

## Problém prekvalifikovanosti ako indikátor situácie ponuky a dopytu na trhu práce<sup>1</sup>

Miroslav ŠTEFÁNIK\*

---

### Overeducation as an Indicator of the Supply-demand Relations on the Labour Market

#### Abstract

*Submitted article deals with the problem of overeducation. It offers a brief overview of existing explanations. Introduces a method of overeducation measurement based on internationally used classifications ISCO and ISCED. Also brings some evidence on overeducation measured by this method. The analysis is focused on overeducation of workers with a degree, which becomes especially interesting in the light of tertiary education expansion. The question is, in what sense does overeducation refer to the supply-demand relations on the labour market. International comparisons of overeducation in European countries give some partial answers.*

**Keywords:** *overeducation, labour supply, labour demand, schooling*

**JEL Classification:** I21, I22, J24, H52

---

#### Úvod

Problém prekvalifikovanosti nepatrí do centra pozornosti spoločenských vied. Okrajovosť tohto problému pravdepodobne súvisí s nedostatkom spoľahlivej empirickej evidencie. Anglicky písaná literatúra naň referuje viacerými výrazmi, ako *overqualification* či *overeducation*. Výskum tohto problému prebieha vo

---

\* Miroslav ŠTEFÁNIK, Prognostický ústav SAV a Ekonomický ústav SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava 1; e-mail: miroslav.stefanik@savba.sk

<sup>1</sup> Práca je súčasťou projektu VEGA *Súčasný trendy vo svetovej ekonomike a znalostná ekonomika*, číslo 2/0206/9

This article is based on work carried out during a visit to European Centre for Analysis in the Social Science (ECASS) at the Institute for Social and Economic Research, University of Essex supported by the Access to Research Infrastructures action under the EU Improving Human Potential Programme.

viacerých európskych krajinách, príkladom môžu byť empirické štúdie z Veľkej Británie (Chevalier, 2000) či Holandska (Groot a Maassen van den Brink, 2000). Termíny *overqualification* a *overeducation* pre potreby tohto textu prekladáme jedným pojmom *prekvalifikovanosť*.

Prakticky všetky európske krajiny, v rámci prechodu k znalostnej spoločnosti, zvyšujú kapacity svojho vysokého školstva. Prístupnejšie vzdelanie nutne vyvoláva obavy z problému prekvalifikovanosti. Práca skúma prepojenie problému prekvalifikovanosti a situácie ponuky a dopytu po kvalifikovaných pracovníkoch. Ústrednou otázkou je, či problém prekvalifikovanosti vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov vypovedá o situácii ponuky a dopytu po vysokoškolsky vzdelaných pracovníkoch. Na jej zodpovedanie je potrebné odpovedať na dve čiastkové otázky. Prvou je otázka, či vôbec existuje prepojenie medzi situáciou ponuky a dopytu po kvalifikovaných a prekvalifikovanosťou. Druhou je otázka, či iné existujúce vysvetlenia prekvalifikovanosti, ktoré nie sú založené na prepojení prekvalifikovanosti a situácie ponuky a dopytu po kvalifikovaných pracovníkoch, nie sú explanačne silnejšie. V prípade, ak by sa iné vysvetlenie prekvalifikovanosti ukázalo byť vhodnejšie, bolo by potrebné zavrhnúť vysvetlenie prekvalifikovanosti ako dôsledku situácie ponuky a dopytu po kvalifikovaných pracovníkoch.

Prvá kapitola načrtáva kontext štúdia prekvalifikovanosti a predstavuje niektoré teoretické koncepty vysvetľujúce túto problematiku. Druhá kapitola sa venuje použitej metóde merania prekvalifikovanosti. Tretia oboznamuje s výsledkami merania a prináša odpovede na formulované otázky.

## 1. Teoretický kontext problému prekvalifikovanosti

Po zapracovaní pojmu *znalostná spoločnosť* do stratégií a priorít na európskej, ale aj národných úrovniach zažíva viacero európskych krajín rozmach vysokého školstva. Zvyšovanie počtu absolventov vysokých škôl sa nevyhlo ani Slovensku, keď sa počty absolventov denného štúdia od roku 1989 takmer strojnásobili. Pri štúdiu popri zamestnaní bol nárast ešte výraznejší. Aj napriek nárastu ich ponuky sú pracovníci s vysokoškolským diplomom na trhu práce stále odmeňovaní výrazne lepšie ako pracovníci s nižším stupňom vzdelania. Rozdiel v príjmoch medzi vysokoškolsky vzdelanými a ostatnými skupinami sa v priebehu transformácie a v posledných rokoch dokonca mierne zvyšoval. Rovnako sú pracovníci s vysokoškolským diplomom na trhu zasiahnutí výrazne nižšou mierou nezamestnanosti ako ostatné vzdelanostné skupiny.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Podľa údajov Štatistického úradu, pomer priemernej hrubej mzdy pracovníkov s úplným stredoškolským vzdelaním ku pracovníkom s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa v poslednom desaťročí pomaly klesal s nárastom v roku 2008. SŠ/VŠ 1998 = 0,635; SŠ/VŠ 2002 = 0,604;

Vzdelávanie má v spoločnosti viaceré funkcie. Jednou z nich je príprava jednotlivcov na vykonávanie budúceho povolania. Pri ideálnom naplnení tejto funkcie by vzdelávanie dokonale reflektovalo a uspokojovalo potreby trhu práce. Výrazný nárast počtu absolventov vysokých škôl nutne vyvoláva obavy z problému prekvalifikovanosti, teda z toho, či trh práce dokáže efektívne umiestniť zvýšené počty absolventov vysokých škôl. O prekvalifikovanosti ako probléme by bolo možné hovoriť, ak by väčšie skupiny pracovníkov boli nútené pracovať na pozíciách, ktoré nezodpovedajú dosiahnutému stupňu ich vzdelania.

Už v situácii, keď pracovnému zaradeniu jednotlivca zodpovedá stupeň získaného vzdelania, ale nezodpovedá mu odbor vzdelania, nie je získané vzdelanie využité optimálne. Jednotlivec v tejto situácii nevyužíva pri práci obsah nadobudnutého vzdelania, využíva však jeho formu v podobe komunikačných a analytických zručností získaných počas štúdia. Význam skúmania takejto situácie klesá aj z dôvodu jej nízkeho výskytu. Podľa Ústavu informácií a prognóz školstva, iba 7,9 % absolventov slovenských vysokých škôl pracuje v odbore úplne odlišnom od toho, ktorý vyštudovali; 18,3 % pracuje v príbuznom a 50 % vo vyštudovanom odbore. Naopak, až 23,7 % absolventov vysokých škôl pracuje na pozíciách vyžadujúcich iba stredoškolské a nižšie vzdelanie (ÚIPŠ, 2008, s. 72).

Prekvalifikovanosť skúmaná v tomto článku preto definujeme rozdielom v stupni získaného a vyžadovaného vzdelania. Termín *prekvalifikovanosť* je v tejto súvislosti do istej miery nepresný, pretože *kvalifikácia* je širší pojem ako dosiahnuté vzdelanie. Dosiahnuté formálne vzdelanie je však najvhodnejší zo znakov sledovaných oficiálnou štatistikou, referujúcim ku kvalifikácii jednotlivca, aj kvalifikácii vyžadovanej na danej pracovnej pozícii. V tejto súvislosti je potrebné mať na zreteli, že formálne vzdelávanie nie je jediný spôsob získavania kvalifikácie.

