

ЗНАЧЕНИЕ НА УМЕНИЯТА ЗА ТРУДОВАТА РЕАЛИЗАЦИЯ В БЪЛГАРИЯ:

Отношението между познавателните и социално-емоционалните умения и реализацията на пазара на труда



THE WORLD BANK
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP

ЯНУАРИ 2016

**Значение на уменията за трудовата
реализация в България:
отношението между
познавателните и социално-
емоционалните умения и
реализацията на пазара на труда**

Януари 2016 г.

Съдържание

Благодарности	3
Списък на съкращенията	4
Подробно резюме.....	5
1. Въведение: Демографски предизвикателства и предизвикателства на пазара на труда.....	9
2. Значение на уменията за резултатите на пазара на труда.....	16
3. Национално панелно проучване на приобщаващото общество за България (BLISS).....	18
4. Профил на уменията на населението в трудоспособна възраст в България...	21
5. Кои умения са важни за успешна реализация на пазара на труда в България?	28
6. Заключение и последици за политиките.....	34
Използвана литература	39
Приложение А: Познавателни и социално-емоционални умения съгласно данните от проучването BLISS	45
Приложение Б: Методика и подробни резултати от анализа.....	54

Благодарности

Настоящият доклад е изготвен от Виктория Левин (ръководител на екипа), Силвия Гуаяр Артал и Абла Сафир със съдействието на Омар Ариас, Кристиан Бодевиг, Пламен Данчев, Улрих Хьорнинг, Шандор Карасони, Алесандра Марини, Валери Морика, Кармен де Паз и Кайла Уетли.

Националното панелно проучване на приобщаващото общество за България (BLISS), на което се основават главните изводи в настоящия доклад, беше проведено от Световната банка съвместно с Институт „Отворено общество“ — София и екипът е много признателен за ангажираността и всеотдайността на колегите от ИОО - София, включително Георги Стойчев, Боян Захариев, Алексей Пампоров, Драгомира Белчева и Петя Брайнова, както и на проф. Енчо Герганов и Валери Тодоров, които изиграха основна роля при изготвянето на модула за уменията в проучването. Кристен Химелайн и Дейвид Мегил имат ценен принос за осигуряването на представителност на извадката за панелното проучване BLISS.

Работата беше извършена под ръководството на Мамта Мурти, директор на Звеното на Световната банка за Централна и Южна-централна Европа и Балтийските страни, и Антъни Томсън, постоянен представител на Световната банка в България. Екипът благодари за насоките и подкрепата на Омар Ариас, Аруп Банерджи, Роберта Гати, Андрю Мейсън и други членове на управляващия екип на „Глобална практика за социална закрила и труд“, както и на управляващия екип в България.

Екипът благодари и за задълбочените коментари и препоръки, получени от рецензентите Алин Кудуел, Кирил Киряков, Кати Линдерт и Мария Беатриз Орландо. Екипът имаше възможност да обсъди предварителните резултати с колегите от Институт „Отворено общество“ — София и Българската стопанска камара.

Екипът отбелязва с благодарност съдействието на Ивелина Тодорова във връзка с оформлението на корицата и издаването на доклада, както и на Адела Делчева за предоставената от нея постоянна подкрепа. Докладът е редактиран от Ан Грант и е издаден от Дефекто ЕООД.

Списък на съкращенията

BLISS	Национално панелно проучване на приобщаващото общество за България
CFA	Факторен анализ със статистически заключения
CMS	Проучване „Въздействие на икономическата криза върху домакинствата в България“
EK	Европейска комисия
EFA	Проучвателен факторен анализ
ENHAB	Проучване на уменията и пазара на труда, Перу
ЕС	Европейски съюз
ИКТ	Информационни и комуникационни технологии
IRT	Теорията, базирана на вероятностните модели за отговор на тестов въпрос
LFPR	Коефициент на икономическа активност
MAP	Максимална апостериорна оценка
NEET	Млади хора, които нито учат, нито работят, нито се обучават
ОИСП	Организация за икономическо сътрудничество и развитие
OLS	Обикновен метод на най-малките квадрати
PISA	Програма за международно оценяване на учениците
STEP	Програма „Умения за пригодност за заетост и производителност“

Подробно резюме

България преживява както бърз демографски преход, така и значителна структурна промяна в икономиката си. Увеличената продължителност на живота (дълголетие), съчетана с ниската раждаемост и емиграция все повече раздува възрастова пирамида на населението в горната ѝ част и повишава коефициентите на зависимост. Същевременно икономическите сектори, които са ангажирали нискоквалифицираната работна ръка през периода на висок растеж в началото на века, като например секторите на строителството и промишленото производство, са именно тези, при които се наблюдаваше най-голямо свиване през икономическата криза от 2008—2009 г., от която те все още не са се възстановили. Междувременно сравнително добре се развиват дейностите, които изискват висококвалифицирана работна ръка като например финансовите и бизнес услугите и информационните и комуникационните технологии (ИКТ).

Пазарът на труда все още не реагира адекватно на демографското предизвикателство, пред което е изправена България, главно поради нарастващото несъответствие между търсените и предлаганите умения. Демографската ситуация в България предполага, че икономическото ѝ бъдеще в голяма степен зависи от това колко добре страната може да ангажира наличните човешки ресурси. Въпреки че страната има възможност да смекчи предизвикателството от растящите коефициенти на зависимост, като привлича в работната сила групите, които понастоящем не се използват достатъчно, като например младите хора (и по-конкретно ромите) и по-възрастните, България изглежда неподготвена да посрещне това предизвикателство, в голяма степен поради факта, че нейният пазар на труда през последните години не работи добре. Страната има сравнително ниско равнище на икономическа активност (LFPR) от 68,6 % и е на второ място в ЕС по равнището на младежите, които нито учат, нито работят, нито се обучават (NEET). В няколко проучвания работодателите в България посочват, че намирането на кандидати с подходящо образование и умения става все по-трудно, особено в такива иновативни сектори като ИТ и производствата с висока добавена стойност. Увеличаването на несъответствието между търсените и предлагани умения се вижда също и в разширяващата се пропаст между равнищата на безработица на по-висококвалифицираните и по-нискоквалифицираните лица и нарастващия брой продължително безработни. Спорно е също така и колко добре ще бъде подготвено следващото поколение за новия пазар на труда в България — 40 % от 15-годишните ученици са функционално неграмотни по математика и четене.

Настоящото изследване използва нов набор от данни с пряка оценка на познавателните и социално-емоционалните умения с цел проучване на връзката между уменията и резултатите на пазара на труда в България. Дълго време проучванията на пазара на труда трябваше да разчитат на формалната образователна

степен като мярка за уменията на отделното лице. Корелацията между формалното образование и уменията, обаче, не е абсолютна, и не всички дипломи са равни от гледна точка на придобиване на определени умения на учениците/студентите. Освен това ценни умения могат да се придобият и без диплома, например чрез обучение на работното място или „учене чрез практика“. Наред с използването на образователната степен, настоящото проучване разглежда пряката оценка на два типа умения, които работодателите ценят: *познавателни умения*, като например функционална езикова и числова (математическа) грамотност, и *социално-емоционални умения*, като например самодисциплина, настойчивост, и способност да работи добре с други хора. Целта е да се оцени степента до която тези преки оценки разкриват това, кое е важно за постигането на успех на пазара на труда, който се определя като това да участваш в работната сила, да бъдеш нает на работа, и да печелиш повече. Настоящият анализ се позовава на първоначалните данни (Национално панелно проучване на приобщаващото общество за България, BLISS), събрани от Световната банка и Институт „Отворено общество“ — София през пролетта на 2013 г., които за първи път в страната включваха национално представителна информация за познавателните и социално-емоционалните умения на населението в трудоспособна възраст.

Уменията, оценени в BLISS варират по социално демографска група и осигуряват ценна информация, която не е уловена от образователната степен. Както може да се очаква по-образованите българи е по-вероятно да имат по-добри познавателни и социално-емоционални умения. Един аспект на общото отношение обаче е показателен: в сравнение със завършването на средно образование придобиването на бакалавърска степен в България се свързва с по-добри социално-емоционални, но не и с по-добри познавателни умения — пример за информация, която може да се придобие само чрез пряка оценка на уменията. Освен това през живота на човек комбинацията от умения се променя, като свързаното с напредването на възрастта намаляване на познавателните умения се компенсира от по-високите социално-емоционални умения, свързани със социализацията с другите. И в заключение, данните показват, че разликата в уменията между етническите българи и представителите на малцинствените групи, като например ромите са свързани в голяма степен с разликите по отношение на образованието и владенето на български език.

Пряката оценка на уменията е важна за успеха на пазара на труда в България, независимо от образователната степен, но предимствата по отношение на доходи, произтичащи от уменията, се различават за мъжете и жените. Оценката на познавателните и социално-емоционалните умения осигурява задълбочена информация за редица централни за българския пазар на труда въпроси, като например: кои умения, различни от тези, които се отразяват в дипломите, са важни за пригодността за заетост на мъжете, които са активни на пазара на труда? Защо жените започват работа в частния или в публичния сектор? До каква степен по-добрите умения биват възнаграждавани с по-високи доходи? Както е показано в табл. О.1, познавателните умения имат значение за пригодността за заетост на мъжете със сходно образование, които са активни на пазара

на труда, като и при двата пола те водят до по-високи доходи, независимо от образователната степен. Изненадващо е, че междуличностните умения, като например доброжелателност и екстровеерност имат негативна корелация с шансовете на активните на пазара на труда мъже да бъдат наети на работа, а за работещите жени те предполагат по-голяма вероятност да бъдат заети в публичния сектор. При жените с по-добри умения, свързани със стила на работа и учене, например тези, които са по-постоянни, по-добросъвестни и са по-добри при вземането на решения е по-голяма вероятността да работят в частния, отколкото в публичния сектор; и може би във връзка с това е по-вероятно да печелят повече от работещите жени, които показват по-ниски резултати за тези социално-емоционални умения. За мъжете, които са икономически активни, по-добрите умения, свързани със стила на работа и учене предполагат по-висока пригодност за заетост, дори когато се взема предвид образованието. Наличието на мисловна нагласа, която е по-скоро ориентирана към растеж/развитие, отколкото фиксирана — т.е. вяра в способността на човек да повишава интелигентността си или да влияе върху личностните си черти — се свързва с по-голяма вероятност жените да работят в частния сектор, но значително повишение на възнаграждението за тези умения се дава само на мъжете.

Таблица О.1: Умения и резултати на пазара на труда в България

	Икономическа активност		Пригодно на активните на ПТ		Реализация в частния сектор на заетите		Доходи на заетите	
	жени	мъже	жени	мъже	жени	мъже	Жени	мъже
Познавателни умения				+			+	+
Междоличностен фактор				-		-		
Фактор на стила на работа/ учене				+		+	+	
Фактор на фиксирана мисловна нагласа						-		-
Средно образование	+		+					+
Образование след средно	+	+	+			-	+	

Източник: Национално панелно проучване на приобщаващото общество за България (BLISS).

Заб.: Таблицата обобщава резултатите от множествени регресии (вж. приложение Б, за по-подробна информация). Учащи в редовна форма на обучение на възраст до 25 години и лицата, участващи в изпълнение на общественополезни дейности, са изключени от извадката. (ПТ – пазар на труда)

За да реагира ефективно на демографските и икономически трансформации, България ще трябва да инвестира в повишаване уменията на своите работници - както на сегашните, така и на бъдещите. Подходящи ответни политики, и по-конкретно осигуряването на възможности за учене през целия живот, и политики, насочени към развитието на уменията на маргинализираните групи, могат да помогнат за засилване на активирането и повишаване на пригодността за заетост на лицата, които трябва да преодоляват конкретни пречки, свързани с уменията, като така се подобрява цялостното функциониране на пазара на труда. Тъй като е добре известно, че ранното инвестиране в уменията има най-висока възвръщаемост, трябва да бъде разширен достъпът до програми за предучилищно образование и ранно детско образование на

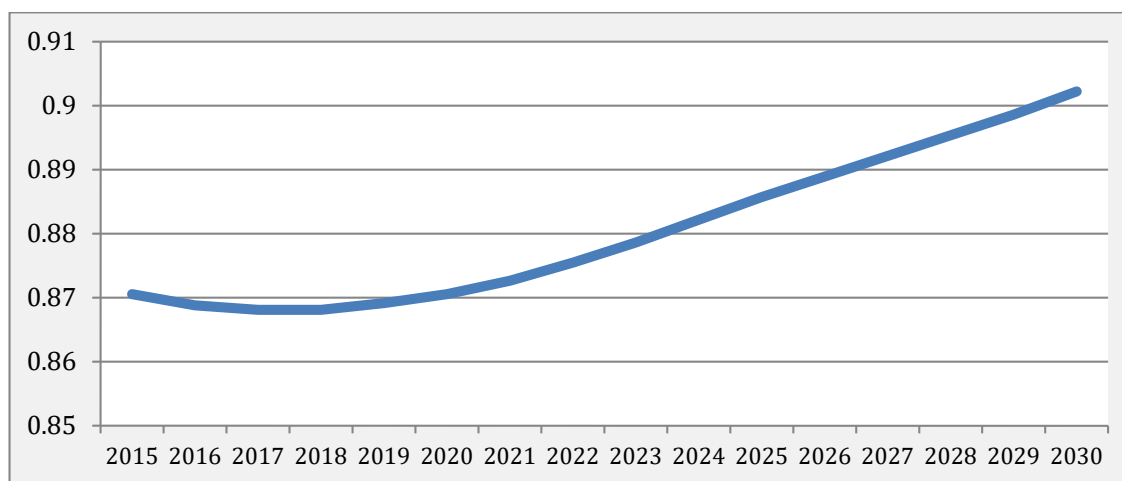
децата от уязвимите групи и общностите в неравностойно положение,. Други възможни мерки биха били адаптирането на учебната програма и методите на преподаване, така че да бъдат насочени към преодоляване на пропуските в уменията на общностите в неравностойно положение, отлагане на ранния подбор по способности и насочване на учениците в профилирани, общообразователни и професионални училища, така че базисното образование на всички ученици да бъде висококачественото, и въвеждане на социално-емоционалните умения като част от системата за професионално/дуално обучение. В помощ на тези, които вече са част от работната сила — по-голямото участие в ефективни активни програми на пазара на труда и поддържането на тясна връзка с работодателите може да подобри пригодността за заетост, особено на общностите в неравностойно положение. Културата на учене през целия живот и образование, което по-добре отговаря на изискванията на 21-ия век може да помогне за сближаването на България с другите държави — членки на ЕС, независимо от възникващите сериозни демографски предизвикателства.

1. Въведение: Демографски предизвикателства и предизвикателства на пазара на труда

Намаляването на населението в трудоспособна възраст в България е едно от най-резките в света (Световна банка, 2013 г.-а). От 1985 г. насам населението на възраст между 15 и 64 г. е намаляло от около 6 милиона на 5 милиона, а след 50 години се очаква то да бъде само на половината на това (ООН, 2012 г.) Това значително намаление, което отчасти се дължи на намаляването на раждаемостта, се засилва и поради големия брой работници, напускащи България и заминаващи в други държави, особено в ЕС. Нетната емиграция, която е както причина, така и следствие от проблемите във вътрешния пазар на труда, е причината за около 17 % от намаляването на общата численост на населението в България от 1990 г. насам (Световна банка, 2013 г.-а).

Свиването на населението в трудоспособна възраст, съчетано с бързото застаряване на населението като цяло, води до покачване на коефициентите на зависимост. Общият коефициент на зависимост — населението на възраст 0—14 год. и над 65 г. спрямо населението в трудоспособна възраст — върви нагоре от 2009 г. и се очаква да продължава да расте, благодарение на коефициента на възрастова зависимост относно старшите възрасти (Световна банка, 2013 г.-а). На всеки 100 души население в трудоспособна възраст към 2060 г. ще има 53 души на възраст над 65 години, в сравнение с 11 души в тази възрастова група през 1960 г. и 27 — през 2010 г. (ООН, 2010 г.). Може би по-приложима икономическа оценка, която отчита подобряването на здравето в по-напреднала възраст и промяната на поведението с цел увеличаване на продължителността на живота, като избягва условния таван на „трудоспособната възраст“, е съотношението на трудово неактивното към трудово активното население — но според прогнозите и за това съотношение към 2030 г. то също ще нарасне значително (фигура 1.1).

Фигура 1.1: Неактивно спрямо активно население, 2015—2030 г.

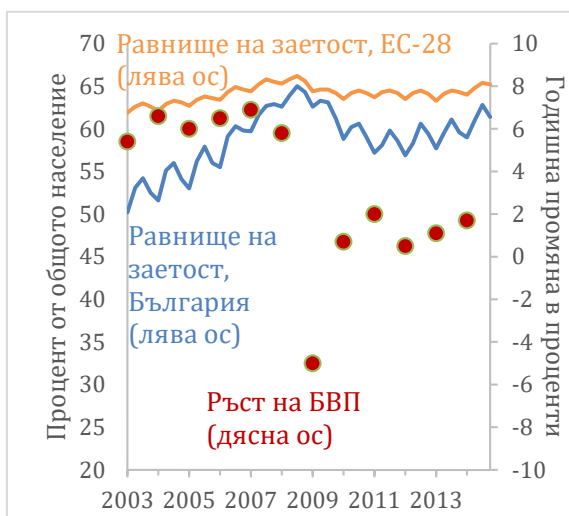


Източник: Bussolo и кол., 2015 г.

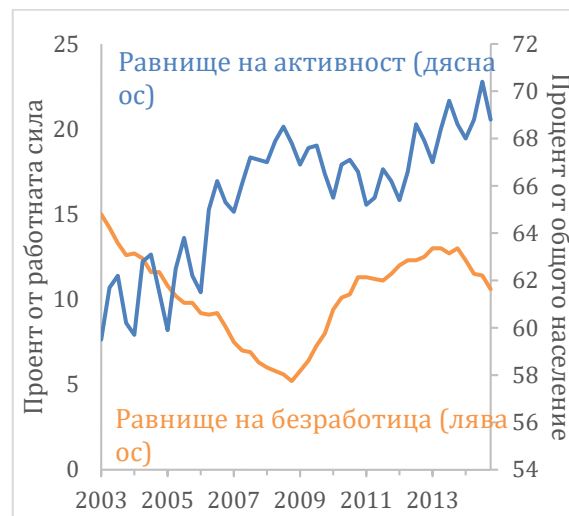
Дали България ще може да се адаптира към променящата се демографска ситуация и да запази дългосрочните си икономически перспективи ще зависи от това как се използват трудовите ѝ ресурси. Както беше подчертано от Европейската комисия (ЕК, 2014 г.), в дългосрочен план застаряването, емиграцията и неактивността ще бъдат пречка пред заетостта и растежа на България. Прогнозираното нарастване на разходите за здраве, дългосрочна грижа и пенсии, съчетано с по-малкия принос от икономически активните кохорти, вероятно ще породи фискални проблеми през идните години. Симулациите предполагат, че главно поради свиващата се работна сила към 2050 г. растежът на БВП може да спадне до 0,7 % годишно (Световна банка, 2013 г.-а, 2015 г.-а). Така бъдещото икономическо и социално развитие ще се определя в голяма степен от това колко добре България може да използва своите човешки ресурси.

Неоптимално функциониращият пазар на труда затруднява адаптирането на българската икономика и потенциала ѝ за растеж. Икономическите ползи, свързани със стабилния и сравнително висок ръст на заетостта в България в началото на 21 век, през 2008—2009 г. вече не бяха налице. Ръстът на БВП спадна до под 1 % през 2009 г. и все още не се е възстановил (Световна банка, 2015 г.-д, ЕК, 2013 г.) Заетостта спадна под средното за ЕС (фигура 1.2), а безработицата се покачи от 5,1 % през 2008 г. на 13,2 % през 2013 г. (фигура 1.3). България е и в долната една трета на класирането на държавите от ЕС по коефициента на участие в пазара на труда: с коефициент 68,6 % през 2013 г., който е доста под средния за ЕС-28 (72,1 %).

Фигура 1.2: Равнища на заетост и ръст на БВП, 2003—2014 г.



Фигура 1.3: Равнища на безработица и активност на пазара на труда, 2003—2014 г.

