

Autoreferat

opisujący osiągnięcia naukowe, dydaktyczne, organizacyjne,
popularyzujące naukę oraz aktywność naukową realizowaną w
różnych uczelniach lub instytucjach naukowych,
lata 2010-2020

dr Dominik Buttler
Katedra Pracy i Polityki Społecznej
Instytut Ekonomiczno-Społeczny
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Poznań 2020

Spis treści

1. Imię i nazwisko	3
2. Posiadane stopnie naukowe.....	3
3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych.....	3
4. Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy	4
4.1. Osiągnięcie naukowe przedstawione do oceny	4
4.2. Najważniejsze kategorie analityczne osiągnięcia naukowego	5
4.2.1. Przejście między kształceniem a pracą	5
4.2.3. Jakość pracy	6
4.2.4. Subiektywny dobrostan	7
4.3. Ogólna charakterystyka publikacji składających się na osiągnięcie	7
4.4. Wkład osiągnięcia naukowego w rozwój dyscypliny.....	11
4.5. Charakterystyka publikacji składających się na osiągnięcie naukowe.....	14
4.6. Pozostałe wątki badawcze, nieprzedstawione do oceny.....	36
5. Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej instytucji naukowej.....	37
6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych i popularyzujących	41
6.1. Osiągnięcia dydaktyczne:	41
6.1.1. Projektowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych.....	41
6.1.2. Stworzenie akredytowanego przedmiotu	41
6.1.3. Współpraca ze studentami w ramach działalności badawczej	41
6.1.4. Zajęcia prowadzone dla studentów uczelni „nieekonomicznych”	41
6.1.5. Opieka nad rozprawami doktorskimi, magisterskimi i dyplomowymi	42
6.2. Osiągnięcia organizacyjne	42
6.2.1. Stworzenie systemu monitorowania losów absolwentów w UEP	42
6.2.2. Działania na rzecz poprawy jakości kształcenia w UEP	43
6.2.3. Działalność na rzecz międzynarodowej rozpoznawalności UEP.....	43
6.2.4. Organizowanie konferencji naukowych.....	44
6.3. Osiągnięcia popularyzatorskie.....	44
7. Inne informacje, ważne z punktu widzenia kariery zawodowej	45
Pozostałe publikacje autora przywołane w autoreferacie.....	46
Literatura przywołana w autoreferacie	46

1. Imię i nazwisko

Dominik Buttler

2. Posiadane stopnie naukowe

Stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii nadany uchwałą Rady Wydziału Ekonomii Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu dn. 5 lutego 2010 roku na podstawie rozprawy doktorskiej pt. „Pozycja wolontariuszy na rynku pracy”.

Promotor: prof. dr hab. Józef Orczyk

Recenzenci: prof. dr hab. Jerzy Hausner, prof. dr hab. Jan Szambelańczyk.

3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych

2010–2011: asystent w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

2011–obecnie: adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

4. Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 Ustawy

4.1. Osiągnięcie naukowe przedstawione do oceny

Cykl publikacji pt. „Badania nad jakością pracy osób młodych” obejmujący monografię naukową [1], rozdziały w monografiach naukowych [2], [3], [4], artykuły w czasopismach naukowych [5], [6], [7], [8], [9].

[1] Buttler, D. (2020). *Praca a zadowolenie z życia wśród młodych*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

[2] Buttler, D. (2019). Employment Status and Well-being amongst Youth: Explaining Variations across European Countries, W: B. Hvinden, J. O'Reilly, M. A. Schoyen, C. Hyggen, (Eds.), *Negotiating Early Job Insecurity: Well-being, Scarring and Resilience of European Youth*, 19–45. London: Edward Elgar. <http://doi.org/10.4337/9781788118798>

[3] Buttler, D. (2020). Institutional Determinants of Firm-Sponsored Training of Young Employees. W: B. Woźniak-Jęchorek, M. Pilc (Eds.), *Institutional Limits to Growth in Labour Utilisation in CEE Countries*, 34–58, Abingdon: Routledge.

[4] Buttler, D. (2019). Bezrobocie i indywidualny dobrostan w Polsce, w: C. Sadowska-Snarska, Z. Wiśniewski (red.), *Zmiany na rynku pracy w perspektywie społecznej*, 111–124. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

[5] Buttler, D., Sierminska, E. (2020). Career or Flexible Work Arrangements? Gender Differences in Self-employment in a Young Market Economy. *Journal of Family and Economic Issues*, 41(1), 70–95. <http://doi.org/10.1007/s10834-020-09668-x>

[6] Buttler D., Białowąs S., Klimanek T., Szwarc K., (2012). Monitorowanie losów absolwentów. Zarys metodologii i metodyki badania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. *Edukacja ekonomistów i menedżerów*, 25(3), 115–130. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.6274>

[7] Buttler D., (2014). Absolwenci Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu na rynku pracy. *Edukacja ekonomistów i menedżerów*, 32(2), 195–210. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.4632>

[8] Buttler D., (2012). Studenci, pracodawcy, wykładowcy – różne wizje kompetentnego pracownika. *Edukacja ekonomistów i menadżerów*, 25(3), 45–57. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.6270>

[9] Buttler D., (2014). Niedopasowania kompetencyjne i kwalifikacyjne absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. *Edukacja ekonomistów i menedżerów*, 32(2), 127–142. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.4631>

4.2. Najważniejsze kategorie analityczne osiągnięcia naukowego

4.2.1. Przejście między kształceniem a pracą

Pojęcie **przejścia między kształceniem a pracą** (*School-to-Work Transition* – SWT) stało się jedną z najważniejszych kategorii analitycznych w badaniach nad aktywnością ekonomiczną osób młodych. W najbardziej popularnym ujęciu SWT definiuje się jako „okres pomiędzy końcem obowiązkowego kształcenia a podjęciem stabilnego zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu” (Ryan, 2001, s. 35). Przejście między kształceniem a pracą odbywa się w określonym kontekście determinowanym przez zespół czynników, głównie instytucjonalnych i ekonomicznych. Kontekst ten określa się mianem **systemu przejścia** (*transition system*) i definiuje jako „relatywnie trwałe cechy układu instytucjonalnego i strukturalnego, które kształtują proces przejścia oraz jego rezultaty” (Raffe, 2008, s. 278). Z kolei różne typy systemów przejścia między kształceniem a pracą nazywa się reżimami bądź **modelami przejścia** (*transition regimes*). Pozwalają one na grupowanie krajów o podobnych cechach systemu przejścia między edukacją a pracą.

4.2.2. Poziomy analityczne w badaniach nad SWT

Przegląd dorobku badań nad SWT dokonany przez Daniela Raffe, pozwolił na wyłonienie czterech typów analiz w tym obszarze, które można uporządkować według poziomów analizy – od mikro do makro (Raffe, 2008, s. 282-290). Zarówno w swojej pracy badawczej, jak i w autoreferacie odnoszę się do tej hierarchii. Przyjmuję, że skala mikro obejmuje perspektywę człowieka lub gospodarstwa domowego, a skala makro dotyczy wyższego poziomu agregacji – zwykle poziomu kraju. Konsekwentnie, pojęciem mikrodeterminant określam czynniki mierzone na poziomie osoby lub jej gospodarstwa (np. wiek, płeć, doświadczenie zawodowe, dochody gospodarstwa domowego). Z kolei za makrodeterminanty uznaję, z nielicznymi wyjątkami¹, cechy operacjonalizowane na poziomie kraju (jak stopa bezrobocia, wydatki na aktywną politykę rynku pracy, itd.).

W ujęciu Daniela Raffe, **poziom pierwszy** (mikro) badań nad SWT obejmuje analizy procesów przejścia i ich konsekwencji z punktu widzenia jednostki (osoby). Studia w tym obszarze koncentrują się na wpływie rozmaitych mikrodeterminant (m.in. poziomu i kierunku wykształcenia, doświadczenia zawodowego, cech osobowości) na status osób młodych na rynku pracy lub na jakość ich zatrudnienia (na wysokość zarobków, tryb i formę zatrudnienia, zadowolenie z pracy, dopasowanie kompetencyjne itd.). Niektóre badania w tym obszarze

¹ W publikacjach [4] i [5] dotyczących wyłącznie Polski, czynniki makro mierzone są na poziomie powiatów

dotyczą również dynamiki zjawisk, identyfikując różne trajektorie przejścia między edukacją i pracą czy analizując tempo integracji zawodowej.

Poziom drugi obejmuje analizy w skali makro charakteryzujące status młodych na rynku pracy i jakość ich zatrudnienia w poszczególnych krajach. Porównania wskaźników² zagregowanych na poziomie makro są punktem wyjścia dla oceny skuteczności polityk publicznych oddziałujących na proces przejścia między edukacją a pracą.

Poziom trzeci skupia badania nad wpływem rozmaitych czynników na poziomie makro (głównie instytucjonalnych) na sytuację zawodową czy jakość pracy osób młodych. Ocena tego wpływu nie następuje jednak w wyniku bezpośrednich porównań międzynarodowych jak w analizach poziomu drugiego. Czynniki kontekstowe są operacjonalizowane za pomocą rozmaitych miar, a ich wpływ identyfikuje się przy pomocy międzynarodowych analiz porównawczych obejmujących szerszą grupę krajów. Do najważniejszych czynników kształtujących systemy przejścia zalicza się: cechy systemu edukacji, politykę zatrudnienia i rynku pracy, sytuację makroekonomiczną, czynniki kulturowe, system doradztwa zawodowego i programy prozatrudnieniowe skierowane do młodych, a także sposób organizacji służby wojskowej (Raffe, 2008, s.284-286).

Poziom czwarty obejmuje typologie systemów przejścia między edukacją a pracą. W najbardziej rozpowszechnionym ujęciu wyróżnia się następujące modele: uniwersalistyczny (występujący np. w krajach skandynawskich), liberalny (np. w Wielkiej Brytanii), zorientowany na zatrudnienie (np. w Niemczech), ograniczonej ochrony (*sub-protective*, np. we Włoszech), krajów postsocjalistycznych (np. w Polsce) (por. Pohl i Walther, 2007).

4.2.3. Jakość pracy

Pojęcie jakości pracy definiuję za Duncanem Galliem, który zidentyfikował jej pięć wymiarów: możliwość wykorzystania kompetencji, stopień swobody wykonywania zadań, możliwość rozwoju zawodowego, równowagę między życiem prywatnym i zawodowym oraz bezpieczeństwo pracy (por. Gallie, 2007, s. 6). W bardziej tradycyjnym ujęciu ekonomicznym pojęcie jakości pracy interpretuje się w kategoriach świadczeń niepieniężnych (*nonpecuniary benefits*) lub wręcz płacy psychicznej (*psychic wage*), która razem ze świadczeniem pieniężnym składa się na całość wynagrodzenia (Duncan, 1976; Lucas, 1977). Gallie podkreśla też wagę

² Ze względów stylistycznych pojęcia „wskaźnik”, „miernik”, „miara” traktuję jako synonimy. Wydaje się, że takie podejście już się upowszechniło w literaturze ekonomicznej. Należy podkreślić, że w bardziej tradycyjnym ujęciu termin „wskaźnik” odnosi się do wielkości charakteryzującej zmiany w czasie (por. Tomofiejuk, 2002, s. 87), jest więc pojęciowo węższy niż pojęcie: „miernik”.

drugiego nurtu badań nad jakością pracy, w którym pojęcie to jest operacjonalizowane za pomocą miar zadowolenia (z pracy lub z życia) (por. Gallie, 2007, s. 4). W tym schemacie teoretycznym poziom zadowolenia można uznać za pośredni, jednowymiarowy wskaźnik jakości pracy determinowany (między innymi) przez pięć, wymienionych powyżej cech pracy. Jest to spójne z podejściem ekonomii głównego nurtu, w którym świadczenia niepieniężne i pieniężne są argumentami funkcji użyteczności.

4.2.4. Subiektywny dobrostan

Pojęcie subiektywnego dobrostanu człowieka definiuję zgodnie z tzw. podejściem hedonistycznym. W tym ujęciu rozróżnia się dwa podstawowe elementy subiektywnego dobrostanu – afektywny (związany z emocjami), rozdzielony w toku dalszych dociekań na pozytywny i negatywny oraz poznawczy (kognitywny). Wymiary afektywny i kognitywny nie są wprawdzie rozłączne, ale korelują między sobą z umiarkowaną siłą, dostarczają różnych informacji, wchodzą w odmienne relacje z innymi zmiennymi i cechują się różnym poziomem stabilności (Pavot i Diener, 2009). Ich komplementarność wynika z faktu, że komponent afektywny skupia się na emocjach, a poznawczy odnosi się do racjonalnego procesu oceny. Z tego względu w badaniach ekonomicznych, pojęcie subiektywnego dobrostanu jest bardzo często ograniczane tylko do jego wymiaru kognitywnego – zadowolenia z życia. Wymiar ten łatwiej bowiem pogodzić z paradygmatem człowieka ekonomicznego (*homo oeconomicus*) podejmującego racjonalne decyzje. Takie podejście stosowane jest również w dorobku przedstawionym do oceny.

4.3. Ogólna charakterystyka publikacji składających się na osiągnięcie

4.3.1. Zakres przedmiotowy, podmiotowy, przestrzenny i czasowy analiz

Cechą wspólną publikacji składających się na osiągnięcie jest ich zakres przedmiotowy i podmiotowy. Analizy przedstawione do oceny dotyczą bowiem jakości pracy osób młodych, operacjonalizowanej na kilka sposobów. W publikacjach [1], [2] i [4]³ miarą jakości jest siła związku między pracą a zadowoleniem z życia. Przyjmuję bowiem, że im silniejsza jest ta relacja, tym większa jakość pracy. W publikacji [3] analiza dotyczy jednego z pięciu wymiarów jakości pracy zidentyfikowanych przez Duncana Gallie – możliwości rozwoju zawodowego. Artykuł [5] skonstruowany jest na innej podbudowie teoretycznej i dotyczy determinant podejmowania pracy na własny rachunek. Ramy teoretyczne stanowią tu teoria równowagi praca-życie (*work-life balance theory*) i teoria kariery (*careerist theory*). Teorie te odnoszą się

³ publikacja [4], jako jedyna w dorobku składającym się na osiągnięcie, nie koncentruje się na młodych, ale dotyczy ogółu osób w wieku produkcyjnym. Uwzględniłem ją w zestawieniu bowiem zawiera ona rozważania, która wpłynęły na kształt publikacji [1] i [2].

do przynajmniej trzech wymiarów jakości pracy w ujęciu Duncana Galliego: możliwości wykorzystania kompetencji, swobody wykonywania pracy, równowagi praca-życie. Artykuły [6]-[9] dotyczą karier zawodowych studentów i absolwentów szkół wyższych (na przykładzie studentów i absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu), a najistotniejszymi miarami jakości ich zatrudnienia są odpowiednio wielkość wynagrodzenia ([7] i [9]) oraz stopień wykorzystania kompetencji w pracy zawodowej ([8] i [9]). Tabela 1. przedstawia cele badawcze poszczególnych publikacji oraz zakres podmiotowy, przestrzenny i czasowy prowadzonych analiz.

