

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

**Diplomová práce**

**2016**

**Martina Koutná**

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

**Martina Koutná**

**Překvalifikovanost: Skutečný nebo umělý  
problém?**

*Diplomová práce*

Praha 2016

Autor práce: **Bc. Martina Koutná**

Vedoucí práce: **Doc. PhDr. Arnošt Veselý, Ph.D.**

Rok obhajoby: 2016

## **Bibliografický záznam**

KOUTNÁ, Martina. *Překvalifikovanost: Skutečný nebo umělý problém?* Praha, 2016. 83 s. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Doc. PhDr. Arnošt Veselý, Ph.D.

## **Abstrakt**

Nerovnováha na trhu práce mezi nabídkou dovedností a poptávkou po dovednostech je rozšířený fenomén, který může přispívat k nezaměstnanosti a snižovat produktivitu a konkurenceschopnost. Cílem této diplomové práce je prozkoumat a pochopit komplexní fenomén nesouladu dovedností na trhu práce. Nesoulad dovedností se projevuje v nejrůznějších formách, existují i rozdílné, i když vzájemné, koncepty vzdělanostního či kvalifikačního nesouladu a nesouladu dovedností. První část je proto věnovaná rozlišení jednotlivých konceptů nesouladu, jejich vzájemné vazbě a zasazení debaty o užití každého z nich. Další část práce se zabývá rovněž potenciálními příčinami nesouladu na trhu práce, jakož i jeho důsledky, a to pro jednotlivce, firmu i společnost jako celek. Další část práce nabízí informace o možných přístupech k měření vzdělanostního nesouladu a nesouladu dovedností a tyto přístupy jsou opět porovnávány. Je zaveden nový přístup k měření nesouladu dovedností, jehož metodika je detailně popsána. Díky datům z výzkumu PIAAC, který obsahuje jednak měření dovedností a zároveň i informace o vzdělání a kvalifikacích, je možné zjistit rozsah vzdělanostního, jakož i dovednostního nesouladu v České republice, a zároveň i porovnat několik způsobů měření. Zvláštní pozornost je věnována rozložení nesouladu mezi různými sociodemografickými skupinami. Na závěr práce jsou výsledky analýzy diskutovány z pohledu veřejné politiky a jsou formulována obecná doporučení přispívající ke komplexnímu řešení problému nesouladu dovedností na trhu práce.

## **Abstract**

The imbalance in the labor market between the supply of and demand for skills is a widespread phenomenon that may contribute to unemployment and lower productivity and competitiveness. This diploma thesis aims to explore and understand the complex phenomena of skill mismatches on the labor market. As skill mismatch manifests itself in various forms, there exist different but also related concepts of educational

or qualification and skill mismatches. In the first part a clear distinction between skill and qualification mismatch is made, the links between different types of mismatches are described and the debate of using each of the concepts is situated as well as the comparison of advantages and disadvantages of different concepts. Next part of this thesis concerns also with potential causes of mismatches in the labor market as well as its consequences and implications for individuals, businesses and society as a whole. In the next section, the information on possible measures of educational or qualification and skill mismatches is offered and the comparison of these measures is made. A new approach for measuring skill mismatch is introduced. Due to published results from PIAAC survey, which contains measures of skill proficiency and also information about qualifications, educational as well as skill mismatches are investigated and several methods of their measurement can be compared. Special attention is paid to the distribution of mismatches among different socio-demographic groups. In conclusion, the analysis results are discussed from the perspective of public policy and general recommendations conducive to a comprehensive solution to the problem of skills mismatches in the labor market are formulated.

## **Klíčová slova**

Dovednosti, nesoulad dovedností, nesoulad kvalifikací, překvalifikovanost, převzdělanost, nevyužité dovednosti, trh práce, společnost vědění, lidský kapitál.

## **Keywords**

Skills, skill mismatch, qualification mismatch, overqualification, overeducation, overskilling, labour market, knowledge society, human capital.

**Rozsah práce: 141 777 znaků**

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna veřejnosti pro účely výzkumu a studia.

V Praze dne 4. 1. 2016

Martina Koutná

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé práce Doc. PhDr. Arnoštu Veselému, Ph.D., a to zejména za jeho milý, vstřícný a motivující přístup. Mé poděkování rovněž patří mým kolegyním z Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., které mi poskytly nezbytné zázemí pro práci s daty stejně jako metodologické vedení. V neposlední řadě bych ráda poděkovala své rodině a příteli za obrovskou podporu nejen při psaní této práce, ale za celou dobu svého studia.

## TEZE DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Řešitel:** Bc. Martina Koutná

**Vedoucí práce:** Doc. PhDr. Arnošt Veselý, Ph.D.

**Předpokládaný název práce:** Překvalifikovanost: Skutečný nebo umělý problém?

### Vymezení předmětu zkoumání

V poslední době se často hovoří o uplatnění absolventů v praxi v důsledku výrazné změny vztahu mezi vzděláním a uplatněním na trhu práce. Vysokoškolské vzdělání již nefunguje jako automatická záruka získání prestižního zaměstnání a všech výhod s tím souvisejících (vyšší plat, sociální jistoty, jistota zaměstnání aj.). Změna postavení vzdělání byla zahájena mimo jiné i masifikací terciárního vzdělávání. Na přelomu 60. a 70. let došlo k obrovskému nárůstu počtu studentů na vysokých školách, které ve své naprosté většině neměly zavedený systém „*numerus clausus*“, což zcela logicky vedlo ke zhoršení podmínek ke studiu. V 70. letech tak největší problém školství pramenil z *rozporu mezi kvantitou a kvalitou* na všech stupních škol. Ruku v ruce s tím začalo být vzdělání zpochybňováno jako dobrá investice. Začínají se projevovat i osobní deziluze ze vzdělání. Mnoho mladých lidí, kteří přeci jen vysokou školu vystudovali, čelilo problému obtížného hledání místa odpovídajícímu jejich kvalifikaci (poptávka pracovního trhu začala pokulhávat za nabídkou). Vznikla „překvalifikovanost“ na středoškolské a vysokoškolské úrovni, jež má značné dopady nejen pro samotné překvalifikované, ale i pro společnost (Tvrdý 2008). Překvalifikovanost chápeme jako situaci, kdy jedinec disponuje vyšší kvalifikací (dosažené vzdělání, zkušenosti a dovednosti), než vyžaduje jeho aktuální pracovní pozice či požadavky pro získání nového místa (Brynin 2009; Green, Zhu 2010). Díky změně ekonomické situací, v níž největší roli hrála ropná krize 70. let a důsledky z ní plynoucí – nezaměstnanost, růst cen, ekonomická recese, došlo i ke změně názoru na roli školy. Přestože až doposud panovala celkem velké shoda o nutnosti vysokých *investic do vzdělání*, byl zpochybněn individuální a sociální benefit formálního vzdělání, tj. skutečnost, že vyšší vzdělanost přináší vyšší prosperitu jednotlivci v jeho individuálním životě stejně jako společnosti, v níž žije. Nezaměstnanost totiž začala ve větší míře postihovat i mladé a vzdělané lidi (Rabušicová 1999). Z hlediska ekonomické teorie lidského kapitálu je tedy překvalifikovanost chápána jako problém, kdy dochází k nízké ekonomické návratnosti investic do vzdělání.



V 80. letech pak pozorujeme posun od předchozího zájmu o otázky rovnosti a ekonomické návratnosti investic do školství k vlastním pedagogickým otázkám *kvality a efektivity*. Zkušenosti totiž signalizovaly, že zaměřením se primárně na zvyšování rovnosti příležitostí se můžeme dostat do rozporu s cílem kvalitních výstupů vzdělávání a také s požadavky samotných konzumentů vzdělání – tedy trhem práce a samotných studentů. Proto jako klíčový faktor pro další uplatnění absolventů byla zdůrazňována vysoká kvalita vzdělání, nikoliv pouze „přítomnost v lavicích“ během určitých let, a také pedagogická efektivita ve smyslu získaných znalostí, dovedností a schopností absolventů (Rabušicová 1999).

Požadavek vysoké kvality získaného vzdělání a efektivity ve smyslu znalostí, dovedností a schopností se odráží také v novém konceptu *kompetencí*. Cílem školské politiky již není pouze formální změna systému vzdělávání, která se odráží v zefektivnění procesů, ale především výsledky v podobě úspěšného a spokojeného člověka. Kompetence označují specifický soubor znalostí, dovedností, zkušeností, metod a postupů, ale také například postojů, které jednotlivec využívá k úspěšnému řešení nejrůznějších úkolů a životních situací a jež mu umožňují osobní rozvoj i naplnění jeho životních aspirací (ve všech hlavních oblastech života, tj. také v kontextu trhu práce, a to ve formě profesního uplatnění a zaměstnatelnosti) (Tureckiová, Veteška 2008). Kompetence tak na rozdíl od vzdělání nebo kvalifikací zahrnují i postoje a motivace svých nositelů. Z hlediska našeho tématu je důležitý také posun v tom, že ke stejným kompetencím je možno dojít různými cestami učení (ať už formálními či neformálními) a kdykoli během života. Z tohoto pohledu lze problém překvalifikovanosti nahlížet pouze jako formální nesoulad výše profesní kvalifikace jedince (nikoli jeho skutečných kompetencí) a kvalifikačních požadavků jeho zaměstnání.

O konceptu překvalifikovanosti toho v porovnání s nezaměstnaností víme málo. Informace lze čerpat hlavně ze zahraničních studií. Jejich velká část je zaměřená především na metodologické uchopení měřitelnosti tohoto problému. V České republice se tomuto konceptu zatím nedostalo přílišné pozornosti, z čehož plyne nízký počet publikací věnujících se tomuto tématu. Zcela schází kvalitativní pohled na problematiku překvalifikovanosti, tedy názor samotných překvalifikovaných jedinců, jejich subjektivní vnímání příčin a důsledků a vůbec rozsahu tohoto fenoménu. Proto se ve své práci budu zabývat situací na trhu práce v České republice. K zjištění rozsahu problému využiji statistickou analýzu dat z výzkumu dospělých OECD PIAAC. Tato data

umožňují analýzu překvalifikovanosti pomocí dvou metod měření, které budou porovnávány. V závěru budu diskutovat výsledky analýzy z hlediska důsledků pro veřejnou politiku. Zabývat se budu otázkou, zda je nutné a také možné nějakými opatřeními minimalizovat riziko vzniku překvalifikovanosti.

## **Teoretická východiska**

To, že je dosažené vzdělání spojené s pracovním a ekonomickým postavením, dokazují mnozí sociologové a ekonomové. Do jaké míry tato závislost platí a jaké faktory vstupují do hry, můžeme zkoumat z makro-sociologického hlediska. Na tyto otázky se zaměřují dva protikladné modely – společnost výkonu (meritocratic society) a společnost osvědčení (credential society).

Ve společnosti výkonu závisí odměna každého jedince na podaném výkonu, který je měřitelný jako přínos k rozvoji celé společnosti. V případě, že absolvování určité školy pomáhá jedince rozdělit na schopné a méně schopné (avšak toto tvrzení mnoho autorů popírá), pak vzdělání můžeme považovat za indikátor pozice ve společnosti. Jako první pojem meritokracie použil sociolog Michael Young ve své knize *The Rise of the Meritocracy* (1958). Z meritokratického modelu vychází i empirická práce o sociální mobilitě v USA od autorů Petera Blaua a Otise Duncana (1967), kteří tvrdí, že vlastní výkon bude stále více převládat nad faktory zděděných zvýhodnění či znevýhodnění při dosahování vzdělání. Předpoklad meritokratického modelu můžeme najít i v konceptu společnosti vědění (knowledge society), tedy společnosti, ve které se klíčovou hodnotou stává vědění a jeho využití. I v ekonomických teoriích se objevuje motiv zásluhovosti. Příkladem je především koncept lidského kapitálu autorů Theodora W. Schultze a Garyho Beckera, kdy stěžejní myšlenkou je analogie mezi fyzickým a lidským kapitálem a investicemi do nich. Lidé investují do vzdělání, odborné přípravy a dalších aktivit s cílem zvýšení své produktivity a následně i celoživotního příjmu. Přínosy těchto investic nejsou však pouze peněžní, ale zahrnují i takové výnosy jako zlepšení kvality života, jistota práce či spotřební užitek ze vzdělání v očekávaných aktivitách volného času (Veselý 2006). Meritokratický model také předpokládá, že úspěch jednotlivce je více či méně v souladu s prosperitou celé společnosti. Zde mnozí kritici vidí rozpor, protože úspěch jednotlivce může snížit šance ostatních. Navíc když větší množství lidí sleduje stejný cíl (dosažení vysokoškolského vzdělání), může dojít k opačnému efektu, který znehodnotí úspěch všech zúčastněných (Keller 1996). Tento bod vlastně definuje problém překvalifikovanosti.

Protikladným modelem zabývajícím se hodnotou vzdělání je tzv. credential society, tedy společnost osvědčení (Keller, Tvrđý 2008) nebo také společnost diplomů (Petrusek, 2006). Model společnosti osvědčení je spojen se sociologem Randallem Collinsem a jeho dílem *The Credential Society* (1979), jehož základní tezí je, že vědomosti nabitě ve škole nemají moc společného s požadavky trhu práce. Pro výběr pracovníka na pracovní místo s vysokou mzdou jsou důležitější získaná osvědčení o vzdělání. Nelze ani prokázat přímou úměru mezi produktivitou práce a vzděláním. Bourdieu (1998) i další autoři (Katrňák, 2004, 2005) označují školu za nástroj reprodukce sociálních nerovností. Funkčnost modelu společnosti osvědčení potvrzuje také tzv. efekt ovčí kůže (sheepskin effect), kdy se jedinci po nastartování pracovního života znovu vrací do škol, aby si prostřednictvím titulu zlepšili své postavení na trhu práce (Tvrđý 2008). Vysvětlení, proč zaměstnavatelé preferují lidi s vysokoškolskými diplomy, které neprokazují skutečné znalosti a dovednosti, přináší tzv. signalizační teorie. Ta diplom chápe pouze jako signál pro zaměstnavatele, že jedinec musel projevit úsilí pro jeho získání.

## **Cíle práce**

Cílem mé diplomové práce bude objasnit fenomén překvalifikovanosti jako takový, rozebrat jeho příčiny, důsledky a také faktory, které zvyšují riziko překvalifikovanosti. Zvláštní pozornost bude věnována srovnání výskytu překvalifikovanosti podle různých způsobů jeho měření.

## **Výzkumné otázky**

Práce se bude snažit odpovědět na tyto výzkumné otázky:

- Jak je překvalifikovanost definována z hlediska různých teoretických konceptů?
- Jaké jsou příčiny vzniku překvalifikovanosti?
- Jaké jsou důsledky překvalifikovanosti pro jednotlivce i celou společnost?
- Jaký je rozsah překvalifikovanosti na trhu práce v České republice?
- Jak překvalifikovanost ohrožuje konkrétní skupiny na trhu práce? (muži, ženy, mladí, starší pracovníci)

## **Předpokládané metody**

-kvalitativní přístup: studium a analýza dostupné literatury

-kvantitativní přístup: explorativní statistická analýza dat

## **Předpokládaná struktura práce**

Úvod

Teoretická východiska

Vymezení pojmů v historických souvislostech

Vzdělání

Práce

Trh práce a jeho dimenze

Vztah mezi vzděláním a pozicí na trhu práce

Překvalifikovanost

Definice

Dimenze

Metodologie a zdroje dat

Cíle práce

Empirická část

Příčiny překvalifikovanosti

Průběh, faktory vzniku a permanence překvalifikovanosti

Důsledky překvalifikovanosti na potřeby jedince

Shrnutí analýzy

Závěr

Bibliografie

Přílohy

## **Orientační seznam základní literatury**

BECKER, G. S. 1993. *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.

BOURDIEU, P. 1986. The forms of capital. In: Richardson, J. G. (eds.) 1986. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press.

BRYNIN, M., S. LONGHI. 2009. Overqualification: Major or minor mismatch?. *Economics of Education Review*, 28(1), 114-121.

BÜCHEL, F. 2001. Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment. In: Descy, P., Tessaring, M. (eds.) 2001. *Training in Europe: Second report on vocational training research in Europe 2000: background report*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- GREEN, F.; Y. ZHU. Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Paper*, 2010, 62(4), 740–763.
- KATRŇÁK, T. 2004. *Odsouzení k manuální práci: vzdělanostní reprodukce v dělnické rodině*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- KATRŇÁK, T. 2005. *Třídní analýza a sociální mobilita*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK).
- KELLER, J. 1996. Meritokracie In: *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, s. 606.
- KELLER, J., TVRDÝ, L. 2008. *Vzdělanostní společnost?: chrám, výtah a pojišťovna*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- MCGUINNESS, S., Wooden, M. 2009. Overskilling, job insecurity, and career mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(2), 265-286.
- RABUŠICOVÁ, M., et al. 1999. *Hlavní témata, otázky a problémy vzdělávací politiky v moderní evropské společnosti v 60. a 90. letech 20. století*.
- SICHERMAN, N. 1991. "Overeducation" in the Labor Market. *Journal of labor Economics*, 101-122.
- STRAKOVÁ, J. A. Veselý (eds.). 2013. *Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. Praha: Dům zahraniční spolupráce.
- TVRDÝ, L. 2008. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava.
- VESELÝ, A. 2006. *Teorie mnohačetných forem kapitálů*. [online]. Praha: FSV UK. Dostupné na: <[http://publication.fsv.cuni.cz/attachments/117\\_014\\_Vesely.pdf](http://publication.fsv.cuni.cz/attachments/117_014_Vesely.pdf)>.
- VETEŠKA, J.; TURECKIOVÁ, M. 2008. *Kompetence ve vzdělávání*. 1. Vyd. Praha: Grada, 2008, 159 s. ISBN 978-802-4717-708.

V Praze dne 3. února 2014

---

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Arnošt Veselý, Ph.D.

Autor práce: Bc. Martina Koutná

# Obsah

ÚVOD.....	11
<b>1. CÍLE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....</b>	<b>14</b>
1.1 VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	14
<b>2. METODOLOGIE, METODY A DATA.....</b>	<b>15</b>
2.1. DESK RESEARCH.....	16
2.2. SEKUNDÁRNÍ STATISTICKÁ ANALÝZA DAT .....	17
<b>3. ROZLIŠENÍ JEDNOTLIVÝCH KONCEPTŮ NESOULADU A ZASAZENÍ DEBATY.....</b>	<b>20</b>
3.1. VZDĚLANOSTNÍ / KVALIFIKAČNÍ NESOULAD .....	22
3.2. DOVEDNOSTNÍ NESOULAD .....	24
3.3. ROZLIŠENÍ MEZI VZDĚLANOSTNÍM/KVALIFIKAČNÍM A DOVEDNOSTNÍM NESOULADEM A VZTAHY MEZI NIMI.....	26
3.4. VZTAHY MEZI JEDNOTLIVÝMI TYPY NESOULADU .....	27
3.4.1. <i>Nedostatek odborných sil, chybějící kompetence, podkvalifikovanost a nedostačující dovednosti.....</i>	<i>28</i>
3.4.2. <i>Překvalifikovanost, nevyužité dovednosti a nedostatek odborných sil.....</i>	<i>29</i>
<b>4. PŘÍČINY NESOULADU DOVEDNOSTÍ.....</b>	<b>30</b>
4.1. TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU .....	30
4.1.1. <i>Teorie technologické změny.....</i>	<i>31</i>
4.1.2. <i>Teorie kariérní mobility.....</i>	<i>33</i>
4.1.3. <i>Teorie vyhledávání.....</i>	<i>33</i>
4.2. SIGNALIZAČNÍ TEORIE VZDĚLÁNÍ .....	34
4.3. TEORIE SOUTĚŽE O PRACOVNÍ MÍSTA.....	35
4.4. TEORIE SEGMENTACE TRHU PRÁCE .....	36
4.5. TEORIE PŘÍŘAZENÍ .....	36
4.6. TEORIE DISKRIMINACE.....	37
<b>5. DŮSLEDKY NESOULADU DOVEDNOSTÍ.....</b>	<b>38</b>
5.1. DŮSLEDKY PRO JEDNOTLIVCE .....	38
5.2. DŮSLEDKY PRO FIRMY .....	39
5.3. DŮSLEDKY PRO EKONOMIKU (/SPOLEČNOST).....	40
<b>6. MĚŘENÍ NESOULADU DOVEDNOSTÍ.....</b>	<b>41</b>
6.1. MĚŘENÍ VZDĚLANOSTNÍHO NESOULADU (EDUCATION MISMATCH).....	41
6.2. MĚŘENÍ NESOULADU DOVEDNOSTÍ (SKILL MISMATCH).....	44

6.3.	ZVOLENÁ METODA MĚŘENÍ A POSTUP ÚPRAVY DAT .....	46
<b>7.</b>	<b>EMPIRICKÝ PŘEHLED NESOULADU DOVEDNOSTÍ S VYUŽITÍM DAT PIAAC ČR..</b>	<b>52</b>
7.1.	ROZSAH VZDĚLANOSTNÍHO NESOULADU .....	52
7.2.	ROZSAH DOVEDNOSTNÍHO NESOULADU.....	54
7.2.1.	<i>Dovednostní nesoulad na základě subjektivního způsobu měření.....</i>	<i>54</i>
7.2.2.	<i>Rozsah nesouladu čtenářské a numerické gramotnosti.....</i>	<i>56</i>
7.3.	ROZLOŽENÍ NESOULADU Z HLEDISKA SOCIODEMOGRAFICKÝCH SKUPIN .....	58
7.3.1.	<i>Rozložení nesouladu podle pohlaví.....</i>	<i>58</i>
7.3.2.	<i>Rozložení nesouladu podle věku.....</i>	<i>60</i>
<b>8.</b>	<b>HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ A DŮSLEDKY PRO VEŘEJNOU POLITIKU .....</b>	<b>64</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>69</b>
	<b>SUMMARY .....</b>	<b>75</b>
	<b>POUŽITÁ LITERATURA A ZDROJE.....</b>	<b>77</b>
	ODBORNÉ ČLÁNKY A MONOGRAFIE .....	77
	INTERNETOVÉ ZDROJE.....	82
	<b>SEZNAM GRAFŮ A SCHÉMAT .....</b>	<b>83</b>

## Úvod

Technologická revoluce, která započala v posledních desetiletích 20. století, ovlivňuje téměř každý aspekt života v 21. století, od toho jak se bavíme s našimi přáteli, přes to jak cestujeme, jak nakupujeme až po to, kde a jak pracujeme. Rychlejší a efektivnější doprava a komunikace usnadňují pohyb osob, kapitálu, zboží i služeb po celém světě, což vede ke globalizaci ekonomik. Tyto sociální a ekonomické transformace v podobě globalizace, stárnutí populace, urbanizace a vývoje společenských struktur zase urychlují tempo změn na současných trzích práce a především v požadavcích na **dovednosti**. S tím, jak se zpracovatelská výroba a některé nízko kvalifikované úkoly stále více automatizují, klesá potřeba rutinních kognitivních a řemeslných dovedností. Naopak poptávka po klíčových dovednostech pro zpracování informací a dalších kognitivních a interpersonálních dovednostech na vysoké úrovni stále výrazněji roste. Úspěšní pracovníci 21. století tak musí ovládnout nejen profesně specifické dovednosti, ale musí být vybaveni základními dovednostmi zpracovávání informací a různými obecnými dovednostmi, včetně mezilidské komunikace, sebeřízení a schopnosti učit se, které jim pomohou odolat nejistotám způsobeným rychle se měnícím trhem práce (OECD 2013a). Dovednosti jsou tak rozhodujícím přínosem pro jednotlivce, ale i firmy a společnost. Jejich význam je v dynamickém, globalizovaném světě ještě výraznější.

Současný dominantní pohled na ekonomické a sociální změny přepokládá, že rozvinuté ekonomiky se nachází uprostřed **informační revoluce**, která je poháněna užitím nových technologií. Tvrdí se, že inovace jsou klíčem ke konkurenční výhodě zemí a blahobytu jednotlivců. V tomto scénáři je ekonomická prosperita zemí závislá na dovednostech, znalostech a intelektuálním kapitálu jednotlivců, kteří jsou schopni vytvářet a rozvíjet inovace. Bez odpovídajících investic do dovedností se technologický pokrok nepřetaví v hospodářský růst, a země tak nedokáže soutěžit v globální **společnosti založené na znalostech**. Zkrátka dovednosti se staly globální měnou ekonomik 21. století. Avšak i tato měna se může znehodnocovat v důsledku toho, jak se vyvíjí požadavky trhu práce a jednotlivci ztrácí dovednosti, které nevyužívají. Proto nestačí pouhé zvyšování dovedností jednotlivců. Je třeba dbát i na to, aby byly



dovednosti produktivně využívány v práci a předešlo se tak jejich postupné ztrátě (OECD 2012).