Nepochybne existujú jednotlivci, ktorí spĺňajú definíciu prekvalifikovaného. Je však prekvalifikovanosť ako spoločenský fenomén trvalý, alebo iba prechodný jav? Ak aj ide o trvalý jav, aký je jeho spoločenský význam? Ide o jav, ktorý má systémovú povahu, alebo ide iba o sprievodný jav vedľajšieho charakteru súvisiaci napríklad s ekonomickými cyklami? Ak je prekvalifikovanosť prejavom situácie ponuky a dopytu po kvalifikovaných pracovníkoch, musí byť prejavom trhovej nerovnováhy, čo znamená, že musí ísť o trvalý jav systémového charakteru. Ak prekvalifikovanosť aj má dlhodobý charakter, jeho príčinou

---

SŠ/VŠ 2006 = 0,596; SŠ/VŠ 2008 = 0,6296. Rozdiel v miere nezamestnanosti medzi týmito vzdelanostnými skupinami (SŠ – VŠ) sa zvyšuje pri zhoršení celkovej situácie na trhu práce. V období rastu v rokoch 2007 a 2008 klesol tento rozdiel (SŠ – VŠ) pod 3. V roku 2001 bol väčší ako 10 (SŠ – VŠ = 14,8 – 4,6). Miera nezamestnanosti vysokoškolsky vzdelaných sa okrem niekoľkých výnimiek pohybuje medzi 3 – 5 %. Nepochybne však aj pri zvyhodňovaní vysokoškolsky vzdelaných existujú rozdiely určené rôznym regiónom či odborom vzdelania.

(vysvetlením) nemusí nutne byť prevaha ponuky nad dopytom po vzdelanejších pracovníkoch. Nasledujúce vysvetlenia ponúkajú rôzne odpovede na otázky tohto druhu.

### **1.1. Prekvalifikovanosť ako kariérna stratégia**

Teória ponúka viaceré vysvetlenia fenoménu prekvalifikovanosti. Prvým z možných vysvetlení je prekvalifikovanosť ako kariérna stratégia. Štúdie z toho prúdu (Sicherman, 1991; Nicaise, 2000; Hartog, 2000) poukazujú na skutočnosť, že prekvalifikovanosť možno častejšie pozorovať u mladších pracovníkov, v skorších štádiách ich kariéry. Príkladom môže byť absolvent vysokej školy, ktorý z dôvodu nedostatku pracovných skúseností nastúpi na pracovné miesto, ktoré nutne nevyžaduje vysokoškolské vzdelanie. Vyšší stupeň vzdelania je kompenzáciou za chýbajúcu prax. Po nadobudnutí potrebnej praxe si jednotlivec hľadá pozíciu primeranejšiu jeho vzdelaniu. V rámci tohto vysvetlenia prekvalifikovanosť nevypovedá o nerovnováhe na trhu práce. Prekvalifikovanosť ako kariérna stratégia je v súlade s predstavou dobre fungujúceho ponukovo-dopytového mechanizmu. Predstavuje iba sprievodný jav pôsobiaci popri mechanizme napĺňania dopytu. Prípadná evidencia o prekvalifikovanosti preto nevypovedá o prebytku na strane ponuky kvalifikovaných pracovníkov, ale skôr o iných aspektoch ovplyvňujúcich rozhodovanie jednotlivcov v raných štádiách ich kariér.

### **1.2. Flexibilizácia a vzdelanie ako poistenie**

Vytrácanie sa celoživotných pracovných úväzkov, ale aj celkové vytrácanie istoty zo vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom je nepopierateľným trendom. Literatúra z oblasti pracovnej psychológie (Robinson, 1996; Sims, 1994; Turnley a Feldman, 2000) hovorí o zmene psychologickej zmluvy medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Existujúce očakávania vyplývajúce z pracovného vzťahu sa menia smerom k čoraz nižšej stabilite a istote. Aj z toho dôvodu jednotlivci čoraz častejšie využívajú vzdelanie ako poistenie pred nepriazňou trhu práce (Keller a Tvrдый, 2008). V snahe zaistiť si čo najlepšiu pozíciu na trhu práce sa jednotlivci usilujú získať čo najviac vzdelania, ktoré ich má zabezpečiť pred nezamestnanosťou alebo iným znevýhodnením na trhu práce. Najmä v prostredí bezplatného verejného vzdelávania môže byť takáto stratégia jednotlivcov neefektívna. Dôsledkom nej môže dôjsť k rozšíreniu prekvalifikovanosti.

Na trhu po vzdelaní, rovnako ako na trhu po vzdelaných pracovníkoch, dochádza k dlhodobej nerovnováhe spôsobenej iracionálnym konaním aktérov, založený na neistote a strachu. Systematicky dochádza k prebytku ponuky pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním a prostriedky investované do vzdelania preto nie sú využité optimálne.

### 1.3. Teória zvyšovania produktivity

Prístup poukazujúci na zvyšovanie (*Upgrading theory*) produktivity na existujúcich pracovných pozíciách vychádza z úvahy, že vzdelanostné nároky na zamestnancov sa zvyšujú aj v rámci jednotlivých povolání. V súlade s týmto uvažovaním, ak pracovník s vysokoškolským diplomom pracuje na pozícii, ktorá bežne nevyžaduje vysokoškolské vzdelanie, nemusí to nevyhnutne znamenať, že je prekvalifikovaný. Takáto situácia môže rovnako vypovedať o zvyšujúcich sa nárokoch na vzdelanie pracovníkov v tomto povolaní. Príčinou zmeny požiadaviek môžu byť napríklad nové technológie, ktoré menia požiadavky kladené na pracovníkov, ktorí s nimi narábajú. Zároveň kombináciou nových technológií a vyššieho vzdelania dochádza k zvyšovaniu produktivity práce v daných povolaniach.

Vychádzajúc z predpokladov ideálne fungujúceho trhu práce možno očakávať, že mzdy a produktivita práce sú vzájomne prepojené. Ak je hypotéza o zvyšovaní produktivity pravdivá, tak zvyšovanie produktivity musí byť pozorovateľné aj na zvyšovaní miezd (Borghans a De Grip, 2000, s. 6). Jednotlivci, ktorí pracujú na pozíciách vyžadujúcich nižšie vzdelanie, by preto mali mať vyššiu mzdu ako pracovníci na tých istých pozíciách s primeraným vzdelaním.<sup>3</sup> Zároveň by ich mzda nemala byť významne nižšia ako mzdy jednotlivcov s rovnakým vzdelaním na primeraných pozíciách.

V rámci teórie zvyšovania produktivity trh alokuje pracovníkov na jednotlivé pozície, tak aby ich vzdelanie bolo využité v čo najvyššej miere. Mechanizmus ponuky a dopytu na trhu s kvalifikovanými pracovníkmi funguje bez väčších problémov a prípadná evidencia o prekvalifikovanosti naznačuje, že na danej pozícii dochádza k zvyšovaniu produktivity. Nedochoádza k inému ako optimálnemu využitiu získaného vzdelania.