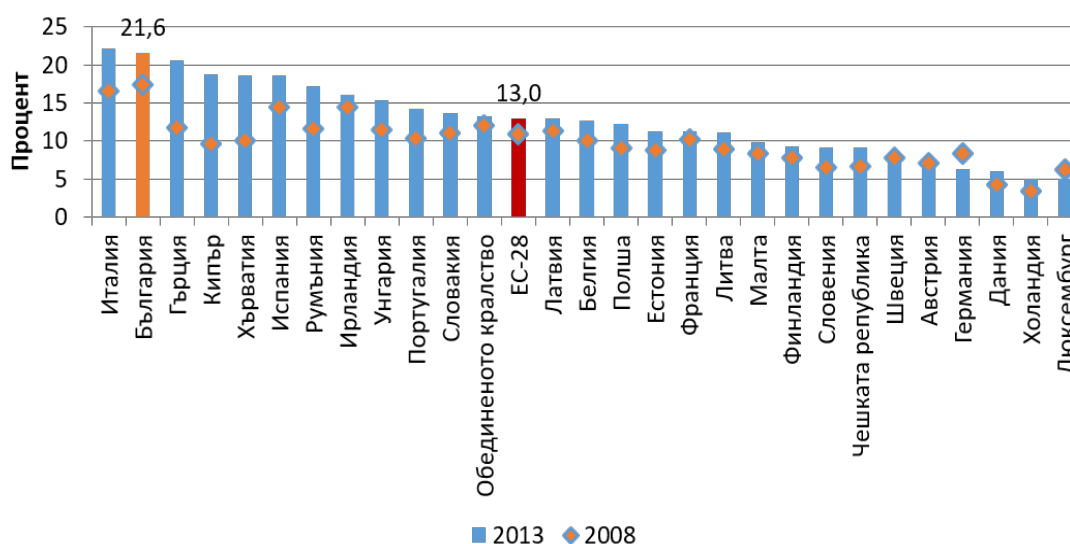


Източник: Наблюдение на работната сила, Евростат (LFS), национални данни.

Заб.: Безработицата се измерва въз основа на сезонно коригирани данни за тримесечие.

Икономическата криза разкри слабостите на пазара на труда в България; младите и по-ниско образованите работници бяха засегнати най-силно. Повишаването на безработицата по време на криза е особено ясно изразено при работниците на възраст 15—24 г. През 2012 г. тяхно равнище на заетост, 21,9 % беше много по-ниско от средното за ЕС — 32,9 %. (Световна банка, 2014 г.-а). България има четвъртият най-нисък коефициент на икономическа активност на младите хора. Въпреки че това отразява преди всичко националната култура за редовно обучение при тази възрастова група (Димитров, 2012 г.), страната като цяло се нарежда на второ място по дял на младите хора, които нито работят, нито учат, нито се обучават (NEET) в Европа, който нараства от 2008 г. насам (фигура 1.4).

Фигура 1.4: Дял на NEET, европейски страни, 2008 и 2013 г.



Източник: Евростат, EU-LFS.

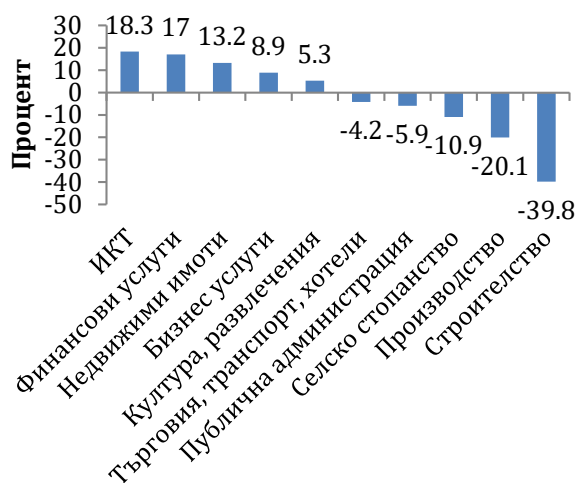
Заб.: Делът на NEET е процентът от населението на възраст 15—24 год., които нито работят, нито учат, нито се обучават.

Проблемите на пазара на труда в голяма степен обясняват последното повишаване на бедността и неравнопоставеността. Неактивността и безработицата са непропорционално високо концентрирани в домакинствата, които попадат в долните 40 % с най-ниски доходи: един от всеки четирима души в трудоспособна възраст в долните 40 % не участва в работната сила, а през 2013 г. тяхното равнище на безработица достигна 26 %. Тези, които имат някаква работа обикновено работят на непълно работно време, на нередовни и нископлатени работни места, където изпълняват нискоквалифициран труд (Световна банка, 2015е). Въпреки че след кризата средната работна заплата във всички сектори се е повишила, понастоящем сред най-бедните и най-уязвимите сегменти от населението ниските заплати са по-разпространени, отколкото преди икономическия спад (ЕК2013, Световна банка 2014а). В резултат на това, през 2011 г. почти половината от всички българи са били в риск от бедност или

социално изключване — най-високият процента сред всички държави — членки на ЕС; делът на населението в трудоспособна възраст в риск от бедност днес е два пъти по-голям от средния за ЕС (Световна банка, 2013 г.-а, ЕК, 2014 г.).

Изместването в търсенето на работна ръка от секторите използващи по-ниско квалифицирана работна ръка към секторите, интензивно използващи по-висококвалифицирана работна ръка подсказва, че предишният модел на растеж вече е остарял. От 2000 до 2008 г. в България се наблюдаваше висок икономически растеж и намаляване на бедността, благодарение на растящата заетост и производителност на труда в секторите, които разчитат на нискоквалифициран труд, основно в търговията, транспорта, строителството и индустрията. След 2008 г., тези сектори се свиха рязко; като междуременно секторите, наемащи висококвалифицирана работна ръка, като например информационни и комуникационни технологии (ИКТ), финансови услуги и недвижими имоти, и бизнес услуги, се развиват бурно (Фигура 1.5). Произтичащите масови съкращения при това положение се концентрираха сред работниците с по-ниско образование, както може да се види и ако се погледнат равнищата на безработица по образователна степен. (Фигура 1.6). Налице са също и признаци, че безработицата сред нискоквалифицираните лица е по-скоро структурна, отколкото циклична: средната продължителност на периода без работа през последните години се е увеличила: към 2013 г. 57,3 % от безработните са били продължително безработни (ЕК, 2014 г.).

Фигура 1.5: Ръст на заетостта по сектори, 2008—2013 г.



Източник: Данни от Националния статистически институт.

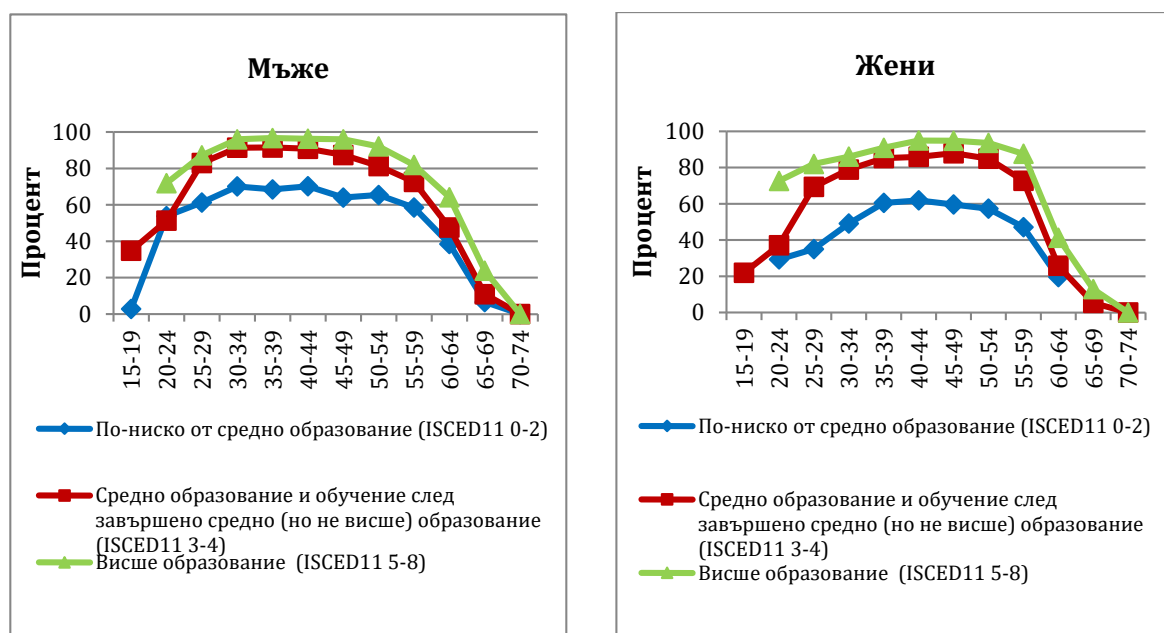
Фигура 1.6: Равнище на безработица по образователна степен, 2003—2013 г., население на възраст 15—64 год.



Източник: Евростат, EU-LFS.

Значителен потенциал за справяне с демографския проблем се крие в повишаването на коефициента на икономическа активност на групите с по-слабо участие, като например младите хора (и по-специално ромите) и по-възрастните. Младите и често нискоквалифицирани лица от ромски произход са все по-голям източник за участници на пазара на труда. Ромите вече осигуряват от 9 до 19 % от новите работници и техният дял вероятно значително ще се увеличава (de Laat и Bodewig, 2011 г.; Световна банка, 2013 г.-а). Премахването на ограниченията за участието на ромите и за тяхната пригодност за заетост и овластяването им за успешна реализация на пазара на труда може да помогне за смекчаване на натиска на текущата демографска промяна. Към 2060 г. коефициентът на икономическа активност на по-възрастните ще спадне рязко, но ще бъде все още по-висок за по-образованите мъже и жени, в сравнение с този на техните по-ниско образовани връстници. Изглежда в България по-високото образование съдейства за по-дълъг трудов живот. (Фигура 1.7).

Фигура 1.7: Икономическа активност по пол, възраст и степен на образование, 2013 г.

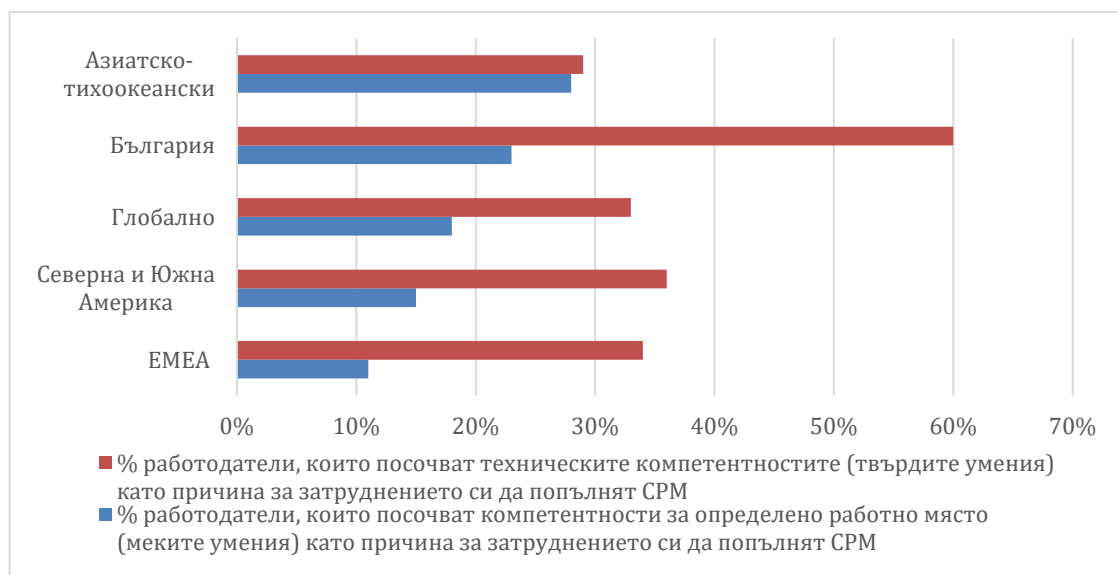


Източник: Евростат, EU-LFS.

Изглежда обаче, че работна сила в България понастоящем не притежава уменията, които се търсят на пазара на труда. Според доклада „Оценка на инвестиционния климат“ от 2007 г. (Световна банка, 2008 г.), уменията на работната сила бъдат сериозна загриженост у работодателите в България, и особено у тези в по-иновативните сектори, като например ИТ и производство с висока добавена стойност (например електроника, съоръжения и оборудване). Проучването на Manpower от 2013 г. е установило, че 54 % от работодателите в България срещат трудности при запълването на работните места с подходящи кандидати, в сравнение с 42 % през 2011 г., като почти 25 % посочват като основна причина липсата на „меки“ (социално-емоционални)

умения (Manpower 2011, 2013). Всъщност липсата на социално-емоционални умения затруднява запълването на свободни работни места в България в много по-голяма степен, в сравнение със средното за 2011 г. за Европа, Близкия изток и Африка, където само 11 % от работодателите съобщават за такъв проблем; единствено в азиатско-тихоокеанския регион тежестта на този проблем с работната сила е по-голям, отколкото в България (фигура 1.8).

Фигура 1.8: Недостиг на „твърди“ и „меки“ умения по данни от работодателите, България и регионите в света, 2011 г.



Източник: Manpower, 2011 г.

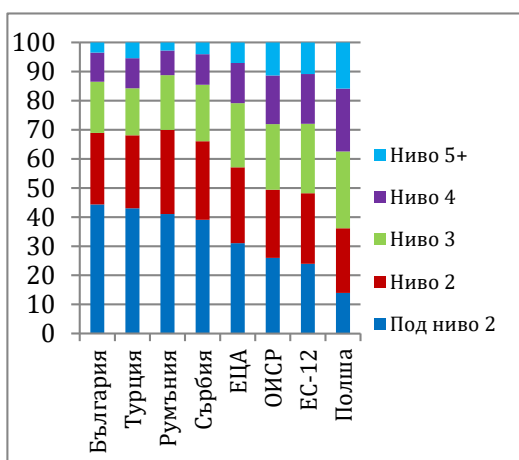
Заб.: ЕМЕА = Европа, Близкия изток и Африка.

Днес в България за учениците — бъдещите работници — е трудно да изградят подходящите умения. През 2012 г. в оценката на образователните постижения (Програмата на ОИСР за международна оценка на учениците, PISA), 15-годишните в България показаха най-ниски резултати от всички държави от ЕС по четивна и числова (математическа) грамотност и бяха сред най-слабо представителите се по природни науки (ОИСР, 2014 г.). За около 39 % от тях се приема, че са функционално неграмотни — не са в състояние да разбират и анализират това, което четат; а за около 44 % се приема, че нямат функционална числова (математическа) грамотност; това е най-високият дял в Европа и почти два пъти по-висок от средния за ОИСР (фигура 1.9). Наред с това, в България, полът, възрастта и социално-икономическият статус на учениците имат непропорционално голяма зависимост спрямо към резултатите от PISA.

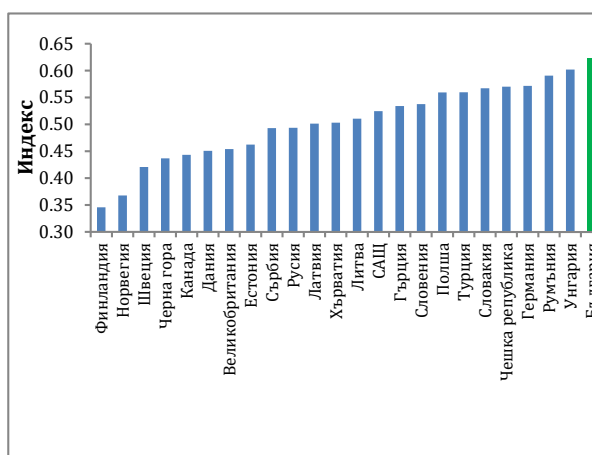
Образователната система в България е много неравнопоставена и ранното насочване на учениците в различни училища има определено негативен ефект върху резултатите на учениците. Социалната стратификация на училищата, измерена чрез тенденцията учениците със сходни социално-икономически характеристики да

посещават едно и също училище, е много висока (Фигура 1.10.) Това е следствие както от нарастващата стратификация на българските домакинства по местоживеење така и от много ранният подбор на учениците въз основа на техните способности, което започва още от първи и четвърти клас и се прилага в цялата система след 7-ми клас. Ранното насочване намира отражение в твърде различните образователни резултати: повече от половината 15-годишни ученици в професионалните училища (53,2 %) са функционално неграмотни, в сравнение с 28,6 % в профилираните средни училища. Това може да се дължи, поне отчасти, на факта, че децентрализацията от 2008 г. и реформата за финансиране по броя на учениците, засегнаха само общообразователните училища, като оставят професионалните училища в голяма степен незасегнати (Световна банка, 2014 г.-в).

Фигура 1.9: Разпределение на учениците по резултати по математика, PISA 2012 г., проценти



Фигура 1.10: Индекс на социалната стратификация на училищата, PISA 2012 г.



Източник: Gortazar и кол., 2014 г.

Източник: Gortazar и кол., 2014 г.

Заб.: Средната стойност за Европа и Централна Азия (ЕЦА) включва Албания, Азербайджан, България, Хърватска, Кипър, Чехия, Естония, Грузия, Унгария, Казахстан, Косово, Република Киргизстан, Латвия, Литва, Македония, Молдова, Черна гора, Полша, Румъния, Русия, Сърбия, Словакия република, Словения и Турция.

Унгария, Малта, Латвия, Литва, Полша, Румъния, Словения и Словакия.

Средната стойност за ОИСР включва Австралия, Австрия, Белгия, Канада, Чили, Чехия, Дания, Естония, Финландия, Франция, Германия, Гърция, Унгария, Исландия, Ирландия, Израел, Италия, Япония, Корея, Люксембург, Мексико, Холандия, Нова Зеландия, Норвегия, Полша, Португалия, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Турция, Обединеното кралство и САЩ.

Целта на настоящия доклад е да се подобри разбирането на взаимозависимостта между уменията и резултатите на пазара на труда при трудоспособното население в България. По молба на Министерството на труда и социалната политика, в сътрудничество с Институт „Отворено общество“ — София, през пролетта на 2013 г. екипът проведе национално представително проучване на домакинствата, което за първи път прави оценка на познавателните и социално-емоционални умения на работната сила в България. Настоящият доклад използва получените резултати, за да подобри базата знания за взаимоотношението между резултатите на пазара на труда и профила на уменията на българите в трудоспособна възраст.

Настоящият доклад е структуриран както следва: Раздел 2 разглежда мотивацията за пряко измерване на уменията, вместо да се разчита единствено на образователната степен, като връзка с резултатите на пазара на труда. Раздел 3 описва новото Национално панелно проучване на приобщаващото общество за България (BLISS) и оценките на уменията, използвани в него. Въз основа на данните от проучването BLISS, в раздел 4 е представен подробно профилът на уменията на работната сила в България. В раздел 5 е разгледано взаимоотношението между резултатите на пазара на труда и уменията. Въз основа на този анализ, в раздел 6 се правят заключения и препоръки за политиките за подобряване уменията на работната сила в България.

2. Значение на уменията за резултатите на пазара на труда

Уменията на работника (компетентности и поведение) се състоят от познавателни, социално-емоционални и технически умения.

- *Познавателните умения* включват използването на логическо, интуитивно и креативно мислене; сред тях са също и умението за решаване на проблеми, езиковите умения, числовата (математическа) грамотност, паметта и бързината на мислене. Познавателните умения обикновено се измерват с тестове за интелигентност и чрез резултатите от стандартизирани тестове, като например PISA.
- Под *социално-емоционални умения (непознавателни или „меки“ умения)* се разбират способностите, които дават възможност на хората да управляват ефективно междуличностни и социални ситуации (Guerra и кол., 2014 г.).
- *Техническите умения* (професионални умения или способности) включват способностите, които се свързват със специфично знание за изпълнение на конкретна професия (Cunningham и Villaseñor, предстои публикуване). Те обикновено се измерват чрез оценка чрез наблюдение как лицата изпълняват определена задача (Prada, предстои публикуване).

Познавателните и социално-емоционални умения играят ключова роля на пазара на труда - заедно и в допълнение към дипломите. Многобройни изследвания в различни страни са установили връзка между познавателните умения и доходите, дори при отчитане на разликите в образованието, опита и други фактори (Cawley, Heckman и Vytlačil, 2001 г.; Finnie и Meng, 2001 г.; Hanushek и Woessmann, 2008 г.; Lazear, 2003 г.; McIntosh и Vignoles, 2001 г.). Освен това има все повече доказателства, че освен образованието, социално-емоционалните умения конкурират познавателните умения при прогнозиране успеха на пазара на труда (Barrick и Mount 1991 г.; Cobb-Clark и Tan 2011 г.; Heckman, Lockner, и Todd 2006 г.; Wichert и Pohlmeier 2010 г.). Например, установено е, че въз основа на личностните черти може да се предвиди как отделните лица подхождат към тресенето на работа, към вида работно място и оттам кариерното развитие, което избират, както и поведението им на работното място, като например отсъствия, удовлетвореност от работата, лидерство, и контрапродуктивно поведение (Heckman и кол., 2006 г.; Hogan и Holland, 2003 г.; Judge, Higgins, Thoresen и Barrick, 1999 г., всички цитирани в Roberts и кол., 2011 г.). Освен това личностните черти (наред с познавателните умения) обуславят трудовото изпълнение, професионалните постижения и доходите в дългосрочен план (Ones, Viswesvaran и Schmidt, 2003 г.; Judge, Bono, Ilies и Gerhardt, 2002 г.; Judge, Heller и Mount, 2002 г.; Roberts, Harms, Caspi и Moffitt, 2007 г.). И по-конкретно, многобройни научни доказателства показват значителната роля, която социално-емоционалните умения и личностните черти, особено добросъвестността и емоционалната стабилност, могат да играят при доходите. (Almund и кол., 2011 г.; Bowles, Gintis и Osborne, 2001 г.; Drago, 2011 г.; Judge и Hurst, 2007 г.; Nyhus и Pons, 2005 г.; Roberts и кол., 2011 г.).

