

Prof. zw. dr hab. Tomasz Panek
Instytut Statystyki i Demografii
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

**OCENA DOROBKU NAUKOWO–BADAWCZEGO,
DYDAKTYCZNEGO I POPULARYZATORSKIEGO
ORAZ WSPÓŁPRACY MIĘDZYNARODOWEJ W ZWIĄZKU
Z POSTĘPOWANIEM HABILITACYJNYM
DR ANNY TURCZAK W DZIEDZINIE NAUK EKONOMICZNYCH
W DYSCYPLINIE EKONOMIA**

Podstawą mojej recenzji w postępowaniu habilitacyjnym dr Anny Turczak były:

– pismo prof. dr hab. Igi Rudawskiej, zastępcy Dyrektora Instytutu Ekonomii i Finansów ds. Nauki, z dnia 10.10.2019 r.,

– przekazane wraz z pismem dokumenty przygotowane przez Habilitantkę oraz Jej publikacje,

– obowiązujące przepisy prawa, na które składają się przede wszystkim:

(1) Ustawa o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (Dz.U. z 2017 r., poz. 1789 z późn. zm.),

(2) Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 1 września 2011 r. w sprawie kryteriów oceny osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego (Dz.U. z 2011 r., nr 195, poz. 1165).

Przebieg kariery zawodowej Habilitantki

Dr Anna Turczak ukończyła studia i uzyskała stopień magistra ekonomii na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego w 1999 r. Po ukończeniu studiów w latach 1989-2004 pracowała na stanowiskach kierowniczych w Zakładach Mięśnych AGRYF S.A. Sp. z o. o., w firmie ANIMEX S.A. oraz w Zakładach Mięśnych AGRYF S.A. Grupa Animex. Jednocześnie, w 2000 r. podjęła studia doktoranckie na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego. W 2004 r. Habilitantka uzyskała na tym wydziale stopień doktora nauk ekonomicznych na podstawie pracy doktorskiej *Metody ilościowe w analizie opłacalności inwestycji w akcje spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie*, przygotowanej pod kierunkiem prof. dr zw. hab. Waldemara Tarczyńskiego. Po otrzymaniu stopnia doktora podjęła pracę w Zachodniopomorskiej Szkole

Biznesu w Szczecinie na Wydziale Ekonomii i Informatyki oraz dodatkowo na Wydziale Przedsiębiorczości w Gryficach oraz na Wydziale Przedsiębiorczości w Stargardzie. Od 2018 r. pracuje na Wydziale Zarządzania i Ekonomii Usług Uniwersytetu Szczecińskiego, w Zakładzie Analiz Biznesowych Katedry Ekonomiki Przedsiębiorstw i Rachunkowości, na stanowisku adiunkta.

Dorobek publikacyjny Habilitantki po uzyskaniu stopnia naukowego doktora nauk ekonomicznych

Dorobek publikacyjny dr Anny Turczak po uzyskaniu stopnia naukowego doktora nauk ekonomicznych obejmuje 118 opublikowanych prac naukowych (w tym rozprawa habilitacyjna), przy czym 91 pozycji autorskich oraz 27 pozycje współautorskie, a mianowicie:

- autorstwo 1 monografii (rozprawa habilitacyjna),
- autorstwo 43 artykułów i współautorstwo 24 artykułów w czasopismach,
- autorstwo 37 i współautorstwo 3 rozdziałów w monografiach,
- autorstwo 4 materiałów pokonferencyjnych.

18 prac naukowych zostało opublikowanych w języku angielskim, w tym 4 to recenzowane materiały pokonferencyjne.

Niestety Habilitantka nie podała w autoreferacie (tabela 1, str. 24), które z publikacji znajdują się w czasopismach z listy Journal Citation Reports (JCR) lub na liście European Reference Index for Humanities (ERIH) oraz na listach A i B MNiSW. Co prawda Habilitantka wskazuje w autoreferacie (str. 23), że 4 jej publikacje znajdują się na dwóch pierwszych, wymienionych powyżej, listach lecz nie znajduje to potwierdzenia w wykazie dorobku publikacyjnego. Wśród publikacji, które ukazały się po uzyskaniu stopnia doktora (str. 3 i dalsze wykazu dorobku publikacyjnego) tylko jedna (poz. 94) znajduje się na liście w bazie Web of Science, a dwie inne (poz. 83 i 85) zostały złożone do indeksowania w tej bazie.

Sumaryczna liczba punktów za publikacje po uzyskaniu stopnia doktora, obliczona łącznie z uwzględnieniem wykazu czasopism naukowych ogłaszanych przez MNiSW w poszczególnych latach oraz rozporządzeń przywołanych w autoreferacie przez Habilitantkę, wynosi 705.

Dorobek publikacji dr Anny Turczak po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych oceniam pozytywnie, pod względem ilościowym.

Ogólna ocena osiągnięć naukowo-badawczych

Zgodnie z Ustawą, osoba ubiegająca się o stopień doktora habilitowanego powinna posiadać osiągnięcia stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej, którą w przypadku dr Anny Turczak jest ekonomia. Moja ocena syntetyczna, uwzględniająca kryteria zawarte w Rozporządzeniu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego przy ocenie osiągnięć naukowo-badawczych Habilitantki, jest następująca:

1. Autorstwo lub współautorstwo publikacji znajdujących się w bazie Journal Citation Reports (JCR) lub na liście European Reference Index for Humanities (ERIH).

Habilitanta jest współautorką 1 artykułu w czasopiśmie znajdującym się na jednej z powyższych list. Ponadto 2 publikacje zostały zgłoszone do indeksowania w bazie Web of Science lecz nie podano jaki był efekt tego zgłoszenia. Moja ocena osiągnięć, w ramach rozpatrywanego kryterium, jest pozytywna lecz niska.

2. Autorstwo lub współautorstwo monografii, publikacji naukowych w czasopismach międzynarodowych i krajowych innych niż wymienionych w punkcie 1.

Dr Anna Turczak jest autorką 1 monografii (rozprawa habilitacyjna).

Moja ocena w tym zakresie jest pozytywna lecz niska.

3. Autorstwo lub współautorstwo opracowań zbiorowych, katalogów zbiorów, dokumentacji prac badawczych, ekspertyz.

Habilitantka jest autorką 2 skryptów dla studentów oraz 9 materiałów e-learningowych.

Moja ocena w tym obszarze jest pozytywna.

4. Brak jest informacji na temat wielkości sumarycznego Impact Factor publikacji naukowych z listy Journal Citations Reports. Jest to o tyle dziwne, że jednocześnie Habilitantka w autoreferacie stwierdziła, że posiada 4 publikacje z list JCR lub ERIH. Liczba cytowań według bazy Web of Science wynosi 6. Index Hirscha według bazy Web of Science wynosi 1. Statystyki bibliograficzne podane w autoreferacie wskazują, że prace Habilitantki są w zasadzie nierozpoznawalne w środowisku naukowym.