### 1.4. Inflácia vzdelania

Vzdelávanie neslúži iba ako odovzdávanie vedomostí a príprava na budúce povolanie, ale má aj ďalšie funkcie. Vo vzťahu k prekvalifikovanosti je zaujímavá predovšetkým *signalizujúca funkcia vzdelania*. Vzdelávanie triedi jednotlivcov na základe viacerých kritérií, dôležitú úlohu medzi týmito kritériami nepochybne zohrávajú intelektuálne schopnosti. Nadobudnuté vzdelanie v podobe diplomu nesie informáciu o tom, kam bol v tomto triedení konkrétny jednotlivec zaradený. Vysokoškolský diplom teda v praxi nesie informáciu, že jeho držiteľ bol schopný vynaložiť cieľavedomú a sústredenú snahu potrebnú na absolvovanie vysokoškolského štúdia.

---

<sup>3</sup> Na túto skutočnosť jednoznačne poukazujú viaceré empirické štúdie, napríklad Sicherman (1991).

V praxi to znamená, že kvantitatívna expanzia vysokoškolského vzdelania prináša devalváciu informácie, ktorú nesie vysokoškolský diplom. Zamestnávateľia tým, že je na trhu väčší počet uchádzačov s vysokoškolským vzdelaním, zvyšujú svoje požiadavky na vzdelanie zamestnancov. Sčasti preto, lebo pracovníkov s vyšším vzdelaním je dostatok, a sčasti preto, lebo zvýšením podielu vysokoškolsky vzdelaných v ročníku zároveň dochádza k devalvácii informačnej hodnoty diplomu a inflácii vzdelania.

## 2. Meranie prekvalifikovanosti:

Literatúra zaoberajúca sa fenoménom prekvalifikovanosti (Borghans a De Grip, 2000; Büchel, De Grip a Mertens, 2004) identifikuje tri základné spôsoby merania prekvalifikovanosti:

### a) Objektívny prístup

Je založený na objektívnej definícii povolania s vyžadovaným vzdelaním, obyčajne založenej na náplni práce. Informácia o vyžadovanom vzdelaní získaná z tejto definície sa porovnáva so skutočne získaným vzdelaním. Jednotlivec, ktorý dosiahol vyššiu úroveň vzdelania, ako je vyžadovaná v jeho povolaní, je považovaný za prekvalifikovaného.

### b) Subjektívny prístup

Ponecháva ohodnotenie situácie na danej pozícii jej účastníkovi. Najčastejším a najpraktickejším spôsobom zberu týchto informácií je otázka v dotazníku, ktorá necháva respondenta ohodnotiť primeranosť jeho vzdelania v porovnaní s prácou, ktorú vykonáva. Za prekvalifikovaného je označený ten, kto sa takto sám ohodnotí.

### c) Empirický prístup

Spracúva vzdelanie ako kvantitatívnu premennú v počte rokov strávených vo vzdelávaní. Vďaka tomu je možné vypočítať priemer alebo modus pre jednotlivé kategórie povolaní. Najčastejšie je za hranicu prekvalifikovanosti stanovený počet rokov vo vzdelávaní zodpovedajúci priemeru plus jednej štandardnej odchýlke v danom povolaní. Jednotlivec, ktorý študoval dlhšie ako priemer a jedna štandardná odchýlka vypočítaná pre danú kategóriu povolaní, je prekvalifikovaný.

Ako vidieť, každý z týchto spôsobov merania používa odlišný variant definície samotnej prekvalifikovanosti. Jednoznačný konsenzus, alebo aspoň dominancia jedného z prístupov, v tejto oblasti neexistuje. Porovnanie samotných metód merania priniesli rozpačité výsledky (Battu, Belfield a Sloane, 2000; Groot a Maassen van den Brink, 2000). Prekvalifikovanosť meraná rôznymi spôsobmi vykazuje určitú súvislosť, ale sila tohto vzťahu je pomerne slabá.<sup>4</sup> Preto treba dodať, že validita a reliabilita merania prekvalifikovanosti sú nízke, čo treba mať na zreteli pri interpretovaní získaných výsledkov (Sloan, 2004, s. 18).

<sup>4</sup> Napríklad v štúdiu Battu, Belfield a Sloane (2000) boli namerané významné korelačné koeficienty v intervale 0,2 – 0,3.

## 2.1. Meranie prekvalifikovanosti pomocou klasifikácií ISCO a ISCED

Predkladaný text navrhuje konkrétny variant objektívnej metódy merania prekvalifikovanosti založený na definíciách povolání klasifikácie ISCO.<sup>5</sup> Z perspektívy štúdia prekvalifikovanosti je dôležité, že jednotlivé skupiny povolání je možné pomocou takzvanej *úrovne zručností (Skill level)* určitým spôsobom spojiť s úrovňou vzdelania požadovanou v danom povolaní. Klasifikácia ISCO triedi jednotlivé povolania do kategórií na základe informácií o náplni práce, úlohách a povinnostiach, prípadne pozícii jednotlivca v organizácii, kde je zamestnaný. Pracovná pozícia je definovaná ako súbor úloh a povinností, ktoré vykonáva jedna osoba.<sup>6</sup> Povolania sú usporiadané hierarchicky a možno ich priradiť k jednej zo štyroch úrovní zručnosti. Na druhej strane, klasifikácia ISCO definuje aj prepojenie úrovni zručností s klasifikáciou vzdelania ISCED.<sup>7</sup> Zručnosti potrebné na vykonávanie povolania na určitej úrovni zručností môžu byť nadobudnuté buď formálnym vzdelávaním, ale aj v ďalšom vzdelávaní, alebo praxou. Ak o niekom vieme, že pracuje na pozícii v rámci danej kategórie povolání, poznáme úroveň zručností, ktoré sa od neho v práci vyžadujú. Môžeme preto povedať, že tento človek má buď formálne vzdelanie prislúchajúce mu podľa tabuľky 1, alebo má nižšie formálne vzdelanie doplnené zručnosťami získanými praxou, prípadne v neformálnom vzdelávaní. Nemôžeme teda jednoznačne zistiť, že jednotlivec má nedostatočné vzdelanie na vykonávanie danej pracovnej pozície. Naopak, môžeme zistiť, že má prebytočné vzdelanie. Ide o situáciu, keď jednotlivec získal formálne vzdelanie vyššieho stupňa, ako sa vyžaduje podľa úrovne jeho zručností. V takom prípade ide o prekvalifikovaného jednotlivca.

Skupinám zákonodarcov, vedúcich a riadiacich zamestnancov, rovnako ako príslušníkom armády, nemôže byť jednoznačne priradená jedna z úrovni zručnosti; preto sú z analýzy vylúčené. Za prekvalifikovaných sú v tejto analýze považovaní jednotlivci s vysokoškolským vzdelaním pracujúci v povolaniach ISCO 4 až 9.

## 3. Výsledky merania prekvalifikovanosti

Po oboznámení sa s metodikou merania prekvalifikovanosti je možné venovať sa niektorým výsledkom meraní na dátach zo známych medzinárodných výskumov. S použitím ISCO a ISCED metódy merania prekvalifikovanosti je

<sup>5</sup> ISCO – International Standard Classification of Occupations je medzinárodná klasifikácia povolání navrhovaná Medzinárodnou organizáciou práce (ILO).

Pozri <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>>.

<sup>6</sup> Zdroj <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/anc1.htm>>.

