

## Niedopasowanie kwalifikacji a zarobki – rola umiejętności poznawczych i osobowości

Marta Palczyńska

W ostatnich trzech dekadach w wielu krajach istotnie wzrósł średni poziom wykształcenia ludności. Z jednej strony ta inwestycja w kapitał ludzki ma potencjalnie pozytywny wpływ na rozwój ekonomiczny, z drugiej strony pojawia się pytanie o zdolność gospodarki do odpowiedniego wykorzystania wysoko wykwalifikowanej siły roboczej. Zjawiskiem szczegółowo analizowanym w ostatnich latach jest niedopasowanie kwalifikacji pracownika do wymagań stanowiska pracy (ang. *qualification mismatch*), szczególnie przypadek, kiedy pracownik ma wykształcenie wyższe niż wymagane na jego stanowisku – tj. przededukowanie (ang. *overeducation*). Badania dostarczają licznych dowodów na negatywne konsekwencje pracy poniżej kwalifikacji (przededukowania) – m.in. niższe zarobki oraz mniejsze zadowolenie z pracy w porównaniu do osób dobrze dopasowanych i z tym samym poziomem wykształcenia. Powstaje zatem pytanie, czy różnice w zarobkach takich osób wynikają z różnic w innych istotnych cechach takich jak odbyte szkolenia czy motywacja, czy jest to nieefektywność rynku w dopasowaniu pracowników do miejsc pracy. Liczne dotychczasowe badania koncentrowały się na oszacowaniu powszechności zjawiska pracy poniżej kwalifikacji i związanych z nim niższych zarobków (ang. *wage penalty*). Niewiele z nich analizowało jednak różnice w umiejętnościach poznawczych i cechach osobowości, jako potencjalnie wyjaśniających różnice płacowe, mimo dowodów, że cechy osobowości nie tylko wpływają na wysokość wynagrodzenia, ale i na ryzyko przededukowania.

W niniejszym artykule analizuję rolę umiejętności poznawczych i cech osobowości jako czynników wpływających na ryzyko wykonywania pracy poniżej kwalifikacji i wyjaśniających niższe zarobki osób przededukowanych. Analizy wykorzystują dane reprezentatywne dla polskiej populacji w wieku produkcyjnym, pochodzące z badania postPIAAC (polska kontynuacja badania PIAAC), przeprowadzonego w latach 2014-2015. Dane te zawierają ugruntowane miary umiejętności poznawczych (testy rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego i wykorzystywania TIK z badania PIAAC) oraz cech osobowości (model Wielkiej Piątki (ang. *Big Five*) i skalę „uporu” (ang. *grit*)). Wykorzystane metody estymacji to regresja liniowa i metoda estymacji przez dopasowanie (ang. *matching estimation*).

W artykule pokazuję, że zróżnicowanie umiejętności poznawczych i osobowości pracowników nie wyjaśnia różnic płacowych pomiędzy osobami z kwalifikacjami dopasowanymi do wymagań stanowiska pracy i osobami o za wysokich kwalifikacjach, ale z wykształceniem na tym samym poziomie. Moje wyniki wskazują także, że cechy osobowości związane są z ryzykiem pracy poniżej kwalifikacji wśród osób w wieku 18-29 lat, ale nie wśród osób w wieku 30-68 lat. Wśród młodszych pracowników osoby ugodowe częściej są przededukowane, podczas gdy osoby sumienne rzadziej. Chociaż umiejętności poznawcze i osobowość wiążą się z prawdopodobieństwem przededukowania, różnice w analizowanych umiejętnościach między przededukowanymi i dobrze dobranymi pracownikami wydają się zbyt ograniczone, aby mogły przekładać się na różnice płacowe.

### Pełna wersja artykułu w języku angielskim

Palczyńska M. (2020). Overeducation and wages: the role of cognitive skills and personality traits. IBS Working Paper 03/2020. [https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/05/Overeducation-Personality-Traits-IBS\\_WP\\_03\\_2020.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/05/Overeducation-Personality-Traits-IBS_WP_03_2020.pdf)