

Białystok, 29.01.2023 r.

Dr hab. Anna Gardocka-Jałowiec, prof. UwB
Uniwersytet w Białymstoku
Wydział Ekonomii i Finansów

RECENZJA

ROZPRAWY DOKTORSKIEJ MGR. MARIUSZA ONUFER
PT. *WPLYW FORM ZATRUDNIENIA NA KSZTAŁTOWANIE RYNKU PRACY W POLSCE*
PRZYGOTOWANEJ POD KIERUNKIEM NAUKOWYM
DR HAB. KATARZYNY SZALONKI, PROF. UWR

INFORMACJE FORMALNE

Podstawą opracowania recenzji jest pismo prof. dr. hab. Stefana Forlicz, Przewodniczącego Rady Akademickiej Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu z dnia 20 stycznia 2023 r. (L.dz.5100.I.2/DN/2023).

Formalno-prawną podstawę recenzji stanowi Ustawa z dnia 14 marca 2003 r., *o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki* (t.j. Dz.U. 2017 poz. 1789). Zasadniczym punktem odniesienia przy ocenie przedłożonej rozprawy są wymogi określone w art. 13 ust.1 Ustawy. Zgodnie z ustawowymi wymaganiami rozprawa doktorska powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

Ocenę rozprawy doktorskiej mgr. Mariusza Onufer oparto o następujące kryteria: (1) znaczenie podjętej tematyki; (2) poprawność w sformułowaniu celów i hipotez badawczych; (3) trafność doboru metod i narzędzi badawczych oraz pozycji literaturowych; (4) prawidłowość układu i struktury pracy oraz sformułowania wniosków; (5) poprawność formalno-językową pracy.

Rozprawa doktorska mgr. Mariusza Onufer ma charakter teoretyczno-empiryczny, obejmuje 210 stron. Część merytoryczna zawiera się na 174 stronach (wstęp, cztery rozdziały, zakończenie). Część uzupełniającą pracy stanowią: spis literatury (156 pozycji źródeł zwartych i czasopism w języku polskim i angielskim), akty prawne i wyroki sądowe (23 źródła), źródła internetowe (11 źródeł), spisy tabel (80 tabel), schematów (10 schematów), wykresów (15 wykresów), dwa załączniki (kwestionariusz ankiety; wyniki badania ilościowego).

1. WYBÓR TEMATYKI BADAWCZEJ

Doktorant podjął się przedstawienia problematyki ważnej zarówno z punktu widzenia nauki i praktyki. Formy zatrudnienia są integralnym, ważnym elementem rynku pracy – wyznaczają i regulują stosunki między pracownikiem i pracodawcą. W trakcie świadczenia pracy wykorzystywana jest wiedza, umiejętności i kompetencje człowieka, ale też pojawia się możliwość

dalszego ich rozwoju. Jednostka ludzka świadcząc pracę zgodnie z własnymi oczekiwaniami, w oparciu o jasne i przejrzyste warunki i zasady współpracy wykonuje powierzone jej obowiązki ze starannością i odpowiedzialnie. Ostatecznie, skumulowanie działań jednostkowych sprzyja rozwojowi kapitału ludzkiego oraz kapitału społecznego – kapitałów ważnych z punktu widzenia rozwoju gospodarki i społeczeństwa.

Tematyka rynku pracy była, jest i będzie ważna. Prawidłowe jego funkcjonowanie sprzyja bowiem wzrostowi, optymalizacji zasobów i spójności społecznej. Wśród cech charakteryzujących rynek pracy jest istnienie zmiennych zewnętrznych, które prowadzą do wyłaniania się jego nowego obrazu, tj. adekwatnego do istniejącego stanu gospodarki. Przykładem z ostatnich lat jest pandemia, która przyspieszyła prognozowane na nim wcześniej zmiany (szczególnie te związane z technologią), spowodowała wzrost niepewności (w tym np. wyłonienie się grup pracowników mniej lub bardziej narażonych na utrudnienia w pracy) i zmniejszenie ochrony praw pracowniczych, przyczyniła się do zmodyfikowania postrzegania elastyczności zatrudnienia. Sytuacja pracy zdalnej, w nowych warunkach, w bardziej mobilnym czasie pracy stała się szansą dla pogłębienia dyskusji nad koniecznością uelastycznienia tradycyjnego zatrudnienia oraz potrzebą projektowania rozwiązań w kategorii *flexicurity* (a nie w kategorii *flexibility*), która nie tylko rozluźnia sztywne zasady tradycyjnego modelu pracy, ale przede wszystkim sprzyja bezpieczeństwu socjalnemu pracownika.

