

Autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych

dr Anna Turczak

Uniwersytet Szczeciński
Wydział Zarządzania i Ekonomiki Usług

Szczecin, 26 kwietnia 2019 r.

Spis treści

	Strona
1. Imię i nazwisko	3
2. Wykształcenie	3
2.1. Posiadane dyplomy ukończenia studiów oraz uzyskane stopnie naukowe i tytuły zawodowe	3
2.2. Dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia	3
3. Dotychczasowe zatrudnienie	4
3.1. Obecne miejsce pracy w jednostce naukowej	4
3.2. Poprzednie miejsca pracy	4
4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki	4
4.1. Tytuł osiągnięcia naukowego	4
4.2. Uzasadnienie wyboru problemu badawczego jako ważnego i aktualnego	5
4.2.1. Znaczenie przypisywane pracy i wynagrodzeniu	5
4.2.2. Skutki dyferencjacji wynagrodzeń	6
4.2.3. Problem różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn	8
4.3. Cele, hipotezy i układ monografii	9
4.4. Syntetyczne przedstawienie treści poszczególnych rozdziałów i wniosków z przeprowadzonych badań	11
4.5. Określenie wkładu w rozwój nauki	17
5. Wskazanie powiązanych tematycznie publikacji stanowiących dodatkowe osiągnięcie naukowe	19
5.1. Wybrane publikacje dotyczące tematyki <i>Aktywności ekonomicznej ludności Polski</i>	19
5.2. Wybrane publikacje dotyczące tematyki <i>Zróżnicowania poziomu życia mieszkańców Polski</i>	21
6. Opis działalności naukowo-badawczej	23
7. Informacja o dorobku dydaktycznym	27
8. Informacja o osiągnięciach organizacyjnych	28

1. Imię i nazwisko

Anna Turczak

2. Wykształcenie

2.1. Posiadane dyplomy ukończenia studiów oraz uzyskane stopnie naukowe i tytuły zawodowe

- od 2000 do 2003 r. – **Studia Doktoranckie**

Uniwersytet Szczeciński, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania

Temat rozprawy doktorskiej: *Metody ilościowe w analizie opłacalności inwestycji w akcje spółek notowanych na Gieldzie Papierów Wartościowych w Warszawie.*

4.03.2004 r. – nadanie stopnia doktora nauk ekonomicznych uchwałą Rady Wydziału,
pierwsza specjalność: Ekonometria, druga specjalność: Rynki kapitałowe

- od 2014 do 2015 r. – **Studia Podyplomowe**

Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu, Wydział Ekonomiczny w Szczecinie

Studia *Menedżer projektu badawczo-rozwojowego* ukończone z wynikiem bardzo dobrym.

- od 1994 do 1999 r. – **Studia Magisterskie**

Uniwersytet Szczeciński, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, kierunek: Zarządzanie i Marketing, specjalność: Zarządzanie Biznesem. Studia ukończone z wynikiem bardzo dobrym.

Temat pracy magisterskiej: *Wycena przedsiębiorstwa w celu podjęcia racjonalnej decyzji inwestycyjnej na przykładzie MOSTOSTALU Płock S.A.*

11.03.1999 r. – obrona egzaminu magisterskiego z wynikiem bardzo dobrym i uzyskanie tytułu magistra ekonomii

2.2. Dodatkowe kwalifikacje i uprawnienia

- 2018 r. – otrzymanie certyfikatu potwierdzającego kompetencje e-nauczyciela
Stowarzyszenie E-learningu Akademickiego
- 2011 r. – pakiet czterech szkoleń z zakresu innowacyjnej przedsiębiorczości akademickiej
Budowa i rozwój kompetencji menedżerskich, Efektywny transfer technologii i innowacji, Przedsiębiorczość w praktyce, Zarządzanie własnością intelektualną
- 2010 r. – szkolenie *Zarządzanie projektami – przygotowanie wniosku o dofinansowanie w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL)*
- 2007 r. – nabycie uprawnień pedagogicznych w wyniku ukończenia kursu pedagogicznego
Ośrodek Doskonalenia Zawodowego Nauczycieli, WZDZ w Szczecinie

3. Dotychczasowe zatrudnienie

3.1. Obecne miejsce pracy w jednostce naukowej

- od 2018 r. – **Uniwersytet Szczeciński**

Wydział Zarządzania i Ekonomiki Usług, Katedra Ekonomiki Przedsiębiorstw i Rachunkowości,
Zakład Analiz Biznesowych

zajmowane stanowisko: Adiunkt

3.2. Poprzednie miejsca pracy

- od 2004 do 2018 r. – **Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie**

jednostki organizacyjne: Wydział Ekonomii i Informatyki w Szczecinie, Wydział Przedsiębiorczości
w Gryficach oraz Wydział Przedsiębiorczości w Stargardzie

zajmowane stanowiska: Wykładowca, Adiunkt, Dziekan Wydziału

- od 2000 do 2004 r. – **Zakłady Mięsne AGRYF S.A. Grupa ANIMEX**

zajmowane stanowiska: Kierownik Działu Sprzedaży, Pełnomocnik Prezesa Zarządu ds. Rozwoju,
Pełnomocnik Prezesa Zarządu ds. Planowania

- od 1999 do 2000 r. – **ANIMEX S.A.**

zajmowane stanowisko: Koordynator ds. Marketingu

- od 1998 do 1999 r. – **Zakłady Mięsne AGRYF Sp. z o.o.**

zajmowane stanowiska: Kierownik Produktu, Kierownik Działu Marketingu

4. Wskazanie osiągnięcia wynikającego z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki

4.1. Tytuł osiągnięcia naukowego

(autor, tytuł publikacji, nazwa wydawnictwa, miejsce wydania, rok wydania, liczba stron, ISBN)

Jako główne osiągnięcie naukowe, zgodnie z art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, które stanowi znaczny wkład w rozwój ekonomii, pragnę wskazać następującą monografię – dzieło opublikowane w całości:

Turczak Anna, *Nierówności płacowe w Polsce*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2019, ss. 360, ISBN 978-83-8180-019-8.

Monografia ta uzyskała dwie pozytywne recenzje, które sporządzili recenzenci wydawniczy:

Prof. dr hab. inż. Jan Pureczyński, Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

Prof. dr hab. Michał Gabriel Woźniak, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

4.2. Uzasadnienie wyboru problemu badawczego jako ważnego i aktualnego

4.2.1. Znaczenie przypisywane pracy i wynagrodzeniu

Praca jest ważnym elementem kształtującym warunki egzystencji człowieka. Zmusza do racjonalnego zarządzania czasem, wymaga samodyscypliny, pozwala na wykorzystywanie posiadanej wiedzy i umiejętności, umożliwia rozwijanie zdolności, nadaje życiu głębszy sens, zapewnia poczucie przynależności i bycia pożytecznym dla społeczeństwa. Praca zawodowa jest tą sferą aktywności, która pochłania największą część czasu dorosłego człowieka i w sposób znaczący wpływa na wszystkie inne pola funkcjonowania jednostki. Dostarcza nie tylko środków do życia, lecz determinuje całą jego organizację. Środowisko pracy zawodowej jest też najczęściej pierwszym środowiskiem, w którym pojawia się odpowiedzialność w pełnym spektrum.

Nie sposób nie dostrzec, że we współczesnym, szybko zmieniającym się świecie, w którym tempo postępu technicznego, technologicznego i organizacyjnego jest ogromne, wykonywanie właściwie każdego zawodu wymaga ciągłego dokształcania się i doskonalenia. Rozwój obejmuje nie tylko okres przygotowywania się do danej profesji, lecz trwa przez cały czas aktywności zawodowej człowieka. Aktywność ta wiąże się ze stałym poszerzaniem i pogłębianiem wiedzy, nabywaniem umiejętności wykonywania poszczególnych czynności za pomocą coraz nowszych narzędzi, uczeniem się współpracy z innymi. To wszystko wpływa wydatnie na kulturę pracy danego pracownika oraz wzbogaca jego osobowość w sensie ogólnym.

Co niezmiennie istotne, poprzez pracę zawodową człowiek zdobywa kompetencje do radzenia sobie nie tylko w miejscu pracy, ale także w innych, pozazawodowych sferach życia. Dzięki aktywności zawodowej jednostka uczy się przedsiębiorczości oraz nabywa ogłady niezbędnej do funkcjonowania w społeczeństwie. Ma też możliwość zbierania różnorodnych doświadczeń i „hartowania się” w sytuacjach nowych, w tym w sytuacjach trudnych.

Nie tylko praca, lecz również jej brak wywiera wpływ na wiele obszarów funkcjonowania człowieka. Osoby, które nie pracują, są uboższe o cenne doświadczenia niesione sytuacjami zawodowymi. Bycie bezrobotnym wiąże się często ze spadkiem ogólnej aktywności, obniżeniem samooceny, apatią oraz skłanianiem do postaw roszczeniowych i przenoszenia odpowiedzialności za własne niepowodzenia na innych. Brak pracy może być też początkiem patologicznych zachowań społecznych. W skrajnych przypadkach utrata pracy prowadzi do przesunięcia człowieka w sferę ubóstwa, a nawet do jego całkowitej degradacji¹.

Zwłaszcza utrzymujący się przez dłuższy okres brak pracy ma na jednostkę wpływ destrukcyjny. Może prowadzić do trwałego obniżenia w człowieku poczucia własnej wartości, do ogólnego zniechęcenia do życia i pasywności w szukaniu wyjścia z zaistniałej sytuacji. Wraz z wydłużaniem się czasu pozostawania bez pracy znacznie spadają szanse danej osoby na znalezienie zatrudnienia, co także skutkuje sukcesywnym zmniejszaniem się jej motywacji do działania.

Bezrobocie ma szereg negatywnych konsekwencji nie tylko dla funkcjonowania i rozwoju jednostek, ale również dla funkcjonowania i rozwoju całych społeczeństw. Wysoka stopa bezrobocia – w szczególności bezrobocie długookresowe – obniża ogólną jakość kapitału ludzkiego społeczeństwa, a kapitał wykreowany przez system edukacji jest w takiej sytuacji w dużej mierze marnotrawiony. Natomiast niskie wykorzystanie dostępnego w gospodarce kapitału ludzkiego działa hamująco zarówno na wzrost, jak i na rozwój gospodarczy.

¹ Z. Ratajczak, *Utrata pracy – kryzys czy wyzwanie. Psychologiczne mechanizmy zaradności*, w: *Psychologia w obliczu zachodzących przemian społeczno-kulturowych*, J. Brzeziński, H. Sęk (red.), Instytut Psychologii PAN, Warszawa 2002, s. 165–175.

Jak wskazują na to wyniki badań, wysokość płacy jest czynnikiem, który w największym stopniu określa atrakcyjność danej pracy. Dążenie do uzyskania dochodu jest głównym motywem podejmowania pracy, a wielkość spodziewanych zarobków to jedno z kluczowych kryteriów wyboru pracodawcy. Bieżące informacje na temat rynkowego kształtowania się wynagrodzeń w poszczególnych profesjach rzutują na indywidualne decyzje dotyczące wyboru przyszłego zawodu i – co za tym idzie – obieranego kierunku kształcenia.

Wielkość dochodu jest dla ludzi istotnym czynnikiem budującym poczucie własnej wartości i użyteczności. Pieniądze są jednym z ważniejszych kryteriów, jakich ludzie używają, żeby ocenić swoją pozycję w porównaniu z innymi. Są też podstawą oceny zdolności, włożonego wysiłku, zaradności i skuteczności danej osoby, dokonywanej przez nią samą oraz przez otoczenie. Pieniądze to miara osiągniętego sukcesu i źródło szacunku społecznego.

Zmiana poziomu wynagrodzenia niesie ze sobą określone skutki w sferze emocjonalnej jednostki. W przypadku wzrostu będzie to niewątpliwie polepszenie samopoczucia i wzrost samooceny, natomiast w przypadku spadku może to być mobilizacja, ale może to być również zniechęcenie, frustracja, niepokój czy lęk. Obniżenie stopy życiowej wywołuje u ludzi bardzo silny stres, który prowadzi nierzadko do chorób psychosomatycznych.

