

Dr. sc. Marija Bečić, asistent  
marija.becic@unidu.hr  
Sveučilište u Dubrovniku  
Odjel za ekonomiju i poslovnu ekonomiju  
Lapadska obala 7, 20000 Dubrovnik  
tel.: +38520445939

UDK 331.5:37  
Pregledni članak

# OBRAZOVNA NEUSKLAĐENOST NA TRŽIŠTU RADA: PREOBRAZOVANOST I NJEZINE IMPLIKACIJE

## SAŽETAK

Jedan od poremećaja na tržištu rada koji, u posljednje vrijeme, privlači interes mnogih ekonomskih stručnjaka i znanstvenika je obrazovna neusklađenost. Veliko zanimanje za ovu tematiku posljedica je značajnoga poboljšanja u obrazovnoj strukturi stanovništva praćenom u potražnji za obrazovanim radnom snagom što se povezuje s tehnološkim promjenama. Neusklađenost može nastati ukoliko porast u ponudi nije praćen jednakim rastom u potražnji za visokoobrazovanim radnom snagom. Preobrazovanost je samo jedan od oblika obrazovne neusklađenosti, a predstavlja neiskorištenost znanja i vještina stečenih obrazovanjem na radnome mjestu. Ovo je problem s kojim se susreću mnoga gospodarstva i koji može imati negativne posljedice za pojedinca i za poduzeća, ali i državu. U radu će se dati pregled temeljnih nacrta vezanih za preobrazovanost te će se posebno obratiti pozornost na implikacije koje ovakva pojava može imati, budući da preko nezadovoljstva radnika štetu mogu trpjeti i poduzeća te njihova produktivnost, ali u konačnici, i država. Sistematiziranje dosadašnjih istraživanja i analiza temeljnih pojmova vezanih za preobrazovanost može doprinijeti ekonomskoj literaturi ekonomike obrazovanja u Republici Hrvatskoj te stvoriti temelje za buduća istraživanja.

**Ključne riječi:** obrazovna neusklađenost, tržište rada, preobrazovanost

## 1. Uvod

U modernom gospodarstvu, u uvjetima snažne globalizacije te brzih tehnoloških promjena, kontinuirane investicije u obrazovanje i obuke postaju nezaobilazne u održavanju konkurentnosti na tržištu. Sukladno tome, postoji i velik broj istraživanja koja se bave rastućom ulogom obrazovanja u gospodarstvu. Većina istraživanja pokazuje značajno povećanje

u ponudi više i visoko obrazovanih radnika. Naime, porast obrazovne razine stanovništva jedna je od najznačajnijih društvenih karakteristika svih razvijenih gospodarstava, uključujući i Republike Hrvatske prošlih nekoliko desetljeća. Osim povećane ponude, istraživanja pokazuju i povećanu potražnju za obrazovanim radnom snagom što se povezuje s tehnološkim promjenama koje su praćene i odgovarajućom promjenom u organizaciji te menadžmentu poduzeća.

Pitanje koje se javlja kao posljedica navedenoga rasta u ponudi i potražnji za obrazovanim radnom snagom jest je li porast u ponudi praćen i jednakim rastom u potražnji za visokoobrazovanim radnom snagom. Naime, dok je prosječna razina stečenoga obrazovanja radne snage snažno rasla, postoje indikacije da struktura poslova (radnih mjesta) nije mogla apsorbirati povećanu ponudu obrazovanih radnika (Tsang i Levin, 1985.). Dakle, ako je porast u ponudi visoko obrazovanih radnika nadmašio rast u potražnji, moguće je da se javi obrazovna neusklađenost, odnosno preobrazovanost unutar radne snage, tj. da radnici prihvaćaju i poslove za koje im diploma nije ni potrebna.

Ekonomski problem koji proizlazi iz preobrazovanosti je primarno propala investicija, što znači niz troškova i propuštenih zarada koje nisu opravdane. Međutim, nije to samo propala investicija, već i niz drugih pokazatelja koje se mogu vezati za ovakav fenomen na tržištu rada. Preciznije, nezadovoljstvo preobrazovanih radnika može se reflektirati u njihovu radnom učinku te štetiti poduzećima, ali u konačnici, i državi.

Iako je od iznimne važnosti, značaj i ulaganje u obrazovanje još se nedovoljno istražuju u okviru ekonomije u Republici Hrvatskoj pa je stoga i ekonomska literatura vezana za navedenu problematiku oskudna. Svrha ovoga rada je analizirati osnovne nacрте vezane za problematiku preobrazovanosti te na taj način stvoriti temelje za daljnja istraživanja navedene problematike u Republici Hrvatskoj. Rad se sastoji od pet dijelova. U sljedećem dijelu analiziran je pojam obrazovne neusklađenosti na tržištu rada dok se u trećem dijelu usredotočuje na preobrazovanost, njezina teorijska objašnjenja, mjerenje

te se daje pregled literature o navedenoj pojavi. U četvrtome dijelu analiziraju se djelovanja (implikacije) preobrazovanosti, a rad završava zaključnim razmatranjima.

## 2. Obrazovna neusklađenost na tržištu rada

U savršeno konkurentnom tržištu poslodavac je upoznat sa svim informacijama na tržištu rada te zna koji radnik bi bio najbolji izbor za određeno radno mjesto. U takvom tržištu, niti jedan radnik ne bi želio mijenjati posao, niti bi poslodavac mijenjao radnike. Poremećaji, u tako definiranom tržištu rada, ne bi se javljali ili bi bili tek kratkoročne pojave. Međutim, stvarnost pokazuje kako se na tržištu rada javljaju poremećaji poput nezaposlenosti ili obrazovne neusklađenosti. Obrazovna neusklađenost javlja se zbog dvije temeljne karakteristike tržišta rada:

- (1) Heterogenost radnih mjesta i radnika. Naime, različita radna mjesta imaju različite zahtjeve (znanja i potrebne kako bi se učinkovito obavljao posao) dok se radnici razlikuju prema znanju i vještinama koje imaju.
- (2) Razni izvanjski utjecaji koji sprječavaju usklađivanje tržišta kao što je to opisano u modelu savršene konkurencije potpunih informacija.

### *Tablica 1. Obrazovna neusklađenost na tržištu rada u kratkom i dugom roku*

*Izvor: Sattinger (2012., str. 4)*

	Kratki rok	Dugi rok
<b>Uzroci</b>	Troškovi pronalaska posla za pojedinca i troškovi za poduzeće dok je radno mjesto nepopunjeno sprječavaju najbolje slaganje, „matching“	Neuravnoteženi pomaci u ponudi i potražnji
<b>Metode promatranja i mjerenja</b>	Razlike u karakteristikama pojedinačnoga radnoga mjesta i karakteristikama pojedinca	Procjene i prognoze u agregatnim promjenama ponude i potražnje različitih kategorija na tržištu rada
<b>Metode analize</b>	Analiza načina na koji pojedinci traže posao i načina na koje poduzeća zapošljavaju radnike	Ispitivanje posljedica trendova kao što su tehnološke i organizacijske promjene, globalizacija i sl.
<b>Posljedice</b>	Skupo traženje i za pojedince i za poduzeća gubitci u plaćama za radnike i niži output za poduzeća	Nedovoljan povrat na investiciju u obrazovanje te neadekvatna radna snaga u poduzećima
<b>Politike sumjerne na neusklađenost</b>	Institucije koje bi poticale usklađenost tržišta i reducirale troškove pronalaska posla i za poduzeća i za pojedince	Prilagodba obrazovne politike promjenama

U kratkom roku, neusklađenost se može javiti kao posljedica troška pronalaska posla za pojedinca i troška novačenja poduzeća u kombinaciji s nesavršenošću informacija na tržištu rada. Naime, radnici gube (imaju trošak) jer su nezaposleni, a poduzeća jer su radna mjesta nepopunjena te, da bi trošak što kraće trajao, i jedni i drugi donose odluke koje možda uzrokuju obrazovnu neusklađenost u kratkom roku. Svaki pojedinac koji traži posao ima trošak traženja u obliku izgubljene plaće dok traži posao ne znajući koje će ga poduzeće zaposliti. U jednom trenutku, pojedinac može odlučiti da će prestati tražiti te prihvaća posao, možda i ispod svojih mogućnosti ili u području za koje nije obrazovan. S druge strane, budući da je skupo jako dugo držati radno mjesto nepopunjenim, poduzeća zapošljavaju radnike ne znajući njihovu stvarnu učinkovitost i ne znajući zapošljavaju li „idealnoga“ radnika. Pojedinac gube budući da su možda mogli naći bolje plaćeni posao koji je primjereniji njihovim kvalifikacijama, a poduzeća bi (budući nisu sasvim upoznata sa svim informacijama o kandidatu) možda mogla postići veću učinkovitost nego sa zaposlenim kandidatom. U dugom roku, neusklađenost se javlja zbog neusklađenih pomaka u ponudi i potražnji na tržištu koji dovode do neravnoteže i suboptimalne situacije na tržištu rada (Tablica 1.).

