

Dr hab. Łukasz Goczek

Warszawa, 2 sierpnia 2017 r.

Wydział Nauk Ekonomicznych

Uniwersytet Warszawski

Długa 44/50, 00-241 Warszawa

**Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Kamili Sławińskiej „Public-Private Sector Wage Gap: an Evidence from Poland”**

**1. Wstęp**

Kryteria oceny dorobku naukowego w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora wynikają z ustawy z 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz stopniach i tytule naukowym w zakresie sztuki (tekst jednolity z późniejszymi zmianami Dz.U. 2016 poz. 882) oraz rozporządzeń Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 26 września 2016 r. w sprawie szczegółowego trybu i warunków przeprowadzania czynności w przewodzie doktorskim, w postępowaniu habilitacyjnym oraz w postępowaniu o nadanie tytułu profesora (Dz.U. 2016 poz. 1586). Rozprawa doktorska, „przygotowywana pod opieką promotora [...], powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub artystycznego oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej, a także umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej.”

Recenzja została przygotowana na zlecenie dr hab. Joanny Plebaniak, prof. SGH (pismo z dnia 8 czerwca 2017 r., które odwołuje się do uchwały Rady Kolegium Analiz Ekonomicznych z dnia 30 maja 2017 r.). Recenzja ma zostać wykorzystana w postępowaniu o nadanie mgr Kamili Sławińskiej stopnia naukowego doktora.

Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska mgr Kamili Sławińskiej pt. „Public-Private Sector Wage Gap: an Evidence from Poland”, przygotowanej pod kierunkiem dr. hab. Bartosza Witkowskiego, prof. SGH.

Przedstawiona do recenzji rozprawa ma charakter maszynopisu, liczy 137 stron. Napisana została w języku angielskim. Praca została napisana bardzo starannie i przejrzysto, a jej układ nie budzi zastrzeżeń. Praca jest również zwięzła od strony językowej.

Przedstawione do oceny dokumenty zawarte we wniosku są zgodne z cytowanymi normami prawnymi, pozwalają ocenić rozprawę mgr Kamili Sławińskiej i mogą zatem być podstawą postępowania o nadanie stopnia doktora.

## **2. Ocena ogólnej wiedzy teoretycznej kandydata**

Autorka w pierwszym rozdziale rozprawy przedstawia opis rynku pracy w Polsce oraz przegląd literatury dotyczącej zagadnienia zróżnicowania w wynagrodzeniach pomiędzy sektorem prywatnym i publicznym. Pierwszy podrozdział to materiał syntetyzujący ogólną wiedzę na temat rynku pracy w Polsce. W kolejnych podrozdziałach rozdziału pierwszego przedstawiono opis obecnego stanu wiedzy – poczyniono odwołania do najbardziej znanych krytycznych opisów dorobku naukowego w dziedzinie różnic w wynagrodzeniach pomiędzy sektorem prywatnym i publicznym (z lat 1976-1999), a następnie krytycznie i syntetycznie opisano nowszą literaturę poświęconą temu zagadnieniu. Jest to sprawne przedstawienie tła rozprawy.

Niewątpliwie dobrym zabiegiem był podział literatury na tę odnoszącą się do krajów rozwiniętych i aspirujących do bycia rozwiniętymi, ze względu na znaczną dychotomię w uzyskiwanych wynikach dla obu tych grup krajów, a następnie wyróżnienie przypadku Polski będącego przedmiotem badań przeprowadzonych w rozprawie. Podział ten ujednoznacza wnioski z syntezy literatury, która to synteza nie była łatwa do przeprowadzenia. W literaturze poświęconej badaniom różnic w wynagrodzeniach istnieje bowiem bogaty wachlarz zastosowanych metodologii utrudniających wzajemne porównania. Jednocześnie nakłada się na to fakt, że doświadczenia poszczególnych krajów w regulowaniu rynku pracy również są skrajnie różne, gdyż na uzyskiwane wyniki mogą mieć wpływ rodzaje systemu gospodarczego, regulacji i instytucji rynku pracy, uwarunkowań kulturowych dotyczących etyki pracy itp. Nałożenie na siebie znacznych różnic metodologicznych ze znacznym zróżnicowaniem badanych przedmiotów badań, powoduje, że częstokroć poszczególne wyniki uzyskane przez różnych badaczy są niestety zupełnie nieporównywalne względem siebie (Makepeace i Marcenaro-Gutierrez, 2006).

