

# Absolwenci Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu na rynku pracy<sup>1</sup>

DOMINIK BUTTLER

*Katedra Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*

W artykule przedstawiono wybrane wyniki drugiej edycji „Badania losów absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu”. Badaniem objęto absolwentów studiów stacjonarnych po roku od ukończenia przez nich kształcenia. Przedstawiona w tekście analiza dotyczy absolwentów studiów magisterskich, a zakres tematyczny dotyczy ich statusu na rynku pracy, mobilności zawodowej i przestrzennej, dopasowania kwalifikacyjnego oraz determinantów sukcesu na rynku pracy.

**Słowa kluczowe:** szkolnictwo wyższe, rynek pracy, okres przejściowy między kształceniem a pracą (*school-to-work transition*), badanie losów absolwentów.

## Wprowadzenie

Jedna z najistotniejszych zmian wprowadzonych w znowelizowanej ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym dotyczy modyfikacji programów nauczania. Na mocy ustawy wcześniej obowiązujące standardy zastąpiono efektami kształcenia, za pomocą których zdefiniowano tzw. Krajowe Ramy Kwalifikacji. Działania te służą realizacji procesu bolońskiego, którego nadrzędnym celem jest wprowadzenie wspólnych zasad organizacji kształcenia na terenie kilkudziesięciu (głównie europejskich) krajów. Międzynarodowe standardy w obrębie organizacji edukacji wyższej mają zwiększyć międzynarodową mobilność studentów, absolwentów

---

<sup>1</sup> Artykuł wykorzystuje obszerne fragmenty raportu podsumowującego projekt „Badanie losów absolwentów”. Badanie stanowi część projektu „Kadry dla Gospodarki”, realizowanego przez Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Wykorzystywane w artykule fragmenty raportu zostały napisane samodzielnie przez autora. Dotychczasowe raporty z badań realizowanych w ramach projektu dostępne są pod adresem: <http://kdg.ue.poznan.pl/badania/>

i pracowników naukowych, a także poprawić dostęp do kształcenia o wysokiej jakości (por. Chmielecka, 2013). Definiowanie programów nauczania nie poprzez standardy, ale poprzez efekty kształcenia zrodziło potrzebę monitorowania losów zawodowych absolwentów szkół wyższych. Obowiązek w tym zakresie został również wprowadzony w znowelizowanej ustawie, szkołom wyższym pozostawiono jednak pełną dowolność odnośnie do metodyki i metodologii badania. W sposób oczywisty znacznie ograniczyło to porównywalność wyników. Do tej pory nie stworzono w Polsce centralnego systemu monitorowania losów absolwentów, mimo pewnych prób unifikacji (por. IBE, 2014). Ten pożądaný proces można wspomagać poprzez wymianę doświadczeń jednostek badawczych zajmujących się tą tematyką. W poprzednich numerach „Edukacji ekonomistów i menedżerów” Zespół ds. Badania Losów Absolwentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu przedstawił zarys metodologii i metodyki projektu badawczego (por. Buttler i in., 2012). Celem artykułu jest prezentacja wybranych wyników drugiej edycji badania. Przedstawiona w tekście analiza dotyczy absolwentów studiów stacjonarnych II stopnia rok po ukończeniu kształcenia. W szczególności zaprezentowano takie zagadnienia, jak: status absolwentów na rynku pracy, ich mobilność zawodowa i przestrzenna, dopasowanie kwalifikacyjne oraz determinanty sukcesu zawodowego absolwentów.

## Metodyka badania i opis próby

Począwszy od roku akademickiego 2010/2011, wszystkim słuchaczom studiów stacjonarnych UEP przedstawiana jest deklaracja zgody na udział w badaniu oraz prezentowany jest krótki kwestionariusz ankietowy, zawierający pytania dotyczące m.in. aktywności zawodowej podczas studiów i planów na przyszłość. Osoby, które zgodziły się na udział w badaniu, otrzymują na wskazany przez siebie adres mailowy link do kwestionariusza ankietowego *online*, odpowiednio mniej więcej po roku, trzech i pięciu latach od ukończenia studiów. Badania mają więc układ panelowy. Wypełnienie kwestionariusza ankietowego *online* zajmuje przeciętnie 11 minut. Pytania dotyczą statusu zawodowego, mobilności zawodowej i charakterystyki zatrudnienia absolwentów. Ankietowani oceniają również poziom swoich kompetencji oraz stopień ich wykorzystania w pracy zawodowej. Oceniana jest również rola uczelni w procesie nabywania kompetencji. Powstała w wyniku badania baza danych łączona jest następnie z zasobami dziekanatów, skąd pozyskiwane są informacje o średniej ze studiów, o wydziale i specjalności uczestników badania.

