, ki se ob vsem tem pojavi, je fenomen preizobraženosti delovne sile, s katerim se srečuje vedno več razvitih držav. Visokoizobraženi, fleksibilni, mladi, angažirani in sposobni delavci ne dobijo sebi primerne dela ali ga sploh ne dobijo.

V diplomski nalogi sem se zato ukvarjala s tem za slovenski prostor še vedno relativno novim konceptom preizobraženosti, ki v tujini dosega veliko pozornosti. Pri tem zagovarjam tezo, da je družba znanja osnovna predispozicija nastanka preizobraženosti, kateremu pa se lahko z boljšim usklajevanjem gospodarstva in izobraževalnega sistema tudi izognemo ali pa ga vsaj omilimo. Vemo namreč, da je investiranje v znanje nesmiselno, če pridobljenega znanja kasneje ne moremo unovčiti in tako prispevati k napredku.

V teoretičnem delu sem zato s pomočjo analize primarnih in sekundarnih virov naredila teoretski okvir, ki mi je bil kot osnova v empiričnem delu. S pomočjo prebiranja

različnih tujih člankov in raziskav o preizobraženosti v različnih državah, sem lahko izpostavila merilne metode in teorije, ki skušajo ta pojav pojasniti. Na podlagi tega pa sem lahko izpostavila tudi pogoje in dejavnike za njegov nastanek. V empiričnem delu sem nato prek analize statističnih podatkov z metodo komparacije in zgodovinsko analizo preverila zastavljene hipoteze.

V začetnem poglavju sem opredelila širši kontekst, to je družba znanja, ki pogojuje nastanek pojava na makroravni. V nadaljevanju sem opredelila teoretski okvir fenomena preizobraženosti. Določila sem, kaj preizobraženost pravzaprav je, njen razvoj in njene negativne vplive. V nadaljevanju sem se posvetila merjenju preizobraženosti ter teorijam, ki pojav pojasnjujejo. Pri tem sem izpostavila tudi težave, s katerimi se teoretiki srečujejo pri opredelitvi pojma in pri merjenju pojava. V zadnjem delu teoretičnega dela pa sem posebno pozornost namenila dejavnikom, ki povečajo možnost preizobraženosti za posameznika. Teoretične ugotovitve sem nato skušala aplicirati na empirični del, vendar sem se zaradi pomanjkanja ustreznih podatkov za preučevanje dejavnikov preizobraženosti raje osredotočila na pogoje za njen nastanek v slovenskem prostoru. Predvsem pa sem skušala ugotoviti, ali v Sloveniji obstaja določena mera usklajenosti med sistemom gospodarstva in izobraževanja.



## 2 DRUŽBA ZNANJA

### 2.1 Od postindustrijske družbe do družbe znanja

Pojem »postindustrijski« je prvi omenil Ivan Illich<sup>1</sup>, kasneje pa ga je vpeljal, izpopolnil, populariziral in razložil Daniel Bell<sup>2</sup>. Menil je, da bo prihodnja družba storitveno orientirana ter informacijsko vodena. Izpostavil je tudi tri pomembne elemente postindustrijske družbe: podatki (podatki kot informacije, ki opisujejo empirični svet), informacije (organiziranje podatkov v pomenljive sisteme in obrazce, npr. statistična analiza) ter znanje (uporaba informacij in podatkov za presojo) (Bell 1979). Iz tega je razvidno, da je na neki način postavil tudi temelje koncepta informacijske družbe. Izpostavil pa je še pomemben vidik, da je teoretično znanje glavni strateški vir družbe (Bell 1979).

Mnogi so bili proti Bellovemu poimenovanju postindustrijska družba, saj menijo, da ime nakazuje na izginjajočo industrijo in zmanjšanje njenega pomena; to pa ni res, saj je industrija je še vedno pomembna panoga v sistemu gospodarstva. Eden takih je Ulrich Beck, ki meni, da pojem postindustrijska družba ni afirmativna definicija, saj kaže na nekaj izginjajočega (Beck 2001).

Predlaganih in uporabljenih je bilo že mnogo drugih pojmov, ki bi zamenjali pojem postindustrijska družba. Eden teh je, na primer, že prej omenjeni koncept informacijske družbe, katerega idejni vodja je bil Fritz Machlup<sup>3</sup>, ki se je kot prvi ekonomist posvetil raziskovanju znanja kot ekonomskega resursa. Pojem je bil še posebej popularen v devetdesetih letih, ko sta se v večjem obsegu pojavila svetovni splet in informacijsko-komunikacijska tehnologija (v nadaljevanju IKT). Ne nazadnje pa so ga začele uporabljati tudi svetovne politične in ekonomske organizacije (G7, ES, OECD, različne agencije ZN, vlada ZDA idr.), zato je bil pojem predvsem politično-ideološko

---

<sup>1</sup> Ivan Illich je avstrijski filozof, duhovnik, kritik institucij sodobne zahodne družbe ter njihovega vpliva, ki ga imajo na izobrazbo, medicino, delo in ekonomski razvoj. V svojem delu *Deschooling society* (1970), v katerem tudi prvič uporabi izraz »postindustrijski«, kritično razpravlja o tem, kako se izvaja izobraževanje v modernih ekonomijah. Trdi, da je institucionalizirano izobraževanje slabo za razvoj družbe in posameznika ter kot rešitev predlaga samoiniciativno in neodvisno izobraževanje (Illich 1996).

<sup>2</sup> Daniel Bell je ameriški sociolog, katerega prispevki so ključnega pomena pri razumevanju postindustrializma. Njegovo najodmevnejše delo je *The coming of Post-Industrial society: A venture in social forecasting* iz leta 1973.

<sup>3</sup> Fritz Machlup je avstrijsko-ameriški ekonomist, ki je pojem informacijska družba populariziral s svojim delom *The Production and Distribution of Knowledge in the United States* (1962).

konceptualiziran ter se je posledično razvijal v neoliberalnem duhu. Problematika takšnega poimenovanja se pojavi, ko želimo s tem zajeti še kulturni ali socialni kontekst, saj hitro postane preozek. Abdul W. Khan<sup>4</sup> zato meni, da je »informativna družba zgolj temelj družbe znanja. Informativna družba je namreč tesno povezana s tehnološkimi inovacijami, medtem ko družba znanja poleg ekonomske komponente vključuje tudi socialno, kulturno, politično in institucionalno, predvsem pa podaja bolj pluralistično in razvojno perspektivo« (Eulaks). Kritika se nadaljuje z argumentom, da človeka ne moremo ločiti od informacij ali nasprotno, saj informacije same po sebi ne pomenijo nič, ampak so definirane glede na določeno družbo (prav tam).

Castells opozarja na različen konceptualni pomen pojma »družba informacij« (angl. information society) in »informativna družba« (angl. informational society)<sup>5</sup>. Trdi, da je pojem družba informacij nezadosten, saj so bile vse družbe do zdaj na neki način družbe informacij. Pojem informativna družba je ustrežnejši, saj narekuje socialno strukturo družbe (Castels 2000, 21).

Na tem mestu je primerno omeniti tudi pojem družba omrežij<sup>6</sup>, ki bi ga lahko razumeli kot nadgradnjo informativne družbe, saj se je s hitrim razvojem IKT pospešil predvsem razvoj komunikacijskih orodij (npr. Facebook, Twitter, Myspace, Skype, mobilna tehnologija, internet - blogi, forumi idr.). Ta omogočajo še hitrejše mreženje<sup>7</sup> posameznikov, saj so močno vplivala na izboljšanje in poenostavitev komunikacije, prenosa podatkov in idej med pripadniki določenega omrežja. Takemu hitremu razvoju mrežnih in digitalnih IKT pa so botrovale predvsem radikalne socialne, politične, ekonomske in kulturne spremembe po koncu hladne vojne. Castells tako družbo omrežij definira kot »družbo, kjer je ključna družbena struktura skovana okoli elektronsko procesiranih informativskih mrež; le-te pa so zanj osnovna enota moderne družbe« (Kreisler 2001). Tudi van Dijk ima podobno izhodišče, saj meni, da je družba omrežij »infrastruktura družbenih in medijskih mrež, ki oblikujejo osnovni organizacijski model ter strukture na vseh nivojih (industrijskih, organizacijskih in družbenih)« (Van Dijk

---

<sup>4</sup> Od leta 2001 do 2010 je bil pomočnik generalnega direktorja sektorja za komunikacijo in informiranje pri Unescu. Njegovo področje delovanja zajema predvsem strateško planiranje in upravljanje komunikacijskih in informativskih intervencij na področju razvoja in izobraževanja. Med drugim se zavzema tudi za razvoj brezplačnih in neodvisnih medijev ter z razvojem učenja na daljavo.

<sup>5</sup> V slovenščini v glavnem uporabljamo izraz informativna družba. Pomensko pa bi pojma lahko ločili na družbo informacij in informativsko družbo.

<sup>6</sup> Skovanko je prispeval Jan van Dijk in jo tudi uporabil kot naslov svoje knjige *The network society* (leta 1991). H konceptu družbe omrežij pa je sicer ogromno prispeval tudi španski sociolog Manuel Castells, katerega področje delovanja temelji pretežno na informativskih in komunikacijskih študijah.

<sup>7</sup> Beseda mreženje je v tem kontekstu ključna, uporablja pa se tudi v kontekstu socialnega kapitala, saj si z mreženjem povečamo socialni kapital, ki dandanes postaja vse večja vrednota.

2006, 20). Temu v prid priča tudi dejstvo, da se veliko organizacij odloča za mrežno organizacijsko strukturo. Zato bi lahko rekli, da so mreže »nova družbena morfologija naše družbe« (Castells 2000, 500).

Zdi se, da zaenkrat ne obstaja konsenz o določenem izrazu, ki bi najboljše odseval današnjo družbeno sliko. Morda zato, ker so izrazi pomensko težko ločljivi in imajo kljub različnemu poimenovanju skupne nekatere ključne lastnosti: na primer pomembnost kvalitete človeškega faktorja (znanje), pomembnost informacij in nove tehnologije. Morda pa zgolj zato, ker si težko odgovorimo na vprašanje, ali živimo v družbi sprememb ali v celo spreminjajočem se obdobju.

## **2.2 Družba znanja**

Na to, da imamo problem opredeliti današnjo družbo, pa je opozoril tudi Ulrich Beck v svoji knjigi Družba tveganja. Pravi, da je »predpona post ključna beseda našega časa« (Beck 2001, 11). Postindustrijska, postkapitalistična, postfordistična ali postmoderna družba ji pravimo, vendar pri tem pravzaprav ne zajemamo značilnosti današnjega časa. Takšno poimenovanje prinaša zbeganost in namiguje na vsebino, katere ne moremo ali ne znamo poimenovati (prav tam).

Če se osredotočimo zgolj na etimologijo družbe v preteklosti, ugotovimo, da je pri tem veliko vlogo odigral produkcijski faktor. Tako je bilo, na primer, glavni vir blaginje v agrarni družbi obdelovanje zemlje oziroma zemlja, v industrijski družbi pa uporaba tehnologije za masovno produkcijo. Izhajajoč iz tega ugotovimo, da je poimenovanje postindustrijska družba morda nezadostno, saj se navezuje na preteklost in ne nakazuje jasno na sedanost. Težave pa povzroča tudi opredelitev produkcijskega faktorja. Namreč, v zgodnji postindustrijski družbi sta bila glavna produkcijska faktorja delo (količina delovne sile) in kapital (denar), dandanes pa vemo, da se je njuna vloga zmanjšala in da glavno vlogo prevzema znanje (govorimo tudi o t.i. intelektualnem kapitalu). Kot je zapisano v Poročilu svetovnega razvoja (angl. World Development Report) iz leta 1998: »Začne se z realizacijo, da gospodarstva ne temeljijo samo na akumuliranju fizičnega kapitala in človeških sposobnostih (torej količine človeškega faktorja), temveč temeljijo tudi na informacijah, učenju ter prilagajanju (kvaliteta človeškega faktorja)« (WDR 1998/99). Tudi v Beli knjigi angleškega parlamenta na temo konkurenčnosti države (1999) zasledimo premik fokusa. Znanje, sposobnosti in

kreativnost so novi temelji moderne družbe, ki jo poganja znanje. Takšna naravnost pa zagotavlja ohranjanje konkurenčnosti pred drugimi ekonomijami (Our Competitive Future 1999). Še več, Lester Thurow<sup>8</sup> je predlagal, da so pravice do intelektualne lastnine postale bolj pomembne kot proizvodnja dobrin ali trgovanje s surovinami (Thurow 1997).

Iz samega poimenovanja družba znanja je sicer razvidno, da se pojem nanaša na družbo, kjer je znanje ključni vir dohodka. A vendar ima pojem več pomenov oziroma interpretativnih vidikov. Znanstveniki ga bodisi uporabljajo, da z njim opišejo in analizirajo transformacijo v t.i. postindustrijsko obdobje bodisi kot vizijo prihodnosti, h kateri naj bi stremeli družba, organizacije in ne nazadnje posameznik. Tudi razlikovanje med tema dvema usmeritvama je rahlo zamegljeno in nikoli ni jasno, ali se avtor, ki ta pojem uporablja, navezuje na analizo trenutnih trendov ali na napovedovanje sprememb ali pa mogoče z njim celo predlaga strategijo, ki naj bi bila zasledovana<sup>9</sup>.

Kljub mnogim nejasnostim obstaja nekaj ključnih točk, ki jih lahko izpostavimo kot karakteristike družbe znanja (Vesely 2008):

1. Masovna in policentrična produkcija, prenos in uporaba znanja.
2. Cene večine dobrin so zasnovane na podlagi ugotovitve, koliko znanja je potrebnega za razvoj in prodajo nekega izdelka, ne pa na podlagi cene uporabljene surovine ali fizičnega dela, ki ga porabimo za produkcijo tega izdelka.
3. Povečana participacija v terciarnem izobraževanju.
4. Večina ljudi ima dostop do IKT ter interneta.
5. Delo večine ljudi zahteva višjo izobrazbo in izkušnje.
6. Tako države kot tudi posamezniki veliko investirajo v izobraževanje in razvoj.
7. Organizacije so prisiljene k permanentnim inovacijam.

---

<sup>8</sup> Lester Thurow je ameriški ekonomist in strokovnjak na področju menedžmenta, ki trenutno svoja razmišljanja o dogajanjih v ekonomiji objavlja v kolumnah različnih svetovno znanih ekonomskih revijah. Hkrati pa je razvil tudi tekmovalni model (angl. job competition model), s katerim skuša pojasniti preizobraženost.

<sup>9</sup> V svojem diplomskem delu se navezujem na analizo trenutnih trendov.

Na drugi strani pa Drucker (2001) meni, da sta glavni karakteristiki prihodnje družbe (tudi) množični porast starega prebivalstva in hitro krčenje mlade generacije. To pomeni, da se bo zaradi prenizkega števila mladih delavcev delovna doba podaljšala za približno 10 let - torej do sredine sedemdesetih, ob predpostavki, da bo zdravje to dovoljevalo. Spremenila pa se bo tudi narava dela; še več bo netipičnih oblik zaposlitve in vse manj rednih zaposlitev, predvsem za delavce nad 50 let. Le-ti bodo delali kot začasni delavci, delavci s polovičnim delovnim časom, projektni delavci, svetovalci itd. Pravi tudi, da bo čez 20 do 25 let naslednja situacija nekaj povsem normalnega: ljudje, še posebej starejši, pri podjetju, za katerega delajo, ne bodo zaposleni, še posebej ne za polni delovni čas, temveč bodo »sposojeni« delavci (Drucker 2001). Podoben scenarij se sicer že odvija s pojavom zasebnih kadrovskih agencij (npr. Adecco, Trenkwalder, Manpower idr.), ki pri nas nadomeščajo/dopolnjujejo vlogo Zavoda za zaposlovanje. Vendar pa zaenkrat te agencije trgujejo z zelo specifičnimi profili (proizvodni delavci, delavci s poklicno izobrazbo ter splošna administrativna dela) in tako (še) ne predstavljajo resnih sprememb ali težav na področju zaposlovanja za večino prebivalcev.