Z tych względów dokonanie takiego krytycznego przeglądu było zadaniem niełatwym, lecz Autorka rozprawy w sposób udany i logiczny przedstawia poszczególne pozycje literaturowe nie gubiąc wyводу. Dokonanie takiego przeglądu nie byłoby możliwe bez znacznej wiedzy ogólnej dotyczącej dyscypliny i przedmiotu rozprawy.

Również dobrym zabiegiem było przeniesienie dyskusji nad teorią ekonometrii i zastosowanymi metodami oszacowań do kolejnych rozdziałów tj. do rozdziału drugiego i trzeciego. Uniknięto w ten sposób zbyt szczegółowego opisu tych metod w przeglądzie literatury oraz umożliwiło pozostawienie jasnego ciągu logicznego wyводу, prowadzącego wprost do wysnucia hipotez badawczych rozprawy.

W przeciwieństwie do tych udanych zabiegów wątpliwość budzi niedostateczne omówienie publikacji teoretycznych w części głównej przeglądu, który od razu „przeskakuje” ponad teorią do omówienia badań empirycznych dotyczących premii czy też luki płacowej pomiędzy sektorami. Wydaje się to być zabiegiem nieuzasadnionym biorąc pod uwagę ogólny prymat badań teoretycznych nad empirycznymi, które to rozważania teoretyczne zawsze powinny poprzedzać jakąkolwiek empirię. Z tych względów również w sposób niedostateczny uargumentowano ważność podjęcia tematu, ponieważ waga istnienia premii w wynagrodzeniach wynika wprost z badań teoretycznych. Te odniesienia do wniosków z modeli formalnoteoretycznych – to znaczy do nieprawidłowej alokacji siły roboczej na skutek nieoptymalnego wynagradzania z pogwałceniem neoklasycznej zasady wynagradzania według produktywności pojawiają się dopiero w rozdziale trzecim, a więc niestety dość późno. Być może wynika to z przekonwertowania artykułu na rozdział rozprawy, natomiast w formie zwartej - razi. Również stosunkowo niewiele dowiadujemy się z czego to zróżnicowanie może teoretycznie wynikać. Przytoczyć można chociażby dane dotyczące wyższego uzwiązkowienia w sektorze publicznym, większej stabilności zatrudnienia czy sztywnych zasad awansu zawodowego; większą koncentrację rynkową w sektorze publicznym, co z jednej strony gwarantuje monopol państwa, ale z drugiej owocuje państwowym monopsonem na rynku pracy w wielu regionach czy wyspecjalizowanych zawodach. Nie tłumaczy tego przeniesienia empiryczny charakter rozprawy, bowiem łatwo w ten sposób przejść nad tym do *empiryzmu ad hoc*, pozbawionego głębszego znaczenia dla poznania natury rzeczy. O wadze tych pominiętych w pierwszym rozdziale kwestii teoretycznych stanowią liczne odwołania do nich zarówno w dalszej części jak i w podsumowaniu pracy.

Podkreślam, że krytyka ta odnosi się bardziej do samej struktury omawianej pracy, a nie do pominięcia kwestii teoretycznych czy też ich nieznamości. Należy zatem podsumować, że mgr Kamila Sławińska wykazuje bardzo dobrą znajomość literatury przedmiotu oraz trafnie zidentyfikowała lukę badawczą, a metody dociekań zostały dobrane właściwie. Powoduje to, że rozprawę czyta się z dużą ciekawością dotyczącą uzyskanych wyników. Tym bardziej, że Autorka umiejętnie odpowiada na szereg typowych zastrzeżeń względem zastosowania metod oszacowań w praktyce – mgr Kamila Sławińska porównuje wyniki dotyczące różnych modeli, bada stabilność wyników uzyskanych z poszczególnych regresji; sprawdza ten aspekt zarówno względem zmienności oszacowań w czasie (analizując np. efekt zamrożenia płac), zróżnicowania przestrzennego, weryfikuje odporność na zmiany kontrolowania ze względu na liczne charakterystyki grup potencjalnie dyskryminowanych na rynku pracy, jak i ze względu na próbę czy metodę ekonometryczną. Za każdym razem wyniki te są odpowiednio komentowane i porównywane z literaturą przedmiotu. Powoduje to, że uzyskane wyniki cechują się znaczną odpornością i wiarygodnością, co udowadnia użycie szerokiej wiedzy ogólnej dotyczącej przedmiotu badania.