Dane wykorzystane w artykule pochodzą z drugiej edycji badania przeprowadzonego wśród absolwentów, którzy zakończyli kształcenie w roku akademickim

2011/2012. Ze względu na fakt, że absolwenci studiów I stopnia w zdecydowanej większości kontynuowali kształcenie w UEP na studiach uzupełniających, analizę ograniczono do absolwentów studiów II stopnia. Badanie przeprowadzono w grudniu 2013 roku. Kwestionariusze ankietowe wysłano do 1073 absolwentów studiów II stopnia. Pełnej odpowiedzi udzieliły 543 osoby, co dało stopę zwrotu ankiet na poziomie 50,6%.

## Status na rynku pracy i mobilność zawodowa

Przejście od modelu edukacji wyższej o charakterze elitarnym do modelu edukacji masowej, które dokonało się w Polsce na przestrzeni kilkunastu lat, zmieniło istotnie trajektorie wejścia absolwentów na rynek pracy (por. Trow, 2005). W pierwszym modelu aktywność zawodowa rozpoczyna się najczęściej dopiero po zakończeniu kształcenia. W warunkach studiów masowych często spotykane zjawiska to: łączenie pracy zawodowej ze studiowaniem (również w trybie dziennym), rozpoczynanie studiów po rocznym lub kilkuletnim okresie przerwy poświęconej aktywności zawodowej lub społecznej, czasowe przerywanie studiów. W kontekście masowej edukacji wyższej nie mówi się zatem o momencie wejścia na rynek pracy, lecz o okresie przejściowym między edukacją (wyższą) a pracą (*school-to-work transition*) (por. Ryan, 2001; Wolbers, 2007). Ten kilkuletni przedział czasowy pomiędzy zakończeniem obowiązkowego kształcenia a rozpoczęciem stabilnej (długotrwałej) pracy charakteryzuje się dużą mobilnością zawodową. Osoby wchodzące na rynek pracy stosunkowo często zmieniają pracę, przeplatają również okresy aktywności ekonomicznej, aktywności edukacyjną i biernością zawodową. Podobne zjawiska zaobserwowano wśród absolwentów UEP. Ponad 43% badanych zadeklarowało okresy regularnej pracy zawodowej jeszcze podczas studiów, a ponad połowa (54%) wskazała na wykonywanie pracy sezonowej lub dorywczej w tym okresie. Zaledwie 20% studentów w chwili kończenia kształcenia nie miała, poza obowiązkowymi praktykami, żadnego doświadczenia zawodowego.

Jak widać w tabeli 1, w momencie kończenia studiów już blisko dwie trzecie absolwentów UEP pracowało zawodowo. Po roku odsetek ten wzrósł do 93,4%. Wskaźniki zatrudnienia nie odzwierciedlają mobilności zawodowej, która, jak zapowiadano wcześniej, może w początkowej fazie kariery zawodowej być stosunkowo duża. Dokładniejsza analiza stażu pracy absolwentów wskazuje jednak na proces stabilizacji zawodowej. Około 75% badanych przyznało, że w obecnym miejscu pracuje co najmniej pół roku, a połowa ankietowanych zadeklarowała przynajmniej roczny staż pracy (w tym samym miejscu). Potwierdzeniem tych

wniosków są informacje przedstawione w tabeli 2, które wyraźnie wskazują na mniejszą ruchliwość poziomą (zmiana miejsca pracy) niż pionową (awanse zawodowe). W grupie absolwentów deklarujących awans zawodowy relatywnie częściej znajdowały się osoby, które wcześniej rozpoczęły karierę zawodową (absolwenci, którzy deklarowali stałą pracę już podczas studiów oraz o ponadprzeciętnie długim stażu pracy).

**Tabela 1. Aktywność zawodowa absolwentów UEP w ciągu roku od zakończenia studiów (w %)**

STATUS ZAWODOWY	na koniec studiów	po roku od ukończenia studiów
praca zawodowa (najemna, działalność gospodarcza, staż)	63,1	93,4
brak pracy i aktywne poszukiwanie pracy	31,4	5,9
bierność zawodowa	5,5	0,7
N=543		

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Badania losów absolwentów UEP”.