<sup>7</sup> ISCED – International Standard Classification of Education je medzinárodná klasifikácia vzdelania navrhovaná UNESCO.

Pozri: <[http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscsed\\_1997.htm](http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscsed_1997.htm)>.

možné z Cenzu z roku 2001, ale aj viacerých medzinárodných dotazníkových prieskumov získať údaje o prekvalifikovanosti. Príkladom môžu byť: Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS),<sup>8</sup> ktorý v roku 2005 zbieral údaje v 31 krajinách Európy vrátane Turecka; Európska sociálna sonda (ESS),<sup>9</sup> poskytujúca údaje za väčšinu európskych krajín; Panelový prieskum domácností európskeho spoločenstva (ECHP),<sup>10</sup> ktorý poskytuje údaje v ôsmich kolách od roku 1994 do roku 2001. Práve dáta z ECHP potvrdzujú, že prekvalifikovanosť meraná metódou ISCO a ISCED má dlhodobý a kontinuálny charakter. Pričom index prekvalifikovanosti<sup>11</sup> najväčších krajín EÚ 15 sa pohyboval medzi 0,2 až 0,3.

### 3.1. Prepojenie situácie ponuky a dopytu po kvalifikovaných pracovníkoch a prekvalifikovanosti

Vďaka nejednotnej aplikácii klasifikácií ISCO a ISCED, ale aj výberovej chybe, údaje z dotazníkových prieskumov (EWCS, ESS, ECHP) prinášajú hodnoty indexu prekvalifikovanosti s viacerými odchýlkami. Pre nasledujúcu analýzu budú preto smerodajné hodnoty získané z Cenzu 2001. Ten poskytuje použiteľné údaje za 24 európskych krajín. Pri skúmaní prepojenia situácie ponuky a dopytu po kvalifikovaných pracovníkoch a prekvalifikovanosti bol korelačným koeficientom skúmaný vzťah indexu prekvalifikovanosti a vybraných ukazovateľov situácie na trhoch práce a vo vysokoškolskom vzdelávaní európskych krajín. Tabuľka 1 zobrazuje vypočítané korelačné koeficienty.<sup>12</sup>

T a b u ľ k a 1

#### Korelačné koeficienty vzťahu prekvalifikovanosti a vybraných ukazovateľov európskych krajín

		Podiel obyv. s VŠ	Výdavky na VŠ vzdelávanie	Študenti VŠ	Absolventi VŠ	Nezamestnanosť VŠ	Celková nezamestnanosť
Index prekvalifikovanosti	Koef.	0.7646	0.2408	0.2344	0.2899	0.2485	-0.1442
	Sig.	0.0000	0.2571	0.2818	0.1796	0.2530	0.5116
	N	23	24	23	23	23	23

Prameň: Vlastné prepočty podľa údajov Eurostatu.

<sup>8</sup> Európsky prieskum pracovných podmienok, European Working Condition Survey, 4. kolo z roku 2005 <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>>.

<sup>9</sup> Európska sociálna sonda, European Social Survey (ESS), 3. kolo z roku 2006 <<http://ess.nsd.uib.no/ess/>>.

<sup>10</sup> Panelový prieskum domácností európskeho spoločenstva, European Community Household Panel (ECHP), 8. kolo z roku 2001 <<http://circa.europa.eu/irc/dsis/echpanel/info/data/information.html>>.

<sup>11</sup> Index je vypočítaný, ako podiel prekvalifikovaných na celkovom počte vysokoškolsky vzdelaných, pri ktorých bolo možné určiť ich povolanie podľa ISCO. Vylúčené boli spomínané kategórie manažérov a vojakov (ISCO1 a ISCO 0).

<sup>12</sup> Použili sme Pearsonov korelačný koeficient.

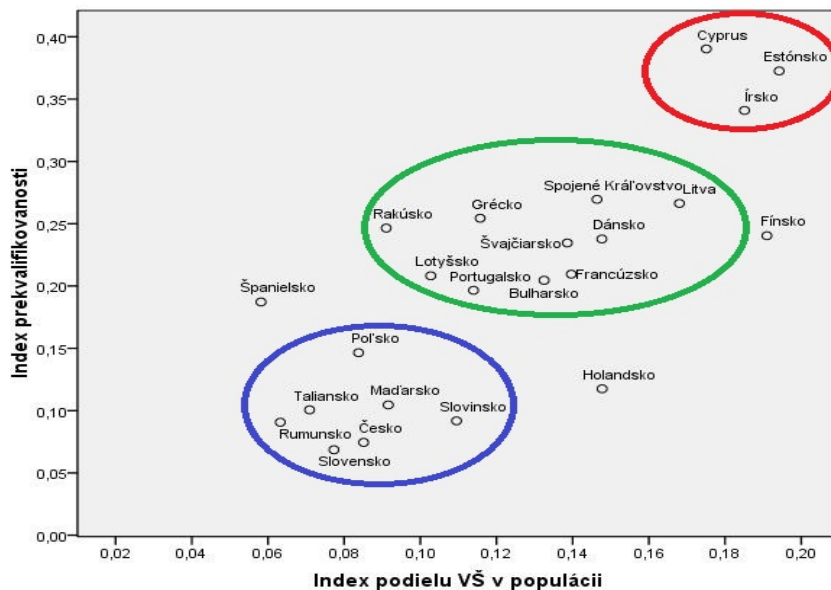


Ako vidieť, prekvalifikovanosť vykazuje silný vzťah iba s podielom vysokoškolsky vzdelaných v populácii danej krajiny. Ostatné ukazovatele: výdavky na vysokoškolské vzdelávanie ako podiel z HDP, počet študentov vysokých škôl ako podiel na populácii 20 až 24-ročných, absolventi vysokých škôl na 1 000 obyvateľov 20 až 29-ročných či nezamestnanosť vysokoškolsky vzdelaných, alebo celková nezamestnanosť, nevykazovali s indexom prekvalifikovanosti významný vzťah. Prekvalifikovanosť sa objavuje častejšie v krajinách s vyšším podielom vysokoškolsky vzdelaných v populácii.

Tento vzťah je vidieť aj z grafu 1, ktorý zobrazuje umiestnenie európskych krajín podľa indexu podielu vysokoškolsky vzdelaných v populácii a indexu prekvalifikovanosti.

Graf 1

**Európske krajiny podľa indexu prekvalifikovanosti a podielu populácie s vysokoškolským vzdelaním**



Prameň: Eurostat, vlastné výpočty podľa údajov z Cenzu 2001.