Tabela 1. Cele badawcze publikacji składających się na osiągnięcie oraz zakres podmiotowy, przestrzenny i czasowy analiz.

publikacja	Cel badania	Zakres podmiotowy; przestrzenny; czasowy
[1]	Cel główny: analiza czynników na poziomie makro wpływających na siłę związku praca-zadowolenie z życia wśród młodych.	pracujący najemnie lub bezrobotni w wieku do 35 lat; 27 krajów w Europie; 2002-2014
[2]	Cel 1: identyfikacja międzynarodowych różnic pod względem siły związku praca-zadowolenie z życia wśród młodych. Cel 2: ustalenie czy kraje reprezentujące ten sam model stosunków zatrudnienia wykazują podobieństwo pod względem siły związku praca-zadowolenie z życia wśród młodych. Cel 3: identyfikacja czynników na poziomie makro wpływających na siłę związku praca-zadowolenie z życia wśród młodych.	pracujący najemnie lub bezrobotni w wieku do 35 lat; 36 krajów w Europie; 2002-2014
[3]	Cel 1: analiza międzynarodowego zróżnicowania pod względem uczestnictwa młodych pracowników w szkoleniach finansowanych przez pracodawców. Cel 2: analiza mikro- i makrodeterminant uczestnictwa młodych pracowników w szkoleniach finansowanych przez pracodawców. Cel 3: analiza porównawcza krajów Europy Środkowo-Wschodniej pod względem czynników wpływających na uczestnictwo młodych pracowników w szkoleniach finansowanych przez pracodawców.	pracujący najemnie w wieku do 35 lat; 23 kraje w Europie; 2010
[4]	Cel główny: analiza relacji praca-zadowolenie z życia na poziomie mikro.	pracujący najemnie lub bezrobotni; Polska; 2000-2015
[5]	Cel główny: analiza czynników skłaniających osoby pracujące najemnie do podjęcia samozatrudnienia.	pracujący najemnie, grupy wiekowe, 20-60 i 20-40 lat; Polska; 2007-2015
[6]	Cel główny: przygotowanie teoretycznych i empirycznych podstaw dla metodologii i metodyki Badania Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (UEP).	brak części empirycznej
[7]	Cel główny: charakterystyka pozycji na rynku pracy absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.	absolwenci UEP rok po studiach; Polska; 2013

	Cel szczegółowy: analiza determinant wielkości wynagrodzeń absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.	
[8]	Cel główny: ustalenie stopnia zgodności pomiędzy studentami, nauczycielami akademickimi i pracodawcami pod względem oceny przydatności kompetencji absolwentów.	studenci, pracodawcy, nauczyciele akademicy UEP; Polska; 2012
[9]	Cel główny: oszacowanie wpływu kwalifikacyjnego i kompetencyjnego niedopasowania na wielkość wynagrodzeń absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.	absolwenci UEP rok po studiach; Polska; 2012-2013

4.3.2. Metody badawcze i źródła danych

Zdecydowana większość publikacji składających się na osiągnięcie zawiera rozbudowaną część empiryczną. W badaniach najczęściej wykorzystywałem metody analizy regresji, w tym modele liniowe, modele dla zmiennych binarnych, modele efektów stałych, modele hierarchiczne. Zestawienie zmiennych uwzględnionych w tych modelach w podziale na zmienne niezależne i zależne prezentuje tabela 2.

Tabela 2. Zestawienie zmiennych analizowanych w publikacjach przedstawionych do oceny

publikacja	zmienne niezależne		zmienne zależne
	czynniki mikro [1]-[9] poziom osoby	czynniki makro [1]-[3] poziom kraju [4]-[5] poziom powiatu	
[1]	- status na rynku pracy - status rodzinny - dochód - wykształcenie - stan zdrowia - bezrobocie w przeszłości	- polityka rynku pracy - prawna ochrona zatrudnienia - system edukacji, - czynniki kulturowe - czynniki ekonomiczne	zadowolenie z życia
[2]	- status na rynku pracy - status rodzinny - dochód - wykształcenie - stan zdrowia - bezrobocie w przeszłości	- siła związków zawodowych - polityka rynku pracy - prawna ochrona zatrudnienia - system edukacji - czynniki ekonomiczne	zadowolenie z życia
[3]	- charakterystyka zatrudnienia - status rodzinny - wykształcenie - stan zdrowia - bezrobocie w przeszłości	- siła związków zawodowych - polityka rynku pracy - prawna ochrona zatrudnienia - system edukacji - czynniki ekonomiczne	udział w szkoleniu finansowanym przez pracodawcę
[4]	- status na rynku pracy - status rodzinny - dochód - wykształcenie - stan zdrowia - bezrobocie w przeszłości	- stopa bezrobocia - PKB	zadowolenie z życia
[5]	- zasób kapitału finansowego - zasób kapitału ludzkiego	- stopa bezrobocia - PKB	podjęcie pracy na własny rachunek

	- wykształcenie - status rodzinny/skład gosp. dom. - preferowane warunki pracy - istotne wydarzenia w pracy zawodowej	- dostęp do opieki przedszkolnej	
[6]	Artykuł niezawierający części empirycznej		
[7]	- cechy demograficzne - status rodzinny - wyniki edukacyjne - charakterystyka zatrudnienia	<i>brak</i>	stawka wynagrodzenia za godzinę pracy
[8]	- miary dopasowania kompetencyjnego	<i>brak</i>	brak
[9]	- cechy demograficzne - wyniki edukacyjne - charakterystyka zatrudnienia - miary dopasowania kompetencyjnego i kwalifikacyjnego	<i>brak</i>	stawka wynagrodzenia za godzinę pracy

W większości modeli zmienne niezależne mierzone były na dwóch różnych poziomach agregacji (mikro, makro), co wymagało zastosowania odpowiednich technik analitycznych w postaci modeli regresji wielopoziomowej (hierarchicznej) czy modeli z korektą błędów standardowych. Analiza regresji poprzedzona była zwykle analizą struktury zbiorowości statystycznej. Publikacje [1]-[6] zawierają rozbudowaną część teoretyczną przedstawiającą krytyczny przegląd literatury przedmiotu. W artykułach [7]-[9] większą wagę przypisano eksploracji danych. Tabela 3. prezentuje podsumowanie zastosowanych metod analitycznych i wykorzystywanych źródeł danych.

Tabela 3. Podsumowanie stosowanych metod analizy empirycznej, źródeł danych i poziomów analitycznych w ujęciu Raffé (2008)

publikacja	Metody badawcze stosowane w części empirycznej	Źródła danych	Poziom analizy w ujęciu Raffé (2008) (por. rodz. 4.2.2.)
[1]	analiza regresji: dwu i trzypoziomowe modele liniowe z losowym wyrazem wolnym, analiza struktury zbiorowości statystycznej	poziom mikro: Europejski Sondaż Społeczny (<i>European Social Survey</i>), poziom makro: OECD, ILOSTAT, Światowy Sondaż Wartości (<i>World Values Survey</i>), Eurostat, Bank Światowy	pozioma 3. (makro)
[2]	analiza regresji: model regresji liniowej, podejście krokowe, analiza struktury	poziom mikro: Europejski Sondaż Społeczny, poziom makro: OECD, ILOSTAT, Bol i van de Werfhorst (2012)	poziomy 2.i 3. (makro)
[3]	analiza regresji: dwupoziomowy model regresji logistycznej, analiza struktury	poziom mikro: Europejski Sondaż Społeczny (<i>European Social Survey</i>), poziom makro: OECD, ILOSTAT, Eurostat, Bol i van de Werfhorst (2012)	poziomy 2.i 3. (makro)

[4]	analiza regresji: model efektów stałych, analiza struktury	poziom mikro: Diagnoza Społeczna, poziom makro: Bank Danych Lokalnych, szacunki PKB dla powiatów (Ciołek, 2017)	poziom 1. (mikro)
[5]	analiza regresji: model probitowy z korektą błędów standardowych, analiza struktury	poziom mikro: Diagnoza Społeczna, poziom makro: Bank Danych Lokalnych, szacunki PKB dla powiatów (Ciołek, 2017)	poziom 1. (mikro)
[6]	analiza literatury	brak części empirycznej	brak części empirycznej
[7]	analiza regresji: model regresji liniowej (wariant modelu Mincera), analiza struktury	poziom mikro: dane z Badania Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu	poziom 1. (mikro)
[8]	analiza korelacji: współczynnik korelacji rang Spearmana, analiza struktury	poziom mikro: dane z Badania Stopnia Dostosowania Umiejętności Studentów do Potrzeb Przyszłych Pracodawców	poziom 1. (mikro)
[9]	analiza regresji: model regresji liniowej (wariant modelu Mincera), analiza struktury	poziom mikro: dane z Badania Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu	poziom 1. (mikro)

Osadzenie prezentowanych publikacji w zarysowanych na wstępie, dość pojemnych, ramach analitycznych służy podkreśleniu ich tematycznego powiązania. Przedstawione do oceny pozycje różnią się jednak pod względem podbudowy teoretycznej, szczegółowego zakresu przedmiotowego i czasowego czy poziomu analitycznego (mikro, makro). Z tego względu w rozdziale 4.4 podsumowuję wkład w wszystkich publikacji w rozwój dyscypliny, a w rozdziale 4.5 streszczam każdą publikację osobno.

4.4. Wkład osiągnięcia naukowego w rozwój dyscypliny

publikacja	Wkład w rozwój dyscypliny
[1]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wzbogacenie wiedzy na temat wpływu polityk publicznych na jakość zatrudnienia (mierzoną siłą relacji praca-zadowolenie z życia). Badanie oddziaływania instrumentów wcześniej nieanalizowanych (zwłaszcza dotyczących sfery polityki edukacyjnej) i identyfikacja istotnego wpływu części z tych instrumentów (orientacja zawodowa i standaryzacja nakładów w systemie edukacji). 2. Wzbogacenie wiedzy na temat jakości pracy osób młodych (wcześniejsze analizy tego typu dotyczyły populacji osób w wieku produkcyjnym) z wykorzystaniem wskaźnika zadowolenia z życia. 3. Zastosowanie nowej podbudowy teoretycznej do analizy związku praca-zadowolenie z życia (wykorzystanie pojęcia jakości pracy).

[2]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wykazanie silnego międzynarodowego zróżnicowania pod względem siły relacji praca-zadowolenie z życia i powiązanie tego zróżnicowania z typologią stosunków zatrudnienia. 2. Wykazanie silnego zróżnicowania pod względem siły relacji praca-zadowolenie z życia pomiędzy krajami Europy Środkowo-Wschodniej, które w typologii stosunków zatrudnienia klasyfikuje się jako homogeniczną grupę krajów postsocjalistycznych.
[3]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza determinant uczestnictwa młodych pracowników w szkoleniach zawodowych z wykorzystaniem danych z 23 krajów. Wcześniejsze badania obejmowały mniejsze zbiorowości krajów co stwarzało ryzyko obciążenia szacowanych parametrów. 2. Wzbogacenie wiedzy na temat wpływu polityk publicznych na uczestnictwo w szkoleniach zawodowych. Badanie oddziaływania instrumentów wcześniej nieanalizowanych (tj. dotyczących sfery polityki edukacyjnej i polityki rynku pracy) i identyfikacja istotnego wpływu części z tych instrumentów (orientacja zawodowa systemu edukacji i wydatki na aktywną politykę rynku pracy). 3. Wzbogacenie wiedzy na temat determinant uczestnictwa w szkoleniach zawodowych osób młodych (wcześniejsze analizy tego typu dotyczyły populacji osób w wieku produkcyjnym). 4. Wzbogacenie wiedzy na temat determinant uczestnictwa w szkoleniach zawodowych w krajach postsocjalistycznych uchodzących w literaturze za stosunkowo homogeniczną grupę. Analiza obejmuje dane z aż ośmiu krajów Europy Środkowo-Wschodniej wykazując duże zróżnicowanie wyników w tej grupie.
[4]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Według wiedzy Autora, pierwsza analiza związku praca-zadowolenie z życia z wykorzystaniem danych longitudinalnych dla Polski uwzględniająca rozpoznane w literaturze zagranicznej mechanizmy odpowiedzialne za tę relację (efekty: psychologiczny, dochodowy, zablźniania, niedoli i normy społecznej).
[5]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Weryfikacja teorii kariery (<i>careerist theory</i>) i równowagi (<i>work-life balance theory</i>) w specyficznym układzie instytucjonalnym (Polska) pozwalająca na ocenę zasięgu teorii stworzonych w amerykańskim kontekście. 2. Badanie oddziaływania nowych determinant podejmowania samozatrudnienia (deklarowane preferencje odnośnie do cech pracy, bariery napotymane w pracy najemnej). Według wiedzy Autora czynniki te nie były wcześniej uwzględniane w kontekście teorii kariery i równowagi.
[6]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zarysowanie podstaw dla metodologii i metodyki jednego z pierwszych w Polsce systemu monitorowania losów zawodowych absolwentów uczelni wyższej. Efektem Badania Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu realizowanego od roku 2013 jest wysokiej jakości baza danych licząca obecnie 7000 obserwacji dotycząca pozycji absolwentów na rynku pracy, ich mobilności zawodowej, charakterystyki zatrudnienia i zakresu wykorzystywanych kompetencji. Do chwili obecnej powstało kilkanaście artykułów naukowych wykorzystujących dane z Badanie Losów Absolwentów UEP.
[7]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wzbogacenie wiedzy na temat pozycji absolwentów na rynku pracy, ich mobilności zawodowej, charakterystyki zatrudnienia, stopnia dopasowania kwalifikacyjnego i

	<p>determinant wynagrodzenia. Analizy przeprowadzono w oparciu o oryginalne dane z Badania Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Analiza o dużej wartości eksploracyjnej, przeprowadzona w czasach, gdy nie były jeszcze dostępne dane z ogólnopolskich badań karier zawodowych studentów i absolwentów (tj. Bilansu Kapitału Ludzkiego, Ogólnopolskiego Systemu Monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych).</p>
[8]	<p>1. Wzbogacenie wiedzy na temat efektywności inwestowania w kapitał ludzki w szkolnictwie wyższym poprzez ocenę rozbieżności w opiniach nauczycieli akademickich, studentów i pracodawców co do przydatności kompetencji na rynku pracy. Przeprowadzone badanie wykorzystywało oryginalny kwestionariusz do oceny kompetencji studentów i absolwentów. W okresie wykonywania analiz nie były jeszcze dostępne bazy danych z badań poświęconych pomiarowi kompetencji metodą kwestionariuszową jak PIAAC czy Bilans Kapitału Ludzkiego.</p>
[9]	<p>1. Analiza wpływu kompetencyjnego i kwalifikacyjnego niedopasowania na wielkość wynagrodzeń absolwentów szkół wyższych. Badanie przeprowadzone za pomocą autorskiego narzędzia do kwestionariuszowego pomiaru kompetencji i oryginalnych danych z Badania Losów Absolwentów UEP.</p> <p>2. Weryfikacja teorii kompetencyjnego i kwalifikacyjnego niedopasowania przeprowadzona w specyficznym układzie instytucjonalnym (Polska) i na unikatowej próbie badawczej (absolwenci UEP rok po ukończeniu studiów wyższych).</p>

4.5. Charakterystyka publikacji składających się na osiągnięcie naukowe

[1] Buttler, D. (2020). *Praca a zadowolenie z życia wśród młodych*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

Cele i metody badawcze

Zdecydowana większość badań dowodzi, że pracujący są bardziej zadowoleni z życia niż bezrobotni (por. Winkelmann, 2014). Niemniej, różnice w przeciętnym poziomie satysfakcji między tymi dwoma grupami są w niektórych krajach bardzo duże, a w innych nieznaczne. **Głównym celem** książki było ustalenie jakie czynniki na poziomie makro tłumaczą międzynarodowe zróżnicowanie pod względem siły związku praca-zadowolenie z życia wśród osób młodych. Przyjęto, że siła tej relacji jest tym większa, im wyższy jest poziom jakości zatrudnienia. Wykonanie tak sformułowanego zadania wymagało zrealizowania **trzech celów podrzędnych**, o istotnym znaczeniu poznawczym. **Pierwszym** z nich było przedstawienie nurtu „ekonomii szczęścia” jako nowej subdyscypliny ekonomii zajmującej się zagadnieniami subiektywnego dobrostanu człowieka gospodarującego. Celem **drugim** był przegląd miar subiektywnego dobrostanu, a na podstawie analizy literatury przedmiotu – ocena ich przydatności w praktyce badawczej. **Ostatni cel** niższego rzędu to analiza mikrodeterminant zadowolenia z życia – niezbędna dla precyzyjnego oszacowania wpływu czynników na poziomie makro.

Poszukując czynników na poziomie makro oddziałujących na siłę związku między pracą a zadowoleniem z życia wśród młodych, wykorzystano dorobek badań nad zmiennymi kształtującymi systemy przejścia między edukacją a pracą (Raffe, 2008, 2014). Są to głównie instytucje (choć nie tylko) w postaci rozmaitych polityk publicznych. Ostatecznie do analizy wybrano takie czynniki jak:

- polityka rynku pracy (wyrażana wielkością wydatków publicznych na aktywną i pasywną politykę rynku pracy),
- prawna ochrona zatrudnienia (mierzona wskaźnikiem prawnej ochrony zatrudnienia OECD),

- system edukacji (charakteryzowany poziomem standaryzacji nakładów i efektów⁴, stopniem stratyfikacji⁵ i orientacji zawodowej⁶),
- wartość przypisywana pracy przez społeczeństwo (mierzona wskaźnikiem skonstruowanym na podstawie danych Światowego Sondażu Wartości),
- orientacja postmaterialistyczna społeczeństwa (mierzona wskaźnikiem skonstruowanym na podstawie danych Światowego Sondażu Wartości).