**Tabela 2. Pozioma i pionowa mobilność zawodowa absolwentów UEP (w %)**

		zmiana pracy		ogółem
		nie	tak	
awans	nie	38	20	58
	tak	33	9	42
ogółem		71	29	100
N=503				

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Badania losów absolwentów UEP”.

Najliczniejszą grupą przedstawioną w tabeli stanowiły osoby, które w roku poprzedzającym badanie ani nie zmieniły pracy, ani nie awansowały. Z jednej strony może to świadczyć o pewnej stabilizacji zawodowej i dopasowaniu kwalifikacyjnym, z drugiej strony może być efektem „uwięzienia” na stanowisku pracy bez perspektyw (tzw. *dead-end job*) – stanowisku niskopłatnym, o niewielkich możliwościach rozwoju i awansu. Analiza przeciętnych wynagrodzeń, przedstawiona w tabeli 3, pokazuje wprawdzie, że grupa tych absolwentów zarabiała relatywnie najgorzej, ich wynagrodzenia były jednak wyraźnie wyższe od przeciętnych (w skali kraju) wynagrodzeń absolwentów po roku od ukończenia studiów (Górniak, 2012, s. 133).

**Tabela 3. Mobilność zawodowa a miesięczne wynagrodzenie netto absolwentów UEP**

		zmiana pracy	
		nie	tak
awans	nie	2642 zł (189)	2810 zł (100)
	tak	3413 zł (161)	3563 zł (47)

W nawiasach podano liczebności poszczególnych grup.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Badania losów absolwentów UEP”.

Mobilność pionowa absolwentów była również istotnie zróżnicowana branżowo (por. tabela 4). Częściej awansowali również absolwenci zatrudnieni w sektorze prywatnym i, z oczywistych względów, pracujący w dużych organizacjach.

**Tabela 4. Rodzaj wykonywanej działalności a awanse zawodowe absolwentów UEP**

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI	awans w zeszłym roku (w %)	liczba obserwacji
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	52,6	38
informacja i komunikacja	51,5	33
pozostała działalność usługowa	44,6	56
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	43,4	129
handel hurtowy i detaliczny	33,3	57
transport i gospodarka magazynowa	30,3	33
absolwenci ogółem	<b>42,6</b>	<b>503</b>

W tabeli przedstawiono najczęściej wykonywane przez absolwentów UEP rodzaje działalności (o liczebnościach przekraczających 30 obserwacji).

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Badania losów absolwentów UEP”.

## Mobilność przestrzenna

Przeciętne wynagrodzenie netto absolwentów UEP przekroczyło nieznacznie 3000 zł. Warto jednak zwrócić uwagę na istotne zróżnicowanie przestrzenne zarobków. Zgodnie z oczekiwaniami ponadprzeciętne zarobki deklarowali absolwenci pracujący za granicą oraz osoby, które po studiach przeniosły się do Warszawy. Miesięczne zarobki netto absolwentów pracujących w Polsce (poza stolicą) były znacznie niższe. W wymiarze regionalnym również dostrzegalna była różnica między centrum a peryferiami. Absolwenci, którzy zdecydowali się na pracę w innych miastach Wielkopolski (często powracając do miejsca

zamieszkania sprzed studiów), zarabiali przeciętnie blisko 300 zł mniej niż osoby, które pozostały w Poznaniu.

**Tabela 5. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne netto (w zł)  
a miejsce zamieszkania absolwentów UEP**

MIEJSCE ZAMIESZKANIA	wynagrodzenie	liczba obserwacji
Poznań lub powiat poznański	2729,17	336
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	2460,78	51
województwo mazowieckie	4378,05	41
inne województwa	2846,15	52
poza Polską	6065,22	23
ogółem	<b>3000,99</b>	<b>503</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Badania losów absolwentów UEP”.

Zróźnicowanie zarobków wydaje się główną determinantą ruchliwości przestrzennej absolwentów UEP. Uczelnia rekrutuje studentów głównie spośród mieszkańców Wielkopolski i województw ościennych. Analizując przestrzenną ruchliwość absolwentów, można wyróżnić trzy strumienie migracyjne. Zdecydowana większość osób po zakończeniu kształcenia pozostaje w Wielkopolsce (77% pracujących absolwentów), głównie w Poznaniu (67%). Migracje wewnętrzne o dużej skali występują tylko w kierunku Warszawy (8%). Absolwenci stosunkowo często wyjeżdżają również za granicę (5%), najczęściej do Wielkiej Brytanii. Warto zaznaczyć, że migracje międzynarodowe miały większe natężenie niż migracje do jakichkolwiek innych województw (poza województwem mazowieckim).