Nie ma wątpliwości co do tego, że pieniądze ułatwiają życie, umożliwiają rozwój osobowości, pozwalają na realizację własnych zainteresowań. Dają poczucie autonomii i swobody, a nawet władzy. Często też zdobycie pieniędzy jest dla ludzi środkiem służącym zaspokojeniu potrzeb, które można byłoby zaspokoić w inny sposób niż tylko poprzez pieniądze. Przykładem może być budowanie własnej atrakcyjności i powodzenia jedynie w oparciu o ilość posiadanych pieniędzy.

„Wynagrodzenie” jest pojęciem powszechnie używanym. Jednoznaczne jego zdefiniowanie nie jest zadaniem łatwym. W literaturze naukowej rozróżnia się szerokie i wąskie znaczenie terminu „wynagrodzenie”. Za wynagrodzenie w szerokim znaczeniu uważa się wszelkie korzyści uzyskiwane przez pracownika z tytułu zatrudnienia, nawet jeśli korzyści te nie mają postaci pieniężnej czy materialnej. Natomiast za wynagrodzenie w wąskim znaczeniu uznaje się wyłącznie świadczenie pieniężne. W odniesieniu do formy pieniężnej wynagrodzenia można używać pojęcia „płaca”.

W praktyce często stosuje się określenie „wynagrodzenie za pracę” bądź „wynagrodzenie za wykonaną pracę”. Należy jednak mieć na uwadze fakt, że wynagrodzenie nie zawsze związane jest z wykonaniem pracy i przysługuje ono pracownikowi również za czas nieprzepracowany. Dotyczy to sytuacji, które określone są w regulacjach prawnych, np. wypłacenia pracownikowi wynagrodzenia za gotowość do pracy w przypadku niezawinionego przez niego przestoju, pobierania wynagrodzenia w czasie urlopu wypoczynkowego, urlopu okolicznościowego udzielonego w związku ze ślubem, narodzinami dziecka, śmiercią członka rodziny.

W monografii kategorie „wynagrodzenie” i „płaca” są stosowane zamiennie wyłącznie w tych kontekstach, w których mowa jest o wynagrodzeniu pieniężnym. W celu uniknięcia wielokrotnych powtórzeń we wspomnianych kontekstach używano także dodatkowego pojęcia – „zarobek” (najczęściej w liczbie mnogiej, tj. „zarobki”).

4.2.2. Skutki dyferencjacji wynagrodzeń

System wynagrodzeń wywiera istotny wpływ na całość relacji zachodzących w systemie społecznym organizacji. Chodzi tu zarówno o stosunki między poszczególnymi pracownikami, jak też między różnymi grupami – i tymi formalnymi, i tymi nieformalnymi. Co więcej, polityka płacowa jest bardzo ważnym czynnikiem determinującym stosunki między przełożonym i podwładnym oraz między kierownictwem przedsiębiorstwa i organizacjami przedstawicielskimi zatrudnionych. Sposób wynagradzania pracowników może być podstawą budowania harmonijnych stosunków w przedsiębiorstwie bądź też przyczyną waśni i sporów.

Wynagrodzenia pełnią ważną funkcję stratyfikacyjną. Poziom zarobków jest jednym z kluczowych wyznaczników miejsca człowieka w hierarchii społecznej. Wskazuje jego przynależność nie tylko do określonej grupy w skali przedsiębiorstwa, ale również wyznacza jego pozycję w całym społeczeństwie sytuując w pewnych kręgach społecznych i pozwalając identyfikować się z konkretną warstwą społeczną. Poziom płacy jest też podstawową oznaką rangi wykonywanego zawodu i statusu stanowiska. Awans zawodowy pociąga za sobą nie tylko poprawę standardu życia, lecz także umożliwia wspięcie się po kolejnych szczeblach drabiny społecznej.

Na stosunki społeczne wpływ ma wysokość zarobków oraz ich zróżnicowanie. Zbyt niskie płace wywołują protest społeczny, który może przybrać postać zamieszek czy strajków. Do konfliktów społecznych prowadzi również nieodpowiedni podział zarobków. Nie oznacza to jednak, że czym mniejsze są różnice w płacach, tym lepiej. W opinii publicznej rażąco wysokie wynagradzanie niektórych stanowisk w porównaniu z innymi (tzw. kominy płacowe) uważane jest za niesprawiedliwe. Podobnie zbyt duże zrównanie płac nie znajduje akceptacji w społeczeństwie, gdyż płaca nie odzwierciedla wtedy w wystarczającym stopniu różnic w ilości włożonego wysiłku, potrzebnych kwalifikacjach i osiągniętych przez poszczególne jednostki efektach pracy. Sposób wynagradzania nie może w sposób znaczny odbiegać od tego, co powszechnie uważane jest za uzasadnione i właściwe.

Nie jest prawdą, że wszyscy ludzie są tacy sami – różnią się pod wieloma względami, jak chociażby pod względem inteligencji, kreatywności, pracowitości, przebojowości, odporności na stres. Różnicują ich wrodzone zdolności i posiadane talenty oraz te atrybuty, które kształtowane są w procesie edukacji oraz zbierania doświadczeń. Zatem już z samego faktu odmienności cech poszczególnych ludzi wynika to, że ich szanse osiągnięcia sukcesu zawodowego nie są identyczne.

Według powszechnego przekonania wolność jednostki oznacza prawo do czerpania z własnego potencjału korzyści, a to nieuchronnie prowadzi do tworzenia nierówności. Toteż skutkiem wolności jednostki zawsze będzie dyferencjacja. Gdyby funkcjonujące w państwie zasady ograniczyć jedynie do równości obywateli wobec prawa, zapewne zróżnicowanie dochodowe wzrosłoby wręcz do niebotycznych rozmiarów. Jakiegokolwiek ograniczanie nierówności będzie zawsze uderzało w wolność jednostki.

We współczesnych państwach niegodzenie się na nierówności ekonomiczne nie jest rozumiane jako niegodzenie się na nierówności wyników, ale jako niegodzenie się na nierówności szans, nierówności startu. Innymi słowy, istnieje zgoda na to, aby ludzie ponosili konsekwencje swoich autonomicznych wyborów. W następstwie tego nierówności ekonomiczne, które są rezultatem odmiennych uzdolnień jednostek bądź różnego ich wysiłku i zaangażowania, postrzegane są jako sprawiedliwe. Natomiast za niesłuszne i krzywdzące uznaje się jedynie te różnice w osiągnięciach, które wynikają z posiadania bądź braku szczęścia tudzież innych okoliczności, które są od jednostki niezależne i za które nie ponosi ona odpowiedzialności. Zgodnie z zasadą równych szans (równego startu) część dochodów bogatszej warstwy społeczeństwa musi podlegać redystrybucji, aby w odpowiedniej skali zaspokoić potrzeby biedniejszych. Środki te za pośrednictwem budżetu państwa trafiają do potrzebujących w postaci wydatków publicznych, na przykład na edukację i służbę zdrowia. W ten sposób – właśnie dzięki mechanizmowi redystrybucji – rośnie szansa na wsparcie rozwoju kapitału ludzkiego na szerszą skalę, niż miałoby to miejsce w przypadku pozostawienia tego obszaru wyłącznie działaniu mechanizmu rynkowego. Należałoby też w tym kontekście nadmienić, iż kwestia wspierania inwestycji w zgromadzony w społeczeństwie kapitał ludzki ma dla kraju znaczenie niebagatelne, jako że warunkuje szybkość przeprowadzania procesów modernizacyjnych i określa tempo rozwoju całej gospodarki narodowej. Oczywiście całkowita równość szans nie jest i raczej nigdy nie będzie możliwa. Niemniej jednak państwo powinno starać się stworzyć jak najlepsze warunki instytucjonalne do tego, aby dać ludziom równy dostęp do wykształcenia oraz zapewnić im takie same „reguły gry”.

Wyniki szeregu badań wskazują, że pewne zróżnicowanie dochodowe społeczeństwa pozytywnie wpływa na wzrost gospodarczy. Brak równości w dochodach przyczynia się do wzrostu całkowitej

produkcji i podnosi ogólną efektywność gospodarki². Szybki rozwój ekonomiczny jest więc w dużej mierze rezultatem istnienia nierówności. Zupełna eliminacja nierówności pociągnęłaby za sobą nieunikniony skutek w postaci spadku produktywności.

Zgodnie z ogólną teorią Johna M. Keynesa wraz ze wzrostem poziomu dochodu rośnie indywidualna stopa oszczędności. Osoby zamożniejsze charakteryzują się wyższą skłonnością do oszczędzania. W przypadku istnienia nierówności generowane są większe oszczędności aniżeli miałyby to miejsce w sytuacji eliminacji tych nierówności. Oznacza to, że nierówności sprzyjają akumulacji kapitału, prowadzą do zwiększenia inwestycji i w konsekwencji przekładają się na wyższy wzrost gospodarczy³. Z drugiej jednak strony nadmierny wzrost nierówności dochodowych nie sprzyja wielowymiarowemu, społeczno-ekonomicznemu rozwojowi i nie służy szeroko pojętemu dobrostanowi społecznemu. Co więcej, wyniki wielu badań⁴ potwierdzają tezę, że zbyt duże nierówności przestają być motorem wzrostu gospodarczego i wywołują skutek wręcz odwrotny, tzn. obniżają dobrobyt społeczny.

Powiększająca się dysproporcja w zakresie standardu życia obywateli pociąga za sobą wiele negatywnych zjawisk społecznych. Wiąże się z zagrożeniem ubóstwem, deprawacją i wykluczeniem społecznym. Nadmierne nierówności stanowią zagrożenie dla społecznej tożsamości jednostki, niszczą poczucie wspólnoty narodowej, jedności, solidarności i braterstwa. Znaczne nierówności podważają podstawy ładu społecznego, zmniejszają zaufanie do instytucji publicznych i obniżają jakość kapitału społecznego. Skutkują też spadkiem zainteresowania uczestnictwem w instytucjach życia społecznego i obniżoną frekwencją wyborczą. Stoją w sprzeczności z ideą tworzenia społeczeństwa obywatelskiego oraz zagrażają demokracji i spokojowi społecznemu. Badania wskazują także na to, że rażące nierówności ekonomiczne przyczyniają się do nasilania zjawisk przestępczych⁵.

Spójność społeczna to zdolność społeczeństwa do zapewniania względnego dobrobytu wszystkim swoim członkom przy równoczesnym minimalizowaniu rażących rozbieżności w poziomie życia poszczególnych grup i unikaniu polaryzacji. Spójność społeczna pozostaje więc w ścisłym związku ze spójnością ekonomiczną. Trzeba przy tym podkreślić, że spójność społeczna nie oznacza pełnej unifikacji. Dyferencjacja jest zjawiskiem niejako naturalnym i w jakimś stopniu uzasadnionym, a nawet pożądanym. Dopiero stałe narastanie rozwarstwienia jest identyfikowane jako problem społeczny. Wyrównywanie szans rozwojowych w społeczeństwie, niwelowanie nierówności zagrażających integracji społecznej oraz zapobieganie ekskluzji to fundamentalne zadania polityki państwa. Istnieje zasadność ograniczania rozwarstwienia dochodowego nawet jeśli stałoby to w konflikcie z efektywnością⁶. To, co jest efektywne, niekoniecznie bowiem jest sprawiedliwe.

W tym kontekście należy wspomnieć również o koncepcji rozwoju zrównoważonego. Rozwój zrównoważony jest rozwojem łączącym cele ekonomiczne, społeczne oraz ekologiczne. Jego istotą jest zapewnienie trwałej poprawy jakości życia współczesnych i przyszłych pokoleń. Toteż dążenie do utrzymania spójności społecznej dokładnie wpasowuje się w ideę rozwoju zrównoważonego.

4.2.3. Problem różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn

W Polsce potencjał kobiet nie jest w pełni wykorzystywany. Uaktywnienie zawodowe kobiet wymaga przezwycięzania istniejących barier, wśród których żywotne znaczenie mają bariery społeczno-

² U. Markowska-Przybyła, *Rozwój i nierówności rozwojowe – pojęcia i wzajemne zależności między zjawiskami*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2009, nr 5 (79), s. 82.

³ J.E. Stiglitz, *Globalizacja*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 82.