### **2.3 Posameznik v družbi znanja**

Iz vsega doslej zapisanega je razvidno, da je znanje tudi tisto, ki generira gospodarski razvoj in tehnološki napredek, razvoj in napredek pa višata BDP, ki je najpogosteje uporabljen kazalec o uspešnosti in naprednosti posamezne države. In ker razvoj in tehnološki napredek višata BDP, investiranje v sisteme raziskovanja in razvoja omogoča ohranjanje konkurenčnosti posamezne družbe ali države na globalnem trgu. Prav zato je hkrati neizbežno, da morajo vse moderne družbe čedalje bolj investirati tudi v sistem izobraževanja. Pomen izobraževanja je postal splošno priznan; ne samo zaradi družbene kohezije, ampak tudi kot ključni dejavnik trajne gospodarske rasti in razvoja (Storesletten in Zilibotti 2000). Države sicer vlagajo v sistem izobraževanja, vendar se vedno bolj pogosto zastavlja tudi vprašanje, ali vanj vlagajo sistematično ali brezciljno. Kakorkoli, za posameznika to pomeni, da če si hoče zagotoviti preživetje in konkurenčnost na trgu delovne sile, mora investirati v svoje znanje in se konstantno izobraževati. Znanje namreč za posameznika postaja ključnega pomena pri iskanju zaposlitve, saj mu v času nenehnih in rapidnih tehnoloških sprememb prinaša večjo

prilagodljivost na trgu delovne sile. To pa je koristno tudi za delodajalca, saj to pomeni manjše investicije v dodatna izobraževanja zaposlenih. Posledično je prišlo do porasta števila ponudnikov terciarnega izobraževanja, kar je spodbudilo večjo in lažjo dostopnost izobrazbe; lažja dostopnost pa je spodbudila povečanje participacije v terciarnem izobraževalnem sektorju. Posledica tega je vse večje število visokokvalificirane delovne sile, ki pa je trg dela ne more tako hitro absorbirati, kot se sama lahko producira. Zato se zgodi, da posamezniki opravljajo delo, za katero so prekvalificirani.

## **2.4 Negativni vidiki družbe znanja**

Fenomen preizobraženosti je samo eden izmed negativnih vidikov ali posledic družbe znanja, ki ga bom sicer podrobneje opisala v nadaljevanju, na tem mestu pa izpostavila druge.

Glede na to, da nam današnja tehnologija praktično omogoča nemotečo distribucijo informacij in znanja, bi to lahko pomenilo približno enakomerno porazdelitev znanja. Vendar je v realnosti slika drugačna. Predpostavljam, da zato, ker sam obstoj tehnologije še ne pogojuje dostopnosti do le-te. Zato je treba v prvi vrsti zagotoviti dostopnost do novih tehnologij, predvsem pa omogočiti prenos ustreznega znanja za uspešno uporabo novih tehnologij.

Za ilustracijo bi tukaj lahko navedla primer dostopnosti do interneta, ki je vse bolj tudi eden izmed kazalcev stopnje razvitosti družbe. Značilno je, da je v zahodnih družbah dostopnost do interneta večja kot v drugih, manj razvitih državah. Naj navedem nekaj statističnih podatkov (Internet World Stats) za primerjavo: približno 78-% dostopnost in s tem najvišja, je zabeležena za države severne Amerike, sledi Oceanija z 61-% ter Evropa z 58-%. Najmanjša dostopnost je zabeležena v državah afriškega kontinenta, kjer odstotek večine držav ne doseže niti 5-%, in Azije, kjer je povprečje dostopnosti okoli 10% (seveda brez izjem, kot sta Južna Koreja in Japonska, ki to povprečje dvigujeta na 21%). V Evropi se lahko z največjo dostopnostjo pohvalijo severne države (Švedska, Norveška, Islandija, Danska, Nizozemska, Finska ter Velika Britanija). Posebej bi tukaj izpostavila Islandijo, ki je s 97,6-% država z največjo dostopnostjo do interneta na svetu. Države z najmanjšo dostopnostjo (okoli 30%) so Moldavija, Ukrajina, Belorusija, Kosovo, BiH in Romunija. Če na drugi strani pogledamo še

lestvico BDP po državah, vidimo, da so države z visoko dostopnostjo do interneta tudi tukaj na samem vrhu ali blizu vrha, manj razvite države pa beležijo zraven majhnega BDP tudi manjšo dostopnost do interneta (Internet World Stats).

V tem kontekstu je ustrezno omeniti tudi pojem digitalna vrzel (*angl. digital gap*)<sup>10</sup>, ki označuje razkorak med dostopnostjo in sposobnostjo uporabe IKT. Vrzel je največja med razvitimi državami (npr. ZDA ali EU) ter državami tretjega sveta (npr. Afrika), katere se srečujejo z veliko stopnjo nepismenosti, kar uporabo računalnika in interneta utežkoči (The Economist 2007, 20. oktober, 64).

Popolnoma drugačen pogled, ki je čisto nasprotje opisanega, predstavlja mnenje japonskega profesorja Hiroshija Tasake<sup>11</sup>, ki pravi, da je paradoks družbe znanja v tem, da »znanje ne pridobiva na vrednosti, marveč jo izgublja« (Infonomia 2007), saj je znanje postalo dosegljivo vsakemu, bodisi prek spleta ali drugih medijev. Beseda, ki pridobiva pomen, je modrost, zato je po njegovem mnenju v preporodu "modrostni menedžment" (wisdom management), "kolektivna inteligenca" (collective intelligence) oziroma "modrost množic" (wisdom of crowds). To pomeni, da mnenje strokovnjaka nadomesti mnenje množice. To se pravi, če neko skupnost vprašaš po rešitvi nekega problema, ga ta po posvetovanju članov reši v skupno dobro. Podobno naj bi se v prihodnosti kreirale inovacije, namreč s stimuliranjem modrosti množice, saj lahko tako ustvariš kolektivno inteligenco. Internet pa je v tem primeru idealno orodje za posredovanje in zbiranje novih idej. Posledično bi se tako kreirali tudi poslovni ekosistemi. Idealni primer je Silicon Valley v ZDA, kjer je veliko različnih podjetij, ki se med seboj dopolnjujejo in si pomagajo. Govori o odprtih in nehierarhičnih organizacijah, tudi mrežnih organizacijah (Infonomia 2007).

Kapitalizem, kakršnega poznamo danes, bo po njegovem mnenju izgubljal veljavo, saj bo postopoma prevladoval kapitalizem znanja. Namreč, po mnenju Tasake (Infonomia 2007), kapitalizem pomeni upravljanje z denarjem, ki pa je "igra ničelnega vsote" (*angl. zero-sum game*). Na primer, če naložim denar, to zame še ne pomeni nujno dobička, pač pa v prvi vrsti zame pomeni izgubo denarja. Drugače je pri znanju, kajti, če investiramo znanje, le-tega ne izgubimo.

---

<sup>10</sup> Za nastanek te vrzeli je lahko krivih več dejavnikov: socioekonomski status, spol, rasa, izobrazbena raven.

<sup>11</sup> Hiroshi Tasaka je profesor filozofije, vizije, strategije in politike socialnih podjetnikov in socialnih podjetij na Tama univerzi v Tokiu. Hkrati je tudi ustanovitelj Sophiabank - to je organizacija oziroma t.i. miselna celica, v sklopu katere delujejo še tri organizacije, in sicer: socialni inkubator, ljudska univerza ter mreža "think tank".

Obstaja pa tudi problem definiranja ustreznega t.i. konkurenčnega znanja. Katera so tista znanja, ki so ključna in ki bodo ključna tudi ostala? Ali lahko zaradi napačne odločitve o pridobitvi izobrazbe na individualni ravni pride do preveč znanja, ali je to posledica napačnih odločitev na višji, državni ravni? Bi se situaciji preizobraženosti lahko izognili s »pametnejšim« načrtovanjem in usklajevanjem gospodarstva in izobraževalnega sistema? Bi se tako lahko izognili dolgoročnemu problemu preizobraženosti in bi potem problem ostal samo še značilnost tranzicije posameznika, iz faze šolanja v fazo dela?

### **3 PREIZOBRAŽENOST**

Kot sem že omenila, je preizobraženost eden izmed negativnih vidikov družbe znanja. Kaj preizobraženost pravzaprav je in zakaj do nje prihaja, bom skušala pojasniti v nadaljevanju.

Enotne in formalne definicije za pojem preizobraženost ni. Dejansko pa sam pojem pomeni dobesedno to, kar nam pove sama asociacija ob njem, gre namreč za ljudi z več znanj in sposobnosti, kot jih dejansko potrebujejo za opravljanje svojega dela. Vplivi za nastanek tega fenomena niso jasno določeni, je pa velika verjetnost, da je posledica konglomerata več dejavnikov (nekaj od teh je naštetih v nadaljevanju). Ker za nobenega ne moremo trditi, da je stoddostno relevanten in reprezentativen, to posledično predstavlja problem pri samem merjenju in v končni fazi tudi reševanju problema.

#### **3.1 Razvoj preizobraženosti**

Opažanja o spremembah na področju trga dela segajo v konec 19. stoletja, ko je vse več izjav posameznikov s političnega vrha zahodnih držav podajalo podobne opise stanja družbe v tedanjem času. Gre namreč za povečanje števila visokošolskih institucij ter stimulacija za participacijo v teh institucijah, ki je povzročila preveč visokoizobraženih za trg dela. Takšno skupino posameznikov je Schaffke (v Büchel 2000, 491) poimenoval »akademski proletariat«<sup>12</sup>.

Prvi nemški kancler Bismarck meni takole (Büchel 2000, 491):

---

<sup>12</sup> Schaffke v svojem eseju *Akademisches Proletariat?* (1972).



Ena glavnih bolezni našega visokošolskega sistema se nahaja v prevelikem številu akademskih institucij in v napeljevanju posameznikov za udeleževanje v programih, ki jih te institucije izvajajo. Posledično vzgajamo učene mlade ljudi, katerih sposobnosti presegajo naše potrebe in katerih ne bo možnosti izkoristiti na primernih delovnih mestih. Naše visokošolske institucije obiskuje preveč mladih, ki niso talentirani in nimajo ustreznega družinske tradicije v določenem poklicu[...].

Demografske spremembe in politične odločitve v šestdesetih in sedemdesetih letih prejšnjega stoletja so vzpodbudile ponovni preporod preučevanja kariernih možnosti posameznikov, ki so zapustili izobraževalni sistem. Takrat pride vnovič do ekspanzije visokošolskih institucij, ne samo v ZDA, ampak tudi v Evropi.

Prvi, ki so preučevanju posledic presežka visokokvalificirane delovne sile dali znanstveno noto, so bili ameriški raziskovalci s področja izobraževanja in zaposlovanja. Začelo naj bi se z delom Berga, v katerem skuša prikazati, da trg delovne sile ni več sposoben absorbirati univerzitetnih izobražencev zaradi vse večjega števila le-teh, »baby-boom-a« in sprememb v izobraževalnem sistemu. Posledice se kažejo v večji brezposelnosti in prekvalificiranosti delavcev ter manjši plači glede na izobrazbo posameznika (Büchel 2000, 491). Sledi Freemanovo delo<sup>13</sup> (1976), ki Bergovo idejo še podrobneje razdela.

Glavna nit Freemanovega dela (1976) je, da četudi človek diplomira, mu to še ne prinese nikakršne ekonomske prednosti pred drugimi akterji na trgu delovne sile. Še več, človeku se stroški šolanja ne povrnejo, čeprav je do tedaj veljalo ravno nasprotno (Smith in Welch 1978, 1). Tukaj velja omeniti Beckerjev<sup>14</sup> diagram investicij v človeški kapital (glej Graf 3.1). Ta nakazuje, da se posameznik »ekonomsko racionalno odloča za študij, tehta stroške študija (območje A in B na grafu) in bodoče dohodke, ki jih bo investicija kasneje prinašala (območje C na grafu)« (Lah in Ilič 2007, 16). Iz grafa je tudi razvidno, da je na ravni posameznika vsota neposrednih stroškov študija (območje A na grafu) in dohodka, ki je v času študija izostal (območje B na grafu), manjša od

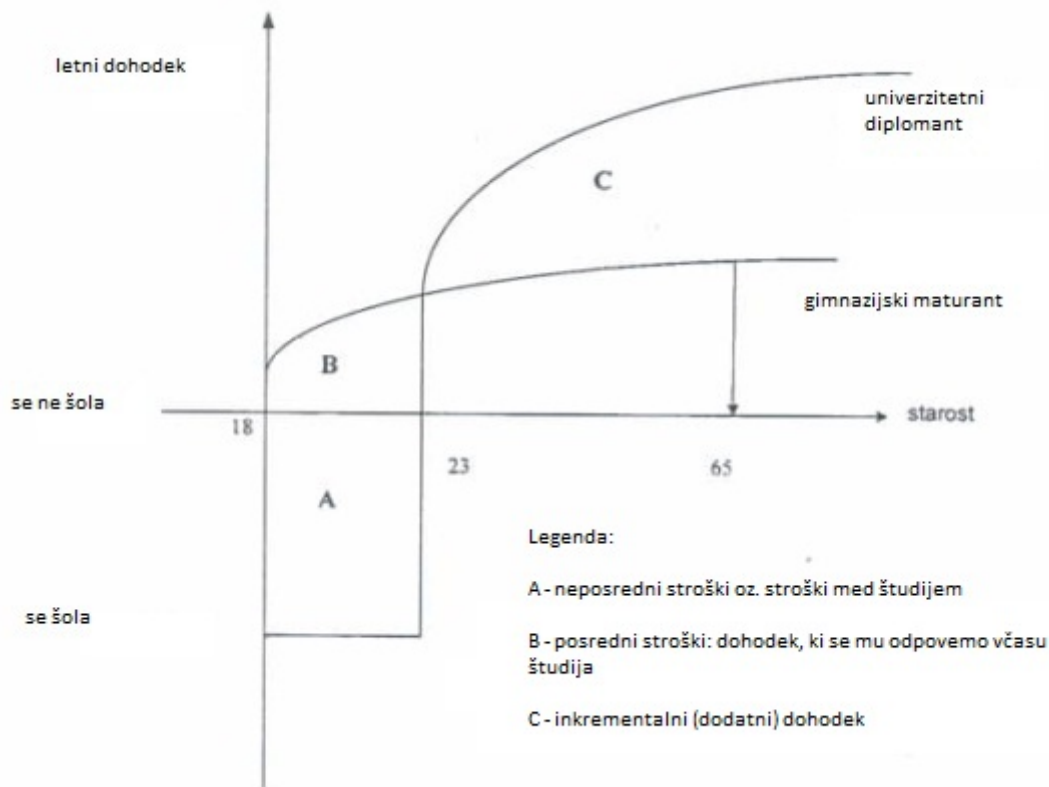
---

<sup>13</sup> Richard Freeman je ameriški ekonomist, ki je v Ameriki v začetku sedemdesetih letih redno spremljal in preučeval ekonomsko stanje ter o tem tudi pisal, sprva zgolj krajše prispevke. Šele kasneje, leta 1976, je te ugotovitve - večinoma na podlagi statističnih podatkov - združil v delu *The Overeducated American*. To delo še danes velja kot začetek preučevanja fenomena preizobraženosti.

<sup>14</sup> Gary Becker velja za utemeljitelja teorije človeškega kapitala, ki zagovarja, da se posamezniku splača investirati v izobraževanje tako dolgo, dokler se mu stroški izobraževanja povrnejo, saj bodo prihodnji donosi dovolj visoki.

pričakovanega višjega dohodka, ki ga s seboj prinaša višja izobrazba (ombočje C na grafu) (Kramberger 1999, 103).

Graf 3.1: Beckerjev diagram investicij v človeški kapital.



Vir: Kramberger (1999, 103).

Razlog je, kot ugotavlja Freeman, v tem, da je zaradi »baby boom-a« po drugi svetovni vojni, število diplomirancev, ki so stopili na trg delovne sile v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, rapidno naraslo (Smith in Welch 1978, 4). Potrebe na trgu delovne sile seveda še zdaleč niso bile v skladu s ponudbo in trg preprosto ni mogel absorbirati tako velikega števila novih delavcev. Ta razlika je pogojevala presežek diplomirancev, ki so nato morali sprejeti delo, ki ni bilo v skladu z njihovo izobrazbo. Nezadovoljstvo oziroma neskladnost pa se je videla ne zgolj z vidika delovnega mesta, ampak tudi z vidika plač, saj so te vidno padle in so bile v določenih primerih celo manjše od tistih s srednješolsko izobrazbo (Smith in Welch 1978).

Freeman (1976) je namreč menil, da je preizobraženost samo kratkoročno stanje neravnovesja med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile, in je na podlagi tega predvideval, da bodo ljudje na podlagi tega v prihodnje zmanjšali investicije v

visoko izobraževanje. To se seveda ni nikoli uresničilo, saj ljudje izobraževanje še vedno visoko cenijo. Pravzaprav vedno bolj in sorazmerno s tem se povečujejo tudi investicije; to je razvidno tudi iz sodobnih trendov današnje družbe znanja.

Čeprav je Freeman v svoji knjigi izpostavil pomembna stališča, ki so pogojevala nadaljnja razpravljanja, je bila njegova razlaga nastale situacije preveč enoznačna in še zdaleč ne tako preprosta, kot sta to ugotovila Smith in Welch (1978) v ponovni študiji, ugotovitve katere sta zapisala dve leti kasneje v članku.