**Nerovnováha na trhu práce** mezi nabídkou dovedností a poptávkou po dovednostech je rozšířený fenomén, který může přispívat k nezaměstnanosti a snižovat produktivitu a konkurenceschopnost (CEDEFOP 2009). Projevuje se v různých formách. Zatímco dříve byla politická pozornost upřena na problémy nedostatku kvalifikovaných pracovních sil („*skill shortages*“), chybějících dovedností („*skill gaps*“) či zastarávání dovedností („*skill obsolescence*“) především v důsledku technologické změny v ekonomice, nyní se stejně důležitým tématem stávají nevyužité dovednosti („*skill underutilization*“ nebo také „*over-skilling*“), které mají závažný dopad jak na společnost jako celek, tak na samotného pracovníka (Desjardins, Rubenson 2011). Zatímco některé země se zaměřují především na nesoulad mezi požadavky na vzdělávání a úrovní vzdělání pracovníků, znepokojením pro všechny je, jak zajistit, aby změny pracovních a organizačních postupů vedly k účinnějšímu využívání dovedností vysoce kvalifikovaných pracovníků a k omezení ztráty jejich dovedností. Velkou výzvou evropských hospodářských politik je také existence vysoké míry nezaměstnanosti zároveň s nedostatkem odborných sil či jiným nesouladem v dovednostech. **Dovednostní nesoulad** („*skill mismatch*“) se projevuje v situacích, kdy jsou pracovníci s nízkou úrovní dovedností zaměstnáni na pozicích vyžadujících vyšší úroveň dovedností (tzv. „*underskilling*“), nebo když naopak vysoce kvalifikovaní pracovníci vykonávají práci, při které nemohou dostatečně využít své dovednosti (tzv. „*overskilling*“).

Aby si dovednosti udrželi svoji hodnotu, musejí být neustále rozvíjeny v průběhu celého života a efektivně využívány. Dosažení vyšší návratnosti investic do dovedností však vyžaduje dobré informace jednak o kvalitě a kvantitě aktuálních dovedností, kterými populace disponuje, jednak o budoucích požadavcích trhu práce. K podpoře těchto cílů OECD začala měřit dovednosti dospělé populace. Mezinárodní výzkum kompetencí dospělých **PIAAC** (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), který je součástí strategie OECD zaměřené na rozvoj a aktivaci dovedností a jejich efektivní využívání (OECD 2012), poskytuje jedinečná data k analýze nesouladu dovedností. Díky dostupným měřením jednak zdatnosti v nejrůznějších dovednostech a jednak užití těchto dovedností v práci i běžném životě,

poskytuje výzkum PIAAC jedinečnou příležitost k rozšíření poznání v oblasti nesouladu dovedností na trhu práce. Ve své diplomové práci využiji tato data a budu kombinovat informace o zdatnosti v měřených dovednostech, dosaženém vzdělání, využití těchto dovedností a kvalifikačních požadavcích, k tvorbě ukazatele kvalifikačního a dovednostního nesouladu na trhu práce v České republice.

Hlavním cílem mé diplomové práce je tedy systematicky prozkoumat a analyzovat nesoulad dovedností na trhu práce. Nejprve vymezím jednotlivé pojmy a koncepty nesouladu, které jsou v odborné literatuře velmi vágně definovány, dále budu diskutovat možné příčiny a faktory podílející se na vzniku nesouladu dovedností. Budou analyzovány dopady nesouladu na jednotlivce, ale také jeho ekonomické a sociální důsledky. V diplomové práci budou také diskutovány a porovnávány možnosti, jak nesoulad měřit. S využitím dat z výzkumu PIAAC vytvořím ukazatele kvalifikačního a dovednostního nesouladu na trhu práce v České republice. V neposlední řadě budou výsledky práce diskutovány z hlediska důsledků pro veřejnou politiku.

Věřím, že tato diplomová práce poslouží jasné potřebě strukturování v současnosti rozptýlených informací o nesouladu dovedností a může posloužit jako kvalifikovaný příspěvek do politiky založené na důkazech.

# 1. Cíle a výzkumné otázky

Hlavní obecný cíl: Na základě dostupné literatury a empirické evidence (statistických dat) lépe porozumět problému nesouladu dovedností na trhu práce, všem jeho aspektům, možným příčinám a důsledkům a pokusit se navrhnout vhodné politické řešení.

K naplnění tohoto obecného cíle jsem si vytyčila následující poznávací cíle:

- Vymežit základní pojmy a koncepty nesouladu dovedností a objasnit vztah mezi nimi.
- Objasnit příčiny a důsledky problému nesouladu dovedností.
- Zjistit rozsah nesouladu dovedností na trhu práce v České republice.
- Zjistit rozložení nesouladu dovedností v České republice podle sociodemografických ukazatelů věku a pohlaví.

## 1.1 Výzkumné otázky

S ohledem na výzkumné cíle diplomové práce jsem definovala následující výzkumné otázky.

- Co víme o nesouladu dovedností v Evropě?
- Jaké jsou spojitosti mezi jednotlivými typy nesouladu dovedností?
- Jaké jsou příčiny nesouladu dovedností?
- Jaké jsou důsledky nesouladu dovedností?
- Jaká je míra souladu/nesouladu mezi dovednostmi pracovníků a využitím těchto dovedností v zaměstnání v České republice?
- Jaký vliv mají sociodemografické ukazatele věk a pohlaví na výskyt nesouladu dovedností v České republice?

## 2. Metodologie, metody a data

Cílem této kapitoly je představit konkrétní postupy a metody sběru a analýzy dat, které byly v návaznosti na vytyčené cíle a výzkumné otázky diplomové práce zvoleny. Ve stručnosti lze říci, že práce je vystavěna především na studiu relevantní literatury či desk research a sekundární statistické analýze dat. Desk research je využit v teoretické a analyticko-konceptuální části práce, tedy zejména k podrobnému vhledu do problematiky nesouladu dovedností na trhu práce. Co se týče statistické analýzy dat, té je využito pro empirickou evidenci rozsahu problému nesouladu dovedností v České republice na datech z výzkumu PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies). Jako zdroje analýzy byla využita čistě sekundární data, tedy taková, která už někdo jiný sesbíral a publikoval (Veselý, Nekola 2007).

Dále jsem absolvovala praxi, která následně vyústila v současné zaměstnání, v Národní observatoři zaměstnanosti a vzdělávání, která je výzkumným a analytickým pracovištěm Národního vzdělávacího fondu, o.p.s. Národní observatoř se věnuje výzkumu a analýze tendencí na trhu práce a ve vzdělávání, přičemž se dlouhou dobu zaměřuje na předvídání kvalifikačních potřeb trhu práce. Jako členka pracovního týmu se věnuji projektu SKILLS – CLOSE: Vztahy mezi dovednostmi, vzděláním a výsledky na trhu práce<sup>1</sup>, který navazuje na mezinárodní šetření kompetencí dospělých PIAAC, s jehož daty v diplomové práci pracuji. Měla jsem tak možnost konzultace záměrů diplomové práce i pozdějších fází s odborníky, kteří se podíleli na analýzách kompetencí dospělých ve vztahu k uplatnění na trhu práce. Získala jsem zde mnoho podkladů a cenných informací, které jsem využila při psaní této práce.

Pro práci s daty byl v diplomové práci zvolen metodologicky nenormativní přístup. To znamená, že vědecká výpověď o dané problematice se vyhýbá ve větší míře hodnotícím soudům a osobním preferencím výzkumníka (Ochrana 2010, s. 25). Při analýze rozsahu výskytu překvalifikovanosti a nesouladu dovedností v České republice je postup takový, že na základě dat z výzkumu PIAAC v ČR je realizováno měření tohoto nesouladu dle popsané metodologie a výsledky jsou objektivně prezentovány na základě sesbíraných dat. Rickert (1968, cit. dle Ochrana 2010, s. 64)

---

<sup>1</sup> Viz <http://www.nvf.cz/narodni-observator>.

však upozorňuje, že sociální svět je založený na hodnotách, a na základě těch by měl být také analyzován. Proto především v závěru diplomové práce text vykazuje i určité prvky metodologického normativismu.

Z hlediska všeobecných vědních metod (Ochrana 2010, s. 19-20) je tato práce kombinací empirické metody – měření a obecně teoretických metod – analýzy a syntézy. Měření je empirická metoda, při které se provádí kvantitativní srovnávání určitých vlastností srovnávaných jevů či objektů, přičemž tyto vlastnosti musí patřit do téže třídy vlastností. Cílem analýzy jakožto myšlenkového rozložení zkoumaného jevu na dílčí složky je vysvětlení daného problému zevrubným prozkoumáním jeho složek. Dekompozice předmětu zkoumání byla učiněna prostřednictvím formulace výzkumných cílů a otázek, přičemž tento rozklad na dílčí komponenty byl uskutečněn v rámci možností sběru dat a rozsahu práce. Při závěrečné syntéze, tj. formulaci závěrů na základě výchozích zjištění, jsou sledovány vzájemné podstatné souvislosti mezi jednotlivými složkami jevu či objektu.

## **2.1. Desk research**

Desk research se zabývá sběrem a analýzou sekundárních dat, která mohou být v tištěné i elektronické podobě. Tato data mohou tvořit odborné publikace a články, výstupy z výzkumných projektů, datové databáze, dokumenty státních i nestátních organizací, výroční zprávy aj. Desk research představuje vhodný krok na počátku každého výzkumného projektu, jelikož umožňuje získat základní znalosti o objektu výzkumu (Toušek, online).

K problematice dovednostního nesouladu na trhu práce byly využity v drtivé většině zahraniční odborné články. V první fázi bylo nutné vyhledat články věnované konceptualizaci jednotlivých pojmů nesouladu, tedy „education mismatch“, „qualification mismatch“ a „skill mismatch“, jež se v anglicky psané literatuře objevovaly nejčastěji. Nutno říci, že tato fáze výzkumné práce, kdy bylo zapotřebí roztřídit velké množství dostupné literatury na základě konceptu nesouladu, jemuž se daný článek věnuje, byla jedna z nejobtížnějších. Tyto nesnáze byly způsobeny především tím, že v mnohých člancích nedocházelo k jasnému rozlišování mezi jednotlivými koncepty nesouladu a pojmy jako „převzdělanost“ (v aj. *overeducation*) a „překvalifikovanost“ (v aj. *overqualification*) byly spojovány s nedostatečným

využíváním dovedností bez zjevného opodstatnění. To ústilo také v mnohdy nejednoznačnou operacionalizaci pojmů a následné měření, jehož výsledky tak bylo třeba interpretovat opatrně a s přihlédnutím právě ke zvoleným proměnným. Dále jsem čerpala z empirických článků, které shrnují závěry ze zahraničních výzkumů týkajících se některého z konceptů nesouladu na trhu práce. Nejčastějším předmětem zkoumání těchto empirických studií byl vliv nesouladu (nejčastěji vzdělanostního) na mzdu pracovníků, jejich spokojenost s prací a celkovou návratnost investic do vysokoškolského vzdělání. Některé z využitých textů se zabývaly čistě problematikou měřitelnosti jednotlivých konceptů nesouladu a porovnáním různých metod měření. Pro formulování hypotéz o příčinách vzniku nesouladu na trhu práce byly cenné především ekonomické příručky shrnující různá teoretická východiska a v neposlední řadě také přehledové články expertů z OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) a CEDEFOPu (Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání).

## **2.2. Sekundární statistická analýza dat**

Kvantitativní část mého výzkumu je založena na sekundární analýze dat z mezinárodního výzkumu vědomostí a dovedností dospělých PIAAC, který koordinovala Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Realizací výzkumu v České republice byl nejprve pověřen Ústav pro informace ve vzdělávání<sup>2</sup> a později Dům zahraniční spolupráce, šetření v domácnostech prováděla společnost SC&C, s.r.o. Výzkum zkoumal osoby ve věku 16–65 let prostřednictvím kognitivních testů a dotazníků, které byly administrovány v domácnostech prostřednictvím tazatelů. Kognitivní testy byly zaměřeny na hodnocení čtenářské a numerické gramotnosti a také dovednosti řešení problémů v prostředí informačních technologií<sup>3</sup>. Dotazníky byly věnovány základním demografickým charakteristikám respondentů a jejich rodinnému zázemí, počátečnímu a dalšímu vzdělávání, zaměstnaneckému statusu a zkušenostem na trhu práce, společenské angažovanosti a zdravotnímu stavu a využívání nejrůznějších

---

<sup>2</sup> ÚIV byl v roce 2011 zrušen.

<sup>3</sup> V oblasti čtenářské a numerické gramotnosti navázal PIAAC na výzkumy IALS (*International Adult Literacy Survey*), který v ČR proběhl v roce 1998, a ALL (*Adult Literacy and Lifeskills Survey*), který proběhl v letech 2003 až 2008, ale kterého se ČR neúčastnila. Hodnocení řešení problémů v prostředí informačních technologií bylo pro výzkum PIAAC koncipováno nově (Straková 2013a, s. 20).

dovedností v situaci běžného života a zaměstnání. Sběru dat se zúčastnilo celkem 24 zemí<sup>4</sup> a proběhl na přelomu roku 2011 a 2012. Výzkum v ČR byl realizován na základě pravděpodobnostního výběru respondentů, který probíhal několikastupňově: nejprve byly náhodně vybrány volební okrsky, ve volebních okrscích náhodně adresy, na adresách náhodně domácnosti a poté náhodně respondenti ve věku 16–65 let. Dále ČR provedla nadvýběr 1000 respondentů ve věku 16–29 let. Do výzkumu se aktivně zapojilo 6102 respondentů (Straková 2013a).

Výhodami sekundární analýzy dat jsou především nižší ekonomická a organizační náročnost ve srovnání s primárním sběrem dat, dále také větší rozsah zdrojů, jež má výzkumník k dispozici. Data pro sekundární analýzu jsou již předem upravena a očištěna a uložena v elektronické podobě, a tak výzkumník může věnovat svůj čas pouze jejich analýze. Dalším nezpochybnitelným přínosem užití sekundárních dat je, že sběr dat je často řízen za vysoké profesionality a odbornosti, kterou jednotlivý výzkumník nemusí disponovat (Crossman, online). Mimo to sekundární výzkum podporuje různost analýz a interpretací, otevřené vědecké zkoumání a do jisté míry umožňuje kumulativnost poznání (Čížek, Vávra 2011, s. 12).

Sekundární analýza má také jisté nevýhody, které by měl výzkumník mít na paměti. Jde především o situaci, kdy v sekundárních datech chybí konkrétní informace, které výzkumník pro své účely potřebuje, a data tak neodpovídají konkrétní výzkumné otázce. Podobný problém může nastat s proměnnými, které nemusí být definovány či kategorizovány dle představ výzkumníka. Dalším úskalím užití sekundárních dat je fakt, že výzkumník není zasvěcen do procesu sběru dat, mohou mu chybět informace o tom, jak vážně jsou data ovlivněna takovými problémy, jako je nízká míra odpovědí na určité otázky nebo nepochopení konkrétních otázek (Crossman, online).

V souvislosti s touto diplomovou prací mohu říci, že užití sekundární analýzy dat pro zodpovězení výzkumných otázek považuji za vhodnou metodu z několika důvodů. Data, která pro účely analýzy využívám, obsahují všechny proměnné, které

---

<sup>4</sup> Austrálie, Belgie (pouze vlámská část), Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Japonsko, Kanada, Jižní Korea, Kypr, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Rakousko, Rusko, Slovensko, Spojené státy, Španělsko, Švédsko, Velká Británie (pouze Anglie a Severní Irsko). Do výzkumu se zapojilo celkem 166 000 respondentů (Straková 2013a, s. 22).

odpovídají mým potřebám. Současně je k datům k dispozici i podrobný průvodce obsahující informace o zaměření výzkumu a jeho metodologii a tvorbě odvozených proměnných<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Viz OECD. *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion*, OECD Publishing, 2013d.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264204027-en>



### 3. Rozlišení jednotlivých konceptů nesouladu a zasazení debaty

V následující kapitole představím jednotlivé koncepty nesouladu, které se v literatuře objevují. Budu se zabývat definicí jednotlivých konceptů nesouladu a jejich vzájemným vymezením. Budou popsány předpoklady těchto konceptů a rámec, ve kterém je třeba nesoulad vnímat, a následné míry pak interpretovat.

Nesoulad na trhu práce se v posledních letech dostal do politického zájmu řady národních i mezinárodních organizací. Identifikace a zamezení nesouladu dovedností, včetně nedostatku odborných sil či chybějících kompetencí, jakož i potřeba reagovat na budoucí požadavky na kvalifikace a dovednosti, byly stanoveny jako priority Evropské komise v komuniké z Bordeaux (Evropská komise 2008). V souladu s tím CEDEFOP<sup>6</sup> zahájil ambiciózní pracovní program pro identifikaci a sledování nerovnováhy v dovednostech (CEDEFOP 2010a, 2010b). V posledních letech v akademických i politických debatách však došlo k jistému posunu od soustředění se na převzdělanost (*overeducation*) či nedostatek odborných sil v určitých sektorech (*skill shortages*) směrem k jemnějším rozdílům v rovnováze na trhu práce, jako jsou chybějící kompetence (*skill gaps*) a nadbytečné kompetence a jejich nevyužívání (*skill underutilization*), a jejich negativním dopadům. Tento posun pozornosti od **kvalifikačního či vzdělanostního nesouladu**<sup>7</sup> směrem k **dovednostnímu nesouladu** byl ve velké míře ovlivněn dostupností dat, která umožňují tento posun v konceptualizaci a měření dovednostního nesouladu. Přestože jsou oba koncepty hodně

---

<sup>6</sup> CEDEFOP – Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání, je jednou z decentralizovaných agentur Evropské unie. Podporuje vypracovávání evropských politik v oblasti odborného vzdělávání a přípravy a přispívá k jejich provádění. Agentura pomáhá Evropské komisi, členským státům EU a sociálním partnerům při vypracovávání příslušných evropských politik v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. Zdroj: <http://www.cedefop.europa.eu/cs/about-cedefop>.

<sup>7</sup> V dostupné literatuře jsou termíny vzdělanostní a kvalifikační nesoulad používány zaměnitelně. Přesto je třeba mít na paměti, že převzdělanost (měřeno v počtu let vzdělávání) a překvalifikovanost (měřeno diplomy) nejsou z hlediska významového ekvivalentní. Brynin a Longhi (2009) na datech prokázali, že zatímco vyšší kvalifikace než je požadovaná generuje mzdovou prémii, čas strávený vzděláváním nikoli. Převzdělanost tak může odrážet opakování ročníku studia, rozdíly ve schopnostech, motivaci nebo také institucionálním nastavení.

podobné, je důležité je oba definovat a vzájemně je od sebe odlišit. Pro přehlednost je zpracována tabulka jednotlivých konceptů nesouladu na trhu práce a jejich definic, které jsou v této práci využity (viz Tabulka č. 1).

**Tabulka č. 1: Přehled pojmů a jejich definic**

<b>Převzdělanost</b> ( <i>overeducation</i> )	Jedinec má vyšší vzdělání (měřeno v počtu let absolvovaného vzdělání), než vyžaduje jeho zaměstnání.
<b>Nedostačující vzdělání</b> ( <i>undereducation</i> )	Jedinec má nižší vzdělání (měřeno v počtu let absolvovaného vzdělání), než vyžaduje jeho zaměstnání.
<b>Překvalifikovanost</b> ( <i>overqualification</i> )	Jedinec má vyšší kvalifikaci, než vyžaduje jeho současné zaměstnání.
<b>Nedostačující kvalifikace</b> ( <i>underqualification</i> )	Jedinec má nižší kvalifikaci, než vyžaduje jeho současné zaměstnání.
<b>Nadbytečné/nevyužité dovednosti</b> ( <i>overskilling</i> nebo <i>skill surplus</i> nebo <i>skill underutilization</i> )	Jedinec nemá možnost plně využít dovednosti a schopnosti v současném zaměstnání.
<b>Nedostačující dovednosti</b> ( <i>underskilling</i> nebo <i>skill deficit</i> )	Jedinec nemá dostatek dovedností a schopností potřebných k uspokojivému výkonu současného zaměstnání.
<b>Skutečný nesoulad</b> ( <i>genuine mismatch</i> )	Jedinec je jednak překvalifikovaný a má nadbytečné dovednosti (nebo je naopak podkvalifikován a zároveň mu chybí i dovednosti).
<b>Zdánlivý nesoulad</b> ( <i>apparent mismatch</i> )	Jedinec je sice překvalifikovaný (nebo podkvalifikovaný), ale zároveň nemá nadbytečné dovednosti (nebo chybějící dovednosti).
<b>Nedostatek odborných sil</b> ( <i>skill shortage</i> )	Situace na trhu práce, kdy poptávka po určitém typu dovedností převyšuje nabídku lidí s těmito dovednostmi.
<b>Chybějící kompetence</b> ( <i>skill gap</i> )	Situace, kdy jsou dovednosti zaměstnance na nižší úrovni, než vyžaduje adekvátní výkon jeho povolání, nebo druh dovedností neodpovídá požadavkům zaměstnání.
<b>Vertikální nesoulad</b> ( <i>vertical mismatch</i> )	Situace, kdy úroveň vzdělání nebo dovedností neodpovídá úrovni požadovaného vzdělání či dovedností.
<b>Horizontální nesoulad</b> ( <i>horizontal mismatch</i> )	Situace, kdy úroveň vzdělání nebo dovedností sice odpovídá požadavkům, avšak druh vzdělání nebo dovedností není v souladu s požadavky zaměstnání.
<b>Vytlačování/deklasování</b> ( <i>crowding out/ bumping down</i> )	Pracovníci s lepší kvalifikací jsou přijímáni na místa, která mohou zaujímat i méně kvalifikovaní pracovníci, a tak nahrazují (vytěsňují) méně kvalifikované pracovníky z pracovních příležitostí, které tradičně odpovídaly jejich úrovni kvalifikace. Deklasování znamená, že tento proces probíhá shora dolů a tlačí méně kvalifikované pracovníky do zaměstnání ještě nižší úrovně. V extrémním případě se pracovníci s nízkou kvalifikací mohou stát nezaměstnanými.
<b>Dovednosti, kompetence, schopnosti</b> ( <i>skills, competencies, abilities</i> )	Tyto pojmy jsou v práci používány jako synonyma, jelikož se jako synonyma objevují také ve většině materiálů, které se věnují výbavě občanů potřebné pro 21. století, stejně jako v dokumentech týkajících se výzkumu PIAAC.

Zdroj: CEDEFOP (2010a), Desjardins a Rubensons (2011), vlastní zpracování.

### 3.1. **Vzdělanostní / kvalifikační nesoulad**

**Vzdělanostní** či **kvalifikační nesoulad** je doposud nejčastěji studovaným konceptem nesouladu (např. Hartog 2000; Groot, van den Brink 2000; Dolton, Vignoles 2000; Sloane 2003; Verhaest, Omey 2006). Toto pojetí odkazuje na situaci na trhu práce, kdy zaměstnanec disponuje takovou kvalifikací, která neodpovídá nárokům zaměstnavatele případně kvalifikačním nárokům pracovního místa, jež zastává. Kvalifikační nesoulad v tomto smyslu se vztahuje k **vertikálnímu nesouladu** a nabývá tří kategorií:

- **Převzdělanost/překvalifikovanost** (*overeducation/overqualification*) – Kvalifikace zaměstnance je na vyšší úrovni, než je požadována.
- **Nedostatečná kvalifikace** (*undereducation/underqualification*) – Kvalifikace zaměstnance je na nižší úrovni, než je požadována.
- **Soulad vzdělání/kvalifikace** (*required education/qualification*) – Soulad mezi nabízenou (zaměstnancovou) a požadovanou kvalifikací.

V odborném i politickém diskurzu převzdělanost získala více pozornosti než problém nedostatečné kvalifikace a po několik let byla hlavním objektem zájmů a obav, a to především v souvislosti s obrovskou expanzí terciárního vzdělávání v posledních několika desetiletích. Již v 70. letech byla klesající míra návratnosti investic do vysokoškolského vzdělání ve Spojených státech spojována s obrovským množstvím absolventů (Freeman 1976 cit. dle Desjardins, Rubensons 2011, s. 11). V průběhu zhruba třiceti let vzniklo velké množství studií měřící převzdělanost napříč několika zeměmi. Hartog (2000), Groot a van den Brink (2000), Sloane (2003) či McGuinness (2006) přicházejí s prozáhými přehledy těchto studií. Např. Groot a van den Brink (2000) při jejich metaanalýze zjistili, že míra převzdělanosti se v těchto studiích pohybuje v rozmezí 13 a 29 % v závislosti na způsobu měření<sup>8</sup>. Přestože je míra výskytu nedostatečné kvalifikace obecně ve většině studií o 5-10 % nižší než míra převzdělanosti, i tento jev je velmi významný a naznačuje, že je potřeba zkoumat více komplexní soubor otázek týkajících se vzdělanostního nesouladu.