### 3. Preobrazovanost

Obrazovna neusklađenost može se promatrati kao vertikalna i horizontalna neusklađenost (Sattinger, 2012.). Vertikalna neusklađenost podrazumijeva nepodudaranje razine obrazovanja koju pojedinac posjeduje s razinom potrebnom da bi se posao obavljao. Horizontalna neusklađenost nastaje kad pojedinci prihvaćaju poslove u djelatnostima, odnosno na područjima koje nije u skladu s područjem obrazovanja kojega imaju (npr. ekonomist zaposlen kao konobar. U ekonomskoj analizi, vertikalna neusklađenost između razine formalnoga obrazovanja i kvalifikacijskoga zahtjeva radnoga mjesta promatra se u dva oblika:

- podobrazovanost - formalna razina obrazovanja radnika je ispod minimalno potrebne razine obrazovanja za posao koji obavlja i
- preobrazovanost - formalna razina obrazovanja prelazi minimalno potrebnu razinu obrazovanja

za posao koji obavlja, a višak obrazovanja za pojedinca predstavlja propalu investiciju.

Fenomen preobrazovanosti puno je češći predmet ekonomskih istraživanja nego podobrazovanost budući da situacija gdje postoji „višak“ obrazovanja, odnosno gdje postoji neiskorišteno znanje stečeno procesom školovanja, predstavlja propalu investiciju za pojedinca ako se sam financirao tijekom školovanja, ali i za državu, ukoliko je obrazovanje javno financirano. Osim toga, preobrazovani radnici pokazuju i više nezadovoljstva na radnom mjestu što može voditi smanjenju njihove učinkovitosti i lošega radnog učinka. Slijedom navedenoga, pretpostavka je da preobrazovanost uzrokuje veće ekonomske gubitke nego podobrazovanost pa je stoga i opširnija ekonomska literatura vezana za nju. Ključno je stoga razumjeti izvore preobrazovanosti te troškove i posljedice koje ona donosi.

#### 3.1 Teorijska objašnjenja

S gledišta čiste teorije ljudskoga kapitala (neoklasična teorija tržišta rada), u kojoj se pretpostavlja da je tržište potpuno učinkovito te da radnik ima nadnicu u vrijednosti svoga graničnoga proizvoda, nacrt neusklađenosti, a time i preobrazovanosti, nije od velikoga značenja u dugome roku. Ipak, i u ovom slučaju može postojati period u kojemu je radnik preobrazovan za posao koji obavlja što je onda samo kratkoročni fenomen koji je sastavni dio karijere, dok se u dugom roku tržište ponovno vraća u ravnotežu (Freeman, 1976.; Sichernan, 1991.).

Teorija ljudskoga kapitala počiva na pretpostavci da obrazovanje povećava učinkovitost pojedinca. Alternativno, može se pretpostaviti kako obrazovanje jednostavno signalizira učinkovitost pojedinca. Na tržištu rada može doći do signaliziranja zato što poslodavac nikad ne može biti siguran kolika je istinska učinkovitost pojedinca, ali može, poučen prijašnjim iskustvom, zapaziti određene pokazatelje povezane s učinkovitošću. Takvi pokazatelji mogu biti dob, spol, iskustvo ili ostale karakteristike. Prema ovakvome modelu, obrazovanje te vrsta obrazovanja, može koristiti kao instrument odabira koji se koristi pri razvrstavanju kandidata. Jedna od funkcija obrazovanja, u ovom modelu, bila bi diferenciranje pojedinaca različitih sposobnosti gdje visoko obrazovanje signalizira učinkovitijeg kandidata.

Naime, temeljni „*signalling*” model (Spence, 1973.) pretpostavlja manje troškova obrazovanja za pojedince visokih sposobnosti. Visoko obrazovanje, kao dobar signal na tržištu rada, motivira manje sposobne pojedince da ulažu u obrazovanje više nego prije što podiže obrazovnu razinu na tržištu rada. Ovakva situacija potiče poslodavce da povećavaju svoje zahtjeve u pogledu obrazovanja radnika što opet može voditi i pojavi preobrazovanosti.

Preobrazovanost se, dakle, u ekonomskoj analizi, javlja na tržištima koja su manje savršena kao na primjer u „*job competition*” (Thurow, 1975.) godine. Teorija kritizira temeljnu postavku teorije ljudskoga kapitala da su plaće jednake graničnoj učinkovitosti pojedinca. Thurow tvrdi da se radnici natječu na tržištu rada za određene poslove, a ne za plaće pa je, u tom kontekstu, granični proizvod povezan s određenim radnim mjestom. Radnici stvaraju redove čekanja u kojemu je relativna pozicija određena karakteristikama kao što su obrazovanje i iskustvo koje sugeriraju poslodavcu koliki bi bili troškovi obuke na poslu za stjecanje potrebnih specifičnih vještina. Što pojedinac ima višu razinu obrazovanja, bliže je vrhu reda te je manji trošak obuke poslodavcu i veća je vjerojatnost da će dobiti posao. Da bi sebe smjestili na što bolje mjesto u redu čekanja, pojedinci ulažu u obrazovanje, nadajući se da će im to povećati mogućnosti za dobivanje posla. Preobrazovanost stoga nastaje kada se radnici, s vrha reda, zaposle na radnim mjestima za koje posjeduju kvalifikacije iznad formalnih zahtjeva, tj. kada se poveća obrazovna razina radnika bez odgovarajuće promjene zahtjeva radnoga mjesta.

### 3.2 *Pojam i mjerenje preobrazovanosti*

Sam pojam preobrazovanost ulazi u ekonomsku analizu sedamdesetih godina 20. stoljeća. Jedno od prvih istraživanja koje se usredotočilo na ovaj problem bilo je ono Richarda Freemana 1976. On je, zbog snažne ekspanzije sudjelovanja u visokom obrazovanju, analizirao problem isplativosti velikoga investiranja u obrazovanje. Naime, na temelju podataka o tržištu rada, Freeman je utvrdio kako studenti očekuju velike mogućnosti na tržištu rada nakon diplome dok, u stvarnosti, tržište ne može apsorbirati povećanu ponudu visoko obrazovanih ljudi. Mnogi su, stoga, prisiljeni prihvaćati poslove koji zahtijevaju manje znanja i vještina nego što su

ih oni stekli tijekom svoga obrazovnog procesa. Freeman (1976.) je, u svojoj knjizi *The Overeducated American*, predvidio dugoročno povećavanje ponude obrazovanih radnika te pobudio interes za tematiku obrazovne neusklađenosti i preobrazovanosti u ekonomskoj analizi.