Rumberger, ki je bil sicer pristaš Freemanovih razmišljanj, ni našel nobenega dokaza, da bi se stanje visokoizobraženih na trgu delovne sile poslabšalo, prepoznal pa je vse večje število preizobraženih. Sprašuje se, ali lahko tehnološki napredek vpliva na to, da se zmanjša stopnja zahtevanih sposobnosti za opravljanje povprečnega dela. Premakne tudi dotedanje preučevanje z makro- na mikroraven - na raven posameznika (Rumberger v Büchel 2000, 492).

Še dva, in sicer pogosto citirana znanstvenika, sta ameriška ekonomista Duncan in Hoffman (1981), ki pojav preučujeta predvsem z vidika posameznika in njegove plače, ki jo prejema glede na doseženo izobrazbo. Pri tem sta uporabila kombinacijo objektivne in subjektivne metode merjenja.

Tsang in Levin (1985) nam v članku predstavita prvo integrirano ekonomsko teorijo za razlago obstoja preizobraženosti in njenega vpliva na produktivnost posameznika. Ugotavljata, da ne samo, da so preizobraženi posamezniki nezadovoljni s svojim delom, ampak da so hkrati tudi manj produktivni: »Preizobraženi delavci so manj produktivni, kot bi bili na delovnem mestu, ki zahteva njihovo stopno izobrazbo« (Tsang, Levin 1985). Posledično zaradi tega trpi tudi produktivnost podjetja, na širši ravni pa to pomeni tudi manj produktivno gospodarstvo. Ravno zaradi tega predlagata, da bi se morali posledic preizobraženosti zavedati na ravni posameznika, podjetja in države. Allen in Van der Velden pa menita, da zmanjšana produktivnost in neuporaba sposobnosti vplivata tudi na zafrustriranost posameznikov (Allen in van der Velden, 2001).

Obširnejše raziskave s področja preizobraženosti pa smo v Evropi deležni šele kasneje, konec sedemdesetih let, vendar so se za razliko od Amerike, kjer so se osredotočali na razlike med delavčevo formalno izobrazbo in potrebnimi sposobnostmi za opravljanje

dela, nemški družboslovci usmerili predvsem na neskladja med ponudbo delovne sile z določenim znanjem in potrebo po takšni delovni sili. Sklepe so potrebovali za kvantitativno planiranje izobraževanja; ti pa so povzročili več zmede kot jasnosti. (Büchel 2000, 494). Šele v devetdesetih letih se v Nemčiji začne obširnejše in bolj natančno raziskovanje tega fenomena. Eden izmed pogosteje citiranih je Felix Büchel. Na Nizozemskem se je preučevanja fenomena lotil Hartog (1985), ki tako kot Duncan in Hoffman (1981) meni, da ni enostranskega vpliva na povračilo za izobrazbo. Na le-to vpliva namreč tako ponudbena kot tudi povpraševalna stran (kombinacija teorije človeškega kapitala in tekmovalnega modela). Hartog in Oosterbeek (1988) dopolnjujeta teorijo delovnih nalog in identificirata porast preizobraženosti v določenem časovnem obdobju. Groot (1993) in Barron in drugi (1989) pa menijo, da preizobraženost nima samo negativnega vpliva na povračilo za izobrazbo, pač pa tudi na dodatna izobraževanja na delovnem mestu. Hartog kasneje tudi kritizira celotno področje raziskovanja tega pojava in predlaga longitudinalne študije za podrobnejše izsledke ter meni, da je treba pri preučevanju vključiti tako ponudbeno kot tudi povpraševalno stran. Skupaj z Jonkerjem pa ugotavljata, da inteligenčni koeficient nima nikakršnega vpliva na možnost preizobraženosti (Hartog in Jonek v Büchel 2000, 497). Borghans in Smits pokazeta, da nizka povračila za izobrazbo vplivajo tudi na plače dobro usklajenih<sup>15</sup> delavcev, saj so te posledično tudi slabše (v Büchel 2000, 497). V Veliki Britaniji pa se raziskovanje začne šele v sredini devetdesetih let. Zraven Sloana in Battuja je k raziskovanju fenomena mnogo prispeval tudi Chevalier.

### **3.2 Negativne posledice preizobraženosti**

Pri proučevanju preizobraženosti naletimo tudi na druge pojave, ki so v neposredni povezavi s preizobraženostjo. Ker imajo za posameznika največkrat negativne posledice, jih je potrebno izpostaviti.

Prerazporejanje glede na (zahtevane) sposobnosti (angl. *skill bumping*) (Sloane v Büchel in drugi 2003, 6): je pojav, pri katerem se degradirajo znanja in sposobnosti delavcev (angl. *qualification inflation*) zaradi presežka bolj izobraženih na trgu

---

<sup>15</sup> Dobro usklajeni delavci so tisti, katerih izobrazba se ujema z zahtevano izobrazbo za opravljanje njihovega dela.

delovne sile. Bolje izobraženi delavci začnejo zavzemati delovna mesta, ki so jih prej opravljali slabše izobraženi. Le-ti so tako rekoč porinjeni na še slabše plačana delovna mesta ali pa celo izrinjeni iz delovne sfere v brezposelnost. Situacijo izkoristijo tudi delodajalci, saj jim omogoča, da iz velikega bazena visokoizobražene delovne sile izberejo najboljše. Beseda »najboljši« pa ni nujno tista, ki opisuje delovno mesto, ki ga delodajalec ponuja.

Neizkoriščenost sposobnosti (angl. *skill underutilization*): je pojem, ki pojasnjuje situacijo, v kateri posameznik pri opravljanju svojega dela svojih sposobnosti ne uporablja v celoti. Lahko bi tudi rekli, da mu delo ne ponuja dovolj izzivov za popoln izkoristek njegovih sposobnosti in to vpliva tudi na njegovo produktivnost. Neizkoriščenost sposobnosti je lahko tudi posledica prerazporejanja glede na zahtevane sposobnosti (Büchel in Schult 2001; Linsley 2005).

Nezadostnost formalnih znanj (angl. *skill spillage*): se nanaša na horizontalno neskladje med sposobnostmi in potrebami za opravljanje nekega dela. Primer takšnega neskladja je situacija, kjer se znanja, določena v šolskem kurikulumu, ne ujemajo s potrebnimi znanji za opravljanje nekega dela v praksi (Büchel 2000, 460).

Zaradi prevelike ponudbe visokokvalificirane delovne sile delodajalci povišajo kriterije za zaposlitev. Razliko med stopnjo izobrazbe za pridobitev zaposlitve, ki je višja od stopnje izobrazbe, potrebne za izvajanje dela, imenujemo izobrazbena vrzel (angl. *credentials gap*) (Livingstone v Verhaest in Omey 2009, 611).

Beg možganov: je posledica prevelikega števila visokoizobraženih na določenem trgu delovne sile, kjer so »razlike med izobrazbeno strukturo in strukturo delovnih mest prevelike« (Nared 2007, 51). Nekateri posamezniki, in takih je vse več, so se na situacijo prilagodili tako, da si znanje, izkušnje in ne nazadnje zaposlitvene možnosti iščejo zunaj matične države, na tujem trgu delovne sile. To pa državi v glavnem ne prinaša nobenih pozitivnih eksternalij, saj so ljudem omogočili izobrazbo, plodove te izobrazbe pa žanjejo drugje. Takšna država posledično in postopno izgublja prednost pred drugimi državami, saj izgublja intelektualni kapital.

Brezposelnost visokoizobraženih (anlg. *educated unemployment*): je posledica večjih možnosti migracij na tuje trge delovne sile. Kadar imajo visokoizobraženi delavci na voljo boljše možnosti v tujini, na domačem trgu delovne sile manj aktivno iščejo delo in so zato vsaj kratkoročno brezposelni ali pa preizobraženi (Fan in Stark 2007).

### **3.3 Delitev preizobraženosti**

Eden izmed pomembnejših raziskovalcev, ki preučujejo fenomen preizobraženosti v Veliki Britaniji, je Arnaud Chevalier. Ta meni, da diplomanti niso homogeni v svojem znanju, pač pa heterogeni. Heterogenost je med drugim pogojena z dejstvom, da je terciarna izobrazba danes lahko dostopna in da osebe, ki vstopajo v institucije terciarnega izobraževanja, nimajo enakega nivoja znanja ter niso enako angažirane in dovzetne v času študija (Robst 1995b). Manj sposobni študenti so po Chevalierju tudi manj sposobni diplomanti. Ugotavlja, da je drugi možen razlog za nastanek heterogenosti zunaj tudi ta, da je zaradi nenadnega povečanja števila študentov na voljo tudi manj strokovnega kadra, zaradi česar so študenti deležni manjše pozornosti in morebiti slabše izobrazbe na sploh (Chevalier 2003).

Na podlagi teh predpostavk deli diplomante v dve skupini, in sicer na tiste, ki imajo večje sposobnosti, in na tiste, ki imajo manjše (pri isti stopnji izobrazbe). Naslednja predpostavka je, da tudi delovna mesta oz. delo prav tako razdelimo na dve skupini: delo, ki zahteva visokošolsko izobrazbo, ter delo, ki je ne zahteva. Idealna situacija je takrat, ko bolj sposobnen diplomant zasede delo, ki zahteva visokošolsko izobrazbo. Vendar je situacija lahko tudi drugačna, kajti delodajalci lahko zahteve za opravljanje določenega dela tudi povečajo. V primeru, da povečajo zahteve dela, ki sicer ne zahteva diplome, pa to od delavca vseeno pričakujejo, pride do preizobraženosti. Ko takšno delo zasede manj sposoben delavec, gre za »navidezno« preizobraženost. Ko pa delo zasede bolj sposoben delavec, pa govorimo o dejanski oz. »pravi« preizobraženosti. Ta pa se pojavi tudi, ko delo, ki ne zahteva visokošolske izobrazbe, zasede manj sposoben delavec (Chevalier 2003, 517). Za lažjo predstavbo so vse situacije razvrščene v naslednji tabeli (Tabela 3.1).

*Tabela 3.1: Delitev preizobraženosti po Chevalierju.*

	Sposoben diplomant	Manj sposoben diplomant
Delo, ki zahteva diplomo	Idealna kombinacija	X
Delo s povečanimi zahtevami	Dejanska preizobraženost	Navidezna preizobraženost
Delo, ki ne zahteva diplome	X	Dejanska preizobraženost

Vir: Chevalier (2003, 517).

Iz navedenega lahko razberemo, da manj sposoben diplomant ne bo nikoli dosegel stopnje popolnega ujemanja, medtem ko ima sposoben diplomant kljub temu, da sprejme delo, ki ne zahteva (oz. naj ne bi zahtevalo) visokošolske izobrazbe, še vedno možnost napredovanja ter lahko doseže popolno ujemanje dela z njegovimi sposobnostmi.

Green in Zhu sta na podlagi Chevalierjeve delitve oblikovala naslednjo delitev preizobraženosti. Preizobraženost sta delila na podlagi ujemanja izobrazbe in dela ter uporabe sposobnosti posameznika (glej Tabelo 3.2). Pravo preizobraženost definirata kot situacijo, kjer posameznikova formalna izobrazba presega zahtevano stopnjo izobrazbe za opravljanje dela, pri katerem posameznik svojih sposobnosti ne uporabi v celoti. Formalna preizobraženost pa nastopi takrat, kadar se formalna izobrazba sicer ujema z zahtevano, vendar posameznik ponovno ne izkoristi (uporabi) celotnega nabora svojih sposobnosti pri opravljanju dela. Menita, da pravo preizobraženost spremlja tudi nezadovoljstvo pri delu; to pa ne velja za tiste, ki so samo formalno preizobraženi (Green in Zhu 2010).

Tabela 3.2: Delitev preizobraženosti po Greenu in Zhuju.

	Popolno uporabljene sposobnosti	Nepopolno uporabljene sposobnosti
Delo, ki zahteva VŠI*	Idealno ujemanje	Izobrazba se ujema, vendar so neprimerno uporabljene sposobnosti
Delo, ki ne zahteva VŠI*	Formalna preizobraženost	Prava preizobraženost

Opomba: \* VŠI - visokošolska izobrazba

Vir: Green in Zhu (2010, 751).

Glavna razlika med omenjenima delitvama je, da Chevalier deli preizobraženost glede na predpostavko, da obstajajo bolj in manj izobraženi, medtem ko Green in Zhu preizobražene delita glede na (ne)izkoriščenost posameznikovih sposobnosti. Chevalierjeva delitev se mi zdi primernejša, saj bolje definira delovna mesta in pri tem upošteva komponento povečanja zahtev delodajalcev, se pravi vidik ponudbe na trgu delovne sile.

#### 4 MERJENJE PREIZOBRAŽENOSTI

V zadnjih dvajsetih, tridesetih letih je bilo izvedenih veliko raziskav na temo preizobraženosti in napisane veliko literature. Vedno znova pa se pri preučevanju tega pojava poraja isto vprašanje: namreč, kako izmeriti preizobraženost. Problem je v neenotnosti dejavnikov tega pojava in posledično neenotne definicije. »Kako izmeriti »preveč izobrazbe« je šibka točka literature«, pravi tudi Chevalier (Chevalier 2003, 510).

Večina raziskav je do sedaj posameznike dojemala kot homogene oz. z enakimi znanji in sposobnostmi pri določeni izobrazbi (Chevalier 2003, 509). Posledično je takšna predpostavka napačno ocenila pravo razširjenost in pomembnost tega fenomena. Ker, kot vemo, noben posameznik ni enak drugemu, in isto velja tudi za izobrazbo in znanja posameznikov (Barone in Oritz 2010). Zato tudi Chevalier predpostavlja, da je treba



preizobražene deliti na različne skupine glede na nivo njihovega znanja (Chevalier 2003).

## **4.1 Objektivne metode**

### **4.1.1 Metoda analize dela (angl. Job analysis method)**

Metoda temelji na predpostavki, da določen poklic zahteva točno določena znanja. Vsakemu od poklicev, ki so zbrani v t.i. »slovarjih poklicev« (angl. Dictionary of title - DOT), pripada definicija potrebnih znanj za opravljanje tega poklica ali dela. Pri tej metodi profesionalni analitiki dela poskušajo definirati potreben nivo ter vrste znanj in sposobnosti za optimalno opravljanje določenega poklica. Le-ti se potem na podlagi zahtevane izobrazbe rangirajo v posebno lestvico (Büchel 2000, 482–488; Barone in Ortiz 2010, 7).

Problem tega rangiranja je izguba ali zanemarjanje določenih informacij. Metoda ignorira razlike znotraj določene zaposlitve oz. specifične dela določenega poklica ali delovnega mesta (Jensen v Büchel 2003, 157). Eden izmed negativnih vidikov te metode je tudi nekompatibilnost s sodobnim časom. Delovno okolje se namreč konstantno spreminja, dandanes vedno hitreje, zato se informacije, ki so bile zbrane v določenem obdobju, ne ujemajo z današnjimi (Chevalier 2003, 515; Barone in Ortiz 2010, 331). Posledično ta sklop podatkov za večino držav ne obstaja, saj terja priprava teh slovarjev preveč časa (Barone in Ortiz 2010, 331).

### **4.1.2 Metoda realiziranih ujemanj (angl. Realised Matches)**

Znotraj vsakega poklica lahko izračunamo statistične vrednosti - npr. povprečje, modus, mediano in standardni odklon - pridobljenih let šolanja delavcev znotraj določenega poklica. Modus in razpon vrednosti znotraj posameznega poklica nato primerjamo s pridobljeno izobrazbo delavcev posameznega poklica. Preizobražen je tisti, katerega vrednost pridobljene izobrazbe presega vsoto modusa in standardnega odklona. To se pravi, če ima v določenem poklicu večina delavcev za sabo 10–15 let šolanja, je tisti, ki ima za seboj 17 let šolanja, preizobražen (Büchel 2000, 485).

Ta metoda sicer omogoča večjo veljavnost rezultatov, vendar zanemarjanje specifik znotraj določenega dela tako kot v klasični objektivni metodi ostaja. Problematično je

tudi računanje statističnih vrednosti poklicev z majhnim številom zaposlenih (Büchel 2000, 485).

## **4.2 Subjektivna metoda (angl. Self-Assessment method)**

Ta pristop temelji na delavčevi samooceni svojega dela. To se pravi, da delavec sam oceni, kakšna stopnja izobrazbe je potrebna za opravljanje njegovega dela (Sloane v Büchel 2003, 15). Metoda je nezanesljiva, saj pri teh ocenah prihaja do pristranskosti ocenjevanja, kajti vsak posameznik svoje delo oceni glede na svoja prepričanja in stališča (Büchel 2003, 486). Na primer, če neko delo opravljata dve različni osebi, lahko ti dve osebi podasta popolnoma nasprotni mnenji o tem delu, saj se enim zdi njihovo delo težavno, drugim pa morda preenostavno. Pridemo do sklepa, da bodo nekateri svoje delo ocenili previsoko, nekateri pa prenizko.

