

RECENZJA ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

mgra Mariusza Onufra pt. *„Wpływ form zatrudnienia
na kształtowanie rynku pracy w Polsce”* – przygotowanej pod
kierunkiem naukowym dr hab. Katarzyny Szalonki, prof. UWCr
i promotora pomocniczego dr Wioletty Nowak

1. Podstawa prawna

Podstawę sporządzenia recenzji stanowiło pismo prof. dr hab. Stefana Forlicza, Przewodniczącego Rady Akademickiej Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu z dnia 20 stycznia 2023 r., a podstawę prawną Ustawa o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, Dz. U. 2003 nr 65, poz. 595 z późniejszymi zmianami.

2. Ocena tematu rozprawy

Praca to kluczowa aktywność naszego życia. Podejmowana jest na określonych warunkach prawnych stanowiących strategiczną decyzję zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. W obecnych czasach obserwuje się daleko idące przeobrażenia w modelu pracy. Dzieje się tak za sprawą dynamicznych zmian otoczenia, w którym funkcjonujemy, w którym funkcjonuje gospodarka. Procesy globalizacji, a szczególnie rewolucja technologiczno-informacyjna stymulują działania wszystkich jednostek. Co więcej, istotną rolę w kształtowaniu współczesnego rynku pracy odgrywają nieprzewidywalne okoliczności, jak pandemia COVID-19, czy wojna w Ukrainie, a w ślad za tym spowolnienie gospodarcze, inflacja, bezrobocie, rosnące koszty funkcjonowania przedsiębiorstw, co wyzwała poszukiwanie nowych rozwiązań w obszarze zatrudnienia. Z pomocą w tym względzie przychodzą elastyczne formy angażowania i organizacji pracy. Choć dominuje standardowe zatrudnienie, europejskie rynki pracy legitymują się coraz bardziej zróżnicowanymi jego formami. O ich heterogeniczności decydują m.in. stosunki umowy, miejsce wykonywania, czas trwania, harmonogram pracy, zakres korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych i inne. Do głosu dochodzą więc elastyczne formy zatrudnienia, i jak pisze E. Berezka „żadnemu przedsiębiorstwu, nie uda się konkurować na arenie międzynarodowej bez [ich – przyp. AN] wprowadzenia i upowszechnienia. Zarządzanie w XXI w. przyjęło nową orientację i w coraz większym stopniu jest oparte na zdolności radzenia sobie z ciągłymi zmianami, a nie na stabilności”¹, co stymuluje również przybierające na sile zjawisko mobilności.

¹ A. Berezka. (2012). Nietypowe formy zatrudnienia w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej, *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, nr 28, s. 98.

Wśród elastycznych form zatrudnienia literatura podaje formy mało-, średnio- oraz bardzo- elastyczne (reprezentowane przez odpowiednio, np. umowę na okres próbny, umowę agencyjną i umowę o dzieło). E. Olejniczak stoi na stanowisku, że dają one pracownikom szansę zdobycia doświadczenia zawodowego oraz gwarantują większą swobodę kreowania ścieżki kariery². Bez wątpienia kształtują one rynek pracy.

Wobec przywołanych argumentów opisany w dysertacji mgra Mariusza Onufra temat jest ważny, aktualny i interesujący. Jak pokazują wyniki przeglądu literatury problematyka form zatrudnienia, w tym szczególnie elastycznych, nie jest tematem częstych dociekań naukowych, tym samym silną stroną rozprawy jest fakt, że podjęty w niej temat jest relatywnie mało rozpoznany badawczo. Za atut recenzowanej pracy uznaje się walory aplikacyjne wyników badań zaprezentowanych w dysertacji. Wyniki pozwoliły Doktorantowi na przedstawienie rekomendacji dla stron polityki rynku pracy, a główne ich przesłanie osadzone jest w stwierdzeniu, że „Analiza przeprowadzonego na potrzeby niniejszej pracy badania ilościowego pokazuje, że na polskim rynku pracy jest miejsce dla elastycznych form zatrudnienia, które służą budowie równowagi na rynku pracy” (s. 166). Zaletą dysertacji jest jej osadzenie w naukach społecznych, w dyscyplinie ekonomia, o czym przesądzają podjęte przez Autora treści.