Moja ocena jest tutaj negatywna.

5. Kierowanie międzynarodowymi lub krajowymi projektami badawczymi oraz udział w takich projektach.

Habilitantka brała udział jako wykonawca w 4 krajowych projektach badawczych (wykaz dorobku publikacyjnego, str. 11-12). Ponadto w autoreferacie (str. 26) Habilitantka wskazała kolejne 3 krajowe projekty (nie wymienione w wykazie dorobku), w których brała

udział jako wykonawca. Kierowała także projektami wdrożeniowymi w przedsiębiorstwach.

Moja ocena osiągnięć w tym obszarze jest umiarkowanie pozytywna.

6. Międzynarodowe lub krajowe nagrody za działalność naukową.

Dr Anna Turczak uzyskała pierwszą nagrodę za referat wygłoszony na międzynarodowej konferencji. Otrzymała także od Rektora Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie dyplom za osiągnięcia naukowo-dydaktyczne z okazji 15 lecia tej Uczelni.

Moja ocena osiągnięć Habilitantki w tym obszarze jest umiarkowanie pozytywna.

7. Wygłaszanie referatów na międzynarodowych lub krajowych konferencjach naukowych.

Habilitantka uczestniczyła w 44 konferencjach, w tym w 11 o charakterze międzynarodowym. Na 25 konferencjach, w tym na 10 o charakterze międzynarodowym wygłosiła referaty (ponownie niespójność z danymi z Załącznika nr 3). Ponadto na 19 konferencjach (na 4 konferencjach międzynarodowych) brała udział w panelach dyskusyjnych.

Dr Anna Turczak była także 3 razy członkiem komitetu naukowego konferencji międzynarodowych oraz 4 razy członkiem komitetów organizacyjnych krajowych konferencji naukowych.

Moja ocena osiągnięć Habilitantki w tym obszarze jest pozytywna.

Ocena osiągnięcia naukowego

Jako osiągnięcie naukowe podlegające głównej ocenie w postępowaniu habilitacyjnym dr Anna Turczak wskazała monografię pt. *Nierówności płacowe w Polsce* (Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2019). Rozprawa habilitacyjna ma charakter w zasadzie empiryczny i dotyczy zmian nierówności płacowych w Polsce, koncentrując się na analizie zmian luki płacowej między kobietami i mężczyznami. Wybór tematyki rozprawy przez Habilitantkę należy uznać nie tylko za trafny ale i niezwykle aktualny. Różnice płacowe mężczyzn i kobiet, nawet gdy wykonują tę samą pracę i posiadają podobne kwalifikacje, występują na całym świecie. Zasada równości wywiedziona z praw człowieka, w odniesieniu do rynku pracy zakłada, że nie można dyskryminować dostępu do zatrudnienia, warunków pracy i wynagrodzenia za pracę ze względu na różne indywidualne cechy ludzi, w tym ze względu na płeć. Badania luki płacowej w Polsce wskazują, że pomimo zmian strukturalnych w gospodarce oraz zmian instytucjonalnych na rynku pracy, różnice w wynagrodzeniach pomiędzy kobietami i mężczyznami utrzymują się na względnie wysokim poziomie.

Szereg państw dąży do likwidacji nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami. Ich zmniejszenie może dać wymierne korzyści gospodarcze związane ze zwiększeniem liczby pracujących kobiet co przekłada się na wzrost PKB i poprawę efektywności systemu emerytalnego. Równa płaca kobiet i mężczyzn za tą samą pracę daje także szereg korzyści pracodawcom, pozytywnie motywując kadry i przyciągając najlepszych pracowników, co przekłada się na zwiększenie wydajności i wzrost konkurencyjności pracodawcy. Identyfikacja czynników wpływających na różnice pomiędzy płacami kobiet i mężczyzn pozwala na zaplanowanie i uruchomienie działań prawnych oraz w ramach polityki gospodarczej i społecznej nakierowanych na niwelowanie tych różnic. Tym samym podjęta przez Habilitantkę w rozprawie tematyka wpisuje się w zapotrzebowanie zarówno ze strony polityki gospodarczej jak i polityki społecznej.

Struktura rozprawy oraz układ jej treści są przejrzyste, ułatwiające czytelnikowi poruszanie się po omawianej problematyce. Od strony formalnej rozprawa liczy 360 stron i składa się ze wstępu, 6 podstawowych rozdziałów, załączników oraz spisu literatury przedmiotu. We wstępie Habilitantka sformułowała główny cel badawczy recenzowanej monografii, którym jest analiza zmian w rozkładzie wynagrodzeń w Polsce ze szczególnym uwzględnieniem zmian luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Realizacja celu głównego rozprawy przebiegała, poprzez realizację sformułowanych przez Habilitantkę sześciu następujących celów szczegółowych (str. 9 i 10 autoreferatu):

1. Przystawienie ekonomicznych i społecznych implikacji rozwarstwienia płac w gospodarce narodowej.
2. Zaprezentowanie obowiązujących regulacji prawnych odnoszących się do kwestii ustalania wynagrodzeń i respektowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu.
3. Wyjaśnienie, w jaki sposób system wynagradzania pracowników może wspierać rozwój przedsiębiorstwa oraz jak należy wykorzystać motywacyjną funkcję wynagrodzeń.
4. Scharakteryzowanie rozkładu płac w całej gospodarce narodowej.
5. Ustalenie, która zmienna najbardziej różnicuje płace w Polsce.
6. Dokonanie porównania struktury wynagrodzeń w populacji kobiet i w populacji mężczyzn oraz określenie wpływu poszczególnych zmiennych na wielkość różnicy między płacą przeciętną kobiet i przeciętną płacą mężczyzn.

Poza sformułowanymi celami rozprawy Habilitantka postawiła główną hipotezę badawczą mówiącą, że „pomimo zmniejszającego się rozrzutu płac, wielkość luki między zarobkami

kobiet i mężczyzn nie zmniejsza się”. Chciałem w tym miejscu podkreślić, że hipoteza ta była już wielokrotnie weryfikowana w szeregu opracowań. Także lektura opracowań GUS *Struktura wynagrodzeń według zawodów...*, z których dane wykorzystuje do analiz Habilitantka, bez żadnych dodatkowych obliczeń potwierdza tę hipotezę. Ponadto Habilitantka nie zawarła w swojej rozprawie przeglądu literatury dotyczącej prowadzonych wielokrotnie badań nierówności wynagrodzeń w Polsce. Należy także wskazać na niefortunne użycie przez Habilitantkę w sformułowanej hipotezie określenia „rozrzut płac” (używane jest ono wielokrotnie w rozprawie). Z treści rozprawy wynika, że Habilitantka miała na myśli zróżnicowanie płac.

