

## КВАЛИФИКАЦИОННИ НЕСЪОТВЕТСТВИЯ НА ПАЗАРА НА ТРУДА

проф. д-р Мария Нейчева  
Бургаски свободен университет

## QUALIFICATION MISMATCH IN THE LABOR MARKET

Mariya Neycheva, PhD, Professor of Economics  
Burgas Free University

**Abstract:** *A negative tendency being observed in today's labor market is the widening mismatch between employees' qualification and the requirements of one's job. Over the period 2000-2019 overeducation in the EU has been increasing by more than 40 %. With regard to that the current study presents the indicators used to measure the degree of mismatch, its underlining factors of mismatch as well as some recent tendencies in the EU. For the purposes of this a research grant at the Free University of Brussels was performed in the frames of the project „Economic Education in Bulgaria 2030“ financed by the OPNOIR. It is based also on results from the IRISI project of FNI.*

**Keywords:** *qualification mismatch, overeducation, labor market.*

### Въведение

В последните десетилетия се активизират изследванията, разграничаващи количеството от качеството на човешкия капитал, като се диференцира тяхното влияние върху нивото и темпа на промяна на съвкупната активност. Тези различия намират израз и на пазара на труда чрез разминаванията между търсеното и предлагано образование, умения, квалификация, професионален опит. Това обуславя нарастващия интерес към темата за т.нар. „квалификационни несъответствия“ (qualification mismatch). Настоящата студия е в резултат на работата на автора по изследователския му грант в Свободния университет на Брюксел, финансирана по проект „Икономическото образование в България 2030“ по ОП „НОИР“. Тя се базира и на резултати от проект „ИРИСИ“ по ФНИ.

Несъответствията на пазара на труда обозначават различията между притежаваната от индивида квалификация в широк смисъл и изискваната квалификация за работата, изпълняваната от него. Квалификационните (образователни) несъответствия биват хоризонтални (horizontal/field-of-study mismatch) и вертикални (vertical mismatch) [1]. Първите се отнасят до придобитата сфера на образование. Например, завършил бакалавърска програма по финанси, работещ като специалист по информационни технологии. Вторите предполагат разлика в степента на образование. За свръхобразованост (overeducation) говорим, когато индивидът притежава по-висока от минималната изисквана образователна степен за конкретното работно място. Обратно, при „недостатъчна“ образованост (undereducation) придобитата квалификация е по-ниска от необходимата. Такъв би бил случаят, ако човек със средно образование работи ка-

то мениджър, за което се изисква поне бакалавърска степен<sup>1</sup>. Във фокуса на това изложение стоят вертикалните квалификационни несъответствия. Според оценките на ОИСР [2] около една-трета от работната сила в развитите страни търпи квалификационни несъответствия, като вертикалните преобладават. Това е валидно и за повечето европейски икономики [3]. Също така, наличието на публично достъпни бази данни за по-дълъг период от време правят възможно да бъдат подлагани на емпирични проверки.

### **Фактори за квалификационните несъответствия**

Като резултат от съществуващи неравновесия на пазара на труда квалификационните несъответствия се оформят под въздействие на фактори от страна на търсенето и/или на предлагането на дадена образователна степен (квалификация), като основните са систематизирани в таблица 1. Както се вижда, разширяващият се достъп до образование в световен мащаб и включване на по-високи образователни степени в задължителното образование се посочва като основна причина. При равни други условия това води до нарастващото предлагане на квалифицирана работна сила в сравнение с търсенето.

В тази връзка съществена е ролята на дигитализацията. От една страна тя поставя изисквания за по-висока образованост с цел формиране на актуални знания и умения за работа с новите технологии в бизнеса и икономиката. Едновременно с това, информационно-комуникационните технологии дават възможност за гъвкави форми на обучение.

Споделя се виждането, че дипломираните по икономика, право, изкуства и хуманитарни науки са изложени на по-висок риск от свръхобразование [4]. Това важи и за по-младите хора, както и жените, като може да се обясни със сравнително по-високото образователно равнище, по-голямата вероятност за изпълняване на временна работа и специфичните работни места<sup>2</sup>.

Вертикалните квалификационни несъответствия са дългосрочен проблем [5], като една от причините е ускореното напускане на работната сила на възрастното население с ниска степен на образование и навлизане на млади хора с по-висока квалификация. Трябва да се спомене и качеството на полученото образование. Дефицитът на знания и умения, асоциирани с дадена образователна степен, е предпоставка за нарастване на свръхобразованиета. Разликата между предполагаеми знания, умения, квалификация и реално придобити такива от индивида зависи, от една страна, от качеството на националните образователни системи, а от друга – от персонални характеристики, разбираня и поведение като мотиви за учене, стремеж към изява и др.