Sformułowany tytuł rozprawy doktorskiej pełni rolę informacyjną, odzwierciedla problematykę rozważań. Wysoko oceniam wybór tematyki pracy, jak również znajomość, lekkość poruszania się w gąszczu jej różnorodnych problemów i zagadnień. Słowa Albert Einstein *Stawianie nowych pytań, ukazywanie nowych możliwości, rozpatrywanie starych problemów z nowego punktu widzenia wymaga twórczej wyobraźni, oznacza prawdziwy postęp w nauce* podkreślają znaczenie wyboru problemu badawczego, który znajduje swoje uzasadnienie w sferze naukowej, wniosków (o wysokiej użyteczności) płynących pod adresem praktyki gospodarczej, oraz przyczynia się do dopełnienia luki poznawczej w dziedzinie nauk społecznych. Wykazana przez Doktoranta przydatność rozważań dla określonej grupy odbiorców z praktyki gospodarczej znacząco podnosi walory pracy.

2. CEL ROZPRAWY, HIPOTEZY BADAWCZE

Celem podstawowym prowadzonych badań, jak wskazuje Doktorant (strona 6), jest „pokazanie wpływu elastycznych form zatrudnienia na kształtowanie się równowagi na rynku pracy w Polsce oraz wyodrębnienie czynników, które determinują ich stosowanie”. Został on sformułowany poprawnie i co należy podkreślić wynika z tytułu dysertacji. Osiągnięcie tak sformułowanego celu poznawczego wspomogła realizacja trzech celów szczegółowych, które uznać należy za kroki milowe. Pewne zastrzeżenie wzbudza brak sformułowanych celów metodycznego i aplikacyjnego. Atutem pracy jest sformułowanie pytań badawczych.

O ważności i oryginalności wkładu badań w rozwój nauki świadczy hipoteza główna, która brzmi (strona 6) „nietypowe formy zatrudnienia mają pozytywny wpływ na równowagę rynku pracy w Polsce”. Osadzenie hipotezy w rzeczywistości pozwoliło na jej przetestowanie przy użyciu prawidłowych metod i na uzasadnionej badawczo grupie (o czym szerzej w kolejnej części recenzji). Rozwinięciem hipotezy głównej są cztery hipotezy szczegółowe (wymienione na stronie 6). Przyjmują one postać zdań twierdzących. Wyraźnie określają kierunek, zakres badań, porządkują tok postępowania badawczego. Są powiązane ze sobą logicznie, adekwatne dla tematu dysertacji. Ich wyraźniejsza korespondencja z celami pracy, zachowanie zgodności według kolejności

sformułowania uczyniłoby przyjęty tok narracji naukowej jeszcze bardziej spójny i czytelny w odbiorze.

Reasumując, cel główny i cele szczegółowe oraz hipotezy badawcze zostały sformułowane poprawnie. Wskazane sugestie odnośnie do uzupełnienia celów o cele metodyczny i aplikacyjny, porządku w korespondencji celów szczegółowych i hipotez nie obniża wysokiej i pozytywnej oceny pracy.

3. METODYKA BADAWCZA. DOBÓR I UMIEJĘTNOŚĆ WYKORZYSTANIA LITERATURY

Recenzowana rozprawa mgr. Mariusza Onufer ma charakter teoretyczno-empiryczny. W pracy opisano podejście do procesu badawczego – zarówno w warstwie teoretycznej i empirycznej. Określono zakresy badań, tj. zakres czasowy (w przypadku badań wtórnych – po 1989 roku; badań pierwotnych – okres od sierpnia 2019 roku do sierpnia 2020 roku), zakres przestrzenny (polski rynek pracy), zakres podmiotowy (osoby zatrudnione w dolnośląskich przedsiębiorstwach na podstawie nietypowych form zatrudnienia; wielkość próby ustalono na poziomie 500 osób; odpowiedzi zebrano od 506 respondentów), zakres przedmiotowy (nietypowe formy zatrudnienia – postrzeganie, czynniki warunkujące wybór, ocena).