## Dopasowanie kwalifikacyjne

Uniwersytet Ekonomiczny kształci przede wszystkim w obszarze tzw. kierunków masowych, popularnych i często wybieranych przez kandydatów na studia. Ostatni raport z badania „Bilans kapitału ludzkiego” przedstawia absolwentów kierunków masowych jako grupę o stosunkowo trudnej pozycji na rynku pracy. Przedstawione w raporcie dane sugerują, że absolwenci kierunków masowych, których jest zbyt dużo w stosunku do potrzeb gospodarki, mają większe trudności ze znalezieniem pracy, zwłaszcza w zestawieniu z absolwentami kierunków strategicznych, uznawanych za kluczowe dla rozwoju kraju (por. Górniak, 2013, s. 133–137). W kontekście tych wniosków istotne jest ustalenie nie tylko, czy absolwenci UEP byli w stanie znaleźć pracę, lecz także, czy praca ta była zgodna

z ich wykształceniem. Jak wynika z danych przedstawionych w tabeli 6, zdecydowana większość absolwentów pracowała na stanowiskach wymagających (według deklaracji ankietowanych) przynajmniej wykształcenia wyższego na poziomie licencyjnym. Warto dodać, że absolwenci wykonujący prostsze prace mieli przeciętnie mniejsze doświadczenie zawodowe. Pozwala to przypuszczać, że z czasem odsetek absolwentów zatrudnionych na stanowiskach poniżej kwalifikacji będzie malał. W grupie osób wykonujących stosunkowo proste prace znalazła się również liczna reprezentacja absolwentów pracujących za granicą.

**Tabela 6. Minimalny poziom wykształcenia wystarczający do wykonywanej przez absolwentów UEP pracy**

	absolwenci (w %)
podstawowy lub średni (zawodowy, ogólny)	11,2
wyższy (licencyjki)	44,8
wyższy (magisterski lub stopień naukowy)	44,0
N=503	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Badania losów absolwentów UEP”.

Uzupełnieniem powyższych rozważań jest analiza tzw. niedopasowania poziomego, które występuje wtedy, gdy absolwent wykonuje pracę niezgodną z profilem ukończonych studiów. W „Badaniu losów absolwentów UEP” stopień niedopasowania poziomego ustalono pośrednio poprzez zestawienie rodzajów wykonywanej działalności (według klasyfikacji PKD) i analizę opisów stanowisk pracy zajmowanych przez absolwentów.

**Tabela 7. Najczęściej wykonywane rodzaje działalności przez absolwentów UEP**

RODZAJ DZIAŁALNOŚCI	absolwenci (w %)
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	26,8
pozostała działalność usługowa	12,0
handel hurtowy i detaliczny	11,8
przetwórstwo przemysłowe	9,5
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,9
informacja i komunikacja	7,1
transport i gospodarka magazynowa	6,5
pozostałe rodzaje działalności	18,3
N=503	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Badania losów absolwentów UEP”.

W tabeli 7 przedstawiono klasyfikację rodzajów działalności najczęściej wykonywanych przez absolwentów UEP. Zdecydowana większość absolwentów pracowała w obszarze działalności finansowej i ubezpieczeniowej, a więc w sferze „typowej” dla absolwentów uczelni ekonomicznych. Również pozostałe kategorie wskazują na dość dużą zgodność rodzaju wykonywanej działalności z przynajmniej ogólnym profilem wykształcenia. Dokładniejszych informacji dostarczyła analiza opisów stanowisk pracy. Pozwoliła ona ustalić, że około 15% badanych wykonywało pracę, która nie odpowiadała sylwetce absolwenta uczelni ekonomicznej. Tabela 8 przedstawia wybrane stanowiska pracy, które uznano za zgodne z wykształceniem ekonomicznym.