Obok głównej hipotezy badawczej dr Anna Turczak postawiła siedem hipotez pomocniczych: hipoteza I – z atrybutów opisujących pracownika, takich jak poziom wykształcenia, płeć, wykonywany zawód, wiek i staż pracy, to zawód jest tym atrybutem, który w największym stopniu odpowiada za zróżnicowanie płac w Polsce;

hipoteza II – każda z rozpatrywanych cech opisujących zakład pracy, a mianowicie rodzaj działalności, sektor własności, wielkość podmiotu i jego geograficzne umiejscowienie, w niewielkim stopniu tłumaczy zróżnicowanie płac w Polsce;

hipoteza III – rozkład wynagrodzeń w zbiorowości kobiet charakteryzuje się niższą wartością przeciętną oraz mniejszą dyspozycją, skośnością i koncentracją niż rozkład wynagrodzeń w zbiorowości mężczyzn;

hipoteza IV – różnice między kobietami i mężczyznami w zakresie poziomu wykształcenia, rodzaju wykonywanego zawodu, wiek i staż pracy powodują zmniejszenie luki płacowej;

hipoteza V – różnice w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn według cech zakładu pracy, takich jak rodzaj działalności, sektor własności i geograficzne położenie, wpływają na spłylenie luki płacowej;

hipoteza VI – to, że kobiety i mężczyźni podejmują pracę w przedsiębiorstwach różniących się wielkością, niesie za sobą skutek w postaci zwiększenia istniejącej luki płacowej;

hipoteza VII – dzięki temu, że występuje korzystna dla kobiet różnica między płacami dotycząca poziomu wykształcenia, luka płacowa redukuje się o blisko połowę i żadna inna cecha nie odpowiada za spłylenie luki w tak dużym stopniu jak cecha poziom wykształcenia.

Mam zasadnicze zastrzeżenia co do hipotez IV, V i VI. Są one stanowczo niedoprecyzowane. Na pewno samo w sobie zróżnicowanie poziomu wykształcenia, czy też różnice w strukturze zatrudnienia nie wpływają na zmniejszenie czy też zwiększenie luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami. Ponadto wyniki badania zamieszczone w opracowaniu GUS *Struktura wynagrodzeń według zawodów...* już weryfikują hipotezę III i nie potrzebne są dalsze analizy.

Trzy pierwsze rozdziały rozprawy stanowią pewne wprowadzenie do analiz empirycznych przeprowadzonych w kolejnych trzech rozdziałach. Analizy empiryczne bazowały na danych wtórnych, zawartych w publikacjach GUS pt. *Struktura wynagrodzeń według zawodów...* za lata 2004-2016.

W rozdziale pierwszym rozprawy Habilitantka zdefiniowała pojęcie wynagrodzenia zarówno w ujęciu wąskim jak i szerokim. Podkreśliła przy tym, że wynagrodzenie za pracę stanowi dominujące źródło utrzymania gospodarstw domowych w Polsce, a tym samym determinuje ich poziom zamożności.

W kolejnym, drugim rozdziale rozprawy, dodano przegląd krajowego i międzynarodowego prawa pracy, koncentrując się na przepisach dotyczących wynagrodzenia pracowników. Habilitantka przywołała w rozprawie regulacje odnosząc się do kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

W trzecim rozdziale Habilitantka przedstawia wybrane teorie motywacji pracowników tłumaczące ich zachowania w środowisku pracy. Prezentację tych teorii kończy sformułowanie wniosków, wynikających z poszczególnych teorii, dotyczących uwzględniania w konstrukcji systemu wynagrodzeń w przedsiębiorstwach czynników motywujących pracowników. Następnie przedstawiła i oceniała różne systemy wynagrodzeń, wskazując przy tym jako najlepszy system uzależniający wynagrodzenie od pracowników wkładu w realizację celów przedsiębiorstwa oraz podając uzasadnienie tego wyboru.

W czwartym rozdziale rozprawy Habilitantka przeprowadziła analizę zmian rozkładu wynagrodzeń w Polsce, w latach 2004-2016, w podmiotach gospodarki narodowej o liczbie pracujących powyżej 9 osób, ze względu na 9 wybrany cech pracujących. Należy tym samym zauważyć, że tytuł rozdziału nie jest adekwatny w stosunku do jego zawartości. W analizie wykorzystano podstawowe statystyczne miary struktury rozkładu. Szczególną uwagę zwrócono przy tym na analizę rozkładów wynagrodzeń wyróżnionych ze względu na wykonywany zawód.

Piąty rozdział rozprawy koncentruje się na identyfikacji czynników (charakterystyk pracowników oraz ich zakładów pracy) różnicujących wynagrodzenia w Polsce w oparciu o dekompozycję wariancji. Ponadto przeprowadzono klasyfikację, a w zasadzie podjęto próbę takiej klasyfikacji, 38 podgrup zawodowych na podstawie ze względu na podobieństwo rozkładów wynagrodzeń, wykorzystując jedną z metod taksonomicznych. Sformułowany przez Habilitantkę wniosek z przeprowadzonej analizy że obowiązująca w statystyce publicznej klasyfikacja wyróżniająca dziewięć głównych grup zawodów „nie jest klasyfikacją właściwą do badania różnic w rozkładach zarobków” nie wydaje sensowny. Klasyfikacja ta nie daje oczywiście jednorodnych grup zawodów ze względu na podobieństwo struktury wynagrodzeń. Ale wcale to nie oznacza, że nie powinna być wykorzystywana do badania różnic w rozkładach wynagrodzeń dla poszczególnych zawodów. Ponadto zastosowana do klasyfikacji metoda taksonomiczna nie wdaje się właściwa (por. uwagi szczegółowe),

W rozdziale szóstym Habilitantka podjęła próbę oceny wpływu różnych czynników na różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn. W pierwszej części rozdziału dokonała porównania rozkładów wynagrodzeń kobiet i mężczyzn za pomocą miar struktury. W kolejnej części rozdziału zbadała wpływ różnych charakterystyk badanych osób i ich zakładów pracy na wielkość luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami, wykorzystując autorską dekompozycję luki płacowej na czynnik związany z różnicami w poziomach kobiet i mężczyzn (różnice strukturalne) oraz czynnik nie związany z różnicami w poziomach tej cechy (stała struktura).

Mam zasadnicze zastrzeżenia zarówno do części opisowej rozprawy (rozd. 1-3) jak i jej części empirycznej (rozd. 5-6). Habilitantka podjęła w rozprawie próbę identyfikacji determinant nierówności płacowych pomiędzy kobietami i mężczyznami w Polsce. Co prawda rozdziały 1 i 2 w pierwszej części rozprawy dostarczają pewnej podbudowy pojęciowej i prawnej do analiz tych nierówności, ale wyraźnie brak jest podbudowy teoretycznej objaśniającej mechanizmy dyskryminacji i segregacji płacowej na rynku pracy (np. teoria gustu dyskryminacyjnego Beckera, czy też teoria dyskryminacji statystycznej). Natomiast rozdz. 3 mógłby być bez uszczerbku dla rozprawy, usunięty z niej, gdyż moim zdaniem dotyczy problematyki niezwiązanej bezpośrednio z tematem rozprawy.