Preobrazovanost može nastati ako su zahtjevi radnih mjesta nepromijenjeni u uvjetima snažnoga razvoja ponude visoko obrazovanih radnika ili ako rastu sporije od ponude visoko obrazovanih radnika. Često je teško razlikovati preobrazovanost od unaprjeđenja vještina potrebnih za obavljanje određenoga posla budući da u oba slučaja radna mjesta zauzimaju obrazovaniji radnici nego prije (Borghans i de Grip, 2000.). U slučaju preobrazovanosti, razlog tome je prevelika ponuda obrazovane radne snage; u slučaju unaprjeđenja potrebnih vještina, razlog je u povećanoj složenosti posla. Zajednički im je pesimistički pogled u budućnost za niže obrazovanu radnu snagu.

U ispitivanju preobrazovanosti, koja podrazumijeva višak obrazovanja na tržištu rada, potrebno je napomenuti koje su to koristi od obrazovanja koje, unatoč mogućoj preobrazovanosti, ipak motiviraju pojedince na povećano sudjelovanje u visokom obrazovanju. Naime, visokoobrazovani pojedinci imaju manju vjerojatnost dugoročne nezaposlenosti, imaju veću vjerojatnost pronalaska bolje pozicioniranog i bolje plaćenog posla u odnosu na kolege s manje obrazovanja pa pojedinci ulažu u visoko obrazovanje smatrajući ga investicijom koja će im u budućnosti omogućiti sigurnost i društveni položaj (Psacharopoulos, 2009.). Koristi od obrazovanja mogu se osjetiti i na makroekonomskoj razini budući da veće zarade visoko obrazovanih koriste ne samo pojedincima, već i cijelom gospodarstvu. Nove teorije rasta stoga stavljaju znanje i ljudski kapital u središte istraživanja pri analizi uzroka gospodarskoga rasta modernih gospodarstava. Osim ekonomskih razloga, društvo ima još dodatne koristi od političke osviještenosti i manjega sudjelovanja u kriminalnim radnjama pojedinaca s visokim obrazovanjem. Koristi od obrazovanja prepoznate su širom svijeta pa se sudjelovanje u obrazovnom procesu snažno povećava već desetljećima, strategije razvoja razvijenih gospodarstava temelje se na znanju, a obrazovna struktura radne snage bitno se poboljšala.

Borghans i de Grip (2000.) ukazuju kako postoji tendencija da određena radna mjesta zauzimaju radnici s većom razinom obrazovanja nego što su je imali

prethodnici na takvom mjestu. Ovakav trend da poslije završenoga visokoga stupnja obrazovanja radnici nalaze poslove koji su prethodno bili popunjeni radnicima nižih kvalifikacija, može se povezati s:

- prevelikom investicijom u obrazovanje. Naime, neki radnici mogu se naći na poslovima za koje su nedovoljno iskorišteni pa se diploma može pokazati kao loše ulaganje. Treba uzeti u obzir da očekivanja radnika ne moraju uvijek biti realna ili mogu biti utemeljena na situaciji koja se tijekom njihova obrazovnoga procesa promijenila pa se može reći da njihova investicija vremena i financijskih sredstava možda nije u potpunosti opravdana;
- neiskorištenošću znanja. Problem koji se javlja je neiskorištenost znanja i vještina stečenih obrazovanjem zaposlenih radnika s diplomom. Iako neupitno postoje koristi od dobro obrazovane radne snage, sustav višega obrazovanja možda nije najučinkovitije sredstvo proizvodnje vještina koje tržište traži;
- pad u plaćama obrazovane radne snage. Naime, istraživanja su pokazala kako preobrazovani radnici imaju manji povrat za svaku svoju godinu obrazovanja u odnosu na jednako obrazovane radnike koji su primjereno preraspoređeni;
- na kraju, nedovoljno iskorišteni radnici koji zauzimaju radna mjesta istiskuju radnike koji su za njih primjereno obrazovani. Kada ljudi prihvaćaju posao ispod svojih obrazovnih razina, natječu se s radnom snagom nižega obrazovanja. Kao posljedica, ovi niže obrazovani radnici također su prisiljeni uzimati poslove ispod svoga obrazovanja ili čak biti nezaposleni. Ovaj proces se općenito naziva „*bumping down*“ ili „*crowding out*“ učinak (istiskivanje).

Ekonomski gledano, preobrazovanost je primarno problem s kojim se suočava pojedinac koji ima trošak u obliku vremena, novca i neopravdanog troška obrazovanja. Ukoliko pojedinac svoje vještine i svoje znanje stečeno tijekom obrazovnoga procesa ne koristi na svome radnom mjestu, onda taj isti pojedinac ima previše neopravdano uloženi sredstava i izgubljeni izvori. Međutim, to može biti problem i države koja se, neučinkovitim i nepotpunim iskorištavanjem svojih resursa, udaljava od potencijalnoga dobitka. Isto tako, ako je obrazovanje javno financirano, a neiskorišteno na tržištu rada, subvencionira se neučinkovita aktivnost.

Različiti su načini mjerenja preobrazovanosti, ali generalno se mogu podijeliti na subjektivne i objektivne mjere (Belfield, 2000.). Subjektivne se mjere temelje na radnikovoj samoanalizi i usporedbi svojih i potrebnih kvalifikacija dok se objektivne mjere nadalje mogu podijeliti na:

- profesionalnu analizu poslova kojom se sustavno analizira obrazovne zahtjeve pojedinih zanimanja te ih se uspoređuje sa stečenim obrazovanjem radnika i
- metodu standardne devijacije kojom se izračunava prosječna ili najčešća razina obrazovanja za pojedino zanimanje koja, uvećana za standardnu devijaciju, predstavlja granicu iznad koje se radnik smatra preobrazovanim.

### 3.3 Pregled literature

Neusklađenost u obliku preobrazovanosti je široko raširena u razvijenim zemljama te je u središtu makroekonomskih i političkih rasprava budući da je najbolje funkcioniranje i usklađivanje obrazovnih institucija i tržišta rada važan element svakoga gospodarstva utemeljenoga na znanju. Dosadašnja istraživanja pokazuju kako je preobrazovanost problem s kojim su suočena mnoga gospodarstva. Istraživanja pokazuju kako je najčešće veći udio preobrazovanih među ženama, a procjene ukupne preobrazovanosti variraju od 9% pa sve do 54%, ovisno o metodi mjerenja i državi promatranja što znači da je barem jedan od deset radnika preobrazovan (Tablica 2.).

Je li problem preobrazovanosti zabrinjavajući ili ne ovisi o tome je li ona privremena ili je trajni fenomen. Naime, preobrazovanost se može objasniti kao dio karijere ili proces prilagodbe prilikom ulaska na tržište rada (teorija ljudskoga kapitala). Radnici mogu ući na tržište rada na poslove za koje su preobrazovani i kasnije prijeći na poslove koji više odgovaraju njihovoj razini obrazovanja. Groot (1996) i Groot i van der Brink (1997.) nalaze (kontrolirajući varijablu iskustvo) da je više vjerojatno da mlađi radnici budu preobrazovani nego stariji. Sicherman (1991.) nalazi da preobrazovani radnici češće mijenjaju posao što upućuje da je preobrazovanost dio faze prilagodbe u ranim fazama radnoga vijeka. Weling i Borghans (2001.) pokazuju kako prihvaćanje posla ispod svojih kvalifikacija uistinu jest jedan od

najvažnijih mehanizama prilagodbe na tržištu rada što je u skladu s klasičnom teorijom ljudskoga kapitala. S druge strane, Buchel i Martens (2000.) pokazali su kako preobrazovani imaju lošiju perspektivu u budućoj karijeri nego ispravno preraspoređeni radnici. Pokazali su, na primjeru Njemačke, kako nije vjerojatno da preobrazovani radnik prijeđe na bolju poziciju u roku od pet godina. Dolton i Vignoles (2000.), na primjeru Ujedinjenoga Kraljevstva, također su došli do saznanja da je preobrazovanost trajniji fenomen od same prilagodbe na tržištu rada. Robst (1995) je napravio dva istraživanja u vremenskom razmaku od devet godina koja pokazuju kako je oko 60% ispitanika bilo i dalje preobrazovano devet godina nakon prvoga istraživanja.