Точният начин, по който социално-емоционалните умения си взаимодействат със статуса на пазара на труда и доходите варира по пол и вид трудова заетост. Много приложими изводи са специфични за съответния пол. Например в Германия доброжелателността има негативна корелация със заплатите на жените, но положителна с тези на мъжете (Heineck и Anger, 2010 г.). Отношенията между различните личностни черти или умения и успеха на пазара на труда варират също и по професия. Например длъжностите, които изискват способност да се обработва информация (например професор, учен, висш ръководител) изискват познавателни умения от висок порядък. (Schmidt и Hunter, 2004 г.). Добросъвестността и личната мотивация, обаче, изглеждат важни за по-широк кръг работни места, независимо от тяхната сложност (Barrick и Mount, 1991 г.). Социално-емоционалните способности са важни особено за професиите, изискващи познавателни умения от нисък порядък, като например тези в сектор услуги (Bowles и кол., 2001 г.; Duckworth и кол., 2007 г.).

Уменията се развиват през целия живот, като започват в ранното детство и продължават във формалната образователна система и след нея. Ранното детство, особено първите 1000 дни от живота на човек, са най-важният етап, през който се оформят основните познавателни и част от социално-емоционалните умения; те

подготвят основата за придобиването на технически умения в последствие. Макар формирането на умения в ранното детство да е основополагащо, уменията могат да се развиват и на по-късен етап, чрез целенасочено образование и конкретни програми. На практика за някои умения, като например решаването на проблеми и увереността, оптималният етап за придобиването им съвпада с първите няколко години училищно образование (Guerra и кол., 2014 г.). Всички видове умения продължават да се развиват през юношеството и младежката възраст, както и дълго време след навършване на пълнолетие, като се оформят от образованието, трудовия опит и влиянието на непосредствената заобикаляща среда. (фигура 2.1.).

Фигура 2.1: Придобиване и развитие на умения по възраст и вид умение



Източник: Bodewig и Badiani-Magnusson, 2014 г.

3. Национално панелно проучване на приобщаващото общество за България (BLISS)

Данните от BLISS, използвани за настоящия анализ са събрани в периода март—май 2013 г. от 1700 пълнолетни лица. Те надграждат проучването „Въздействие на икономическата криза върху домакинствата в България“ (Crisis Monitoring Survey, CMS), което беше проведено на три вълни, през февруари и октомври 2010 г. и февруари 2011 г. BLISS използва същата извадка, като CMS, което дава възможност да се види динамиката на резултатите на пазара на труда от 2010—2011 г. до 2013 г., периодите на криза и икономическо възстановяване. Извадката е национално представителна; за да стане възможно изготвянето на анализ по етнически произход тя включва бустерна извадка от домакинства в сегрегирани квартали, главно ромски. BLISS използва анкетната карта на CMS като основа, но модулите за въздействието на кризата и стратегиите за

справяне бяха заменени с модули, посветени на по-структурни въпроси, като например текущото и възможното прилагане на активните политики на пазара на труда.

За първи път в България, BLISS събра данни за познавателните и социално-емоционалните умения на пълнолетното население на възраст 18—65 год. Данните за познавателните умения бяха събрани чрез модул, който оценява паметта, семантиката, числовата (математическа) грамотност, и четенето с разбиране на текст, таблици и графики. Социално-емоционалните умения бяха измерени с модул, който оценява „големите пет“ личностни черти — екстравертност, добросъвестност, откритост, емоционална стабилност и доброжелателност; постоянството, определено като настойчивост и отдаденост на дългосрочни цели (Duckworth и кол. 2007 г.); необективното приписване на враждебни намерения; вземането на решения; самоконтрола; стремежа към постижения и мисловната нагласа, ориентирана към развитие, спрямо фиксираната мисловна нагласа — за първи път мисловната нагласа се измерва в национално представително проучване. И двата модула са разработени под ръководството на психолози от Нов български университет и Института по психология. За целите на анализа социално-емоционалните умения са групирани в три категории: междуличностни умения, стил на работа и учене и фиксирана мисловна нагласа (каре 3.1). За по-подробна информация вж. приложение А.

Каре 3.1: Умения в BLISS

Въпросите в модула за **познавателните умения** в BLISS бяха изготвени от български психолози и бяха тествани предварително, за да се гарантира, че са валидни в българския контекст. Те оценяват паметта, семантиката, четенето с разбиране, разбирането на таблици и графики и числовата (математическа) грамотност.

- **Паметта** беше оценена чрез краткосрочно повтаряне на поредица от цифри, които започват сравнително лесно с 2 числа и стигат до 9 числа.
- **Семантиката** беше измерена чрез въпроси с избор от няколко отговора — на тема синоними, антоними, познаване на идиоми и способността да се разберат сложни изречения.
- **Четенето с разбиране** беше проверено чрез прочитане на кратък текст и отговаряне на въпроси с избор от няколко отговора по съдържанието на текста. Въпросите, свързани с таблици и графики проверяват способността да се изпълняват писмени указания за прием на лекарства по рецепта и да се разбере автобусно разписание.
- И в заключение проверка на **числовата (математическа) грамотност**, включваща прости изчисления, като например да се пресметне цената на бутилка минерална вода при разпродажба.

Общата оценка на познавателните умения беше изчислена чрез прилагане на анализ въз основа на теорията, за отговор на тестов въпрос.

Социално-емоционалните умения бяха класифицирани като три различни фактора:

1. **Междоличностният фактор** улавя начина на общуване на лицето с другите. Той комбинира отговори по следните скали:

- *Екстровеерност* (Големите пет): ориентацията на личностните интереси и енергии към външния свят на хората и предметите, а не към вътрешния свят на субективното възприятие. Характеризира се с положителна нагласа и общителност. (например Приказлив човек ли сте?).
- *Доброжелателност* (Големите пет): склонност към отзивчиво и неегоистично поведение (например Щедър ли сте към другите с Вашето време и пари?).
- Характеристика на *откритостта на възприятието* (Големите пет): откритост за нови естетически, културни или интелектуални преживявания (например Доставят ли Ви удоволствие красиви неща като природа, изкуство и музика?).
- Характеристика на *вземането на решения*: (например Търсите ли помощ, когато не разбирате нещо?).

2. **Факторът на стила на работа и учене** улавя нагласата на лицето към работата и готовността да учи нови неща. Представлява комбинация от следните умения:

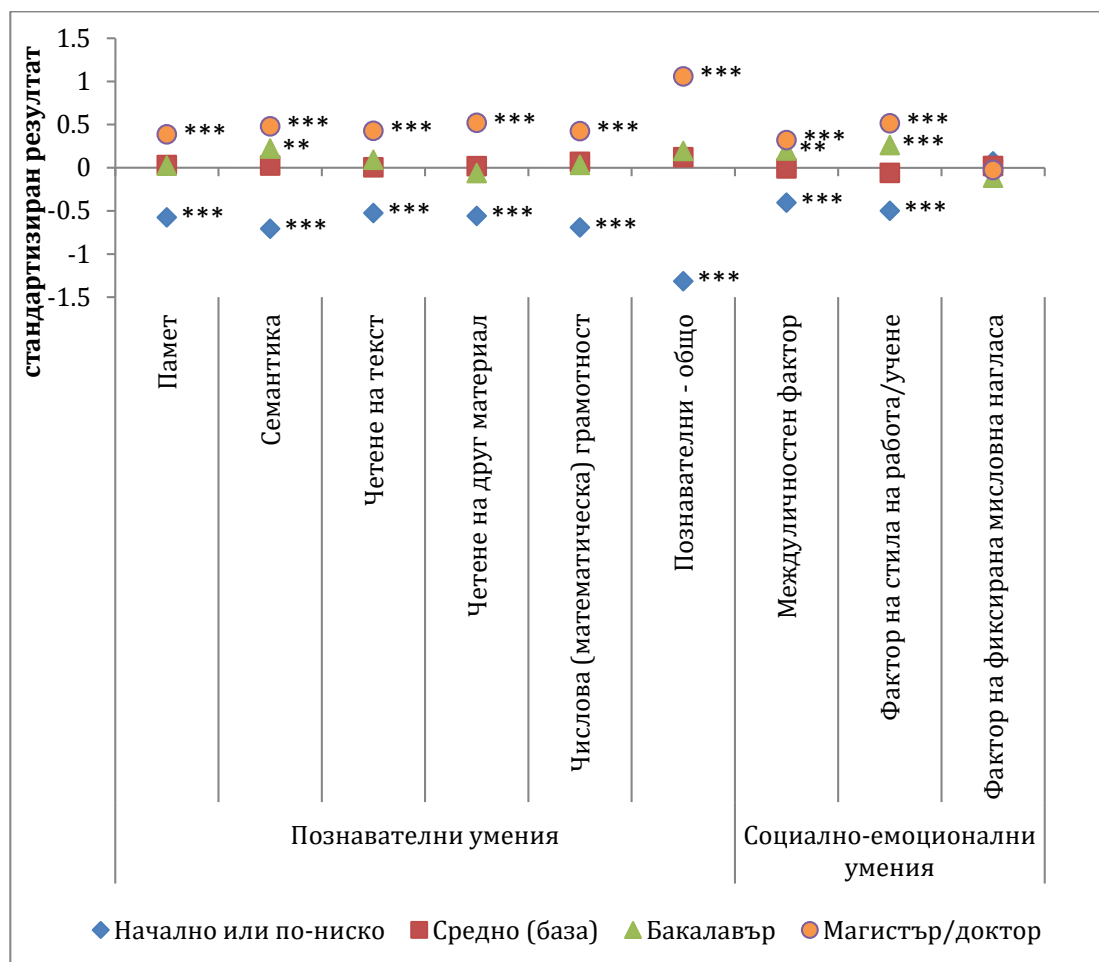
- *Добросъвестност* (Големите пет):: склонност към организираност, отговорност и трудолюбивост (например Много ли внимавате, когато извършавате дадена задача?).
- *Откритост на възприятието* (Големите пет): склонност към откритост за нови естетически, културни или интелектуални възприятия (например Изпитвате ли голям интерес да научавате нови неща?).
- *Постоянство*: настойчивост и отдаденост на дългосрочни цели (например Завършвате ли нещата, с които сте се захванали?).
- *Стремеж към постижения*, характеристика на добросъвестността: потребност от личностни постижения и чувство за насоченост (например Правите ли повече, отколкото се очаква от Вас?).
- *Вземане на решения*: процес на изработване на решения и обмисляне на бъдещи последствия (например Питате ли се как това, които правите, ще Ви се отрази занапред?).

3. **Факторът на фиксираната мисловна нагласа** се отнася до степента, в която човек е убеден, че личността може да се променя (мисловна нагласа, ориентирана към развитие) или е присъща и не може да се променя (фиксирана мисловна нагласа) (например „Колкото и да ми е неприятно да го призная, на стар човек нрава не можеш да промениш. Не можете да промените най-дълбоко вкоренените им качества.“).

4. Профил на уменията на населението в трудоспособна възраст в България

Тъй като между уменията и равнището на образование имат сериозна, но не абсолютна корелация, важно е уменията да се измерят извън съдържанието на дипломата. Анализът тук разглежда разликите в средните резултати при познавателните и социално-емоционални умения на населението в трудоспособна възраст в България по различни социално-икономически и демографски променливи, като например образование, възраст, пол и етнически произход. За всички познавателни и социално-емоционални умения освен мисловната нагласа, хората с по-ниско образование (завършено начално или по-ниско образование) имат по-ниски стандартизирани резултати (Фигура 4.1). Интересното е, че в познавателните умения на респондентите със средно образование и тези с бакалавърски степени няма почти никаква разлика, освен по отношение на семантиката. Придобиването на бакалавърска степен обаче, се свързва с по-добри умения по отношение както на фактора на стил на работа и учене, така и на междуличностния фактор. И накрая, с изключение на мисловната нагласа, придобиването на магистърска или по-висока степен е свързано с по-добри умения във всяка област.

Фигура 4.1: Профил на уменията на населението в трудоспособна възраст по образователна степен, 2013 г.



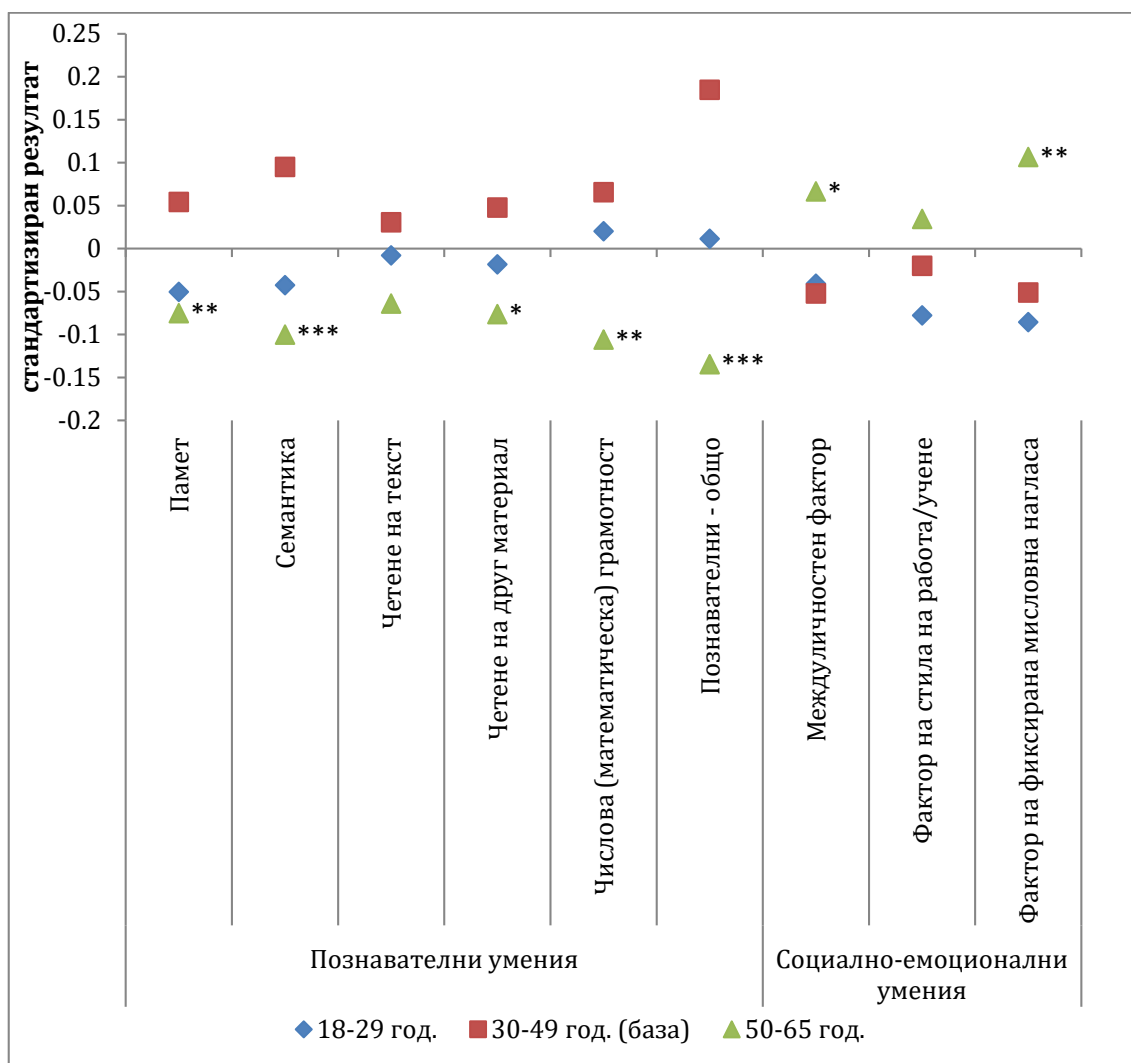
Източник: BLISS.

Заб.: Значителни разлики в сравнение с равнището на базовата категория: * 10 %, ** 5 %, *** 1 %. Учащите в редовна форма на обучение на възраст до 25 години са изключени от извадката.

В хода на човешкия живот комбинацията от умения се променя, но мъжете и жените показват сходни резултати при повечето умения. Макар да не бяха установени статистически значими разлики в оценката на уменията на младите българи и българите на средна възраст, по-възрастните българи показаха значително по-ниски резултати от всички оценки на познавателните умения, с изключение на четенето с разбиране (Фигура 4.2). Макар че тенденцията е по-възрастните да имат в по-голяма степен фиксирана мисловна нагласа, отколкото по-младите групи, те обаче имат по-добри междоличностни умения. Данните от други страни подкрепят констатацията, че познавателните умения в повечето случаи остават стабилни в зряла възраст, но започват да отслабват с напредването на възрастта (Borghans, ter Weel, и Weinberg 2008 г.). Започват да се получават и данни за тенденция, съгласно която три от големите пет социално-емоционални личностни черти (добросъвестност, доброжелателност и

невротизъм/емоционална стабилност) се подобряват с възрастта (Wieczorkowska-Wierzbinska, 2014 г.). Разликите в уменията по пол са съвсем малко (фигура 4.3), въпреки, че жените показаха малко по-добри резултати при разбирането на таблици и схеми и доста по-добри при междуличностния фактор, и това е резултат, който се подкрепя от научната литература (Roberts и кол., 2011 г.).

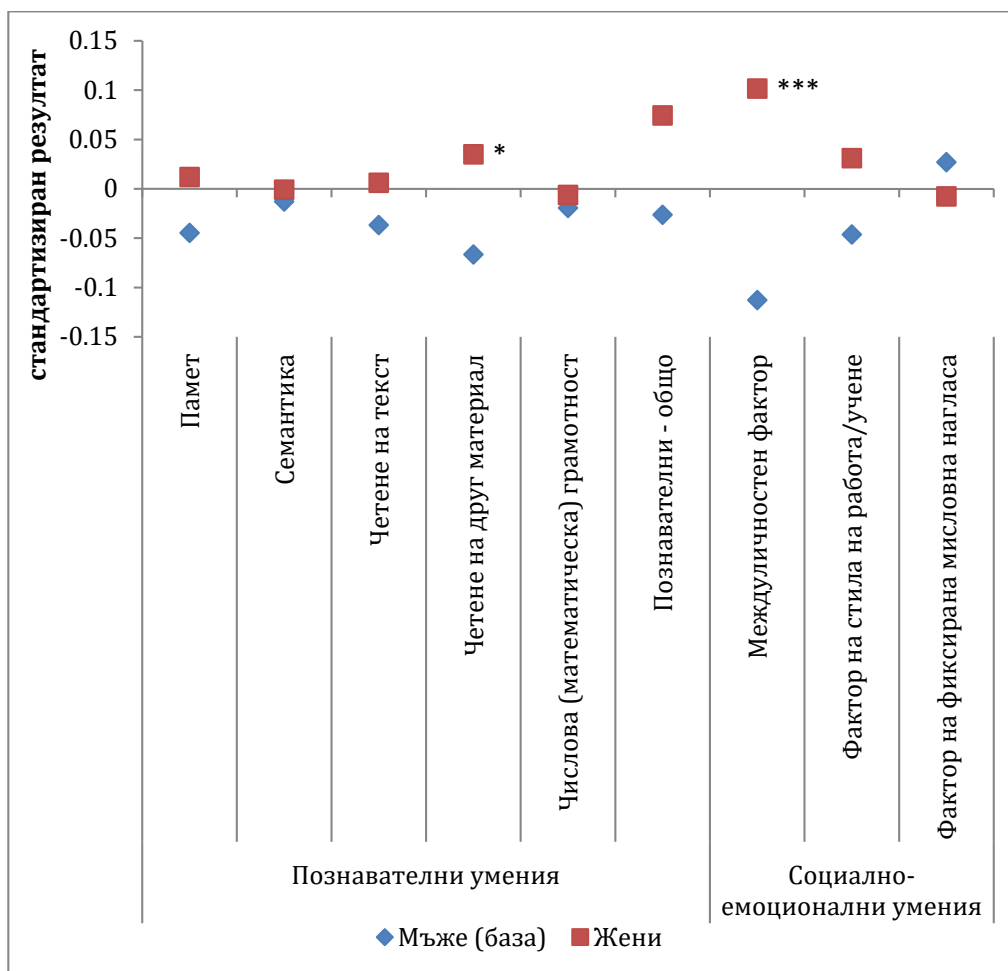
Фигура 4.2: Профил на уменията на населението в трудоспособна възраст, по възраст, 2013 г.



Източник: BLISS.

Заб.: Значителни разлики в сравнение с равнището на базовата категория: * 10 %, ** 5 %, *** 1 %. Учащи в редовна форма на обучение на възраст до 25 години са изключени от извадката.

Фигура 4.3: Профил на уменията на населението в трудоспособна възраст по пол, 2013 г.