Tudi pri tej metodi prihaja do izgube določenih informacij (Jensen v Büchel 2003, 157). Na primer, do napake v klasifikaciji lahko pride, ker raziskovalec ne ve, kako je delavec prišel do ocene skladnosti svojega dela in njegovih sposobnosti ter izobrazbe. Potrebno je namreč razločiti med vprašanji: »Kakšna izobrazba je potrebna za opravljanje vašega dela?« ter »Kakšna izobrazba je potrebna za pridobitev vašega dela/zaposlitve?«. Med tema dvema vprašanjema se lahko med odgovori namreč pojavi znatna razlika, saj sprašuje po dveh popolnoma različnih zadevah, ki pa sta sicer za anketiranca lahko enaki in mu ne predstavljata razlike (Green in drugi 1999). Zdi se, da je morda najbolje, če bi se delavci pri tem osredotočili zgolj na vidik opravljanja dela, saj bi to zmanjšalo pristranskost. Problem pristranskosti samoocenjevalne metode je težko omiliti, saj posamezniki pri ocenjevanju morda preveč upoštevajo svoje ambicije in pričakovanja, ki potem vplivajo na oceno (Verhaest in Omey 2009, 625).

Chevalier (2003) poskuša problem pristranskosti zmanjšati tako, da vpelje alternativno subjektivno merilo. Postavi namreč vprašanje o zadovoljstvu ujemanja delavčevega dela in njegove izobrazbe. Rezultate subjektivne metode nato primerja z rezultati objektivne metode. Na neki način pa se s tem izogne tudi predpostavki homogenosti, ki jo upoštevajo druge metode.

Kljub vsem svojim pomanjkljivostim je subjektivna metoda morda vseeno najbolj zanesljiva in tudi najpogosteje uporabljena metoda raziskovanj. Mnogokrat je

uporabljena tudi kot dopolnilo drugim metodam, da bi zmanjšala nastale napake (Barone in Oritz 2010).

### **4.3 Empirična ali statistična metoda**

Metoda uporablja informacije o številu let šolanja, ki so potrebna za opravljanje določenega poklica oziroma delovnega mesta. Posameznik je obravnavan kot preizobražen, če je zaposlen na delovnem mestu, ki ga zasedejo delavci z nižjo izobrazbo (Barone in Oritz 2010, 331). Povedano drugače, delavec je preizobražen, če pripada zgornjemu repu normalne porazdelitve; to je več kot en standardni odklon od povprečja na krivulji normalne porazdelitve izobrazbe za določeno delo. Pomanjkljivost te metode je v tem, da bo vedno prikazala preizobraženost, četudi ne obstaja. Ta pojav (problem) je prisoten tudi pri bolj znanem preučevanju revščine (Jensen v Büchel 2003, 157).

Metoda se kaže kot neprimerna tudi zaradi tega, ker se osredotoča samo na formalno izobrazbo oz. zahtevana znanja. Predvsem v primeru inflacije izobrazbe (*angl. credential inflation*) se izkaže kot izjemno pristranska, kajti če zaradi ekspanzije izobraževanja naraste število diplomantov in se pri tem izobrazba razvrednoti, lahko delodajalci dvignejo nivo zahtevanih znanj za opravljanje določenega dela (čeprav bi za optimalno opravljanje tega dela zadostovala tudi nižja izobrazba). Takšna situacija spremeni realno sliko in podcenjuje pojav preizobraženosti, saj zanj podaja najnižje vrednosti (Groot in van den Brink 2000).

### **4.4 Metoda razmerja prihodkov (angl. Income Ratio method)**

Vse prej omenjene metode imajo to pomanjkljivost, da z grupiranjem podatkov prihaja do izgube informacij. Predvsem pa zanemarjajo aspekt prihodkov pri preučevanju pojava preizobraženosti. Jensen (Jensen v Büchel 2003) izpelje, da se preizobraženost meri glede na razmerje med potencialnimi in dejanskimi prihodki posameznika oziroma potencialni prihodki posameznika se ovrednotijo po stohastični lestvici prihodkov.

Kot ugotavlja Jensen (Jensen v Büchel 2003), je lahko tudi prihodek sporen indikator, saj v primeru, ko nekdo, ki ima univerzitetno izobrazbo, dela kot mizar, lahko zasluži

več kot bi kdajkoli na področju, ustreznem njegovi izobrazbi. Z vidika prihodka človek ni obravnavan kot preizobražen, čeprav dejansko to je.

Da se izognemo določenemu deležu napak, je morda najboljša, da uporabljamo več metod na istem vzorcu. To sta naredila tudi McGoldrick in Robst (1996) na vzorcu poročenih žensk v ZDA, na katerem sta ugotavljala korelacijo med spolom in preizobraženostjo s tremi različnimi metodami merjenja. Vsaka metoda je pokazala različne korelacije, kako spol vpliva na možnost preizobraženosti. Do enakega zaključka sta prišla tudi Verhaest in Omeij (2009), ko sta preverjala občutljivost dejavnikov preizobraženosti glede na uporabljeno metodo merjenja. Različne metode so v ospredje postavile različne dejavnike<sup>16</sup>, z izjemo dejavnika ocen v zaključnem študijskem letu. Ta je bil statistično značilno povezan s pojavom preizobraženosti pri vseh uporabljenih metodah.

## **5 TEORIJE PREIZOBRAŽENOSTI**

Obstaja kar nekaj pristopov, ki skušajo pojasniti pojav preizobraženosti. Nekaj jih bomo na kratko obravnavali v nadaljevanju, pri tem pa se osredotočili predvsem na enega - teorijo človeškega kapitala. Tega bomo uporabili kot izhodišče za empirični del.

### **5.1 Neoklasični pristop - Teorija človeškega kapitala**

Glavna predpostavka teorije človeškega kapitala je, da je smiselno v izobraževanje investirati samo, če se bodo v prihodnosti stroški izobraževanja tudi povrnili. Se pravi, če bomo z doseženo izobrazbo zaslužili več, kot znaša vsota vseh stroškov, ki smo jih imeli v času izobraževanja. Izobrazba in usposabljanje namreč vplivata na večjo produktivnost posameznika in to mu poveča tudi vrednost na trgu delovne sile (Becker 1993).

Zagovorniki tega pristopa menijo, da je preizobraženost samo kratkoročno za posameznika (Sicherman 1991). Za družbo ne predstavlja resnega problema oz. le-tega

---

<sup>16</sup> Stopnja izobrazbe, spol, etnična pripadnost, ocene v zaključnem letniku študija, izobrazba staršev, aktivnost iskanja zaposlitve, velikost organizacije, področje dela idr.

sploh ni, saj se na dolgi rok na trgu samodejno ponovno vzpostavi ravnovesje. Namreč, kadar pride do ekspanzije terciarne izobrazbe, ki rezultira v vse večje število visokoizobraženih na trgu delovne sile, se delodajalci prilagodijo tako, da zaposlijo takšen kader tudi na delovna mesta, kjer narava dela ne zahteva visoke izobrazbe. Posledično so temu primerno nižje tudi plače delavcev. Investicije v izobraževanje se več ne obrestujejo in ljudje se na situacijo prilagodijo tako, da se vedno manj ljudi odloča za participacijo v terciarnem izobraževalnem sektorju. To pa čez čas ponovno povzroči potrebo po visokoizobraženi delovni sili, saj je je na trgu delovne sile premalo. Ljudje začnejo ponovno investirati v svoje izobraževanje in krog se sklene.

Kritiki te teorije pa pravijo, da je reakcijski čas na ponudbeni in povpraševalni strani trga daljši in da se trg sam nikoli ne uskladi tako hitro, kot to predvidevajo zagovorniki te teorije. Treba je namreč upoštevati, da od ugotovitve primanjkljaja določenega profila delovne sile traja še določeno število let šolanja, da se takšen kader »proizvede«. Poleg tega, pa je ta situacija mogoča samo v stanju popolne informiranosti; to pa ni realno (Büchel 2000, 461). Tudi novejša raziskava potrjujejo, da je preizobraženost vse bolj permanentna situacija za (nekateri) posameznike (Dolton in Vignoles 2000; Rubb 2003; McGuinness in Wooden 2009).

Tudi predpostavka, da se bo na dolgi rok na trgu ponovno vzpostavilo ravnovesje v smislu Smithove nevidne roke, je torej utopična, saj smo, kot pravi Keynes, »na dolgi rok vsi mrtvi« (Büchel 2000, 461).

## **5.2 Teorija karijerne mobilnosti**

Razvila sta jo Sicherman in Galor (1990), ko sta analizirala vpliv poklicne mobilnosti na posameznikovo karierno pot. Postulat te teorije je, da se investicija v terciarno izobraževanje manifestira bodisi v višjem začetnem dohodku bodisi boljših predispozicijah za napredovanje. S tem predstavita alternativno razlago analizam investiranja v izobraževanje.

V svoji raziskavi se osredotočita na dohodkovno napredovanje posameznika skozi določeno časovno obdobje. Ločita sicer dve vrsti napredovanja: poklicno in dohodkovno, vendar predpostavljamo, da nam poklicno napredovanje prinese tudi monetarno napredovanje (bodisi v obliki nagrad ali višjih plač).

Posameznik se ob vstopu na trg delovne sile odloči, da bo sprejel delo, ki ne zahteva višje izobrazbe (tj. bo preizobražen), da bi pridobil določene izkušnje in delovno-specifična znanja, kar mu kasneje omogoča možnost napredovanja. V tem času žrtvuje delež morebitnih dohodkov za boljši položaj v podjetju, saj mu to na dolgi rok povrne izhodiščne izgube. Tudi z vidika delodajalca je situacija preizobraženosti prikladna, saj mu omogoča, da v tem času testira novozaposlenega.

Podobno kot teorija človeškega kapitala tudi ta teorija predpostavlja, da je preizobraženost samo kratkoročni problem na mikroravni. Vendar pa teorija karijerne mobilnosti »implicira tudi dejstvo, da je preizobraženost običajna lastnost normalno delujočega trga dela« (Linsley 2005, 123).

### **5.3 Teorija delovnih nalog - Assignment theory**

Začetnik teorije je Tinbergen, kasneje pa sta jo dodelala in razvila Hartog in Sattinger. Osnovna predpostavka te teorije je, da obstaja »problem porazdelitve heterogenih posameznikov na delovna mesta z različnimi stopnjami zahtevnosti« (Sloane v Büchel 2003, 13). Za popolno ujemanje bi bila namreč potrebna popolna preglednost nad ponudbo (posamezniki z določenimi znanji) in povpraševanjem (kolikšna je dosegljivost znanj, ki jih potrebuje delodajalec) na trgu delovne sile (Sloane v Büchel 2003). Popolna preglednost na trgu ni mogoča, zato neizbežno pride do neskladja pri ujemanju med sposobnostmi posameznika in njegovim delom oz. do preizobraženosti. Ta obstaja, vse dokler ne pride do skladnosti med posameznikovimi specifičnimi znanji in sposobnostmi in delom.

### **5.4 Teorija ujemanja - Job matching theory**

Teorija nima uradnega začetnika, vemo samo to, da se je pojavila nekje v sedemdesetih letih in jo omenjajo v literaturi preizobraženosti. Teorija sicer nima takšnih razsežnosti kot npr. teorija človeškega kapitala, pa vendar. Osnovna predpostavka je, da je ujemanje med delavcem in delom (podjetjem) razumljeno kot izkušnja, katere lastnosti ne poznamo (ali je ujemanje dobro ali slabo) (Moscarini 2005). Kadar sta z uspešnostjo ujemanja zadovoljna tako delodajalec kot tudi delojemalec, ni razloga za odpoved

pogodbe s katerekoli strani. Lojalnost, ki se meri z dolžino trajanja zaposlitve, logično narekuje, da višja, kot je, bolj sta obe strani zadovoljni. V primeru, da to ne bi bili, se predpostavlja, da bi se pogodba prekinila.

Sklepa se, da je lojalnost signal dobrega ujemanja; to pa je lahko zavajajoča korelacija, saj nekateri kljub nezadovoljstvu ne menjajo službe. Po drugi strani pa obstaja možnost, da si posameznik ob konstantnem menjavanju službe možnost preizobraženosti zmanjša. Izsledki naslednjega pristopa trdijo ravno nasprotno.

## **5.5 Teorija signaliziranja**

Ugotovili smo že, da formalna izobrazba še zdaleč ne narekuje posameznikovih znanj in sposobnosti. Lahko pa je kot orientacija delodajalcu pri zaposlovanju. Delodajalci namreč delavca zaposlijo z določeno stopnjo negotovosti, saj jim prav nič ne zagotavlja delavčeve produktivnosti. Spence to poimenuje »zaposlovanje kot investicija z negotovostjo« in primerja, da je zaposlovanje delavca enako, kot če bi kupil loterijsko srečko (Spence 1973, 356). Pri tem je treba ločiti, da sama izobrazba ne signalizira znanj in sposobnosti posameznika, temveč si posameznik s pomočjo pridobljene diplome postavlja (in signalizira) vrednost in prednost pred drugimi na trgu delovne sile. »Posameznik skuša povečati razliko med ponujenimi dohodki ter stroški, ki jih je imel v času pridobivanja izobrazbe - t.i. »stroški signaliziranja« (Spence 1973, 358).

Formalna izobrazba se lahko uporablja kot neki filter pri izboru primerne kandidata za določeno delo, še zdaleč pa ni zagotovilo, da bo izbor idealen.

## **5.6 Tekmovalni model - Job competition model**

Thurow (1975) je zagovarjal povpraševalno stran in trdil, da je marginalna produktivnost odvisna od dela in ne od delavca. Teorija temelji na predpostavki, da delodajalci uporabijo osebnostne karakteristike, med drugim tudi formalno izobrazbo kot kriterij za zaposlitev delavca.

Na drugi strani pa posamezniki na trgu delovne sile med seboj tekmujejo za bolj plačana delovna mesta. Ustvari se čakalna vrsta za pridobitev dela, posameznikov položaj v njej pa je pogojen z njegovo stopnjo izobrazbe. Z vidika delodajalca namreč višja izobrazba pomeni manjše investicije v dodatna izobraževanja ter hitrejše

adaptiranje na delovne procese. V primeru dodatnih izobraževanj pa si obetajo tudi večjo produktivnost; to pa v končni fazi za delodajalca spet pomeni manj stroškov. Zato ni presenetljivo, da delodajalci raje zaposlijo preizobraženega človeka kot pa primerno kvalificiranega delavca.

Posamezniki se posledično prilagodijo na razmere na trgu delovne sile tako, da kljub vsemu še vedno vlagajo v izobraževanje, saj imajo višje izobraženi boljše možnosti na trgu delovne sile kot primerno izobraženi in večje možnosti dodatnega izobraževanja, ko so enkrat zaposleni.

Model razlaga, zakaj se preizobraženost ohranja tako z vidika ponudbe kot z vidika povpraševanja, in je s tem tudi največkrat citiran pristop pri preučevanju preizobraženosti.

## **5.7 Teorija iskanja zaposlitve**

Teorija, katero je razvil Stigler (Büchel 2000, 473), temelji na predpostavki, da bo posameznik, ki išče delo, ubral najboljšo strategijo iskanja dela, s katero bo maksimiziral svoje potencialne doživljenjske dohodke. Posameznik optimizira svoje bodoče dohodke tako, da izbira med najboljšimi ponodbami, in dlje kot lahko izbira zaposlitev, boljše si lahko izbere. Sicer ob tem trpi škodo oportunitetnih stroškov. Še več, njegova znanja so neizkoriščena in »spijo«.

Teorija pojasnjuje, da do preizobraženosti pride tako, da posamezniki sprejmejo delo, za katerega so prekvalificirani, samo zato, da se izognejo začaranemu krogu brezposelnosti. Po drugi strani pa s tem spet maksimizirajo svoje potencialne doživljenjske dohodke, saj četudi so preizobraženi, imajo od tega večjo denarno korist kot v primeru brezposelnosti (prav tam).

Teorija je sicer pomanjkljiva, saj pokriva samo vidik brezposelnih iskalcev zaposlitve, ne pa tudi tistih, ki službo iščejo, medtem ko so zaposleni, in so pri tem prav tako neuspešni kot prvi.