Je důležité si také uvědomit rámec, ve kterém je potřeba současnou debatu o převzdělanosti či nedostatečných kvalifikacích vnímat, jenž je tvořen růstem produktivity, technologickým pokrokem, vlivem vzdělání a politikou průmyslu

---

<sup>8</sup> Viz Kapitola 6. Měření nesouladu dovedností

a obchodu. Stejně tak je nutno si uvědomit, že pravděpodobně existuje i jakási přirozená míra vzdělanostního nesouladu. Klíčovou otázkou je, zda je to poptávka po dovednostech, co ovlivňuje nabídku, či naopak. Teorie technologické změny<sup>9</sup> naznačuje, že je to nabídka kvalifikací, co ovlivňuje poptávku, respektive rostoucí nabídka kvalifikovaných pracovníků vyvolává dovednostně vychýlenou technologickou změnu, která zase opačně stimuluje pracovní poptávku po dovednostech. I když teorie lidského kapitálu nabízí velice silné a atraktivní zdůvodnění ekonomické hodnoty vzdělání, této nezpochybnitelné víře ve vzdělání a teorii lidského kapitálu by se měli tvůrci politik vyhnout. Velkou slabinou konceptu vzdělanostního či kvalifikačního nesouladu je totiž (částečně v důsledku jejich snadné dostupnosti) výhradní spoléhání se pouze na kvantitativně a kvalifikačně založené míry nesouladu, jako je počet let studia či diplomy o dosaženém vzdělání (*educational attainment credentials*). V praxi se při analýze kvalifikačního nesouladu srovnává pracovníkova úroveň kvalifikace – vyjádřená úrovní vzdělání podle ISCED<sup>10</sup> klasifikace – s tím, co je považováno za požadovanou úroveň kvalifikace v jeho profesi – vyjádřené ISCO<sup>11</sup> kódem přiděleným jeho profesi (Quintini 2014). Úrovně ISCED klasifikace však neodrážejí skutečné dovednosti, obdobně ISCO kódy přesně nepopisují zaměstnání. Tato tendence nebrat v úvahu jednak typ dosaženého vzdělání, skutečné dovednosti, pracovní zkušenosti a vůbec skutečnost, že se lidé účastní formálního i neformálního vzdělávání, a to jak v práci, tak i mimo ni, po celou dobu svého života, vede k omezenému a pouze jednostrannému porozumění nesouladu.

---

<sup>9</sup> Viz Kapitola 4.1.1.

<sup>10</sup> ISCED (*International Standard Classification of Education*) je mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání vydaná v roce 1976 UNESCO, která kombinuje úroveň i obor vzdělávání.

<sup>11</sup> ISCO (*International Standard Classification of Occupations*) je klasifikace povolání, která kategorizuje povolání podle typu úkolů spojených s výkonem těchto povolání. Každé povolání má v systému čtyřčíselný kód, přičemž kódy tvoří hierarchický systém. Klasifikace má devět hlavních kategorií: 1. Zákodníci a řídicí pracovníci, 2. Specialisté, 3. Techničtí a odborní pracovníci, 4. Úředníci, 5. Pracovníci ve službách a prodeji, 6. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybařství, 7. Řemeslníci a opraváři, 8. Obsluha strojů a zařízení, montéři, 9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (Straková 2013a, s. 23).

Spíše než soustředit se na úroveň vzdělání a zabývat se tím, zda jsou pracovníci „příliš málo“ či „příliš mnoho“ vzdělání, je vhodnější klást otázku, zda mají pracovníci „správný“ typ vzdělání k úspěšnému vykonávání jejich povolání. Přestože je to zřejmě důležitější problém, neexistuje mnoho empirických studií, které by se věnovaly této **horizontální dimezi nesouladu** (Desjardins, Rubensons 2011). Zatímco tedy politická debata o tom, zda různé typy vzdělávání připravují jedince pro dostupné pracovní pozice, roste, z hlediska empirického je to složitá otázka. Měření nesouladu mezi oborem studia a profesí je sice možné, avšak mnoho datových souborů neobsahuje obě tyto proměnné. Navíc samotná operacionalizace je z několika důvodů komplikovaná. Zaprvé, mnoho povolání nelze jednoznačně přiřadit k určitému oboru vzdělání (např. manažer, pracovník v administrativě). Zadruhé, některé druhy vzdělání jsou zaměřené na pěstování obecných dovedností, které jsou pak snadněji přenositelné napříč širším spektrem profesí (např. humanitní vědy), zatímco jiné jsou koncipovány více specificky (např. lékařství). Další komplikací je skutečnost, že zaměstnavatelé poskytují pracovníkům výcvik a rekvalifikace v různých stádiích jejich kariéry a z různých důvodů. Proto není vždy jednoduché stanovit významnost určitého vzdělání pro tu kterou profesi.

### **3.2. Dovednostní nesoulad**

**Nesoulad dovedností** je oproti kvalifikačnímu nesouladu přímočařejší koncept založený na tom, zda pracovníci disponují skutečnými dovednostmi potřebnými pro úspěšný výkon jejich povolání (Desjardins, Rubensons 2011). Nesoulad dovedností, stejně jako v případě kvalifikačního nesouladu, je vymezen třemi stavy:

- **Nadbytečné/nevyužité dovednosti** (*over-skilling* nebo *skill surplus*) – Pracovník má dovednosti, jež převyšují požadavky jeho zaměstnání.
- **Nedostačující dovednosti** (*under-skilling* nebo *skill deficit*) – Pracovník má nižší dovednosti, než vyžaduje jeho zaměstnání.
- **Soulad dovedností** (*required skill* nebo *skills match*) – Soulad mezi skutečnými dovednostmi pracovníka a požadovanými dovednostmi.

Klíčová otázka analýzy nesouladu dovedností zní, jaké dovednosti by měly být porovnávány? Výzkumy, jež se zabývají touto analýzou, měří a porovnávají tzv. **základní kognitivní dovednosti**, které jsou důležité jednak samy o sobě a zároveň

jejich perfektní zvládnutí je nezbytné pro rozvoj dalších kognitivních dovedností vyšší úrovně (např. analytické myšlení, získávání expertních znalostí). Jedná se především o **čtenářskou** (*literacy*) a **numerickou gramotnost** (*numeracy*). Základní kognitivní dovednosti jsou nezbytné pro vykonávání pracovních a vzdělávacích aktivit i pro zapojení do společenského a občanského života. Dalším důvodem je fakt, že jsou přenositelné a tudíž nejsou vázány na konkrétní zaměstnání, lze je tedy měřit u všech jedinců v populaci. V neposlední řadě je možné se základní kognitivní dovednosti naučit a mohou se tedy stát předmětem veřejných politik (Straková 2013a, s. 20). Nicméně na druhou stranu je potřeba také zdůraznit, že omezení měření pouze na základní kognitivní dovednosti umožňuje pokrýt jen část dovedností požadovaných trhem práce. Současně je nutné si uvědomit, že požadavky zaměstnavatelů (potažmo daného pracovního místa) tvoří nejen dovednosti, ale i jiné atributy jako jsou osobnostní charakteristiky, motivace, píle aj.

Strukturální posun vyspělých ekonomik směrem k informačním a znalostně založeným ekonomikám v 90. letech vnesl čtenářskou a numerickou gramotnost do centra pozornosti. Politická pozornost se zpočátku soustředila na nabídku základních dovedností nezbytných pro informační ekonomiku a na důsledky nedostatečných kompetencí pro jednotlivce i pro ekonomiku jako celek. Posléze se diskuze zaměřila na deficity jednotlivce ve čtenářské a numerické gramotnosti a potřebu dalšího vzdělávání. Mnohem méně pozornosti bylo věnováno problému toho, jak nedostatek používání dovedností a nízká úroveň požadavků na tyto dovednosti souvisí se **ztrátou dovedností** (tzv. “use it or lose it” hypotéza; Krahn a Lowe 1998). Dovednosti jsou jako svaly, které rostou, pokud je používáme, v opačném případě dochází k jejich ztrátě. Nejsou výsledkem pouze formálního vzdělávání, ale rozvíjíme je také širokou škálou aktivit během celého života. Proto je praktické využití velmi důležité pro pěstování a rozvíjení dovedností. Menší pozornost byla také věnována otázce, jak jsou, z důvodu růstu počtu kvalifikovaných pracovníků, velké skupiny vyloučeny z poskytování vzdělávání a odborné přípravy. Evidence totiž naznačuje, že mnohem pravděpodobněji se dalšího vzdělávání a výcviku poskytovaného zaměstnavatelem účastní dospělí právě s vyšší úrovní čtenářské a numerické gramotnosti (OECD/Statistics Canada 2005).

### **3.3. Rozlišení mezi vzdělanostním/kvalifikačním a dovednostním nesouladem a vztahy mezi nimi**

Účel a obsah obou konceptů vzdělanostního a dovednostního nesouladu a diskusí s nimi spojených spolu úzce souvisí a často jsou velmi propletené. Ale jejich rozlišování je důležité, protože to, jak je nesoulad definován a měřen<sup>12</sup>, může vést k velkým rozdílům v tom, jak jsou problémy nesouladu rámovány a zkoumány (za jakých podmínek a předpokladů). Například poznatky o **vzdělanostním nesouladu** jsou v mnoha studiích interpretovány jako důkaz toho, že je formální vzdělávání přeinvestované a že je vzdělávací systém neefektivní v poskytování dovedností potřebných na trhu práce (Desjardins, Rubensons 2011). Takové závěry jsou diskutabilní z mnoha důvodů. Zprvé opomíjí skutečnost, že vzdělávání slouží širšímu účelu než pouze poskytování dovedností potřebných na trhu práce. Zadruhé předpokládají, že kvalifikace skutečně odráží nabídku dovedností stejně jako poptávku po dovednostech ignorujícíe různorodost vlastní standardizovaným klasifikacím. Zatřetí staví na předpokladu, že dovednosti jedince jsou definovány jeho kvalifikací jednou provždy, tedy opomíjí možnost získat ale i ztratit dovednosti v průběhu celého života (např. v dalším vzdělávání, při rekvalifikaci, pracovním výcviku atd.). A konečně začtvrté předpokládají, že struktura poptávky po dovednostech je neměnná nebo se mění jen pozvolně.

Rozpoznání těchto složitostí vyžaduje přesnější míru nesouladu odrážející možnost nabytí i ztráty dovedností po celou dobu života a reflektující i kvalitativní rozdíly v kvalifikacích. Řešení nesouladu také vyžaduje pečlivé zvážení strany poptávky proto, abychom lépe pochopili řadu faktorů, které mohou mít negativní dopad na efektivitu utváření dovedností a také jejich využití (Desjardins, Rubensons 2011).

Vzhledem k nedostatkům obou konceptů pro analýzu nesouladu mohou být vnímány jako vzájemně se doplňující, jeden umožňující šířku, druhý hloubku poznání. **Kvalifikační nesoulad** má tu výhodu, že je lépe měřitelný a umožňuje širší pokrytí dovedností (ovšem pouze nepřímo jako zástupná proměnná), ale jeho nevýhodou je menší přesnost a to, že nebere v úvahu možnost získání či ztráty dovedností v průběhu celého života. Jak již bylo napsáno, **dovednostní nesoulad** je v porovnání

---

<sup>12</sup> Viz Kapitola 6. Měření nesouladu dovedností

s kvalifikačním nesouladem považován za přímočařejší a robustnější koncept nesouladu (Mavromaras et al. 2012), který bere v potaz i možnost celoživotního získávání dovedností. Na druhou stranu je koncept nesouladu dovedností úzký co do rozsahu (např. zkoumá pouze numerické či čtenářské dovednosti). Avšak kompenzuje skutečnost, že kvalifikace nemusí být nutně dobrým ukazatelem skutečných dovedností (např. v případě pracovníků, kteří opustili formální vzdělávání před mnoha lety).

Navzdory těmto významným rozdílům mezi oběma koncepty se do jisté míry i překrývají (v tom smyslu, jako se překrývá vzdělání a dovednosti), čehož využívají někteří výzkumníci. Jako první Chevalier (2003) zavádí termíny **skutečný** a **zdánlivý nesoulad** (*genuine mismatch* a *apparent mismatch*). Skutečný nesoulad nastává v situaci, kdy je pracovník jednak překvalifikovaný a má nadbytečné dovednosti (nebo je naopak podkvalifikován a zároveň mu chybí i dovednosti), zatímco zdánlivý nesoulad nastává v případě, kdy je sice pracovník překvalifikovaný (nebo podkvalifikovaný), ale zároveň nemá nadbytečné dovednosti (nebo chybějící dovednosti).

Přestože (jak už bylo popsáno) nejsou kvalifikace dokonalou zástupnou proměnnou pro dovednosti, neměl by být kvalifikační nesoulad tak jednoznačně odmítnut jako špatná míra nesouladu. Důvodů pro to je několik. Zaprvé tím, že se odkryjí příčiny zdánlivého kvalifikačního nesouladu (např. v případě existujícího nesouladu mezi dovednostmi naučenými ve škole a vyžadovanými na trhu práce), jsou odhaleny oblasti vyžadující intervenci veřejné politiky. Zadruhé pracovníci disponují rozličnými dovednostmi, od dovedností zpracování informací přes profesně/sectorově specifické znalosti a schopnosti po obecné dovednosti. Proto žádný koncept nesouladu postavený na individuálních dovednostech neposkytuje celkový pohled na (ne)soulad mezi pracovníkem a jeho zaměstnáním. Přesto kvalifikace odráží několik různých dovedností a může tak doplnit užší záběr měření dovedností (Quintini 2014).

### **3.4. Vztahy mezi jednotlivými typy nesouladu**

Tato kapitola analyzuje, do jaké míry, jak a proč se různé typy nesouladu dovedností mohou vyskytovat současně. Budeme se zabývat vztahem nesouladu na úrovni jednotlivce a na úrovni firem.



### 3.4.1. Nedostatek odborných sil, chybějící kompetence, podkvalifikovanost a nedostačující dovednosti

**Nedostatek odborných sil** (*skill shortages*) je jev odlišný od fenoménu dovednostního nesouladu, ale tyto dva koncepty spolu úzce souvisí. Nedostatek odborných sil nastává v situaci, kdy zaměstnavatelé v určitém sektoru nemohou najít vhodně kvalifikované zaměstnance, aby zaplnili volná pracovní místa. Pracovní pozice tak často zůstává neobsazená a nelze tak hovořit o souladu či nesouladu mezi pracovníkem a pracovním místem. Na druhou stranu to může dospět do situace, kdy je volné pracovní místo nakonec obsazeno pracovníkem, který je podkvalifikován nebo má nedostačující dovednosti (Desjardins, Rubenson 2011, s. 13).

Problém **chybějících kompetencí** (*skill gaps*) nastává v situaci, když je úroveň dovedností pracovní síly nižší, než je požadovaná zaměstnavateli, nebo když obsah požadavků pracovního místa přesně neodpovídá objemu znalostí a schopností jednotlivců. Problém chybějících kompetencí je tak často spojován se špatnou praxí řízení lidských zdrojů jako např. chybějící školení zaměstnanců. Koncept chybějících kompetencí se zdá být na první pohled stejný jako koncept nedostačujících dovedností (*underskilling*). Ale problém chybějících kompetencí odráží pohled zaměstnavatelů a koncept nedostačujících dovedností je zase nahlížen z pohledu zaměstnanců (CEDEFOP 2010a, s. 37).

Oba zmíněné scénáře nedostatku odborných sil a chybějících kompetencí na trhu práce znamenají, že poptávka převyšuje nabídku. Naopak, když nabídka převyšuje poptávku, nastávají opačné scénáře. Pokud dojde k rychlému nárůstu počtu absolventů s určitou kvalifikací, může dojít k **přebytku dovedností** (*skill surpluses*), což může vést k degradování některých jedinců, pro které bude ještě obtížnější získat práci odpovídající jejich kvalifikaci a dovednostem. Toto **vytlačování** shora dolů, kdy jsou pracovníci s nižší kvalifikací vytlačeni na kvalifikačně nižší pozice, může vyústit až v úplnou ztrátu zaměstnání. Následkem těchto okolností pak může být **překvalifikovanost** i **nadbytečné dovednosti**. Pokud je tedy skutečnou příčinou překvalifikovanosti příliš velký počet kvalifikovaných pracovníků usilujících o malý počet pracovních míst, očekávali bychom vysokou míru nezaměstnanosti pracovníků s nižší kvalifikací (kteří musí čelit konkurenci kvalifikovanějších) a nízkou míru neobsazenosti pracovních pozic (CEDEFOP 2010a, s. 38).

### 3.4.2. Překvalifikovanost, nevyužité dovednosti a nedostatek odborných sil

Důležité je si uvědomit, jestli **překvalifikovanost** vyplývá z důvodu na straně nabídky nebo na straně poptávky. Překvalifikovanost pracovníka způsobená samotnou stranou nabídky může zahrnovat situace, kdy pracovník přijme zaměstnání např. z důvodu lokální dostupnosti, rodinných důvodů či atraktivity pracovního vybavení. Důvody překvalifikovanosti ze strany poptávky mohou zahrnovat diskriminaci na základě pohlaví, věku, rasy či jiných skupinových charakteristik.

Jev, kdy zaměstnavatelé při obsazování pracovních míst vyžadují vyšší úroveň vzdělání, než je skutečně nutná pro výkon zaměstnání, je v sociologické literatuře označován jako tzv. **kredencialismus** (*credentialism*). Diplomy a certifikáty zaměstnavatelé využívají jako jakési signály<sup>13</sup> vyšší produktivity pracovníků, kteří je vlastní. Z tohoto důvodu bývá vzniklá překvalifikovanost spojována i s **nadbytečnými dovednostmi**. Situace, kdy by zaměstnavatelé najímali pracovníky s nižší než vyžadovanou kvalifikací, je spíše výjimečná a byla by spojena s nedostatkem odborných sil.

Co se týká **překvalifikovanosti** a/nebo nevyužitých dovedností a **nedostatku odborných sil**, očekávali bychom negativní vztah. Jelikož je nedostatek odborných sil spojen s převisem poptávky nad nabídkou, pro zaměstnavatele je nezbytné na maximum využít dovednosti stávající pracovní síly, a proto je pro dříve překvalifikované pracovníky nyní jednodušší najít odpovídající soulad. Souběžná existence nedostatku odborných sil a překvalifikovanosti se však také objevuje a je příznačná tam, kde jedinci disponují „špatnými“ dovednostmi nebo typem vzdělání (ve smyslu nevhodnými pro výkon daného povolání) nebo jednoduše dávají přednost svému pracovnímu nesouladu z důvodů kompenzačních (CEDEFOP 2010a, s. 41).

---

<sup>13</sup> Více v Kapitole 4.2. Signalizační teorie vzdělání

## 4. Příčiny nesouladu dovedností

Tato kapitola analyzuje příčiny jednotlivých typů nesouladu. Doposud nebyl zaznamenán pokus o jednotnou teorii, která by měla za cíl vysvětlit celou komplexnost problematiky nesouladu dovedností na trhu práce. Existuje však několik teorií trhu práce, které vysvětlují tržní selhání, jež mohou stát za vznikem různých typů nesouladu dovedností. Jedná se především o *teorii lidského kapitálu*, *teorii technologické změny*, *teorii kariérní mobility*, *teorii vyhledávání*, *signalizační teorii vzdělání*, *teorii soutěže o pracovní místa*, *teorii segmentace trhu práce*, *teorii přiřazení* a *teorii diskriminace*. V následujících podkapitolách budou tyto teorie diskutovány z hlediska jejich vysvětlení vzniku a přetrvávání nesouladu dovedností na trhu práce.

### 4.1. Teorie lidského kapitálu

Přestože koncept lidského kapitálu se primárně nepoužívá k vysvětlení příčin vzniku překvalifikovanosti, jelikož samotná existence a především přetrvávání překvalifikovanosti popírá některé mechanismy tohoto konceptu, teorie lidského kapitálu je jednou z široce přijímaných teorií (ovšem ne bezvýhradně) popisujících poptávku po vzdělání. Jako taková je i východiskem pro řadu doplňujících teorií.

Hlavní premisou původní teorie lidského kapitálu, kterou plně rozvinuli američtí ekonomové T. Schultz (1961) a G. Becker (1962), je, že vzděláním jedinec rozvíjí dovednosti, které vedou k jeho vyšší produktivitě a tím i vyššímu příjmu (Desjardins, Rubenson 2011, s. 15). Teorie tedy byla založena na analogii mezi fyzickým a lidským kapitálem. Zjednodušeně řečeno, pokud bude člověk investovat sám do sebe, do svého vzdělání (např. v podobě učení se cizím jazykům, zvyšování si svých IT dovedností, tréninku paměti apod.), investice se mu vrátí v podobě lepšího uplatnění na trhu práce a tudíž vyšších příjmů. Stěžejní otázkou pak bylo zhodnocení těchto investic nejen pro jednotlivce, ale i pro společnost jako takovou (Veselý 2006, s. 11). Společnost rovněž investuje a má zisk z tvorby lidského kapitálu svých obyvatel, především v podobě vyšších daňových výnosů, které díky kvalifikovanější práci vzdělaných obyvatel společnost získá, ale také v podobě celkového společenského prospěchu (díky vzdělanějšímu obyvatelstvu nižší míra sociálně patologického chování, vyšší míra společenské angažovanosti, komunitní soudržnosti aj.) (Horáková 2011, s. 15).

Velmi brzy však kritici začali poukazovat na to, že je tento model příliš zjednodušující. Lepší dovednosti mohou totiž být u některých lidí do určité míry dány geneticky, především také sociálně a kulturně. Lidé s vyšším vzděláním častěji pocházející ze sociálně a kulturně bohatšího prostředí. Výše příjmů těchto zaměstnanců tak nevyplývá původně z jejich investic do vzdělání, ale z jejich individuálních přirozených schopností a motivací, a vzdělání tak na základě této kritiky hraje pouze podpůrnou roli při úspěchu na trhu práce (Kadeřábková 2005, s. 93). Vyostření této kritiky v podobě tzv. třídící hypotézy, která tvrdí, že vzdělání v podobě diplomů a certifikátů je pouze prostředkem k třídění lidí na základě jejich osobních schopností a vlastností (Veselý 2006, s. 12), se budu podrobněji věnovat dále v Kapitole 4.2. *Signalizační teorie vzdělávání.*

Teorie lidského kapitálu předpokládá existenci jediného, efektivního a spravedlivého trhu práce, kde jsou pracovní pozice a platy rozdělovány na základě pracovníkovy kvalifikace. Zaměřuje se téměř výhradně na nabídkovou stranu trhu práce v dlouhodobém horizontu a nevěnuje příliš pozornosti prvkům strukturujícím poptávku (Hartog 1985). Tudíž předpokládá, že jsou jednotlivci na trhu práce alokováni na optimální pozice a nevzniká tak žádný nesoulad mezi jejich dovednostmi a vykonávanou prací. Pokud však dovednostní nesoulad nastane, je z hlediska teorie lidského kapitálu hodnocen pouze jako dočasný fenomén vně modelu a vyřeší se v dlouhodobém horizontu. A to tak, že zaměstnavatel v souladu s výrobním procesem a maximálním možným zvýšením produktivity plně využije dostupný lidský kapitál svých zaměstnanců. Jinou možností je, že sám zaměstnanec bude hledat příležitost pro vhodný soulad svých dovedností a pracovního místa tak, aby využil svůj výrobní potenciál a tím pádem maximalizoval své zisky (Desjardins, Rubenson 2011, s. 15).

Doplnění teoretického rámce lidského kapitálu a přispění k vysvětlení, proč se nesoulad dovedností a vykonávané práce objevuje na trhu práce a mnohdy přetrvává i v dlouhodobém horizontu, přinášejí teorie *technologické změny*, *teorie kariérní mobility* a *teorie vyhledávání* (Quintini 2011).

#### **4.1.1. Teorie technologické změny**

Teorie technologické změny se pokouší integrovat fenomén technologické změny jakožto hnací síly produktivity a ekonomického růstu. Hlavním zájmem je snaha

porozumět směru a tempu této změny tak, aby mohla být ovlivněna skrze politiku. Předpokladem teorie lidského kapitálu, jak bylo naznačeno výše, je, že zaměstnavatelé přizpůsobí své technologie k optimálnímu využití dovedností svých zaměstnanců, které mají k dispozici. Acemoglu (1998, 2002a; 2002b citováno dle Desjardins, Rubenson 2011) však tvrdí, že úroveň dovedností na straně nabídky může ovlivnit poptávku po těchto dovednostech, což ve finále vede k dovednostně vychýlené technické změně. Ve skutečnosti existuje mnoho strukturálních bariér k technologickému pokroku. Chybějící pobídky pro firmy k rychlejší adaptaci na nové technologie či nedostatek kvalifikovaných pracovních sil pak vedou ke zpomalení přizpůsobení výrobního procesu a maximalizaci zisku.

Vznik nesouladu dovedností na trhu práce může být ovlivněn technologickým pokrokem několika způsoby. Ke vzniku překvalifikovanosti či nadbytečných dovedností může dojít z důvodu vysokých nákladů a jiných bariér spojených s adaptací na nové technologie (např. změny v organizaci práce). Nevyužívání získaných dovedností prostřednictvím vysokých investic do vzdělání má za následek zastarávání až ztrátu těchto dovedností („*use it or lose it*“ hypotéza) a promarnění šance na zvýšení produktivity. Překvalifikovanost může být také důsledkem strategie firem, které ve snaze ulehčit budoucí přechod a adaptaci na nové technologie již nyní přijímají pracovníky s vyšší kvalifikací, než je aktuálně potřebná. Strategie tak slouží jako jakási pojistka firem působících na rychle se měnících a nejistých trzích. Riziko ztráty těchto dovedností u stávajících zaměstnanců v důsledku jejich nevyužívání je opomíjeno, případně je bráno jako nižší, než náklady na přijmutí zaměstnanců nových. Dalším vysvětlením vzniku nesouladu dovedností na trhu práce pomocí konceptu technologické změny je rychlé zvyšování kvalifikačních požadavků pro nově přijímané zaměstnance. V důsledku toho se mohou stávající zaměstnanci jevit jako jedinci s nedostatečnou kvalifikací (*undereducated*). To však neznamená, že tito zaměstnanci skutečně nedisponují dostatečnými dovednostmi a znalostmi pro výkon své práce, jelikož tento předpoklad nebere v úvahu neformální vzdělávání a rozvoj dovedností v průběhu profesní přípravy na pracovišti (Desjardins, Rubenson 2011, s. 15-16). Zde opět narážíme na problematiku konceptualizace jednotlivých druhů nesouladu dovedností

a vykonávané práce<sup>14</sup>. Mnoho pracovníků tak skutečně nemusí disponovat potřebnými znalostmi a dovednostmi v důsledku rychlých změn v technologiích a jejich nedostatečných kompetencí se s těmito změnami vyrovnat, avšak mnoho jich může být zařazeno do této „škatulky podkvalifikovaných“ řekněme neprávem jen na základě toho, že nedisponují aktuálně požadovaným formálním vzděláním či kvalifikací.