Na podstawie przeglądu literatury przedmiotu sformułowano hipotezy głoszące, że związek między pracą zawodową a zadowoleniem z życia wśród osób młodych będzie silniejszy (w nawiasach przywołano intuicję stojącą za treścią hipotez):

- w krajach o wyższym poziomie ochrony zatrudnienia (zwiększa to poczucie bezpieczeństwa pracy),
- w krajach o wysokim poziomie stratyfikacji i orientacji zawodowej w systemie edukacyjnym (cechy te zwiększają poziom kompetencyjnego dopasowania absolwentów do zajmowanych stanowisk),
- w krajach o niskim poziomie standaryzacji nakładów i wysokim poziomie standaryzacji efektów w systemie edukacyjnym (cechy te wpływają pozytywnie na jakość i efekty kształcenia, a to zwiększa szansę na znalezienie pracy o wyższej jakości),
- w krajach, w których społeczeństwo przypisuje dużą wartość pracy zawodowej,
- w krajach, w których społeczeństwo wyznaje wartości postmaterialistyczne (w sposób szczególny akcentują one niematerialną wartość pracy).

Ponadto literatura przedmiotu sugeruje, że wysoki poziom aktywnej lub pasywnej polityki rynku pracy zwiększa dobrostan zarówno pracujących (poprzez oddziaływanie na kompetencyjne dopasowanie do zajmowanych stanowisk) jak i bezrobotnych (poprzez pozytywny wpływ na poczucie bezpieczeństwa oraz ze względu na działania aktywizujące, które do pewnego stopnia imitują warunki pracy). Zatem moderujący wpływ tych polityk

⁴ **Standaryzacja nakładów** określa stopień niezależności szkół odnośnie do tego jak uczyć (np. jakich używać podręczników, jakich uczyć treści). Im wyższy poziom standaryzacji nakładów, tym mniejsza autonomia szkół w tym względzie. **Standaryzacja efektów** odnosi się do różnych form centralnej oceny wyników kształcenia. Przykładem działania standaryzującego efekty kształcenia jest egzamin maturalny.

⁵ **Stratyfikacja** odnosi się do liczby dostępnych ścieżek kształcenia w systemie edukacji oraz do procesów selekcji uczniów do tych ścieżek.

⁶ Poziom **orientacji zawodowej** systemu edukacji mierzony jest odsetkiem uczniów szkół zawodowych wśród wszystkich uczniów danego szczebla kształcenia (zazwyczaj dotyczy to edukacji na poziomie średnim).

będzie pozytywny (będzie wzmacniał relację między pracą i zadowoleniem z życia) jeśli ich efekt wśród pracujących okaże się silniejszy niż wśród bezrobotnych.

W celu weryfikacji hipotez wykorzystano metody analizy regresji. Zmienną zależną w modelu był wskaźnik zadowolenia z życia (w skali 0-10) mierzony na poziomie osoby, a zmiennymi niezależnymi mikro- i makrodeterminanty subiektywnego dobrostanu. Opisany w hipotezach moderujący wpływ zmiennych na poziomie makro identyfikowano za pomocą ich interakcji ze zmienną określającą status jednostki na rynku pracy (iloczyn tych dwóch zmiennych). W postępowaniu empirycznym wykorzystano techniki analizy regresji hierarchicznej, w szczególności dwu- i trzypoziomowe modele regresji liniowej z losowym wyrazem wolnym (*multilevel random intercept models*). Na poziomie mikro wykorzystano dane surowe z Europejskiego Sondażu Społecznego (ESS). Wskaźniki na poziomie makro pochodziły z baz danych pozyskiwanych przez takie instytucje jak: Eurostat, OECD, Bank Światowy, Światowy Sondaż Wartości (WVS). Do analizy wybrano osoby aktywne zawodowo (pracujące najemnie lub bezrobotne) w wieku 15-35 lat. W przypadku modeli trzypoziomowych zakres czasowy badania objął okres 2002-2014, a próba badawcza liczyła 39665 osób z 27 europejskich krajów. Modele dwupoziomowe szacowane były dla danych z 2008 roku i objęły 6990 osób z 22 krajów.

Główne wnioski i wkład w rozwój dyscypliny

Wyniki analiz potwierdziły wiele ze sformułowanych hipotez. Zgodnie z oczekiwaniami, wyższy poziom uzawodowienia systemu edukacji wzmacniał siłę związku między pracą a zadowoleniem z życia. Związek ten można uzasadnić odwołując się do alokacyjnej funkcji edukacji. Szkolnictwo zawodowe sprzyja dopasowaniu absolwentów do stanowisk pracy, co łączy się z pracą o wyższej jakości w odniesieniu do przynajmniej trzech wymiarów zidentyfikowanych przez Duncana Galliego (2007) – bezpieczeństwa pracy, możliwości wykorzystania kompetencji, samodzielności w pracy.

Negatywnie na siłę związku praca-zadowolenie z życia oddziaływała inna cecha systemu edukacji – poziom standaryzacji nakładów. Uzyskane wyniki można wytłumaczyć tym, że większa autonomia szkół w zakresie kształtowania oferty edukacyjnej, treści kształcenia, wyboru podręczników czy systemu oceniania uczniów poprawia jakość edukacji. Z kolei lepsze efekty kształcenia sprzyjają znalezieniu pracy o wyższej jakości.

Wydatki zarówno na aktywną, jak i pasywną politykę rynku pracy wzmacniały związek praca-zadowolenie życia. Instrumenty te wpływały jednak pozytywnie tylko na dobrostan pracujących. Wynik ten nie jest sprzeczny z oczekiwaniami. Aktywna i pasywna polityka rynku

pracy pełni bowiem, podobnie jak system edukacji, funkcję alokacyjną i sprzyja dopasowaniu do stanowisk pracy. Nieoczekiwanie jednak, wydatki na politykę rynku pracy nie miały wpływu na dobrostan bezrobotnych. Takiego związku spodziewano się bowiem pasywna polityka rynku pracy (np. w postaci zasiłków) zapewnia bezrobotnym pewien poziom bezpieczeństwa, a instrumenty aktywnej polityki rynku pracy (np. programy stażowe) imitują warunki zatrudnienia. Hipotezy nie potwierdziły się w stosunku do pozostałych czynników instytucjonalnych (prawnej ochrony zatrudnienia, poziomu standaryzacji efektów i stratyfikacji w systemie edukacyjnym) i czynników kulturowych (społecznej wartości pracy i orientacji postmaterialistycznej).

Przedstawiona w książce analiza miała przede wszystkim na celu identyfikację czynników oddziałujących na siłę związku praca-zadowolenie z życia. Ponadto zrealizowano trzy cele niższego rządu. Po pierwsze, syntetycznie scharakteryzowano dorobek ekonomii szczęścia i jej wkład w rozwój dyscypliny. Po drugie, dokonano obszernego przeglądu miar subiektywnego dobrostanu i ich ekonometrycznych właściwości, co pozwoliło wykazać ich dużą przydatność w praktyce badawczej. Po trzecie, precyzja estymacji na poziomie makro wymagała również uwzględnienia mikrodeterminant zadowolenia z życia. W tym zakresie wnioski z przeprowadzonych analiz wykazały spójność z dotychczasowym stanem wiedzy.

Badanie zawiera przynajmniej trzy elementy wzbogacające dorobek ekonomii. Po pierwsze, przeprowadzona w monografii analiza wpisuje się w nowy nurt badań nad wpływem polityk publicznych na zadowolenie z życia. Według wiedzy Autora, do tej pory zbadano oddziaływanie wybranych instrumentów polityki zdrowotnej (Boarini i in., 2013; Calvo i in., 2015), zatrudnienia (Vossemer i in., 2017) oraz aktywnej i pasywnej polityki rynku pracy (Vossemer i in., 2017; Wulfgramm, 2014). Charakteryzowana monografia wzbogaca ten dorobek rozpoznając wpływ nowej grupy instrumentów, tj. tych, które należą do sfery polityki edukacyjnej. Po drugie, w monografii przeanalizowano determinanty jakości zatrudnienia (mierzonej siłą relacji praca-zadowolenie z życia) w specyficznej próbie badawczej – osób młodych. Po trzecie, zastosowano nowe podejście teoretyczne do analizowania determinant siły związku praca-zadowolenie z życia. Dotychczasowe analizy rozpoznawały wpływ polityk publicznych głównie na dobrostan bezrobotnych (Vossemer i in., 2017; Wulfgramm, 2014). Odwołując się do pojęcia jakości zatrudnienia, przeprowadzone badanie uzasadnia oddziaływanie tych polityk również na grupę osób pracujących.

[2] Buttler, D. (2019). Employment Status and Well-being amongst Youth: Explaining Variations across European Countries, W: B. Hvinden, J. O'Reilly, M. A. Schoyen, C. Hyggen, (Eds.), *Negotiating Early Job Insecurity: Well-being, Scarring and Resilience of European Youth*, 19–45. London: Edward Elgar. <http://doi.org/10.4337/9781788118798>

Cele i metody badawcze

Podstawą teoretyczną badania była typologia stosunków zatrudnienia (*employment regimes*) Duncana Gallie (2007), wyróżniająca trzy modele różniące się pod względem jakości pracy: inkluzywny, dualny i rynkowy. W pierwszym modelu, charakterystycznym dla krajów skandynawskich, silne i zorganizowane związki zawodowe, rozwinięta edukacja zawodowa, wysoki poziom ochrony zatrudnienia i wydatków na politykę rynku pracy sprzyjają jakości zatrudnienia. Podobne charakterystyki dotyczą modelu dualnego, typowego dla krajów niemieckojęzycznych. Z tą różnicą, że w modelu dualnym wysokiej jakości zatrudnienie zapewnia tylko tzw. pierwotny segment rynku pracy, obok którego funkcjonuje tzw. segment wtórny oferujący stanowiska pracy o znacznie niższej jakości. W modelu rynkowym związki zawodowe są relatywnie słabe, najważniejszym mechanizmem regulującym stosunki zatrudnienia są siły podaży i popytu, zaś polityka rynku pracy i zatrudnienia oraz kształcenie zawodowe są słabo rozwinięte. Warunki te przekładają się na stosunkowo niską jakość pracy. Typologia stosunków zatrudnienia rozpoznaje ponadto grupy krajów postsocjalistycznych i śródziemnomorskich jako odrębne modele. Ich charakterystyka nie jest jednak rozwinięta.

W artykule [2] przyjęto, podobnie jak w monografii [1], że siła relacji praca-zadowolenie z życia jest tym większa, im wyższy jest poziom jakości zatrudnienia. W publikacji sformułowano trzy cele badawcze. **Pierwszy cel** dotyczył ustalenia różnic pomiędzy krajami co do siły związku praca-zadowolenie z życia. W ramach **celu drugiego** weryfikowano czy kraje reprezentujące ten sam model stosunków zatrudnienia wykazują podobieństwo pod względem siły tej relacji. **Trzecim celem** była identyfikacja czynników na poziomie makro wpływających na siłę związku między pracą a zadowoleniem z życia. W szczególności wzięto pod uwagę te czynniki instytucjonalne, które były kryteriami wyodrębniania modeli stosunków zatrudnienia: cechy systemu formowania kompetencji (*skills formation system*), siłę związków zawodowych (*strength of organized labour*) oraz stopień rozbudowania polityk integrujących z rynkiem pracy (*strength of integrative policies*). Ostatecznie w publikacji [2] sformułowano hipotezy głoszące, że związek praca-zadowolenie z życia będzie silniejszy:

- w krajach o większej sile związków zawodowych,

- w krajach o wysokim poziomie stratyfikacji i orientacji zawodowej w systemie edukacyjnym (cechy te zwiększają poziom kompetencyjnego dopasowania absolwentów do zajmowanych stanowisk),
- w krajach o wysokim poziomie standaryzacji efektów w systemie edukacyjnym (cecha ta wpływa pozytywnie na jakość i efekty kształcenia, a to zwiększa szanse na znalezienie pracy o wyższej jakości),
- w krajach o rozwiniętej polityce rynku pracy (sprzyja ona kompetencyjnemu dopasowaniu absolwentów do zajmowanych stanowisk),

Na poziomie mikro dane pozyskano z Europejskiego Sondażu Społecznego, a na poziomie makro – z zasobów OECD i bazy danych charakteryzującej systemy edukacyjne (Bol i van de Werfhorst, 2011). Próba badacza obejmowała osoby poniżej 36. roku życia, które pracowały lub były bezrobotne i liczyła 54524 osoby z 37 europejskich krajów. W pracy wykorzystano dwustopniową procedurę regresji inspirowaną podejściem stosowanym przez Schütz i współpracowników (2005) oraz Bola i van de Werfhorsta (2013). W kroku pierwszym oszacowano modele regresji liniowej na poziomie mikro, ze wskaźnikiem zadowolenia z życia jako zmienną zależną, statusem na rynku pracy jako najważniejszą zmienną niezależną i zestawem zmiennych kontrolnych. Pozwoliło to na oszacowanie siły związku praca-zadowolenie z życia osobno dla każdego z analizowanych krajów. W kroku drugim, oszacowana siła tego związku stawała się zmienną zależną w modelu estymowanym na poziomie makro, w którym najważniejszymi zmiennymi niezależnymi były czynniki instytucjonalne charakteryzujące odpowiednio: system edukacji, politykę rynku pracy oraz siłę związków zawodowych.

Główne wnioski i wkład w rozwój dyscypliny

W zdecydowanej większości krajów objętych analizą oszacowano pozytywny i istotny statystycznie związek między pracą a zadowoleniem życia. Siła tego związku była wyraźnie zróżnicowana i w dużej mierze odpowiadała typom stosunków zatrudnienia. Zgodnie z oczekiwaniami, była ona największa w krajach reprezentujących modele inkluzywny i dualny – o układzie instytucjonalnym sprzyjającym jakości pracy. Analiza wykazała również pewne podobieństwa w grupie krajów śródziemnomorskich, w których związek praca-zadowolenie z życia był przeważnie słaby. Grupa krajów postsocjalistycznych okazała się pod tym względem bardzo niejednorodna.

Analiza wpływu czynników na poziomie makro na siłę związku praca-zadowolenie z życia potwierdziła hipotezy tylko w odniesieniu do polityki rynku pracy, pozostałe determinanty

okazały się nieistotne statystycznie. Największa wartość badania znajduje się w jego warstwie eksploracyjnej (cele 1. i 2.). Analiza wykazała istotne międzynarodowe zróżnicowanie pod względem siły związku praca-zadowolenie z życia, pokrywające się w dużym stopniu z typologią stosunków zatrudnienia. Pozwoliło to podtrzymać przypuszczenie o istnieniu czynników makro moderujących relację praca-zadowolenie z życia. Ponadto, zróżnicowanie wyników dla krajów postsocjalistycznych obnażyło niedostatki typologii stosunków zatrudnienia zakładającej homogeniczność w obrębie tej grupy. Przeprowadzona analiza empiryczna uświadomiła Autorowi ograniczenia procedury regresji dwustopniowej dla weryfikacji formułowanych hipotez. Artykuł stworzył grunt dla monografii [1], w której kontynuowano podjęte wątki, jednak na innej podbudowie teoretycznej (czerpiącej silniej z nurtu badań nad procesami przejścia między edukacją a pracą), a co za tym idzie – ze zmodyfikowanym zestawem zmiennych na poziomie makro oraz nowym podejściem empirycznym zastępującym regresję krokową modelowaniem wielopoziomowym. Zidentyfikowana różnorodność krajów postsocjalistycznych wpłynęła z kolei na treść celów badawczych publikacji [3].

[3] Buttler, D. (2020). Institutional Determinants of Firm-Sponsored Training of Young Employees. W: B. Woźniak-Jęchorek, M. Pilc (Eds.), *Institutional Limits to Growth in Labour Utilisation in CEE Countries*, 34–58, Abingdon: Routledge.