Doktorant wykorzystał metody wnioskowania dedukcyjnego i indukcyjnego, analizy logicznej i statystycznej, metody dokumentacyjne i kwestionariuszowe. Do przetworzenia danych ilościowych i jakościowych użył odpowiednich narzędzi. Wykorzystał pozycje piśmiennictwa naukowego krajowego, anglojęzycznego. Uwzględnił większość znaczących publikacji, w tym te, które można uznać za klasyczne, jak i najnowsze tj. opublikowane w ostatnich latach. Na płaszczyźnie dociekań empirycznych wykorzystał wyniki badań pierwotnych oraz wtórne dane empiryczne. Własne badania bezpośrednie przeprowadził przy wykorzystaniu kwestionariusza ankiety na próbie 506 osób. Badania Doktoranta stanowią egzemplifikację badanego zjawiska.

Krytyczna i dość wnikliwa analiza literatury wsparta analizą danych empirycznych pozwoliła Doktorantowi właściwie sformułować wnioski. Zestaw proponowanych metod i narzędzi badawczych, wraz z uzasadnieniem ich doboru, pozwala przyjąć, że konstrukcja i plan badań prowadzą do osiągnięcia celów, sprawdzenia wysuniętych hipotez. Zastosowane w rozprawie doktorskiej metody badawcze oceniam jako właściwe dla postawionego problemu badawczego i uznaję, że Doktorant zastosował je poprawnie.

4. UKŁAD I STRUKTURA DYSERTACJI. TRAFNOŚĆ SFORMUŁOWANIA WNIOSKÓW

Recenzowana praca doktorska jest spójna w układzie i treści tekstu. O kompletności układu pracy doktorskiej świadczy m.in. spójność spisu treści z tytułem dysertacji. Rozdziały są kompletne i mogą w miarę samodzielnie funkcjonować poza pracą. Każdy z nich posiada część podsumowującą tok przeprowadzonych rozważań. Kolejność rozdziałów jest logiczna, a objętość tekstu odzwierciedla wagę wątków.

Wstęp dysertacji przedstawia: w sposób kompletny uzasadnienie podjętego problemu badawczego; cele rozprawy, hipotezę główną i hipotezy szczegółowe; zakresy badań (czasowy, przestrzenny, podmiotowy i przedmiotowy) oraz metodykę badawczą; syntetyczny opis najważniejszych treści zawartych w poszczególnych rozdziałach.

Rozdział pierwszy jest poświęcony teoretycznym aspektom pracy i zatrudnienia. W oparciu o bogatą literaturę przedmiotu dokonano przeglądu ich najważniejszych teorii i koncepcji. Odniesiono się do elastyczności rynku pracy, która jest nieodłącznie związana z nietypowymi formami zatrudnienia. Podniesiono kwestię dodatniej zależności między: (1) swobodą stosowania nietypowych form zatrudnienia i niższym poziomem bezrobocia w gospodarce; (2) elastycznością zatrudnienia i lepszym przystosowaniem przedsiębiorstwa do zmian technologicznych i warunków rynkowych; (3) nietypowymi formami zatrudnienia i poprawą struktury zatrudnionych oraz łatwością wejścia na rynek pracy.

Tok prowadzonych rozważań w rozdziale pierwszym uznać należy za ciekawą propozycję. Jest dowodem dobrej znajomości literatury przedmiotu - jej doboru i wykorzystania, umiejętności formułowania własnych sądów. Jest to rozdział poprawny pod względem zakresu i sposobu podejścia do omawianej problematyki.