**Tabela 8. Wybrane stanowiska pracy absolwentów UEP**

<b>Działalność finansowa i ubezpieczeniowa</b>
specjalista ds. zobowiązań, administrator funduszy, analityk biznesowy, analityk inwestycyjny, broker ubezpieczeniowy, doradca finansowy, futures trader (handlowiec kontraktów terminowych), inspektor ds. likwidacji szkód, rzeczoznawca majątkowy, kontroler finansowy, księgowy, audytor wewnętrzny, specjalista ds. funduszy europejskich, specjalista ds. podatku VAT, specjalista ds. rozliczeń (transakcji giełdowych), specjalista ds. bankowości korporacyjnej
<b>Pozostała działalność usługowa</b>
analityk danych, asystent prawny, grafik w agencji marketingowej, kierownik ds. likwidacji szkód, konsultant ds. rekrutacji, konsultant SAP, koordynator badań marketingowych, lider projektu, specjalista ds. HR, specjalista ds. inwestycji kapitałowych i kontrolingu, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. opisu procesów, specjalista ds. pozyskiwania powierzchni reklamowej, specjalista ds. reklamy, specjalista ds. szkoleń
<b>Handel hurtowy i detaliczny</b>
menedżer kategorii, kupiec, przedstawiciel handlowy, specjalista ds. eksportu, specjalista ds. zarządzania i kontroli należności, specjalista ds. kluczowych klientów, specjalista ds. analiz, specjalista ds. handlowych, specjalista ds. marketingu, specjalista ds. promocji, specjalista ds. sprzedaży
<b>Przetwórstwo przemysłowe</b>
analityk finansowy, doradca handlowy ds. maszyn i urządzeń produkcyjnych, inżynier ds. jakości, kierownik produkcji, kontroler jakości, koordynator działu sprzedaży, referent ds. zakupów międzynarodowych, specjalista ds. eksportu, specjalista ds. inwestycji, specjalista ds. kontroli, badań i zaopatrzenia, specjalista ds. logistyki
<b>Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna</b>
menedżer projektu, analityk biznesowy, asystent biegłego rewidenta, konsultant podatkowy, koordynator działu badań, księgowy, specjalista ds. rozliczania i wdrażania projektów unijnych, specjalista ds. rozwoju biznesu, konsultant w dziale audytu finansowego, specjalista ds. strategii marketingowej i social media, specjalista ds. mediów

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Badania losów absolwentów UEP”.



## Determinanty sukcesu zawodowego

W poniższej analizie za miarę sukcesu zawodowego przyjęto wielkość wynagrodzenia. Stanowi to duże uproszczenie. W kolejnych edycjach badania planowane jest wzbogacenie kwestionariusza ankietowego o pytania dotyczące satysfakcji z pracy, co pozwoli lepiej zoperacjonalizować pojęcie sukcesu zawodowego.

**Tabela 9. Determinanty sukcesu zawodowego absolwentów UEP**

ZMIENNE	oszacowania parametrów	błąd standardowy	wartość <i>p</i>
<b>CHARAKTERYSTYKA ABSOLWENTA</b>			
płeć (kobieta)	-,106	,046	,021
średnia ocen ze studiów	,005	,050	,920
doświadczenie zawodowe (w latach)	,069	,017	,000
doświadczenie zawodowe do kwadratu	-,001	,000	,001
<b>CHARAKTERYSTYKA ZATRUDNIENIA</b>			
stanowisko kierownicze	,102	,055	,064
własna działalność gospodarcza	,292	,121	,016
zatrudnienie w sektorze publicznym	,013	,075	,859
<b>WIELKOŚĆ ORGANIZACJI</b>			
duże przedsiębiorstwo (>250 pracowników)	(ref.)	(ref.)	(ref.)
średnie przedsiębiorstwo (50–250 pracowników)	-,139	,054	,010
małe przedsiębiorstwo (<50 pracowników)	-,193	,053	,000
<b>SEKTOR ZATRUDNIENIA</b>			
inne sektory	(ref.)	(ref.)	(ref.)
informacja i komunikacja	,236	,092	,010
przetwórstwo przemysłowe	,177	,081	,030
działalność profesjonalna, naukowa, techniczna	,177	,088	,045
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	,167	,061	,006
pozostała działalność usługowa	,165	,078	,035
handel hurtowy i detaliczny	,025	,077	,750
<b>MIEJSCE ZAMIESZKANIA</b>			
Poznań lub powiat poznański	(ref.)	(ref.)	(ref.)
województwo wielkopolskie, inne miejscowości	-,129	,074	,081

ZMIENNE	oszacowania parametrów	błąd standardowy	wartość <i>p</i>
województwo mazowieckie	,341	,078	,000
poza Polską	,813	,098	,000
inne województwa	-,006	,073	,938
wyraz wolny	2,452	,216	,000
skor. R2=0,27, N=455			

Model oszacowano metodą regresji liniowej.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z „Badania losów absolwentów UEP”.