Battu i dr. (2000.) ispitivali su pretpostavku kako poduzeća unapređuju zadatke koje daju preobrazovanim radnicima te postoji li združivanje preobrazovanih i primjereno obrazovanih tijekom određenoga vremenskoga razdoblja. Združivanje su testirali u kontekstu: 1. smanjenja razlike u plaćama; 2. povećanja zadovoljstva poslom preobrazovanih radnika; 3. karakteristikama posla te 4. mogućnostima napredovanja. Našli su kako nema dokaza da su preobrazovani radnici u mogućnosti unaprijediti radno mjesto, sugerirajući kako je preobrazovanost dugoročni, a ne samo kratkoročni problem. Wasmer i dr. (2007.) istraživali također trajnost problema na uzorku od deset europskih zemalja kako bi ispitali je li preobrazovanost stvarno rezultat snažnih promjena u ponudi i potražnji. Autori su se koncentrirali na neusklađenost vještina i ustanovili su stabilnu trajnu razinu neusklađenosti na svim tržištima. Rezultati njihova istraživanja ukazuju kako zakonska zaštita zaposlenja, kao institucionalni element, otežava mladim radnicima pronalaženje posla u skladu sa svojim kvalifikacijama.

Osim objašnjenja kako je preobrazovanost proces prilagodbe, na preobrazovanost se može gledati kao na kompenzaciju za nedostatak ostalih elemenata ljudskoga kapitala, kao što su sposobnost, obuka na poslu ili iskustvo. Groot (1996.) i Sicherman (1991.) nalaze da preobrazovani radnici imaju manje iskustva, kraće su zaposleni na određenom radnom mjestu ili imaju manje obuke nego radnici na primjerenom radnom mjestu. Groot i van der Brink (1997.) nalaze da je vjerojatnije da radnici koji su prekidal karijeru (npr. žene s djecom) budu na poslovima za koje su preobrazovani.

Preobrazovanost se može povezati i sa strateškim odlukama poduzeća o zapošljavanju. Naime, Dupuy i de Grip (2002.) pokazuju kako poduzeća, zapošljavajući preobrazovanoga radnika, kada je ponuda na tržištu obrazovane snage velika, nastoje stvoriti „zalihu“ znanja u poduzeću. Ovakvo ponašanje ih dovodi u bolju poziciju u odnosu na konkurente kada je ponuda obrazovanih radnika mala budući da unutar sebe mogu premjestiti svoje preobrazovane radnike. Mason (1996.) je utvrdio da radnici s diplomom, koji popunjavaju tradicionalno nediplomirana radna mjesta, mogu značajno povećati učinkovitost i poboljšati prirodu posla u dužem roku. Podaci na razini poduzeća (CEDEFOP, 2012.) ukazuju kako preobrazovani radnici doprinose učinkovitosti poduzeća, opravdavajući tako strategiju zapošljavanja prekvalificiranih radnika. Međutim, postoje i oprečna istraživanja pa tako Bewley (1999.) ukazuje kao uvjeti zapošljavanja variraju s poslovnim ciklusima. On ukazuje kako je, tijekom recesije, 68% ispitanih poduzeća iskusilo poboljšanje kvalitete kandidata prijavljenih za posao (što povećava i vjerojatnost zapošljavanja više obrazovanoga radnika). Oko 88% poduzeća u tom istraživanju, ustanovilo je, kako su kandidati prekvalificirani, ali je velika većina i odgovorila kako bi pomno preispitali odluku o zapošljavanju prekvalificiranoga radnika ili čak ne bi i bili voljni zaposliti ga. Razlozi ovakvom odbijanju prekvalificiranih radnika mogu se naći u očekivanju poslodavca kako će preobrazovani radnik nastojati brzo promijeniti posao ili kako će preobrazovani radnik bi nezadovoljan poslom.

Kao što je i za očekivati, stope preobrazovanosti imaju tendenciju povećanja u lošijim ekonomskim uvjetima pa stopa nezaposlenosti može prediktirati stopu preobrazovanosti sljedeće godine (Vaisey, 2006). Stanje u kojem se nalazi gospodarstvo ima značajan utjecaj na razinu obrazovne neusklađenosti na tržištu rada. Iako su i jedno i drugo neravnotežni poremećaji na tržištu rada, preobrazovanost i nezaposlenost se razlikuju kako konceptualno, tako i empirijski. Ipak, stope nezaposlenosti imaju utjecaja na dinamiku svake vrste poremećaja u strukturi zaposlenosti, pa tako i preobrazovanosti (Ashenfelter et al., 2005.; Peck, 2010.).

#### **Tablica 2. Istraživanja preobrazovanosti na tržištu rada**

*Izvor: Groot i van der Brink (2000); Quintini (2011); Izrada autorice*

	Država	Uzorak	Mjera	Preobrazovanost	
				Muškarci	Žene
Duncan i Hoffman (1981)	SAD	PSID	Subjektivna	42.0%	
Rumberger (1981)	SAD	PSID	Objektivna	11.0%	17.0%
Burris (1983)	SAD	National Sample Survey	Objektivna	22.7%	20.1%
Rumberger (1987)	SAD	Istraživanje o kvaliteti zaposlenja	Objektivna	32%	
Hartog I Oosterbeek (1988)	Nizozemska	Popis stanovništva i Anкета o radnoj snazi	Objektivna	13.6%	
			Subjektivna	17%	
Verdugo i Verdugo (1989)	SAD	Popis stanovništva	Standardna devijacija	10.9%	
Sicherman (1991)	SAD	PSID	Subjektivna	40%	
Alba - Ramirez (1993)	Španjolska	Istraživanje o uvjetima života i rada	Subjektivna	15.3%	20.6%
Groot (1993)	Nizozemska	Brabant Survey	Standardna devijacija	16.0%	
Robst (1995)	SAD	PSID	Subjektivna	36.0%	
			Subjektivna	33.0%	
Cohn i Kaln (1995)	SAD	PSID	Standardna devijacija	13.0%	
Hersch (1995)	SAD	Istraživanje privatnih poduzeća u Wyomingu	Subjektivna	29%	
Garcia-Serrano i Malo-Ocana (1996)	Španjolska	Istraživanje klasne strukture	Subjektivna	29%	
Groot (1996)	UK	BHPS	Standardna devijacija	13.0%	10.0%
McGoldrick i Robst (1996)	SAD	PSID	Standardna devijacija	15.8%	9.3%
Beneito et al. (1996)	Španjolska	Anketa o klasnoj strukturi (ECBC)	Standardna devijacija	15.2%	
Patrinos (1997)	Grčka	Special Wages and Salaries Survey	Objektivna	16%	
Kiker, Santos i Oliveira (1997)	Portugal	Podaci prikupljeni od strane Ministarstva rada	Standardna devijacija	10.9%	6.9%
			Objektivna	28.8%	40.0%
Forgeout i Gautie (1997)	Francuska	Anketa o francuskoj zaposlenosti (radnici 18-29)	Objektivna	18%	
Alpin, Shackleton i Walsh (1998)	UK	Anketa o radnoj snazi (samo diplomanti)	Modalna	37.7%	
Sloane, Battu i Seaman (1999)	UK	Social Change and Economic Life Initiative Survey (SCELL)	Subjektivna	30.1%	32.3%
Battu i Sloane (2000)	UK	SCELL Survey	Objektivna	21.7%	