Grafické zobrazenie ukazuje, že existuje lineárny vzťah medzi podielom vysokoškolsky vzdelaných a prekvalifikovanosťou v krajine. Pomyselná os sa rozpadá na tri relatívne oddelené skupiny krajín. Prvou je skupina s najnižšou mierou prekvalifikovanosti, aj podielu populácie s vysokoškolským vzdelaním. Patria sem krajiny Vyšehradskej štvorky doplnené o Slovinsko, Rumunsko a Taliansko. Druhou, strednou skupinou, je skupina pôvodných členských štátov EÚ 15

s indexom prekvalifikovanosti v intervale medzi 0,2 a 0,3 a indexom vysokoškolsky vzdelaných v populácii okolo 0,15. Do tejto skupiny patrí aj Nemecko, bolo však z grafu vylúčené pre nespoľahlivé údaje o podiele vysokoškolsky vzdelaných v populácii, zozbierané v rámci Cenzu 2001. Na základe údajov z iných prieskumov ho sem možno zaradiť spolu s Belgickom. Pôvodné členské štáty EÚ 15 v tejto skupine dopĺňujú tri nové členské štáty (Bulharsko, Lotyšsko a Litva) a Švajčiarsko. Tretiu skupinu tvorí Estónsko, Cyprus a Írsko s najvyšším podielom vysokoškolsky vzdelaných v populácii a najvyššími hodnotami prekvalifikovanosti. Ide o malé krajiny, ktoré vinou nerovnomerného vývoja v tejto oblasti, pravdepodobne iba dočasne opustili priemer európskych krajín. V časových radoch získaných z ECHP možno pozorovať konvergenčné tendencie v indexe prekvalifikovanosti väčšiny krajín EÚ 15. Konvergenčné tendencie sa aj v prípade týchto dát stretávajú v intervale od 0,2 do 0,3.

Pomyselná os pozorovateľná v grafe predstavuje mieru zhodnocovania poskytovaného vzdelania na trhu práce. Naľavo od osi sa nachádzajú krajiny, ktoré v menšej miere zhodnocujú poskytované vzdelanie na trhu práce. Príkladom je Španielsko, ale aj Rakúsko, kde je prekvalifikovanosť v porovnaní k podielu populácie s vysokoškolským vzdelaním pomerne častým javom. Napravo od osi sa nachádzajú krajiny, ktoré zhodnocujú poskytované vzdelanie vo väčšej miere, ako je priemer európskych krajín. Prekvalifikovanosť v týchto krajinách je menej častá ako v iných krajinách s podobným podielom vysokoškolsky vzdelaných v populácii. Príkladom je Fínsko a Holandsko.

### 3.2. Aká je explanačná sila vysvetlení prekvalifikovanosti?

Pri zodpovedaní tejto otázky je užitočné vrátiť sa k spomenutým vysvetleniam prekvalifikovanosti z častí 1.1 až 1.4. V krátkosti sme predstavili štyri spôsoby vysvetľovania prekvalifikovanosti, ktoré čerpajú z existujúcich teórií a štúdií. V prípade prvého a tretieho chápania možno konštatovať, že alokačná funkcia trhu funguje efektívne a prekvalifikovanosť je iba sprievodným javom. Pri druhom a štvrtom vysvetlení prekvalifikovanosti dochádza k zlyhaniu mechanizmov trhu práce s kvalifikovanými pracovníkmi. V týchto prípadoch sa poskytované vzdelanie nevyužíva optimálne, pretože ponuka vzdelaných pracovníkov prevyšuje dopyt.

Je prekvalifikovanosť iba prechodná kariérna stratégia, alebo súvisí s využívaním vzdelania ako poistenia pred nepriazňou na trhu práce? Možno ju vysvetliť zvyšovaním produktivity, alebo naopak infláciou vzdelania, z dôvodu rozšírenia prístupu k nemu? Na tieto otázky neexistuje jednoznačná odpoveď. Spomenuté vysvetlenia sú do veľkej miery komplementárne a vôbec sa nemusia vzájomne vylučovať, pretože každé z nich poukazuje na odlišný aspekt kontextu

prekvalifikovanosti. Vďaka tomu obsahujú implikácie, ktorých prejavy je možné merať na dostupných dátach vypovedajúcich o situácii pracovníka. Najvhodnejším výskumom sa aj v tejto oblasti ukázal byť Panelový výskum európskych domácností (ECHP). Keďže časové porovnanie nie je v tejto súvislosti potrebné, použijeme údaje z posledného kola tohto výskumu z roku 2001. Porovnávať sa budú jednotlivé krajiny so zameraním na kontext, relevantný z pohľadu vysvetlenia prekvalifikovanosti. Napríklad ak je pravdivé vysvetlenie prekvalifikovanosti ako kariérnej stratégie, v existujúcich dátach by mal existovať vzťah medzi prekvalifikovanosťou a vekom. Na základe podobnej logiky je možné spomedzi informácií zisťovaných v použitých výskumoch identifikovať indikátory a kritériá vzťahujúce sa na opísané vysvetlenia (tab. 2).

T a b u ľ k a 2

**Indikátory a kritéria jednotlivých vysvetlení**

Vysvetlenia	Indikátory	Kritériá
Kariérna stratégia	Vek	Mladí sú častejšie prekvalifikovaní.
Vzdelanie ako poistenie	Skúsenosť s nezamestnanosťou <sup>13</sup>	Skúsenosť s nezamestnanosťou zvyšuje pravdepodobnosť prekvalifikovanosti.
Zvyšovanie produktivity	Mzda	Prekvalifikovaní nezarábajú menej ako vysokoškolsky vzdelaní pracovníci na primeraných pozíciách. <sup>14</sup>
Inflácia vzdelania	Mzda	Prekvalifikovaní zarábajú menej ako vysokoškolsky vzdelaní pracovníci na primeraných pozíciách. <sup>15</sup>

*Prameň:* Vlastné spracovanie na základe dostupných údajov.

Cieľom tejto analýzy je poukázať na medzinárodné rozdiely v kontexte prekvalifikácie, ktoré možno pozorovať už pri takejto predbežnej analýze. Použili sme rovnicu binárnej logistickej regresie. Ako závislá premenná bude na tento účel zostrojená binárna premenná prekvalifikácie, využívajúca metódu ISCO a ISCED, nadobúdajúca pre každého respondenta hodnoty *prekvalifikovaný* alebo *neprekvalifikovaný*. Do analýzy sme zahrnuli iba respondentov s vysokoškolským vzdelaním, ktorých bolo možné klasifikovať pomocou ISCO. Použili sme dáta z 8. kola ECHP z roku 2001. Regresná rovnica bola spustená samostatne na každom národnom súbore. Vylúčili sme Holandsko, Rakúsko, Luxembursko

<sup>13</sup> Odpoveď na otázku, či bol respondent pred nástupom do súčasného zamestnania nezamestnaný.

<sup>14</sup> Toto tvrdenie je založené na predpokladoch klasickej ekonómie, kde v ideálne fungujúcom trhu zamestnávateľ prijíma pracovníkov, ak cena práce je nižšia ako hraničná produktivita spojená s prijatím nového zamestnanca. Výsledkom tohto mechanizmu je rovnovážny stav na trhu, keď cena práce sa rovná marginálnej produktivite. Keď produktivita rastie vďaka nárastu vzdelania pracovníkov, aplikácii nových technológií, alebo jednoducho z dôvodu zvyšovania kapitálovej intenzity, nevyhnutne rastie aj hraničná produktivita spolu s cenou práce a mzdou.

<sup>15</sup> Toto vysvetlenie prakticky tvrdí, že produktivita na pozícii zostáva rovnaká a zamestnávateľia zamestnávajú vysokoškolsky vzdelaných aj na pozíciách vhodných pre nižšie vzdelanostné kategórie iba preto, lebo je ich na trhu dostatok.