Biorąc pod uwagę powyższe, wybór tematu rozprawy doktorskiej przez mgra Mariusza Onufra uznać należy za właściwy, aktualny i ważny. Ze względu na podjęte kwestie praca dostarcza wielu informacji zarówno odnośnie do specyfiki rynku pracy, form i kosztów zatrudnienia, jak i zaleceń dla podmiotów polityki rynku pracy, i w tym kontekście stanowi wkład Doktoranta do nauki.

3. Cel pracy i hipotezy badawcze

Cel główny rozprawy, cele pomocnicze, hipotezy badawcze Doktorant zaprezentował we *Wstępie*.

Celem głównym rozprawy jest „pokazanie wpływu elastycznych form zatrudnienia na kształtowanie się równowagi na rynku pracy w Polsce oraz wyodrębnienie czynników, które determinują ich stosowanie.” (s. 6). Jego realizacji, zdaniem Doktoranta, posłużyły cele pomocnicze (s. 6), tj:

1. Przedstawienie teoretycznych koncepcji dotyczących kształtowania rynku pracy oraz ich zmian w czasie.
2. Identyfikacja regulacji prawnych i czynników wpływających na stosowanie różnych form zatrudnienia w Polsce.
3. Przedstawienie zalet i wad stosowanych form zatrudnienia z uwzględnieniem opinii pracowników.

To czego zabrakło mi we wstępie, to sprecyzowanie celu metodycznego i aplikacyjnego. Niemniej jednak mimo, że nie zostały one wyspecyfikowane, to są rozpoznawalne.

Szczegółowa lektura rozprawy mgra Mariusza Onufra upoważnia do następujących stwierdzeń:

² E. Olejniczak. (2012). Pracownicy o elastycznych formach zatrudnienia – analiza językowa wybranych przekazów internetowych, *Folia Linguistica* 46, s. 62.

- cel główny sformułowano poprawnie, wyznaczając w nim kierunek podjętych rozważań,
- cele pomocnicze również sformułowano właściwie - dobrze wpisują się one w cel główny,
- cel główny i cele pomocnicze są adekwatne do przyjętego zakresu rozprawy. Określiły one strukturę rozprawy, a Doktorant przedstawiając wyniki swoich analiz konsekwentnie dążył do ich realizacji, co ostatecznie osiągnął.

Obok celów badawczych, hipotezy stanowią najważniejszy punkt odniesienia w dokonywaniu oceny wartości naukowej pracy. Autor przyjął hipotezę główną w brzmieniu: „*nietypowe formy zatrudnienia mają pozytywny wpływ na równowagę rynku pracy w Polsce*” (s. 6). Hipoteza główna pozwoliła na wyspecyfikowanie hipotez częściowych, tj.:

1. *Stosowanie elastycznych form zatrudnienia wpływa na zmniejszenie bezrobocia.*
2. *Stosowanie nietypowych form zatrudnienia pomaga uzyskać równowagę na wybranych rynkach pracy.*
3. *Nietypowe formy zatrudnienia stanowią alternatywę dla typowej pracy w Polsce.*
4. *Rodzaj formy zatrudnienia ma wpływ na postawę i bezpieczeństwo socjalne pracowników.*

Sformułowane cele pomocnicze oraz przyjęte hipotezy korespondowały z wyspecyfikowanymi przez Autora pytaniami badawczymi, a wśród nich:

1. *Jak ewoluowały koncepcje dotyczące rynku pracy?*
2. *Jakie czynniki sprzyjają rozwojowi nietypowych form zatrudnienia w Polsce?*
3. *Czy elastyczne formy zatrudnienia wpływają na zmniejszenie bezrobocia w Polsce?*
4. *Jakie rozwiązania w zakresie nietypowych form zatrudnienia warunkują budowanie równowagi rynku pracy?*
5. *Czy nietypowe formy zatrudnienia stanowią alternatywę dla typowej pracy w Polsce?*
6. *Czy istnieją różnice w postawach pracowników i postrzeganiu wykonywanej przez nich pracy w zależności od formy zatrudnienia?*

Odnosnie do tej części stwierdzam, że w kontekście celów rozprawy, hipotezy nie budzą większych zastrzeżeń. Są one powiązane ze sobą; określiły kierunek i zakres rozważań.