	Država	Uzorak	Mjera	Preobrazovanost	
				Muškarci	Žene
Daly, Buchel i Duncan (2000)	SAD	(PSID)	Subjektivna	31,8%	33,5%
Dolton i Vignoles (2000)	Njemačka	Njemački socio-ekonomski panel	Subjektivna	14,3%	20,7%
	UK	Nacionalna anketa diplomata	Subjektivna	29,0%	31,0%
Groot i van der Brink (2000)	Nizozemska	OSA Labour Market Survey	Objektivna	12,3%	19,5%
			Standardna devijacija	11,5%	12,2%
Vahey (2000)	Kanada	National Survey of class Structure and Labor Proces	Subjektivna	8,7%	13,6%
Bauer (2002)	Njemačka	GSOEP	Subjektivna	30,0%	32,0%
Buchel i van Ham (2002)	Njemačka	Njemački socio-ekonomski panel	Standardna devijacija	12,3%	10,7%
			Subjektivna	14,1%	18,2%
Chevallier (2003)	UK	Carrers of Highly Qualified Workers Survey	Objektivna	17,0%	
Dolton i Siles (2003)	UK	University of Newcastle Alumni Survey	Subjektivna	22,0%	
Kler (2003)	Australija	Hoseholds Sample Files Census	Objektivna	20,5%	21,5%
			Subjektivna	54,3%	
Verhaest i Omey (2004)	Belgija	SONAR	Subjektivna	44,5%	
			Standardna devijacija	12,7%	
Frenette (2004)	Kanada	National Graduates Survey	Subjektivna	33%	
Linsley (2005b)	Australija	Negotiating the Life Course Survey	Subjektivna	28,7%	25,7%
Voon and Miller (2005)	Australija	Hoseholds Sample Files Census	Standardna devijacija	15,8%	13,6%
Di Pietro i Urwin (2006)	Italija	Italian National Statistical Institute	Subjektivna	25,4%	
Jauhainen (2006)	Finska	Popis stanovništva	Standardna devijacija	9,6%	
			Objektivna	33,0%	
van der Meer (2006)	Nizozemska	Anketa o ponudi rada	Objektivna	24%	
Karakaya, Plasman i Rycx (2007)	Belgija	Structure o Earnings Survey	Subjektivna	22%	
			Standardna devijacija	11%	
Pohl Nielsen (2007)	Danska	Administrativni Registar	Subjektivna	40%	
Matković (2011)	Hrvatska		Subjektivna		



Razdoblje visoke nezaposlenosti s kojim je trenutno suočeno svjetsko gospodarstvo, otežava radnicima pronalaženje primjerenoga posla. Naime, kada su stope nezaposlenosti jako visoke, radnicima treba znatno više vremena za pronalazak novoga zaposlenja (Schiller, 1989.), a radnici koji tek ulaze na tržište rada, posebice oni s visokim razinama obrazovanja, teško se mogu ostvariti na tržištu rada pa prihvaćaju poslove za koje su prekvalificirani. Drugim riječima, tržište rada je prenapučeno te se oni mogu naći u situaciji prihvaćanja posla i ispod svojih sposobnosti i za manju plaću nego je uobičajeno za njihovu razinu obrazovanja (Turnley i Feldman, 2000.; Winefield et al., 1991.). S druge strane, tijekom vrhunaca poslovnoga ciklusa, poslodavci se mogu naći u situaciji u kojoj teško mogu pronaći radnika pa često moraju zaposliti podobrazovanog radnika te ga obučiti za specifično radno mjesto. Kao rezultat, za očekivati je, da se neusklađenost mijenja tijekom poslovnoga ciklusa (Sattinger, 2012.).

#### 4. Implikacije preobrazovanosti na tržištu rada

Razlog interesa za obrazovanje leži u činjenici kako se obrazovanje često izravno povezuje s produktivnošću. Prema ortodoksnom gledanju (teorija ljudskoga kapitala), obrazovanje unapređuje učinkovitost stvarajući ljudski kapital, obuhvaćajući vještine i radne navike, sposobnost prilagodbe na tehnološke promjene (Nelson i Phelps, 1966.) i neravnotežna stanja (Schultz, 1975.). Međutim, radnici s više

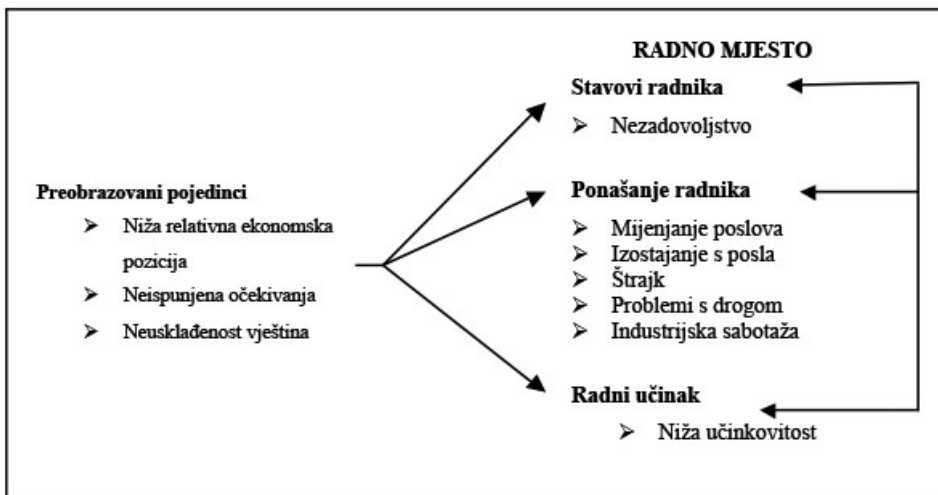
obrazovanja nego što to traži radno mjesto mogu se ponašati neučinkovito. Preobrazovani radnici pokazuju više razine nezadovoljstva poslom, kao i veće stope zabušavanja, izostajanja s posla i mijenjanja poslova (Berg, 1970., Quinn i Mandilovitch, 1975.). Slika 1. prikazuje moguće posljedice koje preobrazovanost može uzrokovati na radnom mjestu s označenim mogućim vezama između njih. Ovakvo neučinkovito ponašanje preobrazovanoga radnika može stvoriti negativan odnos između obrazovanja i učinkovitosti.

Budući da je individualnu učinkovitost teško izmjeriti zbog konceptualnih i mjernih problema, industrijski psiholozi su mjerili pokazatelje učinkovitosti kao što su zadovoljstvo poslom, zdravlje radnika i ponašanje na radnome mjestu (zabušavanje, mijenjanje poslova, sabotaza, itd.). Između pokazatelja koji se često istražuju su osobne karakteristike radnika i karakteristike posla. Osobne karakteristike uključuju vještine i sposobnosti, značajke pojedinca, pojedinačne potrebe i očekivanja, kao i pozadinski atributi kao što su dob, spol i stečeno obrazovanje.

Karakteristike posla uključuju fizičko gledište posla (plaća, mogućnosti napredovanja, priroda posla s obzirom na tražene vještine, izazov i autonomnost) i socijalna gledišta posla (organizacijska struktura, odnos menadžmenta i radnika, nadzor i sl.).

#### Slika 1. Mogući učinci preobrazovanosti na radnome mjestu

Izvor: Rumberger (1981., str. 103.) Iako svaki od ovih



čimbenika može izravno ili neizravno utjecati na neki od prediktora učinkovitosti, literatura pokazuje kako značajan utjecaj dolazi od ukupne interakcije između karakteristika posla i pojedinca.

Preobrazovanost može voditi nižoj osobnoj učinkovitosti, povećavajući nezadovoljstvo poslom, negativno ponašanje na radnom mjestu i/ili narušavajući zdravlje. Iako ne postoje dokazi da preobrazovanost izravno vodi negativnom ponašanju na radnome mjestu, može se pretpostaviti da preobrazovanost može voditi negativnom ponašanju neizravno, kroz nezadovoljstvo poslom. Negativno ponašanje na poslu šteti visokoj učinkovitosti poduzeća budući da, pored same kompenzacije radniku, nameće i dodatne troškove proizvodnje poslodavcu.