⁴ S. Knowles, *Inequality and economic growth: the empirical relationship reconsidered in the light of comparable data*, „The Journal of Development Studies” 2005, nr 1 (41), s. 135–159.

⁵ P. Fajnzylber, D. Lederman, N. Loayza, *What causes violent crime?* „European Economic Review” 2002, nr 46, s. 1323–1357.

⁶ J.E. Stiglitz, *Ekonomia sektora publicznego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018, s. 112.

kulturowe. W społeczeństwie polskim wciąż silnie oddziałują stereotypy dotyczące płci. Stereotypy te w sposób jednostronny, uproszczony i przestarzały charakteryzują, jaka powinna być „kobieca kobieta” i „męski mężczyzna”. Stanowią one sztywny i odporny na empiryczną weryfikację katalog założeń na temat atrybutów każdej z płci. Przez to, że stereotypy te są kulturowo dziedziczone, niezmiennie trudno się je zwalcza.

Kobiety są dużo bardziej obciążone obowiązkami rodzinnymi – według badań na wykonywanie prac domowych i opiekę nad innymi poświęcają niewspółmiernie więcej czasu niż mężczyźni⁷. O ile zatem w przypadku mężczyzny rodzina jest zazwyczaj wsparciem i nie stanowi przeszkody w poświęceniu się karierze, o tyle dla kobiety posiadanie rodziny jest poważnym ograniczeniem i uniemożliwia znaczne skoncentrowanie się na własnym rozwoju zawodowym. W obliczu konfliktu praca–dom pogodzenie życia rodzinnego z życiem zawodowym jest w przypadku kobiet co najmniej utrudnione.

Kobiety w Polsce są lepiej wykształcone od mężczyzn. W październiku 2016 r. dyplom wyższej uczelni posiadało 48,8% zatrudnionych kobiet i 30,6% zatrudnionych mężczyzn. W populacji osób z wyższym wykształceniem kobiety stanowiły 60,4%. Warto też dodać, że 82,2% kobiet miało co najmniej średnie wykształcenie, a dla mężczyzn odsetek ten wyniósł 66,3%.

Przewaga edukacyjna kobiet nie przekłada się na wysokość ich zarobków. Przeciętne wynagrodzenie kobiet w październiku 2016 r. było o 734,50 zł (tj. o 15,6%) niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn. Kobiety otrzymują niższe płace na każdym poziomie wykształcenia. Największe dysproporcje w zarobkach kobiet i mężczyzn występują wśród osób z wykształceniem wyższym co najmniej magisterskim – w październiku 2016 r. w grupie tej przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 30,4% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn – oraz wyższym z tytułem inżyniera/licencjata – w tej grupie przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 29,3% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn.

Istnienie nierówności w wynagrodzeniach między kobietami i mężczyznami jest jednym z przejawów gorszej pozycji kobiet na rynku pracy. Wprawdzie w polskim prawie obowiązuje zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn oraz zakaz dyskryminacji ze względu na płeć, jednak w praktyce prawo to bardzo trudno jest wyegzekwować.

Przedstawione rozważania doprowadziły do wyznaczenia celu, sformułowania hipotez i określenia struktury realizowanego badania.

4.3. Cele, hipotezy i układ monografii

Koncepcja monografii wyraża się w jej układzie strukturalnym. Całość opracowania składa się z sześciu rozdziałów. Książkę zamyka podsumowanie, w którym zebrano najważniejsze wnioski.

Postawionym w monografii **celem głównym** było zbadanie, jakie zmiany następują w rozkładzie wynagrodzeń w Polsce oraz czy zmianom tym towarzyszy zrównywanie się poziomu płac kobiet i mężczyzn. Do celu głównego przyporządkowałam następujące **cele szczegółowe**:

- 1) przedstawienie 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 wykorzystywać motywacyjną funkcję wynagrodzeń;
- 4) scharakteryzowanie rozkładu płac w całej gospodarce narodowej;
- 5) ustalenie, która zmienna najbardziej różnicuje płace w Polsce;

⁷ Y. Kostrzewa, *Gender w organizacjach*, w: *Nowe kierunki w organizacji i zarządzaniu. Organizacje, konteksty, procesy zarządzania*, B. Glinka, M. Kostera (red.), Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 309–310.

- 6) dokonanie porównania struktury wynagrodzeń w populacji kobiet i w populacji mężczyzn oraz określenie wpływu poszczególnych zmiennych na wielkość różnicy między przeciętną płacą kobiet i przeciętną płacą mężczyzn.

Każdy rozdział monografii powiązałam z jednym celem szczegółowym. Przeprowadzone w poszczególnych rozdziałach badania posłużyły realizacji kolejnych celów szczegółowych i przełożyły się na wypełnienie celu głównego opracowania.

Postawiłam **hipotezę podstawową**, wedle której w Polsce, mimo zmniejszającego się rozrzutu płac, wielkość luki między zarobkami kobiet i mężczyzn nie zmniejsza się. Oprócz podanej hipotezy podstawowej sformułowałam następujące **hipotezy pomocnicze**:

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 różnicowanie 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 dyspersją, skośnością i koncentracją niż rozkład wynagrodzeń w zbiorowości mężczyzn;

hipoteza IV – różnice między kobietami i mężczyznami w zakresie poziomu wykształcenia, rodzaju wykonywanego zawodu, wieku i stażu 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 płciami 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.

Weryfikacja wszystkich hipotez była konieczna do zrealizowania celu głównego monografii.

Rozdziały pierwszy, drugi i trzeci objęły rozważania teoretyczne. Znajdujące się tam treści stanowiły niezbędną podbudowę do właściwego przeprowadzenia badań w części empirycznej, obejmującej rozdziały czwarty, piąty i szósty.

Całość badania podzieliłam na zestaw zintegrowanych ze sobą zadań cząstkowych. Wykonanie poszczególnych zadań badawczych służyło weryfikacji kolejnych hipotez pomocniczych i ostatecznej weryfikacji hipotezy podstawowej. Wszystkie postawione hipotezy zostały zweryfikowane pozytywnie.

W monografii główny nacisk położony został na problem dyferencjacji płac. Jest to problem bardzo złożony. Z jednej strony bowiem, aby wynagrodzenia skutecznie skłaniały ludzi do wysiłku, muszą być zróżnicowane. Z drugiej jednak strony pogłębianie się nierówności prowadzi do osłabienia więzi społecznych i niszczenia tkanki społecznej. Do problematyki nierówności płacowych odniosłam cel główny monografii oraz zestaw sześciu celów szczegółowych. Uzasadniłam, dlaczego rozpatrywany problem nierówności płacowych jest problemem istotnym tak dla indywidualnych przedsiębiorstw i ich pracowników, jak i dla całego społeczeństwa oraz gospodarki narodowej.

Pragnę podkreślić, że poruszone w monografii zagadnienia przeanalizowałam nie tylko od strony jakościowej, ale również od strony ilościowej. Podejście takie wynika z przekonania, że właśnie dopiero

dzięki uzupełnieniu rozważań teoretycznych o wykonane badania całość opracowania może zyskać walor kompletności.

Dane dotyczące płac zaczerpnęłam z publikacji Głównego Urzędu Statystycznego pt. *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2004 r. (2006 r., 2008 r., 2010 r., 2012 r., 2014 r., 2016 r.)*. Dane te pochodzą z badania przeprowadzanego przez GUS, realizowanego z częstotliwością dwuletnią i obejmującego podmioty gospodarki narodowej o liczbie pracujących przekraczającej 9 osób. W październiku 2004 r. wylosowana próba objęła 13,1% wszystkich podmiotów, w których pracowało powyżej 9 osób, w październiku 2006 r. – 13,0%, w październiku 2008 r. – 13,0%, w październiku 2010 r. – 13,0%, w październiku 2012 r. – 12,8%, w październiku 2014 r. – 12,8% i w październiku 2016 r. – 15,0% jednostek. Badanie próby jest jedynym możliwym sposobem na pozyskanie wiedzy o poziomie i zróżnicowaniu wynagrodzeń w Polsce. Wszystkie obliczenia przeprowadziłam w oparciu o dane dotyczące wynagrodzeń miesięcznych brutto.

Wylosowane próby były reprezentatywne i ich struktura odzwierciedlała strukturę zbiorowości całkowitej. Co warto uwypuklenia, w każdym z siedmiu rozpatrywanych okresów ocena względnego błędu standardowego dla wartości średniej wyniosła ok. 0,5%. Również wielkości przeciętne charakteryzujące zbiorowość kobiet i zbiorowość mężczyzn zostały estymowane z błędem na poziomie 0,5%. Wartości oczekiwane w populacji generalnej oszacowano więc z bardzo wysoką precyzją. W tym kontekście trzeba zaznaczyć, że w dalszej części niniejszego opracowania często posługuję się pojęciem populacji, ale populację rozumiem wówczas jako populację próbną (zbiorowość próbną), a nie populację generalną (zbiorowość całkowitą). Gdy natomiast mowa będzie o populacji generalnej, zostanie to wyraźnie zaznaczone.

4.4. Syntetyczne przedstawienie treści poszczególnych rozdziałów i wniosków z przeprowadzonych badań

W **rozdziale pierwszym** wyjaśniłam znaczenie pracy, zdefiniowałam pojęcie wynagrodzenia w wąskim i szerokim rozumieniu oraz wskazałam skutki ekonomiczne i społeczne, jakie niesie za sobą dyferencjacja płac. Obszernie przedstawiłam, jaki wpływ mają nierówności płacowe na spójność społeczną i jak ważne jest zachowanie spójności społecznej dla rozwoju gospodarczego oraz dla całości relacji zachodzących w systemie społecznym. Wykazałam, że poziom płac ma kluczowe znaczenie dla kształtowania się dochodów gospodarstw domowych w Polsce, jako że praca najemna stanowi dominujące źródło utrzymania.

Wynagrodzenia nie są wyznaczane wyłącznie przez rynek. Na rynku pracy istnieją bowiem mechanizmy w sposób istotny ograniczające swobodne kształtowanie się płac jedynie na podstawie wolnej gry sił popytu i podaży. Na poziom wynagrodzeń wpływ mają obowiązujące regulacje prawne, układy zbiorowe pracy, polityka gospodarcza państwa oraz wiele innych czynników takich jak opinia publiczna czy normy społeczne.

Klasyczna teoria ekonomii oparta jest na założeniu, że rynek pracy jest „doskonały” i wysokości wszystkich płac są znane. W rzeczywistości natomiast istnieje wiele „niedoskonałości” tego rynku. Decyzje podejmowane są przy niepełnej informacji oraz w oparciu o wiele różnych kryteriów, a nie tylko na podstawie wysokości płacy. Na doskonałym rynku czynnik pracy charakteryzowałby się nieograniczoną mobilnością, podczas gdy w rzeczywistości funkcjonuje wiele obiektywnych i subiektywnych barier utrudniających zmianę miejsca zamieszkania czy szybkie przekwalifikowanie się i zmianę wykonywanego zawodu.

Praca ludzka posiada pewne swoiste cechy, przez co nie można stawiać jej na równi z pozostałymi czynnikami produkcji oraz traktować jak każde inne dobro na rynku. We współczesnych gospodarkach spośród wszystkich dostępnych zasobów ludzie są zasobem najważniejszym. Stanowią też

najcenniejszy zasób współczesnych organizacji, dzięki nim bowiem możliwe jest celowe i efektywne wykorzystywanie wszystkich innych zasobów.

To ludzie wnoszą do organizacji energię i entuzjazm, dostarczają pomysłów, podejmują się nowych wyzwań oraz poszukują najlepszych rozwiązań problemów. Tylko ludzie opracowują i wdrażają strategię, potrafią dostrzegać szanse i zagrożenia, wykorzystywać te pierwsze i ograniczać drugie. Jedynie ludzie mają zdolność uczenia się, wykazują twórczą inwencję, potrafią myśleć koncepcyjnie. Od posiadanego przez ludzi potencjału oraz od ich chęci zaangażowania się zależy to, czy przedsiębiorstwo uzyska na rynku przewagę konkurencyjną oraz czy będzie w stanie utrzymać tę przewagę w długim okresie.