Cele i metody badawcze

Publikacja nawiązuje do badań zaprezentowanych w pozycjach [1] i [2] i stanowi kontynuację wątku badawczego nad czynnikami wyjaśniającymi międzynarodowe zróżnicowanie pod względem jakości pracy osób młodych. W pozycjach [1] i [2] wskaźnikiem jakości zatrudnienia była siła związku praca-zadowolenia z życia. Publikacja [3] koncentruje się na mikro- i makrodeterminantach jakości pracy osób młodych, jednak dotyczy już bezpośrednio pierwszego z pięciu zidentyfikowanych przez Galliego (2007) wymiarów jakości pracy, tj. możliwości rozwoju zawodowego. Za wskaźnik tej cechy przyjęto udział w szkoleniach zawodowych finansowanych przez pracodawcę. Ze względu na zidentyfikowaną w artykule [2] znaczną heterogeniczność w grupie krajów postsocjalistycznych, w publikacji [3] duży nacisk położono na analizę wyników w państwach Europy Środkowo-Wschodniej. Sformułowano następujące cele badawcze. **Cel pierwszy**, eksploracyjny, dotyczył analizy międzynarodowego zróżnicowania pod względem uczestnictwa młodych pracowników w szkoleniach finansowanych przez pracodawców. W ramach **celu drugiego** analizowano mikro- i makrodeterminanty uczestnictwa młodych pracowników w szkoleniach finansowanych przez pracodawców. **Cel trzeci** stanowiła analiza porównawcza krajów Europy Środkowo-

Wschodniej pod względem czynników wpływających na uczestnictwo młodych pracowników w szkoleniach finansowanych przez pracodawców.

Hipotezy sformułowano tylko w odniesieniu do oddziaływania czynników na poziomie makro (cel drugi). Na podstawie analizy literatury, postawiono następujące hipotezy (w nawiasach przywołano krótkie uzasadnienie):

- częstość szkoleń finansowanych przez pracodawców jest większa w krajach o silniejszych związkach zawodowych (silne związki są w stanie wynegocjować wyższy poziom inwestycji w kapitał ludzki pracowników),
- częstość szkoleń finansowanych przez pracodawców jest mniejsza w krajach wydających więcej na pasywną⁷ lub aktywną politykę rynku pracy (polityka ta sprzyja dopasowaniu pracowników do stanowisk pracy zmniejszając zapotrzebowanie na szkolenia. Ponadto ważnym instrumentem aktywnej polityki rynku pracy są szkolenia zawodowe, co zmniejsza zapotrzebowania na szkolenia finansowane przez pracodawców),
- częstość szkoleń finansowanych przez pracodawców jest mniejsza w krajach, których systemy edukacji cechują się wysokim poziomem uzawodowienia, stratyfikacji i standaryzacji efektów (cechy te sprzyjają dopasowaniu pracowników do stanowisk pracy zmniejszając zapotrzebowania na szkolenia),
- częstość szkoleń finansowanych przez pracodawców jest większa w krajach o silniejszej prawnej ochronie zatrudnienia (trudność zwalniania pracownika sprzyja inwestowaniu w ich kapitał ludzki).

Podobnie jak w analizach [1] i [2], szczególne znaczenie przypisano czynnikom na poziomie makro, choć wśród determinant uczestnictwa w szkoleniach (finansowanych przez pracodawców) uwzględniono również czynniki na poziomie mikro charakteryzujące odpowiednio osoby (płeć, wiek, wykształcenie, przynależność etniczną, status zdrowotny, rodzaj posiadanej umowy) i ich miejsce pracy (wielkość organizacji, sektor prywatny bądź publiczny, branża działalności). Zmienne na poziomie mikro pozyskano z Europejskiego Sondażu Społecznego z 2010 roku (tylko w tej edycji zamieszczono szczegółowe pytania dotyczące szkoleń). Zmienne na poziomie makro pochodziły z baz danych opracowanych przez OECD i Międzynarodową Organizację Pracy (ILOSTAT). W analizie wykorzystano dwupoziomowy model regresji probitowej z losowym wyrazem wolnym, w którym (binarna) zmienna zależna oznaczała udział respondenta w szkoleniu finansowanym (przynajmniej

⁷ Rozbudowana pasywna polityka rynku pracy oferująca wysoki poziom zasiłków dla bezrobotnych daje komfort poszukiwania pracy odpowiadającej kompetencjom, a nie pracy jakiegokolwiek (por. Tatsiramos, 2014).

częściowo) przez pracodawcę. W analizie uwzględniono dane z 23 europejskich krajów. Grupę państw Europy Środkowo-Wschodniej reprezentowały Polska, Czechy, Słowacja, Węgry, Bułgaria, Estonia, Słowenia i Litwa.

Główne wnioski i wkład w rozwój dyscypliny

Badanie wykazało duże zróżnicowanie pod względem uczestnictwa młodych pracowników w szkoleniach finansowanych przez firmy. Skłonność pracodawców do inwestowania w kapitał ludzki pokrywała się w dużym stopniu z typologią stosunków zatrudniania (por. artykuł [2]) czy systemów przejścia między edukacją a pracą (SWT). W młodych pracowników najczęściej inwestowano w państwach reprezentujących model inkluzywny (model uniwersalistyczny w typologii SWT), np. Finlandii, Szwecji czy Norwegii oraz dulanym (zorientowany na zatrudnienie), np. w Holandii, Niemczech czy Szwajcarii. Niski poziom uczestnictwa w szkoleniach charakteryzował kraje śródziemnomorskie oraz postsocjalistyczne. Ta druga grupa była jednak bardzo różnorodna z wyraźnie odstającymi przypadkami Słowenii i Estonii, gdzie w młodych pracowników inwestowano stosunkowo często oraz Bułgarii z bardzo niskim odsetkiem osób objętych szkoleniami.

Analiza regresji potwierdziła niektóre ze sformułowanych hipotez wskazując pozytywny i istotny statystycznie związek między siłą związków zawodowych a uczestnictwem w szkoleniach. Wyniki dotyczące wpływu aktywnej polityki rynku pracy i uzawodowienia systemu edukacji okazały się odwrotne od oczekiwań sformułowanych w hipotezach. Zależność tę można jednak uzasadnić odwołując się do teorii kapitału ludzkiego. Skuteczna aktywna polityka rynku pracy i edukacja zawodowa prowadzą do podniesienia poziomu kompetencji, czego efektem są niższe koszty szkolenia pracowników. To z kolei zachęca firmy do inwestowania w kapitał ludzki. Uzyskane wyniki sugerują, że ten efekt jest silniejszy niż efekt dopasowania, na podstawie którego sformułowano hipotezy. Skłonność do organizowania szkoleń przez firmy była również wyższa w krajach bogatszych i o lepiej funkcjonujących rynkach pracy (pozytywna korelacja z poziomem PKB i negatywna ze stopą bezrobocia).

Analiza czynników na poziomie mikro pozwoliła pełniej zrozumieć międzynarodowe różnice pod względem uczestnictwa młodych pracowników w szkoleniach finansowanych przez pracodawców. Szkolono więcej w większych firmach, w sektorze publicznym i innowacyjnych branżach gospodarki (edukacja, zdrowie, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna). Ponadto większe szanse na objęcie szkoleniem miały osoby lepiej wykształcone, zatrudnione na umowach bezterminowych, a mniejsze – kobiety, imigranci i pracownicy z historią bezrobocia. W grupie krajów Europy Środkowo-Wschodniej, relatywnie wysoką skłonność

firm do inwestowania w młodych zaobserwowano w Estonii, na Węgrzech i na Słowacji. Można to tłumaczyć relatywnie dużym udziałem pracowników zatrudnionych na umowy bezterminowe w tych krajach. Inwestycjom w kapitał ludzki sprzyjało „gładkie” wchodzenie na rynek pracy w Czechach i na Słowacji gdzie stosunkowo niewiele młodych osób doświadczyło bezrobocia w swoich karierach zawodowych. Popularność szkoleń na Słowenii można tłumaczyć wysokim odsetkiem dużych firm w tamtejszej gospodarce oraz dużym znaczeniem sektora publicznego jako pracodawcy. Wreszcie, niski poziom uczestnictwa w szkoleniach w Bułgarii, poza niewielkim udziałem dużych firm i niewielkim znaczeniem sektora publicznego jako pracodawcy, można wytłumaczyć niekorzystną strukturą sektorową. Młodzi zatrudnieni byli bowiem przede wszystkim w branżach inwestujących stosunkowo mało w pracowników. Analiza wykazała, że jest to zresztą typowe dla wielu krajów Europy Środkowo-Wschodniej.

Przedstawione w publikacji wyniki można interpretować w odniesieniu do roli państwa. Pozytywny wpływ uzawodowienia w systemie edukacji oraz aktywnej poliki rynku pracy na częstość szkoleń organizowanych przez pracodawców sugeruje, że publiczne inwestycje w kapitał ludzki nie wypychają, lecz zwiększają poziom inwestycji prywatnych w tej sferze. Badanie ponadto wykazało, że w warunkach wysokiego bezrobocia firmy wycofują się z finansowania szkoleń skierowanych do młodych pracowników. Przemawia to za aktywnością państwa w tej sferze w okresach spowolnienia gospodarczego.

Przedstawiona w artykule analiza zawiera kilka nowych elementów wzbogacających dorobek dyscypliny. Po pierwsze, statystyczna analiza z wykorzystaniem modelowania wielopoziomowego wymaga zebrania dostatecznej liczby obserwacji na wszystkich poziomach agregacji. Dotychczasowe analizy porównawcze cechował niedostatek obserwacji na poziomie makro. W badaniach wykorzystywano dane z maksymalnie kilkunastu krajów (por. Brunello, 2001; Vogtenhuber, 2014). Tymczasem badania symulacyjne sugerują, że dla prawidłowego oszacowania parametrów modelu (zwłaszcza błędów standardowych), minimalna liczba obserwacji na poziomie makro powinna przekraczać 20 (por. Bryan i Jenkins, 2016; Stegmueller, 2013). W przedstawianej publikacji, analizie poddano dane z 23 krajów co zmniejszyło ryzyko obciążenia oszacowanych parametrów. Po drugie, dotychczas opublikowane badania testowały znaczenie takich determinant szkoleń w miejscu pracy jak: uzwiązkowienie, stratyfikacja systemu edukacji, prawna ochrona zatrudnienia, zróżnicowanie wynagrodzeń, innowacyjność gospodarki, opodatkowanie pracy, jakość wykształcenia, podaż osób z wyższym wykształceniem (Bassanini et al., 2005; Brunello, 2001; Vogtenhuber, 2015).

Prezentowany artykuł wzbogaca tę dyskusję identyfikując znaczenie dwóch nowych, niezbadanych wcześniej czynników – aktywnej polityki rynku pracy oraz uzawodowienia systemu edukacji. Po trzecie, w badaniu uwzględniono dane z aż ośmiu krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Analiza wykazała, że traktowanie krajów postsocjalistycznych jako zbiorowości homogenicznej jest dyskusyjne i wymaga rozbudowania typologii stosunków zatrudnienia czy SWT. Po czwarte, według najlepszej wiedzy Autora, omawiana analiza była pierwszą, która skupiała się na grupie osób młodych wypełniając lukę badawczą w tym zakresie.

[4] Buttler, D. (2019). Bezrobocie i indywidualny dobrostan w Polsce, w: C. Sadowska-Snarska, Z. Wiśniewski (red.), *Zmiany na rynku pracy w perspektywie społecznej*, 111–124. Toruń: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika.

Cele i metody badawcze

Publikacje [1] i [2] dotyczyły przede wszystkim perspektywy makro. **Celem** analizy przedstawionej w artykule [4] było oszacowanie związku między pracą a zadowoleniem z życia na poziomie mikro. Badania relacji między statusem na rynku pracy a subiektywnym dobrostanem identyfikują pięć efektów wyjaśniających dlaczego osoby bezrobotne deklarują niższy poziom zadowolenia z życia niż osoby czynne zawodowo. Po pierwsze, brak pracy ma bezpośredni psychologiczny wpływ na obniżenie subiektywnego dobrostanu. Praca układa bowiem porządek dnia, dostarcza kontaktów społecznych, łączy się z dążeniem do określonego celu, konstytuuje status społeczny (efekt psychologiczny). Po drugie, aktywność zawodowa stanowi istotne źródło dochodu (efekt dochodowy). Po trzecie, niższy poziom dobrostanu wywołany brakiem pracy może utrzymywać się przez pewien czas, nawet gdy bezrobotny podejmie zatrudnienie (efekt zablźniania). Po czwarte, samo mieszkanie na obszarze o wysokiej stopie bezrobocia obniża subiektywny dobrostan, zarówno bezrobotnych jak i pracujących (efekt niedoli). Wreszcie, subiektywny dobrostan bezrobotnych cierpi mniej, gdy zamieszkują oni obszary o wysokiej stopie bezrobocia (tzw. efekt normy społecznej).

Poza mnogością efektów mediujących, badanie relacji praca-zadowolenie z życia łączy się z jeszcze innym problemem praktycznym. Szacowanie tego związku narażone jest na ryzyko wystąpienia błędu pominięcia zmiennych (*omitted variable bias*), który może obciążyć oszacowane efekty⁸. Jedną z popularniejszych metod eliminacji tego błędu jest zastosowanie tzw. modelu efektów stałych (*fixed effects model*), którego ważną właściwością jest zdolność

⁸ Na przykład, można przypuszczać, że osoby pesymistyczne są z jednej strony bardziej narażone na ryzyko bezrobocia, z drugiej – niżej oceniają swoje zadowolenie. Pominięcie tej cechy, w praktyce trudnej do obserwacji, może więc obciążać oszacowany związek między pracą a zadowoleniem z życia.

do niwelowania wpływu cech stałych w czasie⁹. Model efektów stałych wymaga jednak użycia danych o układzie panelowym (longitudinalnym¹⁰), które są stosunkowo rzadkie.

W analizie wykorzystano dane panelowe z polskiego badania Diagnoza Społeczna z lat 2000-2015, co pozwoliło na zastosowanie modelu efektów stałych. Zmienną zależną w modelu było deklarowane zadowolenie z życia respondentów, a zmienne niezależne odzwierciedlały wszystkie pięć efektów mediujących związek praca-zadowolenie z życia: status na rynku pracy (efekt psychologiczny), dochód osobisty netto (efekt dochodowy), epizody bezrobocia w przeszłości (efekt zablźniania), stopa bezrobocia w powiecie zamieszkania (efekt niedoli), interakcja między statusem na rynku pracy a stopą bezrobocia w powiecie (efekt normy społecznej). Próbkę badawczą stanowiły osoby aktywne zawodowo (pracujące najemnie lub bezrobotne).

Główne wnioski i wkład w rozwój dyscypliny

Przeprowadzona analiza wykazała, że obniżony dobrostan osób bezrobotnych w Polsce wyjaśniają trzy efekty: bezpośredni efekt psychologiczny (zidentyfikowany tylko wśród mężczyzn), efekt dochodowy i efekt niedoli. Wartość przedstawionej analizy dla rozwoju dyscypliny należy upatrywać w kontekście replikacji wyników. Ze względu na fakt, że bazy danych o układzie longitudinalnym są stosunkowo rzadkie, niewiele jest analiz relacji praca-zadowolenie z życia wykorzystujących modele efektów stałych. Badania już istniejące dotyczą zwykle krajów wysoko rozwiniętych. Przeprowadzenie analizy z wykorzystaniem mało eksplorowanej bazy danych i dla kraju reprezentującego grupę państw Europy Środkowo-Wschodniej stanowi wartościową weryfikację zasięgu teorii sformułowanych w innych warunkach ekonomicznych i społecznych. Artykuł jest jedyną pozycją w przedstawionym do oceny dorobku, która nie koncentruje się wyłącznie na osobach młodych. Publikację dołączono do dorobku, ponieważ przedstawia ona sposób modelowania relacji praca-zadowolenie z życia zgodny z aktualnym stanem wiedzy naukowej, a artykuł istotnie wpłynął na specyfikację modeli ekonometrycznych stosowanych w monografii [1].

⁹ Model efektów stałych wyeliminowałby zatem opisany powyżej wpływ pesymizmu, gdyby uznać, że jest to pewna stała cecha osobowa.