4. Układ pracy i struktura podziału treści

Przedstawiona do recenzji praca ma charakter teoretyczno-empiryczny. Stosowne treści zestawione zostały w następujących częściach pracy: wstęp, cztery rozdziały oraz zakończenie. Pracę dopełnia bibliografia, spis tabel, schematów i wykresów oraz aneksy (kwestionariusz i wyniki badania ilościowego).

Wstęp, zawarty na s. 4-8, stanowi przegląd zagadnień podejmowanych w poszczególnych rozdziałach pracy, opisuje warsztat badawczy. Jest on właściwie skonstruowany, wypełniając powierzone mu funkcje w tego rodzaju pracach naukowych.

Pierwszy rozdział dysertacji pt. „*Teoretyczne aspekty pracy i zatrudnienia*” (ss. 34) stanowi wprowadzenie w podejmowaną problematykę w całej dysertacji. Odnosi się do ram teoretycznych rozprawy. Zaprezentowano w nim rynek pracy w kontekście teorii ekonomicznych. Zwrócono uwagę na przedmiotowe zjawisko w nurcie

ekonomii klasycznej i neoklasycznej, teorii J.M. Keynesa, teorii płacy wydajnościowej, teorii insider-outsider, teorii kapitału ludzkiego oraz modelu flexicurity ujawniającego zasadę łączenia bezpieczeństwa socjalnego i elastyczności rynku pracy, a zilustrowanego modelem duńskim i holenderskim. Całość rozdziału dopełniają współczesne alternatywne teorie ekonomiczne dotyczące funkcjonowania rynku pracy. Stojąc na stanowisku, że „wszystkie teorie mają wspólne cechy obrazujące zależności pomiędzy zatrudnieniem (popyt na pracę), kosztami pracy (płaca realna, płaca nominalna) oraz pozostałymi elementami budującymi gospodarkę i procesy produkcyjne” (s. 36), przybliżono koncepcję elastycznego przedsiębiorstwa.

Reasumując podjęte w rozdziale pierwszym treści pozwoliły, jak pisze Doktorant na s. 7, odpowiedzieć na pierwsze pytanie badawcze. Całość jest spójna, a myśli przekazywane są w sposób czytelny.

Rozdział drugi pt. „Formy zatrudnienia w Polsce” (ss. 27) realizują powierzone mu treści. Rozpoczynają go, znane w literaturze przedmiotu klasyfikacje form zatrudnienia wprowadzające w tematykę rozdziału. Obok klasycznej formy zatrudnienia opisane zostały te nietypowe, prezentując każdą z nich z osobna; w sumie dziesięć, uzupełniając o inne możliwości elastycznego zatrudnienia, jak telepraca i job-sharing. Zabrakło mi większego, (niż zaznaczono na s. 77 i 79) zwrócenia uwagi na zagadnienia pracy zdalnej (pojęcie szersze niż telepraca), jako odrębnej formy zatrudniania pracowników, która została wprowadzona do polskiego systemu prawnego w roku 2020 wraz z tzw. ustawą antycovidową, a ona sama i przepisy ją regulujące pojawiły się w nowelizacji kodeksu pracy, (mają obowiązywać od 1.03.2023 r.)