По отношение на институционалните особености се оказва, че в средното образование завършилите програми със специализирана професионална (vocational) ориентация имат по-ниска степен на несъответствия в кратък период в сравнение с дипломираните в програми с обща (general) насоченост [6]. Нещо повече, при започване на кариерата по-ефективни се оказват програмите, съчетаващи специфична ориентация с обучение в работни условия. В дълъг период, обаче, тези предимства изчезват с „амортизацията“ на придобитите знания и умения. Качеството на институционалните

<sup>1</sup> В това изложение терминът „недостатъчна образованост“ (undereducation) се използва в относителен смисъл предвид изискванията на конкретен вид заетост. В този контекст дори специалист, завършил магистратура, би се квалифицирал като „недостатъчно образован“, ако за работното му място се изисква докторска степен.

<sup>2</sup> OECD (2017), цит. съч.

и научни изследвания е в отрицателна корелация с вероятността за свръхобразованост при мъжете и жените [7].

Таблица 1. Фактори за квалификационните несъответствия

Фактори от страна на предлагането на труд (образование)	Фактори от страна на търсенето на труд (образование)
Нарастващ достъп до образованието и средно образователно равнище на работната сила	Степен на поляризация на работните места
Разпределение на работната сила по образователни степени (ISCED)	Структура на икономиката, съответстваща на образователния профил на работната сила
Разпределение на работната сила по сфери на образование	Етап от бизнес цикъла
Личностни характеристики, възраст, пол	Дял на временните трудови договори
Качество и селективност на образователната система и придобитото образование	Трудово законодателство и сила на профсъюзите
Институционални особености на образователната система	Ниво на технологично развитие и разходи за НИД
Ръст на работната сила	Ограничения при търсенето на работа
Характеристики на имиграцията	Дял на малките предприятия
Политика по отношение на безработицата	Вид на трудовия договор – временен/ постоянен
	Дискриминационни практики
Размер на пазара на труда	

Нарастването на работната сила при равни други условия е също предпоставка за повишаване на несъответствията [8]. Проучена е и ролята на имиграцията. Първата и втората генерация имигранти се сблъскват по-често с квалификационни несъответствия, предимно свръхобразованост. Намалването ѝ при по-късните поколения и подълъг престой в приемащата страна се обяснява с възможностите и предпочитанията към безработица, имиграционната политика на страната, както и приспособяване към изискванията на трудовия пазар с избор на конкретен вид образование. Трябва да се отбележи и качеството на образованието в изпращащата страна като сравнително по-доброто е предпоставка за започване на работа, изискваща по-високо от придобитото образование. Социалната политика детерминира предпочитанията на индивида към безработица или заетост на позиция под придобитото образование. В страни с по-щедри компенсации за безработица се наблюдават и по-ниски нива на разминавания<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Verhaest, Sellami, Ven der Velden (2017), цит. съч.

Втората група, изброени в таблица 1 фактори, се отнасят до търсенето на труд. Като ключова се отбелязва тенденцията за поляризация на работните места, наблюдавана в развитите страни след 80-те години на миналия век [9]. Това означава, че намалява делът на заетостите, изискващи средно равнище на уменията (medium-level jobs), за сметка на работните места, предполагащи използване на когнитивни умения (high-level jobs) и висококвалифициран труд или умения, предполагащи ръчно изпълнявани задачи (low-level jobs). Причината е в намаляващото търсене на труд за изпълнение на рутинни задачи със систематично повтарящи се операции (codified jobs). Поради това в американската, европейските и други напреднали икономики се наблюдава тенденция за „изместване“ на работната сила надолу по стълбицата на заетостите към тези, изискващи умения на по-ниско равнище, което увеличава нивата на свръхобразованост при човешкия капитал<sup>4</sup>.

Технологичните промени и дигитализацията, водещи до заместване на рутинни задачи, изпълнявани от човешкия фактор, със задачи, реализирани от компютри и други технологии – т.нар. „хипотеза за рутинизацията“ (routinization hypothesis) – се посочва като главна причина за поляризацията<sup>5</sup>. За напредналите страни се споделя мнението, че и аутсорсингът на рутинни задачи към страни с по-евтина работна ръка ускорява тази тенденция [10]. Все пак, трябва да се има предвид, че разминаванията между търсене и предлагана квалификация могат да се материализират и като нарастване на безработицата и по-конкретно на нейния структурен компонент.