W rozdziale pierwszym wykazałam, iż wysokość wynagrodzenia jest główną determinantą angażowania się ludzi w wykonywaną pracę. Podałam również argumentację, że potrzeby pracowników nie stoją w sprzeczności z celami organizacji i dzięki odpowiednio skonstruowanemu systemowi wynagrodzeń można uzyskać harmonię między celami pracownika i celami przedsiębiorstwa.

W **rozdziale drugim** dokonałam szczegółowego przeglądu krajowego i międzynarodowego prawa pracy oraz przywołałam przepisy dotyczące wynagradzania pracowników. Wskazałam przy tym te regulacje, które w sposób bezpośredni odnoszą się do kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Ze względu na ograniczone ramy niniejszego opracowania, przybliżę tutaj jedynie zasady konstytucyjne.

Konstytucja RP stanowi, że nikt w Polsce nie może być dyskryminowany czy to w życiu politycznym, czy to w życiu społecznym, czy to w życiu gospodarczym. Ustawa zasadnicza zabrania więc jakiegokolwiek dyskryminacji bez względu na przyczynę. Dodatkowo każdemu obywatelowi zapewnia wolność wyboru zawodu oraz wyboru miejsca pracy.

Z kolei art. 33 Konstytucji odnosi się do szczególnego rodzaju dyskryminacji, a mianowicie dyskryminacji ze względu na płeć. Zapis znajdujący się w tym artykule gwarantuje kobietom i mężczyznom równość praw w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Dotyczy to między innymi prawa do kształcenia, do zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

W rozdziale drugim analizie poddałam wpływ instytucji minimalnego wynagrodzenia na procesy zachodzące na rynku pracy oraz na kształtowanie się podstawowych kategorii ten rynek charakteryzujących. Zaznaczyłam przy tym, że wprowadzenie płacy minimalnej oraz podniesienie jej wysokości ma konsekwencje pozytywne i negatywne, które należałoby wyważyć. Podałam też informację, że w Polsce iloraz wynagrodzenia minimalnego do przeciętnego z roku na rok rośnie.

Bez względu na liczbę, rodzaj i siłę oddziaływania instrumentów ingerujących w rynek, poziom i zróżnicowanie wynagrodzeń w gospodarce polskiej pozostaje przede wszystkim wypadkową decyzji poszczególnych pracodawców i pracowników. To właśnie suma ich decyzji stanowi o obrazie strony podażowej i popytowej rynku oraz określa cenę będącą wynikiem interakcji podaży i popytu na pracę. Oznacza to, że nie byłoby możliwe przeanalizowanie w sposób kompleksowy mechanizmów rządzących ustalaniem wynagrodzeń na rynku pracy w oderwaniu od procesów zachodzących w indywidualnych podmiotach ten rynek kształtujących. Stąd uznałam za zasadne szczegółowe omówienie istoty bodźcowej funkcji wynagrodzeń i wyjaśnienie, w jaki sposób można motywować pracowników za pomocą różnych elementów wynagrodzenia.

Na przestrzeni dekad sformułowano wiele teorii motywacji, próbujących tłumaczyć i przewidywać zachowania człowieka w środowisku pracy. Przybliżyłam je w **rozdziale trzecim** monografii, wskazując przy tym, jakie użyteczne wnioski można wyciągnąć z każdej z nich. Następnie przeprowadziłam próbę twórczej kompilacji twierdzeń sformułowanych w ramach poszczególnych teorii.

W rozdziale trzecim pracy opisałam także rodzaje stosowanych systemów płac. Oceniałam systemy uzależniające płace od stażu pracy, zasobu wiedzy, posiadanych umiejętności, uzyskanych efektów oraz

system wiążący wynagrodzenie z włożonym wkładem. Podałam argumenty przemawiające za tym, że ten ostatni z wymienionych powinien zostać uznany za najlepszy.

System płac uzależnionych od wkładu promuje wszelkie postawy i zachowania sprzyjające rozwojowi przedsiębiorstwa, wyzwala inicjatywę, zachęca do wprowadzania usprawnień organizacyjnych, wdrażania nowych, lepszych metod pracy, stosowania nowoczesnych rozwiązań techniczno-technologicznych. Nagradza pracowników nie tylko za to, ile robią, ale również za to, jak wykonują swoją pracę. Wzmacnia ich zaangażowanie oraz identyfikację z celami całej organizacji.

System płac uzależnionych od wkładu odróżnia od innych systemów to, że jest systemem kompleksowym, bowiem uwzględnia całą wiązkę czynników odpowiadających za dobre wyniki przedsiębiorstwa. Zachęca pracowników do zwiększania wydajności, gospodarnego wykorzystywania zasobów i redukowania kosztów, poprawy jakości oraz wszelkich innych działań istotnych dla wzmocnienia pozycji konkurencyjnej firmy.

Sukces organizacji zależy od możliwości czerpania z różnorodnych kompetencji zatrudnionych pracowników. Poszczególni pracownicy dysponują odmiennymi zestawami takich kompetencji i w inny sposób mogą przyczyniać się do sukcesu przedsiębiorstwa. Każdy człowiek jest niepowtarzalny i każdego cechuje odmienna kombinacja atrybutów. Wszystkie te atrybuty są jednak istotne dla pracodawcy, bowiem rzutują na możliwości rozwojowe organizacji.

Niewątpliwie wadą systemu płac uzależnionych od wkładu jest jego złożoność. Obsługa tego systemu wiąże się z większymi kosztami, niż jest to w przypadku uzależniania płac tylko od stażu, wiedzy, umiejętności czy efektów. W omawianym systemie wymagana jak wieloaspektowa ocena wartości pracownika dla organizacji, co wiąże się z potrzebą zbierania i przetwarzania dużych ilości informacji.

Pomimo swoich wad system wiążący wynagrodzenie z wniesionym wkładem będzie prawdopodobnie w odczuciu pracowników systemem najbardziej sprawiedliwym. Jest to system, który najpełniej łączy indywidualne cele pracownika z celami pracodawcy.

W **rozdziale czwartym** monografii przedstawiłam opis statystyczny zmian, jakie zaszły w rozkładzie wynagrodzeń w Polsce. Na podstawie wybranych miar oceniłam poziom analizowanej zmiennej, zróżnicowanie, skośność i koncentrację. W drodze zrealizowanych badań wykazałam zmniejszanie się rozrzutu płac w Polsce. Określiłam też odchylenia średnich płac z poszczególnych subpopulacji od przeciętnej płacy w kraju. Analizą objęłam dziewięć wybranych cech, przy czym pięć z nich stanowiły charakterystyki osób zatrudnionych, a cztery odnosiły się do zakładu pracy tych osób. Jako cechy charakteryzujące pracownika wybrałam poziom wykształcenia, płeć, wykonywany zawód, wiek i staż pracy, natomiast jako cechy charakteryzujące zakład pracy wskazałam rodzaj działalności, sektor własności, wielkość zakładu⁸ oraz położenie geograficzne.

Polska klasyfikacja wyodrębnia tzw. wielkie grupy zawodów, które dzieli na grupy duże, średnie, elementarne i poszczególne specjalności. W monografii badaniem objęłam grupy wielkie, które nazwałam po prostu grupami, oraz grupy duże, które nazwałam podgrupami. Osoby zatrudnione przyporządkowałam do danych grup i podgrup na podstawie informacji o zawodzie faktycznie wykonywanym, a nie wyuczonym.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazały na to, że grupy zawodów są bardzo niejednorodne pod względem poziomu osiąganego wynagrodzenia, a najbardziej niejednorodna jest grupa pierwsza, czyli 'przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy'. W grupie tej najlepiej wynagradzane są osoby z podgrupy 11, tj. 'przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni'. Średnie wynagrodzenie w tej podgrupie jest ponad trzykrotnie wyższe od przeciętnego wynagrodzenia w całej gospodarce narodowej. Z kolei w przypadku pozostałych podgrup należących do grupy pierwszej odchylenie względne średniego wynagrodzenia od przeciętnego wynagrodzenia

⁸ Wielkość zakładu określiłam liczbą zatrudnionych.

w Polsce nie przekraczało 100%. W grupie pierwszej najslabiej opłacaną podgrupą okazali się 'kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych'.

Stosunkowo niejednorodną grupą pod względem poziomu osiąganego wynagrodzenia jest też grupa 'specjaliści'. W grupie tej są 'specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury' (podgrupa 26), których wynagrodzenie w październiku 2012, 2014 i 2016 r. przewyższało przeciętne wynagrodzenie w kraju o prawie połowę (w październiku 2010 r. – o ponad połowę) oraz 'specjaliści do spraw technologii informacyjno-komunikacyjnych' (podgrupa 25), których przeciętne wynagrodzenie w okresie X.2010 r. wynosiło 170,6% średniej krajowej (w X.2012 r. – 167,4%, w X.2014 r. – 170,3%, a w X.2016 r. nawet 183,9% średniej krajowej). Do grupy drugiej należą jednak także 'specjaliści nauczania i wychowania', których średnie wynagrodzenie w żadnym z badanych okresów nie przekroczyło przeciętnego wynagrodzenia w Polsce o więcej niż 10%. Podobny poziom wynagrodzenia osiągalni też 'specjaliści do spraw zdrowia'. Niemniej jednak w przypadku wszystkich podgrup specjalistów przeciętne wynagrodzenie ukształtowało się na poziomie wyższym od średniej krajowej.

W drodze przeprowadzonych badań wykazałam, że grupa trzecia – 'technicy i inny średni personel' – jest bardzo szczególną grupą, bowiem znajdują się w niej podgrupy pracowników, których wynagrodzenie w analizowanych okresach wyraźnie przekraczało przeciętne wynagrodzenie w kraju, jak również takie podgrupy, w których pracownicy zarabiali znacznie mniej niż było to średnio w Polsce. I tak dla przykładu – w podgrupie 31: 'średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych' oraz podgrupie 35: 'technicy informatycy' odnotowano średnie zarobki o kilkanaście procent przekraczające przeciętne wynagrodzenie w kraju, ale na grupę trzecią składa się też między innymi podgrupa 32: 'średni personel do spraw zdrowia', dla której średnie wynagrodzenie było niższe o około 1/4 od przeciętnego wynagrodzenia w Polsce. Z kolei na poziomie oscylującym wokół przeciętnej w skali kraju zarabiali pracownicy należący do podgrupy 33: 'średni personel do spraw biznesu i administracji'.

Celem badań przeprowadzonych w **rozdziale piątym** monografii było sprawdzenie, która z rozpatrywanych zmiennych najbardziej różnicuje płace w Polsce. Do zrealizowania tego celu wykorzystałam wariancję, bowiem posiada ona własność addytywnej dekomponowalności. Wartość wariancji całkowitej przedstawiłam jako sumę dwóch składników i – dzieląc każdy z tych składników przez wartość wariancji ogółem – obliczyłam udział składnika pierwszego i udział składnika drugiego w kształtowaniu się sumy. Dzięki takiej operacji możliwe było dokonanie porównania rozrzutu wynagrodzeń wewnątrz grup z rozrzutem między grupami. Na podstawie otrzymanych wyników ustaliłam, że ze wszystkich analizowanych cech statystycznych wykonywany zawód jest tą, która w największym stopniu odpowiada za zróżnicowanie płac w Polsce.

Wykonywany zawód jest zmienną, którą można badać na dwóch poziomach agregacji – w odniesieniu do grup zawodów oraz w odniesieniu do podgrup. W Polsce wyróżnia się dziewięć syntetycznych grup zawodów⁹, a w ramach tych grup trzydzieści osiem podgrup. Dostępne dane pozwalają na przeprowadzanie analizy tak w oparciu o grupy, jak i w oparciu o podgrupy. Dlatego rzeczą niezbędną było sprawdzenie, czy poszczególne grupy zawodów są pod względem rozkładu płac na tyle homogeniczne, że nie trzeba ich rozbijać na podgrupy, czy może z punktu widzenia poprawności statystycznej dezagregacja tych grup na podgrupy byłaby wymagana. Uzyskane wyniki ukazały, że w przypadku podzielenia populacji na podgrupy zawodów udział wariancji międzygrupowej w wariancji ogółem jest większy niż w przypadku podzielenia populacji na grupy zawodów.