### **3. Ocena oryginalności rozwiązania problemu naukowego**

Autorka rozprawy na podstawie dokonanego przeglądu literatury jednoznacznie przedstawia swoje tezy, dysponując przy tym dużą umiejętnością jasnego i rzeczowego pisania. Przegląd ten wskazuje na lukę badawczą obecną w literaturze przedmiotu dotyczącą zagadnienia autoselekcji na rynku pracy, co – jak argumentuje mgr Kamila Sławińska - ma wpływ na oszacowania zróżnicowania płac pomiędzy sektorami gospodarki. W ten sposób Autorka prowadzi wywód rozprawy do przedstawienia jej tez i celów. Jest to wzorowo wykonane przejście od przedstawienia ogólnej wiedzy dotyczącej przedmiotu rozprawy do własnego, oryginalnego rozwiązania problemu naukowego.

Tezy rozprawy dotyczą zróżnicowania płac pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym. W szczególności hipoteza pierwsza wskazuje na istnienie takiego zróżnicowania. Hipoteza druga zakłada, że istnieje zróżnicowanie różnic płacowych w poszczególnych częściach rozkładu płac, hipoteza trzecia zakłada, że decyzje dotyczące zatrudnienia nie są losowe, a czwarta, że te decyzje są współzależne. Hipoteza piąta dotyczy wpływu autoselekcji próby na zróżnicowanie płac. Wreszcie ostatnia hipoteza zakłada, że zamrożenie płac zmniejsza zróżnicowanie płac.

Zarówno teza jak i cel pracy są ciekawe oraz ważne, skutkują ważnymi rekomendacjami dla polityki państwa i mają duże znaczenie makro- i mikroekonomiczne. Ich potwierdzenie pozwala sądzić, że mamy do czynienia ze znaczną nieoptymalnością wynagradzania i zatrudnienia na polskim rynku pracy oraz wskazuje na zasadność użycia metod ekonometrycznych zaproponowanych w rozprawie (brak losowości przy alokacji osób do zatrudnienia). Hipotezy mają charakter interesujący poznawczo, są falsyfikowalne, a znaczenie ich weryfikacji jest bardzo duże dla oceny skutków regulacji rynku pracy. Są to zatem tezy dobrze dobrane do tematu rozprawy i oryginalne. Autorka, jednoznacznie zmierza do udowodnienia tezy przy pomocy zazwyczaj prawidłowo prowadzonej argumentacji (choć w ostatnim akapicie na stronie 35 wkraść się drobny błąd i Autorka nagle „odwraca hipotezę” znajdując potwierdzenie, że badana próba zatrudnionych jest próbą losową z populacji). Analiza powyższych tematów wskazuje, że w każdym przypadku są to tematy głęboko analizowane i szeroko dyskutowane nie tylko w gronie ekonomistów, lecz mają one szeroki walor praktyczny.

Tezy te są następnie weryfikowane w kolejnych rozdziałach pracy. W każdym z nich Autorka przedstawia zarówno solidny opis najnowszej literatury ekonometrycznej oraz przeprowadza własne badanie statystyczne. Autorka rozprawy prowadząc oszacowania empirycznie dostarcza ważnej podbudowy empirycznej do dyskusji na temat wynagradzania na rynku pracy – temacie budzącym zawsze duże zainteresowanie i o dużym znaczeniu społecznym.

Oryginalności rozprawy można dopatrywać się właśnie w rozdziałach trzecim i czwartym. W przeciwieństwie do tych rozdziałów, rozdział drugi jest w znacznej mierze replikacją wyników uzyskanych przy pomocy metod zakładających losowość doboru osób do zatrudnienia i sektora pracy. Zabieg ten umożliwia łatwe porównywanie wyników z tymi omawianymi w przeglądzie literatury i pozwala na porównywanie replikacji najważniejszych ustaleń dotyczących premii płacowej w sektorze publicznym, dokonywanych zwykle w krajach najbardziej rozwiniętych.