При работните места, изискващи високи умения, се наблюдават по-малки несъответствия, тъй като нарастващото предлагане на образована работна сила се балансира от нарастващото търсене на тези умения. Аналогично, при заетостите, изискващи умения на средно или базово ниво, е налице свръхобразованост, защото в този случай повишеното предлагане на образован трудов ресурс изостава спрямо търсенето на такива с по-ниски умения [11].

Според изследователи на икономическия растеж нивото на технологично развитие на икономиката и „разстоянието до границата“ (distance-to-frontier) определят вида му, като се разграничават „имитации“ от „иновации“. В напредналите страни висшето образование е предпоставка за увеличаване на иновационния капацитет, докато по-слабо развитите икономики по-скоро възприемат водещите технологии от лидерите. В този смисъл, ако разпределението на дипломираните по образователни степени и специалности не е съобразено с профила на икономиката, това би довело до задълбочаващи се несъответствия поне в кратък период от време.

Етапът от бизнес цикъла също влияе върху размера на образователните несъответствия. Във времена на рецесия се очаква ръст на свръхобразоваността, тъй като при ограничените работни места по-образованите биват предпочитани. Аналогично, противоположната тенденция е характерна за етапа на експанзия и особено пика на стопанската активност. Високият дял на заетостта с временен характер задълбочава несъответствията, доколкото е свързан със занижена изборителност по отношение както на търсена квалификация от страна на работодателите, така и на търсени работ-

<sup>4</sup> Това е в сила, когато степента на несъответствия се измерва на базата на фиксирана матрица (карта), като на всеки вид заетост съответства определена минимална степен на образованост. Основен недостатък тук, обаче, е че поради статичния си характер, този подход не отчита напълно промяната в изискванията към квалификацията на работника, мотивирана от използването на нови методи на производство, например. В този смисъл, степента на свръхобразованост би могла да бъде надценена.

<sup>5</sup> Goos, Manning, Salomons (2009), цит. съч.

ни места от страна на работещите. Работата без договори значително увеличава риска от несъответствия, докато постоянното работно място и дългосрочността на договора действат в обратна посока. Строгите ограничения за уволнение на работещите на постоянен договор затрудняват фирмите в стремежа им да адаптират структурата на заетостта, така че да отговоря адекватно на разминаванията между търсене и предлагане на умения [12]. Поради тази причина, ако за дадено работно място се е изисквала по-ниска квалификация в миналото, при новите повишени изисквания към образоваността на работещите недообразоваността може да се повиши поради законодателни затруднения да бъдат освободени вече наетите.

Размерът на трудовия пазар е фактор, действащ от страна и на търсенето, и на предлагането на човешки капитал. В по-големите градове, например, рискът от висока от необходимата образованост намалява в сравнение с по-малките населени места, тъй като намирането на съответствие между търсена и предлагана квалификация е улеснено от по-големите възможности. В условия на пазари с несъвършена конкуренция работодателите имат възможност да прилагат дискриминационни практики по отношение на наемането и заплащането на работниците. Посочва се, че, особено в кризисни времена, те предпочитат индивиди с по-висока от минималната квалификация, което е предпоставка за ръст на свръхобразоваността.

Анализът показва, че образователният профил на населението и особеностите на образователната система са сред основните фактори за квалификационните несъответствия, като се очаква те да бъдат дългосрочно явление на пазара на труда и следователно да влияят върху икономическата активност.

### **Механизми на влияние на квалификационните несъответствия върху съвкупната активност**

Съвременните научни изследвания за квалификационните несъответствия разглеждат предимно тенденциите и обуславящите фактори като например при Beaudry, Green и Sand [13], Kupets [14], Erdsiek [15], Verhaest и др.<sup>6</sup>. Друга популярна тема е влиянието им върху нивото на или диференциацията в заплащането (Budria и Moro-Egido [16], Autor и Dorn<sup>7</sup>), както и заетостта [17]. Verhaest и Omeu [18] и McGowan и Andrews [19] дискутират ефекта върху производителността на труда. Единици са разработките относно връзката между несъответствията „образование – работа“ и съвкупната стопанска активност. Поради това този параграф цели да систематизира основните канали и механизми на влияние на квалификационните несъответствия върху съвкупната активност чрез анализ на изследвания, които проучват връзката между несъответствията и факторите за съвкупния продукт и растежа като производителност, иновации, заетост и безработица.