Tabela 9 przedstawia wyniki analizy regresji wielorakiej, w której zmienną zależną był logarytm naturalny godzinowej stawki wynagrodzenia. Przedstawione oszacowania parametrów informują, o ile procent zmieni się wynagrodzenie, jeśli odpowiednia zmienna niezależna wzrośnie o jednostkę. Z każdym rokiem doświadczenia zawodowego wynagrodzenie absolwentów UEP wzrastało przeciętnie o blisko 7%. Wzrost wynagrodzenia wraz ze wzrostem doświadczenia zawodowego postępował jednak coraz wolniej, o czym świadczy negatywna wartość oszacowania parametrów przy komponencie kwadratowym zmiennej doświadczenie. W przeciwieństwie do poprzedniej edycji badania nie stwierdzono istotnego statystycznie związku między średnią ocen ze studiów a wielkością wynagrodzenia. Wyniki sugerują, że pracodawcy w procesie rekrutacji nie zwracają uwagi na wyniki edukacyjne uzyskiwane podczas studiów i/lub że średnia ocen ze studiów nie różnicuje znacząco absolwentów pod względem produktywności. Zaobserwowana negatywna korelacja między aktywnością zawodową podczas studiów a średnią ocen wskazuje na istnienie substytucji między pracą zawodową a kształceniem. Przedstawione w tabeli wyniki sugerują, że – przynajmniej w krótkim okresie – opłacało się podczas studiów poświęcać czas na aktywność zawodową, nawet jeśli odbywało się to kosztem wyników w nauce.

Zgodnie z oczekiwaniami przeciętnie wyższe zarobki deklarowali absolwenci zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych (oszacowania parametru istotne statystycznie tylko na poziomie 10%) oraz prowadzący własną działalność gospodarczą. Zarobki w dużych przedsiębiorstwach były przeciętnie o blisko 20% wyższe niż w przedsiębiorstwach małych. Wyniki analizy regresji potwierdziły również sektorowe zróżnicowanie wynagrodzeń z ponadprzeciętnie wysokimi zarobkami w obszarach informacji i komunikacji, przetwórstwa przemysłowego, działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej, działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz pozostałej działalności usługowej. Absolwenci zatrudnieni w tych sferach działalności zarabiali od 16,5% do 23,6% więcej niż ankietowani wykonujący inne

rodzaje działalności (kategoria „inne” zawiera wszystkie pozostałe rodzaje działalności występujące w klasyfikacji PKD, rzadziej wskazywane przez respondentów). Istotnie więcej zarabiali absolwenci, którzy pracowali w województwie mazowieckim (wynagrodzenia przeciętnie o 34% wyższe niż w Poznaniu) i za granicą (wynagrodzenia średnio o 81% wyższe niż w Poznaniu). Praca w województwie wielkopolskim, poza jego stolicą, wiązała się z kolei z kilkunastoprocentową stratą wynagrodzenia, choć wynik ten okazał się istotny statystycznie tylko na poziomie 10%. Wyniki analizy są spójne z przedstawionymi wcześniej tendencjami migracyjnymi i sugerują, że przynajmniej w pierwszych latach kariery zawodowej ruchliwość przestrzenna determinowana była przede wszystkim przez czynniki ekonomiczne. Niepokojącym zjawiskiem są 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 charakterystyką absolwenta, zatrudnienia, miejsca pracy i miejsca zamieszkania), które mogą odpowiadać za zróżnicowanie zarobków kobiet i mężczyzn. Wyniki analizy regresji nie przesądzają o istnieniu dyskryminacji płacowej ze względu na płeć. O tej moglibyśmy mówić, gdybyśmy dysponowali pełną listą czynników różnicujących zarobki kobiet i mężczyzn. Silny i istotny statystycznie efekt płci w analizie regresji, przeprowadzonej na stosunkowo homogenicznej próbie (absolwenci UEP), wskazuje jednak dobitniej niż proste porównanie przeciętnych zarobków kobiet i mężczyzn na możliwość występowania tego zjawiska.