Rozdział trzeci, przedstawiający już w pełni oryginalne zadanie badawcze mgr Kamili Sławińskiej, najbliższy jest omawianemu w rozprawie artykule Grotkowska, Wincenciak i Gajderowicz (2016) pt.: „Public-private wage differentia in a post-transition economy: a copula approach to the switching regression model”, gdzie autorzy również szacują premię za pracę w sektorze publicznym uwzględniając problem selekcji próby. W swojej pracy szacują oni jednak tylko jedno potencjalne źródło selekcji próby, tj. selekcję do sektora zatrudnienia, co stanowi tylko pewne podobieństwo w podjętej tematyce do rozprawy, w której rozpatrywany jest również problem nielosowej selekcji również do sektora zatrudnienia. Można zauważyć

bowiem, że osoby pracujące w sektorze publicznym mają pewnego rodzaju cechy, które w pewnym stopniu determinują ich decyzję o zatrudnieniu w tymże sektorze – jak na przykład chęć uniknięcia dyskryminacji ze strony prywatnego pracodawcy, niechęć do ryzyka, stabilność zatrudnienia itp.

W podejściach tych dostrzegalne są również dalsze różnice (tzn. w podejściu pomiędzy artykułem Grotkowskiej i innych (2016) oraz rozdziałem trzecim w pracy doktorskiej), które odznaczają się na przykład wykorzystaniem innego zbioru danych – „Struktura wynagrodzeń wg zawodów z 2012 roku”, który został użyty w cytowanym artykule względem Europejskiego badania warunków życia ludności (EU-SILC) użytego w rozprawie; rozważenie jednego źródła selekcji (selekcja do sektora zatrudnienia) zamiast wielu źródeł selekcji w rozprawie; uchylenie założenia o łącznym rozkładzie normalnym składników losowych w modelu switching regression z pomocą modelu opartego o kopulę w stosunku do rozkładu normalnego użytego w rozprawie; zastosowanie wyuczonego zawodu jako zmiennej występującej w równaniu selekcji, a niewystępującej w równaniu płac (identyfikacja modelu); wyznaczenie wielkości premii za pracę w sektorze publicznym przy wykorzystaniu podejścia opartego o efekty oddziaływania (treatment effects) zamiast użytej w rozprawie metody dekompozycji Oaxaca-Blindera.

Oznacza to, że występują znaczne różnice w podejściu proponowanym przez mgr Kamilę Sławińską oraz zawarte w Grotowska i inni (2016), które w dużej mierze poszerzają nasze zrozumienie zjawiska premii płacowej. Należy zatem zauważyć, że obie prace doskonale uzupełniają się wzajemnie, pomimo iż prawdopodobnie powstawały równolegle. Wykonany w rozprawie zakres badań jest znacznie szerszy, bowiem jak już wspomniano - Autorka wykonuje oszacowania znaczącej liczby zróżnicowanych modeli, bada stabilność wyników uzyskanych z poszczególnych regresji; sprawdza ten aspekt zarówno względem zmienności oszacowań w czasie, zróżnicowania przestrzennego ze względu na regiony Polski, ze względu na liczne charakterystyki grup potencjalnie dyskryminowanych na rynku pracy, jak i ze względu na próbę czy metodę ekonometryczną.

Jeszcze bardziej oryginalna jest ocena skutków zamrożenia płac w sektorze publicznym w Polsce – według mojej wiedzy - pierwsza taka wykonana w naszym kraju. Zamrożenie to miało miejsce na skutek kryzysu finansowego, którego skutki były bardzo mocno odczuwalne w sektorze publicznym w Polsce z uwagi na skokowy wzrost premii za ryzyko towarzyszącego finansowaniu długu publicznego w krajach rozwijających się. Ucieczka kapitału z rynków wschodzących, w tym Europy Środkowej i Centralnej znacznie zwiększyła deficyt sektora publicznego oraz spowodowało, że Polska została objęta procedurą nadmiernego deficytu. Płace zaś są jedną z głównych pozycji wydatkowych budżetu centralnego oraz budżetów

jednostek samorządu. Z tych względów wprowadzone ograniczenia wzrostu wynagrodzeń stanowią ciekawy naturalny eksperyment do analizy zróżnicowania wynagrodzeń pomiędzy sektorem prywatnym a publicznym na polskim rynku pracy.