W zdaniu: „Kodeks pracy, poza typową formą zatrudnienia, jaką jest praca na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu, dopuszcza również cztery nietypowe formy zatrudnienia, a mianowicie: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracę na czas określony oraz pracę na okres próbny” (s. 50), zostały zapewne omyłkowo podane cztery formy, a de facto jest ich trzy. Z kolei omawiając zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin (s. 52) Autor przywołał wytyczne dla pełnego wymiaru czasu pracy: „W art. 129 § 1 k.p. wskazano pełny wymiar czasu pracy, który nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesiące”. W tym kontekście chciałabym zapytać Doktoranta o Jego opinię odnośnie do popularnej obecnie propozycji skrócenia czasu pracy do 4 dni? Jakiego jest Pana zdanie w tym względzie, jakie Pan dostrzega wady i zalety takiego rozwiązania w kontekście problemów, które Pan podejmuje w dysertacji?

Niezaprzeczalnie wartością dodaną tej części pracy, co zasługuje na wyróżnienie, są tabele wad i zalet różnych form zatrudnienia jako opracowanie własne Autora. To materiał przejrzysty, jasny w odbiorze, a tabela 2.14, będąca podsumowaniem zaprezentowanych form zatrudnienia, zestawia najważniejsze ich cechy.

Rozdział, jak pisze Autor, na s. 7 pozwolił odpowiedzieć na piąte pytanie badawcze oraz zweryfikować trzecią hipotezę częściową. Wobec przedstawionych treści uważam, że nie tyle zweryfikowano hipotezę, ile dowiedziono tezy. Konkludując, stwierdzam, że podjęte w rozdziale drugim treści dobrze oddają jego cel. Nakreślona przez Doktoranta specyfika form zatrudnienia świadczy o Jego dobrej

znajomości podjętych rozważań. Ogólna ocena, co do treści tego rozdziału rozprawy nie budzi zastrzeżeń. Spojrzenie na te kwestie oceniam pozytywnie, podkreślić trzeba, że przedstawiony wywód stanowi wkład Doktoranta w rozwój dyscypliny naukowej - ekonomia.

Rozdział trzeci pt. „Ujęcie kosztowe form zatrudnienia” (ss. 43) podejmuje problematykę obciążenia finansowego pracodawców z tytułu zatrudnienia pracowników. W pierwszej kolejności opisano termin kosztów zatrudnienia czyniąc to również w nurcie ekonomicznym podkreślając, że „relacja między kosztami pracy a zatrudnieniem wygląda inaczej z punktu widzenia mikroekonomii i makroekonomii” (s. 85) przywołując stosowne dowody. W kontekście kosztów pracy przytoczono modele bezpieczeństwa socjalnego w krajach UE. Omówiono podstawowe elementy kształtujące koszty pracy, w tym poziom wynagrodzenia podejmując kwestie płacy minimalnej. W nawiązaniu do niej, a znając opinię Doktoranta na jej temat, kiedy formułuje On rekomendacje (s. 167-168), chciałabym zadać zapytanie *jakie jest Pana zdanie na temat bezwarunkowego dochodu podstawowego, o którym dużo się mówi w obecnych czasach z możliwością wprowadzenia tego rozwiązania w Polsce? Jakie przyniosłoby ono konsekwencje dla rynku pracy?*

Kolejne wątki rozdziału trzeciego prezentują klasyfikację kosztów zatrudnienia koncentrując się zarówno na tych o charakterze płacowym, jak i pozapłacowym - ujawniających się w różnych formach zatrudnienia. Uzupełnieniem podjętych rozważań są obliczenia kosztów zatrudnienia w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia dla minimalnego i przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w 2019 i 2021 r. (celem porównania). Podstawą obliczeń były obowiązujące regulacje i przepisy prawa. Rozdział kończy porównanie form zatrudnienia ze względu na koszty z autorskimi tabelami w tym obszarze.