¹⁰ A więc takim, w którym podmiot badania obserwowany jest wielokrotnie (np. co roku).

[5] Buttler, D., Sierminska, E. (2020). Career or Flexible Work Arrangements? Gender Differences in Self-employment in a Young Market Economy. *Journal of Family and Economic Issues*, 41(1), 70–95. <http://doi.org/10.1007/s10834-020-09668-x>

Cele i metody badawcze

Celem badania była analiza czynników skłaniających osoby pracujące najemnie do podjęcia samozatrudnienia. Badanie dotyczyło Polski i zostało przeprowadzone w oparciu o dwie teorie – kariery (*careerist theory*) przyjmującej, że rozpoczęcie pracy na własny rachunek jest pewnym etapem kariery zawodowej, do którego przechodzą osoby wyposażone w odpowiedni zasób kapitału finansowego i ludzkiego lub napotykające bariery awansu w pracy najemnej oraz teorię równowagi (*work-life balance theory*), zgodnie z którą praca na własny rachunek jest atrakcyjna ze względu na dużą elastyczność pozwalającą pogodzić obowiązki zawodowe i wychowawcze. Ze względu na fakt, że w teorii równowagi jedną z najważniejszych determinant samozatrudnienia jest kompozycja rodziny (a zwłaszcza posiadanie małych dzieci), problem badawczy dotyczy *de facto* osób młodych. W celu sprawdzenia stabilności wyników (*robustness check*) obliczenia wykonywano w dwóch grupach wiekowych: 20-40 i 20-60 lat.

W części empirycznej opracowania zastosowano model probitowy z korektą błędów standardowych (ze względu na łączenie zmiennych na różnym poziomie agregacji) i z pogłębioną analizą interakcji dla modeli nieliniowych. Do analizy wybrano próbę pracowników najemnych (w czasie t). Zmienna zależna przyjmowała wartość „1”, gdy w kolejnej edycji badania ($t+1$) podejmowali oni samozatrudnienie lub „0” w przeciwnym razie. Zbiór zmiennych niezależnych obejmował wskaźniki charakteryzujące kapitał finansowy i ludzki, kompozycję gospodarstwa domowego (w szczególności obecność dzieci w wieku przedszkolnym), preferencje co do cech pracy oraz wskaźniki charakteryzujące bariery napotymane w pracy najemnej (np. brak awansu, degradacja). Zmienne na poziomie makro obejmowały miary dostępności przedszkolnej opieki instytucjonalnej i rozwoju ekonomicznego powiatu (stopa bezrobocia, PKB). W badaniu wykorzystano dane na poziomie mikro z lat 2007-2015 pochodzące z polskiego badania Diagnoza Społeczna oraz makro pochodzące z GUS-u i oryginalnej bazy szacunków PKB autorstwa Doroty Ciołek (2017).

Główne wnioski i wkład w rozwój dyscypliny

Wyniki przeprowadzonych analiz były w dużym stopniu zgodne z teorią kariery – bardziej skłonni do przejścia na samozatrudnienie byli pracownicy wyposażeni w kapitał finansowy w postaci oszczędności lub pożyczek (efekt był bardziej wyraźny wśród kobiet) i specyficzny kapitał ludzki związany z wcześniejszym doświadczeniem z pracy na własny rachunek. Zgodna

z teorią kariery była także zaobserwowana wśród kobiet tendencja do przechodzenia na samozatrudnienie po napotkaniu przeszkód awansu w pracy najemnej (w postaci degradacji na niższe stanowisko). Zgodnie z hipotezami wyprowadzonymi z teorii kariery bardziej skłonne do samozatrudnienia były osoby ceniące w pracy zawodowej niezależność oraz – ten efekt zaobserwowano tylko wśród mężczyzn – wysokie zarobki. Wyniki analiz nie potwierdziły oczekiwań wynikających z teorii równowagi. Osoby posiadające małe dzieci nie były bardziej skłonne do podejmowania samozatrudnienia, a na ich decyzje nie wpływała również dostępność opieki nieformalnej (zamieszkiwanie ze współmałżonkiem, dziadkami) czy instytucjonalnej (liczba dzieci na miejsce w przedszkolu w miejscu zamieszkania). Podobnie, nie zaobserwowano większej skłonności do podejmowania samozatrudnienia wśród osób o silnych preferencjach do elastycznego czasu pracy. Wyniki były bardzo podobne dla prób reprezentujących różne grupy wiekowe, tj. 20-40 i 20-60 lat.

Artykuł przynajmniej w dwóch aspektach wypełnił luki badawcze zidentyfikowane w przeglądzie literatury. Po pierwsze, teorie kariery i równowagi zastosowano w daleko odmiennym kontekście niż amerykański (w którym teorie te zostały sformułowane). W Polsce, w okresie objętym badaniem, relatywnie dużo osób mieszkało w gospodarstwach wielopokoleniowych, a w latach 2007-2015 dynamicznie poprawiał się dostęp do opieki przedszkolnej. Poprawiający się dostęp do opieki instytucjonalnej i duży potencjał opieki nieformalnej (współzamieszkujący dziadkowie) stwarzały interesujące warunki dla testowania teorii równowagi. Po drugie, unikatowość danych z Diagnozy Społecznej pozwoliła na włączenie dwóch nowych grup czynników potencjalnie wpływających na podejmowanie samozatrudnienia: deklarowanych preferencji odnośnie do cech pracy (np. elastyczność zatrudnienia, niezależność, warunki finansowe) oraz barier napotykanym w pracy najemnej (np. brak awansu, degradacja, dyskryminacja). Jak zaznaczono wcześniej, niektóre z tych czynników okazały się istotnymi determinantami podjęcia pracy na własny rachunek i były spójne z teorią kariery.

Opisany poniżej zbiór czterech artykułów naukowych dotyczy różnych zagadnień związanych z jakością zatrudnienia osób młodych, analizowanych już wyłącznie na poziomie mikro. Wykorzystane dane pochodzą z dwóch ściśle powiązanych ze sobą projektów badawczych „Badania Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu” oraz „Badania Stopnia Dopasowania Umiejętności Studentów do Potrzeb Przyszłych Pracodawców” realizowanych w latach 2010-2015 w ramach programu „Kadry dla Gospodarki” (NCBiR). W

obu projektach pełniłem funkcję badacza wiodącego i kierowałem pracą kilkunastoosobowego zespołu naukowców. Badanie losów absolwentów kontynuowane jest do dziś i prowadzone w oparciu o przemyślaną metodologię uwzględniającą specyfikę okresu przejściowego między edukacją a pracą. W dotychczasowych siedmiu edycjach badania prowadzonych w latach 2013-2020, wzięło udział ponad 7000 absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Badania mają układ longitudinalny (ankietowani objęci są badaniem po roku, trzech i pięciu lat od ukończenia studiów), cieszą się dużą popularnością (ok. 90 proc. studentów kończących kształcenie zgadza się na udział w badaniu, a spośród nich 30-50 proc. wypełnia ankietę w całości). Baza danych z badania kwestionariuszowego łączona jest z innymi informacjami o studentach/absolwentach UEP (np. z zasobów uczelni pozyskiwane są dane na temat ukończonej specjalności studiów, średniej ocen). W celu eliminacji potencjalnego obciążenia wyników przez brak odpowiedzi na badanie, opracowany został system tworzenia wag kalibracyjnych, opisany w czasopiśmie „Wiadomości Statystyczne” (Klimanek i Szymkowiak, 2017). Przy pełnej świadomości ograniczeń wynikających z wąskiego zakresu podmiotowego badania (absolwenci wyłącznie jednej uczelni), trudno naukową i poznawczą wartość przedstawionego przedsięwzięcia zredukować wyłącznie do kategorii analizy przypadku. Tym bardziej, że ze względu na podobieństwo publicznych uczelni ekonomicznych w Polsce¹¹, wyniki badań można interpretować w odniesieniu do szerszej zbiorowości absolwentów szkół wyższych. W autoreferacie, z oczywistych względów, ograniczyłem się do prezentacji tekstów, których byłem (współ)autorem. Należy jednak podkreślić, że powstało więcej artykułów naukowych wykorzystujących dane z opisanych projektów badawczych (Andrałojć, 2012a, 2012b, 2014; Klimanek i Szymkowiak, 2017; Sławecki i Wach-Kąkolewicz, 2012; Szwarc, 2014).

[6] Buttler D., Białowas S., Klimanek T., Szwarc K., (2012). Monitorowanie losów absolwentów. Zarys metodologii i metodyki badania w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. *Edukacja ekonomistów i menedżerów*, 25(3), 115–130.
<https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.6274>

Cele i metody badawcze

W artykule scharakteryzowano zjawisko przejścia między edukacją wyższą a pracą z uwzględnieniem jego specyfiki w Polsce. Dokonano również przeglądu krajowych i zagranicznych badań w tym obszarze. **Głównym celem** tej prezentacji było przygotowanie teoretycznych i empirycznych podstaw dla metodyki i metodologii Badania Losów

¹¹ Podobna liczba kształconych studentów, lokalizacja w dużych miastach, obecność innych szkół wyższych w okolicy, w tym uniwersytetów, duży popyt na pracę studentów i absolwentów na lokalnym rynku pracy.

Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Pracy przyświecał również istotny **cel praktyczny**. Nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z 2011 roku, po raz pierwszy w historii, narzuciła na uczelnie obowiązek monitorowania losów absolwentów (w celu dostosowania kierunków studiów i programów kształcenia do potrzeb rynku pracy). Ze względu na fakt, iż nowe prawo w żaden sposób nie dookreślało sposobu prowadzenia tych badań, istniała duża potrzeba wymiany doświadczeń w zakresie metodyki i metodologii prowadzenia monitoringu karier zawodowych absolwentów. Przeprowadzona w artykule analiza opierała się o przegląd polskiej i zagranicznej literatury w postaci opracowań naukowych i raportów z badań.

Główne wnioski i wkład w rozwój dyscypliny

Artykuł jest przyczynkiem do rozpoznania specyfiki polskiego kontekstu, w którym dokonują się procesy przejścia między edukacją a pracą. Charakterystyka przypadku Polski przedstawiona jest z wykorzystaniem klasycznej już obecnie (a stosunkowo nowej chwili pisania tekstu) typologii modeli SWT Richarda Breena (2005), który na podstawie dwóch kryteriów – poziomu prawnej ochrony zatrudnienia oraz stopnia orientacji zawodowej – wyróżnił trzy modele przejścia. Breen umiejscowił Polskę w grupie krajów o wysokim poziomie zarówno uzawodowienia, jak i ochrony zatrudnienia. W modelu tym, reprezentowanym m.in. przez takie państwa jak Niemcy, Austria, Holandia czy Czechy, bezrobocie osób młodych jest stosunkowo niskie, głównie dzięki praktycznej orientacji kształcenia zawodowego (opartego o tzw. system dualny, w którym kształcenie szkolne połączone jest w takich samych proporcjach z praktycznym szkoleniem w firmach). Tekst polemizuje z taką klasyfikacją wykazując, że w przeciwieństwie do krajów niemieckojęzycznych, w polskim systemie edukacji zawodowej dominuje kształcenie teoretyczne, szkolnictwo zawodowe na poziomie wyższym jest zdecydowanie słabiej rozwinięte, a bezrobocie młodych jest znacznie wyższe. Układ ten sytuuje Polskę bliżej krajów śródziemnomorskich niż niemieckojęzycznych.

Tekst identyfikuje najpopularniejszą w Polsce trajektorię przejścia między edukacją a pracą. Prowadzi ona przez kształcenie ogólne na poziomie średnim i masowe podejmowanie studiów wyższych, które są często łączone z pracą zawodową (nawet na studiach w trybie dziennym). Nakreślenie specyfiki polskiego kontekstu wraz z zidentyfikowanymi w literaturze cechami zatrudnienia młodych (z dużą poziomą i pionową mobilnością zawodową, znaczącą dynamiką przepływów pomiędzy aktywnością i biernością zawodową, wrażliwością zatrudnienia na zmiany warunków makroekonomicznych), pozwoliły na sformułowanie przesłanek dla

metodyki badania losów zawodowych absolwentów. W szczególności sformułowano zalecenia, aby:

- miały one układ longitudinalny (panelowy), a więc by „powracały” do raz objętych badaniem osób do czasu ustabilizowania karier zawodowych (pozwala to na lepsze uchwycenie wysokiej dynamiki zjawisk w okresie SWT),
- zawierały pytania retrospektywne, np. o aktywność zawodową w okresie ostatnich 12 miesięcy (pozwala to na lepsze uchwycenie wysokiej dynamiki zjawisk w okresie SWT),
- obejmowały również etap studiów (ponieważ kariery zawodowe często rozpoczynają się jeszcze podczas kształcenia na poziomie wyższym),
- były starannie datowane (pozwala to na ewentualnie zidentyfikowanie wpływu warunków makroekonomicznych na przebieg karier zawodowych).

[7] Buttler D., (2014). Absolwenci Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu na rynku pracy. *Edukacja ekonomistów i menedżerów*, 32(2), 195–210.
<https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.4632>

Cele i metody badawcze

Głównym celem analizy była charakterystyka pozycji na rynku pracy absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu rok po ukończeniu przez nich studiów magisterskich. W szczególności badanie koncentrowało się na takich wskaźnikach jak: status na rynku pracy, pionowa i pozioma mobilność zawodowa, mobilność przestrzenna, jakość zatrudnienia (stabilność zatrudnienia, wielkość wynagrodzenia, dopasowanie kwalifikacyjne). Istotnym **celem szczegółowym** była analiza determinant wielkości wynagrodzeń absolwentów. Badanie miało przede wszystkim charakter eksploracyjny. Przeprowadzono je na próbie 543 absolwentów UEP. W badaniu wykorzystano miary opisu struktury zbiorowości statystycznej, a analiza determinant wynagrodzeń przeprowadzona została za pomocą regresji liniowej przy wykorzystaniu wariantu¹² tzw. modelu Mincera, w którym zmienną zależną był logarytm naturalny godzinowej stawki wynagrodzenia, a wśród zmiennych niezależnych uwzględniono staż pracy w miesiącach, płeć, średnią ocen ze studiów, zajmowane stanowisko (kierownicze lub nie kierownicze), formę wykonywania pracy (własna działalność gospodarcza lub praca najemna), wielkość firmy, sektor zatrudnienia (publiczny, niepubliczny), branżę zatrudnienia (wg klasyfikacji PKD). Dane pozyskano z badań ankietowych przeprowadzonych przez zespół pod kierownictwem Autora, według metodyki zaprezentowanej w artykule [6]. Dane z badania

¹² Z oczywistych względów w wariancie tym z katalogu zmiennych niezależnych wykluczono wskaźnik wykształcenia.

kwestionariuszowego połączono z bazą danych z dziekanatu, z której pozyskano informacje o średniej ocen ze studiów i ukończonym wydziale.