## **5.8 Pristop segmentacije**

Gre za enega izmed neortodoksnih pristopov, ki ga je razvil Rumberger. Pristop v nasprotju s teorijo človeškega kapitala predpostavlja, da na trgu ne obstajajo homogena



delovna mesta, ampak se ta delijo na različne segmente. Na primer, na boljša in slabša, primarna in sekundarna, bolje in slabše plačana. Prijava na delovno mesto iz določenega segmenta je omejena s strani delodajalca in se določa na podlagi signalov pridobljene izobrazbe (Rumberger v Büchel 2003, 473–474).

Ko so boljša delovna mesta zasedena, drugim preostane samo to, da se prilagodijo in zasedejo slabša delovna mesta. Navadno so to posamezniki s slabšimi študijskimi rezultati.

Teorija se uporablja v povezavi s teorijo signaliziranja in tekmovalnega modela, zato razloga ni tako uporabna, saj ni celostna in zadostna (Büchel 2003, 474).

## **5.9 Marksistično-dialektični pristop**

Gre za neortodoksni pristop, ki skladno z duhom marksizma predpostavlja, da je pojav preizobraženosti v korist kapitalu. Preizobraženost namreč igra podobno vlogo kot nezaposlenost, saj služijo preizobraženi (tako kot nezaposleni) kot rezervna delovna armada, ki jo aktivirajo, ko je to potrebno (Büchel 2003, 475).

Sistematično proizvajanje preizobraženih je lahko orodje manipulacije peščice kapitalistov, saj s tem tudi sistematično slabi moč delavskega razreda, ki pristaja na vedno nižje plače. To pa ponovno pojasnjuje neprestani konflikt razredov (Rumberger v Büchel 2003, 475).

Kljub temu da so nekatere teorije navedene bolj skopo, mi je bilo pomembno, da jih navedem ter hkrati poudarim različnost pogledov in »rešitev« fenomena preizobraženosti.

## **6 DEJAVNIKI PREIZOBRAŽENOSTI**

Čeprav še zdaj ni jasno, kaj pravzaprav povzroča preizobraženost in kakšna je vzročno-posledična povezava med posameznimi, naslednjimi izpostavljenimi dejavniki in preizobraženostjo, je raziskava dejavnikov preizobraženosti vendar korak bliže k boljšemu razumevanju tega kompleksnega družbenega pojava.

## 6.1 Fleksibilnost in mobilnost delovne sile

Tako imenovana komunikacijska revolucija je omogočila večjo vsesplošno fleksibilnost v gospodarstvu, s tem pa tudi na trgu delovne sile. Vse manj je namreč tipičnih oblik zaposlitev - zaposlitev za nedoločen čas, s polnim in enakomerno razporejenim delovnim časom, pa tudi opravljanja dela na delovnem mestu pri delodajalcu. Posameznik si tako lahko svobodno izbira svojo poklicno kariero, izboljšuje družbeni položaj in tako zadovolji lastne potrebe in želje (Ivančič 1999, 37). Ena izmed vrst fleksibilnosti delovne sile je tudi mobilnost. Obstajata dve vrsti mobilnosti, in sicer delovna in prostorska. Slednjo bom vzela pod drobnogled, saj je za pojav preizobraženosti bolj zanimiva.

Če izhajamo iz dejstva, da je na trgu delovne sile vsesplošni problem presežka delovne sile oziroma primanjkljaj primernih delovnih mest, potem lahko to dejstvo navedemo kot predpostavko za nastanek preizobraženosti, v povezavi s tem pa tudi prostorsko (ne)fleksibilnost delavcev.

Prav ta vidik obravnava teorija diferencialne preizobraženosti (angl. Theory of differential Overqualification), ki jo je razvil Robert H. Frank (Büchel in Battu 2003, 2) in pravi, da imajo ženske na manjšem (v primerjavi z velikim) trgu delovne sile večje možnosti, da opravljajo delo, za katero so prekvalificirane; se pravi, da so njihove sposobnosti večje, kot od njih zahteva samo delovno mesto. Njegovo teorijo sta prva preverila McGoldrick in Robst (1996) na vzorcu poročenih žensk v ZDA in prišla do zaključka, da rezultati teorije ne podpirajo. Kakorkoli že, možen razlog za nastalo situacijo lahko tiči v »dvojnem/dualnem iskanju dela« (Büchel in Battu 2003, 3).

Poiskati si primerno delo namreč predstavlja problem že za enega posameznika, toliko večji problem pa predstavlja dvema. Na primer, če službo iščeta tako mož kot žena (oba visokoizobražena) in oba stremita k optimalni zaposlitvi, je tedaj skoraj nemogoče sprejeti kompromis. Kompromis tako največkrat sprejme ženska, ki sledi moškemu v kraj dela (*»tied mover«*) oziroma ostane z moškim v kraju, kjer dela (*»tied stayer«*) (Mincer 1978). Možna razlaga za tako obnašanje je, da moški sledi svojemu primarnemu nagonu, da preskrbi svojo družino. Ali pa je tako zaradi družbene evolucije, ki je moške vedno postavljala v vlogo finančnega skrbnika. Ženske, na drugi

strani, pa so nekako sprejele vlogo skrbnice družine in jo tako postavile pred kariero. Šele v 20. stoletju so vidni prvi večji premiki in prodori na trgu delovne sile, še posebej po drugi svetovni vojni, ko je primanjkovalo moške delovne sile. Kakorkoli že, moški največkrat svojo odločitev in iskanje optimizirajo, ženske pa ne, saj imajo posledično na voljo manjšo možnost izbire. Logično je tudi, da so ženske na manjšem, ruralnem trgu dela bolj prizadete kot ženske na večjih, mestnih trgih dela, kjer je na voljo več primernejših del (Büchel in Battu 2003, 3).

Pri tradicionalnem raziskovanju trga delovne sile se predpostavlja, da iskanci zaposlitve delo iščejo na globalnem trgu dela. Vendar pa je zaradi omejene prostorske fleksibilnosti iskanje dela največkrat omejeno na lokalni trg delovne sile. Prostorska fleksibilnost delavcev je tako odvisna od tega, koliko časa so ljudje pripravljeni nameniti vožnji na delovno mesto (»commuting tolerance«) ter njihovi pripravljenosti selitve v kraj delovnega mesta (»migration tolerance«) (Büchel in van Ham 2003, 483). Temu so bolj naklonjeni moški, saj imajo na voljo več časa, ker jim ni treba skrbeti za gospodinjska opravila. Ženske, na drugi strani, pa pri izbiri upoštevajo tudi to dejstvo.

Simpson (1992) pravi, da ima posameznik, ki je soočen z majhnim trgom delovne sile, kjer zanj ni ustreznih delovnih mest, na voljo tri možnosti. Kot prvo navaja neparticipacijo oz. brezposelnost, kot drugo sprejetje dela na lokalnem trgu delovne sile, ki zahteva manj znanj, kot jih ima določeni posameznik, in nazadnje, sprejetje primerne dela, ki pa je od posameznikovega doma oddaljeno in posledično zahteva ali vožnjo na delo ali pa selitev.

S tem problemom sta se soočala in ga nadgradila tudi Büchel in Battu (2003), vendar sta v nasprotju s Frankom (1978), ki je preučeval ameriško populacijo, raziskavo opravila na vzorcu poročenih žensk v Nemčiji<sup>17</sup>. Na podlagi tega je prišel do naslednjih sklepov. Materialni status sam po sebi ne vpliva na preizobraženost. Znatna razlika preizobraženosti je vidna v primeru poročenih žensk v primerjavi z neporočenimi ženskami ali moškimi ne glede na njihov status. Pokazalo se je tudi, da poročene ženske na manjših trgih dela trpijo za večjo prekvalificiranostjo<sup>18</sup> kot poročene ženske, ki so del večjega trga dela (Büchel in Battu 2003).

---

<sup>17</sup> Obravnavala je podatke študije GSOEP iz leta 1995, ki so zajemali podatke o materialnem statusu, stopnji izobrazbe, spolu, starosti, oddaljenosti kraja bivanja od kraja dela, zdravstvenem stanju, nacionalnosti, izkušnjah ter lojalnosti.

<sup>18</sup> Prekvalificiranost in preizobraženost štejem kot sopomenki.

Obstaja pa tudi pozitivna korelacija med oddaljenostjo do kraja dela in primerno zaposlitvijo. Na podlagi oddaljenosti kraja dela ter kraja bivanja namreč lahko sklepamo, da so razdalje do kraja dela za poročene ženske, ki živijo na podeželju, večje kot za tiste, ki živijo v mestu, če gre seveda za delo, ki ustreza njihovi izobrazbi. Podatek nakazuje tudi, da imajo ženske, ki so preizobražene, krajšo pot do kraja dela kot ženske s sebi primernim delom (Büchel in Battu 2003, 10). Iz tega sledi, da večja kot je razdalja do kraja dela, manjša je možnost preizobraženosti. Odločitev o kraju dela pa je seštevček več dejavnikov<sup>19</sup>, ki pa so skoraj vedno v prid družini.

Büchel in van Ham se ukvarjata z vprašanjem, »v kolikšni meri lahko priložnosti na makroravni in omejitve na mikroravni pomagata razložiti fenomen preizobraženosti« (Büchel in van Ham 2003, 483–484). Postavljata tri hipoteze. Prva trdi, da tisti, ki živijo daleč v stran od velike koncentracije možnosti zaposlitve, trpijo za večjim rizikom preizobraženosti. Druga hipoteza trdi, da se bo isto zgodilo v primeru visokega odstotka brezposelnosti na lokalnem trgu dela. Zadnja trdi, da se tistim, ki so bolj mobilni, možnost preizobraženosti zmanjša (Büchel in van Ham 2003, 485–486).

Rezultati raziskave so ponovno pokazali, da imajo poročene ženske z otroki večjo možnost prekvalificiranosti na delovnem mestu kot samske ženske ali moški. Kot že omenjeno je razlog v tem, da se ženske odločajo o delovnem mestu na podlagi partnerja in otrok. Ugotovila sta tudi, da možnosti preizobraženosti padajo z lojalnostjo delavca do delodajalca ter z višino stopnje izobrazbe. Potrdila se je tudi domneva, da mobilnost riziko prekvalificiranosti zmanjša. Na pripravljenost delavca, da se v službo vozi, pa vplivajo tudi plača, dejstvo, ali ima avto ali ne, in čas, ki bi ga za vožnjo porabil (ta naj bi znašal do 45 min). Možnost preizobraženosti je med drugim pogojena tudi z veliko stopnjo brezposelnosti ter velikostjo trga dela (Büchel in van Ham 2003).

Costa in Kahn na podlagi cenusa iz leta 1940 ter 1970–1990 ugotavljata, da je vse več izobraženih parov nastanjenih v večjih mestih ter da se vse več žensk odloča za kariero in ne za otroke, kot na primer v letu 1940. Težko je sicer reči, v katero smer gre vzročna povezava oziroma kako razložiti trend preseljevanja v mesta. Costa in Kahn menita, da je možna rešitev v modernih tehnologijah, ki nam omogočajo delo od doma (Costa in Kahn 2000).

---

<sup>19</sup> Na primer: pomembnost prostega časa, možnosti javnega transporta, čas, preživet z družino idr.

Mincer (v Costa in Kahn 2000, 2) je celo menil, da je možna posledica dualnega iskanja dela vse večje število razvez in da je zato morda bolje, če partnerja živita v večjem mestu, kjer je na voljo več možnosti za optimizacijo zaposlitve obeh partnerjev.

## **6.2 Starost**

Že večkrat je bilo omenjeno, da preizobraženi niso homogena skupina, temveč skupina posameznikov z različnimi znanji, sposobnostmi in lastnostmi. Chevalier v svojih raziskovanjih omenja dve determinanti preizobraženosti - izobrazbene razlike ter neopazna znanja. Podatki temeljijo na raziskavi, ki jo je izvedla Univerza v Birminghamu leta 1996 med diplomanti tridesetih različnih visokošolskih institucij. Izbrani sta bili dve kohortni skupini, in sicer iz leta 1990 ter 1985. Pri tem so izpustili diplomante, ki so bili ob diplomiranju starejši od 25 let, invalide ter samozaposlene. Opaziti je razliko pri nagnjenosti k preizobraženosti med tema dvema kohortnima skupinama. Starejša skupina je manj nagnjena k preizobraženosti kot skupina z mlajšimi diplomanti. Razlog morda tiči v dejstvu, da študenti niso deležni tako kvalitetne izobrazbe kot njihovi predhodniki, saj je izobrazba postala lahko dostopna in v tej poplavi ni možnosti osebnega odnosa med profesorjem in posameznim študentom. Drugi razlogi so lahko tudi, da so starejši diplomanti že dlje časa na trgu dela in imajo tako več koristnih informacij v zvezi z zaposlovanjem kot njihovi mlajši kolegi. V preteklosti pa so bili morebiti deležni tudi več dodatnih izobraževanj, ki so jim prinesla določena manjkajoča znanja.

Vzpodbudnejši je podatek McGuinnessa in Sloana, ki sta na podlagi raziskave, izvedene na vzorcu diplomantov v Veliki Britaniji, ugotovila, da je ob prvi zaposlitvi preizobraženih 36% diplomantov, vendar samo 14% pet let kasneje (McGuinness in Sloane 2009).

## **6.3 Družbena pripadnost**

V Büchelovem članku zasledimo, da imajo večje možnosti za preizobraženost tujci in ljudje z nižjo izobrazbo. Drugače pa je z ljudmi iz specializirane stroke (Büchel in Battu 2003, 10–11).

Pri pripadnosti določenim družbenim skupinam imamo v mislih predvsem pripadnike različnih etničnih skupin. Ali je res etnična pripadnost kriva, da bodo delavčeve sposobnosti večje, kot je zahtevano za opravljanje dela, ali ne? Jasnega odgovora na to vprašanje ni zaslediti v nobeni raziskavi, saj nobena ne podaja statistično značilne korelacije med raso in možnostjo preizobraženosti. Sicer velja, da tujci v večini zasedajo slabša delovna mesta kot domače prebivalstvo, vendar je pri tem treba opozoriti na dejstvo, da obstaja razlika med tistimi, ki so bili rojeni v »tujci« državi, kjer zdaj iščejo službo in tekoče govorijo jezik, ter tistimi, ki to niso bili (Smith in Welch 1978, 28).

Breen meni, da ni jasne korelacije med socialno pripadnostjo in možnostjo preizobraženosti med bolj izobraženimi posamezniki v Evropi (Breen 2004). Drugačna situacija pa je v primeru Španije, kjer je preizobraženost postala masovni fenomen (problem) med diplomanti, in tako celo socialno ozadje postane pomemben dejavnik pri razlagi preizobraženosti. Če namreč izobraževalne ekspanzije ne spremlja kreiranje delovnih mest, ki potrebujejo visokoizobražene kadre, postane preizobraženost resen problem, saj si morajo posamezniki posledično iskati nekvalificirana dela in to jih tako rekoč še dodatno socialno degradira (Barone in Ortiz 2010, 336).

Med pripadnike posebnih družbenih skupin lahko umestimo tudi ženske, saj v primerjavi z moškimi še vedno zavzemajo slabše položaje. Še več, McGoldrick in Robst (1996) pravita, da moški tudi znotraj določenega poklica zasedajo boljše delovna mesta. Kot smo ugotovili prej, so tudi poročene ženske bolj nagnjene k preizobraženosti kot samske, saj njihovo izbiro »omejujejo« družinske obveznosti.

Posebno pozornost je treba nameniti skupini mladih diplomantov, ki sem jih sicer tudi že na kratko omenila v odstavku o razlikah med starostnimi skupinami. Preizobraženost mladih je največkrat povezana prav s pomanjkanjem izkušenj, ki se dandanes vedno bolj poudarjajo. V rizično skupino pa spadajo tudi tujci in invalidi (Büchel in van Ham 2003).

## **6.4 Znanje in sposobnosti posameznikov**

Zaradi družbenih, političnih in ekonomskih sprememb prejšnjega stoletja, se je premik zgodil tudi na področju kvalitete izobrazbe, o kateri smo nekaj že povedali v poglavju delitve in merjenja preizobraženosti. Bolonjska reforma je sicer naredila korak k

primerljivosti znanj in sposobnosti po določeni končani izobrazbi, vendar se v praksi še vedno srečujemo s težavami priznavanja enakovrednosti pridobljenih znanj. Zato ostaja dejstvo, da je znanje nehomogeno blago, katerega je težko izmeriti.