#### **4.1.2. Teorie kariérní mobility**

Myšlenku kariérní mobility poprvé formalizovali jako vysvětlení fenoménu převzdělanosti (*overeducation*) Sicherman a Galor (1990). Hlavním předpokladem teorie kariérní mobility je, že mzdové sankce převzdělaných pracovníků jsou vykompenzovány lepší perspektivou povýšení. Jinými slovy, jedinci vstupující na trh práce mohou volit raději takové zaměstnání, kde sice nebudou mít mzdové ohodnocení adekvátní jejich výši kvalifikace, ovšem to bude vyváženo perspektivou rychlejšího a snadnějšího povýšení. Sicherman a Galor i ve svém empirickém výzkumu dokazují, že u mladých pracovníků je s tím, jak získávají více zkušeností a informací, pravděpodobnější jejich vzestupná kariérní mobilita (Leuven, Oosterbeek 2011, s. 313). Dle této teorie je převzdělanost dočasný fenomén vázaný na životní cyklus, vyskytující se především u mladých a vzdělanějších jedinců vstupujících na trh práce, kteří postupem času získávají více zkušeností a informací k tomu, aby si našli práci, která lépe odpovídá jejich vzdělání. Převzdělanost by tak měla s věkem klesat.

#### **4.1.3. Teorie vyhledávání**

Stejně jako teorie kariérní mobility i teorie vyhledávání pokládá fenomén překvalifikovanosti za dočasný jev. Příčinu jeho vzniku pak vidí v nedostatečné informovanosti jak na straně zaměstnance (neznalost výrobních procesů), tak na straně zaměstnavatele (neznalost aktuálních dovedností svých zaměstnanců). Nedostatek informací či jejich nepřesnost v procesu hledání práce může být příčinou toho, že jedinec přijme pracovní nabídku, kde náplň práce neodpovídá jeho kvalifikaci či dovednostem. Nemusí to být jen nedostatek informací, co způsobuje překvalifikovanost. Především u mladých pracovníků, kteří se snaží najít tu správnou

---

<sup>14</sup> Viz Kapitola 3.3. Rozlišení mezi vzdělanostním/kvalifikačním a dovednostním nesouladem a vztahy mezi nimi

(ve smyslu v souladu s jejich kompetencemi) práci, mohou být na vině i takové faktory, jako chybějící příležitosti či sítě, které by jim v hledání vhodného zaměstnání pomohly (Desjardins, Rubenson 2011, s. 17).

## **4.2. Signalizační teorie vzdělání**

Zřejmě nejznámější kritikou koncepce lidského kapitálu získaného v průběhu vzdělávání je signalizační teorie vzdělání (Arrow 1973; Spence 1973; Riley 1976), která tvrdí, že jediným důvodem výnosnosti investic ze vzdělání (korelace vzdělání s příjmem) je fakt, že kombinace dovedností, motivace a osobních zvyků potřebná k úspěšnému studiu, je tou samou kombinací důležitou pro výkon vysoce produktivní práce (Büchel 2001). Signalizační teorie vzdělání tak zdůrazňují tzv. třídící (nebo také alokační, screeningový či přiřazující) efekt vzdělávacích diplomů a certifikátů, které informují potenciální zaměstnavatele o žádoucích vlastnostech a dovednostech zaměstnanců, které nemohou přímo pozorovat (Flores-Lagunes, Light 2007, s. 2). Jinými slovy, formální vzdělání či kvalifikace v podobě diplomů a certifikátů nesou pouhou pravděpodobnostní informaci o tom, že majitelé těchto diplomů mají lepší předpoklady k tomu být více produktivní, efektivní a pro zaměstnavatele méně nákladnými pracovníky ve smyslu dalších investic do jejich pracovního výcviku.

Ačkoliv některé krajní verze signalizační teorie zcela vylučují produktivitu-zvyšující efekt vzdělání (např. tzv. *sheepskin effect*<sup>15</sup>), většina jich připouští možnost, že vzdělání zvyšuje dovednosti, avšak není jediným zdrojem jejich získání či rozvoje. Zásadní rozdíl je však ve zdůraznění role vzdělání v procesu přiřazení na trhu práce (tedy výběru vhodného kandidáta na pracovní pozici dle jeho dovedností), který je teorií lidského kapitálu zcela přehlížen (Desjardins, Rubenson 2011, s. 17).

Hlavní přínos signalizační teorie vzdělání je spatřován v tom, jak interpretovat vzniklý nesoulad dovedností na trhu práce. Zaměstnavatelé disponují pouze nedokonalými informacemi týkající se potenciálních zaměstnanců a čelí tak riziku, že přijmou zaměstnance s nedostatečnými či nevhodnými kompetencemi. Často

---

<sup>15</sup> Přeloženo jako efekt ovčí kůže. Spočívá v tom, že se jedinci na trhu práce opět po několika letech vracejí do škol za účelem nikoli zvýšení si vzdělání, ale získání potřebného titulu, který jim zajistí lepší postavení na trhu práce např. v podobě vyšší mzdy či povýšení (Tvrdý 2008).

se spoléhají právě na diplomy, které si mohou ověřit, a které jsou široce uznávané. Při rozhodování v přijímacím procesu se řídí předpokladem, že uchazeči s vyšším nebo významnějším vzděláním budou produktivnější (Büchel 2001, s. 464). Z hlediska jednotlivce pak skutečnost, že osvědčení prokazující vyšší úroveň vzdělání je přímo (vyšší mzdou), ale i nepřímo odměněno (osvědčení jako klíč ke kvalifikovanému zaměstnání), vede ke zvyšování poptávky po vyšším vzdělání v rámci vzdělávacího systému, a to bez ohledu na tržní poptávku po práci. Tato rostoucí poptávka po vyšších kvalifikacích je pak poháněna dalšími faktory, které přicházejí i z vně trhu práce, a to zvýšením sociálního statusu a prestiže (Büchel 2001, s. 464). Ovšem s tím, jak více a více lidí dosahuje vyšší úrovně vzdělání, snižuje se jeho informační obsah a vzdělanostní diplomy ztrácejí svou signalizační hodnotu. Jev, kdy zaměstnavatelé na vzrůstající nabídku vysoce kvalifikovaných pracovníků reagují zvyšováním požadavků na uchazeče o zaměstnání, nikoliv však zvyšováním požadavků na skutečný obsah práce, se nazývá *kvalifikační inflace* (Desjardins, Rubenson 2011, s. 18). V důsledku kvalifikační inflace pak pozorujeme vznik překvalifikovanosti nově přijatých pracovníků, zatímco stávající pracovníci se mohou jevit jako podkvalifikovaní (v důsledku formálního zvýšení požadavků na kvalifikaci, nikoliv však obsahu práce).

### **4.3. Teorie soutěže o pracovní místa**

Signalizační funkci vzdělání využívá i teorie soutěže o pracovní místa (*job competition theory*, Thurow 1975 cit. dle Desjardins, Rubensons 2011, s. 19), kdy jsou uchazeči o zaměstnání řazeni do fronty na základě výše dosaženého vzdělání, za čímž stojí předpoklad zaměstnavatelů o očekávaných nákladech na pracovní zaučení a výcvik zaměstnanců (jednoduše řečeno, čím vyšší kvalifikace zaměstnance, tím nižší budoucí náklady zaměstnavatele). Lidé tak investují do svého vzdělání nehledě na to, zda ho pro výkon konkrétní pracovní pozice skutečně potřebují, aby tak zachovali svou lepší pozici ve frontě uchazečů. Teorie tak vysvětluje motivaci zaměstnavatelů k upřednostňování překvalifikovaných uchazečů a přetrvávání překvalifikovanosti (Büchel 2001, s. 465). Model soutěže o pracovní místa je velmi podobný signalizačním teoriím, avšak s důležitým rozdílem oproti neoklasickému rámci, ve kterém jsou výdělky odrazem samotného výkonu jednotlivce. Místo toho teorie soutěže o pracovní místa zdůrazňuje charakteristiky práce jako faktor určující výdělky (Desjardins, Rubenson 2011, s. 19).



#### **4.4. Teorie segmentace trhu práce**

Hlavní předpoklad teorie segmentace trhu práce je stejný jako u teorie soutěže o pracovní místa v tom smyslu, že výdělky pracovníků jsou dány především charakteristikami pracovní pozice, nikoliv individuálními charakteristikami jedince. Produktivita zaměstnance a jeho plat je podle zastánců této teorie dána spíše pracovním místem a jeho technologií než lidským kapitálem pracovníka (Velloso 1995 cit. dle Desjardins, Rubenson 2011, s. 19).

Teorie segmentace, na rozdíl od neoklasického přístupu, vidí trh práce jako složený ze dvou či více segmentů, které fungují za odlišných podmínek, jako jsou regulace, technologie, okolnosti poptávky a nabídky, což vede k rozdílům v platech a dalších benefitech (např. povýšení, jistota zaměstnání, přístup k dalšímu vzdělávání a rozvoji lidského kapitálu apod.). Podle Doeringera a Piora (1971, cit. dle Büchel 2001, s. 474) byl původní model založen na předpokladu existence duálního trhu práce, kde primární sektor představuje „dobrá“ pracovní místa s vysokou jistotou, perspektivou dobré kariéry a vysokými platy, zatímco sekundární sektor sestává z hůře placených pozic charakterizovaných vysokým rizikem nejistoty zaměstnání. Mezi těmito segmenty existují nejrůznější bariéry bránící mobilitě, jako např. sociální a kulturní normy, úroveň a typ vzdělání, dosavadní pracovní zkušenosti a další. Pokud jsou všechna vhodná pracovní místa v primárním sektoru obsazena, uchazeči o zaměstnání, kteří jsou dle teorie soutěže o pracovní místa a signalizační teorie vzdělání hůře vybaveni, aby obstáli v procesu třídění (např. nižší požadované formální vzdělání), jsou nuceni spokojit se s prací v sekundárním sektoru (Büchel 2001, s. 474). Tím je vysvětlen vznik překvalifikovanosti, jejíž přetrvávání je způsobeno nepropustností bariér mezi jednotlivými segmenty trhu práce a tzv. samo-udržovacím efektem, kdy fakt, že jedinec pracuje v sekundárním sektoru, se stává negativní devizou v procesu selekce.

#### **4.5. Teorie přiřazení**

Teorie přiřazení pracovního místa, která byla zavedena Tinbergenem (1956) a později rozpracována Sattingerem (1980, 1993) a Hartogem (1977, 1981, 1985), tvrdí, že v tak komplexním procesu jako je přiřazování rozdílných pracovníků k různým pracovním místům, vzniká alokační problém. Jinými slovy, vznik nesouladu dovedností na trhu práce (ať už překvalifikovanosti či podkvalifikovanosti) je nedílnou součástí složitě

strukturované tržní ekonomiky (Büchel 2001, s. 464). Tato teorie tak bere v potaz jak stranu nabídky práce (pracovníkovy dovednosti), tak poptávkovou stranu (dovednostní charakteristiky obsahu práce). Teorie přiřazení, stejně jako teorie segmentace, připouští odvětvové rozdíly ve mzdových strukturách a tím i existenci několika trhů práce (v protikladu k teorii lidského kapitálu). Předpokladem této teorie je sladování nabídky a poptávky na trhu práce nejefektivnějším způsobem, tedy přiřazováním pracovníků podle jejich úrovně dovedností, tj. od nejvyšší směrem k nejnižší (jedinci s nejvyšší úrovní schopností jsou přiřazeni na nejkvalifikovanější pracovní místa).

#### **4.6. Teorie diskriminace**

Tato teorie zdůrazňuje, že i jiné, především osobnostní charakteristiky, které přímo nesouvisí s produktivitou pracovníků, ovlivňují jejich postavení na trhu práce (Arrow 1971). Diskriminační mechanismy projevující se na trhu práce jsou založeny na charakteristikách jako je pohlaví, rasa nebo také věková skupina. Jedná o tzv. statistickou diskriminaci, kdy např. ženy či imigranti častěji než ostatní pracují na pozicích, které jsou v nesouladu s jejich kvalifikací či dovednostmi. Tato situace vzniká z důvodu toho, že je pracovník posuzován na základě předsudků podle průměrných vlastností skupiny, do které patří (Arrow 1971).

## 5. Důsledky nesouladu dovedností

Přestože v literatuře existuje mnoho různých způsobů definice nesouladu dovedností (jak jsem ukázala v Kapitole 3.), společným prvkem téměř všech studií, a také důvodem proč studovat nesoulad dovedností na trhu práce, je fakt, že nesoulad má vážné dopady na výkon, produktivitu a ocenění pracovníků, kteří určitý nesoulad zažívají (Levels et al. 2013). Nesoulad dovedností má však i významné ekonomické důsledky (Quintini 2014, Hartog 2000, Mavromaras et al. 2007 a další). Zajištění dobrého souladu mezi dovednostmi získanými v průběhu vzdělávání a pracovní zkušenosti a dovednostmi požadovanými na trhu práce je tedy nezbytné pro efektivní využití investic do lidského kapitálu a podporu silného růstu země.

V této kapitole se budu věnovat dopadům nesouladu dovedností nejprve na individuální úrovni, tedy jeho vlivu na spokojenost s prací a výdělek, zmíníme i vliv na pracovní mobilitu a účast na dalším vzdělávání. Následně se budu věnovat důsledkům nesouladu na podnikové úrovni a závěrem na makroekonomické úrovni, tj. důsledkům pro celou společnost.

### 5.1. Důsledky pro jednotlivce

Na individuální úrovni nesoulad ovlivňuje především pracovní spokojenost a výši platu (Quintini 2014). Hlavní výzkumnická linie v problematice nesouladu kvalifikací se zaměřuje na **finanční efekt nesouladu**. Empirická evidence tvrdí, že překvalifikovaní zaměstnanci vydělávají méně než ti, kteří jsou zaměstnaní na kvalifikačně odpovídající pozici a přitom mají stejnou kvalifikaci. Podobně je tomu tak i u podkvalifikovaných zaměstnanců, kteří mají vyšší mzdu, než kdyby byli na pozici odpovídající jejich kvalifikaci, avšak současně vydělávají méně než jejich spolupracovníci, kteří jsou s danou pracovní pozicí v kvalifikačním souladu (Sicherman 1991; Hartog 2000; Verhaest, Omeij 2006; McGuinness 2006; Quintini 2011 a další).

Zaměříme-li se na dopady nesouladu na **spokojenost s prací**, zjistíme, že výsledky empirických studií se liší jednak podle zvolené metody měření pře/podkvalifikovanosti, a také podle toho, zda jsou pře/podkvalifikovaní pracovníci srovnáváni se stejně kvalifikovanými pracovníky v kvalifikačním souladu nebo

s pracovníky v kvalifikačním souladu na obdobné pracovní pozici (Quintini 2011, s. 22). Bylo však prokázáno, že překvalifikovaní pracovníci jsou méně spokojeni s prací než pracovníci se stejnou kvalifikací v kvalifikačním souladu. Důvodem je především frustrace z nevyužitého potenciálu (Verhaest, Omey 2006). Holandští výzkumníci Allen a van der Velden (2001) ve své studii rozlišili vzdělanostní a dovednostní nesoulad a zjistili významný negativní vztah mezi pracovní spokojeností a nesouladem pouze u dovednostního nesouladu. Ke stejnému závěru došli i výzkumníci Green a Zhu (2008) ve Velké Británii, kteří tvrdí, že překvalifikovanost sama o sobě ještě z hlediska pracovní spokojenosti není problémem. Teprve až ve spojení s dovednostním nesouladem (nadbytečnými kompetencemi) je negativně vnímána. Co se týče opačného pólu, tedy podkvalifikovaných zaměstnanců, empirická zjištění již nejsou tak konzistentní, objevuje se jak negativní, tak pozitivní vliv na pracovní spokojenost (Quintini 2011, s. 22). Například Levels a jeho spolupracovníci (2013) zjistili, že pro část podkvalifikovaných pracovníků je jejich stav určitou výzvou přinášející jim pocit uspokojení.

Podle teorie **kariérní mobility** (Sicherman, Galor 1990) je převzdělanost dobrou investicí, protože lze očekávat lepší příležitosti k povýšení uvnitř či vně firmy. Na základě tohoto argumentu byla tedy zformulována hypotéza, že překvalifikovaní pracovníci častěji mění zaměstnání. Potvrzení o tom, že jsou překvalifikovaní pracovníci z hlediska kariéry mobilnější než stejně kvalifikovaní pracovníci v kvalifikačním souladu, přinášejí empirické studie (Hersch 1991; Sicherman 1991; Robst 1995 cit. dle Verhaest a Omey 2006, s. 13).

Co se týče dopadu nesouladu na **účast na dalším vzdělávání** resp. na pracovní školení, Verhaest a Omey (2006) zjišťují, že překvalifikovaní pracovníci se signifikantně méně často účastní školení než stejně kvalifikovaní pracovníci pracující na pozici v kvalifikačním souladu. Naopak podkvalifikovaní pracovníci mají vyšší pravděpodobnost účasti na školení než pracovníci v kvalifikačním souladu.

## **5.2. Důsledky pro firmy**

Jak bylo popsáno výše, překvalifikovanost vede ke snížení pracovní spokojenosti jedince a zvyšuje jeho pracovní mobilitu. Na základě toho se dá očekávat, že bude negativně ovlivňovat i firemní produktivitu. Empirická evidence tohoto vztahu však

nepřináší jednoznačné závěry (Quintini 2014, s. 37). Tsang (1987, cit. dle Quintini 2011) jako první zjistil, že překvalifikovanost má významný negativní dopad na produktivitu. Avšak nedávný výzkum Rycxe (2012, cit. dle Quintini 2011) přináší opačný závěr, tedy že překvalifikovanost zvyšuje produktivitu. To připisuje pozitivnímu vlivu kvalifikovanějších pracovníků nejen na formování povahy jejich pracovních úkolů, ale také jejich kolegů. Navíc nadbytečné a nevyužité dovednosti zaměstnanců přinášejí firmám určitou konkurenční výhodu<sup>16</sup> v podobě možnosti pružné reakce a rychlého přizpůsobení se budoucím technologickým změnám. Stejně tak firmy mohou volit strategii najímání podkvalifikovaných pracovníků v případě, že jejich nižší produktivita je pro firmu vykompenzována nižšími mzdovými náklady (CEDEFOP 2010a, s. 55).

### **5.3. Důsledky pro ekonomiku (/společnost)**

Na makroekonomické úrovni se vysoká míra nesouladu projevuje zvyšováním nezaměstnanosti a snižováním růstu HDP v důsledku plýtvání lidským kapitálem či snižováním produktivity. Určitá míra nesouladu je v důsledku měnících se požadavků na kvalifikace a dovednosti pracovníků přirozená. Avšak vysoký podíl lidí s vyšší než požadovanou kvalifikací na trhu práce je považován za neefektivní vynakládání finančních prostředků do vzdělávacího systému (Quintini 2014). Mnohdy je nesoulad spojován také se sociálními náklady, které jsou definovány jako náklady jedince plus negativní externality v podobě nižší produktivity v důsledku osobní frustrace (CEDEFOP 2010a). Negativní dopad má podle některých výzkumníků (Skott a Auerbach 2003, cit. dle Quintini 2011, s. 23) dovednostní nesoulad i na mzdovou nerovnost. Podle jejich modelu jsou vysoce kvalifikovaní pracovníci nuceni přijímat nízko kvalifikované pozice a vytlačovat tak nízko kvalifikované pracovníky na okraj či dokonce do nezaměstnanosti. Důsledkem toho je zvyšování mzdových nerovností jak uvnitř, tak mezi skupinami pracovníků s různými kompetencemi.

---

<sup>16</sup> Viz Kapitola 4.1.1. Teorie technologické změny

## 6. Měření nesouladu dovedností

Jak jsem již popsala v kapitole věnované konceptualizaci jednotlivých druhů nesouladu<sup>17</sup>, základem informované debaty je pochopení odlišných významů a charakteristik jednotlivých druhů nesouladu dovedností, jakožto i různých způsobů měření. Protože to, jakým způsobem je nesoulad konceptualizován a měřen, samo o sobě vede k důležitým rozdílům v tom, jak je problém nesouladu rámován a zjištěné výsledky interpretovány.

Jak by měly být měřeny skutečné a požadované kvalifikace a dovednosti, chceme-li empiricky stanovit míru nesouladu mezi pracovníkem a pracovním místem? Do jaké míry typické ukazatele, jako je počet let školní docházky, úroveň vzdělání, diplomy a jiné ukazatele skutečně odrážejí kvalifikace nebo schopnosti? Do jaké míry lze tyto ukazatele operacionalizovat tak, aby dobře vystihly základní koncepty a umožnily jejich měřitelnost, je důležitou otázkou a výzvou, ke které lze přistupovat mnoha způsoby. V následující části budou popsány jak nejčastější metody měření vzdělanostního nesouladu, tak metody měření nesouladu dovedností. Prostor bude věnován i diskuzi výhod a nevýhod jednotlivých přístupů. Závěrem této kapitoly bude popsána zvolená metoda měření a postup při úpravě dat.

### 6.1. Měření vzdělanostního nesouladu (*education mismatch*)

Pro změření rozsahu vzdělanostního nesouladu (nebo také kvalifikačního) je klíčové určit úroveň požadovaného vzdělání v práci<sup>18</sup>. Nejčastěji užívaným ukazatelem je proto modusová kvalifikace pracovníků v každém povolání a zemi. Tato míra však kombinuje současné a minulé kvalifikační požadavky, neboť odráží kvalifikaci lidí, kteří byli najati v různých časech. Literatura (např. Groot a van den Brink 2000; Sloane 2003; Verhaest a Omey 2006 či Quintini 2011) rozlišuje tři hlavní přístupy k měření požadovaného vzdělání v práci:

---

<sup>17</sup> Viz Kapitola 3. Rozlišení jednotlivých konceptů nesouladu a zasazení debaty

<sup>18</sup> Ačkoli některá pracovní místa nemusí mít jasný požadavek, pokud jde o kvalifikaci, výzkumnými šetřeními bylo zjištěno, že jak pro pracovníky, tak pro zaměstnavatele je snadnější definovat pracovní místa z hlediska kvalifikace, než z hlediska individuálních schopností (Quintini 2014, s. 39).

- **Normativní přístup** (označovaný také jako metoda analýzy pracovních míst) využívá pro určení požadovaného vzdělání klasifikace povolání vytvořené analytiky práce. Příkladem takovýchto klasifikací povolání je US Dictionary of Occupational Titles (DOT). Toto expertní hodnocení požadované kvalifikace pro danou práci je považováno za objektivní metodu.
- **Subjektivní přístup** spočívá ve využití vlastního názoru jednotlivců na to, zda jejich práce odpovídá jejich úrovni vzdělání. Lze využít přímé i nepřímé otázky. Respondenti jsou tedy tázáni buď přímo na jejich subjektivní zhodnocení, zda se cítí být pod- či pře-kvalifikováni pro jejich pracovní pozici, nebo pomocí nepřímé otázky, co považují za adekvátní vzdělání pro výkon jejich práce, případně získání takové práce.
- **Statistický (empirický) přístup** (v angličtině označovaný jako *realised matches*) určuje požadovanou úroveň vzdělání na základě distribuce úrovní vzdělání pracovníků v rámci každého povolání. Vzdělanostní nesoulad je pak vypočítán pro každého pracovníka, který se o více než jednu standardní odchylku liší od průměru či modusu úrovně vzdělání v daném povolání.

Verhaest a Omeij (2006, s. 4 – 5) ve své práci diskutují výhody a nevýhody každé metody. Nevýhodou normativního přístupu je, že klasifikace povolání není jednoznačná. Kromě toho mohou být značné rozdíly ve složitosti v rámci profesí. Slabina je tedy už v samotném předpokladu, že pracovní místa se stejným názvem mají stejné požadavky na vzdělání, a že to platí ve všech zemích užívajících stejnou klasifikaci povolání. Dalším problémem užívání normativního přístupu je měnící se obsah a komplexita pracovních míst v důsledku technologického pokroku. To vyžaduje neustálé průběžné přizpůsobování klasifikace, což je však dosti náročné a neméně nákladné. Co se týká přímé subjektivní metody, rozhodnutí o adekvátní úrovni vzdělání je plně ponecháno na subjektivním zhodnocení respondenta, což vždy bude náchylné na chybu měření, která se bude lišit respondent od respondenta. Tato metoda také nepřináší žádnou informaci o tom, jak moc je pracovník v nesouladu (tedy převzdělán nebo nedostatečně vzdělán). Navíc jeho odpověď může být ovlivněna uzpůsobeným očekáváním toho, jakou si myslí, že může se svým vzděláním získat nejvyšší pracovní pozici a také jeho spokojeností s touto úrovní. Nepřímá subjektivní metoda měření založená na úrovni vzdělání potřebné k přijetí na danou pracovní pozici může odrážet více třídící a selektivní chování zaměstnavatelů. Nicméně

i subjektivní hodnocení toho, co je třeba k výkonu dané pracovní pozice, může být ovlivněno formálními požadavky pro nově přijímané pracovníky nebo průměrnou vzdělanostní úrovní pracovníků na identických pozicích ve firmě. Statistická metoda měření je považována asi za nejvíce problematickou z toho důvodu, že požadovaná úroveň vzdělání je zcela odvozena od charakteristik zaměstnanců v daných povoláních, zatímco aktuální požadavky konkrétního pracovního místa jsou zcela ignorovány. Výběr kritéria jedné standardní odchylky je čistě arbitrární. Navíc u skupiny povolání, kde je omezený počet pracovníků či rozptýl jejich kvalifikací příliš široký, je více než pravděpodobné, že jakákoliv míra centrální tendence bude nespolehlivá. Výsledky empirické metody měření tak závisí na úrovni agregace nutné pro spolehlivé rozložení vzdělání. Bez ohledu na výše zmíněná negativa je vzhledem k asymetrii mezi převzdělanými a podvzdělanými pracovníky vhodnější používat modusovou spíše než průměrnou míru vzdělání. Je také méně citlivá na odlehlá pozorování nebo technologickou změnu (Sloane 2003, s. 8).