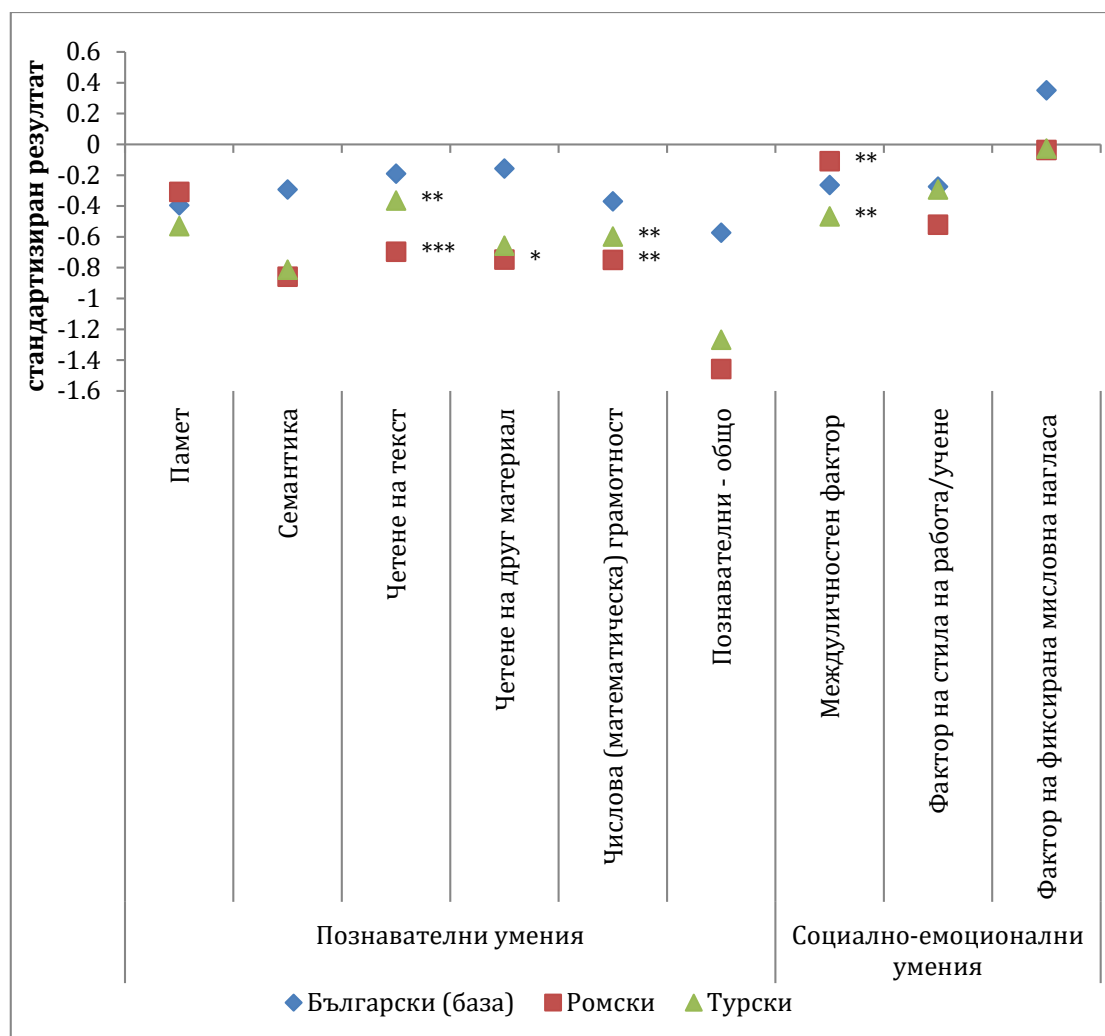
Източник: BLISS.

Заб.: Значителни разлики в сравнение с равнището на базовата категория: * 10 %, ** 5 %, *** 1 %. Учащи в редовна форма на обучение на възраст до 25 години са изключени от извадката.

По-ниските образователни постижения на ромите и другите етнически групи водят до пропуски в уменията им, в сравнение с етническите българи. Ромите и лицата от други етнически групи (които се самоопределят най-често като турци) системно показват по-ниски резултати, отколкото неромите по всички категории познавателни и социално-емоционални умения. Това не е учудващо; от много ранна възраст децата от ромски произход получават много по-малък обем образование, отколкото техните връстници, които не са от ромски произход: само 38 % от децата от ромски произход на възраст 3—5 год. са записани в детска градина, в сравнение със 79 % от децата на техните съседи от не-ромски произход; и едва 15 % от мъжете роми (в сравнение със 74 % от неромите) и 9 % от жените роми (в сравнение със 76 % от жените нероми) са със завършено средно образование (ПРООН/ЕК/СБ, Проучване на ромите, 2011 г.) Разликите в уменията между ромите и етническите българи в трудоспособна

възраст се дължат основно на разликите в степента на образование, особено на разликата във владенето на български език. При еднакво образование, разликите в социално-емоционалните и повечето познавателни умения на ромите и неромите изчезват, с изключение на пропуските, пряко свързани с владенето на български език (фигура 4.4).

Фигура 4.4: Профил на уменията на населението в трудоспособна възраст с начално образование по етнически произход, 2013 г.



Източник: BLISS.

Заб.: Значителни разлики в сравнение с равнището на базовата категория: * 10 %, ** 5 %, *** 1 %. Учащи в редовна форма на обучение на възраст до 25 години са изключени от извадката.

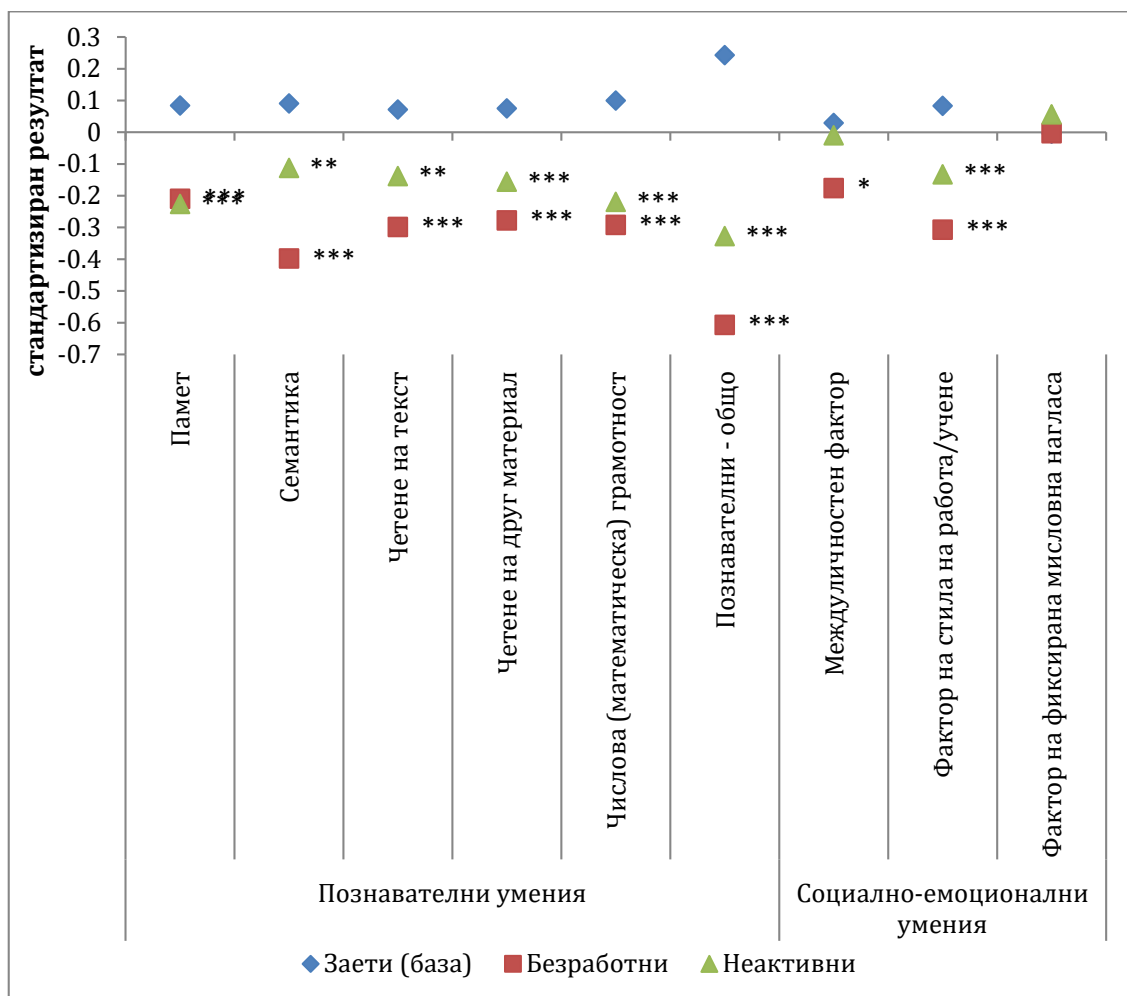
Наблюдаваните ниски образователни резултати на ромите вероятно са свързани с неравностойното им положение по множество показатели. Последните регионални дейности за осигуряване на *Равни възможности за ромите* хвърлят нова светлина върху пропуските в образователните постижения на децата от ромски произход

(Световна банка, 2014 г.-г). Резултатите на децата се оформят от обстоятелства извън техния контрол — обикновено пол и етническа принадлежност, но също и образование на родителите. Децата от ромски произход се сблъскват с пречки, свързани не само с техния етнически произход, като например дискриминация, но също и с предаването на ниските образователни резултати между поколенията: родителите с по-ниско образование имат по-ниски доходи, което засяга образованието на техните деца. Наред с това, дори при отчитане на ефекта от образованието ромите имат по-лоша трудова реализация; това означава, че те може да възприемат икономическата възвръщаемост от образованието като по-ниска, което допълнително ги обезсърчава да инвестират в образование. И в заключение, децата от ромски произход могат да интернализират представите на другите за техните способности, което може да засегне както академичните им резултати, така и желанието им да инвестират в човешкия капитал (Световна банка, 2014 г.-г).¹

Лицата, които имат работа притежават по-добри умения от тези, които нямат (фигура 4.5). Безработните и неактивни лица имат значително по-лоши познавателни умения (например за памет, семантика, четене, числова (математическа) грамотност), умения, свързани със стила на работа и учене и междуличностни умения, в сравнение с хората, които работят. Интересно е, че при познавателните и социално-емоционални умения между безработните и неактивните лица не се наблюдават сериозни разлики в нито един аспект, с изключение на семантиката, където неактивните лица имат значително повече умения в сравнение с безработните.

¹Подобна интернализация на изключването се случва в много видове контекст: Hoff и Pandey (2014 г.) демонстрират, че разкриването на „кастата“ на децата в групи със смесени касты създават значителна „кастова празнина“ в игрите за решаване на ребуси (Световна банка, 2015 г.-г).

Фигура 4.5: Умения на населението в трудоспособна възраст по статус на пазара на труда, 2013 г.



Източник: BLISS.

Заб.: Значителни разлики в сравнение с равнището на базовата категория: * 10 %, ** 5 %, *** 1 %. Учащи в редовна форма на обучение на възраст до 25 години са изключени от извадката.

В отношението между равнището на уменията и статуса на пазара на труда обаче може да се намесят и други фактори — резултатите може да подценяват или надценяват истинския характер на отношението. Това е особено вероятно, като се вземе предвид, че статусът на пазара на труда е свързан с такива индивидуални характеристики като възраст и образование, които (както е показано по-горе) също са свързани с резултатите от оценката BLISS. Следващият раздел разглежда допълнително взаимодействието между уменията и статуса на пазара на труда като изчислява връзката между тези променливи, когато се вземат предвид и други фактори.

5. Кои умения са важни за успешна реализация на пазара на труда в България?

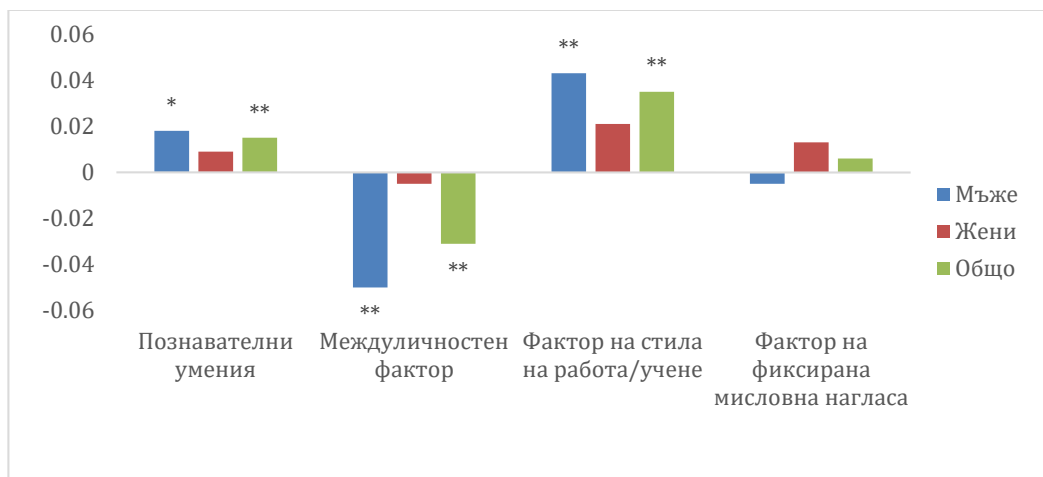
В България уменията са доста важни за пригодността за заетост, вида на заетостта и доходите, но за икономическата активност най-важно е образованието. Настоящият раздел оценява степента, в която пряката оценка на уменията е важна за резултатите на пазара на труда на лицата със сходни характеристики, включително образователна степен. Първият разгледан резултат е икономическата активност, определено като заетост или като търсене на работа. Тук образованието изглежда е ключовият движещ фактор и нито познавателните, нито социално-емоционалните умения имат голямо значение. Това може да се дължи на факта, че образователната степен улавя сравнително добре познавателните и социално-емоционалните умения, които могат да се отразят на мотивацията за търсене на работа. Освен това решението за присъединяване към работната сила може да се ръководи преди всичко от фактори, които не са свързани с уменията, като например неотложната необходимост дори хората с много малко умения да получават доходи или необходимостта дори висококвалифицираните да се грижат за деца или възрастни и така да остават извън работната сила. И наистина, задълженията за полагане на грижи изглежда са пречка за икономическата активност на жените; налице е взаимна зависимост между присъствието в домакинството на деца до 5-годишна възраст и на възрастни над 65-годишна възраст и по-ниската икономическа активност на жените (вж. приложение Б, таблица Б.2, фигура Б.1).

За пригодността за заетост на мъжете са важни както познавателните, така и социално-емоционалните умения. Мъжете, които са активни на пазара на труда и показват по-високи резултати при познавателните умения, оценявани в проучването BLISS, като например функционална езикова и математическа грамотност, е по-вероятно да имат работа, отколкото мъжете, които показват по-ниски резултати (фигура 5.1). Следователно не само умствените способности са важни за пригодността за заетост на мъжете в България. По-доброто представяне при фактора стил на работа и учене, който обхваща такива социално-емоционални умения като самодисциплина, настойчивост, способност за вземане на решения и пространствена ориентация, изглежда е високо ценено за мъжете, дори когато се вземе предвид образованието: 1 пункт стандартно повишение на тези умения се свързва с нарастване на вероятността за заетост с 4 процентни пункта. Изненадващо е, че зависимостта между пригодността за заетост при мъжете и техните междуличностни умения, като например екстровеерност и доброжелателност, е отрицателна. Този озадачаващ резултат заслужава допълнително изследване, но той може да бъде свързан с предишни констатации, че доброжелателността има негативна корелация с доходите: доброжелателните хора по правило са по-успешни в отношенията си с другите, отколкото в собственото си професионално развитие (Hogan и Holland, 2003 г., цитирано в Roberts и кол., 2011 г.). Предвид високите равнища на безработица намирането и запазването на работно място

в България може да изисква справяне с голяма конкуренция и на доброжелателните мъже може да им е трудно да успеят в такава среда.

За пригодността за заетост на мъжете са важни както познавателните, така и социално-емоционалните умения. Мъжете, които са активни на пазара на труда и показват по-високи резултати при познавателните умения, оценявани в проучването BLISS, като например функционална езикова и математическа грамотност, е по-вероятно да имат работа, отколкото мъжете, които показват по-ниски резултати (фигура 5.1). Следователно не само умствените способности са важни за пригодността за заетост на мъжете в България. По-доброто представяне при фактора стил на работа и учене, който обхваща такива социално-емоционални умения като самодисциплина, настойчивост, способност за вземане на решения и пространствена ориентация, изглежда е високо ценено за мъжете, дори когато се вземе предвид образованието: 1 пункт стандартно повишение на тези умения се свързва с нарастване на вероятността за заетост с 4 процентни пункта. Изненадващо е, че зависимостта между пригодността за заетост при мъжете и техните междуличностни умения, като например екстровеерност и доброжелателност, е отрицателна. Този озадачаващ резултат заслужава допълнително изследване, но той може да бъде свързан с предишни констатации, че доброжелателността има негативна корелация с доходите: доброжелателните хора по правило са по-успешни в отношенията си с другите, отколкото в собственото си професионално развитие (Hogan и Holland, 2003 г., цитирано в Roberts и кол., 2011 г.). Предвид високите равнища на безработица намирането и запазването на работно място в България може да изисква справяне с голяма конкуренция и на доброжелателните мъже може да им е трудно да успеят в такава среда.

Фигура 5.1: Умения и пригодност за заетост, лица в активна трудоспособна възраст по пол, 2013 г.

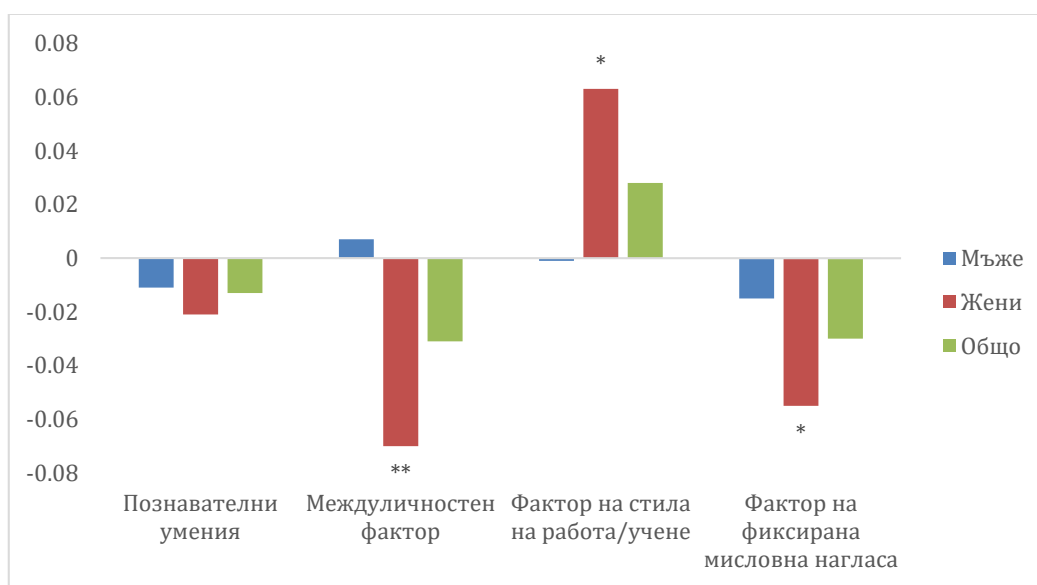


Източник: BLISS.

Заб.: Фигурата показва пределните ефекти от множествена регресия (вж. приложение Б, таблица Б.3 за по-подробна информация). Значение на коефициентите: * 10 %, ** 5 %, *** 1 %. Учащите в редовна форма на обучение на възраст до 25 години и участващи в изпълнение на общественорепубликански дейности, са изключени от извадката.

Работещите жени с мисловна нагласа, ориентирана към развитие и много добри умения, свързани със стила на работа и учене, е по-вероятно да бъдат наети на работа в частния сектор; публичният сектор привлича жени с по-добри междуличностни умения. Уменията са важни за това дали жените работят в частния или в публичния сектор, но за мъжете пряката оценка на уменията е статистически сходна за двата сектора (фигура 5.2). Това, че жените, работещи в публичния сектор, имат по-добри междуличностни умения, отколкото жените в частния сектор, не е учудващо: много професии в публичния сектор, като например професията на учителя и медицинската сестра, разчитат в голяма степен на междуличностните умения, като например екстровеерност и доброжелателност. От друга страна, тъй като публичният сектор предлага много работни места, традиционно заемани от жени, не е нелогично жените, при които мисловната нагласа е по-скоро ориентирана към развитие (тези, които смятат, че могат да повишат своята интелигентност и да усъвършенстват личността си) да упражняват по-малко традиционни професии, работейки в частния сектор. Така жените, които показват по-високи резултати по отношение на стила на работа и учене (които са по-постоянни или по-добросъвестни), е по-вероятно да работят в частния сектор.

Фигура 5.2: Умения и заетост в частния сектор, заети лица в трудоспособна възраст по пол, 2013 г.