Če torej povzamemo, na (ne)homogenost znanj vplivajo tako osebne lastnosti posameznika kot tudi kvaliteta izobrazbe. Kvaliteta izobrazbe se lahko skozi določeno časovno obdobje izboljšuje ali slabša. Lahko pa je odvisna od kvalitete izobraževanja določene institucije. Namreč, Robst je na podlagi ugotavljanja korelacije med kvaliteto izobraževalne institucije ter pridobljenimi znanji posameznikov ugotovil, da so ameriški diplomanti s prestižnih institucij in z veliko znanj manj podvrženi problemu preizobraženosti (Robst 1995a). Nasprotno pa Chevalier (2003) sklepa in ugotavlja, da razlog morda tiči v tem, da so diplomanti politehniških fakultet bolj praktično usmerjeni in so zaradi tega primernejši za delodajalce kot univerzitetni diplomanti.

Znanja in sposobnosti delavcev pa se ne kreirajo samo znotraj sistema formalnega izobraževanja, ampak tudi s pomočjo usposabljanj ali treningov na delovnem mestu. Zato je zanimiva ugotovitev, da je riziko preizobraženosti manjši za delavce, ki so deležni treninga in izobraževanja na delovnem mestu, ter za lojalne in izkušene delavce (Büchel in Battu 2003, 10–11). Na podlagi tega bi lahko sklepali (glede na to, da kapacitete znanj in sposobnosti ne moremo zapolniti), da so dodatno izobraževanje in treningi pomemben in potreben element v delovnem obdobju posameznika.

Spet po drugi strani pa teorija o človeškem kapitalu trdi, da imajo preizobraženi delavci manj možnosti, da bodo deležni dodatnega izobraževanja, saj kompenzirajo pomanjkanje specifičnih znanj s presežkom izobrazbe. Bolj pogosto tudi menjajo službe, saj so vedno na preži za boljšim delovnim mestom in posledično noben delodajalec vanje ne investira (Chevalier 2000, 2). Kakorkoli že, niso samo znanja tista, ki determinirajo možnost preizobraženosti, temveč tudi osebne karakteristike posameznika. Tisti, ki so bolj usmerjeni na kariero, bodo manj verjetno preizobraženi kot tisti, ki svoje delo postavljajo nižje na lestvici prioritet.

Z vidika delodajalca je takšna situacija konfuzna, saj je zanj pomembno, da ta različna znanja in sposobnosti posameznikov zazna in jih ustrezno oceni. »Delodajalci so soočeni z realnostjo, kjer je izobrazba postala nekaj univerzalnega in ne služi več kot dejavnik distinkcije« (Ortiz in Kucel 2008, 305). Zato se na situacijo prilagodijo tako,

da kot pogoj za pridobitev dela zahtevajo vedno višje stopnje izobrazbe (Barron in drugi 1989).

To tudi lahko, saj se soočamo z vedno večjim številom visokoizobraženih delavcev na trgu delovne sile, med drugim tudi vedno večjim številom visokoizobraženih, ki niso našli sebi primerne dela. Za delodajalca to pomeni večjo izbiro in posledično pride do tega, da dela, ki so jih prej opravljali delavci z nižjo izobrazbo, zdaj opravljajo višje izobraženi (skill bumping). Pri tem se pojavita dve negativni posledici: večja vsesplošna brezposelnost, predvsem pa večja brezposelnost visokoizobraženih ter večja preizobraženost. Ta pa se še dodatno poveča, saj novonastali brezposelni sprejmejo drugo službo, ki tudi ni v skladu z njihovimi sposobnostmi in izobrazbo.

Delodajalci tudi raje zaposlijo visokoizobraženega delavca, saj so stroški dodatnega izobraževanja pri takih delavcih nižji oziroma jih sploh ni. Phelps meni, da visokoizobraženi delavci zmanjšajo investicije oziroma stroške dodatnega izobraževanja za podjetja (Phelps v Muysken in ter Weel 1999, 18).

Ter Weel (v Muysken in ter Weel 1999, 18) pa podobno meni, da je znanje visokoizobraženih možno aplicirati na več različnih delavnih mest, saj zajemajo širši spekter znanj kot manj izobraženi. S tem omogočajo podjetju večjo produktivnost. Zaradi širšega spektra znanj, kot je dejansko potrebno za njihovo delo, predstavljajo tudi konkurenčno prednost za delodajalca pred drugimi akterji na trgu. V kritičnih obdobjih pa so za podjetje nepogrešljivi (Smith in Welch 1978, 18–20).

Dolton in Silles (2001) sta v raziskavi, ki zajema podatke mladih britanskih diplomantov, postavila kar nekaj hipotez<sup>20</sup> in s tem dejavnikov preizobraženosti. Med njimi se zdi zanimiv ta, da preizobraženost v prvi zaposlitvi močno vpliva na možnost preizobraženosti tudi v bodočih zaposlitvah. Ugotavljata pa tudi, da imajo večje možnosti za preizobraženost naslednji: ženske, diplomanti z diplomo s področja humanistike in umetnosti; tisti, ki imajo po zaključenem študiju visoke dolgove (t.i. student loans), in geografsko nemobilni. Ne nazadnje pa skleneta, da dodatno izobraževanje in usposabljanje na delovnem mestu nima nobenega pozitivnega vpliva na zmanjšanje možnosti preizobraženosti, tako kot tudi ni verjetnosti, da bi preizobraženi dobili za delo večje plače kot tisti, ki imajo slabšo izobrazbo in opravljajo isto delo.

---

<sup>20</sup> Ženske so bolj nagnjene k preizobraženosti v prvi zaposlitvi kot moški, področje študija vpliva na možnost preizobraženosti, spol vpliva na možnost preizobraženosti itd.



## 6.5 Področje izobraževanja (smer študija)

Do zdaj smo bili osredotočeni na razlike v stopnji izobrazbe posameznika ter vplivu na preizobraženost. Sedaj pa se osredotočimo še na vpliv področja študija oz. izobrazbe na preizobraženost. Kot omenjeno v prejšnjem podpoglavju, smer študija vpliva na možnost preizobraženosti, kar sta ugotovila Dolton in Silles (2001). Bolj podrobno pa to obravnava raziskava Ortiza in Kucela, v kateri ugotavljata, da stopnja izobrazbe morda kmalu ne bo več dovolj za pojasnjevanje preizobraženosti, saj različna področja izobrazbe narekujejo tudi različne investicije v človeški kapital. Kljub isti stopnji izobrazbe so namreč nekatera področja študija dolgotrajnejša ali bolj praktično naravnana kot druga (Ortiz in Kucel 2008). Dolton in Silles (2001) ugotavljata tudi, da je za študente umetniških in humanističnih študijskih smeri večja možnost preizobraženosti; to je v skladu z dejstvom, da so diplomanti z manj praktično usmerjenim študijem hitreje prekvalificirani za svoje delo.

Ortiz in Kucel (2008) izpostavljata tudi dejavnike, ki vplivajo na izbiro posameznika za določeno smer študija. Mednje sodi spol, etnična pripadnost ter socio-ekonomsko ozadje staršev. V Španiji, ugotovljata, je možnost preizobraženosti za posameznike, ki prihajajo iz boljše situiranih družin, manjša, četudi izberejo „napačno“ smer študija (Ortiz in Kucel 2008, 321).

## 7 VPLIV PREIZOBRAŽENOSTI NA VIŠINO PLAČ

Ker se posamezni dejavniki med seboj prepletajo in med njimi ni jasnih mej in korelacij, se mi zdi smiselno, da na tem mestu omenim še vpliv preizobraženosti na plače, ki je med raziskovalci deležen posebne pozornosti.

Vpliv preizobraženosti na plače je tema, ki jo je pogosto zaslediti v literaturi preizobraženosti (Allen in van der Velden 2001; Dolton in Vignoles 2000; Hartog in Oosterbeek 1988). Sicer ni jasno določeno, kdaj točno preizobraženost vpliva na višino plače in kdaj ne, vendar je opaziti razliko med plačo preizobraženih in ustrezno zaposlenih. Prvi za preizobraženost plačujejo »davek« (wage penalty), saj v povprečju zaslužijo do 25% manj kot ustrezno zaposleni.

Chevalier in Lindley (2009) sicer ugotavljata, da ta »davek« preizobraženosti za študente v Veliki Britaniji, če primerjamo kohorti 1990 in 1995, ni narastel; to narekuje, da so delodajalci ob takšnem porastu visokoizobražene delovne sile povečali zahteve za

zaposlitev. Takšen trend je opaziti do leta 2002, v obdobju po tem pa se beleži rahel porast »davka« na preizobraženost (Walker in Zhu, 2008).

Hartog in drugi (2004) ugotavljajo, kako rizično je lahko investiranje v izobraževanje (človeški kapital) za posameznika, in sicer v smislu, ali bo izobrazba prinesla pričakovan dohodek ali ne. Zaključijo sicer, da ne obstaja neki vzorec razpršenosti dohodka pri določeni izobrazbi ali izkušnjah, saj ta poljubno variira med državami. V Avstriji in na Švedskem je stopnja povračila stroškov izobraževanja padla, medtem ko je v Italiji, Veliki Britaniji, na Irskem, Nizozemskem, na Portugalskem in Danskem stopnja narasla. Kakšnega značilnega trenda pa ni zaslediti v Nemčiji, Franciji, Španiji, Švici, Grčiji ter na Norveškem in Finskem<sup>21</sup> (Hartog in drugi 2004).

Zato tudi ni razloga, ki bi prepričal posameznika, da v izobraževanje ni smiselno investirati. Poleg tega se vsak zaveda, da obstaja neka zgornja meja tveganja, ki jo je pripravljen sprejeti.

Še en pomemben izsledok, ki sta ga prispevala Suleman in Paul (2007), ko sta preučevala vpliv človeškega kapitala na dohodek, je, da tradicionalne komponente človeškega kapitala (izobrazba in izkušnje) bolje pojasnjujejo fiksni del dohodka, medtem ko kompetence in sposobnosti pojasnjujejo variabilni del dohodkov. Saj, kot pravita, obstajata dve obliki dohodka: tradicionalni dohodek in dohodek glede na uspešnost. Višina prvega je odvisna od izobrazbe in izkušenj, medtem ko je višina drugega pogojena z uspešnostjo dela in z rezultati posameznika.

---

<sup>21</sup> Podatki so vzeti iz raziskave PURE (1998–2000), ki je primerjala, kako javna finančna pomoč oz. investiranje držav v izobraževalni sistem vpliva na posameznikove dohodke v prihodnosti. Z drugimi besedami, ali se investiranje v človeški kapital, vsaj na ravni posameznika, obrestuje. Vključenih je bilo 15 držav EU, in sicer Avstrija, Švica, Nemčija, Francija, Nizozemska, Norveška, Finska, Švedska, Portugalska, Italija, Danska, Grčija, Irska in Veliki Britaniji.

## 8 EMPIRIČNA ANALIZA

Glede na to, da za Slovenijo ne obstaja nobena raziskava, ki bi preučevala pojav preizobraženosti, bom v empiričnem delu upoštevala določene družbene trende (dejavnikov zaradi pomanjkljivosti podatkov ne morem preučevati), ki pogojujejo nastanek preizobraženosti. Kot teoretično ozadje pa bom uporabila teorijo človeškega kapitala.

Da bi to dosegla, bom uporabila naslednje kazalce: povprečne mesečne plače po stopnji izobrazbe, izobrazbeno strukturo brezposelnih, trend števila diplomantov po univerzah in smereh študija ter tiste dejavnosti, ki so v deficitu in za katere je na voljo preveč kadra.

### 8.1 Oblikovanje hipotez

Teorija človeškega kapitala torej pravi, da se investiranje v izobraževanje obrestuje tako dolgo, dokler potencialni dohodki posameznika presegajo stroške, ki jih je ta imel v času izobraževanja. Tako dolgo se večja tudi participacija v terciarnem izobraževanju. Kadar pa pride do preobrata in se stroški izobrazbe posamezniku ne povrnejo, participacija pade in ljudje v izobrazbo investirajo bistveno manj, kot so prej. To pomeni, da se čez čas na trgu delovne sile ponovno pojavi pomanjkanje visokoizobražene delovne sile, to pa spet poveča investicije v izobraževanje.

Če je tako, potem bi lahko predpostavljali, da se ob morebitnem padcu plač visokoizobraženega kadra v Sloveniji zmanjša tudi investiranje v izobraževanje oz. število vpisanih študentov na univerzitetne študijske programe. Zato postavim naslednjo hipotezo:

*H1: Ob padcu plač visokoizobraženega kadra pade tudi število vpisanih študentov na visokošolske študijske programe.*

Država, kjer je izobraževalni sistem v veliki večini financiran s pomočjo javnih financ, skrbi za to, da ima od izobraževanja kar največ družbene koristi. Družbeno korist pa

ima, kadar je sproducirano znanje popolnoma izkoriščeno. Da bo res tako, je treba sistem izobraževanja neprestano prilagajati spreminjajočim se potrebam gospodarstva.

V praksi bi to pomenilo, da se v primeru, ko je v nekem sektorju porast števila brezposelnih oseb, vzpodbuja izobraževanje v drugih sektorjih. Država z različnimi vzgibi (omejitvijo vpisa, oglaševanjem določenih študijskih smeri, štipendiranjem ipd) vzpodbudi tiste študijske smeri, katerih kader gospodarstvo potrebuje.

Glede na to, da je slovenski izobraževalni sistem v glavnem financiran od države, predpostavimo, da bi se ob morebitnih gospodarskih spremembah spremenilo tudi število razpisanih prostih mest določenih študijskih smeri, katerih diplomanti težko najdejo delo na svojem področju.

*H2: Slovenski izobraževalni sistem se prilagaja potrebam trga dela tako, da s pomočjo omejevanja ali vzpodbujanja določenih študijskih programov, proizvede kader, ki ga gospodarstvo potrebuje.*

## **8.2 Metodologija**

S pomočjo statističnih podatkov ZRSZ, Službe VPIS Univerze v Ljubljani in Statističnega urada RS sem izvedla sekundarno analizo podatkov. Pri tem sem bolj natančno pregledala Statistične letopise od leta 1980 do 2010. Zaradi pomanjkljivosti podatkov sem se osredotočila na obdobje po osamosvojitvi. Ker se je tudi v tem obdobju pojavljala nepopolnost podatkov, sem med njimi nekatere izločila. Tako sem pri številu vpisanih v 1. letnik in višini plače v terciarnem sektorju operirala s podatki od leta 1998 do 2009, pri tem sem izvzela leto 2003, saj za to leto ni bilo zabeležene višine plače v terciarnem sektorju. Ker se je vmes zamenjala valuta, sem podatke o višini plač pretvorila iz SIT v EUR (1 EUR = 239,64 SIT). V nadaljevanju sem za število brezposelnih oseb s terciarno izobrazbo in pa število razpisanih vpisnih mest uporabila podatke obdobja od leta 1997 do 2009.

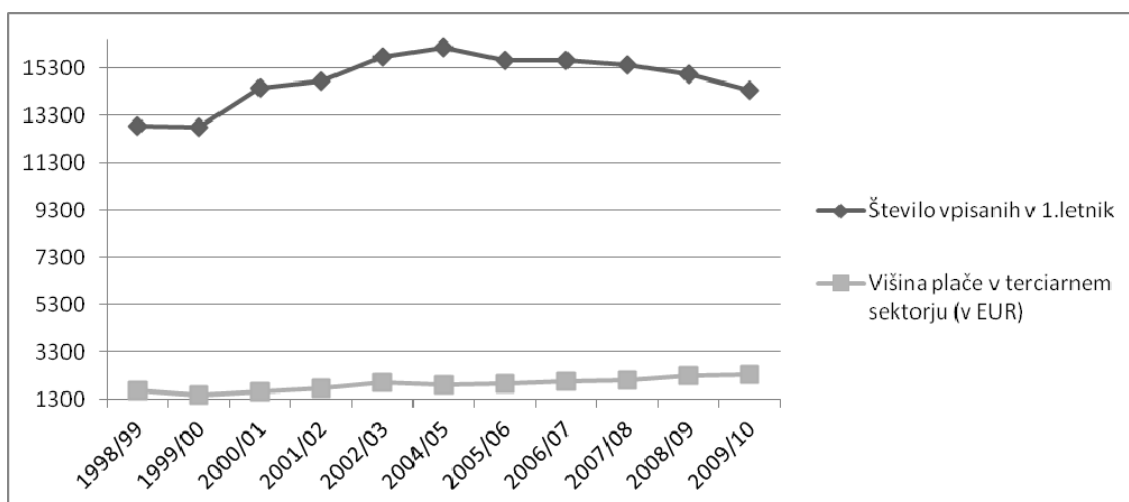
## 8.3 Analiza podatkov in preverjanje hipotez

### 8.3.1 Hipoteza 1

Iz podrobnejšega pregleda statističnih podatkov je razvidno, da je ne glede na spol ali dejavnost višina plače za visokoizobražene znatno večja kot pri drugih stopnjah izobrazbe. Iz tega bi tako na prvi pogled lahko sklepali, da je v Sloveniji investicija v izobraževanje poplačana z višjim dohodkom v prihodnosti in da se investicije v izobraževanje splačajo.