Mam zasadnicze wątpliwości czy zastosowane przez Habilitantkę narzędzia analityczne pozwoliły na utworzenie „rozsądnych” homogenicznych grup zawodów ze względu na rozkłady płac (rozd. 5) oraz na określenie wpływu różnych charakterystyk pracowników i ich

zakładów pracy na określenie wielkości luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami (rozdz. 6), a tym bardziej na porównanie siły wpływu tych charakterystyk na analizowaną kategorię. Zastosowanie metody podziału dendrytu do klasyfikacji zawodów w homogeniczne grupy świadczy o małym doświadczeniu praktycznym Habilitantki w tego typu analizach. Metoda ta z reguły daje podział na kilka grup jedno lub dwuelementowych oraz jedną grupę zawierającą pozostałe obiekty. Tak też stało się w przypadku klasyfikacji zawodów na podstawie rozkładu wynagrodzeń przeprowadzonej przez Habilitantkę – uzyskała Ona 1 grupę jednoelementową, 1 grupę dwuelementową oraz grupę zawierającą pozostałe kilkadziesiąt obiektów (zawodów). Z punktu widzenia analizy porównawczej jest to rozwiązanie praktycznie bezużyteczne.

Do analizy porównawczej wpływu na zróżnicowanie wynagrodzeń ogółem zróżnicowania wynagrodzeń między grupami pracowników, wyodrębnionych ze względu na ich charakterystyki i charakterystyki miejsca ich pracy oraz zróżnicowania wynagrodzeń wewnątrz tych grup Habilitantka wykorzystwała dekompozycję wariancji rozkładu wynagrodzeń. Nawiązując do tytułu rozprawy bardziej właściwe byłoby tutaj wykorzystanie własności dekompozycyjnych współczynnika nierówności Theila. Jednakże prawdopodobnie wyniki dekompozycji współczynnika Theila, podobnie jak wyniki dekompozycji wariancji, dostarczałyby bardzo ograniczonych informacji na temat wpływu wyróżnianych w badaniu zmiennych na zróżnicowanie wynagrodzeń. We wszystkich przeprowadzonych w rozprawie analizach w tym zakresie wpływ zróżnicowania wewnątrzgrupowego wynagrodzeń na ich zróżnicowanie ogółem był kilkakrotnie wyższy niż wpływ zróżnicowania międzygrupowego. Taki wynik był w pełni przewidywalny gdyż zróżnicowanie wynagrodzeń ze względu na jedną wybraną zmienną jest wielokrotnie mniejszy niż łączne zróżnicowanie ze względu na szereg innych zmiennych. Jedynym prawidłowym rozwiązaniem byłoby tutaj zastosowanie zamiast jednowymiarowej analizy wariancji (analizy wariancji dla jednej zmiennej) wielowymiarowej analizy wariancji (analizy wariancji dla wielu zmiennych) gdyż poszczególne zmienne wchodziły w interakcje. Oczywiście tego typu analizę można przeprowadzić wyłącznie na podstawie danych indywidualnych, a nie danych wtórnych, już pogrupowanych jak uczyniła to Habilitantka. Korzystanie z danych wtórnych wpływa wyjątkowo negatywnie na możliwości analiz nierówności płacowych między kobietami i mężczyznami. Co więcej istnieje szereg prac zawierających analizy tych nierówności w Polsce, w których wykorzystano nowoczesne narzędzia analityczne pozwalające na nieporównywalnie głębszą analizę tych nierówności niż w recenzowanej habilitacji.

Habilitantka zaproponowała w rozprawie autorską metodę pomiaru wpływu wybranych cech pracowników i ich zakładów pracy na wielkość luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami (rozd. 6). Miary zastosowane w analizie stanowią adaptację szeroko stosowanych w analizach ekonomicznych agregatowych indeksów wielkości stosunkowych (niestety Habilitantka o tym nie wspomniała). Indeksy te służą do wyodrębnienia wpływu dwóch analizowanych czynników i ich struktury na dynamikę ogólnej wielkości badanej zmiennej stosunkowej, zakładając że w obu porównywalnych okresach przyjmuje się za stałe różne z wymienionych czynników – otrzymuje się tym samym szereg indeksów agregatowych. W przypadku analizy przeprowadzonej w rozprawie czynnikami tymi są relacje średnich wynagrodzeń w podpopulacjach kobiet i mężczyzn (np. w podpopulacjach wyodrębnionych ze względu na poziom wykształcenia) oraz relacje liczebności kobiet i mężczyzn w tych podpopulacjach.

Nie wiem dlaczego Habilitantka nazwała tą metodę metodą analizy metodą logarytmiczną. Jest to przecież metoda dekompozycji wskaźników stosunkowych a logarytmowanie wyrażeń w równaniach jest zabiegiem czystko technicznym. Równie dobrze moglibyśmy nazwać przedstawioną metodę metodą pierwiastkową (por. równanie (6.11)). Niestety zaproponowana przez Habilitantkę metoda identyfikacji determinant luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami i oceny ich wpływu na lukę płacową jest metodą wysoce ułomną. Jej ułomność wynika z analizy wpływu odrębnie każdej pojedynczej charakterystyki na wielkość luki płacowej nie biorąc pod uwagę interakcji między zmiennymi. W efekcie uzyskujemy informacje czy pojedyncze zmienne wpływają na zmniejszenie czy też zwiększenie luki płacowej bez uwzględnienia wzajemnych interakcji pomiędzy wszystkimi uwzględnianymi w analizie zmiennymi. Podobnie, jak w przypadku jednowymiarowej analizy wariancji, uzyskane wyniki mają bardzo ograniczoną wartość poznawczą. Wyłącznie operowanie danymi indywidualnymi i zastosowanie nowoczesnych narzędzi badawczych (np. metody matchingowe, metody dekompozycji Oaxaca i Blindera, metody semiparametryczne i nieparametryczne) pozwala na przeprowadzenie pogłębionych analiz w tym obszarze. Kilkudziesięcioletni dorobek literatury przedmiotu wyraźnie wskazuje, że konieczne jest w tego typu analizach uwzględnianie wszystkich cech łącznie i ich interakcji oraz skorygowanie uzyskanych szacunków tak aby faktycznie porównywać to co jest porównywalne (tzw. problem selekcji). Nieodpowiednio skorygowane średnie różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn mogą sugerować występowanie różnic w tych wynagrodzeniach nawet gdyby kobiety i mężczyźni otrzymywali za tą samą pracę identyczne wynagrodzenie. W rozprawie brak jest,

co jest poważnym niedociągnięciem, przeglądu literatury przedmiotu w zakresie stosowanych wielokrotnie w analizach empirycznych metod analizy luki wynagrodzeń. Ostateczny wniosek Habilitantki że „zaobserwowanej różnicy w zarobkach [kobiet i mężczyzn] nie da się przypisać żadnej przyczynie, która w sposób obiektywny usprawiedliwiłaby istnienie luki płacowej” jest nieprawdziwy i wynika wyłącznie z zastosowania niewłaściwych narzędzi analizy tego zjawiska.