## Uwagi końcowe

Wyniki „Badania losów absolwentów UEP” nie potwierdzają tezy o stosunkowo trudnej sytuacji absolwentów uczelni kształcących w obszarze tzw. kierunków masowych. Należy jednak zaznaczyć, iż badania dotyczyły absolwentów dużej uczelni publicznej o randze uniwersytetu, działającej w dużym ośrodku gospodarczym. Wydaje się, że podobnie kształtowałyby się wyniki badań przeprowadzonych wśród absolwentów publicznych uczelni ekonomicznych w Warszawie, Krakowie czy we Wrocławiu. W toku badania zaobserwowano również kilka niepokojących zjawisk, na które warto zwrócić uwagę. Po pierwsze, martwi struktura ruchliwości przestrzennej. Absolwenci rzadko wracali po studiach w rodzinne strony. Osiedlali się przede wszystkim w dużych miastach (Poznań, Warszawa). Mamy więc do czynienia ze zjawiskiem drenaży mózgow, które potencjalnie ogranicza możliwości rozwoju mniejszych ośrodków. Znamienne jest również to, że migracje międzynarodowe miały większe natężenie niż migracje wewnętrzne

(poza kierunkiem Poznań–Warszawa). Po drugie, niepokoi zróżnicowanie zarobków kobiet i mężczyzn, które utrzymywało się nawet wtedy, gdy wyłączono wpływ wielu czynników potencjalnie wpływających na to zróżnicowanie. Po trzecie, wielu ankietowanych stwierdziło, że do wykonywanej przez nich pracy wystarczyłoby wykształcenie wyższe na poziomie licencjackim. Zdecydowana większość absolwentów studiów I stopnia kontynuowała jednak kształcenie na studiach magisterskich. Wydaje się, że studia licencjackie ciągle traktowane są na rynku pracy jako studia niepełne, co pogłębia problem nadmiaru kwalifikacji wśród absolwentów.

## Bibliografia

- 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”, nr 3 (25), s. 115–130.
- Chmielecka E. (2013), *Proces boloński i krajowe ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*, „Studia BAS”, nr 3 (35), s. 107–134.
- Górniak J. (2012), *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, raport podsumowujący III edycję badań BKL.
- Monitorowanie losów absolwentów uczelni wyższych z wykorzystaniem danych administracyjnych zakładu ubezpieczeń społecznych* (2014), raport przygotowany przez Pracownię Ewaluacji Jakości Kształcenia Uniwersytetu Warszawskiego na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych.
- Ryan P. (2001), *The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective*, „Journal of Economic Literature”, Vol. 39, s. 34–92.
- Trow M. (2005), *Reflections on the Transition from Elite to Mass to Universal Access: Forms and Phases of Higher Education in Modern Societies since WWII*, Working Papers, Institute of Governmental Studies, UC Berkeley.
- Wolbers M. (2007), *Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries*, „Acta Sociologica”, Vol. 50, No. 3, s. 189–210.

## Summary

### Graduates of Poznan University of Economics in Labour Market

The article presents selected results of the second wave of the research project ‘Investigation of Labour Market Performance of PUE Graduates’. The survey covered the graduates of Poznan University of Economics one year after

completing their education. The analysis presented in the paper is focused on the master's level graduates and includes covers such thematic areas as: position in the labour market, professional mobility, qualification mismatch, determinants of professional success.

**Keywords:** higher education, labour market, school-to-work transition, labour market performance of university graduates.

## Резюме

### Выпускники Экономического университета в Poznani на рынке труда

В статье представлены выбранные результаты второго этапа „Исследования судеб выпускников Экономического университета в Poznani”. Исследованием охвачены выпускники очного отделения через год после окончания вуза. Представленный в тексте анализ касается выпускников магистратуры, а тематический диапазон включает вопросы их трудового статуса, профессиональной и пространственной мобильности, соответствия квалификационным требованиям, а также детерминантов успеха на рынке труда.

**Ключевые слова:** высшие учебные заведения, рынок труда, переходный период между учебой и работой (school-to-work transition), исследование судеб выпускников.

### Dr Dominik Buttler

Adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Specjalizuje się w ekonomii edukacji, ekonomii rynku pracy i ekonomii dobroczynności. Jest członkiem zespołu odpowiedzialnego za badania losów absolwentów UEP.

e-mail: d.buttler@ue.poznan.pl