Vendar pa je za preverjanje moje prve hipoteze pomemben trend višine plač visokoizobraženih in trend števila vpisanih študentov v 1. letnik visokošolskih študijskih programov. Oba sta ponazorjena v spodnjem grafu (Graf 8.1).

*Graf 8.1: Trend števila vpisanih v 1. letnik visokošolskih programov v primerjavi s trendom višine plač v terciarnem sektorju, Slovenija 1998–2009.*



Vir: Povzeto po VPIS UL in SURS.

Iz Grafa 8.1 tako lahko ugotovimo gibanje povprečne mesečne bruto plače v terciarnem sektorju od leta 1998 do 2009. Opazimo, da se ta ni kaj bistveno povečala oz. ostaja relativno enaka ves čas. Malo drugačen trend je zaznan pri številu vpisanih v 1. letnik visokošolskih programov. Število vpisanih se namreč do leta 2005 veča in s tem doseže vrhunec, po tem pa se počasi zmanjšuje. Trend je tudi v skladu s predpostavko teorije človeškega kapitala, da se akterji na trgu delovne sile prilagodijo situaciji, ko se investiranje v izobraževanje več ne splača, tako da zmanjšajo participacijo v

visokošolskem izobraževalnem sektorju. Prav zato lahko predpostavljamo, da relativno nizko rast plač za visokoizobražene posamezniki razumejo kot signal, da se investiranje v izobraževanje ne obrestuje dovolj. To pa čez čas zaznamo v obliki manjšega vpisa v 1. letnik visokošolskih programov (manjša participacija).

V nadaljevanju smo podatke iz grafa statistično analizirali prek Pearsonovega koeficienta korelacije. Rezultati so nanizani v spodnji tabeli (Tabela 8.3).

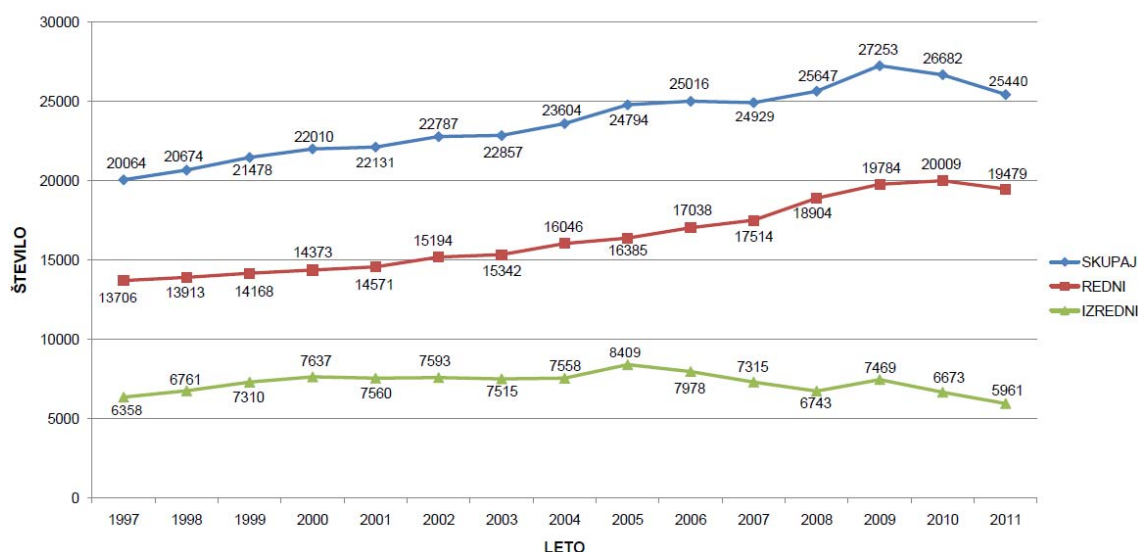
*Tabela 8.1: Analiza korelacije vpisanih v 1. letnik in višine plač.*

		Vpis 1. letnik	Plače
Vpis 1. letnik	Pearsonov koef. Korelacije	1	,551
	Signifikanca		,079
	N	11	11
Plače	Pearsonov koef. Korelacije	,551	1
	Signifikanca	,079	
	N	11	11

Korelacija med višino plač in vpisom v 1. letnik, računana s podatki zadnjih 11 let, je zmerno pozitivna ( $r=0,55$ ), vendar na ravni tveganja 0,05 ni statistično značilna. Ker pa je vzorec zajetih podatkov relativno majhen, lahko korelacijo vseeno sprejmemo, a na višji ravni tveganja (0,10). To se pravi, da je korelacija statistično pomembna na ravni tveganja  $p<0,10$ . Na podlagi teh rezultatov lahko hipotezo H1 potrdimo.

Odločila sem se, da za boljšo ponazoritev prikažem še trend rednih razpisanih mest (glej Graf 8.2), saj so predmet javnega financiranja in hkrati najštevilnejša.

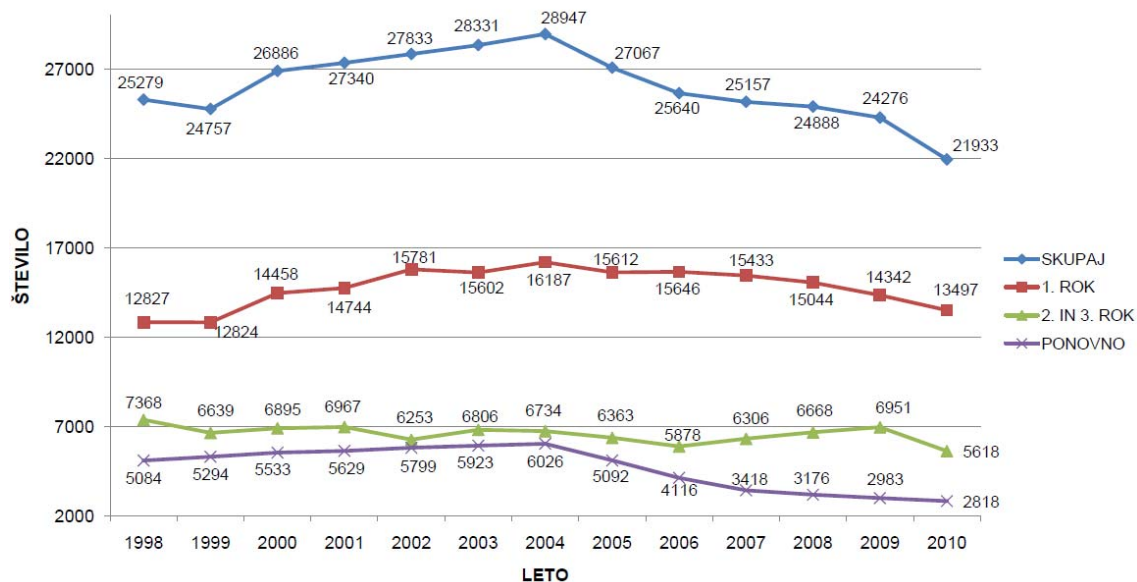
Graf 8.2: Trend razpisanih študijskih mest po načinu študija, Slovenija 1997–2011.



Vir: VPIS UL.

Opazimo, da ves čas beležimo porast števila prostih študijskih mest, vendar največjega v letu 2008. V zadnjih treh letih pa beležimo relativno enako število razpisanih mest. V Grafu 8.3 (glej spodaj) je še prikazan bolj razdelan trend vpisanih v 1. letnik študija.

Graf 8.3: Vpisani v 1. letnik, Slovenija 1998–2010.



Vir: VPIS UL.

Tu sem se osredotočila na vpisane v 1. roku vpisa in presenetljivo število teh bistveno ne narašča ali pada, temveč ostaja relativno enako. Iz grafa je še razvidno, da se je

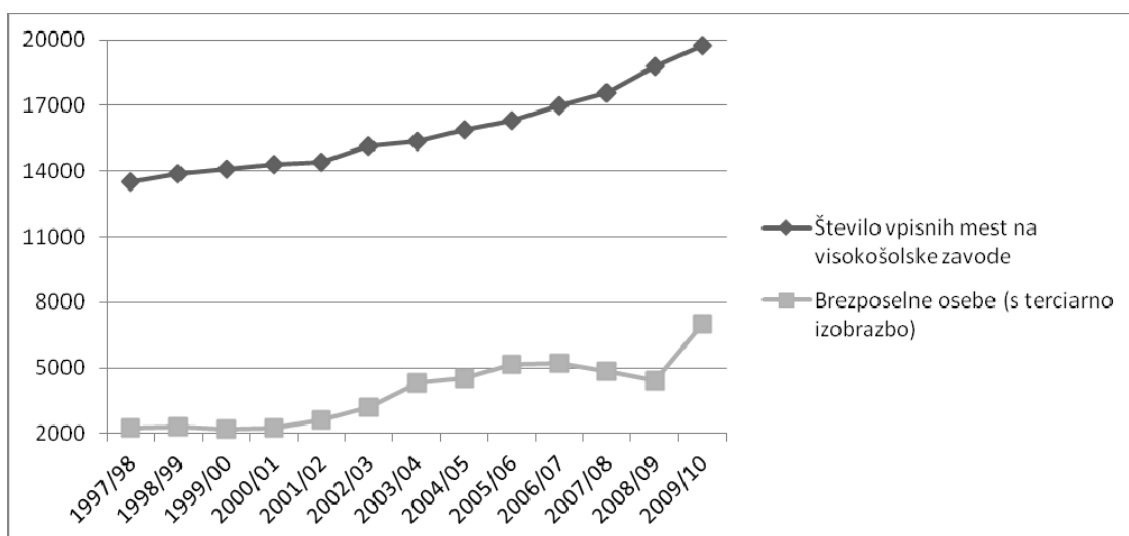
število tistih, ki so se ponovno vpisali v 1. letnik, zmanjšalo. To je precej zanimivo tudi zato, ker je v Sloveniji čas študija med najdaljšimi v Evropi; to bi lahko kazalo na to, da slovenski študentje nimajo resnega pristopa k študiju.

Če povzamemo, je tudi iz teh dveh trendov mogoče nakazati, da je naša hipoteza pravilna, saj se kljub manjšim spremembam vseeno zazna padec v stopnji participacije v terciarnem sektorju. To bi lahko razumeli, da so posamezniki zaznali »signal« negotovosti povrnitve stroškov izobrazbe.

### 8.3.2 Hipoteza 2

Za preverjanje hipoteze H2 smo podrobneje pogledali podatke za brezposelne osebe s terciarno izobrazbo in razpisana vpisna mesta na visokošolske študijske programe. Podatki so prikazani v grafu (glej Graf 8.2), ki prikazuje trend števila razpisanih vpisnih mest na visokošolske programe in trend števila brezposelnih oseb s terciarno izobrazbo.

Graf 8.4: Trend števila vpisnih mest na visokošolske zavode in trend števila brezposelnih s terciarno izobrazbo, Slovenija 1997–2009.



Vir: Povzeto po VPIS UL in ZRSZ.

Iz grafa je razvidno, da se ob večanju števila brezposelnih oseb s terciarno izobrazbo veča tudi število razpisanih mest na visokošolske zavode. Presenetljiv je predvsem podatek, da v letu 2009, ko beležimo največji porast števila brezposelnih z visoko izobrazbo, hkrati beležimo tudi največje število razpisanih prostih mest za vpis na visokošolske zavode. Število le-teh pa vsa leta relativno konstantno raste.



Tudi hipotezo H2 smo preverjali tako, da smo podatke iz Grafa 8.2 (glej zgoraj) statistično analizirali prek Pearsonovega koeficienta korelacije in pri tem dobili naslednje rezultate (glej Tabelo 8.4).

*Tabela 8.2: Analiza korelacije števila brezposelnih in vpisnih mest.*

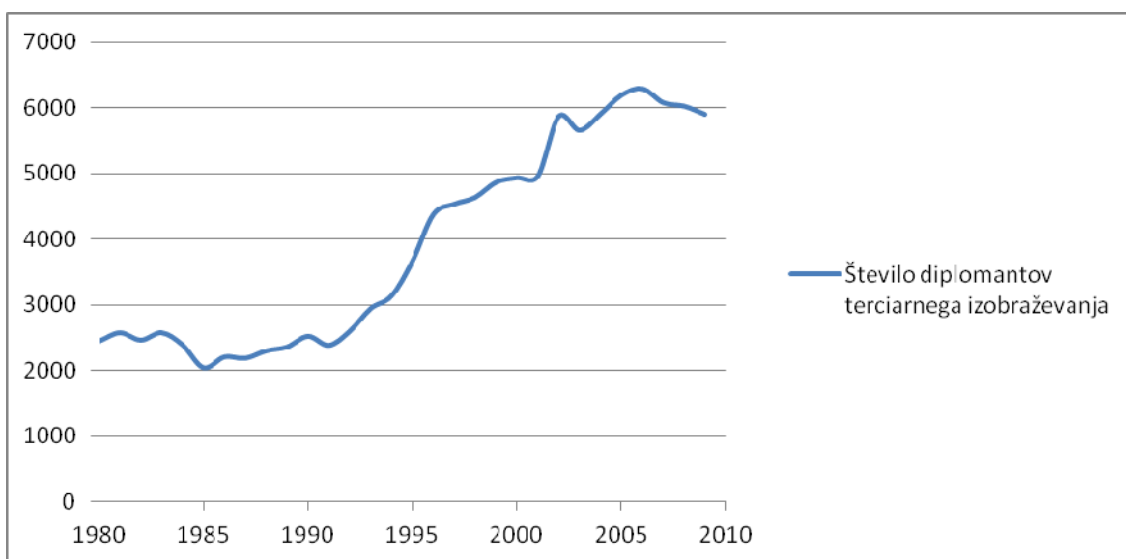
		Vpisna mesta	Brezposelnost
Vpisna mesta	Pearsonov coef. korelacije	1	,898**
	signifikanca		,000
	N	13	13
Brezposelnost	Pearsonov coef. korelacije	,898**	1
	signifikanca	,000	
	N	13	13

\*\* Korelacija je signifikantna pri stopnji tveganja 0,01.

Korelacija med številom brezposelnih visokoizobraženih oseb in številom razpisanih vpisnih mest, računano s podatki zadnjih 13 let, je visoka pozitivna ( $r=0,90$ ) in je statistično pomembna ( $p<0,001$ ). To pomeni, da se ob višanju števila brezposelnih oseb hkrati viša tudi število vpisnih mest pri relativno nizkem tveganju ( $p<0,001$ ). Hipotezo H2 lahko na podlagi teh rezultatov zavrremo.

Za dodatno podkrepitev temu sklepu, dodajam še trend števila diplomantov terciarnega izobraževanja od leta 1980 do leta 2010, predstavljen v Grafu 8.3 (spodaj).

Graf 8.5: Število diplomantov terciarnega izobraževanja, Slovenija 1980–2009.



Vir: Povzeto po SURS.

Iz teega je razvidno, da je bilo vse do leta 1993 relativno konstantno število diplomantov. Po letu 1993 pa je število strmo naraščalo. Največji porast je razviden iz obdobja med 1992 in 1997. Takrat se je število diplomantov povečalo za kar 2000 oseb. Za dobrih 1000 pa se je število povečalo z leta 2001 na 2002. Rahel padec je zaznati po letu 2007, od takrat je to število padlo za malo manj kot 200. Lahko bi torej rekli, da kljub povečanemu številu brezposelnih s terciarno izobrazbo izobraževalni sistem še vedno proizvaja vedno večje število diplomantov, saj razpisuje vedno večje število prostih študijskih mest. To dejstvo ne podpira hipoteze o usklajenosti terciarnega izobraževanja in trga dela.

Usmerimo se zato še na posamezna področja študija, da ugotovimo, ali morda na tem področju prihaja do drugačnih trendov. V Grafu 8.4 (spodaj) je tako predstavljeno število diplomantov s posameznega področja izobraževanja za leti 2006 in 2010.

Graf 8.6: Diplomanti terciarnega izobraževanja po področju izobraževanja (ISCED 1997), Slovenija 2006 in 2010.



Vir: Povzeto po SURS.

Bistvenih sprememb sicer ni zaznati, saj se je število diplomantov povečalo na vseh področjih in to je tudi v skladu s trendom števila diplomantov nasploh. Preseneča pa dejstvo, da se kljub težki zaposljivosti diplomantov družboslovja večja tudi število letih.

Menim, da možen razlog leži v pretiranem oglaševanju družboslovnih smeri, to pa nekako ustvarja trend med mladimi, da so ti poklici tisti, ki pogojujejo uspešnost posameznika v družbi.