Jak wykazano w rozprawie sytuacja ta w niewielkim stopniu wpłynęła na premię płacową i wbrew popularnym opiniom dotyczącym relatywnego zubożenia pracowników sektora publicznego – różnica pomiędzy sektorem publicznym a prywatnym w istocie wzrosła. Jak wykazano w rozprawie brak istotności wpływu warunków gospodarczych czy dostosowania fiskalnego na omawiane różnice można interpretować jako skuteczność wprowadzonej polityki restrykcji płacowych. Dlatego też wzrost różnic, jak argumentuje Autorka, wynika ze wzrostu jakości siły roboczej mierzonej jej charakterystykami – głównie wykształceniem. Oczywistym pytaniem, które się tu nasuwa a nie jest ono podjęte w pracy – na ile jest to efektywny wzrost kompetencji prowadzący do wzrostu produktywności a na ile jest to endogeniczna reakcja pracowników na ograniczenia płac, być może nieefektywnie zwiększających swoje wykształcenie w celu pominięcia restrykcji wynagrodzeniowych?

Wniosek dotyczący zamrożenia płac jest zupełnie nowy, a prac na ten temat – poza cytowanymi badaniami Pereza i innych (2016) dla strefy euro oraz Christopolou i Monastiriotis (2016) dla Grecji – wedle mojej wiedzy - praktycznie nie ma. Tym ciekawsza jest zatem przeprowadzona w rozprawie analiza dla Polski. Tym bardziej, że wspomniane przypadki analizowane w literaturze charakteryzowały się znacznie większą ostrością przeprowadzanej stabilizacji fiskalnej. Analiza z rozprawy pozwala zatem wyciągnąć wiele ważnych wniosków odnośnie polityki państwa w sytuacjach kryzysowych, a zatem oprócz spełnienia ustawowego wymogu oryginalności wypełniają również warunek bycia ważnymi dla naszego poznania.

Z tych względów w mojej ocenie przedstawione w rozprawie badania mające na celu rozwiązanie problemu naukowego w postaci analizy wpływu autoselekcji na premię płacową charakteryzują się oryginalnością a wnioski zeń płynące - znaczną wagą dla polityki państwa.

#### **4. Ocena umiejętności samodzielnego prowadzenia pracy naukowej**

Należy podkreślić, że badania prezentowane w rozprawie oparte są na samodzielnie przygotowanych podstawach metodologicznych, które szeroko nawiązują do aktualnego dorobku światowego przy analizie przypadku polskiego rynku pracy. Autorka wykazuje się umiejętnościami prowadzenia badań ekonometrycznych oraz ich opisu – za każdym razem wyniki uzyskane w rozprawie porównywane są z literaturą przedmiotu. Oznacza to, że w

rozprawie samodzielnie stwierdzono istnienie luki badawczej, a następnie użyto w sposób poprawny narzędzi ekonometrycznych w celu jej zapalenia. Począwszy od replikacji w rozdziale drugim do szczegółowych rozważań w rozdziale trzecim i czwartym - ten szeroki wachlarz zastosowanych narzędzi i sprawność ich stosowania pokazuje samodzielność Autorki w formułowaniu metodologii badawczej. W rozprawie podano z nadmiarem wszystkie niezbędne informacje na temat metod szacowania parametrów omawianych modeli, które na podstawie weryfikacji analizy tych wydruków podanych w tabelach - wydają się prawidłowo oszacowane. Autorka każdorazowo weryfikuje wymienione hipotezy, jak również przedstawia samodzielną dyskusję dotyczącą zasadność uzyskanych wyników, tj. na ile wynikają one z niedoskonałości użytej metody, użytych danych a w jakiej części odpowiadają one prawdopodobnemu opisowi rzeczywistości ekonomicznej.

Opis wyników jest najbardziej samodzielną częścią recenzowanego tekstu i na uwagę zwraca porównanie wyników własnych z literaturą. Jest to najlepsza część rozprawy. Wnioski odnoszące się do niedostatecznego wynagradzania w sektorze publicznym pracowników z lepszymi charakterystykami na rynku pracy a nadmiernego z niskimi kwalifikacjami jest bez wątpienia interesujący. Podobnie jak wnioski dotyczące skuteczności zamrożenia płac. Niestety w trakcie końcowego omawiania hipotez jak i wyznaczania dalszych kierunków pracy badawczej pada szereg niezbyt dobrze uargumentowanych stwierdzeń. Zwłaszcza część wniosków dotyczących niskiej produktywności pracowników sektora publicznego względem prywatnego wydaje się zbyt daleko posunięta, bowiem nie wynika bezpośrednio z przeprowadzonych badań. Sektor publiczny jest szczególnie regulowany przez państwo, co uniemożliwia prawidłową ocenę produktywności z dwóch podstawowych powodów (Tirole 1986).