Poza powyższym odniesieniem się do opracowania wskazanego przez dr Annę Turczak Jej wkładu do rozwoju nauk ekonomicznych zgłaszam następujące dodatkowe uwagi szczegółowe do rozprawy o różnej wadze merytorycznej, a mianowicie:

Wstęp

str. 10. Nie ma sensu obliczanie różnicy pomiędzy wartością parametru w populacji i wartością tego parametru oszacowaną na podstawie konkretnej próby losowej. Dlatego też w ocenie precyzji oszacowania operujemy błędami szacunku (w rozprawie względnymi błędami szacunku), które stanowią ocenę przeciętego błędu szacunku parametru na podstawie wielokrotnie losowanych z populacji prób.

str. 16 i dalsze. Sformułowanie „rozrzut wynagrodzeń” jest sformułowaniem niezręcznym. Powinniśmy używać pojęcia zróżnicowanie (dyspersja) wynagrodzeń.

Rozdział 1

str. 39. Utożsamianie jakości życia wyłącznie z podejściem amerykańskich psychologów definiujących go jako poziom satysfakcji jednostek ze swojego życia jest zbyt daleko idącym uproszczeniem i nie jest zgodne z definicją tej kategorii w kontekście polityki społecznej. Aktualnie dominuje tutaj podejście holistyczne (np. UE, OECD), w którym ocena zaspokojenia potrzeb powinna być dokonywana poprzez połączenie ocen typu subiektywnego i typu obiektywnego.

str. 48. W badaniach dynamiki kategorii wyrażanych w formie wartościowej (np. dochód rozporządzalny gospodarstwa domowego) należy operować wartościami tych kategorii w ujęciu realnym a nie nominalnym.

Rozdział 2

str. 77 i dalsze. Przecięte miesięczne wynagrodzenie brutto dotyczy tylko sektora przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 10 osób (6 mln pracujących z ponad 16 mln

pracujących w Polsce). Natomiast minimalne wynagrodzenie dotyczy nie tylko tej grupy przedsiębiorstw ale wszystkich przedsiębiorstw oraz innych jednostek organizacyjnych (np. instytucje publiczne, urzędy administracji państwowej). Tym samym porównywanie tych kategorii ma bardzo ograniczoną wartość informacyjną.

Rozdział 3

Jak już wcześniej wskazałem teorii motywacji pracowników oraz rodzaje systemów płac nie powinny być przedmiotem rozważań w rozprawie koncentrującej się na nierównościach płacowych.

Rozdział 4

str. 143. Tabela 4.3, powinniśmy operować nazwą „mediana”.

str. 144. Stwierdzenie, że rozstęp nie pozwala na ocenę stopni rozpiętości (?) cechy w badanej populacji ze względu na fakt, że jest miarą o charakterze absolutnym wskazuje na niedostatki wiedzy statystycznej Habilitantki. Po pierwsze, nie pozwala on określić długości przedziału zmienności cechy gdy odrzuca z analizy skraje grupy decylowe. Po drugie, właśnie tylko miara o charakterze absolutnym pozwala na określenie długości tego przedziału i jest nią różnica pomiędzy zaobserwowaną wartością maksymalną i minimalną cechy. Współczynnik zróżnicowania decylowego jest miarą pozycyjną zróżnicowania i nie pozwala na ocenę „stopnia rozpiętości” cechy.

str. 148 i dalsze. Zamieszczanie wzorów dotyczących elementarnych miar struktury rozkładów jest przesadą. Ponadto należałoby zdecydować się tutaj albo na miary klasyczne (klasyczne współczynniki zmienności i asymetrii) albo też ich odpowiedniki pozycyjne (pozycyjne współczynniki zmienności i asymetrii) gdyż ich powielanie nie wnosi nowych informacji na temat struktury rozkładu. Bardziej adekwatne są tutaj miary pozycyjne jako niewrażliwe na wartości odstające.

Str. 150. Zaskakującym błędem (wiedzą o tym studenci podstawowego kursu statystyki) jest porównywanie dyspersji rozkładów za pomocą odchylenia standardowego. Jest to uzasadnione wyłącznie w przypadku gdy średnie arytmetyczne w tych rozkładach są identyczne, a tak nie jest w przeprowadzonej analizie.

str. 154 i dalsze. Wśród zaproponowanych miar nierówności brakuje mi współczynnika maksymalnego wyrównania oraz współczynnika zróżnicowania skrajnych części rozkładu.

Rozdział 5

str. 185. Problematyka poruszana w rozdziale 5 jest dużo szersza niż sugeruje to tytuł.

str. 195. Zawsze podział grup obiektów (w rozprawie zawodów) na mniejsze homogenicznie podgrupy prowadzi do zmniejszenia zróżnicowania wewnętrznego grupowego.

str. 204. W świetle przedstawionych uprzednio zasadniczych wad jednowymiarowej analizy wariancji wielowymiarowej, jako narzędzia służącego do porównania wpływu wybranych zmiennych na zróżnicowanie wynagrodzeń wniosek, że wykonywany zawód jest zmienną najbardziej różnicującą zarobki należy uznać za nieuzasadniony.

Rozdział 6

Wnioski sformułowane przez Habilitantkę, na podstawie przeprowadzonych analiz empirycznych, są nieuzasadnione ze względu na zastosowanie wadliwych metod analizy (por. wcześniejsze uwagi).

Załącznik B nie wnosi nic istotnego do rozprawy.

Załącznik C W załączniku przedstawiono podstawowe zasady weryfikacji hipotez statystycznych znajdujące się w każdym podręczniku akademickim ze statystyki na poziomie podstawowym. Co więcej postać statystyki u dla weryfikacji hipotezy zerowej o równości średnich odpowiada sytuacji gdy stosujemy losowanie proste próby (losowanie ze zwracaniem z jednakowymi prawdopodobieństwami wyboru). Natomiast Habilitantka w swojej rozprawie wykorzystuje wyniki badania, w którym zastosowano schemat losowania dwustopniowy z warstwowaniem na pierwszym stopniu. W efekcie należy użyć statystyki t , a ponadto postacie estymatorów wariancji z próby są inne niż podaje Habilitantka. Reasumując, możemy uzyskać błędne wyniki weryfikowanej hipotezy.

Literatura przedmiotu

W spisie literatury przedmiotu brakuje podstawowych, dla tematyki habilitacji, pozycji dotyczących teorii objaśniających mechanizmy dyskryminacji i segregacji płacowej na rynku pracy jak i opracowań prezentujących metody analiz luki płacowej oraz wyniki tego typu analiz dla Polski.