Jak zauważa Autor na s. 7 rozdział pozwolił odpowiedzieć na trzecie pytanie badawcze czy elastyczne formy zatrudnienia wpływają na zmniejszenie bezrobocia w Polsce? oraz zweryfikować pierwszą hipotezę, że stosowanie elastycznych form zatrudnienia wpływa na zmniejszenie bezrobocia. Choć bezpośrednie odwołanie do „zmniejszenia bezrobocia” ujawnia się w zapisie na s. 127, kiedy Autor pisze „Niewątpliwie jednak, zwiększony poziom elastyczności przedsiębiorstw stosujących elastyczne formy zatrudnienia wpływa na zmniejszenie poziomu bezrobocia. Część dodatkowych miejsc pracy, w przypadku niemożności zastosowania elastycznych form, by nie powstało”, to pozostałe treści odpowiadają na postawione pytanie badawcze w nurcie teorii zatrudnienia, przez pryzmat kosztów determinujących funkcjonowanie rynku pracy, (w tym oczywiście rozmiarów bezrobocia). W rezultacie stwierdzam, że Doktorant we właściwy sposób oddał kosztowy charakter form zatrudnienia wzbogacony autorskimi zestawieniami tabelarycznymi.

Rozdział czwarty pt. „Możliwości budowania elastycznego rynku pracy” (ss. 42) obrazuje wyniki pomiarów pierwotnych. Doktorant poprzedził je prezentacją zakresu badań (tj. podmiotowego, przedmiotowego, przestrzennego i czasowego). W celu zebrania danych niezbędnych do weryfikacji postawionych odnośnie do tej części pracy hipotez posłużono się metodą badań ankietowych, jako technikę badawczą wybrano, jak można domniemywać, technikę PAPI (w pracy jest zapis „ankiety zostały dostarczone do pracowników zatrudnionych..”, s. 128). Narzędziem służącym do gromadzenia danych był autorski kwestionariusz ankiety, który składał się

z 20 pytań merytorycznych i 3 pytań metryczkowych. Przed badaniem właściwym zweryfikowano jego poprawność w badaniach pilotażowych. Badania zrealizowano od sierpnia 2019 do sierpnia 2020 r. Badanie zostało przeprowadzone wśród pracowników dolnośląskich przedsiębiorstw branży produkcyjnej, o czym zadecydowała popularność nietypowych form zatrudnienia w przemyśle przetwórstwa przemysłowego. Wielkość próby ustalono na poziomie 500 respondentów, uzyskując 506 wypełnionych ankiet. Próba była kontrolowana pod względem formy zatrudnienia, miejsca pracy i branży. Przedmiotem badania było poznanie opinii pracowników na temat różnych form zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem ich zalet i wad, powodów ich wyboru, warunków zatrudnienia, a także poczucia bezpieczeństwa socjalnego.

Statystyczna analiza zebranych danych obejmowała częstości na próbie ogółem i w przekrojach. W analizach statystycznych Doktorant zastosował test chi-kwadrat, a do pomiaru siły związku między zmiennymi współczynniki V Cramera i tau B Kendalla. Dla wszystkich analiz przyjęto poziom istotności równy 0,05. Stosowne obliczenia wykonano w programie Statistica v.13.3.

Autor przedstawia ciekawe wyniki swoich badań. Bardzo interesujące poznawczo jest np. zagadnienie opisane przez Autora: „Z perspektywy czasu i ostatnich doświadczeń, jaką umowę dzisiaj podpisał(a)byś, jeśli miałbyś wybór? Proszę uwzględnić wszystkie wady i zalety” (s. 130). Szkoda, że Doktorant tego wątku, podobnie, jak i innych, nie tłumaczy, nie poddaje pod dyskusję przy okazji prezentowanych wyników, a dopiero fragmentarycznie omawia w kolejnym punkcie rozdziału, tj. 3. *Podsumowanie badania ilościowego* (s. 161-163). Analogiczna sytuacja zachodzi, kiedy Autor podejmuje się analizy zależności przywołując tylko wyniki, np. „Można zatem stwierdzić, że zmienne: Jaką umowę zawarł z Tobą pracodawca? oraz Jaką umowę o pracę chciałbyś dzisiaj podpisać z pracodawcą, jeśli w ogóle miałbyś prawo decydować? są ze sobą powiązane. Stwierdzono, że największy odsetek respondentów gdyby miał wybór chciałby być zatrudniony na umowę o pracę na czas nieokreślony” (s.155). Ten wniosek można było rozbudować. Za interesującą, z mojego punktu widzenia, w temacie opisanego wątku, jest opinia samozatrudnionych; wśród nich połowa wskazała, w nawiązaniu do wcześniej przywołanej zależności, wspomnianą wyżej formę zatrudnienia, a druga połowa – opowiedziała się za dotychczasową formą samozatrudnienia. Interesujące byłoby połączenie tych kwestii z wynikami np. tab. 4.34, gdzie największy procent wskazań odnośnie do stabilizacji zatrudnienia jako korzyści oferowanej przez pracodawcę, deklarują respondenci prowadzący własną działalność gospodarczą. Szkoda, że Autor nie prowadzi owych powiązań, nie dyskutuje z wynikami.