Най-прекият канал от страна на съвкупното предлагане е чрез зависимостта между квалификационните несъответствия и производителността на труда. Според теорията за човешкия капитал нарастващото образователно равнище води до по-висока производителност, тъй като индивидът придобива нови и развива знанията и уменията си. При съвършеноконкурентни пазари реалната работна заплата се изравнява с пределния продукт на труда. При равни други условия свръхобразованите се очаква да печелят повече в сравнение с тези, които са заети в съответствие с образованието си като сигнал за тяхната по-висока продуктивност. Обратните зависимости

<sup>6</sup> Verhaest, Sellami, Ven der Velden (2017), цит. съч.

<sup>7</sup> Autor, Dorn (2013), цит. съч.

са в сила за недообразоваността. Тъй като производителността е положително корелирана със съвкупната активност, нарастването на нормата на свръхобразованост сред активното население се очаква да води до по-висок растеж.

Трябва да се отбележи, че това обяснение има няколко недостатъка. Първо, то предполага, че запасът от човешки капитал, в частност образованието, е основна детерминанта на производителността. И, второ, на пазарите има съвършена конкуренция, като по-високото/по-ниското заплащане означава по-висока/по-ниска продуктивност. В случай на пазарни провали, обаче, като пазарна сила, колективно договаряне, дискриминационни практики на работодателя, търсене на рента, по-високата заплата на свръхобразованите не би била еквивалентна на по-висока производителност. Нещо повече, предвид теорията на Спенс по-високата образователна степен е сигнал за по-висока квалификация, мотивираща работодателите да плащат повече на университетските възпитаници без да се има предвид тяхната продуктивност [20]. Всичко това може да доведе до грешни заключения относно влиянието на квалификационните несъответствия върху производителността и оттам – растежа.

Сред изследванията, които доказват наличие на положителна зависимост между свръхобразоваността и производителността, са тези на Van der Meer [21] и McGuinness и Sloan [22]. Обратно на тях, Rumberger [23] изтъква, че годините на образование над минималните изисквани за длъжността не водят до ръст в средния продукт на труда, тъй като заетите не използват напълно уменията и възможностите, придобити през тези допълнителни години на обучение. От своя страна, базирайки се на опита на белгийски фирми Mahey и др. [24] извеждат, че прекият ефект на надобразоваността зависи от различни фактори като делът на работните позиции, изискващи по-високи умения, базираните на знание индустрии и степента на несигурност на икономическата среда.

Алтернативно обяснение за връзката между вертикалните квалификационни несъответствия и производителността, а от там – съвкупната активност може да бъде дадено в светлината на теориите в сферата на организационното поведение, обвързващи несъответствията с удовлетворението от работата. Работниците с по-високо от изискваното образование не биха били удовлетворени от настоящата си работа, което се очаква да повлияе негативно на производителността им. Също така, това би могло да увеличи текучеството на кадрите и в следствие резултатите на фирмено равнище като приходи, печалба, качество. При равни други условия, това означава по-ниска производителност и растеж. Но, от друга страна се отбелязва, че по-образованите притежават личностни характеристики като съзнателност [25] или отговорно отношение към работата [26], което би могло да неутрализира гореспоменатия негативен ефект.

Освен в резултат на споменатите вътрешнофирмени ефекти съвкупната активност може да бъде повлияна и от преразпределителни ефекти на макрониво. В икономика, обхващаща фирми с различна производителност, наемането на свръхобразован труд от нискоефективните производители не би позволило на конкурентите им да го наемат. Резултатът от такова неефективно разпределение на труда би бил намаляване на агрегатната производителност и по-малък потенциал за дългосрочен растеж.

Освен производителността друг канал е ефектът на квалификационните несъответствия върху заплащането и възвращаемостта от обучението [27], [28]. Извежда се отрицателен ефект върху възнаграждението за хората, които притежават по-високо образование от средното за работещите на същия вид заетост. Като цяло възвращаемостта от свръхобразование е положителна, но по-ниска от тази на заетите с изискваната образователна степен.

Според популярния ORU модел (over-, required- and under-qualification) една допълнителна година на обучение над препоръчителната образователна степен води до по-ниска премия в заплащането в сравнение с една допълнителна година обучение в рамките на изискваната за дадената позиция образователна степен. Например, една допълнителна година обучение във висшето образование на висшист, работещ на позиция, изискваща средно образование, му носи допълнително заплащане в размер на  $\frac{1}{2}$  до  $\frac{2}{3}$  от премията в заплащането, която носи всяка допълнителна година обучение в средното образование на работник на същата работа със средно образование. Възвращаемостта от образованието на недообразованите е отрицателна. Всичко това навежда на извода, че по-високият размер на квалификационни несъответствия има по-слаб положителен или дори негативен ефект върху заплащането на труда, което се отразява и на растежа на микро- и макро-равнище при равни други условия.