Ocena recenzowanej monografii, wskazanej przez Habilitantkę jako główne osiągnięcie naukowe w postępowaniu habilitacyjnym, wymaga odpowiedzi na pytanie czy wnosi ona znaczący wkład w rozwój dyscypliny ekonomia. W swoim autoreferacie (str. 17-19) dr Anna Turczak jako swój znaczący wkład w rozwój ekonomii wskazała:

1. Badania zaprezentowane w rozdziałach 4, 5 i 6 monografii.
2. Wnioski z przeprowadzonych badań empirycznych.
3. Autorską propozycję metodyki badawczej nierówności płacowych w Polsce.
4. Autorskiej „reinterpretacji i syntezy konstatacji wypracowanych w ramach różnych podejść” wybranych teorii motywacji.

Rozwijając powyższe Habilitantka wymieniła następujące szczegółowe elementy tego wkładu:

1. Krytyczną analizę i syntezę różnych podejść oraz ujęć badawczych.
2. Uporządkowanie koncepcji teoretycznych oraz zdefiniowanie kluczowych pojęć.
3. Twórczą kompilację teorii przeprowadzoną na podstawie zebranego dorobku naukowo-badawczego oraz własnych doświadczeń zgromadzonych podczas wieloletniej pracy w praktyce gospodarczej.
4. Wypracowanie autorskich propozycji w warstwie teoretycznej monografii wraz ze wskazaniem sposobów ich relokacji na płaszczyznę praktyki gospodarczej.
5. Dokonanie przeglądu, oceny i selekcji dostępnych narzędzi badawczych oraz ich zastosowanie.
6. Zaproponowanie oryginalnej procedury badawczej oraz wskazanie obszarów jej wykorzystania.
7. Opracowanie innowacyjnej metodyki badania wpływu i efektu wpływu różnic strukturalnych.
8. Samodzielne zaprojektowanie i przeprowadzenie badań prowadzących do sformułowania użytecznych wniosków zaprezentowanych w części empirycznej monografii.
9. Wykazanie, że konflikt interesów pracodawcy i pracownika jest konfliktem pozornym, a ich cele mogą być zgodne.

Ad.1 i 3. Nie znalazłem w rozprawie analizy i syntezy różnych podejść oraz ujęć w zakresie analizy nierówności wynagrodzeń. Tak samo brak jest chociaż przedstawienia teorii objaśniających dyskryminację płacową.

Ad.2. Nie rozumiem o jakich koncepcjach teoretycznych wspomina Habilitantka. Jedyne wątki teoretyczne zawarte w rozprawie dotyczyły koncepcji motywacji pracowników, który to wątek nie ma większego związku z tematyką rozprawy.

Ad.4. Nie zauważyłem żadnych autorskich propozycji „w warstwie teoretycznej rozprawy”.

Ad.5. Rozpraw, o czym już wspomniałem nie zawiera przeglądu narzędzi badawczych stosowanych w wielokrotnie przeprowadzanych analizach nierówności płacowych w Polsce i na świecie co jest znaczącą wadą recenzowanego opracowania.

Ad.6. Jedynymi zaproponowanymi przez Habilitantkę nowymi narzędziami badawczymi, poza wskaźnikami występującymi we wspomnianych opracowaniach GUS, są metoda dekompozycji agregatowego wskaźnika wielkości stosunkowych oraz dobrze znana jednokierunkowa analiza wariacji. Zdaję sobie sprawę, że korzystanie z danych wtórnych zasadniczo ogranicza możliwości prowadzenia analiz empirycznych. Jednakże zastosowane w rozprawie metody nie pozwalają, o czym już wspomniałem, na pogłębioną analizę nierówności płacowych.

Ad.7 por. A.6.

Ad.8. Zaprojektowanie i przeprowadzenie badań opartych wyłącznie o publikacje GUS nie stanowi moim zdaniem wkładu Habilitantki w rozwój dyscypliny ekonomia.

Ad.9. Problematyka ta faktycznie nie jest związana z tematem rozprawy.

Biorąc pod uwagę szereg wskazanych powyżej istotnych uwag i zastrzeżeń stwierdzam, że opracowanie pt. „*Nierówności płacowe w Polsce*”, wskazane przez Habilitantkę jako osiągnięcie naukowe podlegające głównej ocenie w postępowaniu habilitacyjnym, nie wnosi moim zdaniem znaczącego wkładu w rozwój dyscypliny ekonomia, a tym samym nie spełnia kryteriów ustawowych w tym zakresie.

Ocena pozostałego dorobku publikacyjnego po uzyskaniu stopnia naukowego doktora nauk ekonomicznych

W swojej ocenie pozostałego dorobku publikacyjnego odnoszę się do publikacji wskazanych przez Habilitantkę w pkt. B załącznika „*Wykaz dorobku publikacyjnego*” – publikacje wchodzące w skład osiągnięcia naukowego (dodatkowego).

Dorobek ten dotyczy, jak wskazała w autoreferacie dr Anna Turczak, dwóch obszarów badawczych, a mianowicie aktywności ekonomicznej ludności (pozycje 1, 3, 6, 7, 8 i 10) oraz różnicowania poziomu życia mieszkańców Polski (pozycje 2, 4, 5, 9, 11, 12, 13 i 14).

Aktywność ekonomiczna ludności

W opracowaniu (1) przeprowadzono analizę związku pomiędzy poziomem wynagrodzenia a wydajnością pracy pracowników na podstawie danych zawartych w publikacjach GUS. Niestety do pomiaru siły zależności zastosowano współczynnik korelacji liniowej, który mierzy dokładnie siłę tej w przypadku zależności o charakterze liniowym (w innych sytuacjach zanika w różnym stopniu siłę tej zależności). Ponieważ nie wydaje się aby badane związki miały charakter liniowy nie jest upoważnione porównaniu siły zależności pomiędzy badanymi zjawiskami dla różnych sekcji gospodarstw.

W artykule (3) dokonano porównania głównych źródeł dochodów kobiet i mężczyzn w Polsce na podstawie danych z roczników statystycznych GUS, weryfikując odpowiednie hipotezy statystyczne.

W opracowaniu (6) podjęto próbę odpowiedzi na pytanie czy wzrost poziomu wykształcenia przekłada się na szybsze znalezienie pracy przez bezrobotnego. W tym celu dokonano weryfikacji hipotez dotyczących istotności różnic pomiędzy frakcjami bezrobotnych należących do danej z 5 klas poziomu wykształcenia i różnych klas osób pozostających bez pracy. Na pewno lepszym narzędziem analizy byłoby tutaj zastosowanie modeli ekonometrycznych.

Artykuł (7) koncentruje się na analizie zmian różnic między frakcjami kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, wyodrębnionych ze względu na poziom wykształcenia. W pracy wykorzystano wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzonego cyklicznie przez GUS. Przy weryfikacji postawionych hipotez zastosowano postacie estymatorów odpowiednich dla schematu losowania prostego, a jak wiadomo schemat losowania próby w BAEL jest inny – stąd uzyskane wyniki są obarczone błędem.