Główne wnioski i wkład w rozwój dyscypliny

Ze względu na znikomą naówczas wiedzę o specyfice karier zawodowych absolwentów szkół wyższych w Polsce, przeprowadzona w artykule analiza miała przede wszystkim charakter eksploracyjny. W wymiarze tym upatruję zatem największą wartość badania. Analiza potwierdziła szereg opisanych w literaturze zjawisk charakteryzujących okres przejściowy między edukacją a pracą – częste łączenie studiów z pracą zawodową (43 proc. badanych deklarowało doświadczenia z regularnej pracy zawodowej już podczas studiów) oraz wysoki poziom mobilności. Ruchliwość związana była jednak bardziej z mobilnością pionową (awanse zawodowe) niż poziomą (zdefiniowaną w badaniu jako zmiana miejsca pracy), co mogło świadczyć już o pewnej stabilizacji zatrudnienia. Badanie nie potwierdziło tezy o trudnej sytuacji absolwentów tzw. „kierunków masowych”¹³, reprezentowanych m.in. przez ekonomię (por. Górniak, 2013, s. 133-137). Przeciwnie, analiza danych ujawniła korzystną sytuację absolwentów UEP, charakteryzowaną przez niski odsetek bezrobotnych i wysoki poziom jakości pracy (wysoki poziom płac oraz pionowego i poziomego dopasowania kwalifikacyjnego do zajmowanych stanowisk). Interesujące poznawczo wyniki przyniosła analiza ruchliwości przestrzennej. Studenci UEP pochodzili przede wszystkim z Wielkopolski i województw ościennych. Zdecydowana większość absolwentów po ukończeniu studiów pozostawała w Poznaniu, a jedyny silny strumień migracji wewnętrznych dotyczył przenosin do Warszawy. Druga dająca się zidentyfikować grupa migrantów wybierała kierunki zagraniczne. Wyniki te sygnalizowały potencjalny problem drenaży mózgów, ograniczający możliwości rozwoju mniejszych ośrodków. Analiza regresji z zastosowaniem modelu Mincer’a wykazała ponadto, że potencjalnym czynnikiem wspierającym migracje jest zróżnicowanie wynagrodzeń. Płace absolwentów, którzy przenieśli się do Warszawy lub za granicę były wyższe o odpowiednio 34% i 83% niż zarobki absolwentów osiadłych w Poznaniu, *ceteris paribus*. Wyniki analizy regresji wskazały na możliwość występowania dwóch negatywnych zjawisk. Pierwszym z nich były istotnie niższe zarobki kobiet. Ponad 10-procentowa różnica między przeciętnym wynagrodzeniem absolwentów i absolwentek utrzymała się nawet po wyeliminowaniu wpływu kilkunastu innych zmiennych (związanych z intensywnością pracy,

¹³ Tak nazwano popularne kierunki studiów związane z naukami społecznymi, np. prawo, ekonomia, zarządzanie, socjologia, w odróżnieniu od tzw. kierunków strategicznych, uznanych przez ekspertów MNiSW za szczególnie istotne dla rozwoju gospodarki. Do kierunków strategicznych zaliczano m.in. informatykę, budownictwo, fizykę czy inżynierię środowiskową (por. Górniak, 2013, s. 133).

charakterystyką absolwenta, zatrudnienia, miejsca pracy i miejsca zamieszkania). Wyniki te nie przesądzały o istnieniu dyskryminacji płacowej ze względu na płeć¹⁴. Silny i istotny statystycznie efekt płci w analizie regresji, przeprowadzonej na stosunkowo homogenicznej próbie (absolwenci i absolwentki UEP), wskazał jednak wyraźniej niż proste porównanie przeciętnych zarobków kobiet i mężczyzn na możliwość występowania tego zjawiska¹⁵. Drugie niekorzystne zjawisko zasygnalizowane zostało przez negatywną korelację stażu zawodowego i wyników w nauce (średnia ocen) oraz istotny pozytywny związek z wielkością wynagrodzenia tylko pierwszej z tych zmiennych. Wyniki te sugerowały, że z punktu widzenia kariery zawodowej – przynajmniej w krótkim okresie – studentom opłaca się poświęcać czas na aktywność zawodową, nawet jeśli odbywa się to kosztem wyników w nauce. Rodzi to pytania o jakość edukacji na poziomie wyższym, adekwatność organizacji procesu kształcenia czy – w szerszej perspektywie – również zasadność finansowania edukacji wyższej ze środków publicznych.

[8] Buttler D., (2012). Studenci, pracodawcy, wykładowcy – różne wizje kompetentnego pracownika. *Edukacja ekonomistów i menadżerów*, 25(3), 45–57.

<https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.6270>

Cele i metody badawcze

Celem analizy przedstawionej w artykule było ustalenie stopnia zgodności pomiędzy przedstawicielami trzech grup uczestniczących w procesie kształcenia na poziomie wyższym – studentami, nauczycielami akademickimi i pracodawcami (przyjmującymi studentów na staże) – pod względem oceny przydatności kompetencji absolwentów. Duże rozbieżności w tej ocenie mogą prowadzić do nieefektywnych inwestycji w kapitał ludzki. Z tego względu teoretycznym tłem dla prowadzonych analiz były teorie kwalifikacyjnego i kompetencyjnego niedopasowania. Wykorzystane w analizie dane pochodziły z badania prowadzonego w UEP w 2012 roku, którym „obudowano” program stażowy przeznaczony dla studentów. Próba badawcza składała się z 67 studentów uczestniczących w stażach, 70 pracodawców przyjmujących studentów na staże i 186 nauczycieli akademickich. Głównym narzędziem badawczym był autorski kwestionariusz ocen kompetencji. Na podstawie odpowiedzi

¹⁴ O tej moglibyśmy mówić, gdybyśmy dysponowali pełną listą czynników różnicujących zarobki kobiet i mężczyzn.

¹⁵ Warto zaznaczyć, że w roku 2017 moduł tematyczny badania losów absolwentów UEP poświęcono ich negocjacom płacowym. Istnieją bowiem podstawy by twierdzić, że różnice w strategiach negocjacyjnych pomiędzy kobietami i mężczyznami odpowiadają za część zróżnicowania ich zarobków (Artz et al., 2018). Analiza danych (niepublikowana) wykazała jednak, że absolwentki i absolwenci UEP negocjują bardzo podobnie.

ankietowanych, dla każdej z trzech grup stworzono ranking kompetencji, których zgodność porównywano wykorzystując współczynnik korelacji rang Spearmana.

Główne wnioski i wkład w rozwój dyscypliny

Dokonana w artykule analiza wskazała na wyraźne rozbieżności w opiniach nauczycieli akademickich i pracodawców w zakresie tego, jakie kompetencje (i w jakim stopniu) są przydatne na rynku pracy. Rozbieżności te były znacznie mniejsze w przypadku rankingów sporządzanych przez wykładowców mających ścisły kontakt z biznesem (zwłaszcza tych, którzy zasiadali w radach nadzorczych firm). Wyniki mogły zatem wskazywać na pewne „oderwanie” efektów kształcenia od wymagań rynku pracy.

Omawianą analizę należy potraktować jako wstęp do dalszych badań nad zjawiskiem niedopasowania kompetencyjnego i kwalifikacyjnego, których wyniki przedstawiono w artykule [9]. Za wartościowe uznać można oryginalne narzędzie zaprojektowane do oceny kompetencji metodą kwestionariuszową¹⁶. Głównym elementem kwestionariusza była lista 45 kompetencji¹⁷. Została ona opracowana na podstawie efektów kształcenia dla obszaru nauk społecznych z uwzględnieniem specyfiki kształcenia w uniwersytecie ekonomicznym. Specyfikę tę uwzględniono analizując efekty kształcenia sporządzane w UEP i dostępne opisy sylwetek absolwentów poszczególnych kierunków i specjalności UEP. W kwestionariuszu przydatność każdej kompetencji oceniano w skali 0-5, gdzie wyższej wartości odpowiadała wyższa ocena przydatności. Przeprowadzenie omawianego badania pozwoliło na przetestowanie narzędzia i zaprojektowanie jego wersji skróconej (za pomocą analizy czynnikowej listę kompetencji zredukowano do 15 elementów). Ten wariant ankiety stosowano wielokrotnie w Badaniu Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Warto nadmienić, iż w momencie publikacji artykułu nie były jeszcze dostępne bazy danych z badań poświęconych pomiarowi kompetencji metodą kwestionariuszową jak PIAAC czy Bilans Kapitału Ludzkiego.

¹⁶ Kwestionariusz powstał w efekcie prac zespołu działającego w ramach projektu „Badanie Stopnia Dopasowania Umiejętności Studentów do Potrzeb Przyszłych Pracodawców”, którego pracą kierowałem wspólnie z dr Magdaleną Andrałowicz.

¹⁷ Można je zakwalifikować do następujących 10 grup kompetencyjnych: umiejętność uczenia się, umiejętność pracy własnej, zdobywanie i stosowanie wiedzy, zachowanie względem innych, umiejętności interpersonalne, umiejętności kierowania ludźmi, umiejętności argumentacji i obrony własnych poglądów, umiejętność pracy w zespole, wykorzystanie wiedzy w praktycznym działaniu, umiejętności techniczne i językowe.

[9] Buttler D., (2014). Niedopasowania kompetencyjne i kwalifikacyjne absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. *Edukacja ekonomistów i menedżerów*, 32(2), 127–142. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.4631>

Cele i metody badawcze

Celem analizy było oszacowanie wpływu kompetencyjnego i kwalifikacyjnego niedopasowania na wielkość wynagrodzeń absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Zgodnie z ustaleniami literatury przedmiotu (por. np. Allen i van der Velden, 2001), pracownicy zatrudnieni na stanowiskach niezgodnych z wykształceniem czy umiejętnościami napotykają na bariery produktywności i zarabiają mniej, *ceteris paribus*. W artykule weryfikowano również czy niedopasowanie kwalifikacyjne i kompetencyjne wpływa na ocenę przydatności studiów w pracy zawodowej.

Dane do analizy zostały pozyskane z dwóch edycji „Badania losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu” (z 2012 i 2013 roku), a próba badawcza licząca 757 osób obejmowała absolwentów po roku od ukończenia studiów magisterskich. W celu identyfikacji niedopasowania kompetencyjnego zastosowano skrócony kwestionariusz omówiony w artykule [8] obejmujący 15 pozycji. W stosunku do każdej kompetencji ankietowani oceniali własny poziom kompetencji w chwili ukończenia studiów II stopnia oraz poziom tych kompetencji wymagany na zajmowanym przez nich stanowisku. Różnice pomiędzy tymi ocenami zostały wykorzystane jako wskaźniki kompetencyjnego niedopasowania. Podejście to było zbliżone do strategii pomiaru niedopasowania zastosowanej przez Adelę Garcję-Arcil i Rolfa Van der Veldena (2008). W celu zmniejszenia liczby zmiennych, 15-elementowy katalog kompetencji zredukowano do 3 grup (taką liczbę wskazała analiza czynnikowa) obejmujących odpowiednio: kompetencje wspomagające pracę z innymi (społeczne), kompetencje indywidualne, kompetencje techniczne. Niedopasowanie kwalifikacyjne zoperacjonalizowano na podstawie pytania ankietowego o minimalny poziom wykształcenia niezbędny do wykonywania pracy na zajmowanym przez absolwenta stanowisku.

Wpływ obu rodzajów niedopasowania oszacowano przy użyciu modelu Mincera, w którym zmienną zależną był logarytm naturalny z godzinowej stawki wynagrodzenia, a najważniejsze zmienne niezależne charakteryzowały niedopasowanie kompetencyjne i kwalifikacyjne. Katalog pozostałych zmiennych niezależnych tworzyły płeć, średnia ocen ze studiów, wielkość firmy, sektor zatrudnienia (publiczny, niepubliczny), branża zatrudnienia (wg klasyfikacji PKD). Do analizy wybrano tylko osoby pracujące najemnie. Model determinanty oceny przydatności studiów w pracy był podobny pod względem katalogu zmiennych niezależnych.

Za zmienną zależną obrano wskaźnik oceny przydatności ukończonych studiów w pracy zawodowej (zmienna w skali 1-5, im większa wartość, tym wyższa ocena). W obu przypadkach szacunki wykonano w oparciu o modele regresji liniowej.

Główne wnioski i wkład w rozwój dyscypliny

Zgodnie z oczekiwaniami badanie wykazało, że niedopasowanie kwalifikacyjne (wykonywanie pracy, do której w ocenie ankietowanych wystarczyłoby niższy od posiadanego poziom wykształcenia¹⁸) łączyło się z niższym poziomem wynagrodzeń, *ceteris paribus*. Miary niedopasowania kompetencyjnego okazały się nieistotne statystycznie, choć oszacowania dla wskaźników reprezentujących nadmiar kompetencji miały, zgodnie z oczekiwaniami, negatywne znaki. Zarówno niedopasowania kompetencyjne jak i kwalifikacyjne istotnie negatywnie wpływały na ocenę przydatności studiów w pracy zawodowej.

Analizy dotyczące ekonomicznych konsekwencji niedopasowania są stosunkowo liczne, jednak relatywnie rzadko obejmują osoby rozpoczynające kariery zawodowe i nie dotyczą tak homogenicznych zbiorowości (absolwenci ekonomii). Ponadto skoncentrowane są zwykle na przypadkach krajów rozwiniętych. Zaprezentowaną w publikacji analizę można zatem potraktować jako swoiste sprawdzenie zasięgu teorii niedopasowań i w tym upatruję jej wartość dla rozwoju dyscypliny.

¹⁸ Badanie obejmowało absolwentów studiów magisterskich, zatem niedopasowanie dotyczyło wyłącznie zjawiska nadmiernych kwalifikacji.

4.6. Pozostałe wątki badawcze, nieprzedstawione do oceny

Poza przedstawionym do oceny dorobkiem badawczym, moja aktywność naukowa koncentrowała się jeszcze na dwóch wątkach. Pierwszy z nich dotyczył zjawiska wolontariatu. Monografia naukowa „Pozycja wolontariuszy na rynku pracy” (Buttler, 2011a) została w dużej mierze oparta o moją rozprawę doktorską. Przedstawiona w książce analiza poszukiwała odpowiedzi na pytanie czy doświadczenia z pracy nieodpłatnej (wolontariackiej) przynoszą społecznikom zwrot na rynku pracy. Za miary zwrotu przyjęto wielkość wynagrodzenia oraz długość poszukiwania pracy. Badanie dotyczyło osób młodych, wchodzących na rynek pracy w Niemczech i Wielkiej Brytanii. W części empirycznej analiza wykorzystywała dane na poziomie mikro o układzie longitudinalnym. Koncentracja uwagi na osobach młodych zaowocowała późniejszym zainteresowaniem okresem przejściowym między edukacją a pracą, który stał się głównym obszarem mojej pracy naukowej. Równolegle kontynuowałem analizy związane z wolontariatem koncentrując się jednak na motywacjach do działalności społecznej. W obrębie tej tematyki dominują prace psychologiczne. Artykuł „Znaczenie motywacji społeczników w ekonomicznych badaniach sektora non-profit” opublikowany w czasopiśmie *Zarządzanie Publiczne* (Buttler, 2011b) stanowił próbę integracji tych rozważań z podejściem ekonomicznym. W latach 2014-2016 realizowałem projekt badawczy NCN w ramach programu Sonata 5, którego celem była typologia motywacji wolontariuszy w Polsce z wykorzystaniem metod ilościowych i jakościowych. Badanie wykorzystywało funkcjonalne podejście psychologiczne (por. Clary i Snyder, 1999). Wyniki tych analiz przedstawiłem w artykule opublikowanym w czasopiśmie *Polityka Społeczna* (Buttler, 2018) i streściłem w rozdziale monografii naukowej (Maczak, Posłuszny, Buttler, 2019).

Drugi wątek badawczy dotyczył współczesnej myśli ekonomicznej i zaowocował publikacjami w czasopiśmie „*Ekonomista*”, charakteryzującymi dorobek Noblistów, odpowiednio z 2010 roku (Peter Diamond, Dale Mortensen, Christopher Pissarides) i 2019 roku (Abhijit Banerjee, Esther Duflo, Michael Kremer) (por. Buttler, Orczyk i Szambelańczyk, 2011; Buttler i Szambelańczyk, 2020).

5. Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej instytucji naukowej

W 2007 roku odbyłem 3-miesięczny staż badawczy w instytucie CEPS/Instead (CI) w Luksemburgu (obecnie Instytut Badań Społecznych i Ekonomicznych, LISER), realizując projekt badawczy dotyczący związków między pracą wolontariacką i pracą zawodową. Wyniki tych badań prezentowałem ponownie podczas seminarium naukowego w CI, na które zostałem zaproszony w 2013 roku. Pobyt w Luksemburgu zaowocował współpracą z prof. Evą Sierminską zatrudnioną w CI na stanowisku badacza. W 2011 roku podjęliśmy wspólne badania nad problemem determinant podejmowania pracy na własny rachunek. Pierwsze wyniki tych badań opublikowaliśmy w artykule roboczym, który był prezentowany zarówno przeze mnie, jak i przez Evę Sierminską na kilku międzynarodowych konferencjach i spotkaniach roboczych (Bonn, 2011, Warszawa, 2011, Bonn, 2012, Boston, 2012). W roku 2019 opublikowaliśmy tekst w serii „IZA Discussion Papers” (nr 12643), który w znacznie zmodyfikowanej wersji został ostatecznie opublikowany w „Journal of Family and Economic Issues” w roku 2020, i który stał się częścią przedłożonego do oceny osiągnięcia naukowego [5].