Източник: BLISS.

Заб.: Фигурата показва пределните ефекти от множествена регресия (вж. приложение Б, таблица Б.4 за по-подробна информация). Значение на коефициентите: * 10 %, ** 5 %, *** 1 %. Учащите в редовна форма на обучение на възраст до 25 години и лицата, участващи в изпълнение на общественнополезни дейности, са изключени от извадката.

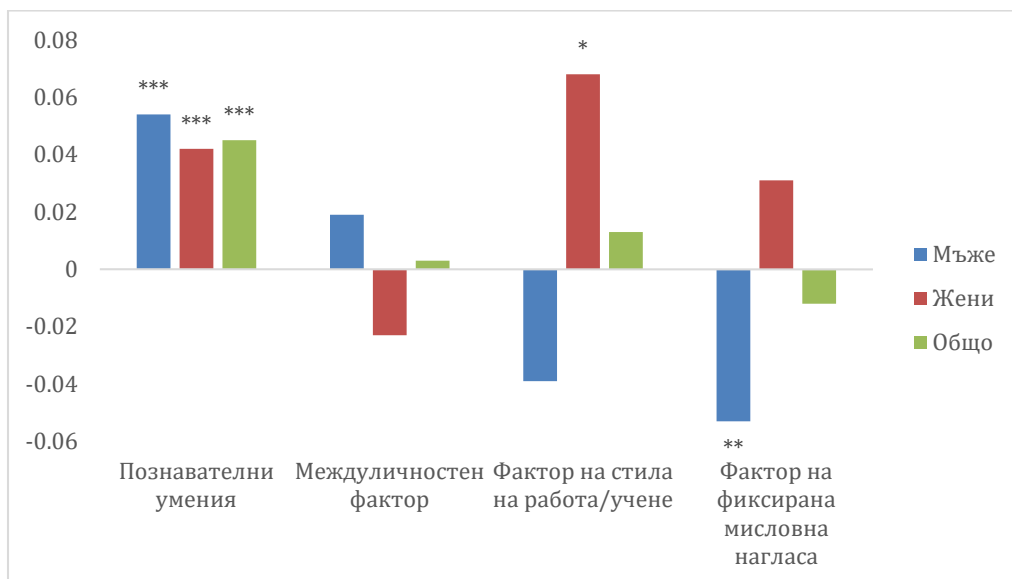
Вероятността частният сектор в България да привлича и задържа работещи мъже с образование, по-високо от средно, е по-малка, което може да бъде проблем за

повишаването на производителността. Въпреки че пряката оценка на уменията не се свързва с това дали мъжете работят в публичния или в частния сектор, образователната степен се свързва: образованието след завършено средно образование се свързва със значително по-малка вероятност за заетост в частния сектор (вж. приложение Б, таблица Б.4, фигура Б.3). Възможно е работните места в публичния сектор да предлагат на високообразованите работещи мъже придобивки, каквито частният сектор не може да предложи, но ще е трудно производителността да се повишава, ако по-висококвалифицираните работници избират публичния сектор, когато високопроизводителните сектори като например финанси и ИКТ се нуждаят от техните умения.²

В потвърждение на значението на познавателните умения на работното място, възнагажденията както на мъжете, така и на жените с по-добри познавателни умения са по-високи, дори когато се взема предвид образователната степен (фигура 5.3). Следователно формалното образование изглежда не улавя напълно уменията, които привличат по-високи доходи в България, като например способността да се обработва информация и да се борави с числа. Този резултат съответства на констатациите от други държави, че хора с еднакво образование, но различно равнище на памет, числова (математическа) и езикова грамотност, получават различно възнагаждение на пазара на труда (вж. например Diaz, Arias и Tudela, 2012 г.). По-специално, завършеното средно образование не носи по-високи доходи от основното образование (вж. приложение Б, таблица Б.5, фигура Б.4). По-високото заплащане, свързано с образованието след завършено средно образование обаче, е значително: с такава квалификация мъжете получават 38 % по-високо възнагаждение, а жените — с 47 % повече, отколкото получават представителите на съответния пол с по-ниско образование.

² Например (вж. Световна банка, 2015 г.-в) предлагането на умения за разработване на усъвършенствани услуги и подпомагане на разработването на други дейности е ограничено в резултат на емиграцията на висококвалифицираните българи в други страни от ЕС; по подобни причини най-квалифицираните българи вероятно предпочитат да работят в публичния, а не в частния сектор.

Фигура 5.3: Умения и трудови възнаграждения, заети лица в трудоспособна възраст по пол, 2013 г.



Източник: BLISS

Заб.: Фигурата показва пределните ефекти от множествена регресия (вж. приложение Б, таблица Б.5 за по-подробна информация). Значение на коефициентите: * 10 %, ** 5 %, *** 1 %. Учащите в редовна форма на обучение на възраст до 25 години и участващи в изпълнение на общественополезни дейности, са изключени от извадката.

Социално-емоционалните умения са важни за доходите в България, но най-доходоносните умения се различават в зависимост от пола: при мъжете с по-високо заплащане се свързва наличието на мисловна нагласа, ориентирана към растеж/развитие, а при жените — по-добрите умения, свързани със стила на работа и учене. Оценка на фактора на стила на работа и учене, по-висока с 1 единица стандартно отклонение, при жените се свързва с 6 % по-високи доходи. Връзката между социално-емоционалните умения, участващи в стила на работа и учене (като например добросъвестност и постоянство) и доходите е в съответствие с констатациите от проучванията в други страни (например, Diaz и кол. 2012 г., Световна банка 2014b). При мъжете колкото по-фиксирана е мисловна нагласа, толкова по-ниски са доходите, което предполага, че лицата с мисловна нагласа, ориентирана към растеж/развитие получават по-високи доходи.³ Наличието на мисловна нагласа, ориентирана към растеж/развитие, се свързва с по-добри умения за преговаряне и управление — като и за двете умения се

³ Показаните резултати използват непрекъснатата оценка на мисловната нагласа, изготвена с използване на факторен анализ. Подобни резултати се получават обаче с индикаторни променливи, разработени с използване на прагове, които отговарят на праговете на Дук за фиксирана, амбивалентна мисловна нагласа и мисловна нагласа, ориентирана към растеж/развитие.

получава по-високо възнаграждение в частния сектор, където са съсредоточени мъжете. (Haselhuhn и Kray, 2011 г.; Heslin, Latham и VandeWalle, 2005 г.).

Накратко, независимо от обучението, преките оценки на уменията са важни за различни видове успех на пазара на труда в България, но предимствата от тях по отношение на възнаграждението се различават за жените и мъжете. Оценката на познавателните и социално-емоционалните умения помага да се отговори на такива въпроси за българския пазар на труда, като например: Кои умения, различни от отразяваните в дипломите, са важни за пригодността за заетост на мъжете? Какво привлича жените към работа в публичния или в частния сектор? До каква степен по-добрите умения се възнаграждават с по-високи доходи? Както е показано на таблица 5.1, познавателните умения повишават пригодността за заетост на мъжете със сходно образование, като и за двата пола те биват възнаграждавани с по-високи доходи, независимо от образователната степен. Изненадващо е, че междуличностни умения, като например доброжелателност и екстровеерност имат негативна корелация с шансовете мъжете, които са активни на пазара на труда да бъдат наети на работа; за работещите жени, те предполагат по-голяма вероятност да бъдат наети на работа в публичния сектор. Жените, които са по-постоянни, по-добросъвестни и по-добри във вземането на решения — които имат по-впечатляващи умения, свързани със стила на работа и учене — е по-вероятно да работят в частния, отколкото в публичния сектор, което може би обяснява защо има вероятност техните доходи да бъдат по-големи, отколкото доходите на жените, с по-ниски резултати за тези социално-емоционалните умения. За икономически активните мъже в България, дори когато се отчита образованието, по-добрите умения, свързани със стила на работа и учене повишават тяхната пригодност за заетост. Притежаването на мисловна нагласа, която е по-скоро ориентирана към растеж, отколкото фиксирана, при жените се свързва с вероятността те да работят в частния сектор, но това умение води до повишаване на доходите само при мъжете.

Таблица 5.1: Умения и резултати на пазара на труда в България, 2013 г.

	Икономическа активност		Пригодно на активните на ПТ		Реализация в частния сектор на заетите		Доходи на заетите	
	жени	мъже	жени	мъже	жени	мъже	Жени	мъже
Познавателни умения				+			+	+
Междуличностен фактор				-	-			
Фактор на стира на работа/ учене				+	+		+	
Фактор на фиксирана мисловна нагласа					-			-
Средно образование	+		+					+
Образование след средно	+	+	+		-		+	

Източник: BLISS.

Заб.: Резултатите обобщават констатациите от множествена регресия (вж. приложение Б за по-подробна информация). Учащите в редовна форма на обучение на възраст до 25 години и участващи в изпълнение на общественнополезни дейности, са изключени от извадката.

За малка част от резултатите на пазара на труда дипломите улавят цялата ценна информация, събрана при прякото оценяване на уменията. Така икономическата активност, както на мъжете, така и на жените в голяма степен се свързва с образователната степен: мъжете и жените с диплома за образователна степен след средно образование и жените със завършено средно образование е по-вероятно да са икономически активни, отколкото по-ниско образованите им връстници. Когато се отчита образователната степен, преките оценки на познавателните и социално-емоционалните умения са приблизително еднакви както за активното, така и за неактивното население в България. Аналогично, шансовете на жените да бъдат наети на работа са обусловени в значителна степен от техните дипломи; уменията нямат голям принос за този резултат. И накрая, образованието след завършено средно образование има значение за това дали мъжете работят в частния или публичния сектор, докато пряката оценка на уменията има малък принос.

Що се отнася до резултатите на пазара на труда на ромите, сравнени с тези на етническите българи, основната движеща сила за разликите в икономическата активност е образованието, но все пак има една сериозна необяснима разлика по отношение на пригодността за заетост. Въпреки че като цяло вероятността жените и мъжете от ромски произход да участват в пазара на труда е по-малка, когато се вземе предвид образованието, вероятността те да участват е същата като при останалите (вж. приложение Б, таблица Б.2, фигура Б.1). Когато става дума обаче за вероятността да бъдат наети на работа, след като вече са част от работната сила, мъжете и жените роми имат доста по-лоши резултати. Дори когато образованието, познавателните и социално-емоционалните умения, и такива характеристики като възраст и дали се намират в градски или в селски райони, са константни, за ромите е по-малко вероятно да бъдат наети на работа в сравнение с етническите българи. Този резултат може да отразява дискриминация от страна на работодателите, но друг фактор, който би могъл да затруднят ромите да намерят работа или да я запазят, може да бъде и отдалечеността на техните квартали от районите, където са разположени предприятията/работодателите, или липсата на мрежи.

6. Заключение и последици за политиките

Настоящият доклад може да помогне за определянето на програмата за по-нататъшните изследвания на уменията в България, като предоставя нови свидетелства за това как познавателните и социално-емоционалните умения взаимодействат с резултатите на пазара на труда. Допълнителни изследвания с използване на по-големи извадки, които биха позволили данните да бъдат дезагрегирани по сектори и професии, биха осигурили ценна информация за видовете умения, които се търсят понастоящем, и за възнагражденията, които се получават за тях на различните видове работни места. Освен това, тъй като настоящият анализ разглежда само

предлагането на труд, допълването му с проучване на работодателите би осигурило по-пълна картина на дефицитите по отношение на уменията в България.

Резултатите подчертават необходимостта България да инвестира в повишаване на уменията на населението. По-добре функциониращ пазар на труда, който усвоява изцяло своите трудови ресурси, може да помогне на страната да се адаптира към демографската промяна и да подобри дългосрочните си икономически перспективи. Ниският коефициент на участие в пазара на труда, особено сред младите хора и ромското население, и високите равнища на безработица изглеждат свързани с растящото несъответствие между търсените и предлаганите умения: докато търсене на труд вероятно ще генерират главно секторите, които се нуждаят от висококвалифицирана работна ръка, голям дял от работната сила в България е нискоквалифицирана. Освен това бъдещите работници, които са днешните млади хора и деца, няма да могат да си намерят работа, ако образователната система не им помогне да придобият уменията, които все повече ще бъдат необходими на развиващата се икономика.

Групите, които държат ключа към високия коефициент на икономическа активност в бъдеще — младите хора (и по-конкретно ромите) и по-възрастните, се сблъскват и с най-големите предизвикателства, що се отнася до развитието на уменията. Докато в много отношения е естествено коефициентите на участие да бъдат най-високи сред тези, които са в най-активна трудоспособна възраст, коефициентите на участие на най-младите хора в България (на възраст между 18 и 29 години) и най-възрастните (на възраст между 50 и 65 години) лица от населението в трудоспособна възраст са много по-ниски отколкото в други държави — членки на ЕС. Също така и в двете групи голяма част от тези, които са постоянно без работа, са жени. Със застаряването на населението като цяло привличането на такива големи сегменти от населението към работната сила ще бъде от решаващо значение.

Маргинализираните роми трябва да бъдат приоритетна целева група за дейностите по активиране и развитие на умения. Те са особено важни, не само поради неравностойното им положение по отношение на тяхното образование и трудова реализация, както и по-голямата им уязвимост, но също и поради това, че като се вземат предвид актуалните демографски тенденции, те скоро ще бъдат все по-голяма част от работната сила. Анализът потвърждава предишни констатации, че по-ниското образование обяснява в голяма степен по-ниските им резултати при оценката на познавателните и социално-емоционалните умения, и изтъква липсата на образование като основна пречка за заетостта сред тях. Съществуват данни, че резултатите на ромите на пазара на труда често се обясняват с ограниченията в тяхната пригодност за заетост, включително несъответствието между уменията, които изискват работодателите, и уменията, които притежават повечето роми (Световна банка, 2015 г.-б).

В дългосрочен план за България ще е от решаващо значение да гарантира, че следващото поколение работници притежават необходимите умения, като им

осигури възможност да започнат изграждането им от ранна възраст. Инвестирането в изграждането на познавателни и социално-емоционални умения има най-висока възвращаемост, когато се прави в ранна детска възраст, особено за децата в неравностойно положение, които нямат достъп до частни ресурси. Разширяването на достъпа до ранно детско образование ще бъде жизнено важно за тях, за да могат да придобият базисните умения, които ще им бъдат полезни през целия им живот.

За да се оползотвори изцяло потенциалната работна сила, образователната система трябва да отделя специално внимание на младите хора, които се сблъскват с пречки във връзка с развитието на своите умения. Учебната програма и методите на преподаване трябва да бъдат адаптирани така, че да преодолеят пропуските в уменията на общностите в неравностойно положение, и особено във връзка с овладяването на български език от децата от ромски произход и от другите малцинства. Освен това по-късното насочване на учениците към общо или професионално образование би позволило на всички тях да натрупат основополагащите умения, които могат да им помогнат, когато започнат работа, да се приспособяват по-добре към бързите промени в икономиката, и същевременно да си изградят навика за учене през целия живот.

Реформите, насочени към оптимизиране на мрежата от професионални училища и въвеждане на оценяване, основано на резултатите, могат да повишат качеството на професионалното образование и обучение (ПОО). Както се препоръчва в доклада на Световната банка „SABER — Развитие на работната сила“ (2014 г.-в), измененията в Закона за професионално образование и обучение дават възможност за модернизиране на учебната програма за професионално обучение и на мрежата от професионални училища. Единна концепция за управление на качеството на ПОО може да се осигури чрез приемане на нов Закон за предучилищното и училищното образование заедно с измененията на Закона за ПОО. След приемането на подобни реформи през 1999 г. Полша постигна трайно подобряване на резултатите си от оценяването PISA, като положителният ефект на реформата беше потвърден чрез обстойна оценка (Jakubowski и кол., 2010 г.).

За по-големите ученици се препоръчва програмите за социално-емоционални умения да бъдат включени като част от професионалната/дуалната система на обучение. Настоящият анализ показва, че по-добрите резултати от оценката на фактора на стила на работа и учене при мъжете се свързват с по-голяма вероятност за намиране на работа, а при жените — с по-високи доходи. Резултатите от оценка на програма за обучение в Доминиканската република („*Juventud y Empleo*“), която има компонент за жизненни умения, показват, че тази програма има сериозно положително въздействие върху резултатите на пазара на труда (например формалните работни места за мъжете и месечното възнаграждение за заетите), както и върху такива оценявани социално-емоционални умения като постоянство и самооценка (Ibarraran et al., 2014 г.). Редица обучителни програми с компоненти за житейски умения вече са част от инициативата

„Подрастващи момичета“ и някои от тях са оказали сериозно въздействие върху пригодността за заетост и доходите на участващите в тях (Световна банка 2013 г.-б, 2014 г.-д). Програмите за социално-емоционалните умения може да станат също и част от новата програма „Гаранция за младежта“ в България.

Тъй като в България няма култура за учене през целия живот, повишаването на квалификацията и преквалификацията на населението в трудоспособна възраст може да зависи от предоставянето на по-добри стимули. Делът на българите на възраст над 25 години, които са включени в образование и обучение (1,5 % през 2012 г.) трайно е под средното за ЕС ниво (9 % през 2012 г.; ЕК 2013 г.). Проучването BLISS установи, че едва 7 % от населението на България в трудоспособна възраст е участвало в обучение за подобряване на уменията през предходната година.⁴ Причините за неучастието варират в широки граници в зависимост от статуса на пазара на труда: за заетите основната причина е липсата на време, докато безработните в голяма степен не са били информирани за подходящите възможности за обучение, а неактивните лица съобщават за липса на интерес. Въпреки това изглежда е налице значително латентно търсене на обучение: когато при проучването BLISS беше зададен въпросът колко вероятно би било респондентите да използват безплатни ваучери за обучение, ако Агенцията по заетостта им осигури такива, една трета отговарят, че е вероятно или твърде вероятно да ги използват.

За хората, които са част от работната сила, по-високото равнище на участие в активните програми на пазара на труда, които реагират ефективно на потребностите на работодателите, може да повиши пригодността за заетост, което важи особено за представителите на общностите в неравностойно положение. Подобряването на наличието, достъпността и качеството на услугите по заетостта трябва да има приоритет. По отношение на предлагането е необходимо да се установи такъв подход на управление, който предлага персонализирана подкрепа на различните лица или групи въз основа на техния профил или предишен опит. И по-конкретно, по-добре фокусираната помощ за заетост, която насочва ресурсите към трудните за достигане лица, като например ромите, може да постигне много за подобряване на резултатите на пазара на труда. Премахването или намаляването на пречките за участие на определени групи в програмите за активизиране (липса на мотивация за неактивните лица, липса на информираност сред безработните), както и на пречките за икономическа активност в по-общ план (например възможни демотивиращи фактори в системата за социална закрила), както са разгледани в придружаващите бележки относно мрежата за социална сигурност и участието в програми за обучение, също ще бъде от решаващо значение. По отношение на търсенето укрепването на отношенията между услугите по заетостта и местните организации и фирми би повишило ефективността на тези услуги. Повече възможности за временна заетост и за настаняване на работа на непълно работно време

⁴ Световна банка, предстоящо публикуване, техническа бележка на тема „Участие в програми за обучение“ въз основа на данни от BLISS.

също биха насърчили както по-възрастните, така и по-младите хора (например хората, които са се пенсионирали рано или младите майки) да се присъединят към работната сила.

Използвана литература

- Almund, Mathilde, Anglea Lee Duckworth, James J. Heckman и Tim Kautz, 2011 г., „Personality Psychology and Economics.“, в *Handbook of the Economics of Education*, под редакцията на Eric A. Hanushek, Stephen Machin и Ludger Woessmann, том 4, стр. 1—181. Амстердам: Elsevier.
- Barrick, M. R. и M. K. Mount, 1991 г., „The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis“, *Personnel Psychology*, бр. 44 (1), стр. 1—26.
- Bodewig, Christian и Badiani-Magnusson, 2014 г., „*Skilling up Vietnam: Preparing the Workforce for a Modern Market Economy*“, Directions in Development series, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия: Световна банка.
- Borghans, L., A. L. Duckworth, J. J. Heckman и B. ter Weel, 2008 г.-а, „The Economics and Psychology of Personality Traits“, *Journal of Human Resources*, бр. 34 (4), стр. 972—1059.
- Borghans, L., B. ter Weel и B. A. Weinberg, 2008 г.-б, „Interpersonal Styles and Labor Market Outcomes“, *Human Resources*, бр. 43 (4), стр. 815—458.
- Bowles, S., H. Gintis и M. Osborne, 2001 г., „The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach“, *Journal of Economic Literature*, бр. 39 (4), стр. 113—176, <http://dx.doi.org/10.1257/jel.39.4.1137>.
- Bussolo, Maurizio, Johannes Koettl и Emily Sinnott, 2015 г., „*Golden Aging: Prospects of Healthy, Active, and Prosperous Aging in Europe and Central Asia*“, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия: Световна банка.
- Cawley, J., J. J. Heckman и E. Vytalil, 2001 г., „Three Observations on Wages and Measured Cognitive Ability“, *Labour Economics*, бр. 8, стр. 419—442.
- Cobb-Clark, D. A. и M. Tan, 2011 г., „Noncognitive Skills, Occupational Attainment and Relative Wages“, *Labour Economics*, бр. 18 (1), стр. 1—13, <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2010.07.003>.
- Cunningham, W. и P. Villaseñor (предстои публикуване), „Are Schools Teaching for the Labor Market? Employers Demands and Implication for Education Policy“, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия: Световна банка.
- de Laat, Joost, 2010 г., „Economic Costs of Roma Exclusion“, Europe and Central Asia Human Development Department Knowledge Brief, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.