Přes všechny výše zmíněné nedostatky a velké rozdíly v metodách měření neexistuje mnoho empirických výzkumů, které by porovnávaly jednotlivé míry mezi sebou. Groot a van den Brink (2000) ve své metaanalýze studií zabývajících se výskytem vzdělanostního nesouladu přináší závěr, že pouze jedna definice a na ní založená metoda měření převzdělanosti, a to statistická metoda, přináší oproti ostatním metodám signifikantně nižší odhady výskytu převzdělanosti. Tento závěr je podle Verhaesta a Omey (2006) do značné míry v rozporu s jinými studii srovnávajícími jednotlivé metody měření. Sami ve své studii zjistili, že výskyt převzdělanosti variuje podle aplikované metody od 10,5 % na základě statistické metody po 54,2 % na základě normativní metody analýzy pracovních míst. Battu et al. (2000) uvádí, že mezi jednotlivými mírami jsou velké rozdíly, kdy různé způsoby měření identifikují jako převzdělané jiné pracovníky.

Použití alternativních způsobů měření tak vede k různým závěrům, a proto je na místě zvýšená opatrnost při interpretaci empirických zjištění. Nicméně výsledky analýz srovnávajících různé metody měření závažně zpochybňují předpoklad, že všechny z výše popsaných indikátorů měří stejný koncept.

Výše diskutované metody měření jsou příkladem měření *vertikálního nesouladu*, žádná se však nevypořádává se situací, kdy je úroveň vzdělání pro práci sice adekvátní,



ale typ vzdělání nikoli. To je příklad, kdy se určitý obor zaměřuje na profesně specifické dovednosti, které jsou těžko převeditelné na jiné povolání, zatímco jiné (avšak z hlediska úrovně vzdělání srovnatelné) obory se zaměřují na více obecné dovednosti. Avšak pravděpodobně největším problémem převzdělanosti jako míry nesouladu na trhu práce (bez ohledu na výše popsané metody měření) je užití indikátorů založených na kvalifikaci či dosažených znalostech s cílem rozpoznat a sumarizovat jak aktuální dovednosti jedinců, tak dovednosti vyžadované pracovním místem. Ale do jaké míry kvalifikace skutečně odráží aktuální dovednosti? Jak jsem již vyjasnila v kapitole 3., kvalifikace není to samé jako dovednosti.

## **6.2. Měření nesouladu dovedností (*skill mismatch*)**

Ve snaze vyhnout se jistým nedostatkům v překladu pracovních požadavků do kvalifikací začali někteří výzkumníci používat koncept dovedností (či kompetencí) jakožto přímočařejší k měření nesouladu na trhu práce (Desjardins, Rubensons 2011, s. 25). Předmětem zkoumání tak není porovnávání kvalifikace, která je pouze zástupnou proměnnou, ale skutečných dovedností jedince s těmi, které jsou požadovány konkrétní pracovní pozicí. Toto zaměření na dovednostní nesoulad je v odborné literatuře ve srovnání s kvalifikačním nesouladem méně časté především kvůli nedostatku dat, která by obsahovala měření dovedností.

Způsobů, jak měřit dovednostní nesoulad, je několik. **Subjektivní přístup** využívá respondentovo sebehodnocení o rozsahu využívání vlastních dovedností v jejich zaměstnání. Například v průzkumu Příjmu domácností a pracovní dynamiky v Austrálii (HILDA survey) jsou respondenti na sedmistupňové škále dotazování, nakolik souhlasí s výrokem „*Používám mnoho mých schopností a dovedností ve svém současném zaměstnání*“ (Desjardins, Rubensons 2011, s. 25). Ti, co nesouhlasí, mají přebytek dovedností (v angličtině označení termínem *overskilled*) a naopak ti, co souhlasí, mají nedostatečné dovednosti (v angličtině označení termínem *underskilled*). Variant otázek založených na respondentově sebehodnocení je mnoho (srov. např. Allen, van der Velden 2001; Green, McIntosh 2007; Mavromaras, McGuinness 2012).

Výhodou subjektivního přístupu je, že oproti přímému měření poskytuje informaci o celkovém výskytu nesouladu dovedností, ale na druhou stranu neposkytuje

informaci o tom, jaké konkrétní dovednosti jsou u pracovníků v nedostatku, či naopak nejsou dostatečně využívány. Další kritika subjektivního přístupu je založena na zpochybnění validity z toho důvodu, že pracovníci nemusí disponovat všemi informacemi, které jsou potřebné pro vyvážené posouzení požadavků jejich práce nehledě na to, že mohou přeceňovat své vlastní dovednosti (Levels et al. 2013, s. 3).

Alternativou je **přímé měření specifických dovedností** jednotlivce (nejčastěji to bývá literární a numerická gramotnost) a jejich následné porovnání s úrovní dovedností požadovaných v jejich zaměstnání (Quintini 2011, s. 18). Tento přístup měření nesouladu dovedností umožňuje např. průzkum Literárních a funkčních dovedností dospělých (ALL survey) či novější mezinárodní výzkum dospělých OECD, Předpoklady úspěchu v práci a v životě (PIAAC). V obou výzkumech jsou zjišťovány informace o provádění aktivit spojených se čtením, psaním a počítáním v práci (a v případě PIAACu ještě řešení problémů v prostředí informačních technologií) a zároveň přímo měří úroveň těchto dovedností. Metodologii, která kombinuje naměřené dovednosti a využití dovedností v práci, poprvé navrhli Krahn a Lowe (1998) a aplikovali ji na kanadských datech IALS (International Adult Literacy Survey). Podle této metodiky byly osoby zařazeny do kategorie vyjadřující nízkou či vysokou míru činnosti v závislosti na tom, zda jejich skóre přesáhlo medián. Obdobně byly vytvořeny dvě kategorie vyjadřující nízké a vysoké dovednosti, jejichž dělicí čarou byl medián. Jednotlivci poté byli zařazeni do jedné z čtyř možných kategorií:

- **Soulad s nízkými hodnotami** – situace, kdy osoby danou činnost v práci vykonávají méně často a zároveň mají nízké dovednosti;
- **Soulad s vysokými hodnotami** – situace, kdy jednotlivci danou činnost v práci vykonávají často a zároveň mají vysoké hodnoty dovedností;
- **Nevyužité dovednosti** (v angličtině označované termínem *skill surplus* či *overskilling*) – případ, kdy osoby mají vysoké hodnoty dovedností, ale v práci je vzhledem k nízké frekvenci činnosti nevyužijí;
- **Nedostatečné dovednosti** (v angličtině označované termínem *skill deficit* či *underskilling*) – případ, kdy osoby často v práci činnost vykonávají, jejich dovednosti v této určité oblasti jsou však spíše nízké (Krahn, Lowe 1998).

Přestože přímá metoda umožňuje odhalit, které specifické dovednosti jsou pracovníky nedostatečně využívány či jsou v deficitu, poskytují pouze částečnou

informaci o celkovém výskytu nesouladu dovedností. Stejně jako u měření vzdělanostního nesouladu je proto mít třeba na paměti limity jednotlivých metod při interpretaci výsledků měření.

### **6.3. Zvolená metoda měření a postup úpravy dat**

Data z mezinárodního výzkumu PIAAC nabízí jedinečnou možnost měření obou dvou konceptů – jak vzdělanostního, tak dovednostního nesouladu. Zároveň umožňuje porovnat dvě metody měření. Míry nesouladu budou tedy vypočteny jednak pomocí subjektivního přístupu, jednak na základě empirického přístupu (tzv. *realised matches*). Měření obou dvou konceptů nesouladu se v této diplomové práci objevuje ze dvou důvodů. Jednak proto, aby se jednotlivé míry daly porovnat se studii z jiných zemí (někde je měřen nesoulad v dovednostech, jinde v kvalifikacích), a také z důvodu odhalení rozdílů mezi těmito koncepty. Volba subjektivní a empirické metody měření byla vedena především dostupností dat, respektive proměnných v datech, a cílem srovnat tyto metody a jejich vliv na rozsah nesouladu.

Výpočet míry nesouladu na základě **subjektivního přístupu** umožňují otázky z dotazníku ve výzkumu PIAAC ČR na respondentovo sebehodnocení. Pro **vzdělanostní nesoulad** lze využít dvou variant otázek:

- Nepřímá metoda využívá následující otázku z dotazníku: „*Ještě k Vaší současné práci: Kdyby se místo obsazovalo dnes, jakého stupně vzdělání by měl dosáhnout uchazeč, aby tuto práci získal?*“ Tato deklarovaná úroveň je následně vztažena k respondentově aktuálnímu vzdělání a jsou odvozeny následující tři kategorie:
  - Vzdělanostní soulad – případ, kdy je požadované vzdělání v souladu s aktuální respondentovou kvalifikací;
  - Překvalifikovanost – případ, kdy je respondentova skutečná kvalifikace vyšší než požadované vzdělání;
  - Podkvalifikovanost (nedostačující kvalifikace) – případ, kdy skutečné vzdělání respondenta je nižší než požadovaná kvalifikace.
- Přímá metoda sebehodnocení využívá otázku: „*Zamyslete se, zda je tato úroveň vzdělání nezbytná pro uspokojivé vykonávání Vaší práce, a rozhodněte, které*

*tvrzení nejlépe odpovídá Vašemu názoru.*“ a následující možnosti respondentovy odpovědi: „1) Tato úroveň vzdělání je nezbytná; 2) Stačila by i nižší úroveň vzdělání; 3) Je potřeba vyšší úrovně vzdělání“.

**Subjektivní přístup** je využit i pro měření **dovednostního nesouladu** s pomocí následujících dvou otázek z dotazníku výzkumu PIAAC ČR: „*Máte dojem, že máte dovednosti a schopnosti potřebné ke zvládnutí náročnějších pracovních úkolů než těch, které obnáší Vaše práce?*“ pro subjektivní hodnocení nevyužitých dovedností (*overskilling* nebo také *skills surplus*) a „*Myslíte si, že potřebujete nějaké další školení či vzdělání, abyste mohl/a v současné práci dobře zvládat své pracovní závazky a povinnosti?*“ pro subjektivní hodnocení nedostatečných dovedností (*underskilling* nebo také *skills deficit*).

**Statistický přístup** měření **nesouladu dovedností**, který kombinuje naměřené kognitivní dovednosti – individuální úroveň numerické a čtenářské gramotnosti<sup>19</sup> a využití dovedností v práci jako proxy požadovaných dovedností zaměstnavatelem, vyžaduje náročnější úpravy dat. Než se pustím do jejich popisu, je potřeba definovat dovednosti, jejichž nesoulad bude měřen, tedy čtenářskou a numerickou gramotnost. **Čtenářská gramotnost** je OECD (2013b) definována jako „*schopnost porozumět psaným textům, hodnotit je, používat je a zabývat se jimi s cílem účastnit se života společnosti, dosahovat svých cílů a rozvíjet své vědomosti a potenciál.*“ Obdobně je definována **numerická gramotnost**: „*schopnost získávat, používat, interpretovat a sdělovat matematické informace a představy s cílem zapojovat se do rozmanitých matematických situací života dospělých a zvládat jejich nároky*“ (OECD 2013b).

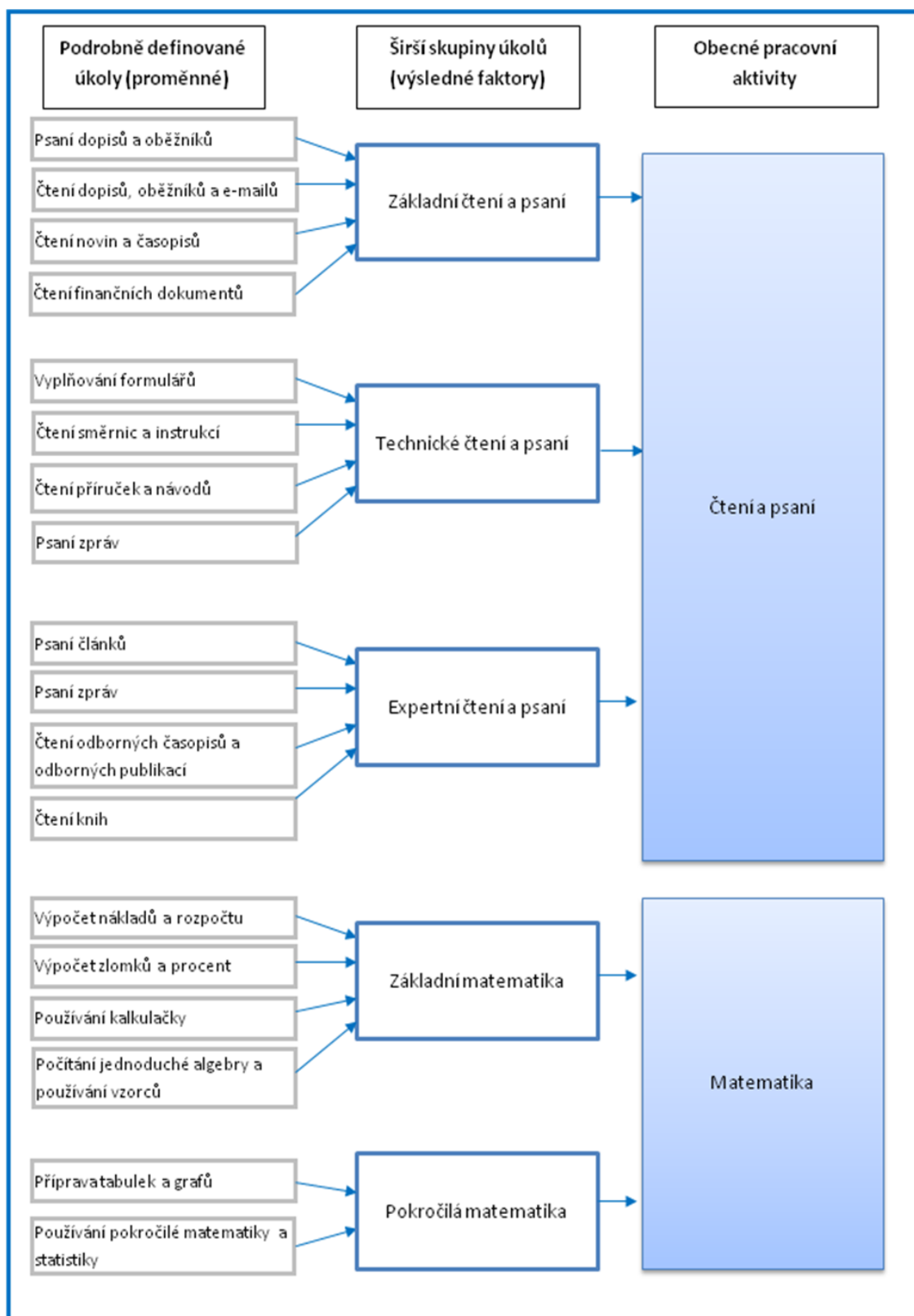
Nyní již k samotné úpravě dat. Nejprve bylo třeba vytvořit 2 škály činností tak, aby odpovídaly měřeným kompetencím. Výsledkem je škála vyjadřující frekvenci čtení a psaní a škála vyjadřující frekvenci numerických činností. Nízké hodnoty na škále vypovídají o tom, že respondent danou činnost v práci nevykonává vůbec či zřídka,

---

<sup>19</sup> Přestože mezinárodní výzkum PIAAC zjišťuje dovednosti ve třech oblastech: **numerická gramotnost**, **čtenářská gramotnost** a **dovednosti řešení problémů v prostředí informačních technologií**, pro účely analýzy byly využity pouze skory numerických a čtenářských dovedností. Důvodem je nenáhodné rozložení chybějících dat u řešení problémů v prostředí informačních technologií. Tento modul totiž absolvovali pouze ti respondenti, kteří deklarovali alespoň minimální zkušenost s počítačem (v ČR tento modul absolvovalo 75 % respondentů; Straková 2013b, s. 42).

vysoké hodnoty znamenají, že respondent danou činnost v práci zastává velmi často. Pro vytvoření těchto škál bylo nezbytné agregovat původní, podrobněji formulované činnosti v dotazníku PIAAC. Konečné škály byly vytvořeny pomocí faktorové analýzy, do které byly zařazeny podrobnější činnosti (viz **Schéma č. 1**). Hodnota na celkové škále byla vypočtena pomocí vážených faktorových skóre. Předpokládám, že čím častěji člověk jednotlivé činnosti vykonává, tím je jeho práce náročnější na odpovídající dovednosti. Nároky na kompetence však nejsou u všech položek baterie stejné. Jako váhy byly proto využity parciální korelační koeficienty vyjadřující závislost původních činností a souvisejících kompetencí. Čím více daná činnost zvyšuje kompetence osob, tím větší váhu má pro výpočet celkových škál.

**Schéma č. 1: Postup tvorby škál využívání kompetencí**



Zdroj: Vlastní zpracování.

Při stanovení kritéria (ne)souladu jsem vycházela z již zmíněné metodologie vytvořené Krahnem a Lowem (1998). Podle této metodiky byly osoby zařazeny do kategorie vyjadřující nízkou či vysokou míru činnosti, resp. užití dovedností v závislosti na tom, zda jejich skóre přesáhlo medián. Obdobně byly vytvořeny dvě kategorie vyjadřující nízké a vysoké kompetence, jejichž dělicí čarou byl medián. Jednotlivci poté byli zařazeni do jedné ze **čtyř možných kategorií**<sup>20</sup>: soulad nízkých hodnot, soulad vysokých hodnot, přebytek dovedností, deficit dovedností.

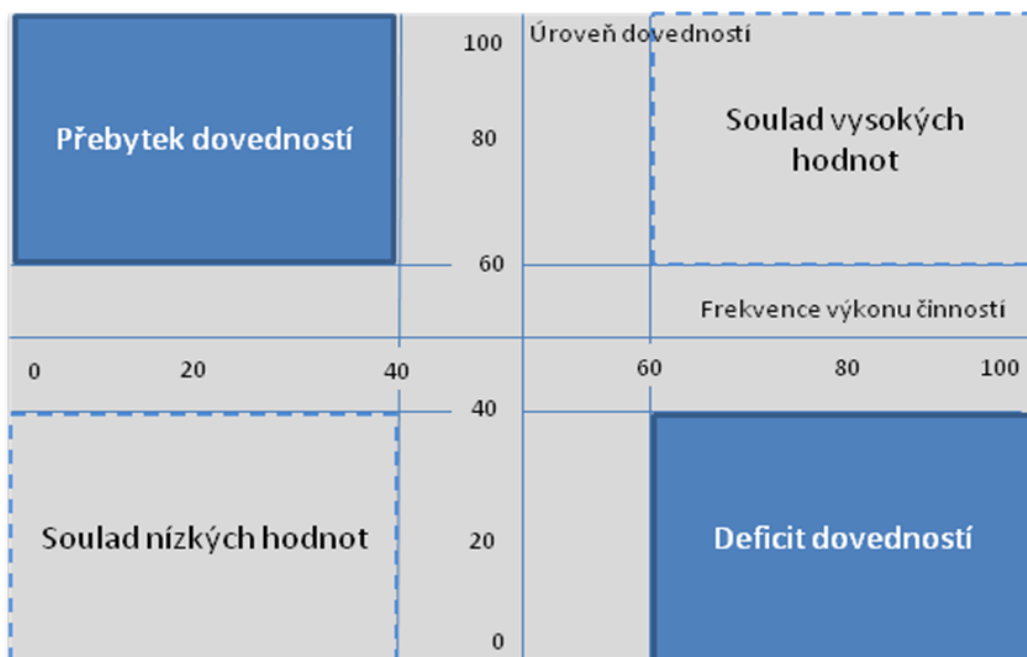
Uvedená metodika však byla v této práci ve dvou ohledech pozměněna. Namísto mediánu jako hranice mezi nízkými a vysokými hodnotami jsou použity hodnoty 40. a 60. percentilu (viz **Schéma č. 2**). Důvodem je fakt, že použití mediánu vede k nepřiměřeně vysoké míře nesouladu. Osoby blízko mediánové hodnoty totiž snadno spadnou nad medián kompetencí a pod medián činností a obráceně. Druhou změnou je, že jsou referenční percentily počítány nikoli za celou populaci, ale za jednomístnou profesní skupinu ISCO-08<sup>21</sup>. Při srovnání s celkovými percentily by totiž byl vliv náročnosti profese příliš silný. Soulad a nesoulad mezi kompetencemi a činnostmi je tak určován v rámci skupin, které mají obdobně kvalifikačně náročné profese.

---

<sup>20</sup> Viz Kapitola 6.2. Měření nesouladu dovedností (skill mismatch).

<sup>21</sup> *International Standard Classification of Occupations* je klasifikace povolání, která kategorizuje povolání podle typu úkolů spojených s výkonem těchto povolání. Každé povolání má v systému čtyřčíselný kód, přičemž kódy tvoří hierarchický systém. Klasifikace má devět hlavních kategorií: 1. Zákodníci a řídicí pracovníci, 2. Specialisté, 3. Techničtí a odborní pracovníci, 4. Úředníci, 5. Pracovníci ve službách a prodeji, 6. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství, 7. Řemeslníci a opraváři, 8. Obsluha strojů a zařízení, montéři, 9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (Straková 2013a, s. 23).

Schéma č. 2: Schéma zařazení do kategorií při analýze (ne)/souladu



Zdroj: Převzato z Krahn, Lowe (1998), vlastní zpracování.

Dle kritéria nesouladu na základě 40. a 60. percentilu na obou škálách (úrovně dovedností a frekvence činností) můžeme pracovníky rozdělit do tří skupin:

- **Soulad dovedností** – pracovníci, jejichž úroveň dovedností je v souladu s tím, jak často vykonávají činnosti spojené s těmito dovednostmi. Patří sem jednak pracovníci s nízkou úrovní dovedností, kteří vykonávají práci, ve které je zřídka kdy využívají, a jednak pracovníci, kteří mají vysokou úroveň dovedností a zároveň vysokou frekvenci užití těchto dovedností v práci.
- Pracovníci s **nadbytečnými dovednostmi** – ti mají vyšší úroveň dovedností, než jejich práce vyžaduje. Podle metody jsou to pracovníci, jejichž úroveň dovedností je vyšší než úroveň 60 % populace, ale nejméně 60 % populace tyto dovednosti v práci využívá častěji.
- Pracovníci s **nedostačujícími dovednostmi** – ti mají nižší úroveň dovedností než 60 % populace, ale nachází se mezi 40 % pracovníků nejčastěji používajících tyto dovednosti v práci.

V následující kapitole budou diskutovány výsledky všech těchto způsobů měření pro Českou republiku.



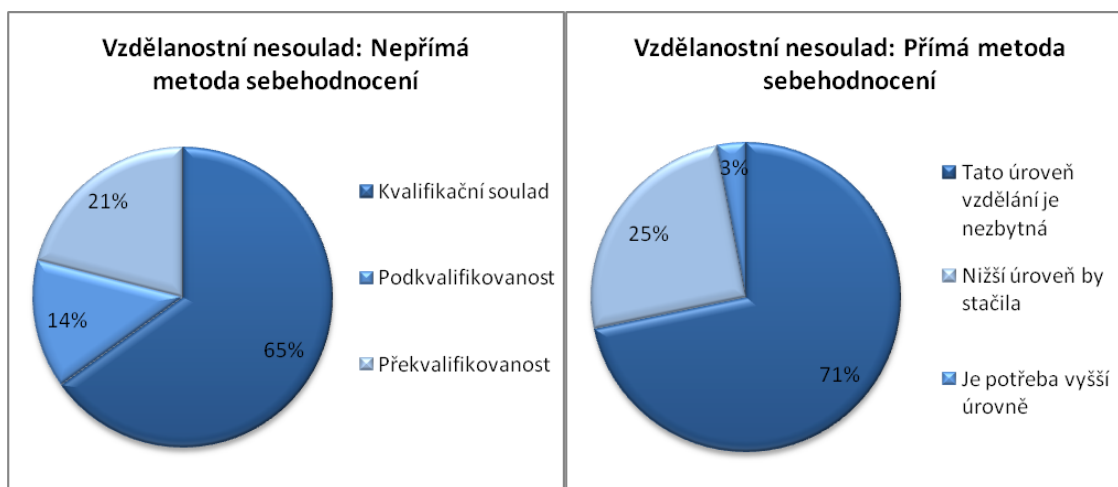
## 7. Empirický přehled nesouladu dovedností s využitím dat PIAAC ČR

Tato kapitola je věnována samotné analýze dat z výzkumu PIAAC v České republice. V kapitole 6.3. byly představeny zvolené metody měření nesouladu a analytický postup. Jedná se o subjektivní metodu založenou na respondentově sebehodnocení a empirickou metodu (tzv. *realised matches*) dle Krahna a Lowehe (1998) s úpravami. Bude zjišťován rozsah jak vzdělanostního nesouladu, tak nesouladu dovedností pro Českou republiku, přičemž budou srovnávány výsledky obou metod měření. Podrobněji se budu zabývat rozložením nesouladu z hlediska sociodemografických skupin.