W drugiej części rozdziału piątego na podstawie rozkładu wynagrodzeń w poszczególnych podgrupach zawodów przeprowadziłam klasyfikację. Do wyodrębnienia względnie jednorodnych klas zastosowałam procedurę naturalnego podziału dendrytu, a uzyskane wyniki grupowania dodatkowo potwierdziłam metodą Hellwiga. Dokonałam też statystycznego opisu rozkładów wynagrodzeń w wyodrębnionych klasach. W wyniku przeprowadzenia klasyfikacji wykazałam, że wynagrodzenia

⁹ Są to wspomniane już wielkie grupy zawodów.

w podgrupie 11 – ‘przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni’ – charakteryzują się na tyle innym rozkładem, iż podgrupa ta stanowi osobną klasę, której nie należy łączyć z pozostałymi podgrupami składającymi się na grupę 1. Z kolei usunięcie następnego wiązadła z grafu spójnego pozwoliło wyodrębnić drugą względnie homogeniczną klasę obejmującą podgrupy 54 (‘pracownicy usług ochrony’) i 62 (‘leśnicy i rybacy’). Już usunięcie z grafu dwóch najdłuższych wiązań okazało się wystarczające do ustalenia, że grupy 1 (‘przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy’), 5 (‘pracownicy usług i sprzedawcy’) i 6 (‘rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy’) pod względem rozkładu wynagrodzeń nie są grupami jednorodnymi.

Poziom płac ‘przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych’ jest dużo wyższy niż poziom płac w pozostałych profesjach. Średnie zarobki w podgrupie 11 w październiku 2016 r. wynosiły 13.382,16 zł wobec 4.346,76 zł w całej gospodarce narodowej. Natomiast środkowe zarobki w podgrupie 11 były o 6.383,87 zł (tj. o 182%) wyższe niż środkowe zarobki w Polsce. Prócz tego rozkład wynagrodzeń ‘przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i dyrektorów generalnych’ charakteryzuje się bardzo dużym zróżnicowaniem. Rozstęp decylowy w omawianej podgrupie w październiku 2016 r. był ponad czterokrotnie większy niż rozstęp decylowy obliczony dla wszystkich grup łącznie. Dodatkowo wykazałam, że współczynnik zróżnicowania decylowego, relacja średniej z dziesiątej i pierwszej grupy decylowej oraz współczynnik zmienności miały swoje najwyższe wartości właśnie w podgrupie 11. W oparciu o uzyskane wyniki stwierdziłam też, że rozkład wynagrodzeń w tej podgrupie jest rozkładem o wyjątkowo dużej koncentracji.

Z kolei ‘pracownicy usług ochrony’ oraz ‘leśnicy i rybacy’ to podgrupy zawodów charakteryzujące się szczególnie niskimi zarobkami środkowymi. W październiku 2016 r. zarobki te wynosiły mniej niż 2 tys. zł i w żadnej innej podgrupie wartość środkowa nie była niższa. W toku realizacji badań zauważyłam również, że w podgrupach 54 i 62 istnieje duża dodatnia różnica między średnią arytmetyczną i medianą, co wskazywało na występowanie bardzo silnej asymetrii prawostronnej. W istocie, decylowy współczynnik skośności w przypadku tych zawodów miał bardzo wysoką wartość – wyniósł on 0,877 w przypadku podgrupy 54 oraz aż 0,958 w przypadku podgrupy 62.

Na podstawie uzyskanych wyników sformułowałam konkluzję, że obowiązująca w statystyce publicznej klasyfikacja wyróżniająca dziewięć wielkich grup zawodów nie jest klasyfikacją właściwą do badania różnic w rozkładach zarobków w poszczególnych subpopulacjach w Polsce, bowiem podgrupy zawodów należące do różnych grup są pod względem rozkładu płac w większym stopniu do siebie podobne niż podgrupy należące do tych samych grup.

Obecnie kobiety w Polsce są lepiej wykształcone od mężczyzn, a mimo to mają niższe wynagrodzenia. Przyczyną utrzymujących się różnic w płacach może być bazujące na uprzedzeniach społeczne przekonanie o niższej wartości pracy kobiety, a także wynikające z kontraktu płci ogólne przeświadczenie o tym, że inne są priorytetowe sfery aktywności przypisane kobietom, a inne mężczyznom. Czynnikiem sprzyjającym utrzymywaniu się dysproporcji w wynagrodzeniach mogą być też różne pozycje kobiet i mężczyzn w strukturze zatrudnienia. Stąd w ostatnim z rozdziałów – **rozdziale szóstym** – podjęłam próbę znalezienia obiektywnego wyjaśnienia, dlaczego kobiety w Polsce zarabiają przeciętnie mniej niż mężczyźni.

W pierwszej części rozdziału szóstego określiłam wartość absolutnej i względnej luki płacowej. Ponieważ wielkości luki obliczyłam na podstawie obserwacji z prób, pojawiło się pytanie, czy otrzymane wyniki stanowią wystarczającą podstawę do tego, aby stwierdzić, iż w populacji generalnej zarobki kobiet również są niższe od zarobków mężczyzn. Aby rozwiązać wątpliwości w tym zakresie, w oparciu o aparat statystyki matematycznej zbadałam, czy różnica między uzyskanymi średnimi jest statystycznie istotna. Ponieważ próby były duże, do przeprowadzenia testu istotności nie było konieczne przyjęcie założenia o normalności rozkładu rozpatrywanej cechy w populacjach generalnych, z których te próby pobrano.

Zweryfikowałam hipotezę zerową, zgodnie z którą w Polsce średnie zarobki kobiet oraz mężczyzn są takie same, wobec hipotezy alternatywnej, w świetle której średnie zarobki kobiet są niższe od średnich zarobków mężczyzn. W przypadku każdego z siedmiu badanych okresów statystyka testowa znalazła się w zbudowanym obszarze krytycznym. Okazało się zatem, że obliczona na podstawie obserwacji z prób luka płacowa jest statystycznie istotna i nie da się jej wytłumaczyć działaniem przypadku.

Rozkład wynagrodzeń w zbiorowości kobiet charakteryzuje się nie tylko niższą wartością przeciętną, ale również mniejszą dyspersją, skośnością i koncentracją niż rozkład wynagrodzeń w zbiorowości mężczyzn, co wykazałam w pierwszej części rozdziału szóstego. Natomiast zadaniem postawionym w drugiej części omawianego rozdziału było określenie wpływu poszczególnych zmiennych na wielkość luki płacowej. W celu zrealizowania tego zadania przeprowadziłam analizę przyczynową. Otrzymane wyniki pozwoliły na konstatację, że różnice między kobietami i mężczyznami w zakresie poziomu wykształcenia, rodzaju wykonywanego zawodu, wieku i stażu pracy powodują zmniejszenie luki płacowej. Także 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. Jedynie to, że kobiety i mężczyźni podejmują pracę w przedsiębiorstwach różniących się wielkością, niesie za sobą skutek w postaci zwiększenia istniejącej luki w zarobkach. Dodatkowo sprawdziłam, że ze wszystkich rozpatrywanych cech, cecha poziom wykształcenia jest tą, która ma największy wpływ na zmniejszenie krzywdzącej kobiety luki płacowej. Ponieważ kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn, luka płacowa mogła ulec redukcji o blisko połowę. Co warto podkreślić, żadna inna cecha nie jest odpowiedzialna za spłylenie luki w tak dużym stopniu, jak właśnie cecha poziom wykształcenia. Dzięki temu, że cecha wykształcenie nie rozkładała się jednakowo w populacji kobiet i w populacji mężczyzn, luka płacowa w październiku 2016 r. nie wyniosła aż 1.304,18 zł, lecz była mniejsza o 44% i wyniosła 734,50 zł.

Potwierdzenie prawdziwości hipotez pomocniczych i hipotezy podstawowej doprowadziło do sformułowania ostatecznego wniosku, że kobiety w Polsce zarabiają znacznie mniej od mężczyzn, a zaobserwowanej różnicy w zarobkach nie da się przypisać żadnej przyczynie, która w sposób obiektywny usprawiedliwiałaby istnienie luki płacowej. Różnice dotyczące takich atrybutów jak poziom wykształcenia, wiek i staż pracy łagodzą istniejące dysproporcje między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn, ale tych nieuzasadnionych dysproporcji nie niwelują. Odmienność wyborów kobiet i mężczyzn w zakresie miejsca pracy też generalnie działa na korzyść kobiet. Niestety różnica między płacami w poziomie uzyskiwanych zarobków jest na tyle duża, że wspomniana odmienność wyborów kobiet i mężczyzn jest w stanie jedynie nieznacznie zredukować, a nie całkowicie zatrzeć lukę płacową. W monografii wykazałam również, że nie jest prawdą to, iż rzekomo za niższe płace kobiet po części odpowiadają one same kształcąc się i poszukując zatrudnienia w innych zawodach niż mężczyźni. W świetle zrealizowanych badań widać wyraźnie, że wykonywany zawód jest tą zmienną, która zmniejsza wielkość niekorzystnej dla kobiet luki, a nie ją zwiększa. Wyniki przeprowadzonej analizy przyczynowej pozwalają jednoznacznie stwierdzić, że gdyby różnice w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn według zawodów stopniały, krzywdząca kobiety luka płacowa jeszcze by się pogłębiła, a nie spłycała.

Wraz z postępującymi zmianami w społeczeństwie kobietom już bardzo dużo udało się osiągnąć, aczkolwiek nadal pozostają nierówności na rynku pracy. Istnieje wiele różnorodnych przeszkód blokujących kobietom dostęp do bardziej nagradzanych dziedzin w sferze zawodowej. Istotny wpływ na nierówne wobec mężczyzn szanse kobiet na zawodową samorealizację ma tradycyjne postrzeganie ról społecznych płci. Stereotypy na temat tego, co jest „typowo męskie” i „typowo kobiece” są w Polsce na tyle silnie zakorzenione, że kobietom wciąż nie jest łatwo odnieść sukces zawodowy. Bariery te nie wynikają jedynie z biologicznych uwarunkowań, lecz z kulturowo nałożonego obowiązku, zgodnie z którym to przede wszystkim kobiety mają dbać o rodzinę, opiekować się dziećmi i wykonywać obowiązki domowe.

4.5. Określenie wkładu w rozwój nauki

Relacje człowiek – procesy pracy są współcześnie badane i opisywane przez przedstawicieli wielu różnych dyscyplin naukowych. Mimo iż każda z tych dyscyplin analizuje problem z innego punktu widzenia, to wypracowany przez nie dorobek nie stanowi zestawu oddzielnych zbiorów informacji, lecz posiada wiele części wspólnych. Bez wątpienia wiedzę o człowieku w kontekście pracy należy uznać za wiedzę interdyscyplinarną.

Dogłębne zbadanie problemu nierówności płacowych wymaga podejścia holistycznego. To, jak kształtują się wynagrodzenia, zależy od wielu różnych czynników, a mianowicie od uregulowań prawnych i skuteczności w ich egzekwowaniu, od polityki społecznej państwa i stosowania instrumentów bardziej bądź mniej ingerujących w mechanizmy rynkowe, i wreszcie, od indywidualnych decyzji pracodawców i pracobiorców. Zagadnienia te znajdują się na styku kilku dyscyplin naukowych. Stąd znajdujące się w książce rozważania teoretyczne objęły swym zakresem – prócz ekonomii – również elementy nauk o zarządzaniu, prawa, socjologii, psychologii i pedagogiki pracy. Jednakże wszystkie te dyscypliny należą do jednej dziedziny – dziedziny nauk społecznych. Omawiana publikacja jest zatem w całości osadzona w tej właśnie dziedzinie. Natomiast część empiryczna monografii odnosi się do rynku pracy i kształtowania się płac na tym rynku pracy. Wszystkie badania zaprezentowane w rozdziale czwartym, piątym i szóstym monografii oraz wypływające z tych badań wnioski stanowią autorski **wkład w rozwój ekonomii**.