Analiza utjecaja preobrazovanosti na zadovoljstvo poslom jako je složen proces budući da je i sam nacrt zadovoljstva složena problematika. Postoje mnoge rasprave o tome što zadovoljstvo znači, kako se mjeri te koji čimbenici na njega utječu. Postoje i kritike kako samo jedan indeks zadovoljstva nije prikladan budući da postoji niz gledišta posla kojima radnik može biti nezadovoljan i koji bi trebali ući u ukupnu procjenu zadovoljstva poslom. Na primjer, povećanje plaće može smanjiti radnikovo nezadovoljstvo, a istodobno ga ne činiti zadovoljnijim. Ekonomska literatura koja ispituje utjecaj obrazovne neusklađenosti na zadovoljstvo na poslu i ostale odrednice radnikove učinkovitosti (kao što su izostajanje s posla, zabašavanje na radnome mjestu ili često mijenjanje radnoga mjesta) pretpostavlja da su preobrazovani radnici, kao rezultat frustracije, manje zadovoljni te imaju više zdravstvenih tegoba i veću stopu izostajanja, zabašavanja ili mijenjanja poslova od svojih primjereno premještenih kolega. Budući da svi ovi čimbenici vrlo vjerojatno imaju negativan utjecaj na učinkovitost, slijedi pretpostavka kako poduzeća nisu sklona zapošljavati preobrazovane radnike (Buchel, 2000.).

Odnos između zadovoljstva poslom i izvedbe na poslu ispituje se u industrijskoj psihologiji. Unatoč složenosti, postoji velik broj istraživanja koji dovode u vezu preobrazovanost i zadovoljstvo poslom (Feldman, 1996.; Feldman i Turnley, 1995.; Hundley, 2001.). S jednodimenzionalnoga gledišta zadovoljstva (općenito zadovoljstvo poslom u cijelosti), navedena istraživanja ističu kako radnici koji su obrazovaniji nego što to radno mjesto traži, koristeći i subjektivnu i objektivnu mjeru preobrazovanosti, pokazuju nižu razinu zadovoljstva od ostalih radnika te je velika vjerojatnost da će preobrazovani

radnik biti nezadovoljan na svome radnom mjestu. Osim industrijske psihologije, postoje istraživanja i u ekonomiji koja povezuju preobrazovanost i zadovoljstvo poslom te nalaze kako je veza znakovita i negativna (Battu et al., 2000.; Tsang et al., 1991.). Hersch (1991.) analizira zadovoljstvo po spolu te očekivano nalazi kako su preobrazovani radnici (i muškarci i žene) manje zadovoljni od njihovih primjereno premještenih kolega na sličnim poslovima. Nadalje, autor dolazi do rezultata koji ukazuju kako je veća vjerojatnost da će preobrazovani radnici mijenjati posao nego primjereno premješteni radnici. Novije istraživanje kojega su proveli Peiro i dr. (2010.) promatra zadovoljstvo s višedimenzionalnog gledišta te raščlanjuje zadovoljstvo u nekoliko dimenzija i sugerira kako je svaka dimenzija zadovoljstva manja u slučaju preobrazovanih radnika što pokazuje da se, kad zauzima mjesto za koje je preobrazovan, radnik osjeća podcijenjeno i stoga nezadovoljno mogućnošću napredovanja, reduciranom plaćom, nižim društvenim položajem od očekivanoga i sl. Tsang (1987.) je nastojao ovaj odnos zadovoljstva i učinkovitosti kvantificirati te pokazuje kako svaka dodatna godina preobrazovanosti, *ceteris paribus*, vodi smanjenju u razini zadovoljstva poslom zaposlenika, a svako smanjenje od 1% u vrijednosti zadovoljstva poslom vodi smanjenju razine dobitka za 2,53% što je prilično velik utjecaj na dobitak.

Kada radno mjesto uključuje i neka nepoželjna obilježja, kao što je npr. preobrazovanost, može se očekivati da će ista ta obilježja biti povezana i s negativnim stavom pojedinaca prema obavljanju svojih radnih dužnosti. Veća je stoga vjerojatnost da će se kod preobrazovanih radnika stvoriti negativan odnos prema poslu, nego kod primjereno premještenih radnika. Frustracije radnika, proizašle iz činjenice da ne koriste dovoljno svoja znanja i vještine, među elementima su koji mogu utjecati na negativno ponašanje na radnome mjestu. Najčešći primjeri takvoga ponašanja su često mijenjanje poslova, zabašavanje, loš odnos s kolegama, često korištenje bolovanja, problemi s alkoholom ili drogama te industrijska špijunaža. Istraživanja potvrđuju kako pojedinci koji su na neki način neprimjereno razvrstani u zaposlenju, pa tako i preobrazovani, izražavaju jaču želju za promjenom posla nego njihove primjereno razvrstane kolege. Burris (1983.) nalazi kako su preobrazovani radnici nezadovoljni na poslu te da je velika vjerojatnost kako će ti radnici mijenjati posao, a do sličnih rezultata dolaze i Feldman

i Turley (1995.) koji nalaze kako neusklađeni radnici često imaju namjeru mijenjati radno mjesto te kako imaju loš odnos prema poslu pa se na taj način i ne posvećuju trenutnom zaposlenju onoliko koliko bi to poslodavac želio. Slično ponašanje pokazuju i ekspatrijati koji također češće pokazuju namjeru mijenjanja radnoga mjesta ukoliko se osjećaju pre-kvalificiranima u usporedbi s onima koji su primjerno sistematizirani na radnome mjestu (Erdogan i Bauer, 2011.). Na kraju, Wald (2005.) istražuje preko 2500 kanadskih radnika te dolazi do rezultata koji ukazuju kako je prekvalificiranost zaista povezana s ponašanjem pri traženju posla te je veća vjerojatnosti da će prekvalificirani tražiti novi posao. Dublje istražujući ponašanje preobrazovanih u traženju posla, Hersch (1991.) nalazi kako je višak obrazovanja pozitivno povezan s vjerojatnošću promjene posla unutar jedne godine. Verhaest i Omeij (2006.) su ispitivali 2000 Flamanaca nakon diplome te opet nakon tri godine te su u svome istraživanju potvrdili pretpostavku pozitivne veze preobrazovanosti i vjerojatnosti ostavljanja prvoga posla. Nadalje, Albaramirez (1993.) na uzorku preko 60000 španjolskih radnika nalazi značajno veću stopu promjene poslova preobrazovanih radnika te 16% kraće vrijeme obavljanja jednoga posla u odnosu na one koji nisu preobrazovani. Niz ostalih istraživanja, na različitim tržištima rada diljem svijeta, dolazi do sličnih rezultata i pozitivne veze između preobrazovanosti i mijenjanja poslova te kraćega zadržavanja na radnome mjestu (za Australiju Mavromaras et al., 2007.; za Tajvan Hung, 2008.; za Njemačku Büchel, 2000.).

Iznenadujuće rezultate pokazuju istraživanja Mavromaras i dr. (2007) te McGuinness i Wooden (2007.) koji nalaze da osim što imaju veću stopu dobrovoljne promjene poslova, radnici koji imaju više sposobnosti od potrebnih, imaju i višu nedobrovoljnu stopu promjene poslova. Odnosno, ako radnik ima više sposobnosti nego je potrebno za obavljanje posla, veća je vjerojatnost da će ostati bez posla u odnosu na primjereno razvrstane radnike na njihovim radnim mjestima. Bills (1992.) nalazi kako prekvalificirani radnici nisu poželjni radnici budući da se, bez pravih izazova postavljenih pred njih, može očekivati kako će njima biti dosadno na radnome mjestu te da će biti nezadovoljni. Watt i Hargis (2010.) zaista nalaze kako je nedovoljna iskorištenost vještina povezana s osjećajem dosade na poslu. Što je još veće iznenađenje u ovim istraživanjima, samo je 20% radnika koji su prešli na drugi posao

primjereno sistematizirano dok su ostali i dalje neusklađeni. Iako je neusklađenost bila razlogom za odlazak s radnoga mjesta, mijenjanje posla često ne rješava problem budući da pojedinci i dalje nalaze poslove za koje su preobrazovani.