Zato se zdaj usmerimo še na povpraševalno stran trga delovne sile. Po podatkih ZRSZ o deficitarnih in suficitarnih poklicih so deficitarni poklici v glavnem (ne glede na regijo) naslednji: zdravniki, zobozdravniki, veterinarji, inženirji, fizioterapevti, medicinske sestre, računovodje, revizorji, logopedi, defektologi idr. Na drugi strani pa imamo poklice, katerih je preveč. V glavnem so to poklici s področja družboslovja, kot na primer ekonomisti, politologi, kulturologi, razni referenti, jezikoslovci, prevajalci, prodajalci, poslovni sekretarji idr. Zanimivo je, da povsod primanjkuje kadra v obrtnih dejavnostih (mizar, lesar, tesar, krovec, varilec, mesar, natakar ipd.), razen na območjih, kjer je preveliko število takih delavcev posledica propada industrije (npr. Murska Sobota in propad šiviljske industrije). Kljub temu da je sicer zaznati rahel porast števila diplomantov z naravoslovnih področij, le-to še vedno ne zadostuje potrebam trga dela. Na drugi strani pa se srečujemo s presežkom diplomantov z družboslovnih področij, ki

jih trg dela ni zmožen absorbirati. Število diplomantov družboslovnih smeri namreč ni v skladu s potrebami trga dela.

Na podlagi slednjega lahko sklepamo, da se država ne prilagaja potrebam gospodarstva in s tem tvega možnost negativnih eksternalij v smislu neizkoriščenega potenciala znanj, v katerega je prej investirala.

## 9 SKLEP

Družbo danes zaznamujejo številne spremembe, na katere se posamezniki in organizacije v njej morajo prilagoditi, če si želijo zagotoviti obstoj v njej. Za lažjo in hitrejšo prilagoditev je potrebno znanje, ki ga je dandanes možno pridobiti na različne načine. V današnji družbi znanja se namreč srečujemo s poplavo ponudnikov terciarnega izobraževanja, vse več pa je tudi ljudi, ki se ga udeležujejo. Posledično prihaja do presežka visokoizobražene delovne sile in do pojava preizobraženosti, ki s seboj prinaša ogromno negativnih posledic (predvsem na trgu dela).

Zato je bilo opravljenih že mnogo raziskav, ki so skušale pojav pojasniti. Kljub temu, pa še vedno obstajajo določene težave, s katerimi se srečujejo raziskovalci tega pojava. Problematično je predvsem področje merjenja pojava, saj nobena od metod ne podaja zanesljivih podatkov oz. zgodi se, da izbira metode merjenja determinira rezultate. Prav tako je še vedno nejasno, katera teorija in posledično dejavniki so tisti, ki najbolje pojasnjujejo nastanek pojava.

V svojem delu sem za izhodišče vzela tezo, da je družba znanja osnovna predispozicija nastanka preizobraženosti. Temu pa se lahko z boljšim usklajevanjem gospodarstva in izobraževalnega sistema tudi izognemo. Kot teoretično izhodišče empiričnega dela, v katerem sem analizirala družbene trende v Sloveniji, sem uporabila teorijo človeškega kapitala, katere veljavnost prek prve hipoteze tudi v grobem potrjujem. Statistična analiza namreč pokaže, da obstaja pozitivna korelacija med višino plače visokoizobraženih in številom vpisanih študentov v prvi letnik. Pozitivna korelacija pa ne obstaja med številom visokoizobraženih brezposelnih in številom prostih študijskih mest. to spodbija mojo hipotezo o usklajenosti med potrebami gospodarstva in sistemom izobraževanja.

V vsem raziskovalnem delu pa so me vodila tudi na začetku zastavljena hipotetična vprašanja (glej str. 15), na katera sem si prizadevala odgovoriti, vendar, kot že rečeno, zaradi pomanjkanja ustreznih podatkov za Slovenijo to ni bilo mogoče. Zato pa bom podala lastno refleksijo in opažanja situacije v Sloveniji in poskušala na ta način ponuditi odgovore. Dejstvo je, da je trenutna situacija predvsem neprijetna za mlade, ki sicer imajo znanje, nimajo pa tudi možnosti, da bi ga izkoristili in ovrednotili in tako slovensko družbo približali dejanski družbi znanja. Namesto uspešnosti pa nam trenutna

družba znanja prinaša brezposelnost visokoizobraženih, predvsem mladih ljudi, beg možganov in nezadovoljstvo. Pri vsem tem pa se zdi, da država, ne samo da ne vzpodbuja mladih k razvoju svojega potenciala, s katerim bi posredno vzpodbudila tudi razvoj družbe, ampak ga zavira. Zdi se tudi, da v Sloveniji ni prostora za nove ideje in drugačne poglede, saj ti prinašajo spremembe, le-te pa so v tako rigidnem sistemu seveda nezaželene. Zato se nemalokrat zgodi, da se nove ideje udejanjajo v tujini. Zato tudi sklepam, da so sicer do neke mere pomembna specifična znanja, še bolj pomembno pa se mi zdi, da se ta znanja uporabijo.

Mislim, da je sporočilen podatek, da Slovenija letno »proizvede« 9000 nezaposljivih diplomantov. Nekoliko bolj sporočilno pa je dejstvo, da država tega priliva na trg delovne sile ne regulira oz. ne poskuša neskladnosti odpraviti. Po mojem mnenju bi to bilo mogoče, če bi v sistem izobraževanja vključili tudi sektor gospodarstva in bi oba med seboj delovala interaktivno in s skupnim ciljem. To bi bilo mogoče, če bi imeli študenti v času študija možnost, da svoja znanja preizkusijo v praksi. V praksi pa bi lahko dobili tudi povratno informacijo, kako aplicirati teoretična znanja na delovnem mestu. To bi morda privedlo tudi do izboljšanja načina izvajanja študija in študijskih programov, saj bi lahko študenti hkrati ponudili povratne informacije o uspešnosti formalno pridobljenih znanj. Osebno menim, da bi na tej stopnji izobrazbe znanje moralo biti predvsem uporabno. Resnejše raziskovalno delo pa bi se potem izvajalo na doktorskem študiju. Z usklajenim delovanjem gospodarskega in izobraževalnega sektorja bi se na takšen način lahko znebili dolgoročne preizobraženosti.

## 10 LITERATURA

1. Allen, Jim in Rolf van der Velden. 2001. Educational Mismatches vs. Skill Mismatches: Effects of Wages, Job Satisfaction and On-the-job Search. *Oxford Economic Papers* 53 (3): 434–452.
2. Barone, Carlo in Luis Ortiz. 2010. Overeducation among European University Graduates. A Comparative Analysis of its Incidence and the Importance of Higher Education Differentiation. *Higher Education* 61 (3): 325–337.
3. Barron, John M., Dan A. Black in Mark A. Loewenstein. 1989. Job Matching and On-the-job. *Journal of Labor Economics* 7 (1): 1–19.
4. Beck, Ulrich. 2001. *Družba tveganja: na poti v neko drugo moderno*. Ljubljana: Krtina.
5. Becker, Gary. 1993. *Human capital: a theoretical and empirical analysis*. Chicago, London: The University of Chicago Press.
6. Bell, Daniel. 1979. *Die nachindustrielle Gesellschaft*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
7. Breen, Richard, ur. 2004. *Social mobility in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
8. Büchel, Felix. 2000. *Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment*. Dostopno prek: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3008EN244Buechel.pdf> (20. junij 2011).
9. --- in Matthias P. Schult. 2001. *Overeducation and Skill Endowments: The Role of School Achievement and Vocational Training Quality*. Dostopno prek: <http://ftp.iza.org/dp337.pdf> (23. junij 2011).

10. Büchel, Felix in Harminder Battu. 2003. The theory of differential overeducation: Does it work? *Scottish Journal of Political Economy* 50 (1): 1–16.
11. Büchel, Felix in Maarten van Ham. 2003. Overeducation, regional labour markets and spatial flexibility. *Journal of Urban Economics* 53 (3): 482–493.
12. Büchel, Felix, Andries de Grip in Antje Mertens, ur. 2003. *Overeducation in Europe: Current issues in theory and policy*. Cheltenham Glos: Edward Elgar Publishing Limited.
13. Castells, Manuel. 2000. *The rise of the network society*. Malden (USA), Oxford (UK), Carlton (Australia): Blackwell.
14. Chevalier, Arnaud. 2000. *Graduate overeducation in the UK*. Dostopno prek: <http://cee.lse.ac.uk/ceedps/ceedp07.pdf> (12. junij 2011).
15. --- 2003. Measuring overeducation. *Economica* 70 (279): 509–531.
16. --- in Joanne Lindley. 2009. Overeducation and the skills of UK graduates. *Journal Of The Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)* 172 (2): 307–337.
17. Costa, Dora L. in Matthew E. Kahn. 2000. Power Couples: Changes In The Locational Choice Of The College Educated, 1940–1990. *The Quarterly Journal of Economics* 115 (4): 1287–1315.
18. Dolton, Peter J. in Mary Silles. 2001 *Overeducation in the graduate labour market: some evidence from alumni data*. Dostopno prek: <http://cee.lse.ac.uk/cee%20dps/CEEDP09.pdf> (15. maj 2011).
19. Dolton, Peter J. in Anna Vignoles. 2000. The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. *Economics od Education Review* 19 (2): 179–198.



20. Drucker, Peter. 2001. The next society. *The economist* 361 (8246). Dostopno prek: <http://www.economist.com/node/770819> (17. januar 2011).
21. Duncan, Greg J. in Saul D. Hoffman. 1981. The Incidence and Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review* 1 (1): 75–86.
22. *Eulaks*. Dostopno prek: <http://www.eulaks.eu/> (23. julij 2011).
23. Fan, Simon C. in Oded Stark. 2007. The Brain Drain, »Educated Unemployment«, Human Capital Formation and Economic Betterment. *Economics of Transition* 15 (4): 629–660.
24. Frank, Robert H. 1978. Why women earn less? The Theory and Estimation of Differential Overqualification. *American Economic Review* 68 (3): 360–373.
25. Freeman, Richard. 1976. *The overeducated American*. New York: Academic press.
26. Green, Francis, Steven McIntosh in Anna Vignoles. 1999. *Overeducation and Skills: Clarifying the concepts*. Discussion Paper No. 435. London: London School of Economics.
27. Green, Francis in Yu Zhu. 2010. Overqualification, Job Dissatisfaction, and Increasing Dispersion in the Returns to Graduate Education. *Oxford Economic Papers* 62 (4): 740–763.
28. Groot, Wim. 1993. Overeducation and the Returns to Enterprise-related Schooling. *Economics of Education Review* 12 (4): 299–309.
29. --- in Henriette Maassen van den Brink, 2000. Overeducation in the labor market. *Economics of Education Review* 19 (2): 149–158.

30. Hartog, Joop. 1985. Earnings Functions: Testing for the Demand Side. *Economics Letters* 19 (3): 281–285.
31. --- in Hessel Oosterbeek. 1988. Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling? *Economics of Education Review* 7 (2): 185–194.
32. Hartog, Joop, Hans van Ophem in Simona M. Bajdechi. 2004. *How Risky is Investment in Human Capital?* Dostopno prek: <http://www.tinbergen.nl/discussionpapers/04080.pdf> (24. junij 2011).
33. Illich, Ivan. 1996. *Deschooling society*. London, New York: Marion Boyars.
34. Infonomia. 2007. *The paradox of knowledge society - Talking to Hiroshi*. Dostopno prek: <http://www.infonomia.com/articulo/videos/73> (2. junij 2011).
35. Ivančič, Angela. 1999. *Izobraževanje in priložnosti na trgu delovne sile*. Ljubljana: FDV.
36. Kramberger, Anton. 1999. *Poklici, trg dela in politika: Poklicni problem socialne države, empirični primer iz Slovenije*. Ljubljana: FDV.
37. Kreisler, Harry. 2001. *Conversations with history*. Dostopno prek: <http://conversations.berkeley.edu/content/manuel-castells> (24. junij 2011).
38. Lah, Marko in Branko Ilič. 2007. *Temelji ekonomije*. Ljubljana: FDV.
39. Linsley, Ingrid. 2005. Causes of Overeducation in the Australian Labour Market. *Australian Journal of Labour Economics* 8 (2): 121–143.
40. McGoldrick, Kim M. in John Robst. 1996. Gender Differences in Overeducation. A Test of the Theory of Differential Overqualification. *American Economic Review* 86 (2): 280–284.

41. McGuinness, Seamus in Peter J. Sloane. 2009. Labour Market Mismatch Among UK Graduates; An Analysis Using REFLEX Data. *Economics od Educational Review* 30 (1): 130–145.
42. McGuinness, Seamus in Mark Wooden. 2009. Overskilling, Job Insecurity and Career Mobility: Evidence from Australia. *Industrial Relations* 48 (2): 265–286.
43. Mincer, Jacob. 1978. Family Migration Decisions. *Journal of Political Economy* 86 (5): 749–773.
44. Ministrstvo za gospodarstvo, inovacije in veščine Združenega kraljestva Velike Britanije in Severne Irske. 1999. *Our Competitive Future*. Dostopno prek: <http://stats.bis.gov.uk/competitiveness5/Past%20Indicators/UKPC1999.pdf> (21. junij 2011).
45. Moscarini, Giuseppe. 2005. Job Matching and the Wage Distribution. *Econometrica* 73 (2): 481–516.
46. Muysken, Joan in Bas ter Weel. 1999. *Overeducation, Job competition and Unemployment*. Dostopno prek: <http://www.merit.unu.edu/publications/rmpdf/1999/rm1999-032.pdf> (21. avgust 2011).
47. Nared, Janez. 2007. *Prostorski vplivi slovenske regionalne politike*. Ljubljana: ZRC.
48. Ortiz, Luis in Aleksander Kucel. 2008. Do fields of study matter for Overeducation? The cases of Spain and Germany. *International Journal of Comparative Sociology* 49 (4-5): 305–327.
49. Robst, John. 1995a. College Quality and Overeducation. *Economics of Education Review* 14 (3): 221–228.
50. --- 1995b. Career mobility, Job match and Overeducation. *Eastern Economic Journal* 21 (4): 539–550.

51. Rubb, Stephen. 2003. Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals? *Economics of Education Review* 22 (4): 389–394.
52. Sicherman, Nachum in Oded Galor. 1990. A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy* 98 (1): 169–192.
53. Sicherman, Nachum. 1991. Overeducation in the Labour Market. *Journal of Labour Economics* 9 (2): 101–122.
54. Simpson, Wayne. 1992. *Urban Structure and the Labour Market: Worker Mobility, Commuting and Underemployment in cities*. Oxford: Clarendon Press.
55. Smith, James P. in Finis Welch. 1978. *The overeducated American? A review article*. Dostopno prek: <http://www.econ.ucla.edu/workingpapers/wp147.pdf> (3. maj 2011).
56. Spence, Michael. 1973. Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics* 87 (3): 355–374.
57. *Statistični urad RS*. Dostopno prek: <http://www.stat.si/> (18. september 2011).
58. Storesletten, Kjetil in Fabrizio Zilibotti. 2000. Education, educational policy and growth. *Swedish Economic Policy Review* 7 (1): 41–70.
59. Suleman, Fatima in Jean-Jacques Paul. 2007. Diversity of human capital attributes and diversity of remunerations. Dostopno prek: <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/26/01/15/PDF/08004.pdf> (23. junij 2011).
60. *The economist*. 2007. The digital gap, 64 (20. oktober).
61. Thurow, Lester. C. 1975. *Generating Inequality*. New York: Basic books.

62. --- 1997. Needed: A new system of intellectual rights. *Harvard Business Review* 75 (5): 95–103.
63. Tsang, Mun C. in Henry M. Levin. 1985. The Economics of Overeducation. *Economics of Education Review* 4 (2): 93–104.
64. Van Dijk, Jan. 2006. *The network society*. London: SAGE.
65. Verhaest, Dieter in Eddy Omey. 2009. The Determinants of Overeducation: Different Measures, Different Outcomes? *International Journal of Manpower* 31 (6): 608–625.
66. Vesely, Arnost. 2008. *Knowledge society*. Dostopno prek: <http://www.encyclopedia.com/doc/1G2-3045301266.html> (18. januar 2011).
67. *Visokošolska prijavno-informacijska služba*. Dostopno prek: [www.vpis.uni-lj.si/](http://www.vpis.uni-lj.si/) (18. september 2011).
68. Walker, Ian in Yu Zhu. 2008. The College Wage Premium and the Expansion of Higher Education in the UK. *Scandinavian Journal of Economics* 110 (4): 695–709.
69. World Development report 1998/99: Knowledge for Development. *The World Bank*. Dostopno prek: <http://wdronline.worldbank.org/> (21. junij 2001).
70. *Zavod RS za zaposlovanje*. Dostopno prek: <http://www.ess.gov.si/> (18. september 2011).