Dzięki analizie i krytycznej ocenie dostępnych danych liczbowych każde ze zdefiniowanych zadań badawczych zostało wykonane. Przeprowadziłam także pogłębione studia literaturowe, co pozwoliło mi szerzej spojrzeć na zidentyfikowane problemy. W pracy zastosowałam szereg metod badawczych, aczkolwiek realizacja postawionego celu głównego i celów szczegółowych możliwa była przede wszystkim dzięki wykorzystaniu bogatego zestawu metod statystycznych. W ramach przeprowadzonych badań wyznaczyłam i zinterpretowałam opisowe charakterystyki rozkładów takie jak: średnia arytmetyczna, wartość środkowa, decyl pierwszy, decyl dziewiąty, rozstęp decylowy, współczynnik zróżnicowania decylowego, odchylenie standardowe, współczynnik zmienności, decylowy współczynnik skośności, współczynnik koncentracji Giniego, węgierski miernik nierównomierności rozkładu oraz wskaźnik maksymalnego wyrównania. Z kolei do ustalenia, która zmienna najbardziej różnicuje płace w Polsce, użyłam wariancji. Wykorzystanie wariancji było zasadne ze względu na fakt, iż miara ta – jako jedna z niewielu miar – ma pewną przydatną własność, a mianowicie suma wariancji międzygrupowej i średniej wariancji wewnątrzgrupowej jest zawsze równa wariancji ogólnej obliczonej dla całej badanej zbiorowości statystycznej.

Rozkład płac nie jest rozkładem normalnym, stąd do określenia, która zmienna najbardziej różnicuje płace w Polsce, nie było możliwe wykorzystanie ANOV-y. Rozkład płac nie tylko nie jest rozkładem normalnym, ale nie jest nawet rozkładem zbliżonym do rozkładu normalnego¹⁰. Trzeba jednak zaznaczyć, że ANOVA nie jest narzędziem, którego zastosowanie było konieczne – przeprowadzenie addytywnej dekompozycji wariancji okazało się wystarczające do tego, aby postawiony w zadaniu badawczym cel został w pełni zrealizowany.

W pracy zaistniała konieczność ustalenia, jaki poziom agregacji pozwoliłby na utworzenie klas zawodów stosunkowo jednorodnych pod względem rozkładu zarobków. W tym celu przeprowadziłam taksonomiczną procedurę klasyfikacyjną. Co warto podkreślić, stopień podobieństwa rozkładów określiłam na podstawie wartości statystyki mającej wszystkie własności metryki. W oparciu o uzyskane wyniki sformułowałam konkluzję, że analiz porównawczych dotyczących poziomu i zróżnicowania płac w Polsce nie należy opierać na klasyfikacji ograniczającej się do dziewięciu wielkich grup zawodów.

¹⁰ Hipotezę o zgodności rozkładu płac w Polsce z rozkładem normalnym sprawdziłam za pomocą testu chi-kwadrat.

Rozkłady płac w poszczególnych podgrupach wchodzących w skład wielkich grup są bowiem na tyle różne, że nie tworzą względnie homogenicznych agregatów. Do celów takich analiz bardziej przydatne są dane o niższym poziomie agregacji, czyli odnoszące się nie do dziewięciu grup zawodów, ale do trzydziestu ośmiu podgrup. Przeprowadzona próba scalenia podgrup w większe agregaty prowadzi do utworzenia innych grup niż te, które zostały wyodrębnione w obowiązującej statystyce publicznej. Zrealizowane przeze mnie badania prowadzące do tych wniosków stanowią autorski **wkład w ekonomię i nauki pokrewne**.

Znaczna część monografii poświęcona została problemowi różnic w zarobkach kobiet i mężczyzn. Za pomocą parametrycznego testu istotności dokonałam sprawdzenia odpowiednich hipotez statystycznych. Wyniki przeprowadzonego testowania były podstawą do stwierdzenia, że nie tylko w badanych próbach, ale generalnie w Polsce kobiety zarabiają przeciętnie mniej niż mężczyźni i nie jest to dziełem przypadku.

Poprzez realizację kolejnych zadań badawczych próbowałam wyjaśnić, dlaczego średnie wynagrodzenie kobiet jest niższe od średniego wynagrodzenia mężczyzn. Wedle sformułowanych hipotez jedną z przyczyn utrzymujących się dysproporcji w wynagrodzeniach mogą być różnice w strukturze zatrudnienia kobiet i mężczyzn według różnych cech. Aby hipotezy te zweryfikować, opracowałam autorską procedurę przeprowadzania addytywnej dekompozycji luki. Pierwszym etapem tej procedury było skonstruowanie poprawnego pod względem merytorycznym i formalnym równania wskaźnikowego, a drugim – wykorzystanie tego równania do zrobienia analizy przyczynowej. Rzeczne równanie zbudowałam w oparciu o powiązania występujące między wskaźnikami agregatowymi. Z kolei analizę przyczynową wykonałam przy wykorzystaniu metody logarytmicznej. Koncepcja użycia opartych na miernikach agregatowych równań wskaźnikowych jako podstawy do przeprowadzenia dekompozycji za pomocą metody logarytmicznej jest pomysłem nowatorskim, który stanowi autorski **wkład w rozwój nauki**. Co istotne, zaproponowana metodyka ma bardzo duży walor aplikacyjny i można ją wykorzystać w różnych obszarach badawczych, gdzie jako cel obrano oszacowanie wpływu i efektu wpływu różnic strukturalnych.

Oprócz tego, że w przedłożonej monografii zaprezentowałam wyniki i wnioski z samodzielnie wykonanych badań oraz zaproponowałam własną metodykę badawczą, opracowałam również pewien konstrukt teoretyczny będący **wkładem w nauki społeczne**. W celu lepszego poznania i zrozumienia, co, jak i dlaczego motywuje ludzi do pracy, dokonałam autorskiej reinterpretacji i syntezy konstatacji wypracowanych w ramach różnych podejść. Dzięki ich scaleniu wykazałam, że poszczególnych teorii nie należy traktować jako wzajemnie się wykluczających, a wręcz przeciwnie – jako propozycje się uzupełniające. Wbrew pozorom nie ma bowiem między nimi sprzeczności, a wypływające z poszczególnych ujęć wnioski można uznać za komplementarne. Stwierdziłam, że dopiero połączenie przywołanych koncepcji w całość pozwala podejść do problemu wynagradzania w sposób kompleksowy.

Podsumowując powyższe, mój wkład w rozwój nauki objął aspekty teoretyczne, aspekty empiryczne i aspekty metodyczne. Na wkład ten składa się w szczególności:

- krytyczna analiza i synteza różnych podejść oraz ujęć badawczych,
- uporządkowanie koncepcji teoretycznych oraz zdefiniowanie kluczowych pojęć,
- twórcza kompilacja teorii przeprowadzona na podstawie zebranego dorobku naukowo-badawczego oraz własnych doświadczeń zgromadzonych podczas wieloletniej pracy w praktyce gospodarczej,
- wypracowanie autorskich propozycji w warstwie teoretycznej monografii wraz ze wskazaniem sposobów ich relokacji na płaszczyznę praktyki gospodarczej,
- dokonanie przeglądu, oceny i selekcji dostępnych narzędzi badawczych oraz ich zastosowanie,
- zaproponowanie oryginalnej procedury badawczej oraz wskazanie obszarów jej wykorzystania,
- opracowanie innowacyjnej metodyki badania wpływu i efektu wpływu różnic strukturalnych,
- samodzielne zaprojektowanie i przeprowadzenie badań prowadzących do sformułowania użytecznych wniosków zaprezentowanych w części empirycznej monografii,

a także:

- wykazanie, że konflikt interesów pracodawcy i pracownika jest konfliktem pozornym, a ich cele mogą być zgodne.

5. Wskazanie powiązanych tematycznie publikacji stanowiących dodatkowe osiągnięcie naukowe

W moim dorobku znajdują się też inne publikacje, które powiązane są z problematyką nierówności ekonomicznych oraz odmienną sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Treść tych opracowań dopełnia rozważania teoretyczne i badania empiryczne znajdujące się w monografii *Nierówności płacowe w Polsce*, która to monografia stanowi moje najważniejsze osiągnięcie naukowe. Wspomniane opracowania składają się na dwa główne nurty tematyczne. Pierwszy nurt dotyczy *Aktywności ekonomicznej ludności Polski*. W tematykę tę wpisuje się trzydzieści jeden moich publikacji¹¹, z których do oceny pragnę przedstawić siedem (pięć artykułów naukowych i dwa rozdziały w monografiach). Z kolei drugi nurt w sposób bezpośredni odnosi się do problemu *Zróżnicowania poziomu życia mieszkańców Polski* i obejmuje dwadzieścia trzy publikacje¹². Również w tym przypadku wybrałam siedem (sześć artykułów naukowych i jeden rozdział w monografii).

5.1. Wybrane publikacje dotyczące tematyki *Aktywności ekonomicznej ludności Polski*

- Turczak A., 2009, *O sile i kierunku związku pomiędzy poziomem wynagrodzeń a wydajnością pracy w gospodarce polskiej*, [w:] Teoretyczne i praktyczne aspekty funkcjonowania gospodarki, red. T. Bernat, Wydawnictwo Print Group, Szczecin, s. 143–155.

W rozdziale zbadałam, czy w gospodarce polskiej istnieje związek między poziomem wynagrodzeń a wydajnością pracy zatrudnionych pracowników. Przeanalizowałam dane odnoszące się do ośmiu kolejnych lat. Badaniem objęłam całą gospodarkę polską oraz poszczególne jej sekcje. Do określenia siły i kierunku zależności między zmiennymi wykorzystałam współczynnik korelacji liniowej Pearsona. Sprawdziłam, czy estymowane w oparciu o wartości współczynników korelacji z próby współczynniki korelacji w populacji generalnej są istotnie różne od zera. W przypadku wszystkich sekcji z wyjątkiem górnictwa wyższy od inflacji wzrost wynagrodzeń można było wytłumaczyć wzrostem wydajności pracy. Dla górnictwa natomiast związek wynagrodzeń z wydajnością okazał się statystycznie nieistotny.

- Turczak A., Zwiech P., 2016, *Main sources of income of women and men in Poland*, „Kobieta i Biznes” („Women & Business”), nr 3/2016, s. 57–65. Mój udział procentowy wyniósł 50%.

W artykule wykazałam, że płeć jest cechą, która różnicuje mieszkańców Polski pod względem rodzaju głównego źródła utrzymania. Zrealizowałam następujące zadania badawcze: 1) sprawdziłam, czy rozkład głównych źródeł utrzymania w zbiorowości kobiet jest taki sam jak w zbiorowości mężczyzn, 2) określiłam siłę związku między płcią a głównym źródłem utrzymania, 3) ustaliłam, w przypadku których źródeł utrzymania frakcja kobiet osiągających dochody z danego źródła jest większa (mniejsza) od frakcji mężczyzn. Zadanie podane w punkcie pierwszym wykonałam za pomocą testu Kołmogorowa-Smirnowa. Do ustalenia, czy występuje związek między rozpatrywanymi cechami posłużył mi test niezależności chi-kwadrat, a do określenia siły zależności użyłam współczynnika V Cramera. Natomiast weryfikację hipotez o istnieniu statystycznie istotnych różnic między frakcjami kobiet i mężczyzn

¹¹ Siedemnaście artykułów naukowych i czternaście rozdziałów w monografiach.

¹² Dwadzieścia jeden artykułów naukowych i dwa rozdziały w monografiach.

mających poszczególne źródła utrzymania przeprowadziłam na podstawie parametrycznego testu istotności.

- Turczak A., 2017, *Zależność między poziomem wykształcenia a czasem pozostawania bez pracy bezrobotnych w Polsce*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 51, tom 3, s. 231–243.

W artykule zbadalam, czy lepsze wykształcenie przekłada się na szybsze znalezienie pracy przez bezrobotnego. W tym celu bezrobotnych w Polsce podzieliłam na pięć grup, a kryterium tego podziału był poziom wykształcenia. W każdej z grup określiłam frakcję osób należących do k -tej podgrupy, przy czym podgrupy te wyodrębniłam w oparciu o informację o czasie pozostawania bez pracy. Na podstawie wyników przeprowadzonego testowania hipotez statystycznych wyjaśniłam, w jaki sposób posiadane wykształcenie różnicuje czas potrzebny na znalezienie pracy przez bezrobotnego. Realizacja badania pozwoliła na sformułowanie ogólnego wniosku, że im wyższy poziom wykształcenia, tym większy odsetek bezrobotnych znajduje pracę w ciągu 6 miesięcy. Z kolei czym niższy poziom wykształcenia, tym większy jest odsetek bezrobotnych poszukujących pracy dłużej niż rok.