Ciekawe rozważania o charakterze teoretycznym, w zakresie umów zawieranych na linii pracownik – pracodawca, przedstawiono w rozdziale drugim recenzowanej rozprawy. Charakterystyka różnych form zatrudnienia wyartykułowała m.in. zasadnicze różnice występujące między nimi, zalety i wady każdej z form w odniesieniu do pracodawcy i pracownika. Te pogłębione rozważania zasługują na szczególną uwagę. Doktorant nie tylko przedstawił formy zatrudnienia, ale dokonał również ich charakterystyki w ujęciu formalnym (obowiązujące przepisy) i nieformalnym (subiektywnym, indywidualnym wskazując na sposób postrzegania przez uczestników rynku pracy), sformułował ich ocenę. W swoich rozważaniach wskazał, że nietypowe formy zatrudnienia są słuszną alternatywą dla typowej umowy o pracę gdyż: (1) umożliwiają pozyskiwać pracowników bez typowych ograniczeń, które występują przy tradycyjnej pracy podporządkowanej, świadczonej w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony; (2) zwiększają elastyczność podejmowanych przez pracodawców decyzji o wielkości i okresie zatrudnienia; (3) tworzą możliwość kompatybilności wykonywanej pracy z preferencjami i możliwościami świadczenia pracy przez pracownika (dopasowania do indywidualnych potrzeb; godzenia jej z innymi obowiązkami). Niewątpliwie są to ciekawe i obszerne rozważania. Stanowią doskonałe wprowadzenie do zagadnień przedstawionych w kolejnej części pracy.

Analiza kosztów różnych form zatrudnienia, przedstawiona w trzecim rozdziale dysertacji, jest ważnym obszarem rozważań. Obejmuje poglądy i przyjmowane stanowiska pracodawcy i pracownika. Wartością rozważań jest odniesienie do zasad obowiązujących w UE - wskazanie zasadniczych różnic w przyjętych i obowiązujących politykach kształtowania kosztów pracy (poziomów: wynagrodzenia, ubezpieczenia społecznego, obciążenia podatkowego), wysokości płacy minimalnej w poszczególnych państwach. Na uwagę zasługuje analiza kosztów pracy w Polsce związana z personelem, która została przeprowadzona w aspekcie jego pozyskania, zapewniania odpowiednich warunków pracy i motywowania do rozwoju poprzez docenianie zaangażowania w wykonywaną pracę (strona 103, tabela 3.3).

Z toku prowadzonych rozważań nad kosztami placowymi i pozapłacowymi w różnych formach zatrudnienia w Polsce wynika, że z punktu widzenia pracodawcy typowa umowa o pracę jest najbardziej kosztowną formą zatrudnienia, a umowy cywilnoprawne pozwalają uniknąć kosztów m.in. obsługi płatnego urlopu wypoczynkowego i zwolnień z tytułu choroby. Wskazuje się, że formy zatrudnienia, które wiążą się z większymi obciążeniami pozapłacowymi mogą być korzystne dla pracodawcy ze względu na większą identyfikację pracowników z pracodawcą, większe zaangażowanie i zmniejszoną rotację. Elastyczne formy zatrudnienia są korzystne dla przedsiębiorstw o niskiej rentowności, stosujących niższe marże lub dopiero wchodzących na rynek. Przeprowadzona analiza kosztów pracy wykazuje, że umowy cywilnoprawne są kosztowo korzystne dla pracowników i pracodawców. Przy czym tok rozważań prowadzi do słusznej konkluzji, że trudno jest jednoznacznie wskazać jedną uniwersalną formę zatrudnienia, która byłaby korzystna dla obu stron i we wszystkich sytuacjach w jakich one znajdują się (w przypadku pracodawcy np. etap i poziom rozwoju działalności; w przypadku pracownika np. wiek, sytuacja rodzinna, indywidualne oczekiwania i preferencje odnośnie dysponowania czasem, zapłaty za efekt a nie czas pracy). Zawartość rozdziału trzeciego, tok narracji naukowej oceniam pozytywnie.

Konkluzje sformułowane w rozdziale trzecim są weryfikowane w czwartej części dysertacji. Doktorant w oparciu o badania własne podejmuje próbę odpowiedzi na istotne pytania: (1) jakie inne pozakosztowe czynniki sprzyjają rozwojowi nietypowych form zatrudnienia?; (2) jakie rozwiązania w zakresie nietypowych form zatrudnienia warunkują budowanie równowagi rynku pracy?

Sformułowane wnioski z badania własnego poprzedza wnikliwy opis koncepcyjno-metodyczny. W części przedstawiającej metodykę własnych badań bezpośrednich przedstawiono zasady doboru jednostek do próby oraz zakres przedmiotowy i przestrzenny badań, jak również charakterystykę badanej populacji i próby badawczej. Przeprowadzone czynności, dobór technik, mierników uważam za adekwatny do osiągnięcia głównego celu pracy, weryfikacji hipotezy głównej. Rezultaty badawcze przedstawione za pośrednictwem różnych form edytorskich (tabele, wykresy) są czytelne. Raportowanie w jednym stylu, choć bywa nużące, jest poprawne. Sformułowane wnioski zostały skonfrontowane z wynikami opublikowanych badań przeprowadzonych w innej perspektywie czasowej.