W artykule (8) Habilitantka przeprowadziła analizę zależności pomiędzy wybranymi charakterystykami pracowników a możliwością elastycznego kształtowania przez nich charakteru ich pracy. W analizie empirycznej wykorzystano dane z modułu poświęconego tej problematyce zrealizowanego w ramach BAEL. Zastosowano w tym celu prostą miarę siły korelacji pomiędzy zmiennymi typu jakościowego (skala nominalna i porządkowa), a mianowicie współczynnik V-Cramera.

W ostatnim z artykułów w omawianym obszarze (10) Habilitantka dokonała oceny zmian wpływu płci pracowników na trzy wybrane warianty statusu osób na rynku pracy wykorzystując dane z BAEL. Także w tym artykule wykorzystano najprostsze narzędzia

statystyczne nie zwracając uwagi, że schemat losowania próby w BASEL jest schematem złożonym.

Zróżnicowanie poziomu życia mieszkańców Polski

W opracowaniu (2) podjęto próbę oceny zmian poziomu życia ludności Polski w latach 2005-2010 w układzie terytorialnym. Wybranie 3 wskaźników przez Autorkę opracowania do oceny poziomu życia, bez żadnego uzasadnienia, jest niedopuszczalne i rzutuje na wyniki analizy. Nie można ponadto porównywać poziomu dochodu do dyspozycji gospodarstw domowych w badanych latach w ujęciu nominalnym. Opracowanie ma charakter opisywany – w analizach nie zastosowano w zasadzie żadnych narzędzi statystycznych.

W opracowaniu (4) Habilitantka podjęła próbę, moim zdaniem bardzo nieudaną, oceny wpływu cen i wielkości sprzedaży na strukturę wydatków gospodarstw domowych (samo sformułowanie jest karkołomne). W analizie połączono grupy emerytów i rencistów, co jest podstawowym błędem, a także pominięto grupę gospodarstw utrzymujących się z niezarobkowych źródeł poza emeryturą i rentą. Ponadto ze sposobu prowadzonej analizy wynika, że Autorka nie posiada wystarczającej wiedzy na temat metody badania dynamiki cen detalicznych w Polsce – np. jak można wyliczyć średnią wielkość spożycia (ilość spożycia) różnorodnych produktów w ramach grup elementarnych?, jakimi cenami operuje Autorka dla grup elementarnych?, itd.

Artykuł (5) dotyczy badania rozkładów dochodu rozporządzalnego mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich w Polsce. Badanie przeprowadzono w oparciu o nieidentyfikowalne dane jednostkowe z badania budżetów gospodarstw domowych GUS za lata 1998-2012 (duży plus danych w porównaniu z danymi wtórnymi wykorzystywanymi w większości innych opracowań Habilitantki). Niestety w omówieniu opracowania w autoreferacie, jak i w samym opracowaniu, występuje szereg zaskakujących błędów terminologicznych oraz metodycznych. Przykładowo, miary skośności to nie są miary koncentracji, porównania zmian dyspersji rozkładów nie można przeprowadzić w oparciu o odchylenie standardowe, nie można porównać rozkładów dochodów w czasie w ujęciu nominalnym, aby pozbyć się oddziaływania wartości odstających na miary struktury należy opracować miarami pozycyjnymi a nie usuwać z próby pewne badane jednostki itd. Nie rozumiem dlaczego w niezwykle zawiły sposób została opisana klasyczna standaryzacja zmiennych. Wniosek, że standaryzacja zmiennej pozwala na ocenę, przy zastosowaniu testu istotności Kolmogorowa-Smirnowa, wpływu dyspersji i asymetrii rozkładu na różnice w rozkładach dochodów pomiędzy gospodarstwami domowymi wiejskimi i

miejskimi jest absurdalny. Nie wiem po co w opracowaniu jest szeroko opisywany powszechnie stosowany współczynnik Theila, który i tak ostatecznie nie został zastosowany.

W artykule (10) przeprowadzono analizę porównawczą zróżnicowania wydatków na żywność i napoje bezalkoholowe gospodarstw domowych o różnej wielkości. Zastosowano w tym celu najprostsze klasyczne miary dyspersji (współczynniki zmienności) chociaż bardziej poprawne byłoby użycie pozycyjnych współczynników zmienności, które są niewrażliwe na wartości odstające.

W artykule (12) dokonano grupowania typów biologicznych gospodarstw domowych ze względu na podobieństwo ich struktury wydatków. Zastosowana w opracowaniu, dla badania podobieństwa rozkładów, miara oparta na wyszukiwaniu maksymalnej różnicy między częstościami przedziałów klasowych rozkładów posiada zasadniczą wadę – nie bierze pod uwagę różnic w częstościach dla wszystkich przedziałów klasowych rozkładów. Ponadto zastosowanie do klasyfikacji metody podziału dendrytu daje podobny, mało użyteczny praktycznie wynik, jak w rozprawie habilitacyjnej – 1 grupa jednoelementowa, 1 grupa dwuelementowa i 1 grupa obejmująca wszystkie pozostałe typy biologiczne rodziny.

W opracowaniu (13) Habilitantka przeprowadziła analizę porównawczą grup gospodarstw domowych w latach 2006-2015, wyróżnionych ze względu na główne źródło utrzymania, biorąc pod uwagę wybrane aspekty poziomu życia. Źródłem danych do analizy były dane zamieszczone w publikacjach GUS dotyczących badań budżetów gospodarstw domowych w tych latach. Należy zwrócić uwagę, że zarówno poziom dochodu rozporządzalny jak i wielkość wydatków gospodarstw domowych mówi o tym samym aspekcie poziomu życia, a mianowicie o poziomie ich zamożności. Analiza została wykonana poprzez proste porównanie zmian wielkości wybranych kategorii w grupach gospodarstw domowych w badanych latach – nie zastosowano żadnych statystycznych narzędzi analizy.

Artykuł (15) koncentruje się na analizie wpływu wielkości gospodarstwa domowego na spożycie wybranych grup produktów żywnościowych w Polsce w latach 2006-2015. Zastosowano tutaj liniowy model regresji z jedną zmienną objaśniającą (liczba osób w gospodarstwie domowym).

Ostatnie z opracowań w wykazie (9) dotyczy analizy wpływu wydajności pracy oraz odsetka ludności pracującej na wielkość PKB na osobę w układzie regionalnym. Mam zasadnicze zastrzeżenia co do samych założeń analizy. Miarą wydajności nie może być wartość PKB na jednego zatrudnionego. Analiza została oparta na dekompozycji ilorazu wielkości PKB na

osobę na analogiczne relacje wskaźnika „wydajności pracy” i frakcji pracujących. Nie wiem dlaczego Autorka nazwała tą procedurę metodą logarytmiczną. Ponadto na rys. 1 nie zdefiniowano osi liczbowych przez co jest mało czytelny.

Moja ocena pozostałego dorobku publikacyjnego jest pozytywna pod względem ilościowym. Natomiast od strony jakościowej dorobek ten oceniam bardzo nisko. Publikacje w zdecydowanej większości mają charakter lokalny, nie wnoszą w zasadzie wartości dodanej w rozwój dziedziny ekonomia i zawierają szereg błędów metodycznych.