### 7.1. Rozsah vzdělanostního nesouladu

V mezinárodním výzkumu PIAAC byly využity dva přístupy subjektivního hodnocení vzdělanostního nesouladu, což umožňuje jejich porovnání. Metoda **nepřímého sebehodnocení** respondentova nesouladu (jak bylo popsáno v Kapitole 6.3.), využívá následující otázku: „*Ještě k Vaší současné práci: Kdyby se místo obsazovalo dnes, jakého stupně vzdělání by měl dosáhnout uchazeč, aby tuto práci získal?*“. Pro srovnání byla využita i míra nesouladu na základě **přímého sebehodnocení** respondentova nesouladu, tj. na základě otázky: „*Zamyslete se, zda je tato úroveň vzdělání nezbytná pro uspokojivé vykonávání Vaší práce, a rozhodněte, které tvrzení nejlépe odpovídá Vašemu názoru.*“ a následujících možností respondentovy odpovědi: „*1) Tato úroveň vzdělání je nezbytná; 2) Stačila by i nižší úroveň vzdělání; 3) Je potřeba vyšší úrovně vzdělání*“. Výsledky rozložení vzdělanostního nesouladu v populaci ČR podle obou přístupů jsou graficky znázorněny v **Grafu č. 1**.

**Graf č. 1: Rozložení vzdělanostního (ne)souladu měřeného pomocí nepřímé a přímé metody sebehodnocení**



Zdroj: PIAAC ČR, vlastní výpočty a zpracování.

Graf č. 1 umožňuje srovnat výsledky rozložení vzdělanostního souladu a nesouladu podle dvou metod měření. Na základě **nepřímého subjektivního hodnocení** je vzdělání 65 % pracovníků v souladu s kvalifikačními požadavky jejich zaměstnání, naopak úroveň vzdělání 35 % pracovníků neodpovídá současným požadavkům na kvalifikaci jejich pracovního místa. Přesněji, 21 % populace má vyšší kvalifikaci než je požadovaná a 14 % pracovníků má naopak nižší úroveň vzdělání než by vyžadovala jejich pracovní pozice. Vzhledem k tomu, že jsou tyto výsledky založeny na názorech pracovníků na to, jaká je potřebná úroveň vzdělání k získání jejich práce, mohou být ovlivněny zkreslením respondentů. Jednak ve smyslu přeceňování či podceňování náplně práce (možné vychýlení výsledků v obou směrech), jednak ve smyslu kvalifikační inflace – tj. že zaměstnavatelé sice zvyšují minimální kvalifikační požadavky dané pracovní pozice v důsledku rostoucího počtu vysokoškolsky vzdělaných kandidátů, avšak bez nutnosti zvýšení nároků na skutečnou náplň práce (Quintini 2014, s. 40).

Na základě **přímého sebehodnocení** je míra vzdělanostního souladu vyšší, tj. 71 % populace má vzdělání odpovídající úrovni potřebné pro vykonávání jejich práce. Nejvýraznější rozdíl oproti nepřímé metodě je minimální podíl (3 %) podkvalifikovaných pracovníků. Jednoznačně to vyplývá ze samotné podstaty přímého sebehodnocení. Jen málokdo rovnou přizná, že pro vykonávání svojí práce potřebuje vyšší úroveň vzdělání. Ale když je otázka položena nepřímo, míra podkvalifikovaných

pracovníků je o 11 procentních bodů vyšší. Tento nezanedbatelný rozdíl zřejmě pramení z odlišného vnímání „úrovně vzdělání potřebné pro získání pracovního místa dnes“, které je úzce spjaté s formálními požadavky zaměstnavatele, a „úrovně vzdělání nutné k uspokojivému vykonávání práce“, které spíše odráží ohodnocení vlastních schopností. Co se týká podílu překvalifikovaných pracovníků, rozdíly mezi oběma metodami měření nejsou tak výrazné.

Metaanalýza 25 empirických studií zaměřených na rozsah překvalifikovanosti/podkvalifikovanosti Groota a van den Brink (2000) ukazuje průměrnou míru překvalifikovanosti v rozmezí 24,8 – 28,6 % a průměrnou míru podkvalifikovanosti v rozmezí 11,2 – 15,5 % dle zvolené subjektivní metody měření (Groot, van den Brink 2000, s. 154). Míry vzdělanostního nesouladu pro Českou republiku spočítané na základě nepřímého subjektivního přístupu se tak nezdají být výjimečné.

## **7.2. Rozsah dovednostního nesouladu**

Rozsah dovednostního nesouladu je v práci měřen jednak pomocí popsané **statistické metody**<sup>22</sup>, která je náročnější na úpravu dat, jednak také na základě **subjektivního hodnocení**. Cílem analýzy je odhalit, kolik pracovníků má nedostačující dovednosti k výkonu svého zaměstnání a kolik pracovníků má naopak pro svoji práci nadbytečné kompetence.

### **7.2.1. Dovednostní nesoulad na základě subjektivního způsobu měření**

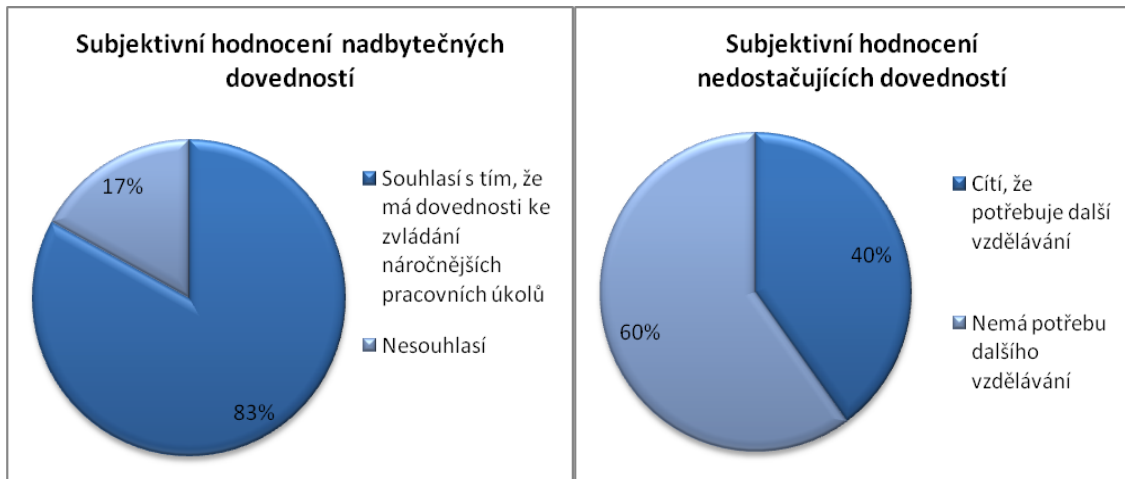
**Subjektivní přístup** je využit i pro měření dovednostního nesouladu s pomocí následujících dvou otázek z dotazníku PIAAC: „*Máte dojem, že máte dovednosti a schopnosti potřebné ke zvládnutí náročnějších pracovních úkolů než těch, které obnáší Vaše práce?*“ pro subjektivní hodnocení **nadbytečných dovedností** (*overskilling* nebo také *skills surplus*) a „*Myslíte si, že potřebujete nějaké další školení či vzdělání, abyste mohl/a v současné práci dobře zvládat své pracovní závazky a povinnosti?*“ pro subjektivní hodnocení **nedostačujících dovedností** (*underskilling* nebo také *skills deficit*). Výsledky rozložení nesouladu dovedností jsou znázorněny v **Grafu č. 2**.

---

<sup>22</sup> Viz str. 47-51.

Z něj vyplývá, že 83 % respondentů souhlasí s tvrzením, že má dovednosti a schopnosti potřebné ke zvládnutí náročnějších pracovních úkolů, než které obnáší jejich práce, a jsou podle definice považováni za překvalifikované (ve smyslu dovedností „*overskilled*“). Na druhou stranu 40 % respondentů uvádí, že potřebují nějaké další školení či vzdělání k dobrému zvládnutí svých pracovních závazků, a jsou tedy podle definice považováni za podkvalifikované (ve smyslu dovedností „*underskilled*“).

**Graf č. 2: Rozsah nesouladu dovedností pomocí subjektivního hodnocení**

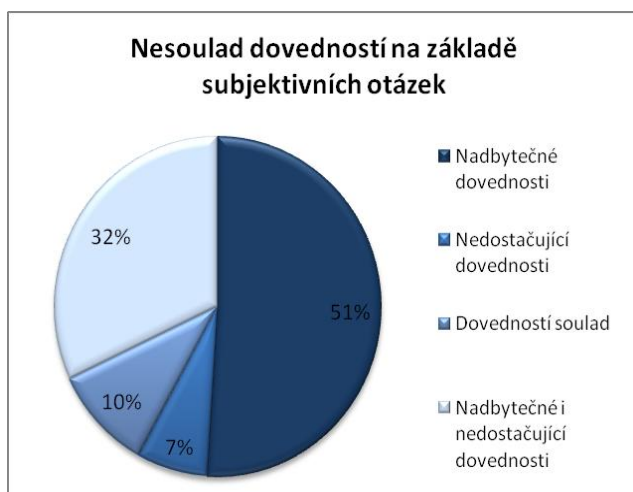


Zdroj: PIAAC ČR, vlastní výpočty a zpracování.

Podíváme-li se však detailněji na kombinaci respondentových odpovědí na obě otázky, vzniknou 4 následující kategorie (rozložení znázorněno v **Grafu č. 3**):

- Nadbytečné dovednosti – 1. otázka kladná odpověď + 2. otázka negativní odpověď;
- Nedostačující dovednosti – 1. otázka ne + 2. otázka ano;
- Dovednostní soulad – obě otázky ne;
- Nadbytečné i nedostačující dovednosti – obě otázky ano.

**Graf č. 3: Rozložení (ne)souladu dovedností na základě kombinace 2 subjektivních otázek**



Zdroj: PIAAC ČR, vlastní výpočty a zpracování.

Na základě kombinace obou subjektivních otázek se pouze 10 % populace cítí odpovídajícím způsobem kvalifikováno pro jejich práci. Oproti tomu 32 % pracovníků tvrdí, že má dovednosti pro zvládnání náročnějších pracovních úkolů, než vyžaduje jejich práce, ale současně cítí potřebu dalšího školení či vzdělání, aby mohli lépe plnit současné pracovní závazky. Lze si představit, že tato situace nastává u pracovníků, kteří se cítí být silní v jedné oblasti pracovních dovedností, ale zároveň si uvědomují své nedostatky v jiných dovednostech. Tato nekonzistentnost v odpovědích zpochybňuje validitu měření nesouladu dovedností na základě subjektivního hodnocení, kdy jsou dovednosti definovány příliš obecně. Nyní přistoupím k měření nesouladu dovedností pomocí statistické metody, která byla pro účely této práce mírně upravena.

### **7.2.2. Rozsah nesouladu čtenářské a numerické gramotnosti**

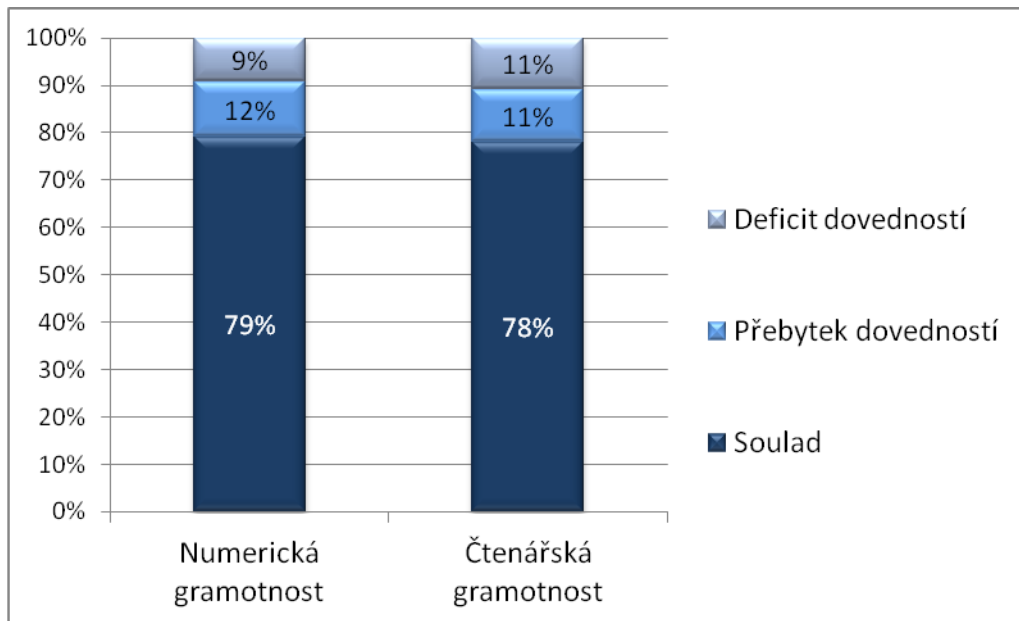
Nyní představím výsledky analyticky náročnější metody měření založené na porovnání **frekvence využívání dovedností v práci** a naměřených **dovedností čtenářské a numerické gramotnosti**<sup>23</sup>. Jak je patrné z **Grafu č. 4**, rozsah nesouladu v obou měřených dovednostech se v ČR pohybuje okolo jedné pětiny pracovníků. Respektive 21 % pracovníků nemá numerické dovednosti v souladu s požadavky jejich zaměstnání, a 22 % pracovníků je v nesouladu z hlediska literárních dovedností. Co se týká nesouladu numerických dovedností, 12 % pracovníků v ČR má přebytek dovedností

---

<sup>23</sup> Popis metodologie a postupu úpravy dat viz str. 47-51.

a 9 % pracovníků má nedostačující numerické dovednosti pro výkon své práce. Podíváme-li se na podíly pracovníků, jejichž čtenářské dovednosti jsou v nesouladu, pak je poměr mezi pracovníky s nadbytečnými dovednostmi (11 %) a naopak nedostačujícími dovednostmi (11 %) vyrovnaný. V následující kapitole se tomuto konceptu nesouladu dovedností budu podrobněji věnovat z hlediska sociodemografických ukazatelů.

**Graf č. 4: Rozsah souladu a nesouladu numerické a čtenářské gramotnosti v ČR na základě statistické metody měření**



Zdroj: data PIAAC ČR, vlastní analýza.

Vidíme, že výsledky nesouladu dovedností pomocí této „objektivní“ statistické metody měření se s výsledky subjektivní metody měření nesouladu dovedností (viz Kapitola 7.2.1.) rozhodně nedají srovnávat. Je otázkou, o čem subjektivní měření nesouladu vlastně vypovídá. Zda respondenti spíše než o nesouladu svých dovedností nerefekují o subjektivním pocitu (ne)splnění s prací a své schopnosti příliš nenadsazují. Problém nesrovnatelnosti obou metod měření nesouladu dovedností také pramení z odlišné definice dovedností, kde v případě subjektivní metody jsou dovednosti definovány příliš široce a obecně, a naopak v případě statistické metody jsou měřeny pouze konkrétně definovaná numerická a čtenářská gramotnost.

### **7.3. Rozložení nesouladu z hlediska sociodemografických skupin**

V této kapitole se zaměřím na demografické determinanty vzdělanostního a dovednostního nesouladu. Budou zkoumány faktory **pohlaví** a **věku**.

#### **7.3.1. Rozložení nesouladu podle pohlaví**

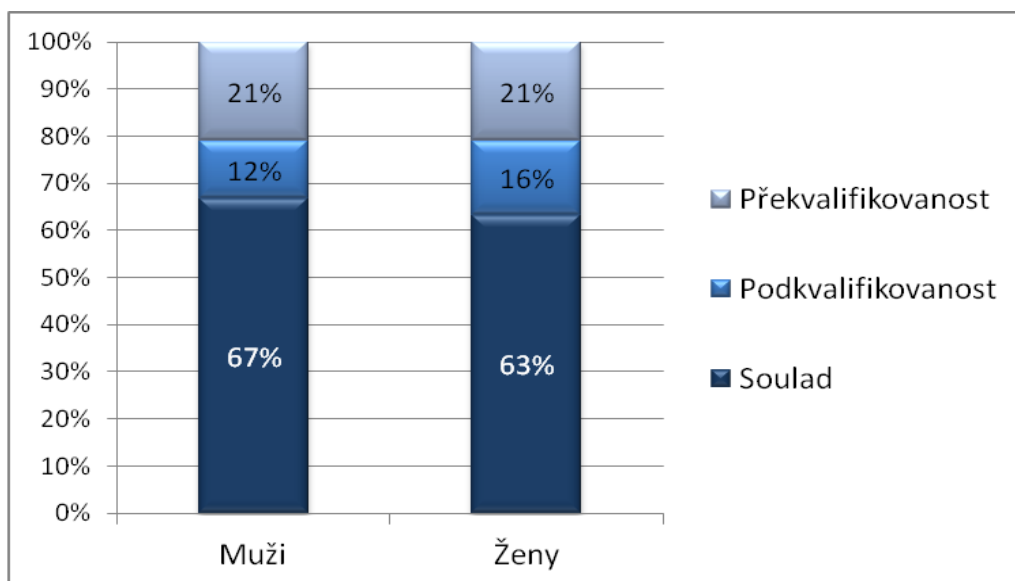
Co se týká dostupné evidence rozložení **vzdělanostního nesouladu** podle pohlaví, ta není tak jednoznačná. Převažují však empirické studie, podle kterých jsou ženy častěji překvalifikované než muži (Quintini 2011, s. 15). Teoretické vysvětlení častějšího výskytu překvalifikovanosti u (vdaných) žen nabízí tzv. prostorový model hledání zaměstnání, kdy jsou to muži – partneři, kteří optimalizují své hledání zaměstnání a jejich ženy jsou pouze jakýmsi „svázanými stěhovačkami či zůstávajícími“ („*tied movers/tied stayers*“) v tom smyslu, že hledají práci za okolností, kdy jejich manželé svou práci již našli. Dalším možným vysvětlením je skutečnost, že ženy jsou tradičně více znevýhodňovány na trhu práce, což může vést k systematickému nevyužívání jejich dovedností na základě diskriminace<sup>24</sup> a jiných alokačních mechanismů působících na trhu práce (Desjardins, Rubensons 2011, s. 30).

Tato hypotéza se v datech PIAAC ČR a měření na základě nepřímé subjektivní metody nepotvrdila. Jak je patrné z **Grafu č. 5**, podíl překvalifikovaných mužů i žen v populaci je shodný (21 %), naopak 16 % žen má nižší kvalifikaci než jejich práce vyžaduje, což je o 4 procentní body vyšší podíl než u mužů. Rozdíly v rozložení vzdělanostního nesouladu podle pohlaví v ČR překvapivě nejsou naměřeny ani pomocí přímé metody sebehodnocení.

---

<sup>24</sup> Viz Kapitola 4.6. Teorie diskriminace

**Graf č. 5: Rozložení vzdělanostního (ne)souladu dle pohlaví na základě nepřímé metody sebehodnocení**

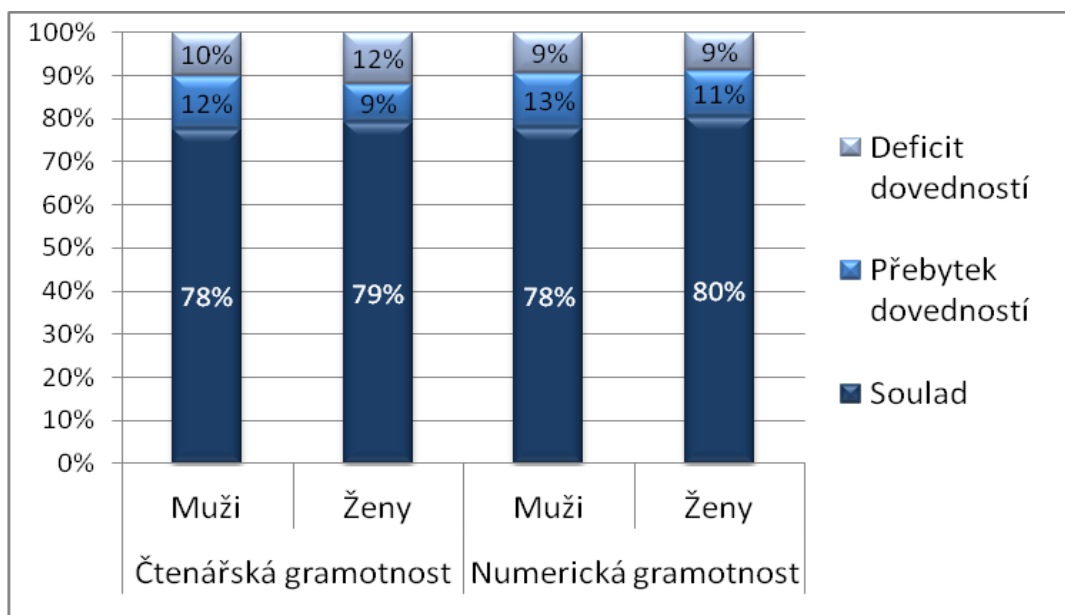


Zdroj: data PIAAC ČR, vlastní výpočty.

Dostupné studie vzdělanostního nesouladu (srovnání v metaanalýze Groota a van den Brink 2000) a dovednostního nesouladu (srovnání Quintini 2011) převážně dokazují, že ženy mají větší tendenci k překvalifikovanosti či přebytku dovedností, zatímco muži častěji vykazují podkvalifikovanost či deficit dovedností. V případě vzdělanostního nesouladu se v našich datech tento vzorec nepotvrdil. Ani v případě rozložení **nesouladu dovedností** dle pohlaví (viz **Graf č. 6**) nejsou česká data konzistentní s výsledky výše zmíněných studií. Ač s nepatrným rozdílem (3 procentní body u čtenářské gramotnosti a 2 procentní body u numerické) jsou to muži, kdo častěji vykazují přebytek dovedností. Poměr mužů a žen s nedostačujícími numerickými dovednostmi pro výkon jejich práce je téměř shodný. Deficit čtenářských dovedností je nepatrně častější (o 2 procentní body) u žen.



**Graf č. 6: Rozložení (ne)souladu dovedností dle pohlaví na základě statistické metody měření**



Zdroj: data PIAAC ČR, vlastní analýza.

Můžeme uzavřít, že česká data jsou z hlediska rozložení nesouladu dovedností i kvalifikačního nesouladu podle pohlaví nekonzistentní s dostupnými studii, podle kterých jsou ženy častěji překvalifikovány než muži. Možným vysvětlením do jisté míry může být situace na českém trhu práce, kde je výrazně méně částečných úvazků než v jiných evropských zemích (data Labour Force Survey, 2013). Za tím stojí předpoklad, že na pracovních pozicích na částečný úvazek pracovníci méně často využívají plně své dovednosti a častěji tyto pracovní místa zastávají ženy z důvodu lepšího sladění profesního a rodinného života.

### 7.3.2. Rozložení nesouladu podle věku

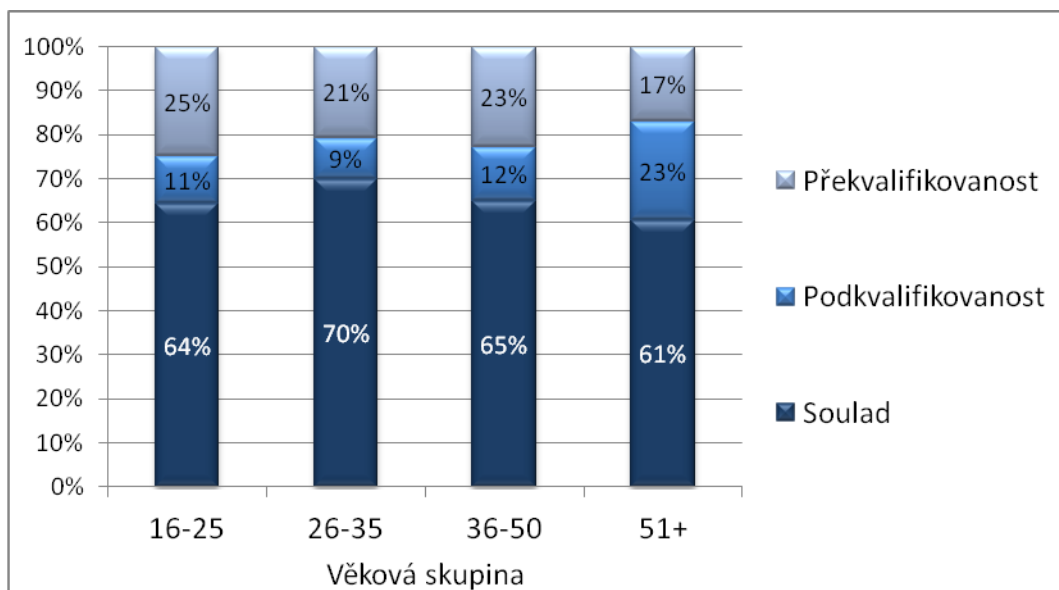
Faktor věku je zkoumán proto, že existuje rozsáhlá empirická evidence většího výskytu překvalifikovanosti u mladých pracovníků. Toto zjištění je podloženo i teoretickými vysvětleními, např. podle teorie kariérní mobility<sup>25</sup> jsou mladší pracovníci častěji překvalifikováni z důvodu nedostatku pracovních zkušeností v začátku jejich kariérní

<sup>25</sup> Viz Kapitola 4.1.2.

dráhy, či z pohledu teorie vyhledávání<sup>26</sup> jsou na vině nedostatečné informace jak na straně uchazeče o práci, tak na straně potenciálního zaměstnavatele (Quintini 2011).