Pragnę zwrócić uwagę Doktoranta, że w opisach zależności między zmiennymi, jak to zostało przywołane wyżej, owe zmienne nie zostały precyzyjnie zapisane. Odnośnie do cytowanego zdania sugerowałabym przeformułowanie np. na: Można zatem stwierdzić, że zmienne umowa aktualna oraz umowa pożądana są ze sobą powiązane (analogiczną uwagę formułuję wobec wszystkich przedstawionych w dysertacji zależności między zmiennymi).

Nie podzielam koncepcji nadawania tytułom wykresów literalnie skopiowanych pytań z ankiety; powinny one mieć formę tezy, np. wykres 4.1. Inicjator/pomysłodawca formy umowy/zawieranej umowy itp. Ponadto w pracach

naukowych analiza wyników badań powinna odwoływać się do obszarów badań, kwestii podejmowanych w badaniach, a nie do literalnych pytań z ankiety. Czyli zamiast „Interesujące odpowiedzi zostały uzyskane na pytanie Czy odczuwasz satysfakcję z poziomu wynagrodzenia? Oceń obiektywnie w porównaniu do potencjału, który oferujesz pracodawcy” (s. 132), bardziej pożądanym jest np. Kolejną kwestią podjętą w badaniach była ocena satysfakcji z otrzymywanego wynagrodzenia.

Nie jest znany zamysł struktury treści podjętych w rozdziale czwartym, tj. czemu najpierw zaprezentowano analizę z pyt. 8.10, a potem z 8.2 i dalej z 8.4. Może gdyby w tytułach tabel nie było bezpośredniego kopiowania z pytań nie zwracałoby to uwagi. Z kolei w zdaniu „Stwierdzono, że większy odsetek respondentów przyjętych na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy deklarował, że miał prawo wyboru umowy w stosunku do reszty respondentów” (tab. 4.14) wydaje się, że powinno chodzić o większy odsetek samozatrudnionych.

Rozdział czwarty pozwala odpowiedzieć na drugie, czwarte i szóste pytania badawcze. Stanowi także podstawę weryfikacji drugiej i czwartej hipotezy. Zabrakło mi podkreślenia tych kwestii przy okazji omawiania poszczególnych pytań, jako nawiązanie do warsztatu badawczego; takie działanie okazałoby się niezwykle pomocne w odbiorze.

Tę część dysertacji kończą wyzwania i rekomendacje dla rynku pracy. Ich odbiorcami są m.in. przedsiębiorstwa, jednostki państwowe, samorządowe, ale i pracownicy. Zwrócono uwagę na ideę płacy minimalnej i jej konsekwencje dla funkcjonowania rynku pracy; podniesiono kwestie braku zagwarantowanego urlopu dla części zatrudnionych; skoncentrowano się na kwestiach prawnych stanowiących sztywne ramy funkcjonowania podmiotów rynku. Ponadto Autor zwrócił uwagę, że „Według raportu OECD, około 20% pracy aktualnie wykonywanej w Polsce zostanie zautomatyzowane, co może wiązać się w przyszłości z utratą części miejsc pracy w Polsce” (163-164). Odnośnie do tego wniosku chciałabym zapytać o opinię Doktoranta na temat sztucznej inteligencji, czy jest Pan zwolennikiem, czy przeciwnikiem tego rodzaju rozwiązań, zwłaszcza w kontekście zagadnień, które podejmuje Pan w dysertacji, i dlaczego?