Ocena w zakresie dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej Habilitantki

1. Dorobek dydaktyczny

Dr Anna Turczak prowadziła szeroką i wyjątkowo zróżnicowaną działalność dydaktyczną na studiach pierwszego i drugiego stopnia (wykłady, ćwiczenia, laboratoria i seminaria).

Opracowała materiały dydaktyczne i prowadziła zajęcia z następujących przedmiotów: *Badania operacyjne, Budowanie wartości przedsiębiorstwa, Efektywność gospodarowania, Ekonometria i prognozowanie procesów gospodarczych, Finanse przedsiębiorstw, Ekonomia matematyczna, Gospodarka magazynowa, Ilościowe metody zarządzania, Inwestycje kapitałowe, Logistyka produkcji, Matematyka finansowa i ubezpieczeniowa, Metody probabilistyczne i statystyka, Nauka o przedsiębiorstwie, Rachunek opłacalności projektów, Rachunkowość zarządzania, Rynek i instrumenty finansowe, Sprawozdawczość finansowa podmiotów gospodarczych, Ubezpieczenia i ryzyko w działalności gospodarczej, Wnioskowanie statystyczne, Zarządzanie ryzykiem.*

Szereg zajęć prowadziła przy tym w języku angielskim. Habilitantka od kilkunastu lat realizuje zajęcia autorskie z wykorzystaniem platformy e-learningowej. Ponadto realizowała zajęcia z czterech przedmiotów na studiach podyplomowych „Pośrednictwo w obrocie nieruchomościami” oraz „Zarządzanie nieruchomościami”. Prowadziła także zajęcia na studiach Executive MBA w ramach trzech modułów, będąc jednocześnie autorką programów tych modułów.

Dr Anna Turczak prowadziła zajęcia z przedmiotów: *Descriptive statistics, Statistical inference, Quantitative methods in economics and management, Econometrics and forecasting,* podczas wyjazdów stażowych do Włoch, Finlandii, Portugalii, Armenii, Niemiec i Turcji w ramach programu Erasmus Plus.

Habilitantka wypromowała 9 licencjatów i 5 osób na studiach podyplomowych Executive MBA oraz była recenzentem 8 prac licencjackich. Pełni także funkcję promotora pomocniczego jednej pracy doktorskiej.

Dr Anna Turczak brała wielokrotnie udział w pracach organizacyjnych Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie oraz Uniwersytetu Szczecińskiego. W 2004 r. była członkiem, jako przedstawiciel Rektora, Uczelnianej Komisji Odwoławczej ds. Pomocy Materialnej dla Studentów. Od 2018 r. jest członkiem Zespołu kierunkowego ds. Jakości i programów kształcenia na kierunku Ekonomia Uniwersytetu Szczecińskiego, a od 2019 r. członkiem Zespołu ds. Łączenia Kierunków Ekonomicznych tejże Uczelni.

Ponadto Habilitantka była w latach 2015-2018 członkiem zespołu asesorów ds. *Recognition of Prior Learning*, w którym odpowiadała za potwierdzanie efektów uczenia się nabytych poza edukacją formalną.

Pewnym uhonorowaniem jej działalności dydaktycznej było wygranie plebiscytu NOBELEK organizowanego w Zachodniopomorskiej Szkole Biznesu w Szczecinie. Uzyskała także nagrodę w plebiscycie na osobowość 25-lecia tej Uczelni oraz otrzymała od Rektora dyplom za osiągnięcia naukowo-dydaktyczne z okazji jej 15-lecia.

Za swoją działalność dydaktyczną, naukową i organizacyjną Habilitantka dwukrotnie otrzymała wyróżnienie Uczelnianej Komisji Ocen Pracowniczych Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie. Ponadto, także dwukrotnie, otrzymała stypendium dla post doktora.

2. Dorobek popularyzatorski

Dr Anna Turczak prowadzi szeroką działalność mającą na celu popularyzację nauki. W latach 2011-2018 prowadziła akcję „Matematyka WEEK, czyli rozgrzewka przed maturą” skierowaną do maturzystów z województwa zachodniopomorskiego. W ramach tej akcji brała zarówno udział w tworzeniu koncepcji akcji jak merytorycznej treści związanych z nią wydarzeń i prowadziła spotkania z maturzystami. W latach 2010-2012 prowadziła działania, w ramach realizacji projektu Unijnego, mające na celu upowszechnianie wiedzy i wyrównywanie szans edukacyjnych w Polsce.

3. Współpraca międzynarodowa

Habilitantka brała aktywny udział w 9 konferencjach międzynarodowych. Była także członkiem komitetu naukowego 3 konferencji międzynarodowych. Dr Anna Turczak jest od

2017 r. członkiem Balkan Environmental Association. Habilitantka była również recenzentem publikacji naukowej, stanowiącej materiały pokonferencyjne konferencji międzynarodowej.

Dr Anna Turczak współpracuje z Armerican State University of Economics (Armenia) oraz Tampere University of Applied Economics (Finlandia). Owocem tej współpracy są publikacje w czasopiśmie naukowych w tych krajach.

Podczas wyjazdów stażowych do Włoch, Finlandii, Portugalii, Armenii, Niemiec i Turcji w ramach programu Erasmus Plus prowadziła zajęcia na uczelniach w tych krajach.

4. Pozostały dorobek

Dr Anna Turczak jest członkiem Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego oraz, o czym już wspomniano w pkt. 3, członkiem Balkan Environmental Association. Do pozostałego dorobku Habilitantki należy zaliczyć członkostwo w radzie programowej 1 krajowego czasopisma naukowego, w komitecie redakcyjnym, 1 naukowego czasopisma naukowego oraz pełnienie funkcji redaktora statystycznego 1 krajowego czasopisma naukowego. Była także wielokrotnie recenzentem publikacji naukowych nadesłanych do redakcji czasopisma *Progress in Economic Sciences*.

Habilitantka była członkiem zespołu eksperckiego opracowującego mierniki i metody kwantyfikacji służące ocenie jakości zarządzania w urzędach administracji publicznej.

Dr. Anna Turczak wykonała sześć ekspertyz i innych opracowań na zamówienie. Ponadto w ramach swojej pracy w grupie ANIMEX kierowała projektami wdrożeniowymi w przedsiębiorstwach tej grupy.

W konkluzji stwierdzam, że moja ocena w zakresie dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego oraz współpracy międzynarodowej Habilitantki jest pozytywna.

Ocena końcowa

Podsumowując sformułowane oceny częściowe, a zwłaszcza biorąc pod uwagę negatywną ocenę wskazanego przez Habilitantkę jako główne osiągnięcie naukowe opracowania *Nierówności płacowe w Polsce*, stwierdzam że dorobek dr Anny Turczak nie spełnia w wystarczającym stopniu ustawowych kryteriów niezbędnych do dopuszczenia Jej do dalszych etapów postępowania.

Warszawa, 19.12.2019