W roku 2008 odbyłem 1,5-miesięczny staż badawczy w Instytucie Badań Społecznych i Ekonomicznych (ISER) przy Uniwersytecie Essex w Colchester, a w latach 2008-2009, 10-miesięczny pobyt badawczy w Instytucie Badań Gospodarczych (DIW) w Berlinie. Badania te dotyczyły również znaczenia pracy nieodpłatnej (wolontariackiej) dla przebiegu karier zawodowych osób młodych. Podczas pobytów badawczych mogłem skorzystać z brytyjskich (British Household Panel Survey, BHPS, obecnie Understanding Society) i niemieckich (German Socio-Economic Panel, SOEP) danych panelowych, prezentować wyniki badań na seminariach oraz konsultować je z uznanymi badaczami, m.in. Stephenem Jenkinsem (ISER), Markusem Grabką, Silke Anger, Ingrid Tucci, Thomas Siedlerem (DIW). Wyniki tych badań zawarłem w rozprawie doktorskiej, a następnie w monografii naukowej pt. „Pozycja wolontariuszy na rynku pracy” (Buttler, 2011a), która w 2013 roku została uhonorowana Nagrodą Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN za najlepszą pracę naukową opublikowaną w 2011 roku. Za tę monografię otrzymałem również Nagrodę Rektora UEP I stopnia za osiągnięcia naukowe (2013).

W latach 2015-2018 podjąłem pracę w projekcie badawczym „NEGOTIATE - Negotiating early job-insecurity and labour market exclusion in Europe” finansowanym ze środków programu ramowego Horyzont 2020 (YOUNG-SOCIETY-2014). W projekcie uczestniczyły zespoły badawcze z 8 krajów, w tym poza Polską: z Norwegii (Uniwersytet Metropolitalny w

Oslo), Hiszpanii (Uniwersytet w Gironie), Szwajcarii (Uniwersytet w Basel), Niemiec (Uniwersytet w Bremie), Czech (Uniwersytet Masaryka), Bułgarii (Akademia Nauk), Wielkiej Brytanii (Uniwersytet w Brighton) i Grecji (Uniwersytet Panteon w Atenach). W projekcie byłem członkiem dwuosobowego zespołu polskiego (wraz z dr hab. Piotrem Michoniem) i odpowiadałem za przeprowadzenie analiz empirycznych dla dwóch pakietów prac (*work package*) dotyczących skali niepewności zatrudnienia osób młodych i wpływu niepewności zatrudnienia na subiektywny dobrostan. W efekcie tych prac powstały trzy artykuły robocze (*working papers*) (Adebe et al., 2015; Buttler, Michoń, Ayllon i Zuccotti, 2016; Buttler i Michoń, 2017). Część z przeprowadzonych przeze mnie analiz wykorzystałem później do publikacjach [2] i [4]. Ponadto dzięki prowadzonym w tamtym czasie pracom badawczym stworzyłem ramy koncepcyjne i metodologiczne dla monografii [1]. Aktywność w projekcie badawczym istotnie wzbogaciła zatem przedstawiony do oceny dorobek publikacyjny. Za pracę w projekcie badawczym otrzymałem w 2015 roku Nagrodę Rektora UEP I stopnia za rozwijanie współpracy międzynarodowej (pierwszy i do tej pory jedyny w UEP projekt finansowany z programu Horyzont 2020), a w 2017 nagrodę Narodowego Centrum Nauki z programu „Premia na Horyzoncie” (360593/PnH/2017).

W ramach projektu uczestniczyłem w regularnych spotkaniach całego zespołu badawczego organizowanych w Oslo, Gironie, Sofii, Brighton, Brukseli i Atenach. Organizowałem również spotkanie zespołu badawczego w Poznaniu. Doświadczenia i kontakty naukowe zdobyte podczas projektu NEGOTIATE zaowocowały kolejnymi projektami badawczymi. W 2018 roku, w konkursie NCN Harmonia 10, otrzymałem finansowanie projektu „Proces przejścia między edukacją a pracą w ujęciu porównawczym” (2018/30/M/HS4/00744) na lata 2019-2021. Projekt, którego jestem kierownikiem, kontynuuje wątki rozpoczęte w ramach projektu NEGOTIATE i realizowany jest przy współpracy zdecydowanej większości badaczy tamtego konsorcjum. Głównym efektem tego projektu będzie monografia naukowa pt. „School-to-Work Transition in a Comparative Perspective”, którą planujemy wydać we wrześniu 2021 roku w wydawnictwie Edward Elgar (podpisana umowa wydawnicza). Jestem jednym z redaktorów tej książki i autorem 3 rozdziałów, które piszę wspólnie z Tomaszem Sirovatką, Ondrejem Horą (Uniwersytet Masaryka), Irene Dingeldej (Uniwersytet w Bremie) i Venetą Krastevą (Bułgarska Akademia Nauk). Rozdziały te dotyczą odpowiednio międzynarodowego zróżnicowania strategii poszukiwania pracy przez osoby młode, determinant jakości pracy osób młodych w zakresie możliwości wykorzystania kompetencji oraz nowej typologii modeli

przejścia między edukacją a pracą uwzględniającej przypadki krajów Europy Środkowej i Wschodniej.

Wspólnie z Sarą Ayllon z Uniwersytetu w Gironie, z którą współpracowałem w ramach projektu NEGOTIATE, i która również uczestniczy w pracach zespołu Harmonii, rozwinęliśmy koncepcje trzech badań, które planujemy realizować w najbliższym czasie. Dotyczą one odpowiednio: jakości samozatrudnienia wśród osób młodych, zmian jakości pracy młodych w Polsce po transformacji ustrojowej i relacji między jakością pracy a zadowoleniem z życia. Chcąc realizować ten projekt, złożyłem wniosek na roczny pobyt badawczy w Uniwersytecie w Gironie w ramach Programu im. Bekkera „Średnio- i długookresowa mobilność naukowców” (projekt „Studies on Quality of Employment”, PPN/BEK/2019/1/00204). Projekt przeszedł do ostatniego etapu i został dobrze oceniony, jednak nie zakwalifikował się do finansowania. W węższym zakresie realizuję go jednak z Sarą Ayllon pracując nad artykułem dotyczącym szacowania niematerialnych aspektów jakości pracy.

W 2019 uczestniczyłem w przygotowaniu wniosku do Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej w ramach Programu Akademickich Partnerstw Międzynarodowych (kierownik: dr hab. Piotr Michoń). Projekt „Contemporary Work and Family Policy - Education and Research” został zakwalifikowany do finansowania i jest realizowany w licznych międzynarodowym konsorcjum, w którego skład wchodzi: Uniwersytet Fordham (USA), Uniwersytet Metropolitalny w Oslo, Uniwersytet w Zagrzebiu, Uniwersytet Masaryka, Litewskie Centrum Badań Społecznych, Uniwersytet w Bremie, Uniwersytet Sztokholmski, Uniwersytet w Edynburgu, Federalny Uniwersytet Uralski (Rosja), Uniwersytet w Hamburgu, Uniwersytet w Gironie. W projekcie mam zaplanowany miesięczny staż badawczy w Uniwersytecie w Gironie, który będzie podporządkowany pracy nad wspomnianym artykułem oraz tygodniowy staż szkoleniowy w Uniwersytecie w Edynburgu. Staże pierwotnie zaplanowałem na czerwiec i lipiec 2020 roku, zostały one jednak przesunięte na odleglejsze terminy ze względu na zagrożenie epidemiczne. W omawianym okresie występowałem z prezentacjami na 9 międzynarodowych i 2 krajowych konferencjach naukowych (por. wykaz osiągnięć naukowych).

Wśród aktywności podejmowanych w Polsce na uwagę zasługuje moja wieloletnia współpraca z Instytutem Socjologii Uniwersytetu Adama Mickiewicza (dr hab. Piotr Matczak) przejawiająca się wspólnymi seminariami naukowymi i publikacjami. Działalność w tej sferze dotyczyła zagadnień związanych z wolontariatem i funkcjonowaniem sektora non-profit. W efekcie tej współpracy powstały dwie publikacje przygotowane dla Instytutu Spraw

Publicznych w Warszawie na temat stanu sektora non-profit w Polsce i determinant podejmowania działalności wolontariackiej (Buttler i Matczak, 2010; Matczak et al., 2011). Obie publikacje miały formalnie charakter ekspertyz, jednak były faktycznie opracowaniami naukowymi zawierającymi obszerny przegląd literatury przedmiotu. Współpraca z pracownikami UAM zainspirowała mnie do podjęcia badań nad motywacjami wolontariuszy co zaowocowało projektem „Motywacje wolontariuszy w Polsce. Typologia z wykorzystaniem metod ilościowych i jakościowych” zakwalifikowanym do finansowania w ramach konkursu NCN SONATA 5 (UMO-2013/11/D/HS4/03874). Projekt został zrealizowany pod moim kierownictwem w latach 2014-2016, a w zakresie badań jakościowych współpracowałem w nim z trójką doktorantów UAM. W efekcie prac badawczych powstał artykuł naukowy „Motywacje wolontariuszy w Polsce” opublikowany w czasopiśmie naukowym „Polityka Społeczna” (Buttler, 2018) oraz artykuł „Volunteer Labour Sorting. Do Motivations Matter?”, który w roku 2020 zostały wysłany do recenzji do czasopisma „Baltic Journal of Management”. W 2019 roku został opublikowany rozdział w monografii dotyczący stanu sektora non-profit w Polsce stanowiący swoiste podsumowanie współpracy z pracownikami UAM (Matczak, Posłuszny i Buttler, 2019). Książka powstała w rezultacie prac polsko-amerykańskiego projektu „The Invisible Groups in Poland”, którego celem była identyfikacja słabo rozpoznanych problemów społecznych w Polsce i ich prezentacja na tle doświadczeń amerykańskich.

Pracę badawczą związaną ze zjawiskiem wolontariatu prowadziłem również we współpracy z pracownikami Katedry Gospodarki i Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. W 2010 roku, na zaproszenie Prof. Jerzego Hausnera, recenzenta mojej rozprawy doktorskiej, wziąłem udział w seminarium naukowym w UEK organizowanym przez jego zespół. Efektem prowadzonych dyskusji był artykuł naukowy „Znaczenie motywacji społeczników w ekonomicznych badaniach sektora non-profit” opublikowany w związanym z UEK czasopiśmie „Zarządzanie Publiczne” (Buttler, 2011b). W 2011 roku ówczesny doktorant Katedry, Michał Możdżeń, opublikował w czasopiśmie „Ekonomia Społeczna” recenzję monografii naukowej mojego autorstwa „Pozycja wolontariuszy na rynku pracy” (Możdżeń, 2011).

6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych i popularyzujących

6.1. Osiągnięcia dydaktyczne:

6.1.1. Projektowanie i prowadzenie zajęć dydaktycznych

W pracy dydaktycznej prowadziłem kilkanaście przedmiotów na studiach I, II i III stopnia oraz na studiach podyplomowych, w trybie dziennym i zaocznym. Zajęcia prowadziłem głównie w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu, a w latach 2010-2013, współpracowałem jako wykładowca z Wyższą Szkołą Bankową w Poznaniu. Wykładane przedmioty prowadzone zarówno w języku polskim, jak i angielskim obejmowały: politykę społeczną, pomoc społeczną, ekonomię społeczną, gospodarowanie kapitałem ludzkim, zarządzanie zasobami ludzkimi, statystykę, statystykę społeczną, metody badań ilościowych, kapitał intelektualny, wprowadzenie do ekonomii społecznej, innowacje w ekonomii społecznej, Introduction to Social Science Data Analysis Using SPSS, Statistics with SPSS, Surveys Analysis. Zdecydowaną większość tych przedmiotów (12) projektowałem samodzielnie.

6.1.2. Stworzenie akredytowanego przedmiotu

Od roku akademickiego 2010/2011 nieprzerwanie prowadzę przedmiot Gospodarowanie kapitałem ludzkim na studiach stacjonarnych II stopnia. Z mojej inicjatywy przedmiot uzyskał akredytację firmy Predictive Solutions (wcześniej SPSS Polska, nr akredytacji AKR012). W ramach laboratorium z przedmiotu, studenci pracują z oprogramowaniem SPSS Statistics, a po zaliczeniu przedmiotu na ocenę przynajmniej dobrą otrzymują certyfikat potwierdzający umiejętność obsługi programu. Jakość zajęć kontrolowana jest za pomocą zewnętrznych tekstów akredytacyjnych. Od 2011 roku certyfikaty otrzymało około 200 studentów.

6.1.3. Współpraca ze studentami w ramach działalności badawczej

W latach 2014-2016 byłem kierownikiem projektu „Motywacje wolontariuszy w Polsce. Typologia z wykorzystaniem metod ilościowych i jakościowych” finansowanego przez NCN w ramach konkursu NCN Sonata 5 (UMO-2013/11/D/HS4/03874). W ramach projektu ściśle współpracowałem z grupą studentów uczestniczących w prowadzonym przeze mnie seminarium. Studenci aktywnie uczestniczyli w realizacji projektu – prowadzili wywiady ankietowe oraz analizowali dane ilościowe i jakościowe. Efektem tej aktywności były dwie prace licencjackie napisane pod moją opieką naukową.

6.1.4. Zajęcia prowadzone dla studentów uczelni „nieekonomicznych”

Dwukrotnie prowadziłem gościnny wykład w Pracowni Pytań Granicznych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza (prof. Tomasz Polak, dr Beata Polak). Prezentacje dotyczyły procesów przejścia między edukacją a pracą (w ramach cyklu "Ludzie młodzi dzisiaj. Kontynent, który

się wyłania? Kontynent, który tonie?", 2018) oraz dyskursu publicznego o kwestiach ekonomicznych (w ramach cyklu: "Dyskurs publiczny w Polsce. Pola, strategie i manipulacje", 2015). W roku akademickim 2013/2014 uczestniczyłem regularnie w zajęciach Pracowni Grafiki Informacyjnej Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu (dr hab. Lucyna Talejko-Kwiatkowska, dr Agata Kulczyk). Celem projektu było stworzenie infografik dla wyników badań losów absolwentów UEP. Podczas zajęć udzielałem konsultacji statystycznych. Projekt zakończył się wystawą prac studentów UAP.

6.1.5. Opieka nad rozprawami doktorskimi, magisterskimi i dyplomowymi

Dwukrotnie pełniłem rolę promotora pomocniczego w rozprawach doktorskich:

- Marcin Woźniak: 'Badanie efektywności polityki rynku pracy w Polsce oraz propozycje modyfikacji instrumentów w oparciu o model bezrobocia w stanie równowagi', promotor: prof. dr hab. Józef Orczyk, rozprawa obroniona w 2016 roku.
- Krzysztof Czarnecki: 'Uwarunkowania nierówności horyzontalnych w dostępie do szkół wyższych w Polsce', promotor: prof. dr hab. Jan Szambelańczyk, rozprawa obroniona w 2017 roku

Ponadto do tej pory obroniono 21 prac licencjackich, 10 prac magisterskich i 14 prac dyplomowych (studia podyplomowe), których byłem promotorem.

6.2. Osiągnięcia organizacyjne

6.2.1. Stworzenie systemu monitorowania losów absolwentów w UEP

Efekty naukowe badania losów absolwentów zostały już zaprezentowane w niniejszym autoreferacie. Projekt badawczy wymagał jednak intensywnych prac organizacyjnych, których byłem głównym inicjatorem i wykonawcą. W latach 2010-2015 w ramach programu „Kadry dla Gospodarki” (NCBiR, UDA-POKL.04.01.01-00-371/10-00) kierowałem pracą kilkunastoosobowego zespołu, który stworzył podwaliny tego systemu. Aktywność w tamtym okresie obejmowała takie działania jak: stworzenie elektronicznego systemu dystrybucji formularzy zgody na udział w badaniu, wybór narzędzia informatycznego do tworzenia i dystrybucji kwestionariuszy ankietowych online i dostosowanie go do potrzeb badania losów absolwentów, zaprojektowanie i przetestowanie kwestionariusza ankietowego online, integracja danych z badania z innymi bazami zawierającymi informacje o studentach, tworzenie raportów częściowych z badań i prezentacja ich wyników. W sumie w latach 2010-2020 byłem głównym organizatorem 7 edycji badania, w którym wysłano zaproszenia do ok. 17 tys. absolwentów UEP i uzyskano ok. 7000 pełnych odpowiedzi (zwrotność > 35%). Za działalność

na rzecz badania losów absolwentów w 2015 roku otrzymałem Nagrodę Rektora UEP II stopnia za osiągnięcia organizacyjne.