Намира се и връзка между квалификационните несъответствия, дългосрочната безработица и растежа. В разработения модел с ендегенен тип растеж и постоянен размер на работната сила Birk<sup>8</sup> разграничава краткосрочно и дългосрочно безработни, като само те могат да заемат възникналите в резултат на новите технологии свободни работни места. В развитите страни иноватори с високи нива на капиталова интензивност безработицата има тенденция да нараства, тъй като се появява нужда от нов тип заетости, изместващи вече остарелите – т.нар. „ефект на съзидателно разрушение“ (creative destruction effect). Работодателите предпочитат да наемат краткосрочно безработните, тъй като тяхната квалификация може да отговори по някакъв начин на новите изисквания. При дългосрочно безработните амортизацията на човешкия капитал е значително по-голяма. В условия на ускорен технически прогрес във водещите икономики нарастват и квалификационните несъответствия, и дългосрочната безработица. Това обяснява защо при тях се наблюдава едновременно повишение на дългосрочната безработица и на брутният национален доход на глава от населението. В този случай квалификационните несъответствия и по-конкретно недообразоваността са в положителна зависимост с темпа на растеж.

В страните имитатори тези нови методи и технологии са вече познати в момента на въвеждането им, тъй като се внасят от лидерите. Поради това е възможно да е налице съответствие между търсени и предлагани умения и да не се реализира ефектът на квалификационните несъответствия. Равновесието може да се характеризира с понижена безработица и нарастване на заетостта. Но, трябва да се добави, че това е възможно само ако чрез образование и обучение тези нови умения и компетенции са усвоени от работната сила в приемащата страна. Що се отнася до ролята на квалификационните несъответствия, моделът извежда по-скоро косвена положителна корелация между тях и растежа чрез техническия прогрес. Той ги обуславя, но в същото време е и фактор за растежа.

Наред с представените основни механизми трябва да бъде спомената и връзката между несъответствията и технологичните промени и инвестициите. Недостигът на умения намалява инвестициите и разходите за научно-изследователска и развойна дейност. Поради това, предвид връзката между квалификацията и уменията, е логично да се заключи, че разминаването между притежаваната и очаквана квалификация ще влияе негативно върху инвестиционната активност и иновациите. В същото време нарастващото образователно равнище и свръхобразоваността в условия на качествено образование може да привлече инвестиции и да стимулира растежа.

<sup>8</sup> Birk (2001), цит. съч.

### **Подходи за измерване на квалификационните несъответствия**

Методите за измерване наличието на разминавания между придобитото от даден зает образование и изискваната за извършваната работа използват два основни източника на данни: публично-достъпни данни за разпределението на работната сила според степента на придобито образование и заеманите длъжности и целеви анкетни проучвания. Първите са в основата на подхода, базиран на матрицата на съответствията, изведена чрез систематичен анализ на работните места и образованието на заетите. При втората група наличието на (не)съответствията се извежда чрез (само)оценка на заетите, работодателите или експерти. Тук са представени предимствата и недостатъците на различните подходи и развива актуализиран динамичен подход към матрицата на съответствията.

### ***Статична матрица на съответствията***

Методът предполага сравнение между придобитата образователна степен на работника, като се използва най-често международната стандартна класификационна система за образование (International Standard Classification of Education - ISCED) на ЮНЕСКО, и изискваната образователна степен за даден вид заетост според международната система за класификация на заетостта (International Standard Classification of Occupations – ISCO), използвана от ОИСР. Този подход се възприема поради обективността му и наличието за сравними бази данни за дълъг период от време. В изследването на работната сила за европейските страни, например, са налични времеви редове от годишни данни от 2000 г. за заетите според образованието и заеманата длъжност. В България в Националната класификация на професиите и длъжностите за всяка от тях е определено минималното образователно и квалификационно ниво за заемането ѝ.

Основният недостатък е предположението, че наличието на диплома за преминаването на дадена образователна степен гарантира усвояването на определени знания, умения и компетенции. Това зависи от качеството на образователната система и персоналните характеристики. В този смисъл, някои хора могат да бъдат сметнати за по-високо образовани, но всъщност да не са усвоили нужните умения, които образованието им предполага. Така те ще бъдат наемани на длъжности, отговарящи на по-ниско образование и ще се регистрират като свръхобразовани според този подход.