Koliko je svaka vrsta podzaposlenosti i neusklađenosti, pa tako i preobrazovanosti ozbiljan problem za poduzeća i društvo u cjelini? Pitanje je koje je u središtu istraživanja implikacija za privatnu i javnu politiku. Preobrazovanost nije samo problem pojedinca, ona je problem i za poduzeća u privatnom sektoru, ali i za državu. Preobrazovanost je samo problem pojedinca do one mjere do koje je samo nezadovoljan ili pati od psihološkoga pritiska na poslu. Međutim, dobrobit radnika je usko vezana i za korist cijeloga poduzeća u kojem radi. Ako preobrazovanost vodi padu učinkovitosti radnika, poduzeća trpe u svojim nastojanjima ostvarivanja što većeg profita, ali također i u ostvarivanju ostalih poslovnih ciljeva. Država, odnosno vlada, također bi se trebala brinuti zbog preobrazovanosti. S jedne strane, vlada je značajan poslodavac radnicima. S druge strane, vlada odvaja značajan dio svojih sredstava na obrazovanje pa bi stoga trebala biti zabrinuta zbog povrata svoje investiciju u obrazovanje.

## 5. Zaključak

Jedna od najznačajnijih društvenih karakteristika svih razvijenih gospodarstava, prošlih nekoliko desetljeća, porast je obrazovne razine stanovništva. Međutim, praksa pokazuje kako tržište rada ne uspijeva uvijek apsorbirati povećani broj visokoobrazovanih radnika te može doći do pojave preobrazovanosti kada radnici, na svom radnome mjestu, ne iskorištavaju u potpunosti znanja i vještine stečene procesom obrazovanja. Različite ekonomske teorije imaju i različita stajališta o ovom problemu, a naročito o njegovoj trajnosti. Naime, ekonomski gledano, važno je je li ovakav poremećaj na tržištu rada privremeno stanje kao samo jedna stepenica u karijeri ili dugoročno stanje kada ulaganje u obrazovni proces predstavlja propalu investiciju. Osim propale investicije, preobrazovanost pokazuje niz drugih negativnih učinaka kao što su nezadovoljstvo na poslu koje može voditi smanjenoj učinkovitosti, lošem obavljanju poslova i sl. Slijedom navedenoga, preobrazovanost je problem pojedinca, ali neizravno, problem je i poduzeća i države.

Važnost problema neprimjerene sistematizacije obrazovanja na tržištu rada u gospodarstvu prepoznala je većina razvijenih gospodarstva što pokazuje i rastući broj znanstvenih istraživanja koja se bave navedenom tematikom. Iako je problem prepoznat, još postoje prijepori oko pronalaženja primjerenih

rješenja koja bi bila učinkovita u reduciranju obrazovne neusklađenosti. Ekonomska literatura vezana za navedenu problematiku u Republici Hrvatskoj prilično je oskudna te ovaj rad predstavlja doprinos literaturi, ali i temelj za buduća istraživanja.

## LITERATURA

1. Alba-Ramirez, A. (1993.). Mismatch in the Spanish labor market. *Journal of Human Resources*, 28, 259-278.
2. Alpin, C., Shackleton, J. R., & Walsh, S. J. (1998.). Over and undereducation in the UK graduate labour market. *Studies in Higher Education*, 23(1), 17-34.
3. Ashenfelter, O., Ashmore, D., & Deschenes, O. (2005.). Do unemployment insurance recipients actively seek work? Evidence from randomized trials in four U.S. states. *Journal of Econometrics*, 53 - 75.
4. Battu, H., & Sloane, P. (2000.). Overeducation and Crowding Out in Britain. In L. Borghans, & A. de Grip (Eds.), *The Overeducated Worker* (pp. 157-175). Cheltenham: Edward Elgar.
5. Battu, H., Belfield, C. R., & Sloane, P. J. (2000.). How Well Can We Measure Graduate Overeducation and its Effects. *National Institute Economic Review*, 171(1), 82-93.
6. Bauer, T. K. (2002.). Educational mismatch and wages: a panel analysis. *Economics of Education Review*, 21(3), 221-229.
7. Belfield, C. R. (2000). *Economic principles of education*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
8. Berg, I. (1970). *Education and Jobs: The Great Training Robbery*. New York: Praeger.
9. Bewley, T. (1999.). *Why Wages Don't Fall During a Recession*. Cambridge: Harvard University Press.
10. Bills, D. B. (1992). The mutability of educational credentials as hiring criteria: How employers evaluate atypically highly credentialed job candidates. *Work and Occupations*, 19(1), 79-95.
11. Borghans, L., & de Grip, A. (2000.). The Debate in Economics about Skill Utilization. In L. Borghans, & A. de Grip (Eds.), *The Overeducated Worker* (pp. 3-23). Cheltenham: Edward Elgar.
12. Buchel, F. (2000.). *The Effects of Overeducation on Productivity in Germany - The Firm Viewpoint*. IZA Discussion Paper No.216.
13. Buchel, F., & Mertens, A. (2000.). *Overeducation, Undereducation and the Theory of Career Mobility*. IZA Discussion Paper No.195.
14. Buchel, F., & van Ham, M. (2002.). *Overeducation, Regional Labour Markets and Spatial Flexibility*. IZA Discussion Paper No.424.

15. Burris, V. (1983). The social and political consequences of overeducation. *American Sociological Review*, 48(4), 454-467.
16. CEDEFOP. (2012). *Skill mismatch: The role of the enterprise*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, European Centre for the Development of Vocational Training.
17. Chevalier, A. (2003.). Measuring Overeducation. *Economica*, 70(3), 509-531.
18. Cohn, E., & Khan, S. P. (1995.). The wage effects of overschooling revisited. *Labour Economics*, 2, 67-76.
19. Daly, M. C., Buchel, F., & Duncan, G. J. (2000.). Premiums and penalties for surplus and deficit education: Evidence from the United States and Germany. *Economics of Education Review*, 19(2), 169-178.
20. de Mandilovich, M. S., & Quinn, R. P. (1975). *Education and Job Satisfaction: A Questionable Payoff*. Ann Arbor, MI: Survey Research Center.
21. di Pietro, G., & Urwin, P. (2006.). Education and skill mismatch in the Italian graduate labour market. *Applied Economics*, 38(1), 79-94.
22. Dolton, P., & Silles, M. (2003.). The Determinants and Consequences of Graduate Over-Education. In F. Buchel, A. de Grip, & A. Mertens (Eds.), *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy* (pp. 189-216). Cheltenham: Edward Elgar.
23. Dolton, P., & Vignoles, A. (2000.). The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. *Economics of Education Review*, 19(2), 179-198.
24. Duncan, G. J., & Hofman, S. D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, 75-86.
25. Dupuy, A., & de Grip, A. (2002.). *Do large firms have more opportunities to substitute between skill categories than small firms*. Aarhus, Denmark: Centre for Labour Market and Social Research, Working Paper 02-01.
26. Erdogan, B., & Bauer, T. (2011). The Impact of Underemployment on Turnover and Career Trajectories. U D. Maynard, & D. Feldman (Ur.), *Underemployment: Psychological, Economic and Social Challenges*. New York: Springer.
27. Feldman, D. C. (1996.). The nature antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22, 385 - 407.
28. Freeman, R. B. (1976.). *The Overeducated American*. New York: Academic Press.
29. Frenette, M. (2004.). The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economics of Education Review*, 23(1), 29-45.
30. Groot, W. (1993.). Overeducation and the returns to enterprise-related schooling. *Economics of Education Review*, 12(4), 299-309.
31. Groot, W. (1996.). The incidence of and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics*, 28(10), 1345-1350.
32. Groot, W., & Maasen van der Brink, H. (1997.). Allocation and Returns to Over-education in the UK. *Education Economics*, 5(2), 169-183.
33. Groot, W., & Maasen van der Brink, H. (2000.). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
34. Hartog, J., & Oostereek, H. (1988.). Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling? *Economics of Education Review*, 7(2), 185-194.
35. Hersch, J. (1991). Education Match and Job Match. *Review of Economics and Statistics*, 73(1), 140-144.
36. Hersch, J. (1995). Optimal Mismatch and Promotions. *Economic Inquiry*, 33(4), 140-144.