Po pierwsze państwo posiada siłę monopsonistyczną, którą chętnie wykorzystuje do utrzymywania płac na niskim poziomie. Na przykład można przypuszczać, że w sytuacji pełnej prywatyzacji i deregulacji służby zdrowia produktywność pracy osób w niej zatrudnionych podniosłaby się wielokrotnie, niestety windując tym samym koszty opieki medycznej do poziomu, w którym byłyby one dostępne jedynie dla nielicznych najzamożniejszych w społeczeństwie osób.

Po drugie płace efektywnościowe nie są możliwe ze względu na brak możliwości oceny w kategoriach kryterium maksymalizacji zysku, charakterystycznego dla wynagrodzeń sektorze prywatnym. Na przykład sądownictwo produkuje dobra niematerialne, których nie sposób wycenić na rynku, a kryteria ilościowe nie prowadzą do szczególnie interesujących wniosków



(czy sędzia, który rozstrzygnął dwa razy więcej spraw, jest lepszy od tego, który rozstrzygnął jedną za to trudną sprawę? Skoro tak, to jak mierzyć trudność sprawy, itp.).

Podobnie w kierunkach dalszych badań ostatnie zmiany na rynku pracy dotyczące płac minimalnych oraz uzusowienia i ograniczenia czasowego umów tymczasowych określone są w sposób nacechowany pejoratywnie (ostatni akapit strona 94). Wydaje się, że nie należy podejmować się umieszczania w ostatnim akapicie bardzo wyważonej pracy potencjalnie kontrowersyjnych stwierdzeń, skoro te wnioski nie wynikają z bieżących badań, lecz przedstawiają jedynie pewne sądy *ex ante*. Zamiast tego znacznie racjonalniejsze wydaje się zadanie pytania dlaczego wysoko wykształcone osoby decydują się podjąć zatrudnienie w sektorze publicznym (mimo ujemnej premii w wynagrodzeniu związanej z taką decyzją) oraz dlaczego sektor publiczny wynagradza lepiej od prywatnego osoby ze względnie niskimi kwalifikacjami?

Rozprawa poza tymi niedociągnięciami napisana jest starannie; trudno w niej doszukać się większych błędów natury edycyjnej, chociaż w tytule znajduje się pewien błąd – w tytułach opracowań naukowych raczej unika się przedimków, a jeśli już nie powinien ten przedimek być nieokreślony (*a*) tylko określony (*the*), ponieważ przedstawione w rozprawie dowody empiryczne mają charakter konkretnie określony.

Przedstawione w niniejszej recenzji uwagi krytyczne dotyczące wniosków, w głównej mierze mają charakter marginalny lub polemiczny. Pracę można zatem ocenić wysoko pod względem samodzielności naukowej.

## 5. Wniosek końcowy

Przeprowadzone przez mgr Kamilę Sławińską badania wypełniają lukę badawczą w zakresie wagi problemu autoselekcji w badaniach poświęconych premii płacowej na rynku pracy, dotyczą ważnych problemów, oparte są na samodzielnie przygotowanych podstawach metodologicznych i szeroko nawiązują do dorobku światowego.

Na podstawie powyższej recenzji stwierdzam, że w mojej ocenie *rozprawa doktorska mgr Kamili Sławińskiej spełnia wymogi stawiane pracom doktorskim wynikające z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym (Dz.U.Nr 65 poz.595, z późn. zm.)*. W szczególności przeprowadzone przez Autorkę badania stanowią oryginalne rozwiązanie problemu naukowego, przy którego rozwiązywaniu Autorka wykazała się ogólną wiedzą teoretyczną w dyscyplinie ekonomia, a przeprowadzone przez nią badania wskazują na

*umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Wnioskuje zatem o dopuszczenie do publicznej obrony.*

Wnioskuje również o wyróżnienie rozprawy z uwag na znaczącą wagę podjętych tematów oraz dużą samodzielność badawczą Autorki.

ŁUKASZ GONKAL