Друг недостатък е фиксираното съответствие между образователните степени и видовете заетост за определен период<sup>9</sup> от време. При ускорени промени в технологиите, организациите и цялостния начин на работа тази постоянна, макар и актуализирана през определени интервали от време, матрица може да не е адекватна и в следствие да доведе до надценяване на свръхобразоваността и то предимно при най-високообразованата работна сила. Това може да бъде преодоляно чрез възприемане на динамична рамка на съответствията между образователните равнища (ISCED) и заетостите (ISCO), отразяваща промените в изискванията към знанията и уменията.

Обяснение за нарастващите квалификационни несъответствия за хората с висше образование може да бъде дадено с оглед на по-високите изисквания към квалификацията на работещите за някои от работните позиции, традиционно поставяни по-надолу в стълбицата на заетостите. Разширяващата се дигитализация на бизнес процесите е възможно да мотивира мениджърите да търсят хора с по-високо от минимално изискваното образование според възприетия статичен подход, което създава предпоставки за адаптирането му.

<sup>9</sup> Sparreboom, Tarvid (2016), цит, съч., с. 23

Както беше споменато по-горе, въпросът за търсенето на умения, респективно образование, привлича интереса в съвременната литература относно пазара на труда. Обръща се внимание на поляризацията по посока на работни места, изискващи или висока квалификация и абстрактно знание, или ниска квалификация. Beaudry, Green и Sand<sup>10</sup> твърдят, че поради устойчивия спад на търсенето на когнитивни умения след 90-те в европейските икономики завършилите бакалавърска степен биват наемани за изпълнение на задачи традиционно изпълнявани от хора с по-ниско образование, по този начин измествайки последните още по-надолу по стълбицата на заетостите. Едновременно с това трябва да се отчете, че разширяващата се дигитализация на бизнеса и мотивираните от това иновации в производството поставят нови изисквания към уменията и работните места, което предполага преосмисляне на картата на съответствията с отчитане на новите реалности и изисквания.

За да бъдат отразени тези тенденции, от висшистите, регистрирани като част от вертикалните квалификационни несъответствия, могат да се извадят тези, работещите като спомагателен административен персонал. В същото време, висшистите, заетите в сферата на услуги за населението, търговия и охрана, е обособено да се считат като свръхобразовани, независимо че в отделните страни техният дял се движи средно между 30 и 45% за периода 2000-2016 г. Причината е, че те изпълняват преобладаващо нерутинни задачи, изискващи ръчен труд, поради което са по-слабо засегнати от технологично базираните промени.

Таблица 2. Размер на несъответствията при работната сила със завършено поне средно образование в ЕС (2000-2019)

Страна	Висше образование (ISCED 5-8)		Средно образование (ISCED 3-4)			
	Норма на свръхобразованост (% заети с висше образование)		Норма на свръхобразованост (% заети със средно образование)		Норма на недообразованост (% заети със средно образование)	
	Средно	Обща промяна за периода (%)	Средно	Обща промяна за периода (%)	Средно	Обща промяна за периода (%)
Испания	35.5	4.0	12.1	52.3	21.9	-37.3
Кипър	34.2	7.9	16	95.9	15.6	-21.4
Ирландия	29.1	22.5	9	101.3	23.7	-21.4
Естония	26.1	3.3	11.1	-6.2	25.6	19.2
Австрия	24.4	34.9	7.7	21.2	31.2	2.6
Великобритания	23.9	31.6	10.3	88.8	30.3	10.2
България	22.1	32.2	10.6	6.7	15.1	-37.5
Белгия	21.7	-8.9	10.6	26.4	26.3	-15.4
Литва	21.5	11.4	12.5	41.2	16.6	-13.7
Франция	21.2	19.8	9.3	83.2	27.1	6.2
Германия	21.1	-22.9	7.3	0.88	32.1	15.4
Гърция	25.5	55.1	5.9	45.3	19.8	-45.6

<sup>10</sup> Beaudry, Green, Sand (2013), цит. съч.