Data pro ČR tuto mezinárodně validovanou hypotézu podporují. **Graf č. 7** ukazuje, že vyšší podíl překvalifikovaných je spojen s mladšími věkovými skupinami pracovníků, zatímco starší věkové kategorie vykazují vyšší podíl podkvalifikovanosti. Rostoucí úroveň vzdělání v ČR, a v důsledku toho i formálních kvalifikačních nároků zaměstnavatelů, může být vysvětlením, proč je fenomén podkvalifikovanosti tak úzce spjat právě se staršími pracovníky. Jedna čtvrtina pracovníků nejmladší věkové kategorie (16-25 let) má vyšší úroveň vzdělání, než vyžaduje jejich zaměstnání. Důvodem mohou být, jak už jsem zmínila, jisté potíže s přechodem ze vzdělávání na trh práce způsobené nedostatkem zkušeností. K vyšší překvalifikovanosti mladých lidí mohou také přispívat dočasné a většinou nekvalifikované brigády.

**Graf č. 7: Rozložení vzdělanostní (ne)souladu dle věku na základě nepřímé metody sebehodnocení**

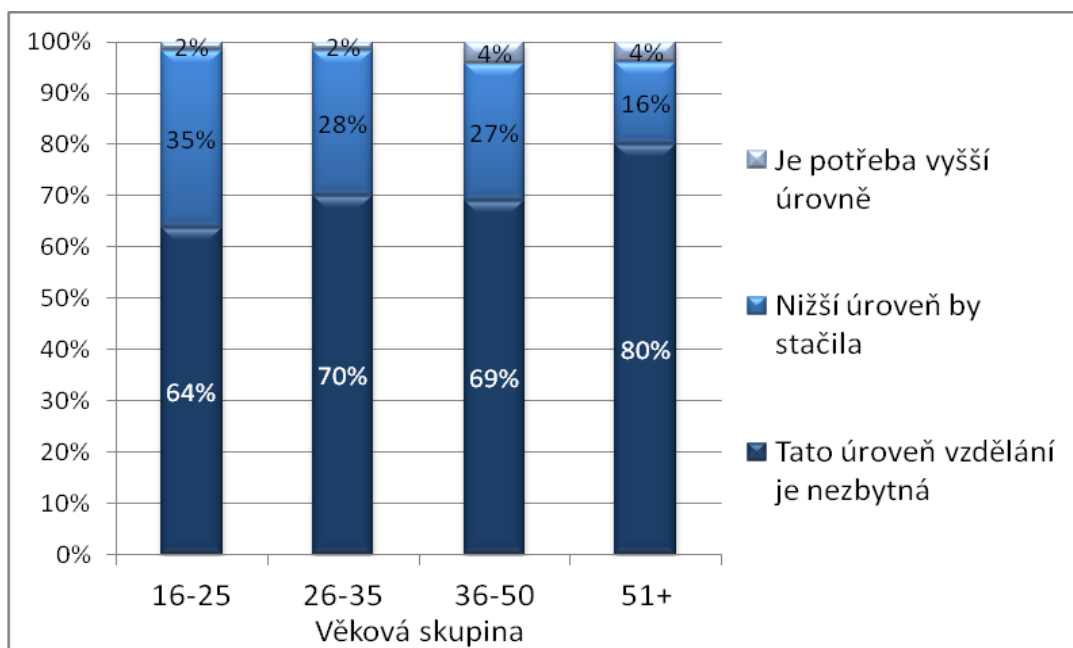


Zdroj: data PIAAC ČR, vlastní výpočty.

<sup>26</sup> Viz Kapitola 4.1.3.

Měření rozložení vzdělanostního nesouladu podle věku přímou subjektivní metodou (viz **Graf č. 8**) ukazuje, že pouze 4 % starších pracovníků se považuje za nedostatečně kvalifikované pro výkon svého zaměstnání. Znovu je třeba zdůraznit, že to, co respondenti vnímají jako kvalifikační požadavky zaměstnavatelů, se neshoduje s hodnocením vlastních schopností.

**Graf č. 8: Rozložení vzdělanostní (ne)souladu dle věku na základě přímé metody sebehodnocení**

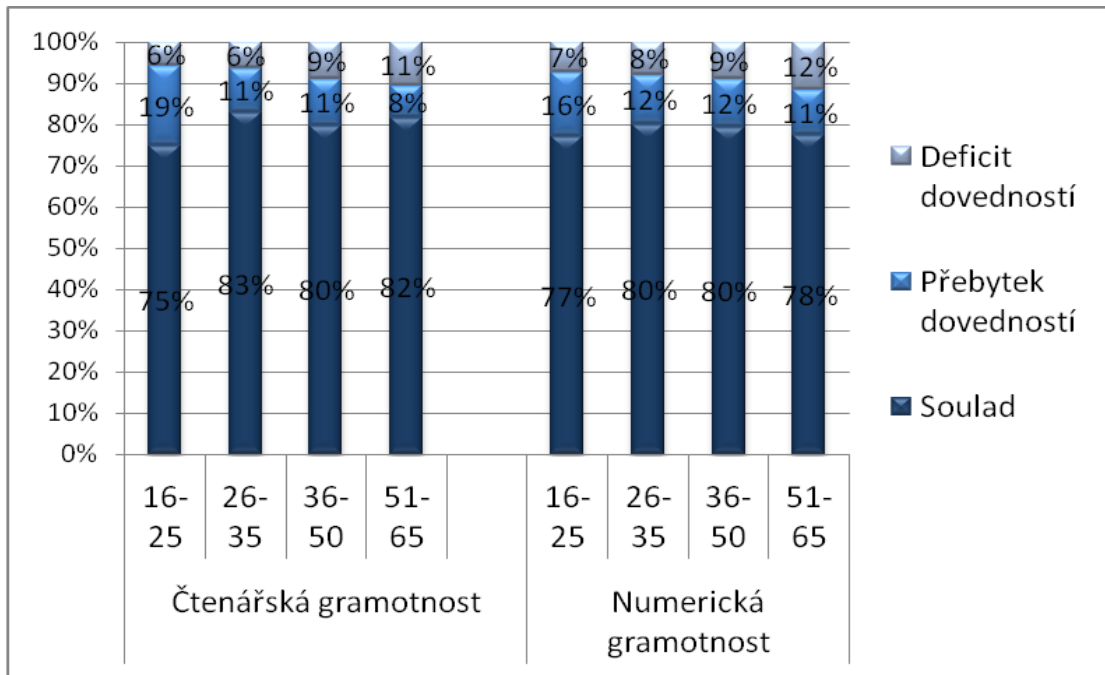


Zdroj: data PIAAC ČR, vlastní výpočty.

Co se týká přímo měřených numerických a čtenářských dovedností, lze pozorovat jasný vztah mezi nízkým věkem a přebytkem dovedností (viz **Graf č. 9**). Především ve čtenářské gramotnosti jsou rozdíly mezi věkovými skupinami největší. Podíl pracovníků s přebytkem dovedností ve věkové skupině do 25 let je dvojnásobný oproti pracovníkům ve věkové skupině 51–65 let. V důsledku toho podíl pracovníků s deficitem dovedností s věkem stoupá. Ve věkové skupině 51–65 let se nachází 11 % pracovníků s nedostačujícími čtenářskými dovednostmi. Příčinnou je patrně obecný trend poklesu dovedností v důsledku stárnutí. Nicméně vysoký výskyt přebytku dovedností mezi mladými pracovníky odráží překážky, kterým často musí čelit při hledání práce odpovídající jejich dovednostem. A tak mladí lidé, bez ohledu na úroveň jejich dovedností, často volí méně kvalifikovaná pracovní místa, aby získali nějaké pracovní zkušenosti, které jim posléze pomohou k hledání lepšího uplatnění (lepší ve smyslu v souladu svých dovedností se zaměstnáním). Jinými slovy podíl

souladu by se měl přirozeně s věkem zvětšovat. Pro skutečnou empirickou evidenci toho, že je přebytek dovedností či překvalifikovanost dočasným fenoménem spojeným s nízkým věkem, by bylo třeba panelových dat, která prozatím v ČR nejsou k dispozici.

**Graf č. 9: Rozložení (ne)souladu dovedností dle věku na základě statistické metody měření**



Zdroj: Data PIAAC ČR, vlastní analýza.

Vyšší pravděpodobnost výskytu přebytku dovedností v mladších věkových kategoriích pracovníků byla odhalena také ve všech zemích dříve analyzovaných ve studii Desjardine a Rubensona (2011), kteří využívali data z mezinárodního výzkumu ALLS 2003-2008. Zajímavostí je, že rozdíly mezi podílem pracovníků s přebytkem dovedností mezi nejmladší a nejstarší věkovou kategorií jsou markantnější u čtenářských dovedností. To platí i v případě českých dat.

## 8. Hlavní zjištění a důsledky pro veřejnou politiku

Z analýzy v této práci vyplývají tři hlavní body, které je potřeba mít na paměti, když uvažujeme o problému nesouladu dovedností na trhu práce. Zaprvé, je důležité **stejně zvážit obě strany trhu práce**, tedy poptávku i nabídku, a to, jakým způsobem se obě podílejí na vytváření nesouladu. Zadruhé, je důležité vzít v úvahu **dynamiku vytváření dovedností a jejich ztráty v průběhu celého života** pracovníků a jak se to vzájemně ovlivňuje s měnící se náplní práce. A konečně zatřetí, je důležité rozpoznat **dynamiku interakce** mezi nabídkou dovedností a poptávkou po dovednostech **na makro úrovni**.

### Ad 1) Zohlednění nabídkové i poptávkové strany práce.

Poptávková strana trhu práce má význam na stanovení výdělků, další školení nebo nesoulad dovedností. Avšak je potřeba ještě více zdůraznit, že tvorba dovedností není záležitost pouze strany nabídky, stejně tak je získávání dovedností funkcí pracovních úkolů a organizace práce na straně poptávky. Proto jakékoliv politiky zaměřené na dovednosti by měly brát v úvahu obě strany mince. Zvláštní pozornost by měla být věnována identifikaci potenciálních mechanismů, které pomáhají podporovat optimální využití základny stávajících dovedností. V opačném případě mnoho pracovníků, i s vysokou kvalifikací, riskují, že ztratí své schopnosti z důvodu nedostatku jejich využívání, což vede k úpadku hodnoty investic do vzdělávání.

Existují dva hlavní soupeřící přístupy, které odlišně nahlízejí a modelují fungování trhu práce, i co se týká využívání a rozvoje dovedností. Problém nesouladu dovedností je tak nahlížen dvěma různými optikami, což v důsledku vede k formulování velmi odlišných politických reakcí na tento problém. První přístup pramení z *neoklasické školy myšlení*, zejména zdůrazňující **nabídkovou stranu** modelu lidského kapitálu. Tato perspektiva zdůrazňuje nabídku dovedností ve fungování trhu práce. Na jedné straně by problém nedostačujících dovedností měl být řešen odpovědí nabídky. Pouze v případě, že se deficity objevují u specifických dovedností spíše než u těch obecných, by mělo řešení vycházet z poptávkové strany formou poskytnutí školení a dalšího vzdělávání v požadovaných dovednostech. Na druhou stranu pokud je na trhu práce nadbytek lidského kapitálu (nadbytečné a nevyužité dovednosti), model tohoto přístupu předpokládá, že se trh sám přizpůsobí, např. adaptováním nové technologie či pracovního postupu, který využije veškeré stávající dovednosti. Případně sami

pracovníci naleznou vhodný soulad s využitím odborného vedení dodavatelů dovedností. Tato optika chování poptávkové strany explicitně nemodeluje, pouze implicitně předpokládá fungování dle standardních neoklasických předpokladů maximalizace zisku a dokonalé konkurence. Za těchto tržních podmínek by jakékoliv intervence do poptávkové strany, jako strukturální opatření, měly být omezeny na minimum. Nesoulad dovedností je v rámci této optiky nahlížen jako fenomén hnaný podmínkami nabídkové strany, způsobený nedostatky a neschopností systému vzdělávání. Vzdělávací systém a systém dalšího vzdělávání by tak měl více odpovídat na požadavky trhu práce a nabízet poradenství, aby se možný pracovníkův nesoulad dovedností minimalizoval.

Alternativní přístup vychází z *nové politické ekonomie dovedností* (Brown et al., 2001) a má tendenci se soustředit spíše na **poptávkovou stranu** trhu práce. Kořeny tohoto přístupu jsou v ekonomické sociologii a novém institucionalismu. Tento přístup zdůrazňuje, že ekonomiky mohou zůstat konkurenceschopné i bez zvyšování dovedností a že trh nemusí nutně poskytovat pobídky v souladu se strategií vysokých dovedností. V přístupu k dovednostem je třeba brát v úvahu opatření a politiky zaměřené na nabídkovou ale i poptávkovou stranu trhu práce (viz následující přehled).

Politická opatření cílicí na nabídku pracovní síly:

- Vzdělávání lépe reagující na poptávku na trhu práce.
- Rozvoj vzdělávání dospělých a systému odborné přípravy na pracovišti.

Politická opatření zaměřená na poptávku po pracovní síle:

- Podpora přijetí technologií a postupů, které by co nejvíce využívaly a podporovaly vzájemnou komplementaritu dostupných dovedností pracovní síly.

Politická opatření koordinující nabídku pracovní síly a poptávku po pracovní síle:

- Poskytování informací a poradenství.
- Usnadňování řízení a podpora přístupů koordinace zúčastněných stran (stát a politika, pracovníci a jejich odbory, zaměstnavatelé).

## **Ad 2) Zohlednění získávání i ztráty dovedností v průběhu celého života jedinců tváří v tvář měnícímu se obsahu práce**

Nesoulad dovedností se může objevit v různých časových bodech pracovníkovy kariéry což je způsobeno odlišnými důvody. To má za následek i rozdílné politické implikace.

Nesoulad dovedností může nastat v důsledku ztráty nějakých schopností či naopak nabytí nových dovedností na straně pracovníka, ale může být způsoben i zvyšováním či snížením kvalifikace na straně poptávky. Proto je zapotřebí problematiku nesouladu dovedností uvažovat v dynamickém rámci.

### **Ad 3) Zohlednění dynamických interakcí mezi nabídkou dovedností a poptávkou po dovednostech na makro úrovni**

Je nesoulad špatná věc? Určitý stupeň nesouladu může být nevyhnutelný a normální. Může být i významným katalyzátorem reakcí zainteresovaných stran, k nastartování procesů nezbytných pro nastavení růstu produktivity v dlouhodobém horizontu. Tato úvaha nás vrací zpět k otázce, zda je to poptávka po dovednostech, co ovlivňuje jejich nabídku či naopak. Jaká je přirozená či normální míra nesouladu nelze s jistotou odpovědět, avšak vysoká míra nesouladu již naznačuje potřebu aktivní politiky podporující lepší přizpůsobení stávajících dovedností pracovníků požadavkům pracovních míst.

Aktivní politika zaměřená na efektivní využití dovedností pracovníků a potírání nesouladu v dovednostech by měla obsahovat následující obecné cíle:

- **Pomoc zaměstnavatelům lépe využívat schopnosti jejich zaměstnanců.**

Pouhé zaměření politiky na rozvoj dovedností a jejich zpřístupnění na trhu práce nebude mít požadovaný dopad na ekonomiku a společnost, pokud tyto dovednosti nebudou efektivně využívány. Politická opatření zaměřená na rozvoj dovedností na trhu práce musí podporovat zaměstnavatele, aby lépe využívali dovednosti a schopnosti pracovníků, které mají k dispozici. Tohoto cíle lze dosáhnout, pokud manažeři zejména malých a středních podniků identifikují efektivní pracovní a organizační postupy. Mezi ně patří podpora angažovanosti zaměstnanců, nabídka větší flexibility pracovních míst, poskytování pobídek pro inovace a provázání obchodní strategie se strategií rozvoje dovedností pracovní síly. Nicméně takovéto pobídky zaměstnavatelům, aby investovali do rozvoje svých zaměstnanců, nemusí být dostatečné.řešení problému nedostatečné kvalifikace pracovní síly či nesouladu mezi dovednostmi pracovníků a požadavků pracovních míst často vyžaduje nastavení rámce vládní podpory, zejména pro osoby s nízkou úrovní dovedností.

- **Řešit nezaměstnanost a pomáhat mladým lidem získat oporu na trhu práce.**

Mladí lidé mají často obtíže se vstupem na trh práce a nalezením stabilního zaměstnání, které by jim pokrylo životní náklady a zároveň nabídlo dobré kariérní vyhlídky. Přitom úspěšný vstup na trh práce na začátku pracovní kariéry má veliký vliv na pozdější pracovní život. „Špatný start“ se pak obtížně dohání a u jednotlivců, kteří svou kariéru začínají na nestabilních či kvalifikačně nevyhovujících pracovních místech je pravděpodobnější, že budou později nezaměstnaní či v zaměstnání, které je v nesouladu s jejich dovednostmi. Vysoký výskyt přebytku dovedností právě mezi mladými pracovníky, který odhalila naše analýza, je důkazem překážek, kterým často musí čelit při hledání práce odpovídající jejich dovednostem. Zaměření opatření na tuto cílovou skupinu je prioritní.

- **Poskytovat lepší informace o potřebných dovednostech na trhu práce a těch, které jsou k dispozici.** Nedostačující dovednosti, nevyužité dovednosti stejně jako nezaměstnanost mohou vzniknout z nedostatku informací a transparentnosti systému. Proto je kvalitní kariérové poradenství důležitou součástí každé strategie dovedností. Kompetentní personál, který má přehled v nejnovějších informacích o trhu práce, tak může směřovat jednotlivce právě do takových učebních programů, které jsou pro jejich budoucí kariéru nejlepší. Srozumitelné, koherentní a jasně interpretovatelné kvalifikace jsou nezbytné pro orientaci zaměstnavatelů v tom, jakými dovednostmi disponují potenciální zaměstnanci, čímž se usnadňuje náborový proces a eliminuje nesoulad dovedností. Kvalifikace či diplomy založené na schopnostech poskytují zaměstnavatelům jasnější představu o tom, jaký výkon bude potenciální zaměstnanec v práci předvádět.

- **Usnadnit vnitřní mobilitu mezi lokálními trhy práce.** Jedním z důvodů, proč může problém nedostatku odborných sil existovat zároveň s vysokou nezaměstnaností, je skutečnost, že lidé s odpovídajícími dovednostmi nejsou ve stejném geografickém území jako (volná) pracovní místa, která tyto dovednosti vyžadují. Snížení nákladů a odstranění ostatních překážek spojených s vnitřní mobilitou pomáhá zaměstnancům najít vhodné (ve smyslu jejich dovednostem odpovídající) zaměstnání a zaměstnavatelům zase najít vhodné pracovníky.

Výše popsané cíle však nemohou být zodpovědně naplňovány bez potřebné empirické evidence, která by měla být základem pro politické rozhodování. Máme-li si



účinně poradit s nesouladem dovedností, musíme o něm také něco vědět. Studie o kvalifikačním nebo dovednostním nesouladu napříč celou Evropou naznačují, že je to jev všudypřítomný. Bohužel informace o něm jsou velmi roztráštěné. **Zlepšení monitorování a předvídání potřeb trhu práce a kvalifikačních požadavků** je zásadní pro pomoc lidem vrátit se na trh práce, usnadnit jim nalezení nejvhodnějších volných pracovních míst a pro správné směrování rozvoje dovedností s cílem zlepšit dlouhodobé pracovní vyhlídky. Zlepšení schopnosti monitorovat, předvídat a zjišťovat korelaci mezi budoucí nabídkou kvalifikací a potřebami trhu práce je tak nezbytnou podmínkou pro vytvoření účinných politik zaměstnanosti, vzdělávání a odborné přípravy i pro individuální výběr povolání. K tomu je zapotřebí lepších celoevropských údajů. Jedním ze způsobů, jak je shromažďovat, může být vložení nového modulu s bateriemi otázek týkajících se nesouladu dovedností do již existujících velkých panelových šetření např. jednou za tři roky. To umožní sledování nesouladu v jeho dynamickém kontextu.

## Závěr

V diplomové práci jsem se zabývala problematikou nesouladu dovedností na trhu práce. Na začátku jsem stanovila základní obecný cíl práce, který jsem následně rozvedla do několika výzkumných cílů, k nimž jsem stanovila výzkumné otázky. V závislosti na nich byly zvoleny konkrétní postupy a metody sběru a analýzy dat. V této závěrečné kapitole provedu stručné shrnutí odpovědí na všechny výzkumné otázky.

Provedla jsem podrobnou analýzu dostupné literatury zabývající se problematikou nesouladu dovedností na trhu práce, přičemž jsem vymezila základní pojmy a koncepty nesouladu a objasnila vztah mezi nimi. Zjistila jsem, že nesoulad na trhu práce se v posledních letech dostal do politického zájmu řady národních i mezinárodních organizací. V posledních letech však v akademických i politických debatách došlo k jistému posunu od soustředění se na převzdelanost či nedostatek odborných sil v určitých sektorech směrem k jemnějším rozdílům v rovnováze na trhu práce, jako jsou chybějící kompetence a nadbytečné kompetence a jejich nevyužívání, a jejich negativním dopadům. Tento posun pozornosti od kvalifikačního či vzdělanostního nesouladu směrem k dovednostnímu nesouladu byl ve velké míře ovlivněn dostupností dat, která umožňují tento posun v konceptualizaci a měření dovednostního nesouladu.

Porovnávala jsem také výhody a nevýhody jednotlivých konceptů nesouladu. Velkou slabinou konceptu vzdělanostního či kvalifikačního nesouladu je výhradní spoléhání se pouze na kvantitativně a kvalifikačně založené míry nesouladu, jako je počet let studia či diplomy o dosaženém vzdělání. Tato tendence nebrat v úvahu jednak typ dosaženého vzdělání, skutečné dovednosti, pracovní zkušenosti a vůbec skutečnost, že se lidé účastní formálního i neformálního vzdělávání, a to jak v práci, tak i mimo ni, po celou dobu svého života, vede k omezenému a pouze jednostrannému porozumění nesouladu. Dovednostní nesoulad je v porovnání s kvalifikačním nesouladem považován za přímočařejší a robustnější koncept nesouladu, který bere v potaz i možnost celoživotního získávání dovedností. Na druhou stranu je koncept nesouladu dovedností úzký co do rozsahu. Avšak kompenzuje skutečnost, že kvalifikace nemusí být nutně dobrým ukazatelem skutečných dovedností.

Velkou část práce jsem věnovala popisu možných příčin vzniku nesouladu dovedností na trhu práce. Doposud však nebyl zaznamenán pokus o jednotnou teorii, která by měla za cíl vysvětlit celou komplexnost problematiky nesouladu dovedností na trhu práce. Jsou tedy diskutovány teoretické poznatky, které vysvětlují tržní selhání, jež mohou stát za vznikem různých typů nesouladu dovedností. Široce přijímaný teoretický koncept lidského kapitálu se téměř výhradně zaměřuje na nabídkovou stranu trhu práce v dlouhodobém horizontu a nevěnuje příliš pozornosti prvkům strukturujícím poptávku. Tudíž předpokládá, že jsou jednotlivci na trhu práce alokováni na optimální pozice a nevzniká tak žádný nesoulad mezi jejich dovednostmi a vykonávanou prací. Pokud však dovednostní nesoulad nastane, je z hlediska teorie lidského kapitálu hodnocen pouze jako dočasný fenomén vně modelu a vyřeší se v dlouhodobém horizontu. Ke vzniku překvalifikovanosti či nadbytečných dovedností může dojít z důvodu vysokých nákladů a jiných bariér spojených s adaptací na nové technologie. Překvalifikovanost může být také důsledkem strategie firem, které ve snaze ulehčit budoucí přechod a adaptaci na nové technologie již nyní přijímají pracovníky s vyšší kvalifikací, než je aktuálně potřebná. Dalším vysvětlením vzniku nesouladu dovedností na trhu práce pomocí konceptu technologické změny je rychlé zvyšování kvalifikačních požadavků pro nově přijímané zaměstnance, v jehož důsledku se stávající zaměstnanci stávají formálně podkvalifikovanými. To však neznamená, že tyto zaměstnanci skutečně nedisponují dostatečnými dovednostmi a znalostmi pro výkon své práce, jelikož tento předpoklad nebere v úvahu neformální vzdělávání a rozvoj dovedností v průběhu profesní přípravy na pracovišti. Z pohledu teorie kariérní mobility je překvalifikovanost pouze dočasným fenoménem vázaným na životní cyklus, vyskytující se u mladých a vzdělanějších jedinců vstupujících na trh práce, kteří postupem času získávají více zkušeností a informací k tomu, aby si našli práci, která lépe odpovídá jejich vzdělání a dovednostem. Další možnou příčinou vzniku nesouladu dovedností je informační asymetrie, tj. nedostatek informací či jejich nepřesnost v procesu hledání práce může být příčinou toho, že jedinec přijme pracovní nabídku, kde náplň práce neodpovídá jeho kvalifikaci či dovednostem.