Švédsko a Veľká Británia pre problémy s nízkou početnosťou, rozdielmi v dotazníkoch alebo v kódovaní použitých klasifikácií. Okrem spomenutých troch indikátorov boli do rovnice zahrnuté pohlavie respondenta, sektor, v ktorom pôsobí zamestnávateľ a spokojnosť s istotou práce (*job security*). Prvé dve v predbežných analýzach vykazovali významný vplyv na prekvalifikovanosť. Spokojnosť s istotou práce dopĺňa indikátor skúsenosti s nezamestnanosťou. Na meranie mzdy sa použil zlogaritmovaný pravidelný príjem z práce po pripočítaní všetkých bonusov. Rovnica vyzerá nasledovne:

$$z = \beta_0 + \beta_1 A + \beta_2 U + \beta_3 S + \beta_4 \ln W + \beta_5 G + \beta_6 X + u$$

kde

$z$	– premenná referujúca k pravdepodobnosti, že respondent bude prekvalifikovaný,	
$A$	– vek,	$U$ – skúsenosť s nezamestnanosťou,
$S$	– spokojnosť s istotou práce,	$W$ – mzda,
$G$	– pohlavie,	$X$ – sektor, v ktorom zamestnávateľ pôsobí,
$u$	– náhodná premenná,	$\beta_0$ – konštanta,
		$\beta_1 - \beta_6$ – parametre.

Tabuľka 3 zobrazuje hodnoty regresných parametrov, ktoré vypovedajú, do akej miery vybrané aspekty v podobe nezávislých premenných vplyvajú na pravdepodobnosť, že jednotlivec je prekvalifikovaný. Výsledky sú zatriedené podľa krajín. Krajiny sú zoradené podľa hodnôt nameraného indexu prekvalifikovanosti na základe dát z Cenzu 2001. Írsko s najvyššími hodnotami indexu je úplne vľavo a Taliansko s najnižšími hodnotami úplne vpravo.

Výsledky zobrazené v tabuľke 3 ukazujú rozdiely vo význame vybraných okolností na pravdepodobnosť prekvalifikovanosti. Vysokoškolsky vzdelaný pracovník v Taliansku má najmenšiu pravdepodobnosť, že bude prekvalifikovaný, pretože miera prekvalifikovanosti je v jeho krajine najnižšia. Spomedzi skúmaných aspektov iba vek mení pravdepodobnosť jeho prekvalifikovanosti. Údaje zozbierané v tejto krajine potvrdzujú vysvetlenie prekvalifikovanosti ako kariérnej stratégie, teda mladší pracovníci sú častejšie prekvalifikovaní. Okrem Talianska sa potrebná podpora pre toto vysvetlenie prekvalifikovanosti našla už iba v Španielsku. V Španielsku navyše s pravdepodobnosťou prekvalifikovanosti súvisí aj skúsenosť s nezamestnanosťou, spokojnosť s istotou práce, výška mzdy, pohlavie a sektor, v ktorom zamestnávateľ pôsobí. Takže takmer všetky sledované aspekty. Zaujme najmä zistenie, že byť mužom v Španielsku a Nemecku zvyšuje pravdepodobnosť prekvalifikovanosti. To je v rozpore s ustáleným názorom a zisteniami predchádzajúcich štúdií. Na potvrdenie týchto zistení by bola potrebná ďalšia analýza.

Tabuľka 1

**Hodnoty parametrov regresnej rovnice pre jednotlivé krajiny**

	<b>IRL</b>	<b>BE<sup>1</sup></b>	<b>DE</b>	<b>GR</b>	<b>FI</b>	<b>DK</b>	<b>FR</b>	<b>PT</b>	<b>ESP</b>	<b>IT</b>
	B (S.E.)	B (S.E.)	B (S.E.)	B (S.E.)	B (S.E.)	B (S.E.)	B (S.E.)	B (S.E.)	B (S.E.)	B (S.E.)
Vek	-0.020 (0.016)	-0.014 (0.013)	0.006 (0.009)	-0.021 (0.016)	-0.016 (0.014)	-0.003 (0.014)	-0.004 (0.014)	-0.002 (0.024)	-0.027* (0.011)	-0.052* (0.022)
Nezamestnaný pred nástupom do súčasného povolania	0.113 (0.401)	<b>0.596**</b> (0.204)	<b>0.537**</b> (0.171)	-0.192 (0.229)	0.513 (0.263)	0.141 (0.268)	0.182 (0.247)	0.076 (0.374)	<b>0.523**</b> (0.138)	0.286 (0.254)
Spokojnosť s istotou práce <sup>2</sup>	0.149 (0.123)	0.102 (0.071)	Nie je <sup>3</sup>	0.129 (0.096)	0.123 (0.096)	-0.075 (0.092)	-0.044 (0.104)	<b>0.464**</b> (0.181)	<b>0.099*</b> (0.049)	0.152 (0.095)
Mzda	-0.338 (0.205)	-0.217 (0.135)	<b>-0.654**</b> (0.120)	<b>-0.571**</b> (0.175)	<b>-0.581**</b> (0.122)	<b>-0.483**</b> (0.161)	<b>-1.382**</b> (0.266)	<b>-0.683**</b> (0.238)	<b>-0.702**</b> (0.110)	0.047 (0.203)
Pohlavie	-0.064 (0.309)	-0.174 (0.189)	<b>0.382*</b> (0.178)	0.043 (0.220)	-0.069 (0.250)	<b>-0.524*</b> (0.267)	-0.092 (0.234)	-0.371 (0.333)	<b>0.350*</b> (0.138)	-0.415 (0.258)
Zamestnaný v privátnom sektore	<b>0.910**</b> (0.332)	<b>0.998**</b> (0.201)	<b>1.115**</b> (0.193)	<b>1.051**</b> (0.240)	<b>1.171**</b> (0.261)	<b>0.603*</b> (0.265)	<b>1.042**</b> (0.263)	<b>1.911**</b> (0.387)	<b>0.725**</b> (0.158)	0.513 (0.272)
Konštanta	1.626 (1.863)	1.402 (1.731)	4.322 (1.241)	7.414 (2.355)	4.504 (1.573)	4.207* (1.830)	14.843 (2.915)	5.084 (3.109)	9.203 (1.476)	-0.237 (1.931)
N	252	622	954	460	545	588	504	393	1 083	332
2 Log-Likelihood	284.585	735.142	997.638	524.775	462.218	452.722	503.957	379.194	1 311.215	388.166

\* významný na 5 percentnej hladine významnosti, \*\* významný na 1 percentnej hladine významnosti.

BE – Belgicko, DE – Nemecko, DK – Dánsko, FI – Fínsko, GR – Grécko, IRL – Írsko, IT – Taliansko, PT – Portugalsko, ESP – Španielsko.

<sup>1</sup> Pre Belgicko nie sú dostupné dáta z cenzu potrebné na vypočítanie indexu prekvalifikovanosti. Výpočty na základe dát z iných prieskumov však prinášajú hodnoty blízke hodnotám Nemecka. <sup>2</sup> Spokojnosť s istotou práce bola v rámci výskumu ECHP meraná otázkou nakoľko ste spokojný s istotou svojej práce „job security“ na 6 stupňovej škále od úplne spokojný po úplne nespokojný. <sup>3</sup> Pre Nemecko bola z rovnice vypustená spokojnosť s istotou práce, pretože v nemeckom dotazníku chýbala otázka o spokojnosti.

*Prameň:* Vlastné prepočty na základe údajov z ECHP 2001.