- Turczak A., 2017, *Pracujący na własny rachunek w Polsce z uwzględnieniem płci i poziomu wykształcenia*, „Marketing i Rynek”, nr 4/2017, s. 391–400.

Postawionym w artykule zadaniem było zbadanie, jak duże są różnice między odsetkiem pracujących na własny rachunek kobiet i odsetkiem takich mężczyzn w przypadku pięciu grup wyodrębnionych na podstawie informacji o poziomie wykształcenia oraz czy różnice te się powiększają, czy zmniejszają. Stosunkowo największą różnicę między odsetkiem samozatrudnionych kobiet i odsetkiem takich mężczyzn zaobserwowałam w grupie osób legitymujących się dyplomami wyższych uczelni. Zdecydowanie mniejsza różnica wystąpiła w przypadku osób posiadających wykształcenie policealne lub średnie zawodowe. Natomiast najmniejsza różnica dotyczyła osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, zasadniczym zawodowym, gimnazjalnym i niższym. Wykazałam również, że w Polsce na przestrzeni dziesięciu lat odsetek prowadzących własną działalność gospodarczą kobiet nie zbliżył się do odsetka takich mężczyzn.

- Turczak A., 2017, *Analiza czynników mających wpływ na swobodę pracujących w zakresie kształtowania czasu swojej pracy*, [w:] *Kształtowanie relacji w biznesie i administracji – dobre praktyki*, red. K. Włodarczyk, P. Zwiech, Wydawnictwo Volumina.pl, Szczecin, s. 34–50.

W pracy zbadalam siłę zależności między 1) płcią, 2) miejscem zamieszkania, 3) poziomem wykształcenia, 4) wiekiem, 5) wymiarem czasu pracy, 6) statusem zatrudnienia, 7) sektorem własności a tym, czy osoba pracująca ma możliwość elastycznego kształtowania czasu swojej pracy. Analizą objęłam dwa wybrane aspekty tej elastyczności, a mianowicie A) możliwość zwolnienia się na jedną lub dwie godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych bądź rodzinnych, B) możliwość wzięcia jednego lub dwóch dni niezaplanowanego urlopu. Dla obu wymienionych aspektów zastosowałam pięciostopniową skalę z następującymi wariantami odpowiedzi: bardzo łatwe, dosyć łatwe, dosyć trudne, bardzo trudne, niemożliwe. W każdym z badanych przypadków zależność między zmiennymi okazała się statystycznie istotna. Określiłam też kierunek występujących zależności.

- Turczak A., 2017, *Analiza przyczynowa różnic w poziomie PKB per capita między województwami w Polsce*, „Roczniki Ekonomii i Zarządzania”, nr 4 (9), s. 75–90.

Celem artykułu było określenie wpływu wydajności pracy oraz wpływu udziału ludności pracującej na kształtowanie się wartości produktu krajowego brutto w przeliczeniu na mieszkańca w szesnastu województwach Polski. Przeprowadziłam analizę przyczynową umożliwiającą zbadanie struktury

odchylenia PKB *per capita* w poszczególnych województwach. Dzięki temu wykazałam, że w regionach, w których udział ludności pracującej jest wysoki oraz wysoka jest wydajność pracy, uzyskuje się relatywnie wyższy poziom produktu krajowego w przeliczeniu na osobę. Ustaliłam również, że wydajność pracy i techniczne uzbrojenie pracy są zmiennymi współliniowymi.

- Turczak A., 2017, *Differences between self-employed women and men – an example of the Polish economy*, „Estudios en Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Celaya”, nr 7, Meksyk, s. 63–84.

W artykule podjęłam problem scharakteryzowania związku łączącego płeć danej osoby z jej statusem zatrudnienia. W tym celu pracujących mieszkańców Polski podzieliłam na trzy rozłączne i wyczerpujące grupy, a kryterium dokonanego podziału był status zatrudnienia. Wyodrębniłam następujące grupy: pracownicy najemni, pracujący na własny rachunek, pomagający bezpłatnie członkowie rodziny. Następnie przeprowadziłam porównanie struktury populacji kobiet i struktury populacji mężczyzn według statusu zatrudnienia. Badanie wykonałam osobno dla siedmiu wybranych sekcji polskiej gospodarki. Ustaliłam, że stosunkowo największą różnicę między kobietami i mężczyznami obserwuje się w sekcji ‘rolnictwo, leśnictwo i rybactwo’. Dużo mniejsza różnica jest w sekcjach: ‘handel i naprawa’, ‘opieka zdrowotna i pomoc społeczna’, ‘transport i gospodarka magazynowa’, ‘budownictwo’, ‘edukacja’. Natomiast najmniejsza różnica między kobietami i mężczyznami występuje w przypadku sekcji ‘przetwórstwo przemysłowe’. Wykazałam też, że – bez względu na rozpatrywaną sekcję – skala różnic między płciami w ciągu jedenastu lat nie zmniejszyła się.

5.2. Wybrane publikacje dotyczące tematyki *Zróżnicowania poziomu życia mieszkańców Polski*

- Turczak A., 2014, *Analiza zmian ekonomicznych warunków życia ludności w poszczególnych województwach w Polsce na przestrzeni lat 2005–2010*, [w:] *Rozwój na peryferiach*, red. J. Rossa, T. Marcinkowski, Wydawnictwo Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej im. Jakuba z Paradyża w Gorzowie Wielkopolskim, Gorzów Wielkopolski, s. 153–166.

W opracowaniu podjęłam problematykę nierównomiernej dynamiki zmian poziomu życia w przekroju terytorialnym w Polsce. Dla każdego województwa podałam wartości trzech mierników: dochodu do dyspozycji *per capita*, powierzchni użytkowej mieszkania na osobę oraz liczby zarejestrowanych samochodów osobowych w zestawieniu z liczbą mieszkańców. Postawiłam hipotezę, w świetle której miejsce zamieszkania ma wyraźny wpływ na standard życia mieszkańca Polski. Podana hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Następnie ustaliłam, iż jest tylko jedno takie województwo – woj. podkarpackie – w przypadku którego wartość każdej ze wskazanych zmiennych w porównaniu ze średnią krajową ulega z roku na rok pogorszeniu.

- Turczak A., 2016, *Czynniki kształtujące wydatki na żywność i napoje bezalkoholowe gospodarstw domowych w Polsce*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego”, nr 43, tom 3, s. 413–424.

W artykule ustaliłam, że wartość wydatków gospodarstw domowych na żywność i napoje bezalkoholowe zależy od grupy społeczno-ekonomicznej, do której dane gospodarstwo należy. Wykonałam badanie mające na celu określenie wpływu wielkości spożycia i wpływu ceny na zróżnicowanie gospodarstw domowych pod względem wartości rzeczonych wydatków w przeliczeniu na osobę. Analizę przeprowadziłam oddzielnie dla szesnastu wyodrębnionych kategorii asortymentowych. Wykazałam, że na różnice w wartości wydatków *per capita* między gospodarstwami domowymi pracowników, rolników, pracujących na własny rachunek oraz emerytów i rencistów wpływają głównie dysproporcje

w spożyciu ilościowym na osobę, natomiast dużo mniejsze znaczenie mają dysproporcje w płaconej cenie.

- Turczak A., Zwiech P., 2016, *Zastosowanie testu Kołmogorowa-Smirnowa do badania zgodności rozkładów dochodu mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich w Polsce*, „Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna”, nr 33, s. 139–156. Mój udział procentowy wyniósł 50%.

W artykule zajęłam się problemem identyfikacji różnic w rozkładach dochodu mieszkańców obszarów wiejskich i miejskich w Polsce. Zweryfikowałam następujące hipotezy: 1. rozkład dochodu rozporządkowego na mieszkańca na polskich wsiach jest inny niż w polskich miastach (tj. różnice w tych rozkładach są statystycznie istotne), 2. za to, że rozkłady te są inne, odpowiadają głównie różnice w przeciętnym poziomie dochodu w miastach i na wsiach (czyli różnice w zakresie dyspersji i skośności są dużo mniejsze niż różnice w zakresie tendencji centralnej), 3. na fakt, że rozkład dochodu rozporządkowego na mieszkańca na terenach wiejskich nie jest taki sam jak na terenach miejskich, najmniejszy wpływ mają różnice w asymetrii (a zatem również i koncentracji) – wpływ różnic w zakresie asymetrii jest dużo mniejszy niż wpływ różnic w zakresie tendencji centralnej i zróżnicowania. Testowanie przeprowadziłam oddzielnie dla piętnastu kolejnych lat. Pomysł wykorzystania testu Kołmogorowa-Smirnowa do określenia, w jakim stopniu za różnice w porównywanych ze sobą rozkładach odpowiadają różnice w tendencji centralnej, w jakim różnice w dyspersji, a w jakim różnice dotyczące skośności (czyli też koncentracji) jest autorskim pomysłem, który stanowi mój **dodatkowy wkład w rozwój nauki**. Według opracowanej przeze mnie koncepcji badania najpierw określone zostały rozbieżności, za które odpowiadają wszystkie parametry rozkładów łącznie. Następnie testowanie hipotez przeprowadziłam dla zmiennej powstałej w drodze odjęcia od wartości poszczególnych obserwacji średniej arytmetycznej. Ponieważ suma odchyleń jakiegokolwiek zmiennej od jej średniej arytmetycznej wynosi zero, toteż dzięki takiemu przekształceniu porównywane rozkłady były ujednolicone pod względem tendencji centralnej, natomiast zróżnicowanie i asymetria nie uległy zmianie. W kolejnym etapie badania wykorzystałam wartości zestandaryzowane, bowiem średnia dla zmiennej po standaryzacji wynosi zero, a odchylenie standardowe jest równe jeden. Oznacza to, że rozkłady różniły się wówczas już tylko asymetrią. Wszystkie trzy hipotezy zweryfikowane zostały pozytywnie.

- Turczak A., 2017, *Zróżnicowanie wydatków na żywność i napoje bezalkoholowe gospodarstw domowych o różnej wielkości*, „Konsumpcja i Rozwój”, nr 1/2017 (18), s. 57–74.

W artykule gospodarstwa domowe podzieliłam według wielkości na jednoosobowe, dwuosobowe, trzynosobowe itd. Celem przeprowadzonych badań było określenie zmienności – w zależności od wielkości gospodarstwa domowego – wartości spożycia, ilości spożycia oraz cen zakupu dotyczących podstawowych kategorii i podkategorii asortymentowych. Przeanalizowałam oddzielnie szesnaście kategorii oraz – w ramach tych kategorii – siedemnaście podkategorii asortymentowych. Dokonałam oceny wartości międzygrupowych współczynników zmienności obliczonych odrębnie dla wartości spożycia, ilości spożycia i cen zakupu.

- Turczak A., Zwiech P., 2017, *Porównanie rozkładów wydatków gospodarstw domowych o różnym typie biologicznym*, „Journal of Modern Science”, nr 1 (32), s. 161–182. Mój udział procentowy wyniósł 50%.

Celem artykułu było określenie, które typy gospodarstw domowych mają najbardziej zbliżone do siebie rozkłady całkowitych miesięcznych wydatków na osobę. Typy te pogrupowałam w trzy klasy o podobnych rozkładach analizowanej zmiennej. Grupowania dokonałam na podstawie maksymalnej bezwzględnej wartości różnicy między dystrybuantami empirycznymi oraz przy wykorzystaniu metody dendrytowej. W przedstawionych w artykule badaniach wykorzystałam oryginalny, zaproponowany przeze mnie konglomerat narzędzi statystycznych, a mianowicie moduł z największej wartości różnicy

między dystrybuantami doświadczalnymi oraz taksonomię wrocławską. Taksonomia wrocławska jest wprawdzie znaną metodą klasyfikacji, jednak w omawianym artykule została ona wykorzystana w innowacyjny sposób. Pomysł przeprowadzenia grupowania na podstawie maksymalnego dystansu dzielącego dystrybuanty empiryczne jest autorskim pomysłem, który stanowi mój **dodatkowy wkład w rozwój nauki**.