- de Laat, Joost и Christian Bodewig, 2011 г., „Roma Inclusion is Smart Economics“, Europe and Central Asia Human Development Department Knowledge Brief, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- Díaz, Juan José, Omar Arias и David Vera Tudela, 2012 г., „Does Perseverance Pay as Much as Being Smart? The Returns to Cognitive and Non-Cognitive Skills in Urban Peru“, непубликуван труд, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- Dimitrov, Yordan, 2012 г., „*Youth Unemployment in Bulgaria*“, Friedrich Ebert Stiftung Foundation, Бон, Германия.
- Drago, F. 2011 г., „Self-Esteem and Earnings“, *Journal of Economic Psychology*, бр. 32 (3), стр. 480—488.
- Duckworth, A., C. Peterson, M. Matthews и D. Kelly, (2007 г.), „Grit: Perseverance and Passion for Long Term Goals“, *Journal of Personality and Social Psychology*, бр. 92 (6), стр. 1087—1101, <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>.
- Европейска комисия, 2013 г., „*Employment and Social Developments in Europe 2013*“, Брюксел: European Commission.
- , 2014 г., „Macroeconomic Imbalances Bulgaria 2014“, European Economy Occasional Papers, бр. 173. European Commission, Брюксел.
- Finnie, R. и R. Meng, 2001 г., „Minorities, Cognitive Skills, and Incomes of Canadians“, *Canadian Public Policy*, бр. 28 (2), стр. 257—273.
- Gortazar, Lucas, Katia Herrera-Sosa, Daniel Kutner, Martin Moreno и Amy Gautam, 2014 г., „How can Bulgaria improve its education system?: an analysis of PISA 2012 and past results“, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия: World Bank Group.
- Guerra, Nancy, Kathryn Modecki и Wendy Cunningham, 2014 г., „Developing Social-Emotional Skills for the Labor Market: The PRACTICE Model“, World Bank Policy Research Working Paper 7123, World Bank, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- Hanushek, E. A. и L. Woessmann, 2008 г., „The Role of Cognitive Skills in Economic Development“, *Journal of Economic Literature*, бр. 46 (3), стр. 607—668.
- Haselhuhn, Michael P. и Laura J. Kray, 2011 г., „The Impact of Implicit Negotiation Beliefs on Motivation and Cognition in Group Negotiation“, в *Negotiation and Groups*, под редакцията на Elizabeth A. Mannix, Margaret A. Neale, Jennifer R. Overbeck. „Research on Managing Groups and Teams“, том 14, стр. 137—161. Emerald Group Publishing Limited.

- Heckman, J. J., L. J. Lochner и P. E. Todd, 2006 г., „Earnings Functions, Rates of Return and Treatment Effects: The Mincer Equation and Beyond“, в *Handbook of the Economics of Education*, том 1, гл. 7, стр. 307—458, Амстердам: North Holland.
- Heineck, G. и S. Anger, 2010 г., „The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany“, *Labour Economics*, бр. 17 (3), стр. 535—546.
- Heslin, Peter A., Gary P. Latham и Don VandeWalle, 2005 г., „The Effect of Implicit Person Theory on Performance Appraisals“, *Journal of Applied Psychology*, бр. 90 (5), стр. 842—856.
- Hoff, Karla и Priyanka Pandey, 2014 г., „Making Up People: The Effect of Identity on Performance in a Modernizing Society“, *Journal of Development Economics*, бр. 106, стр. 118—131.
- Hogan, J. и Holland, B. 2003 г., „Using Theory to Evaluate Personality and Job Performance Relations: A Socioanalytic Perspective“, *Journal of Applied Psychology*, бр. 88, стр. 100—112.
- Ibarraran, Pablo, Laura Ripani, Bibiana Taboada, Juan Miguel Villa и Brigida Garcia. 2014 г., „Life Skills, Employability and Training for Disadvantaged Youth: Evidence from a Randomized Evaluation Design“, *IZA Journal of Labor & Development*, бр. 3 (1), стр. 1—24.
- Jakubowski M. et al. 2010 г., „The Impact of the 1999 Education Reform in Poland“, Policy Research Working Paper Series, World Bank, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. 2002 г., „Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*, бр. 87, стр. 765—780.
- Judge, T. A., D. Heller и Mount, M. K. 2002 г., „Five-factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, бр. 87, стр. 530—541.
- Judge, T. A. и C. Hurst. 2007 г., „Capitalizing on One's Advantages: Role of Core Self-Evaluations“, *Journal of Applied Psychology*, бр. 92 (5), стр. 1212—1227.
- Lazear, E. P. 2003 г., „Teacher Incentives“, *Swedish Economic Policy Review*, бр. 10 (2), стр. 179—214.
- Manpower Group. 2011 г., „Manpower Bulgaria: Annual Survey Reveals Talent Shortages in Engineers, Managers and Executives и Skilled Trades Workers“, съобщение до медиите, София.
- , 2013 г., „2013 Talent Shortage Survey: Research Results“, Manpower Group.
- McIntosh, S. и Vignoles, A. 2001 г., „Measuring and Assessing the Impact of Basic Skills on Labour Market Outcomes“, *Oxford Economic Papers*, бр. 53, стр. 453—481.

- Nyhus, Ellen K. и Empar Pons. 2005 г., „The Effects of Personality on Earnings“, *Journal of Economic Psychology*, бр. 26, стр. 363—384.
- Ones, Deniz S., Chockalingam Viswesvaran и Frank L. Schmidt. 2003 г., „Personality and Absenteeism: A Meta-analysis of Integrity Tests“, *European Journal of Personality*, бр. 17 (S1), стр. 19—38.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD). 2014. *PISA 2012 Results in Focus: What 15-year-olds Know and What They Can Do with What They Know*. Paris: ОИСР.
- Prada, M. (предстои публикуване), „Beyond Smart and Sociable: Rethinking the Role of Abilities on Occupational Choices“, Photocopy, University of Maryland, MD, department of Economics.
- Roberts, B. W., A. Caspi и T. Moffitt. 2003 г., „Work Experiences and Personality Development in Young Adulthood“, *Journal of Personality and Social Psychology*, бр. 84, стр. 582—593.
- Roberts, B.W., P.D. Harms, A. Caspi и T.E. Moffitt. 2007 г., „Can We Predict the Counterproductive Employee? Evidence from a Child-to-Adult Prospective Study. Evidence from a 23-year Longitudinal Study“, *Journal of Applied Psychology*, бр. 92, стр. 1427—1436.
- Roberts, Brent, Joshua J. Jackson, Angela L. Duckworth и Katherine Von Culin. 2011 г., „Personality Measurement and Assessment in Large Panel surveys“, In *Forum for health economics & policy*, бр. 14 (3), стр. 1—32.
- Schmidt, F. L. и J. Hunter. 2004 г., „General Mental Ability in the World of Work: Occupational Attainment and Job Performance“, *Journal of Personality and Social Psychology*, бр. 86 (1), стр. 162—173.
- United Nations Development Programme and International Labor Organization. 2002 г., „Roma in Central and Eastern Europe“, UNDP-Slovak Republic.
- United Nations. 2012 г., „*World Population Prospects: The 2012 Revision*“, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>.
- Wichert, L. и W. Pohlmeier, 2010 г., „Female Labor Force Participation and the Big Five.“ ZEW Discussion Papers 10-003, ZEW (Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung / Center for European Economic Research). Mannheim, Germany. <http://econstor.eu/bitstream/10419/30008/1/616560842.pdf>.

- Wieczorkowska-Wierzbinska, Grazyna. 2014 г., „Cognitive and Non-cognitive Skills over the Life Cycle“, Background report, World Bank, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- World Bank. 2008 г., „Bulgaria Investment Climate Assessment“, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- . 2009 г., „Bulgaria. Social Assistance Programs: Cost, Coverage, Targeting and Poverty Impact“, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- . 2012 г., „Bulgaria: Household Welfare During the 2010 Recession and Recovery“, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- . 2013 г.-а, „Mitigating the Economic Impact of an Ageing Population: Options for Bulgaria“, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- . 2013 г.-б, „Life Skills: What Are They, Why Do They Matter и How Are They Taught?“ Adolescent Girls Initiative — Learning from Practice Series. Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- . 2014 г.-а, „Portraits of Labor Market Exclusion: Latent Class Analysis of the Out-of-work Population in Bulgaria 2008V2011“, Photocopy, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- . 2014 г.-б, „STEP Skills Measurement Snapshot 2014“, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- . 2014 г.-в, *SABER Workforce Development Country Report: Bulgaria 2014*. Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- . 2014 г.-г, „Equality of Opportunity: A Fair Chance for Marginalized Roma“, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- . 2014 г.-д, „Adolescent Girls Initiative: Status of Pilot Implementation“, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.
- . 2015 г.-а. *What's Next in Aging Europe: Aging with Growth in Central Europe and the Baltics*. Вашингтон, Федерален окръг Колумбия: World Bank.
- . 2015 г.-б, „Equality of Opportunity — A Fair Chance for Marginalized Roma“. Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия. Предстои публикуване.
- . 2015 г.-в, „Productivity in Bulgaria: Trends and Options“, Световна банка, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия.

- . 2015 г.-г. *World Development Report 2015: Mind, Society, Behavior*. Вашингтон, Федерален окръг Колумбия: Световна банка.
- . 2015 г.-д, „Bulgaria’s Potential for Sustainable Growth and Shared Prosperity: Systematic Country Diagnostic“, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия: Световна банка.

Приложение А: Познавателни и социално-емоционални умения съгласно данните от проучването BLISS

В настоящото приложение е описана структурата и извадката за модула за уменията в рамките на Националното панелно проучване на приобщаващото общество за България (BLISS), проведено на терен от Институт „Отворено общество“ — София и Световната банка през май 2013 г.

Мотивация

През 2012 г. в България е отчетено по-ниско равнище на икономическа активност и по-високо равнище на безработица от референтните равнища на ЕС-11 и ОИСР. Резултатите от проучвания на работодателите в Европа и Централна Азия показват, че основен проблем е подчертаното несъответствие между търсените и предлаганите умения, както по отношение на техническите или познавателните умения, така и на социално-емоционалните умения, като например мотивация и усилия или постоянство. Съгласно Проучването за недостига на таланти, проведено от Manpower Group през 2013 г., 54 % от работодателите в България изпитват трудности да попълнят работните си места, докато през 2011 г. с този проблем са се сблъскали 42 % от работодателите. Това проучване подкрепя и хипотезата за наличие на несъответствие между търсените и предлаганите умения, като 32 % от работодателите съобщават за липса на „твърди“ професионални или технически умения, 16 % посочват липса на правилни ценности и нагласи, а 15 % съобщават за липса на „меки“ междуличностни и комуникативни умения като причина за трудностите им да попълнят конкретни работни места (Manpower, 2011 и 2013 г.).

Независимо от очевидното значение, което работодателите придават на уменията, традиционно при анализа на пазара на труда просто се приема, че образователната степен е добър показател за уменията. Уменията, които търсят работодателите обаче, започват да се формират в ранното детство и се развиват с различни темпове през целия живот на човека. Поради това наборът от общи познавателни и социално-емоционални умения зависи от фактори, които образователната степен не може напълно да улови, като например семейната среда, качеството на образованието, професионалния избор и ученето на работното място. И наистина — резултатите от проведено в Перу проучване за оценка на уменията на работещите в градските райони показват, че познавателните способности на лицата с еднакво образование оказват сериозно въздействие върху доходите им и че някои социално-емоционални умения (например постоянството и емоционалната стабилност) се свързват със значително по-високи възнаграждения, дори когато образователното равнище е еднакво. (Díaz и кол. 2013 г.).

В резултат на разбирането, че за да се определи отношението между уменията и пригодността за заетост, анализът на пазара на труда трябва да обхване и други параметри

освен образованието, беше разработена програмата за измерване на уменията под надслов „Умения за пригодност за заетост и производителност“ (STEP), която е определена като „уникален ресурс за разбиране на i) търсените трудови умения, ii) обратните причинни връзки между придобиването на умения и образователното равнище, личността и социалния произход и iii) причинните връзки между придобитите умения и жизнения стандарт, намаляването на неравенството и бедността, социалното включване и икономическия растеж“ (Световна банка, 2014 г.). Тази програма, която до момента е реализирана в 13 страни, съчетава проучване на работодателите за измерване на търсените умения с наблюдение на домакинствата за оценка уменията на пълнолетните лица. В рамките на наблюдението на домакинствата наред със събирането на изчерпателна обща информация за избрания на случаен принцип респондент и неговото домакинство се оценява пряко неговата четивна грамотност и се използват поредица от въпроси, свързани с познавателните, социално-емоционалните и техническите умения, свързани с изпълняваната работа. Анализът на данните от наблюдението на домакинствата позволява да се извърши много по-задълбочен анализ на предлагането на умения в страната, отколкото показатели като образователното равнище и равнището на грамотност. Наред с това този анализ позволява да се оцени въздействието на различните степени на образование върху набора от умения и как пазарът на труда остойностява познавателните и социално-емоционалните умения, което намира израз в по-добра пригодност за заетост или по-високи доходи.

Със същата цел за определяне на връзките между уменията, образованието и пазара на труда Световната банка и Институт „Отворено общество“ — София добавиха към проучването BLISS модул за уменията.

Извадка

Модулът за уменията беше интегриран в анкетната карта на BLISS, която беше използвана от Институт „Отворено общество“ — София през периода март—май 2013 г. с панел от домакинства, които са участвали в трите вълни на проучването „Въздействие на икономическата криза върху домакинствата в България“ (Crisis Monitoring Survey). От всяко домакинство беше избрано на случаен принцип чрез метода на „следващия рожден ден“ едно лице на възраст между 18 и 65 години. Процентният дял на членовете на тези домакинства, отговорили на модула за уменията, последният в анкетната карта на BLISS, е 88,8 %: от общо 1994 домакинства с минимум едно лице във възрастовия диапазон 18—65 години 1771 респонденти са попълнили модула за уменията.

Структура

Модулът съдържа два подмодула за оценка на социално-емоционалните и познавателните умения.

Социално-емоционални умения

В този подмодул, основан на съдържащия се в проучването STEP инструмент с 24 признака, на респондентите се задават въпроси за самите тях, като отговорите са по 4-елементна скала („почти винаги“, „през повечето време“, „понякога“ и „почти никога“).⁵ Инструментът от проучването STEP оценява „петте главни“ личностни черти (откритост, добросъвестност, екстровеитност, доброжелателност и емоционална стабилност с по 3 признака за всяка личностна черта), постоянство (3 признака), необективно приписване на враждебни намерения (2 признака) и вземане на решения (4 признака). Към инструментите на STEP са добавени още два измерителя — 3 признака за стремеж към постижения и 2 признака за самоконтрол, формулирани въз основа на теста на Люис Голдберг „International Personality Item Pool“ (IPIP) (Goldberg и кол., 2006 г.). И накрая, бяха добавени 4 признака за фиксирана мисловна нагласа (Dweck, Chiu, и Hong, 1995 г.; Dweck, 2008 г.) за измерване на степента, в която лицето вярва, че личността не може да се променя с времето (проява на фиксирана мисловна нагласа) спрямо убеждението, че личността подлежи на промяна (проява на мисловна нагласа, ориентирана към растеж). При отговорите на въпросите, свързани с оценката на фиксираната мисловна нагласа, се използва 6-елементна скала, която включва от „напълно съгласен“ до „напълно несъгласен“. В Таблица А.1 са представени всички скали и съответните признаци.

Всичките 33 признака от подмодула за социално-емоционалните умения бяха преведени от английски на български език, след това обратно на английски език, тествани със студенти и апробирани с над 100 респонденти. Въз основа на резултатите от апробирането преводът на няколко от признаците беше редактиран с цел подобряване на четивността.⁶

⁵ След реализацията на пилотния етап към кода за изброяването беше добавен пример, разясняващ скалата за отговорите, който съдържа въпроса „Лягате ли си рано?“ и изброява възможните отговори. С цел улесняване на припомнянето на респондентите беше дадена карта, на която е изобразена скалата, и те бяха инструктирани да посочат предпочитания от тях отговор на всеки въпрос.

⁶ Окончателната вътрешна надеждност на скалите, измерена въз основа на статистическия коефициент Кронбах алфа, е между 0,4 и 0,7 за повечето скали; стойността на този показател възлиза на 0,37 за скалата за необективно приписване на враждебни намерения и на 0,86 за скалата за фиксирана мисловна нагласа. Този резултат съответства на резултатите от други проучвания, включващи оценка по три признака на всяка от петте главни личностни черти: в развитите страни стойностите алфа варират в интервала 0,5—0,6 (Lang и кол., 2011 г.), а в развиващите се страни, където са проведени проучвания STEP, стойностите алфа са по-близки до интервала 0,3—0,4.

Таблица А.1: BLISS — подмодул за социално-емоционалните умения

Социално-емоционално умение / личностна черта	Признак (англ. item)
Екстравертност	- Приказлив човек ли сте? - Обичате ли да запазвате мнението си за себе си? - Предпочитате ли да си замълчите, когато имате мнение? - Дали сте дружелюбен (дружелюбна) и общителен (общителна), например лесно ли се сприятелявате?
Добросъвестност	- Когато изпълнявате някаква задача, дали внимавате много? - Предпочитате ли отмората повече отколкото упоритата работа? - Работите ли добре и бързо?
Откритост	- Предлагате ли идеи, които не са хрумнали на другите хора преди вас? - Много ли Ви е интересно да учите нови неща? - Радвате ли се на красиви неща, като например природата, изкуство и музика?
Емоционална стабилност	- Спокоен (спокойна) ли сте в стресови ситуации? - Склонен (склонна) ли сте да се притеснявате? - Лесно ли се нервирате?
Доброжелателност	- Лесно ли прощавате на другите? - Любезен ли сте с другите хора? - Щедър ли сте към другите хора с Вашето време и пари?
Постоянство	- Завършвате ли това, което започвате? - Работите ли упорито? Например продължавате ли да работите, когато другите спрат за почивка? - Приятно ли Ви е да работите по неща, които отнемат дълго време (минимум няколко месеца), за да бъдат завършени?

Необективно приписване на враждебни намерения	- Хората възползват ли се от Вас? - Дали хората са подли/лоши с Вас?
Вземане на решения	- Мислите ли за това как нещата, които правите ще Ви засегнат в бъдеще? - Мислите ли внимателно преди да вземете важно решение? - Търсите ли помощ, когато не разбирате нещо? - Мислите ли за това как нещата, които правите, ще засегнат другите?
Постижения, стремеж	- Правите ли повече, отколкото се очаква от Вас? - Продължава ли докато не постигнете идеален резултат, справяте ли се отлично с това, което правите? - Опитвате ли се да надминете другите?
Самоконтрол	- Харчите ли повече, отколкото можете да си позволите? - Правите ли луди неща, действате ли буйно и лудо?
Фиксирана мисловна нагласа (личност)	- Това, което представлявате е нещо много базисно за Вас и не можете много да се промените. - Можете да правите нещата по различен начин, но важните страни на това кой/коя сте вие не могат реално да се променят. - Колкото и да ми е неприятно да го призная, на стар човек нрава не можеш да промениш. Не можете да промените най-дълбоко вкоренените им качества. - Вие сте определен тип човек и няма много какво да се направи, за да се промени това в действителност.

Предварителният анализ на първоначалните 33 социално-емоционални признака разкрива два основни проблема с данните: 1) по много показатели разпределението на отговорите по 4-елементната скала на Ликерт се отклонява от нормата, което обезсилва допусканията, произтичащи от традиционните статистически измервания. 2) Определянето на стойностите на признаците въз основа на 11-те хипотетични

непознавателни „конструкта“ и изчисляването на коефициента на надеждност показва, че при някои резултати може да е налице значителна степен на грешка при измерването ($\alpha=0,37—0,86$). За да се разбере по-добре отношението между наблюдаваните признаци и ненаблюдаваните латентни конструкции, беше използван факторен анализ.

Има два основни вида факторен анализ: проучвателен факторен анализ (EFA) и факторен анализ със статистически заключения (CFA). Макар двата вида анализ да се опитват да моделират отношенията между наблюдаваните признаци с използването на по-малък набор от латентни конструкции, те се различават по отношение на присъщите им априорни ограничения. EFA е техника, водена от данните, която се използва основно, когато факторната структура (например подходящият брой обуславящи фактори и отношението между признаците и факторите) е неизвестна, поради това че проучването никога не е било провеждано или защото то се провежда в нов контекст. При CFA изследователят специфицира в началото броя на хипотетичните фактори и моделите на отношението между признаците и факторите. Това решение се оценява с оглед на това колко добре съответства на наблюдаваните данни. В случая с данните от BLISS окончателните стойности на факторите бяха получени посредством EFA анализ, защото CFA не осигури добро съответствие с данните. В таблица А.2 е показано окончателното групиране на индивидуалните признаци в четири фактора:

Таблица А.2: Групиране на индивидуалните признаци в четири фактора

Междоличностен

Приказлив човек ли сте?