Predchádzajúca skúsenosť s nezamestnanosťou v Španielsku zvyšuje pravdepodobnosť prekvalifikovanosti. Následne prekvalifikovaní Španieli sú v priemere spokojnejší s istotou svojej práce. S vyššou spokojnosťou s istotou práce na prekvalifikovaných pozíciách sa stretávame aj v Portugalsku. Vyššia spokojnosť s istotou práce u prekvalifikovaných Španielov a Portugalcov môže podporovať vysvetlenie prekvalifikovanosti vzdelaním ako poistením. Ide však o podporu založenú na subjektívnom vnímaní situácie jednotlivými aktérmi. Výpovednú hodnotu v rovnakej súvislosti má aj indikátor skúsenosti s nezamestnanosťou, ktorý je založený na objektívnejšom zisťovaní. Ten sa ukázal byť významný v Španielsku, Nemecku a Belgicku, kde rovnako potvrdzuje vysvetlenie vzdelania ako poistenia. Jednotlivci s predchádzajúcou skúsenosťou s nezamestnanosťou sú v týchto krajinách častejšie prekvalifikovaní.

V prípade Grécka, Fínska, Dánska a Francúzska nebolo potvrdené ani vysvetlenie prekvalifikovanosti ako kariérnej stratégie, ani vzdelania ako poistenia. Jedine nižšia mzda súvisí s pravdepodobnosťou prekvalifikovanosti. To by mohlo hovoriť v prospech inflácie vzdelania, ale samotná mzda použitá v takejto analýze ako indikátor podporujúci toto vysvetlenie nie je dostačujúca. Na podporu tohto záveru by bola potrebná ďalšia analýza. Mzda sa ukázala byť významným faktorom súvisiacim s pravdepodobnosťou prekvalifikovanosti v siedmich z desiatich skúmaných krajín. Vo všetkých z nich platí, že nižšia mzda zvyšuje pravdepodobnosť prekvalifikovanosti.

V deviatich z desiatich krajín sa sektor, v ktorom zamestnávateľ pôsobí, ukázal byť významným aspektom súvisiacim s pravdepodobnosťou prekvalifikovanosti. Pričom platí, že v privátnom sektore sa prekvalifikovanosť vyskytuje častejšie. Tento aspekt sa ukázal byť ako jediný významný v prípade Írska, teda krajiny s najvyššími hodnotami indexu prekvalifikovanosti nameranými na údajoch z Cenzu 2001.

Zatiaľ čo vysvetlenia prekvalifikovanosti, pomocou vzdelania ako poistenia či inflácie vzdelania, možno nájsť v krajinách s rôznou mierou prekvalifikovanosti, vysvetlenie prekvalifikovanosti ako kariérnej stratégie je bežnejšie pre krajiny s nižšou mierou prekvalifikovanosti. Ako uvidíme neskôr, v týchto krajinách možno predpokladať aj nižší podiel populácie s terciárnym vzdelaním. Existujúca prekvalifikovanosť sa pozoruje častejšie u mladších pracovníkov. Na základe toho možno usudzovať, že na trhoch práce s nižšou prekvalifikovanosťou, menším podielom kvalifikovaných pracovníkov a menej intenzívnou konkurenciou medzi vysokoškolsky vzdelanými pracovníkmi má prekvalifikovanosť do väčšej miery charakter kariérnej stratégie. Tento záver potvrdzujú aj dáta z EWCS, kde v piatich z dvanástich krajín s nižšou mierou prekvalifikovanosti vek koreloval s premennou prekvalifikovanosti. Na hľadanie podpory pre ostatné vysvetlenia existujú vhodnejšie podmienky v krajinách s vyššou mierou prekvalifikovanosti.

## Záver

Prekvalifikovanosť ako problém priťahuje pozornosť sociálnych vedcov aj v súvislosti s expanziou terciárneho vzdelávania. Do popredia vystupujú otázky o efektívnom využití zdrojov smerujúcich do vzdelania. Nútia nás zamyslieť sa nad samotným charakterom a funkciami vzdelania. Podmienkou štúdia prekvalifikovanosti sú spoľahlivé údaje o tomto probléme. V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že v oblasti merania prekvalifikovanosti neexistuje jednoznačný konsenzus. Viacero metód merania prekvalifikovanosti využíva odlišné varianty definície tohto fenoménu. Predkladaný článok využíva vlastnú metódu merania prekvalifikovanosti založenú na klasifikáciách ISCO a ISCED. Výsledky merania prekvalifikácie výberovými prieskumami na národnej úrovni prinášajú výsledky s mnohými rozdielmi.<sup>16</sup> Smerodajné sú preto údaje získané z Cenzu v roku 2001, tie neobsahujú výberovú chybu a aplikácia použitých klasifikácií by tu mala byť najpresnejšia.

Pri pohľade na prekvalifikovanosť na úrovni krajín sa ukazuje pomerne silný vzťah prekvalifikovanosti a ponuky vysokoškolsky vzdelaných. Viaceré európske krajiny zažívajú expanziu vysokého školstva. V niektorých je to otázka posledných dvadsiatich rokov, v iných aj piatich desaťročí. Ukázalo sa, že prekvalifikovanosť v súčasnosti nesúvisí s aktuálnou kapacitou vysokého školstva (počty študentov a absolventov), ale s jeho dlhodobým výkonom (podiel populácie s vysokoškolským vzdelaním). Aktuálne kapacity vysokých škôl sa v posledných rokoch dramaticky menili, výnimkou nie je ani Slovensko. Prekvalifikovanosť sa v tejto súvislosti javí ako fenomén s istým časovým oneskorením, keď reaguje až na celkové zvýšenie zastúpenia vysokoškolsky vzdelaných v populácii.

Ukázalo sa, že v európskych krajinách existuje pomerne silný vzťah medzi ponukou vysokoškolsky vzdelaných a prekvalifikovanosťou. Vysvetlenie prekvalifikovanosti – ako dôsledku nastavenia ponuky a dopytu na trhoch práce v danej krajine – sa tak javí ako medzinárodne najlepšie aplikovateľné. Pre iné spôsoby vysvetlenia prekvalifikovanosti nie je možné nájsť takú silnú podporu v kontextoch rôznych európskych krajín. Treba však poukázať na komplementaritu

---

<sup>16</sup> Na medzinárodné porovnania je možné zostrojiť premennú prekvalifikovanosti na základe klasifikácií ISCO a ISCED. Aj tento druh objektívneho merania prekvalifikovanosti sa musí vyrovnáť s nedostatkami existujúcich klasifikácií a opisov pracovných pozícií. ISCO je medzinárodne najpoužívanejšou klasifikáciou povolání. Jej primárnym cieľom je poskytnúť možnosť medzinárodného porovnania, čo sa však ukázalo byť hlavným zdrojom komplikácií. Výskumy spoľahlivosti používania klasifikácie ISCO v rôznych krajinách, uskutočnené v 90. rokoch hovoria o približne 85 % správneho kódovania vo vzťahu k základným kategóriám povolání (Elias, 1997, s. 10). Okrem zníženej reliability kódovania v ISCO sú významnejšie problémy spojené s rozdielnym chápaním a interpretáciou jednotlivých kategórií povolání (Elias, 1997, s. 15). Výsledky získané touto metódou preto prinášajú menej spoľahlivé údaje. Dôvodom použitia tejto metódy merania je bohatá dostupnosť dát klasifikovaných podľa ISCO a ISCED.

uvedených vysvetlení, keď situácia ponuky a dopytu po kvalifikovaných na trhu práce danej krajiny predstavuje akési štrukturálne nastavenie podmienok, do ktorých možno vkladať rôzne druhy prekvalifikovanosti. Napríklad prekvalifikovanosť ako kariérna stratégia sa objavuje častejšie v krajinách s nižšou ponukou vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov. Iné typy prekvalifikovanosti je vhodnejšie hľadať v krajinách s vyššou ponukou vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov a vyšším výskytom prekvalifikovanosti. Prekvalifikovanosť je prepojená, a preto môže indikovať situáciu ponuky a dopytu po kvalifikovaných pracovníkoch. Na druhej strane vidieť, že príčiny prekvalifikovanosti môžu vzniknúť aj nezávisle od mechanizmov ponuky a dopytu po vzdelaných pracovníkoch.