Латвия	19.6	41.2	15.1	22.4	23.5	-13.6
Люксембург	5.0	77.7	5.2	114.0	39.6	-3.1
Финландия	19.3	-7.7	9.2	4.3	23.8	-21.6
Италия	17.1	47.5	6.4	108.4	38.7	-19.3
Полша	16.7	180.0	8.1	1.6	19.6	-19.6
Холандия	16.5	18.3	6.4	35.9	39.2	-21.2
Швеция	15.5	5.5	5.2	-7	31.8	38.2
Словакия	14.9	185	8.5	-18.5	23.1	-32.4
Румъния	14.8	58.6	8.5	22.1	13.5	-29.8
Дания	14.1	24.4	8.7	8.7	30.7	2.7
Хърватия	13.6	15.1	6.2	80.8	19.7	-6.1
Унгария	13.3	42.6	6.6	85.1	21.2	-21.1
Португалия	13.0	44.1	7.1	32	33.1	-19.1
Малта	11.9	154	3.2	9.2	39.7	9.2
Словения	11.8	97.1	5.5	94.7	25.7	-7.5
Чехия	10.5	112.4	5.4	-4.7	28.1	-21.2
ЕС-28	19.1	45.6	8.5	40.9	26.3	-11.6

#### *(Само)оценка на съответствията „образование – заетост“*

Втората група методи, както беше посочено, се базира на субективна оценка на образователните (не)съответствия. Такива се отчитат в случай на разминавания между образованието и квалификацията, които работникът, неговият работодател или експерт считат, че трябва да притежава за изпълнение на работата си, и реално придобитите такива [29]. Тъй като предполага субективна оценка, този подход може да се използва за оценка на несъответствията в уменията.

Основен недостатък тук е субективният характер на изследванията и липсата на представителност на резултатите на национално ниво, ако се правят индивидуални анкетни проучвания. За сравнително голям брой страни и времеви период може да се използва Европейското социално изследване. То дава данни от 2002 г. на всеки две години за голям обхват показатели с демографски, социален, икономически и политически характер включително степен на образование, години на обучение, работа. Информацията се набира чрез интервюта лице в лице, като непрекъснато се разширява обхватът му. Предимство на анкетния метод е, че позволява да се оценят и хоризонталните квалификационни несъответствия.

#### *Статистически подход*

Статистическият подход за измерване на над-/под-образоваността се базира на сравнение между притежаваната образователна степен от даден индивид и средното равнище на образованост на работещите на сходни позиции. Източник на данните могат да бъдат целеви анкетни проучвания или публично-достъпни данни. Превизването на възприетата критериална оценка – медиана, мода, средна величина – означава свръхобразованост и обратно. Тук е преодолян споменатият недостатък на статичната матрица, тъй като съответствието между реална и изисквана квалификация

се определя от пазара при предположение за липса на пазарни дефекти. Проблем обаче са институционалните особености на образователната система в различните икономики или в различни периоди от време в дадена страна, което затруднява сравнителните анализи. Ако училището не способства за придобиване на предполагаемите знания и умения, хората със средно образование в дадена страна, например, биха работили на по-ниски позиции от тези в друга страна. На практика първите би трябвало да се числят към свръхобразование, но това няма да бъде отчетено статистически и в тази икономика свръхобразоваността ще е подценена. Това може да се избегне, ако се използват усреднени данни за групи страни, както в предложението динамичен подход.

Наред с представените основни подходи са известни и други методи. Конструира се индекс на несъответствие на уменията (SMI – Skill Mismatch Index) на макроикономическо равнище<sup>11</sup>. Изчислява се като разлика между заетите с дадено равнище на образование и безработните с това равнище. Вместо образователна степен се използва и сравнение между дохода на индивида и средният такъв за даден вид заетост. Превишаването на първия над втория е признак за наличие на свръхобразование. Този индикатор би дал точна оценка, ако доходът е обвързан с равнището на образование и не отразява други характеристики като опит, продължителност на работа, пазарна сила на работодателя и др.

### Заклучение

Нарастващите квалификационни несъответствия са една от основните тенденции на пазара на труда на развитите икономики в последните десетилетия. В изследванията те се свързват с неблагоприятни ефекти върху ефективността на държавните разходи за образование, диференциацията в доходите на населението, производителността и дори икономическия растеж. Тук са систематизирани основните фактори за появата и задълбочаването им от страна на търсенето и предлагането на труд. Значима е ролята на технологичните промени, нарастващия достъп до образование, разпределението на работната сила по образователни степени и изискванията на икономиката. Познаването на тези фактори и проучване на силата на влиянието им в дадена страна създава предпоставки за очертаване на конкретни мерки и политики с цел да се намалят разминаванията между придобитото и изисквано образование на работещите. Емпирично проучване на тези фактори за нашата страна е една от насоките за бъдещи изследвания по темата.