Обичате ли да запазвате мнението си за себе си? Предпочитате ли да си замълчите, когато имате мнение? (обратно)

Радвате ли се на красиви неща, като например природата, изкуство и музика?

Лесно ли прощавате на другите?

Любезен ли сте с другите хора?

Щедър ли сте към другите хора с Вашето време и пари?

Търсите ли помощ, когато не разбирате нещо?

Стил на работа/учене

Когато изпълнявате някаква задача, дали внимавате много?

Работите ли добре и бързо?

Предлагате ли идеи, които не са хрумнали на другите хора преди?

Много ли Ви е интересно да учите нови неща?

Завършвате ли това, което започвате?

Работите ли упорито? Например продължавате ли да работите, когато другите спрат за почивка?

Приятно ли Ви е да работите по неща, които отнемат дълго време, за да бъдат завършени?

Мислите ли за това как нещата, които правите ще Ви засегнат в бъдеще?

Мислите ли внимателно преди да вземете важно решение?

Мислите ли за това как нещата, които правите, ще засегнат другите?

Правите ли повече, отколкото се очаква от Вас?
Стремите ли се да правите всичко по най-добрия начин?
Опитвате ли се да надминете другите?

Фактор на фиксираната мисловна нагласа

Това, което представявате е нещо много базисно за Вас и не можете много да се промените.
Можете да правите нещата по различен начин, но важните страни на това кой/коя сте вие не могат реално да се променят.
Колкото и да ми е неприятно да го призная, на стар човек права не можеш да промениш. Не можете да промените най-дълбоко вкоренените им качества.
Вие сте определен тип човек и няма много какво да се направи, за да се промени това в действителност.

Фактор на самоконтрола*

Харчите ли повече, отколкото можете да си позволите?
Правите ли луди неща, действате ли буйно и лудо?

*Заб. * Факторът на самоконтрола не беше използван в окончателния анализ, тъй като беше съставен само от два показателя и изглежда му липсва вътрешна валидност (Герганов и Тодоров, 2014 г.).*

Накрая, след като беше определена факторна структура, която съответства добре на данните, индивидуалните резултати за всеки от факторите бяха изчислени въз основа на прецизирани техники за определяне на факторните стойности. В този случай методът на определяне на факторните стойности е за предпочитане пред традиционните методи за сумарна оценка, защото определените по този начин факторни стойности отчитат 1) тежестта на индивидуалното натоварване на признаците; 2) споделена дисперсия между признаците и факторите и грешка при измерването (DiStephano и кол., 2009 г.). Факторните стойности бяха определени въз основа на EFA решението с използване на максимална апостериорна оценка (MAP), изчислена с помощта на софтуерната програма MPLUS, на което се дължи ненормативното разпределение на отговорите за признаците (Muthén и Muthén, 1998—2012 г.).

Познавателни умения

Подмодулът за познавателните умения има 34 признака за оценка на работната памет, семантиката, четенето с разбиране на обикновен текст, разбирането на указания и разписания и числовата (математическа) грамотност.

Скалата за паметта с 12 елемента, заимствана от Проучването на уменията и пазара на труда (ENHAB) в Перу, проверява краткосрочното възстановяване по памет на поредици от числа, всяка от които е по-дълга от предходната (като се започне от две и се достигне до девет числа). Анкетьорите са дали на респондентите три практически примера с по две числа, за да ги обучат как да отговарят на въпросите; анкетьорите са били инструктирани да четат на глас числата с постоянно темпо, за да избегнат групирането им.

Семантичната скала се състои от 7 въпроса с предложени варианти за отговор (4 варианта), от които 5 оценяват речниковия запас въз основа на използване на синоними

и антоними, 1 въпрос е за проверка на разбирането на български устойчив израз и 1 въпрос е за проверка на разбирането на сложно изречение. За да се оцени разбирането на текст, на респондентите първо се прочита нетехнически текст в обем от 257 думи, а след това те трябва да отговорят на 5 въпроса с предложени варианти за отговор (4 варианта) по текста. Въпросите както за семантичната скала, така и за проверката на разбирането на прочетен текст, са заимствани от инструменти, които вече са използвани на терен с български студенти.

Разбирането на указания и разписания (4 признака) беше оценено с 2 въпроса с предложени варианти за отговор (4 варианта), свързани с указания за приемане на лекарство (парацетамол), и 2 въпроса с предложени варианти за отговор (4 варианта), свързани с разписание на градски автобуси. И в заключение, с помощта на 6 въпроса с предложени варианти за отговор (4 варианта) беше оценена математическата грамотност: 3 от тях са свързани с реклама за цената на пакет от 6 бутилки минерална вода, а други 3 — с диаграма за нарастването на населението на България между 1900 и 2011 г. Елементите, оценяващи математическата грамотност и разбирането на указания и разписания, са адаптирани от Проучването на грамотността и житейските умения на пълнолетните лица и други инструменти за оценка на компетентностите на пълнолетните лица.

Целият подмодул беше тестван предварително с участието на български студенти и апробиран с над 100 участници.

За генериране на общия резултат за познавателните умения липсващите стойности бяха кодирани като неточни отговори. За всяка оценявана познавателна категория въз основа на теорията, за отговор на тестов въпрос при анализирането на тестови резултати, бяха изчислени оценките за способностите за всеки участник, след което те бяха агрегирани в един общ резултат за познавателните умения посредством използване на факторен анализ.

Приложение — използвана литература

- Diaz, J.J., Arias, O. и Tudela, D.V., 2013 г., „Does perseverance pay as much as being smart? The returns to cognitive and non-cognitive skills in urban Peru“, работен документ.
- DiStefano, Christine, Min Zhu и Diana Mindrila, 2009 г., „Understanding and Using Factor Scores: Considerations for the Applied Researcher“, *Practical Assessment, Research & Evaluation*, бр. 14 (20), стр. 1—11.
- Dweck, Carol S., 2008 г., „Can Personality Be Changed? The Role of Beliefs in Personality and Change“, *Current Directions in Psychological Science*, бр. 17 (6), стр. 391—394.
- Dweck, C. S., Chiu, C. Y. и Hong, Y. Y., 1995 г., „Implicit theories and their role in judgments and reactions: A word from two perspectives“, *Psychological inquiry*, бр. 6(4), стр. 267—285.
- Герганов, Е. и В. Тодоров, 2014 г., „Bulgarian Longitudinal Inclusive Society Survey (BLISS): The Skills Module“, доклад, изготвен за Световната банка.
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R. и Gough, H. G., 2006 г., „The international personality item pool and the future of public-domain personality measures“, *Journal of Research in personality*, бр. 40(1), стр. 84—96.
- Lang, Frieder R., Dennis John, Oliver Lüdtke, Jürgen Schupp и Gert G. Wagner, 2011 г., „Short assessment of the Big Five: Robust across survey methods except telephone interviewing“, *Behavior Research Methods*, бр. 43 (2), стр. 548—567.
- Muthén, Linda K. и Bengt O. Muthén, 1998—2012 г., *Mplus User's Guide*, седмо издание. Лумос Анделиз, Калифорния: Muthén & Muthén.
- Световна банка, 2014 г., „STEP Skills Measurement: Snapshot 2014“, Вашингтон, Федерален окръг Колумбия: Световна банка.

Приложение Б: Методика и подробни резултати от анализа

Настоящото приложение съдържа описание на извадката и методиката, използвани за отразените в доклада различни многомерни анализи, и представя подробните резултати.

Извадка

Извадката е ограничена до лицата, които са взели участие в модула за уменията в рамките на Националното панелно проучване на приобщаващото общество за България (BLISS) и са били на възраст между 18 и 65 години към момента на събиране на данните. Учащите в редовна форма на обучение⁷ до 25-годишна възраст (n=66) и лицата, участващи в програми за изпълнение на общественополезни дейности⁸ (n=24), са изключени.

За всеки резултат на пазара на труда извадката е ограничена в зависимост от представляващото интерес население. Докато за анализа на икономическата активност не са прилагани допълнителни ограничения, по отношение на корелациите на пригодността за заетост са взети предвид само активните лица, а за анализа на вероятността за заетост в частния сектор са взети предвид само заетите лица и различните фактори, свързани с доходите (вж. таблица Б.1).

В заключение, за да може да се направи анализ, основан на етническия произход, наблюденията както от основната, така и от бустерната извадка, бяха обединени и претеглени за осигуряване на представителност за населението на областта по етнически признак (роми спрямо нероми) към момента на провеждане на работата на терен.⁹

⁷ Като учащи в редовна форма на обучение бяха определени лицата, вписали „студент, ученик“ в отговор на въпроса „Каква е основната причина [ИМЕ] да не си е търсил (търсила) работа през последните 4 седмици?“ и които са записани в образователна институция според отговора на въпроса „Към настоящия момент [ИМЕ] е записан (записана) да учи в ...“.

⁸ Лицата, участващи в изпълнение на общественополезни дейности, са тези, които са вписали „програма за общественополезни дейности“ в отговор на въпроса „Какъв е работодателят на [ИМЕ] за това работно място?“ (24 наблюдения).

⁹ Допускането е, че бустерната извадка е представителна за населението, живеещо в ромските квартали, което предполага, че населението от ромски произход, уловено в основната извадка, и населението от ромски произход, уловено в бустерната извадка, са статистически идентични и че неромите, уловени в бустерната извадка, са също статистически идентични с неромите в основното проучване. Също така, за да се изчисли очакваното население от ромски и от неромски произход по области към момента на извършване на работата на терен (март/април 2013 г. за проучването BLISS), са направени проекции на населението въз основа на данни от преброяването на населението през 2001 и 2011 г. по области и етнически произход. Когато липсва информация за етническия произход, за лицето се приема, че е от неромски произход. Към теглата е приложена твърда корекция, така че разпределението на извадката за уменията по възраст, пол, етнически произход и статус на пазара на труда да отговаря на пълната извадка за BLISS. За тази цел бяха определени четири възрастови групи (18—29, 30—39, 40—49 и 50—65 години), две групи по етнически произход (роми и нероми) и четири групи по статус на пазара на труда (заети, безработни, неактивни/пенсioniрани/с увреждания, учащи).

Таблица Б.1: Зависимите променливи в многомерния анализ

Зависима променлива	Възможни стойности	Определение	Големина на извадката					
			Непретеглена			Претеглена		
			Общо	Мъже	Жени	Общо	Мъже	Жени
Икономическа активност	0 Неактивен	Лица, които не са нито заети, нито безработни	371	119	252	921 181	337 244	583 937
	1 Активен	Лица, които са заети или безработни	1 270	607	663	3 262 883	1 674 015	1 588 868
Пригодност за заетост	0 Безработен	Лица, които не са заети и активно търсят работа ¹	236	114	122	460 993	240 264	220 728
	1 Зает	Лица, които са работили през 4-те седмици, предхождащи провеждането на проучването, или са имали работа, от която временно отсъстват или която е временно прекратена. ²	1 034	493	541	2 801 890	1 433 751	1 368 139
Заетост в частния/публичния сектор	0 Заетост в публичния сектор	Лица, които работят за правителството, публичния сектор, армията или държавно предприятие. ³	295	102	193	844 891	315 212	529 679
	1 Заетост в частния сектор	Служители на частно дружество или предприятие, НПО или частно лице, или работодатели, работници за собствена сметка и работещите без заплащане в семейна ферма или дружество. ⁴	722	387	335	1 920 896	1 107 515	813 381
Доходи	регистър (почасова ставка)	Заети лица с информация за доходите и отработените часове ⁵	963	462	501	2 624 551	1 343 776	1 280 775

¹ „[ИМЕ] търси ли си работа пред последните 4 седмици?“ → Да.

² [ИМЕ] работи ли през последните 4 седмици? Включително неплатена работа в семейния бизнес или семейната ферма или даже няколко часа случайна работа? → Да или „Дори ако [ИМЕ] не е работил (работила) през последните 4 седмици, [ИМЕ] има ли работа, от която [ИМЕ] временно отсъства или която е временно прекратена?“ → Да.

³ „Какъв вид е работодателят на [ИМЕ] за това работно място?“ → държавата, публичният сектор или армията / държавно предприятие.

⁴ „Какъв вид е работодателят на [ИМЕ] за това работно място?“ → частно дружество или предприятие / НПО или организация с нестопанска цел / частно лице или „За това работно място [ИМЕ] е...“ → работодател / работник за собствена сметка (самостоятелно зает) / работник без заплащане в семейна ферма или бизнес.

⁵ „Какво е средното нетно трудово възнаграждение (след удържане на данъци и осигурителни вноски) на [ИМЕ] от тази работа?“ или „Какви са средните месечни нетни доходи на [ИМЕ] от тази работа или дейност за последните 12 месеца или от началото на дейността?“ и „Колко часа [ИМЕ] е работил (работила) на тази работа през последните 7 дни (включително през уикенда)?“

Методика

Приложени са две методики за оценка, като изборът се ръководи от зависимата променлива. За моделите, в които зависимата променлива е индикаторна, като например наличие или неналичие на икономическа активност, пригодност за заетост и работа в частния сектор, пределните ефекти при средни стойности на независимите променливи се изчисляват въз основа на модели с бинарен отклик („probit“ модели). От друга страна възвръщаемостта от уменията, образованието и други личностни характеристики под формата на увеличени доходи се изчислява по обикновения метод на най-малките квадрати (OLS).

Като проверка за устойчивост представените тук модели са разчетени също и с използване на по-редуцирани спецификации, с две равнища на етнически произход (роми и нероми) и с две образователни равнища (индикаторна променлива за завършено най-малко средно образование). За да се провери устойчивостта на резултатите спрямо подбора на извадката, е приложена корекция на подбора на Хекман при оценката на корелациите между пригодността за заетост и доходите с използване на присъствието в домакинствата на деца на възраст 0—5 и 6—10 години като инструментални променливи. За всички параметри резултатът изглежда устойчив.

Подробни резултати

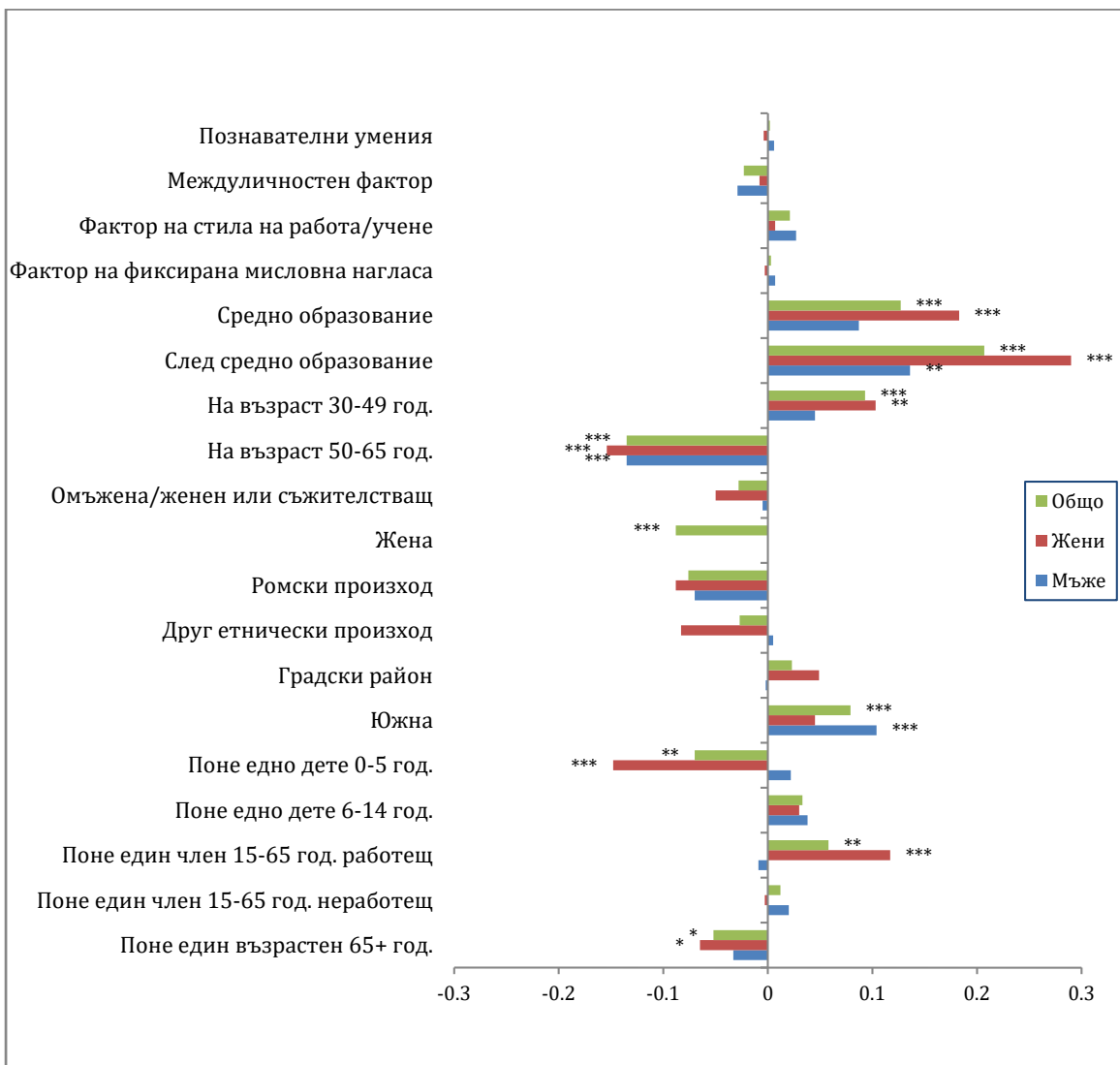
В следващите таблици и фигури са представени резултатите от моделите с множествена регресия.

Таблица Б.2: Статистически оценки в бинарен модел („probit“ модел) на икономическата активност на лицата в трудоспособна възраст

	Независимо от образованието			В зависимост от образованието		
	Всички	Жени	Мъже	Всички	Жени	Мъже
Агрегирани						
познавателни умения	0,011 (0,01)	0,009 (0,01)	0,011 (0,01)	0,002 (0,01)	-0,004 (0,01)	0,006 (0,01)
Междупличностен						
фактор	-0,026* (0,01)	-0,007 (0,02)	-0,038* (0,02)	-0,023 (0,01)	-0,008 (0,02)	-0,029 (0,02)
Фактор, свързан с						
работата	0,033* (0,02)	0,023 (0,02)	0,036 (0,02)	0,021 (0,02)	0,007 (0,02)	0,027 (0,02)
Фактор на фиксирана						
мисловна нагласа	-0,001 (0,01)	-0,009 (0,02)	0,004 (0,02)	0,003 (0,01)	-0,003 (0,02)	0,007 (0,02)
Средно				0,127*** (0,05)	0,183*** (0,07)	0,087 (0,06)
След средно				0,207*** (0,05)	0,290*** (0,07)	0,136** (0,06)
Възраст 30—49 год.	0,108*** (0,03)	0,122** (0,05)	0,061 (0,04)	0,093*** (0,03)	0,103** (0,05)	0,045 (0,04)
Възраст 50—65 год.	-0,134*** (0,04)	-0,157*** (0,05)	-0,127** (0,05)	-0,135*** (0,04)	-0,154*** (0,05)	-0,135*** (0,05)
Женен/омъжена	-0,033 (0,02)	-0,061* (0,03)	-0,008 (0,04)	-0,028 (0,02)	-0,05 (0,03)	-0,005 (0,04)
Жена	-0,083*** (0,02)			-0,088*** (0,02)		
Ромски произход	-0,145** (0,06)	-0,186*** (0,07)	-0,116 (0,10)	-0,076 (0,06)	-0,088 (0,08)	-0,07 (0,10)
Друг	-0,074* (0,04)	-0,152** (0,06)	-0,025 (0,05)	-0,027 (0,04)	-0,083 (0,06)	0,005 (0,05)
Градски район	0,022 (0,03)	0,039 (0,04)	0,001 (0,04)	0,023 (0,03)	0,049 (0,04)	-0,002 (0,03)
Южна	0,094*** (0,03)	0,072** (0,04)	0,108*** (0,03)	0,079*** (0,02)	0,045 (0,03)	0,104*** (0,03)
Деца, 0—5 год.	-0,076** (0,03)	-0,151*** (0,04)	0,014 (0,06)	-0,070** (0,03)	-0,148*** (0,04)	0,022 (0,05)
Деца, 6—14 год.	0,026 (0,04)	0,017 (0,05)	0,039 (0,05)	0,033 (0,04)	0,03 (0,05)	0,038 (0,05)
Членове 65+ год.	-0,044 (0,03)	-0,053 (0,04)	-0,029 (0,05)	-0,052* (0,03)	-0,065* (0,04)	-0,033 (0,05)

Членове, 15—65 год., работещи	0,076*** (0,02)	0,143*** (0,03)	0,005 (0,04)	0,058** (0,02)	0,117*** (0,03)	-0,009 (0,03)
Членове, 15—65 год., неработещи	0,003 (0,02)	-0,014 (0,04)	0,011 (0,03)	0,012 (0,02)	-0,003 (0,04)	0,02 (0,03)
Численост	1639	913	726	1600	888	712

Фигура Б.1. Корелации за икономическата активност за лица в трудоспособна възраст по пол, 2013 г.