6.2.2. Działania na rzecz poprawy jakości kształcenia w UEP

Równoległe z badaniem losów absolwentów, zarządzałem pracami zespołu realizującego moduł „Badanie Stopnia Dopasowania Umiejętności Studentów do Potrzeb Przyszłych Pracodawców” w ramach projektu „Kadry dla Gospodarki” (NCBiR, UDA-POKL.04.01.01-00-371/10-00). W toku prac (2010-2015) wspólnie z zespołem stworzyliśmy kwestionariusz oceny kompetencji studentów i absolwentów. W tym okresie zebraliśmy ponad 1,5 tys. pełnych ankiet pozyskanych od nauczycieli akademickich, pracodawców przyjmujących studentów UEP na staże oraz studentów (samoocena). W efekcie prac powstały trzy raporty z rekomendacjami dla władz UEP dotyczącymi jakości kształcenia. Za tę działalność również otrzymałem w 2015 roku Nagrodę Rektora UEP II stopnia za osiągnięcia organizacyjne.

W latach 2017-2019 zaprojektowałem i przeprowadziłem badanie ewaluacyjne projektu „Sprawne Biuro Karier szansą na rozwój zawodowy studentów UEP” (POWR.03.01.00-00-B064/15). Celem badania była ocena sześciu różnych działań wspierających kariery zawodowe studentów i absolwentów UEP. W toku badań zabrałem blisko 300 ankiet, na podstawie których stworzyłem raport i sformułowałem rekomendacje dla władz UEP odnośnie do skuteczności ewaluowanych narzędzi.

W 2018 zaproponowałem moduł badawczy łączący badanie losów absolwentów z badaniami kompetencji studentów i poszerzający instrumentarium badacze (badania kwestionariuszowe, badania jakościowe, analiza dokumentów, badanie otoczenia UEP z wykorzystaniem metod analizy sieciowej, warsztaty „design thinking”, badanie metodą pamiętnikarską, badanie ofert pracy). Moduł o nazwie „Wykorzystanie informacji z rynku pracy do projektowania kształcenia na UEP dostosowanego do potrzeb społeczno-gospodarczych” otrzymał dofinansowanie w ramach programu POWER na lata 2018-2022 („Poprawa jakości kształcenia i zarządzania na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu”, POWR.03.05.00-00-z054/18). W projekcie tym jestem odpowiedzialny przede wszystkim za badanie losów absolwentów UEP.

W roku 2012 uczestniczyłem w pracach trzyosobowego zespołu, który zrealizował badanie satysfakcji pracowników UEP. Wyniki badania przeprowadzonego na próbie 538 pracowników (zwrotność > 50%) opublikowaliśmy w formie raportu.

6.2.3. Działalność na rzecz międzynarodowej rozpoznawalności UEP

Od 2017 roku jestem zaangażowany w proces ubiegania się przez UEP o dwie akredytacje, AACSB i EQUIS. Są to dwie z trzech najbardziej prestiżowych na świecie akredytacji świadczących o wysokiej jakości kształcenia na kierunkach biznesowych. Jako członek zespołu akredytacyjnego zarządzam pracą grupy zajmującej się ścieżkami karier edukacyjnych i zawodowych studentów (AACSB, standard 4; EQUIS, standard 3 i 8).

6.2.4. Organizowanie konferencji naukowych

Byłem głównym organizatorem międzynarodowej konferencji naukowej „Niepewność zatrudnienia młodych. Determinanty i konsekwencje” (*Early Job Insecurity. Determinants and Consequences*), która odbyła się w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu (2016). W tej samej uczelni uczestniczyłem w pracach komitetu organizacyjnego międzynarodowej i krajowej konferencji, odpowiednio: „I Międzynarodowej Konferencji Espanet Polska, Nowe horyzonty w polityce społecznej” (2014) i „XXXVI Ogólnopolskiej Konferencji Polityków Społecznych POLITYKA SPOŁECZNA 2.0. W poszukiwaniu nowego kształtu państwa opiekuńczego” (2018).

6.3. Osiągnięcia popularyzatorskie

- Artykuły do prasy ogólnopolskiej, artykuł „Szczepienie soczewicą”, Tygodnik Polityka, nr 6 (3247), 5.02–11.02.2020, omawiający metody eksperymentalne w badaniach społecznych w kontekście dorobku Noblistów z 2019 roku.
- Wywiady i informacje dla mediów krajowych i regionalnych związane z Badaniem Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (Dziennik Gazeta Prawna, Rzeczpospolita, Gazeta Wyborcza Poznań, Czwarty Program PR, Radio Merkury/Radio Poznań).
- Wywiady dla mediów regionalnych dotyczące zagadnień rynku pracy, edukacji, wolontariatu (Telewizja WTK).
- Wykłady popularyzatorskie, dyskusje eksperckie, m.in.
 - „Umiejętności i kompetencje w zakresie przedsiębiorczości (Skills and Competences for Entrepreneurship”, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), marzec 2013,
 - „Jak skutecznie budować wizerunek pracodawcy w szkołach i na uczelniach? Jak kształcić zgodnie z potrzebami rynku?”, Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, Poznań, kwiecień 2013,
 - „Monitorowanie karier zawodowych absolwentów na Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu”, Monitorowanie karier zawodowych absolwentów - metody, narzędzia,

rezultaty, Collegium Civitas, Fundacja Rozwoju Edukacji i Szkolnictwa Wyższego, maj 2013,

- „Rock, pop, reagge... i ekonomia”, XX Poznański Festiwal Nauki i Sztuki, kwiecień, 2017
- „2# Jakość pracy”, Cykl: Kino w Działaniu, Seanse Filmowe z Polityką Społeczną, , kwiecień 2017,
- Cykl 5 raportów podsumowujących najważniejsze wnioski z Badań Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, w tym przygotowanie wystawy infografik dotyczących losów absolwentów UEP przy współpracy z pracownikami i studentami Pracowni Grafiki Informacyjnej Uniwersytetu Artystycznego w Poznaniu, rok akademicki 2013/2014.

7. Inne informacje, ważne z punktu widzenia kariery zawodowej

Brak

Pozostałe publikacje autora przywołane w autoreferacie

- Abebe, D.S., Bussi, M., Buttler, D., Hyggen, C., Imdorf, C., Michoń, P., O'Reilly, J., Shi, L.P., Explaining consequences of employment insecurity: The dynamics of scarring in the United Kingdom, Poland and Norway. *Negotiate Working Papers*, 2015
<https://negotiate-research.eu/files/2015/04/NEGOTIATE-working-paper-no-D6.2.pdf>
- Buttler D., (2011a). *Pozycja wolontariuszy na rynku pracy*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu
- Buttler, D., (2011b). Znaczenie motywacji społeczników w ekonomicznych badaniach sektora non-profit. *Zarządzanie Publiczne*, 2-3(16), 71–79.
- Buttler, D., (2018). Motywacje Wolontariuszy w Polsce. *Polityka Społeczna*, 527(2), 29–36.
- Buttler, D., Matczak, P., (2010). Wolontariat w Polsce i w Europie: kondycja i wyzwania. Ekspertyza dla potrzeb przygotowania kampanii promującej wolontariat podczas polskiej prezydencji w Radzie UE, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Buttler, D., Michoń, P., Ayllon, S., Zuccotti, C., “Understanding the subjective consequences of early job insecurity in Europe”, *Negotiate Working Papers*, 2016, <https://negotiate-research.eu/files/2015/04/NEGOTIATE-working-paper-D4.3.pdf>
- Buttler, D., Michoń, P., “Consequences of early job insecurity and the role of the welfare state”. *Negotiate Working Papers*, 2017, https://negotiate-research.eu/files/2015/04/NEGOTIATE_working_Paper_noD4.5_08_17.pdf
- Buttler D., Orczyk J., Szambelańczyk J., (2011). Procesy poszukiwań i dopasowań na rynku pracy. Laureaci Nagrody Nobla z ekonomii w 2010 r.. *Ekonomista*, (1) , 121–133.
- Buttler, D., Szambelańczyk, J., (2020). Eksperymentalne podejście do łagodzenia ubóstwa. Nagroda Banku Szwecji im. Alfreda Nobla w 2019 r.: Esther Duflo, Abhijit Banerjee, Michael Kremer. *Ekonomista*, (1) , 126–141.
- Matczak P., Koziarek M., Bogacz-Wojtanowska E., Buttler D., Figiel A., Makowski G., Schimanek G., Stokowska A. (2011) Współpraca międzysektorowa przy tworzeniu polityk publicznych dotyczących spraw społecznych i dotyczących ochrony środowiska. Raport z badań, Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Matczak, P., Pośluszny, Ł., Buttler, D., (2019). Solidarity and Beyond. Patterns of Public Activity in Contemporary Poland. W: A. Kotlarska-Michalska, K. Farkas i R. Romaniuk (Eds.), *The Invisible Groups in Poland*, 97–116. Poznań: Wydawnictwo Nauk Społecznych i Humanistycznych UAM w Poznaniu.

Literatura przywołana w autoreferacie

- Allen, J., van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434–452. <https://doi.org/10.1093/oeq/53.3.434>
- Andrałojć, M. (2012a). Badanie stopnia dopasowania kompetencji studentów do potrzeb pracodawców – problemy operacjonalizacji i pomiaru. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 25(3), 131–148. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.6275>
- Andrałojć, M. (2012b). Kompetencje studentów: ocena z perspektywy studentów, pracodawców i nauczycieli akademickich. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 25(3), 199–214. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.6279>

- Andrałojć, M. (2014). Kompetencje studentów o różnych motywach studiowania w kontekście kształtowania kariery zawodowej. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 32(2), 181–194. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.4629>
- Artz, B., Goodall, A. H., Oswald, A. J. (2018). Do Women Ask? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 57(4), 611–636. <https://doi.org/10.1111/irel.12214>
- Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., Leuven, E. (2005). Workplace Training in Europe, *IZA Discussion Paper*, (1640), 1–186. <https://econpapers.repec.org/paper/izaizadps/dp1640.htm>
- Boarini, R., Comola, M., Keulenaer, F. de, Manchin, R., Smith, C. (2013). Can Governments Boost People’s Sense of Well-Being? The Impact of Selected Labour Market and Health Policies on Life Satisfaction. *Social Indicators Research*, 114(1), 105–120. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0386-8>
- Bol, T., Van der Werfhorst, H. (2011). Measuring Educational Diversity: Tracking, Vocational Orientation, and Standardization, *AMCIS Working Paper*, (1), 1–40.
- Bol, T., Van de Werfhorst, H. G. (2013). Educational Systems and the Trade-Off between Labor Market Allocation and Equality of Educational Opportunity. *Comparative Education Review*, 57(2), 285–308. <https://doi.org/10.1086/669122>
- Breen, R. (2005). Explaining Cross-national Variation in Youth Unemployment Market and Institutional Factors. *European Sociological Review*, 21(2), 125–134. <https://doi.org/10.1093/esr/jci008>
- Brunello, G. (2001). *On the Complementarity between Education and Training in Europe* (No. 309; IZA Discussion Papers). Institute of Labor Economics (IZA). <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp309.html>
- Bryan, M. L., Jenkins, S. P. (2016). Multilevel Modelling of Country Effects: A Cautionary Tale. *European Sociological Review*, 32(1), 3–22. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv059>
- Calvo, E., Mair, C. A., Sarkisian, N. (2015). Individual Troubles, Shared Troubles: The Multiplicative Effect of Individual and Country-Level Unemployment on Life Satisfaction in 95 Nations (1981-2009). *Social Forces*, 93(4), 1625–1653. <https://doi.org/10.1093/sf/sou109>
- Ciołek, D. (2017). Oszacowanie wartosci produktu krajowego brutto w polskich powiatach. *Gospodarka Narodowa*, 3, 55–87.
- Clary, E. G., Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>
- Duncan, G. J. (1976). Earnings Functions and Nonpecuniary Benefits. *The Journal of Human Resources*, 11(4), 462–483. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/145427>
- Ferrante, F. (2017). Great Expectations: The Unintended Consequences of Educational Choices. *Social Indicators Research*, 131(2), 745–767. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1268-7>
- Gallie, D. (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford University Press. <https://www.oxfordscholarship.com/view/10.1093/acprof:oso/9780199230105.001.0001/acprof-9780199230105>

- García-Aracil, A., Van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55(2), 219–239. <https://doi.org/10.1007/s10734-006-9050-4>
- Górniak J. (2013), Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce, raport podsumowujący III edycję badań BKL na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości. <https://www.parp.gov.pl/publications/publication/mlodosc-czy-doswiadczenie-kapital-ludzki-w-polsce> [dostęp, 22.06.2020]
- Klimanek, T., Szymkowiak, M. (2017). Podejście kalibracyjne w badaniu losów absolwentów na przykładzie projektu „Kadry dla gospodarki”. *Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician*, 9. <http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.desklight-291e4f8a-9f4d-4a61-a7d1-5a0114230745>
- Lucas, R. E. B. (1977). Hedonic Wage Equations and Psychic Wages in the Returns to Schooling. *The American Economic Review*, 67(4), 549–558.
- Możdżeń, M., (2011). Recenzja książki Dominika Buttlera pt. „Pozycja wolontariuszy na rynku pracy”. *Ekonomia Społeczna*, 2, 115–118.
- Pavot, W., Diener, E. (2009). Review of the Satisfaction With Life Scale. W: E. Diener (Ed.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener* (s. 101–117). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_5
- Pohl, A., Walther, A. (2007). Activating the disadvantaged. Variations in addressing youth transitions across Europe. *International Journal of Lifelong Education*, 26(5), 533–553. <https://doi.org/10.1080/02601370701559631>
- Raffe, D. (2008). The concept of transition system. *Journal of Education and Work*, 21(4), 277–296. <https://doi.org/10.1080/13639080802360952>
- Ryan, P. (2001). The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), 34–92.
- Schütz, G., Ursprung, H. W., Woessmann, L. (2005). Education Policy and Equality of Opportunity. *IZA Discussion Papers*, 1906. <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1906.html>
- Sławecki, B., Wach-Kąkolewicz, A. (2012). „Chcemy pracy!” – motywacje i oczekiwania studentów wobec uczelni ekonomicznych. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 25(3), 149–165. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.6276>
- Stegmueller, D. (2013). How Many Countries for Multilevel Modeling? A Comparison of Frequentist and Bayesian Approaches. *American Journal of Political Science*, 57(3), 748–761. <https://doi.org/10.1111/ajps.12001>
- Szwarc, K. (2014). Analiza struktury wynagrodzeń absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu kończących studia w latach 2011 i 2012. *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, 32(2), 163–179. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.4667>
- Tatsiramos, K. (2014). Unemployment benefits and job match quality. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.44>
- Timofiejuk, I. (2002). Mierniki a wskaźniki (indeksy). *Ekonomia*, (5), 86–93.
- Vogtenhuber, S. (2015). Explaining Country Variation in Employee Training: An Institutional Analysis of Education Systems and Their Influence on Training and Its Returns. *European Sociological Review*, 31(1), 77–90. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu083>

Vossemer, J., Gebel, M., Täht, K., Unt, M., Högberg, B., Strandh, M. (2017). The effects of unemployment and insecure jobs on well-being and health: the moderating role of labor market policies. *Social Indicators Research*, 138(3), 1229–1257.

Winkelmann, R. (2014). Unemployment and happiness. *IZA World of Labor*.
<https://doi.org/10.15185/izawol.94>

Woessmann, L., Schutz, G., Ursprung, H. W. (2005). How Equal are Educational Opportunities? Family Background and Student Achievement in Europe and the US. *IZA Discussion Papers*. <http://papers.ssrn.com/abstract=528209>

Wulfgramm, M. (2014). Life satisfaction effects of unemployment in Europe: The moderating influence of labour market policy. *Journal of European Social Policy*, 24(3), 258–272.
<https://doi.org/10.1177/0958928714525817>

Dominik Butter
pallu