Proporcje poszczególnych rozdziałów w pracy są na ogół zachowane. Dysertacja zyskałaby, gdyby została wzbogacona o rozdział metodyczny – wydzielony z rozdziału czwartego. Zapewne ułatwiłby on percepcję wyników badań, a na pewno dowiódł znajomości warsztatu badawczego Doktoranta, nie umniejszając temu w obecnej formie, jednak rozwinięcie pewnych kwestii byłoby na pewno bardziej korzystne.

Reasumując rozdział czwarty oceniam pozytywnie. Rezultaty badawcze zostały przedstawione w formie zestawień tabelarycznych i rysunków. Przeprowadzenie całego wywodu uważam za interesujący. Wszystkie metody zostały poprawnie zastosowane.

Zakończenie rozprawy zawiera najistotniejsze osiągnięcia w warstwie teoretycznej i badań empirycznych. Odwołano się w nim do celu głównego i celów pomocniczych pracy oraz hipotez badawczych. To czego zabrakło w nim, to ograniczenia i w tym miejscu formułuje ostatnie pytanie do Doktoranta czy doszukuje się Pan jakichkolwiek ograniczeń w swoich badaniach? Jakie to niesie skutki dla Pana wyników badań?

Na końcu pracy umieszczona została bibliografia. Reprezentują ją pozycje zwarte, artykuły z czasopism i inne. Całość stanowi 189 pozycji, w tym 155 pozycji naukowych, z czego aż 28 z lat 90. i wcześniejszych (nawet z 1891 r.), część z nich to pozycje klasyczne. W zbiorze piśmiennictwa naukowego 21% stanowią pozycje obcojęzyczne. Bibliografię dysertacji uzupełnia również 11 źródeł netograficznych i 23 legislacyjnych. Trzeba podkreślić udział Doktoranta w bibliografii. Pracę uzupełnia spis tabel w liczbie 80, schematów i wykresów – 28 i aneks z wykorzystanym kwestionariuszem w badaniach oraz wynikami badania ilościowego. Cała praca liczy 213 stron.

W świetle przedstawionych treści rozprawę – jej część teoretyczną i empiryczną oceniam pozytywnie. Zaprezentowane w niej rozważania są wartościowe dla całości pracy i pozwoliły na realizację zamierzonych przez mgra Mariusza Onuferę celów.

5. Strona formalna

Lektura dysertacji jest relatywnie łatwa. Myśli przekazywane są na ogół w sposób czytelny. Autor nie ustrzegł się jednak drobnych błędów edytorskich, jak np. brak w tytule wykresu 4.8 miejsca, do którego odnosi się badane zjawisko; brak staranności w tytułach kolumn, wierszy (np. tab. 4.3, 4.9 i inne), ale i nazw zmiennych, np. 0 i 1 w tab. 4.3. W pracy pojawiają się błędy literowe, np. s. 25, 64, 65, 97 i nast., a także błędy językowe, s. 7, 166 i nast. Odnotowuje się również braki w znakach interpunkcyjnych. Wskazane błędy w żaden sposób nie umniejszają wartości merytorycznej pracy.

6. Konkluzja końcowa

Stwierdzam, że przedstawiona do recenzji praca jest wartościowym opracowaniem naukowym w dyscyplinie ekonomia. Otrzymane rezultaty analiz stanowią pozyskanie nowej wiedzy na temat funkcjonowania rynku pracy w kontekście elastycznych form zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę wszystkie przyjęte kryteria oceny, konstatuję, iż recenzowana przeze mnie rozprawa doktorska mgra Mariusza Onuferę pt. *„Wpływ form zatrudnienia na kształtowanie rynku pracy w Polsce”* odpowiada warunkom określonym w Ustawie o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki, gdyż zawiera ona nowe elementy wynikające z przeprowadzonych badań własnych Autora, które mają istotne znaczenie praktyczne. W związku z powyższym wnoszę do Rady Akademickiej Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu o dopuszczenie mgra Mariusza Onuferę do kolejnego etapu przewodu doktorskiego.