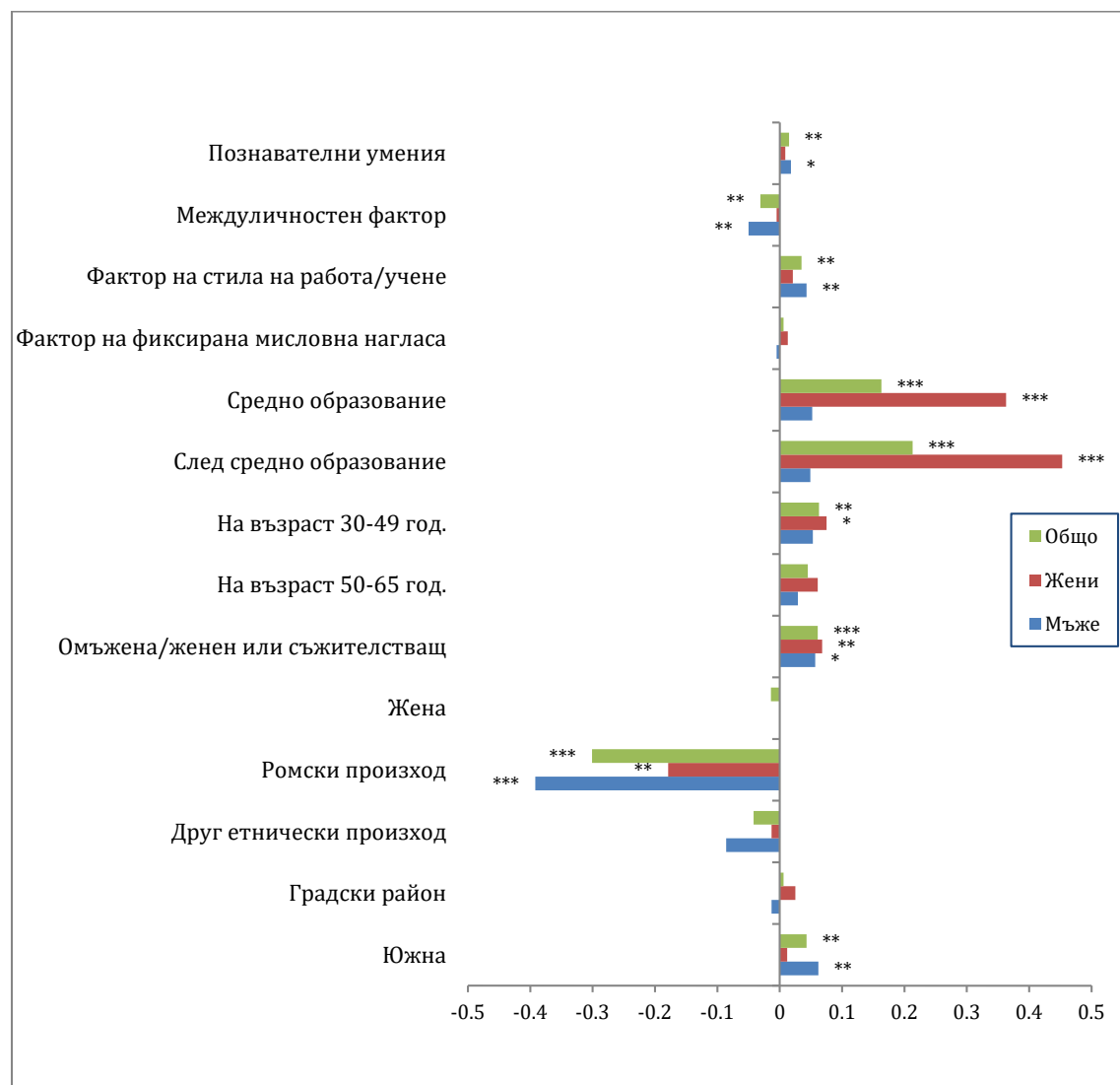


Източник: Национално панелно проучване на приобщаващото общество за България (BLISS).

Таблица Б.3: Статистически оценки в бинарен модел („probit“ модел) за заетост за активните лица в трудоспособна възраст

	Независимо от образованието			В зависимост от образованието		
	Всички	Жени	Мъже	Всички	Жени	Мъже
Агрегирани познавателни умения	0,022*** (0,01)	0,024** (0,01)	0,019* (0,01)	0,015** (0,01)	0,009 (0,01)	0,018* (0,01)
Междоличностен фактор	-0,032** (0,01)	-0,014 (0,02)	-0,049** (0,02)	-0,031** (0,01)	-0,005 (0,02)	-0,050** (0,02)
Фактор, свързан с работата	0,045*** (0,02)	0,047* (0,02)	0,046** (0,02)	0,035** (0,02)	0,021 (0,02)	0,043** (0,02)
Фактор на фиксирана мисловна нагласа	-0,001 (0,01)	0,007 (0,01)	-0,009 (0,01)	0,006 (0,01)	0,013 (0,01)	-0,005 (0,01)
Средно				0,163*** (0,05)	0,363*** (0,08)	0,052 (0,05)
След средно				0,213*** (0,05)	0,453*** (0,08)	0,049 (0,06)
Възраст 30—49 год.	0,057* (0,03)	0,069 (0,05)	0,048 (0,04)	0,063** (0,03)	0,075* (0,04)	0,053 (0,04)
Възраст 50—65 год.	0,044 (0,04)	0,068 (0,05)	0,027 (0,05)	0,045 (0,04)	0,061 (0,05)	0,029 (0,05)
Женен/омъжена	0,047** (0,02)	0,059** (0,03)	0,045 (0,03)	0,061*** (0,02)	0,068** (0,03)	0,057* (0,03)
Жена	-0,01 (0,02)			-0,014 (0,02)		
Ромски произход	-0,426*** (0,08)	-0,474*** (0,11)	-0,390*** (0,11)	-0,301*** (0,10)	-0,179** (0,09)	-0,392*** (0,14)
Друг	-0,126*** (0,04)	-0,172** (0,08)	-0,112** (0,05)	-0,042 (0,04)	-0,013 (0,05)	-0,086 (0,06)
Градски район	0,007 (0,02)	0,013 (0,03)	0,001 (0,03)	0,006 (0,02)	0,025 (0,03)	-0,013 (0,03)
Южна	0,049** (0,02)	0,035 (0,03)	0,058** (0,03)	0,043** (0,02)	0,012 (0,02)	0,062** (0,03)
Численост	1268	661	607	1245	648	597

Фигура Б.2. Корелации за икономическата активност за активни лица в трудоспособна възраст по пол, 2013 г.

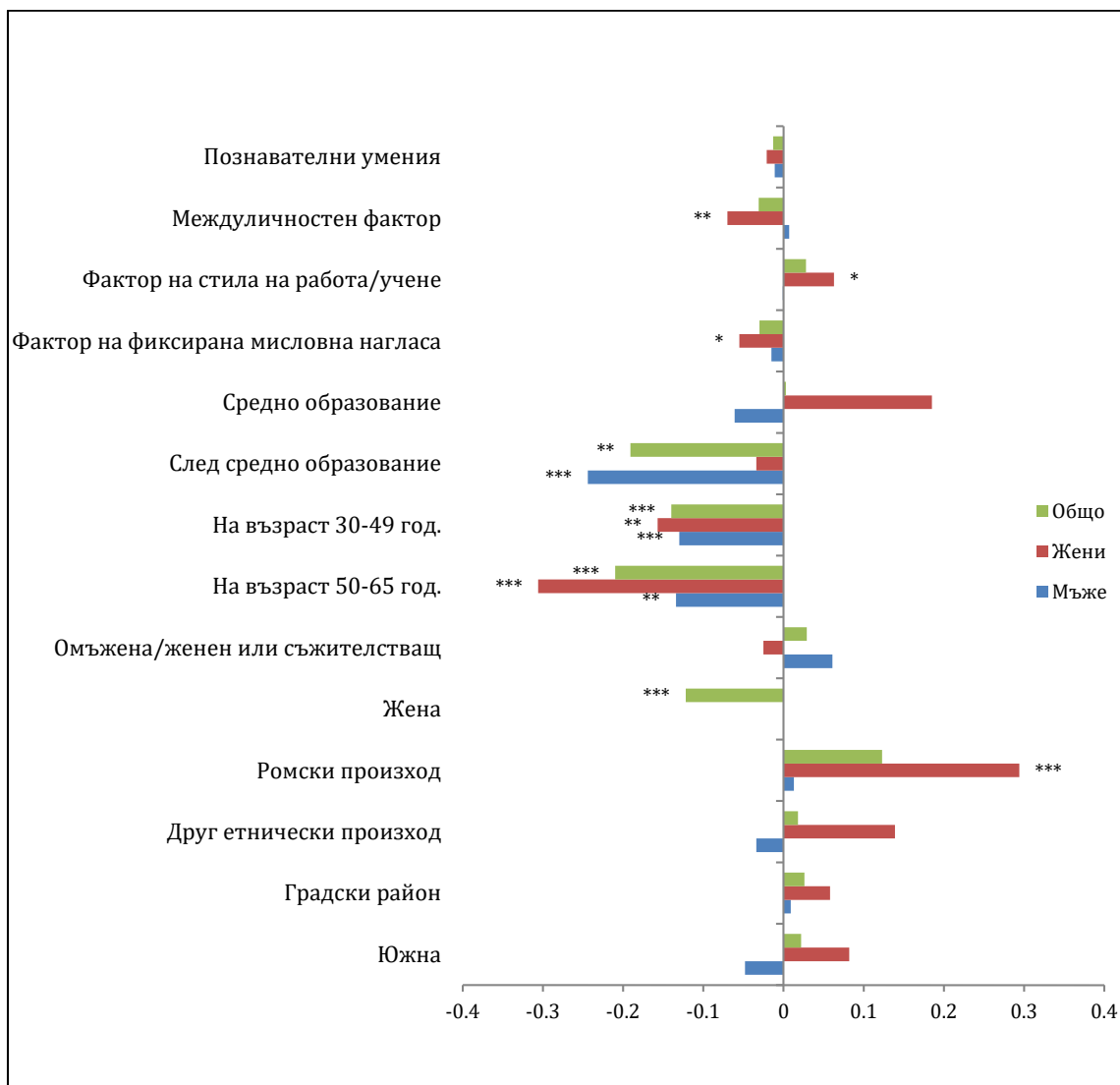


Източник: BLISS.

Таблица Б.4: Статистически оценки в бинарен модел („probit“ модел) за вероятността лицата в трудоспособна възраст да бъдат заети в частния сектор, 2013 г.

	Независимо от образованието			В зависимост от образованието		
	Всички	Жени	Мъже	Всички	Жени	Мъже
Агрегирани познавателни умения	-0,018*	-0,028*	-0,015	-0,013	-0,021	-0,011
	(0,01)	(0,02)	(0,02)	(0,01)	(0,02)	(0,01)
Междоличностен фактор	-0,022	-0,059*	0,012	-0,031	-0,070**	0,007
	(0,02)	(0,03)	(0,03)	(0,02)	(0,03)	(0,03)
Фактор, свързан с работата	0,001	0,034	-0,023	0,028	0,063*	-0,001
	(0,02)	(0,04)	(0,03)	(0,02)	(0,04)	(0,03)
Фактор на фиксирана мисловна нагласа	-0,023	-0,047	-0,008	-0,03	-0,055*	-0,015
	(0,02)	(0,03)	(0,02)	(0,02)	(0,03)	(0,02)
Средно				0,003	0,185	-0,061
				(0,08)	(0,13)	(0,07)
След средно				-0,191**	-0,034	-0,244***
				(0,08)	(0,13)	(0,09)
Възраст 30—49 год.	-0,145***	-0,163**	-0,134***	-0,140***	-0,157**	-0,130***
	(0,04)	(0,07)	(0,05)	(0,04)	(0,07)	(0,05)
Възраст 50—65 год.	-0,214***	-0,303***	-0,144**	-0,210***	-0,306***	-0,134**
	(0,05)	(0,07)	(0,07)	(0,05)	(0,07)	(0,07)
Женен/омъжена	0,041	0	0,065	0,029	-0,025	0,061
	(0,04)	(0,05)	(0,04)	(0,04)	(0,05)	(0,04)
Жена	-0,150***			-0,122***		
	(0,04)			(0,04)		
Ромски произход	0,163***	0,254***	0,106*	0,123	0,294***	0,013
	(0,06)	(0,08)	(0,06)	(0,08)	(0,08)	(0,10)
Друг	0,062	0,164**	0,031	0,018	0,139	-0,034
	(0,07)	(0,08)	(0,08)	(0,08)	(0,09)	(0,09)
Градски район	0,028	0,055	0,013	0,026	0,058	0,009
	(0,04)	(0,06)	(0,05)	(0,04)	(0,06)	(0,05)
Южна	0,013	0,073	-0,052	0,022	0,082	-0,048
	(0,04)	(0,06)	(0,05)	(0,04)	(0,06)	(0,05)
Численост	1016	527	489	1008	523	485

Фигура Б.3. Корелации за заетост в частния сектор за заети лица в трудоспособна възраст по пол, 2013 г.

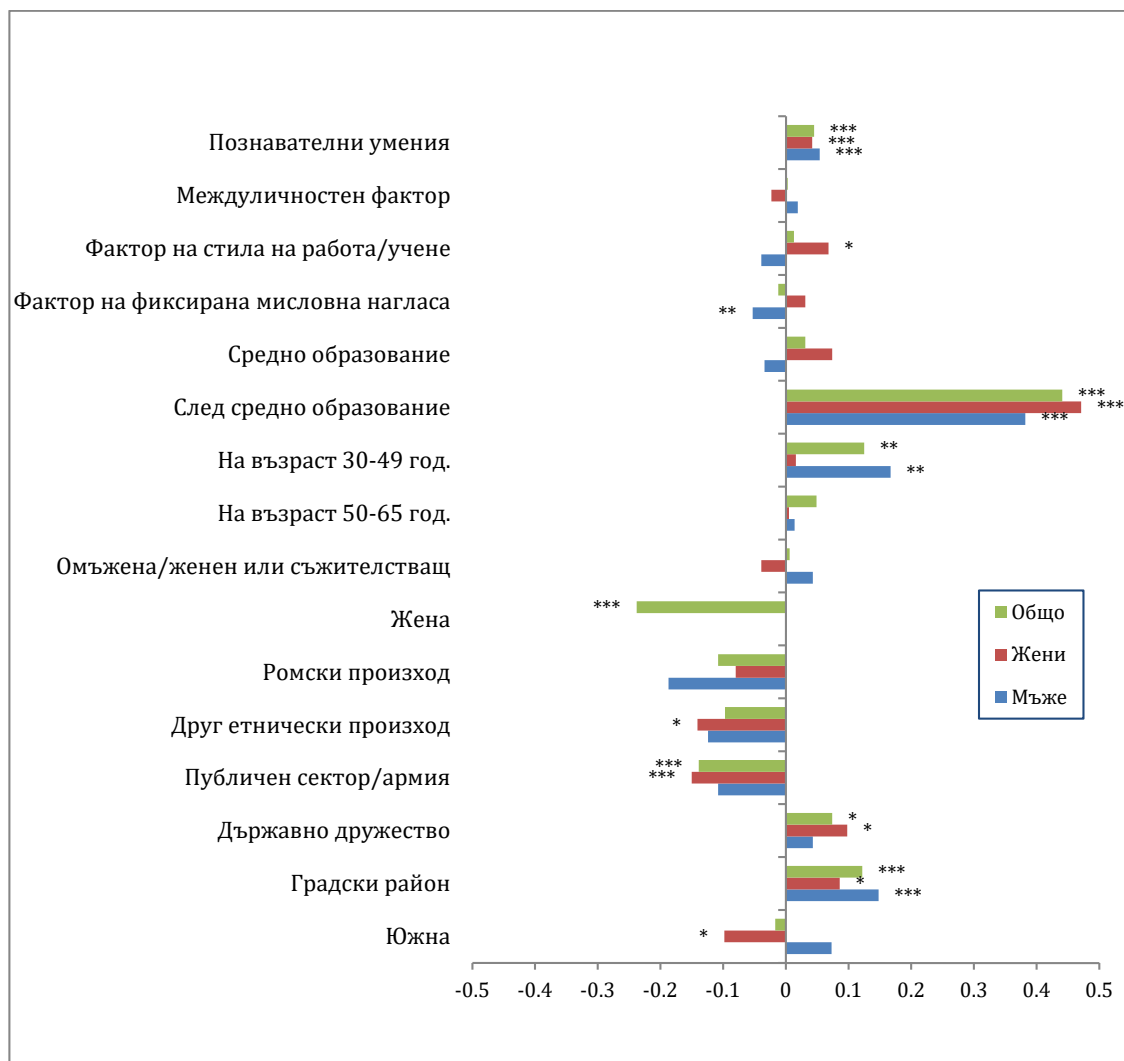


Източник: BLISS.

Таблица Б.5: Оценки въз основа на OLS за доходите на заетите лица в трудоспособна възраст

	Независимо от образованието			В зависимост от образованието		
	Всички	Жени	Мъже	Всички	Жени	Мъже
Агрегирани познавателни умения	0,053*** (0,02)	0,056*** (0,02)	0,055** (0,02)	0,045*** (0,01)	0,042*** (0,01)	0,054*** (0,02)
Междulichностен фактор	-0,015 (0,03)	-0,046 (0,03)	0,003 (0,04)	0,003 (0,02)	-0,023 (0,03)	0,019 (0,04)
Фактор, свързан с работата	0,069** (0,03)	0,133*** (0,04)	0,012 (0,04)	0,013 (0,03)	0,068* (0,04)	-0,039 (0,04)
Фактор на фиксирана мисловна нагласа	-0,025 (0,02)	0,016 (0,02)	-0,064** (0,03)	-0,012 (0,02)	0,031 (0,02)	-0,053** (0,02)
Средно				0,031 (0,07)	0,074 (0,08)	-0,034 (0,09)
След средно				0,441*** (0,07)	0,471*** (0,09)	0,382*** (0,10)
Жена	-0,196*** (0,03)			-0,238*** (0,03)		
Ромски произход	-0,204*** (0,07)	-0,188* (0,10)	-0,235** (0,09)	-0,108 (0,09)	-0,08 (0,09)	-0,187 (0,13)
Друг	-0,188** (0,08)	-0,235*** (0,09)	-0,193** (0,08)	-0,097 (0,07)	-0,141* (0,08)	-0,124 (0,09)
Възраст 30—49 год.	0,125** (0,06)	0,002 (0,10)	0,167** (0,08)	0,125** (0,06)	0,016 (0,09)	0,167** (0,08)
Възраст 50—65 год.	0,039 (0,07)	-0,029 (0,11)	0,019 (0,08)	0,049 (0,06)	0,005 (0,09)	0,014 (0,08)
Женен/омъжена	0,064 (0,05)	0,021 (0,07)	0,107* (0,06)	0,006 (0,05)	-0,039 (0,07)	0,043 (0,05)
Публичен сектор/ армия	-0,024 (0,05)	-0,043 (0,06)	0,008 (0,08)	-0,139*** (0,05)	-0,150*** (0,05)	-0,108 (0,07)
Държавно предприятие	0,074 (0,05)	0,111* (0,06)	0,032 (0,06)	0,074* (0,04)	0,098* (0,05)	0,043 (0,05)
Градски район	0,130*** (0,04)	0,099* (0,06)	0,146** (0,06)	0,122*** (0,04)	0,086* (0,05)	0,148*** (0,05)
Южна	-0,036 (0,03)	-0,140** (0,06)	0,077 (0,05)	-0,017 (0,03)	-0,098* (0,05)	0,073 (0,05)
Константа	0,915*** (0,08)	0,888*** (0,12)	0,842*** (0,09)	0,784*** (0,09)	0,660*** (0,13)	0,774*** (0,13)
r2	0,127	0,152	0,129	0,257	0,294	0,245
Численост	958	496	462	951	492	459

Фигура Б.4.: Корелации на доходите за заетите лица в трудоспособна възраст по пол, 2013 г.



Източник: BLISS.

ЗНАЧЕНИЕ НА УМЕНИЯТА ЗА ТРУДОВАТА РЕАЛИЗАЦИЯ В БЪЛГАРИЯ:

Отношението между познавателните и социално-
емоционалните умения и реализацията на пазара на труда



THE WORLD BANK
IBRD • IDA | WORLD BANK GROUP