### Литература:

1. Eurostat, The Bologna process in higher education in Europe. Key indicators on the social dimension and mobility (Office for Official Publications of the European Communities: Luxembourg), 2009.
2. OECD, Skills outlook. OECD, Paris, 2013.
3. OECD Getting Skills Right: The OECD Skills for Jobs Indicators, OECD, 2017.
4. Cutillo, A., G. diPietro, The effects of overeducation on wages in Italy: A bivariate selectivity approach. *International Journal of Manpower*, vol. 27, p. 143-168, 2006.
5. Mavromaras, K., S. Mahuteau, P. Sloane, Z. Wei The effect of overskilling dynamics on wages. *Education Economics*, vol. 21, p. 281-303, 2013.

<sup>11</sup> Sparreboom, Tarvid (2016), цит. съч.

6. Verhaest, D., J. Lavrijsen, W. van Trier, I. Nicaise, E. Omey General education, vocational education and skill mismatches: short-run versus long-run effects. *Oxford Economic Papers*, vol. 70, p. 974-993, 2018.
7. DiPietro, G., University quality and labor market outcomes in Italy. *Labour*, vol. 20, p. 37-62, 2006.
8. Groot, W., H. van den Brink, Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, vol. 19, p. 149-158, 2000.
9. Autor, D., D. Dorn The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market. *American Economic Review*, vol. 103, p. 1553-1597.
10. Blinder, A., Offshoring: Big Deal, or Business as Usual?. *Center for Economic Policy Studies*, WP 149, 2007.
11. Sparreboom, T., A. Tarvid, Imbalanced Job Polarization and Skills Mismatch in Europe. *Journal of Labour Market Research*, vol. 49, p. 15-42, 2016.
12. Di Pietro, G., Technological Change, Labour Markets and 'Low Skill, Low-technology Traps', *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 69, p. 885-895, 2002.
13. Beaudry, P., D. Green, B. Sand The great reversal in the demand for skills and cognitive tasks. *NBER WP 18901*, 2013.
14. Kupets, O., Skill mismatch and overeducation in transition economies *IZA World Labor*. doi: 10.15185/izawol.224, 2016.
15. Erdsiek, D., Overqualification of graduates: assessing the role of family background. *Journal of Labor Market Research*, vol. 49, p. 253-268, 2016.
16. Budria, S., A. Moro-Egido, Education, educational mismatch, and wage inequality: evidence from Spain. *Economics of Education Review*, vol. 27, p. 332-341, 2008.
17. Birk, A., Qualification-mismatch and long-term unemployment in a growth-matching model. *HWWA Discussion Paper*, No. 128, 2001.
18. Verhaest, D., E. Omey, The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, vol. 77, p. 419-448, 2006.
19. McGowan, A., D. Andrews Labor market mismatch and labor productivity: evidence from PIAAC data. *OECD Economics department working papers*, N. 1209, OECD publishing, Paris, 2015.
20. Garcia-Mainar, I., V. Montuenga, The signaling role of over-education and qualification mismatch. *Journal of Policy Modelling*, 41, p. 99-119, 2019.
21. Van der Meer, P., The validity of two education requirement measures. *Economics of Education Review*, vol. 25, p. 211-219, 2006.
22. McGuinness, S., P. Sloane, Labour market mismatch among UK graduates: An analysis using REFLEX data. *Economics of Education Review*, vol. 30, p. 130-145, 2011.
23. Rumberger, R., The impact of surplus schooling on productivity and earnings. *Journal of Human Resources*, vol. 22, p. 24-50, 1987.
24. Mahy, B., F. Ryex, G. Vermeylen, Educational Mismatch and Firm Productivity: Do Skills, Technology and Uncertainty Matter? *IZA Discussion Paper No. 8885*, Institute for the Study of Labor, 2015.
25. Barrick, M., M. Mount, The five big personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, vol. 44, p. 1-26, 1991.
26. Weiss, A., Human capital vs. signaling explanation of wages. *Journal of Economic Perspectives*, vol. 9, p. 133-154, 1995.
27. Bauer, T., Educational Mismatch and Wages: A Panel Analysis. *Economics of Education Review*, vol. 21, p. 221-229, 2002.
28. Dorn, D., A. Sousa-Poza, Overqualification: permanent or transitory? mimeo, University of St. Gallen, 2005.
29. Frei, C., A. Sousa-Poza, A., Overqualification: permanent or transitory? *Applied Economics*, vol. 14, p. 1837-1847, 2011.