37. Hundley, G. (2001.). Why and when are the self-employed more satisfied with their work. *Industrial Relations*, 40, 293 - 316.
38. Hung, C. (2008). Overeducation and undereducation in Taiwan. *Journal of Asian Economics*, 19, 125-137.
39. Jauhiainen, S. (2006.). Regional Differences in Overeducation. *46th Congress of the European Regional Science Association*.
40. Karakaya, G., Plasman, R., & Rycx, F. (2007.). Overeducation on the Belgian labour market: evaluation and analysis of the explanatory factors through two types of approaches. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 37(4), 513-532.
41. Kiker, B. F., Santos, M. C., & Mendes de Oliveira, M. (1997.). Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, 16(2), 111-125.
42. Kler, P. (2003). *Is there a "Rising Tide" of Graduate Overeducation in Australia?* Centre for Economic Policy Modelling, Working Paper No.2, The University of Queensland.
43. Linsley, I. (2005.a). *Overeducation in the Australian labour market: its incidence and effects*. The University of Melbourne, Department of Economics, Working Paper No.939.
44. Matković, T. (2011.). *Obrasci tranzicije iz obrazovnog sustava u svijet rada u Hrvatskoj*. Zagreb: Doktorski rad, Pravni fakultet, Sveučilište u Zagrebu.
45. Mavromaras, K., McGuinness, S., & Wooden, M. (2007). Overskilling in the Australian Labour Market. *Australian Economic Review*, 40(3), 307-312.
46. McGoldrick, K., & Robst, J. (1996.). Gender Differences in Overeducation: a Test of the Theory of Differential Overqualification. *American Economic Review*, 86(2), 280-284.
47. McGuinness, S., & Wooden, M. (2007). *Overskilling, job insecurity, and career mobility*. IZA Discussion Paper No. 2938.
48. Nelson, R. R., & Phelps, E. S. (1966). Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth. *American Economic Review*, 16(2), 69-75.
49. Patrinos, H. A. (1997.). Overeducation in Greece. *International Review of Education*, 43(2/3), 203-224.
50. Peiro, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The Relationship Between Overeducation and Job Satisfaction Among Young Spanish Workers: The Role of Salary, Contract of Employment, and Work Experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666 - 689.
51. Pohl Nielsen, C. (2007.). *Immigrant Overeducation: Evidence from Denmark*. AKF Working Paper 2007(1).
52. Psacharopoulos, G. (2009.). *Returns to investment in higher education: a European survey*. Higher Education Funding Reform Project, European Commission.
53. Quintini, G. (2011.). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 121, OECD Publishing.
54. Robst, J. (1995a). Career Mobility, Job Match and Overeducation. *Eastern Economic Journal*, 21(4), 539-550.
55. Rumberger, R. W. (1981.). *Overeducation in the Labor Market*. New York: Praeger.
56. Rumberger, R. W. (1987.). The impact of surplus schooling on productivity and earnings. *The Journal of Human Resources*, 22(1), 24-50.
57. Sattinger, M. (2012). *Assignment Models and Quantitative Mismatches*. London: Expert Workshop "Skill Mismatch and Firm Dynamics: Integrating Skills with the World of Work".
58. Schiller, R. (2003). *The economics of poverty and discrimination*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

59. Schultz, T. W. (1961.). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
60. Sicherman, N. (1991.). Overeducation in Labor Market. *Journal of Labor Market*, 9(2), 101-122.
61. Sloane, P. J., Battu, H., & Seaman, P. T. (1999.). Overeducation, Undereducation and the British Labour Market. *Applied Economics*, 31(11), 1437-1454.
62. Spence, M. (1973). Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 7(3), 355 -374.
63. Thurow, L. C. (1975.). *Generating Inequality: Mecanism of Distribution in the US Economy*. New York: Basic Books.
64. Tsang, M. (1987). The Impact of Underutilization of Education on Productivity: A Case Study of the U.S. Bell Companies. *Economics of Education Review*, 6(3), 239-254.
65. Tsang, M. C., & Levin, H. M. (1985.). The Economics of Overeducation. *Economics of Education Review*, 4(2), 93-104.
66. Tsang, M. C., Rumberger, R. W., & Levin, H. M. (1991.). The impact of surplus schooling on worker productivity. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 30(2), 209-228.
67. Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (2000.). Re-examining the effects of psychological contract violations: Unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behaviour*, 25-42.
68. Vahey, S. P. (2000.). The great Canadian training robbery: evidence on the returns to educational mismatch. *Economic of Education Review*, 19, 219-227.
69. Vaisey, S. (2006). Education and its Discontents: Overqualification in America, 1972-2002. *Social Forces (University of North Carolina Press)*, 85(2), 835-864.
70. van der Meer, P. H. (2006.). The validity of two education requirement measures. *Economics of Education Review*, 25(2), 211-219.
71. Verdugo, R. R., & Verdugo, N. T. (1989). The impact of surplus schooling on earnings: some additional findings. *Journal of Human Resources*, 24(4), 629-643.
72. Verhaest, D., & Omeij, E. (2004.). *What determines measured overeducation?* Ghent University, Working Paper No. 2004/216.
73. Verhaest, D., & Omeij, E. (2006.). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77(3), 419-448.
74. Voon, D., & Miller, P. W. (2005.). Undereducation and Overeducation in the Australian Labour Market. *The Economic Record*, 81, 22-33.
75. Wald, S. (2005). The impact of overqualification on job search. *International Journal of Manpower*, 26, 140-156.
76. Wasmer, E., Fredriksson, P., Lamo, A., Messina, J., & Peri, G. (2007.). The Macroeconomics of Education. U G. Brunello, P. Garibaldi, & E. Wasmer (Ur.), *Education and Training in Europe*. New York: Oxford University Press.
77. Watt, J. D., & Hargis, M. B. (2010). Boredom Proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support and job performance. *Journal of Business Psychology*, 35, 163-174.
78. Wieling, M., & Borghans, L. (2001.). Discrepancies between Supply and Demand and Adjustment Processes in the Labour Market. *Labour*, 15(1), 33-5.
79. Winefield, A. H., Winefield, H. R., Tiggemann, M., & Goldney, R. D. (1991.). A longitudinal study of the psychological effects of unemployment and unsatisfactory employment on young adults. *Winefield, A. H., Winefield, H. R., Tiggemann, M., & Goldney, R. D. (1991). A longitudinal study of the psychological effects of unem* *Journal of Applied Psychology*, 424 - 431.

*Marija Bečić*

Review article

## **EDUCATIONAL MISMATCH IN THE LABOUR MARKET: OVERQUALIFICATION AND ITS IMPLICATIONS**

### **ABSTRACT**

Educational mismatch as a labour market disruption has lately attracted the interest of many economic experts and scholars. This interest is spurred by considerable improvements in the educational profile of the population, combined with changes in the demand for highly-qualified workers linked to technological developments. The mismatch can appear if an increase in highly-qualified workforce supply is not accompanied by an equal growth in the demand. Overqualification is one such type of mismatch: it means that knowledge and skills acquired during formal education remain unused in the workplace. Many economies face this problem that can have negative consequences for individuals, businesses, and the government alike. This paper provides an overview of the basic concepts related to overqualification, focusing on the possible implications of this phenomenon, given that employee dissatisfaction can affect businesses and their productivity, and ultimately, the country as a whole. Systematization of previous research and analysis of the basic concepts related to overqualification can contribute to the literature in economics of education in Croatia and create a foundation for future research.

**Keywords:** educational mismatch, labour market, overqualification