Na druhou stranu existují také teoretické přístupy zdůrazňující poptávkovou stranu trhu práce, které mají tendenci líčit nesoulad dovedností jako fenomén způsobený okolnostmi poptávkové strany dovedností. Příkladem je signalizační teorie vzdělání, jejíž premisou je, že uchazeči o zaměstnání s vyšším nebo významnějším vzděláním

budou produktivnější. To vede ke zvyšování poptávky po vyšším vzdělání v rámci vzdělávacího systému, přičemž tato rostoucí poptávka po vyšších kvalifikacích je poháněna dalšími faktory, jako zvýšením sociálního statusu a prestiže. Překvalifikovanost pak vzniká v důsledku kvalifikační inflace, kdy zaměstnavatelé na vzrůstající nabídku vysoce kvalifikovaných pracovníků reagují zvyšováním požadavků na uchazeče o zaměstnání, nikoliv však zvyšováním požadavků na skutečný obsah práce. Segmentační teorie trhu práce zase předpokládá existenci několika segmentů trhu práce, které jsou charakterizovány odlišnými podmínkami fungování a existencí bariér mezi nimi. V případě obsazení pracovních míst v primárním sektoru jsou uchazeči o zaměstnání, kteří jsou dle teorie soutěže o pracovní místa a signalizační teorie vzdělání hůře vybaveni, jsou nuceni spokojit se s prací v sekundárním sektoru, která nemusí odpovídat jejich kvalifikaci či dovednostem. Z pohledu teorie přiřazení je vznik nesouladu dovedností na trhu práce nedílnou součástí složitě strukturované tržní ekonomiky a důsledkem alokačního problému v komplexním procesu přiřazování rozdílných pracovníků k různým pracovním místům. Dovednostní nesoulad může být způsoben i diskriminačními mechanismy projevujícími se na trhu práce, které jsou založeny na osobních charakteristikách jako je pohlaví, rasa nebo také věk. Jedná o tzv. statistickou diskriminaci, kdy např. ženy či imigranti častěji než ostatní pracují na pozicích, které jsou v nesouladu s jejich kvalifikací či dovednostmi.

V práci jsem se věnovala také důsledkům nesouladu dovedností, a to jak pro jednotlivce, tak i firmy a společnost jako celek. Nesoulad mezi dovednostmi získanými během vzdělávání a během práce a mezi dovednostmi požadovanými trhem práce má vážné dopady na výkon, produktivitu a ocenění pracovníků, kteří určitý nesoulad zažívají (Levels et al. 2013). Nesoulad dovedností má však i významné ekonomické důsledky. Nedostatečné využívání dovedností může na individuální úrovni v krátkodobém či střednědobém horizontu vést k atrofii dovedností. Pracovníci zaměstnaní na pozici, kde nedostatečně využívají své dovednosti, také vydělávají méně než pracovníci s obdobnými dovednostmi, kteří se nacházejí v souladu a pro svoji práci se dobře hodí. Překvalifikovanost a nedostatečné využívání dovedností vede ke snížení pracovní spokojenosti jedince a zvyšuje jeho pracovní mobilitu. Na základě toho se dá očekávat, že bude negativně ovlivňovat i firemní produktivitu. Nevyužité dovednosti stejně jako nedostačující dovednosti zpomalují rychlost zavádění efektivnějších technologií a pracovních a organizačních postupů. Na makroekonomické úrovni se

vysoká míra nesouladu projevuje zvyšováním nezaměstnanosti a snižováním růstu HDP v důsledku plýtvání lidským kapitálem či snižováním produktivity. Avšak je potřeba zdůraznit, že určitá míra nesouladu je v důsledku rychle se měnících požadavků na kvalifikace a dovednosti pracovníků na trhu práce přirozená. Někdy může trvat déle, než se poptávka po dovednostech přizpůsobí většímu množství vysoce zdatných a kvalifikovaných pracovníků a naopak. Ne všechny typy nesouladu dovedností jsou tudíž pro ekonomiku špatné.

V práci jsem se věnovala i metodologickým přístupům k měření nesouladu a diskutovala výhody a nevýhody jednotlivých přístupů. Popsala jsem tři přístupy k měření vzdělanostního a dovednostního nesouladu: normativní, subjektivní a statistický přístup. S cílem určit rozsah vzdělanostního a dovednostního nesouladu na českém trhu práce jsem aplikovala tradičně užívané metody měření i novou, modifikovanou metodu měření nesouladu dovedností. Ta staví na práci Kraha a Loweho. Její výhodou je, že pomocí obou úrovní - jednak zdatnosti v měřených dovednostech a jednak užití těchto dovedností - vyjadřuje postavení jednotlivce ve vztahu ke zbytku pracovní síly. Úroveň užívání dovedností v práci jsem stanovila s použitím empiricky zakotvené metody agregace úzce vymezených pracovních úkolů do široce definovaných pracovních činností, které mají přímou souvislost s úrovní jedincových dovedností. Nesrovnalosti mezi skutečnými dovednostmi a využíváním dovedností na pracovišti jsou zachyceny konfrontací těchto úrovní a jednotlivci jsou zařazeni do jedné ze čtyř možných kategorií: soulad nízkých hodnot, soulad vysokých hodnot, přebytek dovedností, deficit dovedností.

Po diskuzi jednotlivých metod měření a popisu zvolených metod a úpravy dat jsem podala přehled o rozsahu vzdělanostního i dovednostního nesouladu v České republice. Výsledky ukazují, že 35 % české populace dosáhlo jiné úrovně vzdělání, než by jejich práce vyžadovala. Převzdělanost, tedy situace kdy mají lidé vyšší úroveň vzdělání než je požadována jejich zaměstnáním, byla častější než nedostačující vzdělání. Nicméně výsledky měření vzdělanostního nesouladu závisí na použité metodě. Přímé a nepřímé metody sebehodnocení nám poskytují velmi rozdílné odhady podílu pracovníků ve vzdělanostním nesouladu. Výsledky těchto dvou metod se rozbíhají především v odhadech míry výskytu nedostačujícího vzdělání.

Co se týká oblasti dovedností, zjistila jsem, že přibližně jedna pětina české populace má čtenářské dovednosti v nesouladu s pracovními požadavky, obdobně je tomu u numerické dovednosti. Zaměstnavatelé na českém trhu práce plně nevyužívají čtenářské dovednosti 11 % pracovníků a numerické dovednosti 12 % pracovníků. Současně 11 % pracovníků nemá dostačující čtenářské dovednosti, což negativně ovlivňuje jejich pracovní výkon. To samé platí pro 9 % pracovníků v případě numerické gramotnosti. Také se ukázalo, že měření nesouladu dovedností pomocí subjektivního sebehodnocení respondentů lze těžko považovat za metodu, která může nahradit přímé srovnání úrovně dovedností a užití dovedností. To dosvědčuje skutečnost, že když jsou respondenti požádáni, aby posoudili, zda mají dostatečné kompetence pro své zaměstnání, referují spíše o konkrétních než obecných dovednostech.

Rozložení nesouladu dovedností i vzdělanostního nesouladu jsem poté zjišťovala i na základě sociodemografických skupin. Výsledek, který byl překvapující, je, že na českém trhu práce neexistuje téměř žádný rozdíl v distribuci nesouladu podle pohlaví, a tudíž že muži a ženy mají shodné podmínky pro nalezení vhodného zaměstnání (v souladu s jejich dovednostmi a vzděláním). Toto zjištění je v porovnání s odbornou literaturou zabývající se touto problematikou poměrně neobvyklé. Naopak rozložení nesouladu v české populaci z hlediska věku je rozdílné. Nízký věk je silně spojen s výskytem překvalifikovanosti i přebytku dovedností čtenářských i numerických. Naopak pracovníci starší věkové kategorie jsou častěji podkvalifikováni a častěji se u nich vyskytuje i deficit dovedností. Toto zjištění mě opět přivádí k úvahám, že na trhu práce existuje mnoho dalších faktorů než pouhé dovednosti. Při přijímání nových pracovníků zaměstnavatelé zvažují uchazečovo vzdělání a dovednosti, jakož i pracovní zkušenosti, motivaci, osobnostní charakteristiky a mnoho dalších vlastností. Mladí pracovníci často postrádají pracovní zkušenosti, a proto vhodná úroveň dovedností nemusí být vždy dostačující pro jejich najmutí pro kvalifikovanou práci.

V závěru práce jsem se dosavadní zjištění pokusila diskutovat z hlediska důsledků pro veřejnou politiku. Dospěla jsem k závěru, že ke komplexnímu přístupu k problému nesouladu dovedností na trhu práce je důležité stejně zvážit poptávkovou i nabídkovou stranu trhu práce a to, jakým způsobem se obě podílejí na vytváření nesouladu. Stejně tak je důležité vzít v úvahu dynamiku vytváření dovedností a jejich

ztráty v průběhu celého života pracovníků a jak se vzájemně ovlivňuje s měnící se náplní práce. A v neposlední řadě je důležité také rozpoznat dynamiku vztahů mezi nabídkou dovedností a poptávkou po dovednostech na makro úrovni.

Aktivní politika zaměřená na posílení souladu mezi poptávkou po dovednostech a nabídkou dovedností by do tohoto procesu měla zapojit široké spektrum oblastí veřejné politiky, včetně vzdělávání, vědy a technologií, zaměstnanosti, hospodářské politiky, migrace a veřejných financí. Klíčovým úkolem pro politické činitele je pak koordinace různých aktivit v takto různorodých oblastech. Je však třeba zapojit široké spektrum nevládních aktérů, včetně zaměstnavatelů, profesních a průmyslových asociací a obchodních komor, odborů, vzdělávacích a školicích institucí a samozřejmě i včetně jednotlivců (OECD 2013c).

Je zřejmé, že tato diplomová práce byla spíše úvodní sondou systematizující dosavadní poznatky v oblasti nesouladu dovedností na trhu práce. Má převážně popisný a vysvětlující charakter, což však bylo deklarováným cílem práce. Existuje několik směrů, kterými by se mohly ubírat další analýzy v této oblasti. Zprv by bylo vhodné práci doplnit o zkoumání vlivu nesouladu dovedností na výdělky. Evidence v dostupných studiích (např. Desjardins, Rubenson 2011) naznačují, že charakteristiky nabídky dovedností jsou důležitými determinantami výdělku, leč ne nezávislými na charakteristikách poptávky po dovednostech. Avšak v dosavadních studiích dominuje především pohled nabídkové strany trhu práce. Podobně by bylo vhodné rozšířit práci o výzkum vlivu nesouladu dovedností na další vzdělávání a odbornou přípravu. Další možné rozšíření práce by představovalo zaměření na specifickou skupinu imigrantů na českém trhu práce. Proces integrace cizinců čelí různým výzvám a možná nejdůležitější je využití plného potenciálu dovedností přistěhovalců. Dovednosti imigrantů, které nejsou plně využity, představují nejen plýtvání lidského kapitálu (jakožto i v případě domácích pracovníků), ale mohou mít také negativní vliv na integraci a sociální soudržnost. Podstatným přínosem by bylo zaměřit se na výskyt nesouladu dovedností v rozdílných profesních skupinách. To by však vyžadovalo pečlivé zvážení míry agregace dostupných dat z hlediska významového (nakolik by profesní skupiny byly z hlediska dovedností sourodé a smysluplné) a také metodologického (potřeba dostatečného zastoupení profesí ve výběrovém souboru).

## Summary

In my diploma thesis I deal with the issue of skills mismatches in the labor market. At the beginning I set the general aim, which I subsequently split in several research objectives. Depending on them were chosen specific procedures and methods of data collection and analysis.

I have conducted a detailed analysis of available literature dealing with skills mismatches in the labor market. I have defined the basic terms and concepts of mismatches and clarified the relationship between them. I have found that the mismatch in the labor market came to a political interest in many national and international organizations in recent years. In both academic and political debates there were the shift away from focusing on the overeducation and skill shortages in certain sectors towards more subtle differences in the balance of the labor market, such as skill gaps and overskilling and under-using the skills, and their negative effects.

I have also compared the advantages and disadvantages of the different concepts of mismatch. The weakness of the concept of education or qualification mismatch is the reliance solely on quantitative and qualification-based measures, such as the number of years of study and diplomas and credentials held. This tendency not to take into account the type of education, actual skills, work experience and the fact that people gain skills in both formal and informal education, both at and outside work, over the lifespan, results in limited and only one-sided understanding of mismatch. Skill mismatch is in comparison with qualification mismatch considered to be straightforward and robust concept of mismatch taking into account the possibility of skill gain and skill loss over the lifespan. On the other hand, the concept of skill mismatch is narrow in scope.

A significant part of the work was devoted to a description of possible causes of skills mismatches in the labor market. However, there has been no attempt so far to develop a unified theory that would aim to explain the whole complexity of the issue of skill mismatches in the labor market. But several theories are helpful to understand labor market imperfections which could be behind several of these types of skill imbalances.

The thesis also deals with consequences of skill mismatches at individual level, firm level and macroeconomic level. A mismatch between the skills acquired during



training and during working life and the skills required by the labor market has serious implications for performance, productivity and earnings of workers who are mismatched (Levels et al. 2013). Skill mismatch has also significant economic consequences. Skill underutilization as well as under-skilling slows down the pace of the introduction of more efficient technologies and working and organizational practices. At the macroeconomic level, the high rate of mismatch manifests itself by rising unemployment and reducing GDP growth.

An attention was paid also to methodological approaches to measurement of mismatches. I have discussed the advantages and disadvantages of normative, subjective and statistical approach.

The next section was devoted to the distribution of education and skill mismatches in the Czech Republic. The results show that 35 % of the Czech population reached a different level of education than their work would require. However, the outcomes of measurements of education mismatch depend on the method used.

Regarding skills domain, I found that about one fifth of the Czech population is mismatched in literacy and similar share in numeracy. It was also showed that the measurement of skill mismatch using subjective self-assessment of respondents can hardly be considered as method that can replace direct comparison of levels of skill proficiency and skill utilization.

Distribution of skill and education mismatches among different socio-demographic groups was also examined. The result, which was surprising, is that there is almost no difference in the distribution of mismatch by gender in the Czech labor market. Conversely, the distribution of mismatch among age groups of worker in the Czech population is different. Young age is strongly connected with the incidence of overqualification and numeracy and literacy surpluses.

In the end, I tried to discuss findings in terms of implications for public policy. I came to the conclusion that for comprehensive approach to the problem of skills mismatches in the labor market is important to equally consider the demand and supply side of the labor market and the way in which are both involved in creating mismatches. It is equally important to consider the dynamics of skill gains and their losses over the lifespan of workers and how it interacts with the changing job content. Finally, it is also important to recognize the dynamics of the relationship between supply of and demand for skills at the macro level.

## **Použitá literatura a zdroje**

### ***Odborné články a monografie***

ALLEN, J.; R. van der VELDEN. Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 2001. Vol. 53, No 3, 434-452.

ARROW, K. *The theory of discrimination*, 1971. Department of Economics, Princeton University, Industrial Relations Section Working Papers.

ARROW, K. J. Higher education as a filter. *Journal of public economics*, 1973. 2(3), 193-216.

BATTU; H. C. R. BELFIELD; P. J. SLOANE. How well can we measure graduate overeducation and its effects? *National Institute Economic Review*, 2000. No 171, 82-93.

BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 1962. vol. 70, no. 5-2, 9-49.

BROWN, P.; A. GREEN; H. LAUDER. *High Skills: Globalization, Competitiveness, and Skill Formation*. 2001. Oxford: Oxford University Press.

BRYNIN, M.; S. LONGHI. Overqualification: Major or minor mismatch? *Economics of Education Review*, 2009. 28(1), 114-121.

BÜCHEL, F. Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment. 2001. 453–560. In DESCY, P.; M. TESSARING (eds.). *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report (Cedefop Reference series)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001 (3 volumes); ISBN 92-896-0034-0

BÜCHEL, F.; A. MERTENS. Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 2004, 36.8, 803-816.

CEDEFOP. *Skill mismatch: identifying priorities for future research*. Luxembourg: Publications Office, 2009 (Working paper, No 3).

CEDEFOP. *The Skill Matching Challenge: Analysing Skill Mismatch & Policy Implication*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010a. ISBN 978-92-896-0485-7.

CEDEFOP. *Skills Supply and Demand in Europe: Medium-term Forecast up to 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010b.

CROSSMAN, A. Secondary Data Analysis [online]. *About Education*. [cit. 2015-11-03]. Dostupné z: <http://sociology.about.com/od/Research-Methods/a/Secondary-Data-Analysis.htm>

ČÍŽEK, T.; M. VÁVRA. *Sekundární analýza socio-ekonomických dat a zdroje dat*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011.

DESJARDINS, R.; K. RUBENSON. An Analysis of Skill Mismatch Using Direct Measures of Skills, *OECD Education Working Papers*, 2011. No. 63, OECD Publishing.

DOLTON, P.J.; A. VIGNOLES. The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market, *Economics of Education Review*, 2000. vol. 19, 179–198.

Evropská komise. *New Skills for New Jobs; Anticipating and Matching Labour Market and Skill Needs*, Luxembourg, 2008.

FLORES-LAGUNES, A.; A. LIGHT. *Interpreting sheepskin effects in the returns to education*. 2007. Education Research Section, Princeton University.

GREEN, F.; S. MCINTOSH. Is There a Genuine Under-Utilization of Skills Amongst the Over-Qualified?, *Applied Economics*, 2007. Vol. 39, 427-439.

GREEN, F.; Y. ZHU. Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Paper*, 2010, 62(4), 740–763.

GROOT, W.; H. M. VAN DEN BRINK. Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of education review*, 2000, 19(2), 149-158.

HARTOG, J. On the Multicapability Theory of Economic Distribution, *European Economic Review*, 1977, vol. 10, 157-171.

HARTOG, J. Wages and allocation under imperfect information, *De Economist*, 1981, vol. 129, no. 3, 311-323.

HARTOG, J. Earnings functions: Testing for the demand side, *Economics Letters*, 1985, vol. 19, 281- 285.

HARTOG, J. Over-education and earnings: Where are we and where should we go? *Economics of Education Review*, 2000, vol. 19, 131–147.

HORÁKOVÁ, M. Problematika nízkého lidského kapitálu na soudobých trzích práce. 2011.

CHEVALIER, A. Measuring Overeducation, *Economica*, 2003, 70(209), 509-531.

KADEŘÁBKOVÁ, B. Některé směry kritiky teorie lidského kapitálu. In sborník z mezinárodní vědecké konference Lidský kapitál a investice do vzdělání, [online] 2005. Dostupné z WWW: <http://www.vsfs.cz/soubor2.php?s=lidsky-kapital-2005-sbornik.pdf&adr=konference>

KRAHN, H.; G. S. LOWE. *Literacy Utilization in Canadian Workplaces*. Ottawa and Hull: Statistics Canada and Human Resource Development Canada, 1998.

LEUVEN, E.; H. OOSTERBEEK. Overeducation and mismatch in the labor market. *Handbook of the Economics of Education*, 2011, vol. 4, 283-326.

LEVELS, M., et al. *Skill mismatch and skill use in developed countries: Evidence from the PIAAC study*. Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), 2013.

MAVROMARAS, K., et al. Overskilling in the Australian Labour Market. *The Australian Economic Review*, 2007. Vol. 40, 307-312.

MAVROMARAS, K.; S. MCGUINNESS. Overskilling dynamics and education pathways. *Economics of Education Review*, 2012, 31.5: 619-628.

MCGUINNESS, S. Overeducation in the labour market. *Journal of Economic Surveys*, 2006. Vol. 20, No 3, 387-418.

OCHRANA, F. *Metodologie vědy. Úvod do problému*. Praha : Karolinum, Univerzita Karlova v Praze, 2010. 978-80-246-1609-4, 156 s.

OECD/Statistics Canada. *Learning a Living: First Report of the Adult Literacy and Lifeskills Survey*. Paris and Ottawa: Authors, 2005.

OECD. *Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies*. OECD Publishing, 2012.

OECD. *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Publishing, 2013a.

OECD. *Technical Report of the OECD Survey of Adult Skills (PIAAC)*. Paris: OECD Publishing, 2013b.

OECD. *Skilled for Life? Key Findings from the Survey of Adult Skills (PIAAC)*. OECD Publishing, 2013c.

QUINTINI, G. Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 2011. No. 121, OECD Publishing.

QUINTINI, G. Skills at Work: How Skills and Their Use Matter in the Labour Market, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 2014. No. 158, OECD Publishing.

RILEY J. G. Information, screening and human capital. *American Economic Review*, 1976. Vol. 66, no. 2, 254-260.

SATTINGER, M. *Capital and the Distribution of Labor Earnings*. Amsterdam: North Holland Publishing, 1980.

SATTINGER, M. Assignment models of the distribution of earnings, *Journal of Economic Literature*, 1993. Vol. 31, no. 2, 831-880.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital, *American Economic Review*, 1961. Vol. 51, no. 1, 1-17.

SICHERMAN, N.; O. GALOR. A theory of career mobility, *Journal of Political Economy*, 1990. Vol. 98, no. 1, 169-192.

SICHERMAN, N. Overeducation in the labour market. *Journal of Labor Economics*, 1991. Vol. 9, No 2, 101–122.

SLOANE, P. J. Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us. *Overeducation in Europe*, 2003, 11-45.

SPENCE, A. M. Job market signalling, *Quarterly Journal of Economics*, 1973. Vol. 87, no. 3, 355-374.

STRAKOVÁ, J. Základní informace o výzkumu PIAAC a jeho realizaci v České republice. 2013a. In STRAKOVÁ, J., A. VESELÝ (eds.), *Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC* (s. 19 – 24). Praha: Dům zahraniční spolupráce, 2013.

STRAKOVÁ, J. Kompetence českých dospělých v mezinárodním srovnání. 2013b. In STRAKOVÁ, J., A. VESELÝ (eds.), *Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC* (s. 25 – 47). Praha: Dům zahraniční spolupráce, 2013.

STRAKOVÁ, J.; A. VESELÝ (eds.). *Předpoklady úspěchu v práci a v životě. Výsledky mezinárodního výzkumu dospělých OECD PIAAC*. Praha: Dům zahraniční spolupráce, 2013.

TINBERGEN, I. On the Theory of Income Distribution. *Weltwirtschaftliches Archive* 77, 1956, 156-175.

TVRDÝ, L. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2008.

VERHAEST, D.; E. OMEY. The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 2006, 77(3), 419-448.

VESELÝ, A. Teorie mnohačetných forem kapitálů. *Praha: FSV UK*, 2006, 13 s.

VESELÝ, A.; M. NEKOLA. Analýza a tvorba veřejných politik–přístupy, metody a praxe. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. 407 s. ISBN 978-80-86429-75-5.

World Economic Forum. *Matching Skills and Labour Market Needs. Building Social Partnership for Better Skills and Better Jobs*, Global Agenda Council on Employment, 2014.

### **Internetové zdroje**

*Národní observatoř zaměstnanosti a vzdělávání* [online]. 2015. [cit. 2015-11-28]. Dostupné z: <http://www.nvf.cz/narodni-observator>

OECD. *The Survey of Adult Skills: Reader's Companion* [online]. OECD Publishing, 2013d. [cit. 2015-11-28]. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204027-en>

*O středisku Cedefop* [online]. 2015. [cit. 2015-11-24]. Dostupné z: <http://www.cedefop.europa.eu/cs/about-cedefop>

PIAAC ČR [online]. Datový soubor. 2013. Dostupné z: <http://piaac.cz/vystupy>

TOUŠEK, Laco. Desk research. *Antropologie* [online]. 2014 [cit. 2015-11-03]. Dostupné z: <http://www.antropologie.org/cs/metodologie/desk-research>.

## Seznam grafů a schémat

Schéma č. 1: Postup tvorby škál využívání kompetencí.....	49
Schéma č. 2: Schéma zařazení do kategorií při analýze (ne)/souladu .....	51
Graf č. 1: Rozložení vzdělanostního (ne)souladu měřeného pomocí nepřímé a přímé metody sebehodnocení.....	53
Graf č. 2: Rozsah nesouladu dovedností pomocí subjektivního hodnocení .....	55
Graf č. 3: Rozložení (ne)souladu dovedností na základě kombinace 2 subjektivních otázek .....	56
Graf č. 4: Rozsah souladu a nesouladu numerické a čtenářské gramotnosti v ČR na základě statistické metody měření .....	57
Graf č. 5: Rozložení vzdělanostního (ne)souladu dle pohlaví na základě nepřímé metody sebehodnocení.....	59
Graf č. 6: Rozložení (ne)souladu dovedností dle pohlaví na základě statistické metody měření .....	60
Graf č. 7: Rozložení vzdělanostní (ne)souladu dle věku na základě nepřímé metody sebehodnocení.....	61
Graf č. 8: Rozložení vzdělanostní (ne)souladu dle věku na základě přímé metody sebehodnocení.....	62
Graf č. 9: Rozložení (ne)souladu dovedností dle věku na základě statistické metody měření .....	63