Rozważania zawarte w czwartym rozdziale dysertacji są obszerne i ważne. Prowadzą do wniosku, że nietypowe formy zatrudnienia stanowią alternatywę dla umowy o pracę i w ujęciu ogólnogospodarczym sprzyjają powstawaniu nowych miejsc pracy i kreowaniu równowagi na rynku pracy (w przeciwieństwie do podnoszenia płacy minimalnej, która prowadzi do wzrostu kosztów pracodawcy a w rezultacie niechęci do zwiększania a nawet utrzymania poziomu zatrudnienia). Dla przedsiębiorców stwarzają pole do elastycznej działalności, tj. odpowiadającej m.in. zmieniającemu się stylowi życia ludzi, dokonującej się zmianie technologicznej i turbulentności otoczenia. Pracownikom – zgodnie z zdaniem większości badanych - gwarantują bezpieczeństwo, zapewniają swobodę dysponowania czasem pracy i możliwość łączenia życia zawodowego z rodzinnym.

W prowadzonych rozważaniach wysoko oceniam sformułowanie wyzwań i rekomendacji dla rynku pracy. Są one wyrazem zdolności Doktoranta do samodzielnego, krytycznego i kreatywnego uprawiania i rozwijania nauki, umiejętności wyciągania wniosków i formułowania własnego stanowiska.

Zakończenie rozprawy nawiązuje do celów i hipotez badawczych. Zawiera najistotniejsze osiągnięcia w warstwie teoretycznej oraz badań empirycznych. Doktorant obok najistotniejszych ustaleń

wskazuje na przydatność rezultatów pracy dla rynku pracy. Lektura pracy skłaniała do refleksji, co z punktu widzenia recenzenta jest cenne. Pozytywnie należy ocenić: optymalizację metodyki badań, dbałość o spójność pomiędzy celami, zamierzonymi efektami, charakterem użytych metod, zakresem badawczym. Wysoko oceniam sformułowanie wniosków i rekomendacji.

Resumując, warsztat naukowy Doktoranta oceniam pozytywnie.

5. OCENA STRONY FORMALNEJ PRACY

Formalna strona pracy doktorskiej mgr. Mariusza Onufer nie nasuwa poważniejszych zastrzeżeń. Występujące drobne usterki, w tym o charakterze redakcyjno-edytorskim, nie wpływają na całokształt pozytywnej oceny dysertacji. Lektura rozprawy jest relatywnie łatwa. Myśli przekazywane są w sposób syntetyczny, czytelny, prosty. Ich przejrzystość wzmacnia spójność tekstu. Rozprawa jest wzbogacona o formy edytorskie (tj. tabele, schematy, wykresy), które Doktorant opracował poprawnie. Praca od strony formalnej została przygotowana starannie i zasługuje na pozytywną ocenę.

6. KONKLUZJA KOŃCOWA

Praca doktorska mgr. Mariusza Onufer pt. *Wpływ form zatrudnienia na kształtowanie rynku pracy w Polsce* jest wartościowym opracowaniem naukowym. W rozprawie zawarte zostały myśli i wnioski, które porządkują, wzbogacają dotychczasowy stan wiedzy w dziedzinie nauk społecznych. Praca posiada walory naukowe i poznawcze, została w wystarczającym zakresie udokumentowana uwzględniając istniejący dorobek badawczy.

Rozprawa doktorska mgr. Mariusza Onufer pt. *Wpływ form zatrudnienia na kształtowanie rynku pracy w Polsce* spełnia wymogi określone w art. 13 ust. 1 Ustawy z dnia 14 marca 2003r., o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki. Jest potwierdzeniem predyspozycji i umiejętności Doktoranta do samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Wnoszę do Rady Akademickiej Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu o przyjęcie rozprawy doktorskiej oraz jej dopuszczenie do publicznej obrony.


Anna Gardocka-Jałowiec