Prekvalifikovanosť môže slúžiť ako argument v diskusii o efektívite investícií do vzdelania, treba však mať na zreteli, že príprava pre trh práce je iba jednou zo spoločenských funkcií vzdelávania. Zároveň je potrebné mať na pamäti, že prekvalifikovanosť nemusí byť jediný prejav neefektívneho využitia zdrojov investovaných do vzdelania a nevypovedá nič o kvalite a odborovej štruktúre poskytovaného vzdelania. Takže nie každá evidencia o prekvalifikovanosti je argumentom proti ďalším investíciám do vzdelania; a naopak, žiadna, alebo iba slabá prekvalifikovanosť neznamená že zdroje investované do vzdelania sa využívajú efektívne. V situácii nekvalitného školstva, ktoré nereflektuje potreby trhu, môžu zamestnávateľia kompenzovať nedostatky vzdelávania napríklad ďalším vzdelávaním zamestnancov. Ak je presah dopytu nad ponukou veľký, zamestnávateľia jednoducho berú, čo je na trhu, bez ohľadu na ďalšie parametre, druh či kvalitu vzdelania. Tento stav však v priestore medzinárodnej deľby práce však nie je dlhodobo udržateľný.

## Literatúra

- ACEMOGLU, D. (2002): Technological Change, Inequality, and the Labor Market. *Journal of Economic Literature*, *XL*, March, s. 7 – 72.
- ATKINSON, A. B. (2007): The Distribution of Earnings in OECD Countries. *International Labour Review*, *146*, č. 1 – 2, s. 41 – 60.
- BATTU, H. – BELFIELD, C. R. – SLOANE, P. J. (2000): How well Can We Measure Graduate Over- Education and Its Effects? *National Institute Economic Review*, *171*, s. 82 – 93.
- BORGHANS, L. – DE GRIP, A. (2000): The Debate in Economics about Skill Utilization. In: BORGHANS, L. a De GRIP, A. (eds): *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited, s. 3 – 26.
- BORGHANS, L. – DE GRIP, A. (ed.) (2000): *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- BÜCHEL, F. – De GRIP, A. – MERTENS, A. (2004): *Overeducation in Europe, Current Issues in Theory and Policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- COLLINS, R. (1979): *Credential Society, A Historical Sociology of Education and Stratification*. New York: Academic Press.
- ELIAS, P. (1997): *Occupational Classification (ISCO-88): Concepts, Methods, Reliability, Validity and Cross-National Comparability*. [OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers, No. 20.] Paris: OECD.



- ELIAS, P. – PURCELL, K. (2004): Is Mass Higher Education Working? Evidence from the Labour Market Experiences of Recent Graduates. *National Institute Economic Review*, č. 190.
- GOLDIN, C. – KATZ, L. F. (2008): *The Race between Education and Technology*. London: The Belknap Press of Harvard University Press.
- GROOT, W. – MAASSEN van den BRINK, H. (2000): Skill Mismatches in the Dutch Labour Market. *International Journal of Manpower*, 21, č. 8.
- HARTOG, J. (2000): Over-education and Earnings: Where are We, where Should We Go? *Economics of Education Review*, 19, č. 2, s. 131 – 147.
- CHEVALIER, A. (2000): *Graduate Over-Education in the UK*. London: Centre for the Economics of Education, London School of Economics and Political Science.
- JACOBS, B. (2004): The Lost Race between Schooling and Technology. *De Economist*, 152, č. 1, s. 47.
- KELLER, J – TVRDÝ, L. (2008): *Vzdelanostní společnost? Chrám, výťah a pojišťovna*. Praha: SLON.
- KLAS, A. (2000): Ľudské zdroje ako faktor konkurenčnej schopnosti ekonomiky. [Výskumné práce, č. 6.] Bratislava: Ústav slovenskej a svetovej ekonomiky SAV. 46 s. ISBN 80-7144-107-4.
- KLAS, A. (2006): *Vývoj inštitúcií výskumu a vyššieho vzdelávania na Slovensku (860 – 2005)*. [Monografia.] Bratislava: Ekonomický ústav SAV. ISBN 80-7144-156-2.
- NICAISE, I. (2000): The Effect of Bumping Down on Wages: An Empirical Test. In: BORGHANS, L. and De GRIP, A. (eds): *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilisation*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, s. 157 – 187.
- ROBINSON, S. L. (1996): Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, č. 4.
- SICHERMAN, N. (1991): Over-education in the Labour Market. *Journal of Labor Economics*, 9, č. 2, s. 101 – 122.
- SIMS, R. R. (1994): Human Resource Management's Role in Clarifying the New Psychological Contract. *Human Resource Management*, 33, č. 3.
- SLOAN, P. J. (2004): Much ado About Nothing? What does the Overeducation Literature Really Tell us? In: De GRIP, F., MERTENS, A. and BÜCHEL, A.: *Overeducation in Europe, Current Issues in Theory and Policy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, s. 11 – 45.
- TURNLEY, W. H. – FELDMAN, D. C. (2000): Reexamining the Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfaction as Mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21, s. 25 – 42.
- UIPŠ (2008): *Uplatnenie absolventov vysokých škôl v praxi*. Bratislava: Ústav informácií a prognóz školstva.
- <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/anc1.htm>>.
- <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>>.
- <[http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscsed\\_1997.htm](http://www.unesco.org/education/information/nfsunesco/doc/iscsed_1997.htm)>.
- <<http://circa.europa.eu/irc/dsis/echpanel/info/data/information.html>>.
- <<http://ess.nsd.uib.no/ess/>>.
- <<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>>.
- <<http://circa.europa.eu/irc/dsis/echpanel/info/data/information.html>>.
- <<http://www.issp.org/>>.

#### Použitá dáta:

- European Household Panel Survey – prístup k dátam a potrebnej dokumentácii zabezpečil The Institute for Social and Economic Research, University of Essex – Colchester v rámci centra ECASS.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Working Conditions Survey, 2005 [EWCS2005]. Colchester, Essex, UK: Data Archive, May 2007. SN: 5639.
- ESS Round 3: European Social Survey Round 3 Data (2006). Data file edition 3.2. Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data.
- ESS Round 2: European Social Survey Round 2 Data (2004). Data file edition 3.1. Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data.
- ESS Round 1: European Social Survey Round 1 Data (2002). Data file edition 6.1. Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data.