- Turczak A., 2018, *Grupa społeczno-ekonomiczna a poziom życia w Polsce*, „Handel Wewnętrzny”, nr 1 (372), s. 336–350.

Materiałne warunki życia w Polsce z roku na rok poprawiają się. Pozytywne zmiany nie dotyczą jednak wszystkich grup gospodarstw domowych w równym stopniu. Jako cel artykułu obrałam porównanie poziomu życia między społeczno-ekonomicznymi grupami gospodarstw. Gospodarstwa domowe pracowników stanowią blisko połowę gospodarstw w Polsce, stąd przyjąłam je jako podstawę wszelkich porównań. Wykazałam, że w Polsce zmniejszyła się różnica między standardem życia w gospodarstwach domowych pracujących na własny rachunek i standardem życia w gospodarstwach pracowników. Z kolei poziom życia w gospodarstwach rolników obniżył się w porównaniu z poziomem życia w gospodarstwach pracowników.

- Turczak A., 2018, *Food consumption depending on the size of household*, „Messenger of ASUE”, nr 1/2018, Armenia, s. 137–154.

Celem artykułu było zbudowanie modelu, który najlepiej opisywałby zależność między przeciętnym miesięcznym spożyciem na osobę poszczególnych artykułów żywnościowych i wielkością gospodarstwa domowego mierzoną liczbą osób wchodzących w jego skład. Obliczenia wykonałam oddzielnie dla pięćdziesięciu jeden kategorii asortymentowych i siedmiu kolejnych lat. Modele ekonometryczne zweryfikowałam poprzez dokonanie oceny dopasowania wartości teoretycznych do danych empirycznych oraz sprawdzenie istotności parametru strukturalnego stojącego przy zmiennej objaśniającej. W rezultacie wykonanych badań zidentyfikowałam te kategorie asortymentowe, w przypadku których funkcja liniowa jest dobrą aproksymantą obrazującą zależność stochastyczną między spożyciem na osobę a wielkością gospodarstwa domowego, oraz te pozycje asortymentowe, dla których wspomniana zależność nie ma charakteru liniowego. W pierwszej grupie znalazło się czterdzieści pięć artykułów żywnościowych, a w drugiej tylko sześć: pieczywo, mąka, mleko, ziemniaki, buraki oraz cukier.

6. Opis działalności naukowo-badawczej

W swoim dorobku posiadam sto dwanaście publikacji naukowych, które ukazały się po uzyskaniu stopnia naukowego doktora. Suma uzyskanych punktów MNiSW dotyczących tych publikacji wyniosła 705¹³. Ponad 3/4 z podanej liczby prac stanowią te, których jestem wyłączną autorką. Natomiast w przypadku publikacji współautorskich mój udział zawsze wynosił co najmniej 50%.

Cztery moje prace znajdują się w bazie Web of Science (WoS) lub w czasopismach z listy European Reference Index for the Humanities and the Social Sciences (ERIH PLUS). Artykuły mojego autorstwa opublikowane zostały nie tylko w krajach Unii Europejskiej, ale również poza Unią oraz poza Europą. Ukazały się między innymi w Meksyku (2 artykuły), w Armenii (2 artykuły), w Serbii (2 publikacje), w Finlandii i na Litwie. Pragnę też nadmienić, że jestem autorką rozdziału pt. *Methodological and ethical aspects of research in education* w książce *Selected problems of the economics of education and education management*. Jest to monografia, która przygotowana została przez autorów z pięciu krajów:

¹³ Zgodnie z zasadami punktacji obowiązującymi w roku poszczególnych publikacji.

Kanada, Włochy, Rosja, Polska i Rumunia. Autorami książki są: Calin Valsan, Anna Maria Moisello, Elena V. Burdenko, Anna Turczak, Mălina Cordoș, Ionela Gavrilă-Paven, Elena Druica.

Znaczną część mojego dorobku stanowią prace opublikowane w czasopiśmie z list Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Przygotowane przeze mnie artykuły ukazały się w następujących czasopiśmie punktowanych (w porządku alfabetycznym): „Ekonomia XXI Wieku”, „Ekonomiczne Problemy Usług”, „Equilibrium”, „European Journal of Service Management”, „Folia Oeconomica Stetinensia”, „Handel Wewnętrzny”, „Journal of Modern Science”, „Kobieta i Biznes”, „Konsumpcja i Rozwój”, „Kwartalnik Prawo – Społeczeństwo – Ekonomia”, „Logistyka”, „Marketing i Rynek”, „Metody Ilościowe w Badaniach Ekonomicznych”, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, „Optimum. Studia Ekonomiczne”, „Prace Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Gdańsku”, „Pragmata Tes Oikonomias”, „Przegląd Organizacji”, „Roczniki Ekonomii i Zarządzania”, „Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna”, „Statistics in Transition”, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach”, „Studia i Materiały. Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego”, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego”, „Wiadomości Statystyczne”, „Współczesne Problemy Ekonomiczne”, „Zarządzanie. Teoria i praktyka”, „Zeszyty Naukowe STUDIA INFORMATICA”, „Zeszyty Naukowe ZPSB Firma i Rynek”. W wielu z tych czasopiśmie ukazało się po kilka artykułów mojego autorstwa (np. trzy artykuły w „Rocznikach Ekonomii i Zarządzania” oraz trzy artykuły w „Wiadomościach Statystycznych”).

W tabeli nr 1 umieściłam pełną informację na temat mojego dorobku publikacyjnego.

Tabela 1. Dorobek publikacyjny

Wyszczególnienie	Autorskie	Współautorskie	Razem
Liczba publikacji naukowych po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych			
Monografie w języku polskim	1		1
Artykuły naukowe w języku polskim	36	19	55
Artykuły naukowe w języku angielskim	7	5	12
Rozdziały w monografiach w języku polskim	36	2	38
Rozdziały w monografiach w języku angielskim	1	1	2
Materiały konferencyjne w języku angielskim	4		4
Artykuły naukowe w języku polskim w recenzji	3		3
Artykuły naukowe w języku angielskim w recenzji	3		3
Suma	91	27	118
Liczba opublikowanych podręczników po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych			
Podręczniki w języku polskim w postaci papierowej	2		2
Podręczniki w języku polskim w postaci elektronicznej	6		6
Podręczniki w języku angielskim w postaci elektronicznej	3		3
Suma	11		11
Liczba publikacji naukowych przed uzyskaniem stopnia doktora nauk ekonomicznych			
Artykuły naukowe w języku polskim	1		1
Artykuły naukowe w języku angielskim	2		2
Materiały konferencyjne w języku polskim	2		2
Suma	5		5
Łącznie	107	27	134

Brałam udział w komitetach redakcyjnych oraz radach naukowych czasopism: „European Journal of Service Management” (redaktor statystyczny), „Progress in Economic Sciences” (członek komitetu redakcyjnego), „Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych Politechniki Koszalińskiej” (członek rady programowej). W latach 2016–2019 zrecenzowałam 14 artykułów naukowych. Recenzję przygotowałam między innymi dla Latvia University of Life Sciences and Technologies, Faculty of Economics and Social Development, Jelgava, Łotwa w związku z 20th International Scientific Conference „Economic Science for Rural Development”. Proceedings z tej międzynarodowej konferencji będą indeksowane w bazie Web of Science.

Mam 61 cytowań według Google Scholar. Mój indeks Hirscha wg Google Scholar wynosi 4. Jeden z artykułów został zacytowany jedenaście razy, stąd 10-indeks wynosi 1. Sześć publikacji mojego autorstwa zacytowano w artykułach indeksowanych w bazie Web of Science¹⁴.

Po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych uczestniczyłam w 33 konferencjach naukowych, przy czym 1/3 z nich miała status konferencji międzynarodowych. W ramach konferencji wygłosiłam 25 referatów. Moja aktywność konferencyjna polegała również na udziale w panelach dyskusyjnych. Organizowałam 4 konferencje krajowe. W przypadku 3 konferencji międzynarodowych byłam członkiem komitetu naukowego.

Na konferencji międzynarodowej 6th International UAB–B.EN.A Conference „Environmental engineering & sustainable development” otrzymałam pierwszą nagrodę za treść i jakość prezentacji referatu pt. *Differences in organic crop production of cereals between the European Union countries*. Nagroda została przyznana przez organizację międzynarodową B.EN.A. Konferencja odbyła się w Alba Iulia (Rumunia) w dniach 25–27 maja 2017 r.

W tabeli nr 2 znajduje się pełna informacja o mojej aktywności konferencyjnej.

Tabela 2. Aktywność konferencyjna

Wyszczególnienie	W kraju	Za granicą	Razem
Udział w międzynarodowych konferencjach naukowych	6	5	11
liczba wygłoszonych na tych konferencjach referatów	6	4	10
udział w panelach dyskusyjnych	4		4
Udział w krajowych konferencjach naukowych	23		23
liczba wygłoszonych na tych konferencjach referatów	15		15
Członek komitetu naukowego konferencji międzynarodowej	2	1	3
Członek komitetu organizacyjnego konferencji krajowej	4		4

Po uzyskaniu stopnia naukowego doktora brałam udział w realizacji wielu projektów. Obecnie jestem wykonawcą w projekcie pt. *Doskonalenie jakości badań naukowych w naukach ekonomicznych ze szczególnym uwzględnieniem sektora usług*. Projekt jest finansowany w ramach programu MNiSW pod nazwą „Regionalna Inicjatywa Doskonałości”. Celem głównym projektu jest realizacja strategii doskonalenia jakości badań naukowych z zakresu zarządzania i ekonomiki usług poprzez ich popularyzację, umiędzynarodowienie oraz wzrost innowacyjności i użyteczności. W 2019 roku w ramach projektu RID wykonuję zadanie polegające na przeprowadzeniu badań, których wyniki przedstawię w przygotowywanej monografii naukowej. Wydanie monografii jest zaplanowane na listopad br.

W bieżącym roku wykonuję również dwa zadania w innowacyjnym projekcie pt. *Zbuduj przyszłą karierę już dziś – Młodzieżowy Uniwersytet Szczeciński* (w skrócie – MUS). Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (nr projektu:

¹⁴ Cytowania wyszukałam za pomocą narzędzia Cited Reference Search dostępnego na stronie WoS.

WND-POWR.03.01.00-00-U034/17-01; program operacyjny: Wiedza – Edukacja – Rozwój; oś priorytetowa III: Szkolnictwo wyższe dla gospodarki i rozwoju; działanie: Kompetencje w szkolnictwie wyższym; instytucja pośrednicząca: Narodowe Centrum Badań i Rozwoju). Celem projektu jest podniesienie kompetencji młodzieży w wieku 13–15 lat poprzez przeprowadzanie wysokiej jakości intensywnych szkoleń dydaktycznych. W projekcie prowadzę warsztaty z przedsiębiorczości oraz realizuję moduł w trakcie trwania Szkoły Letniej.

Realizowałam też trzy inne projekty finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W 2006 roku byłam wykonawcą w projekcie pt. *Przygotowanie studiów w trybie e-learning na dwóch specjalnościach kierunku ekonomia* (nr projektu: SPO RZL 6/2.1c/ZSzB/k/2006; program operacyjny: Rozwój Zasobów Ludzkich; priorytet: Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy; działanie: Zwiększenie dostępu do edukacji – promocja kształcenia przez całe życie). W 2007 r. realizowałam zadania objęte zakresem projektu pt. *Nowoczesne kompetencje pracowników aktywatorem rozwoju Zakładów Chemicznych POLICE S.A.* (nr projektu: SPO RZL/2.3a/3/32/0016; program operacyjny: Rozwój Zasobów Ludzkich; priorytet: Rozwój społeczeństwa opartego na wiedzy; działanie: Rozwój kadr nowoczesnej gospodarki). Natomiast w latach 2010–2012 wykonywałam prace przewidziane w projekcie pt. *E-SPEKTRUM – kompleksowy system rozwoju potencjału i oferty edukacyjnej Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie* (nr projektu: KSI POKL.04.01.01-00-418/08; program operacyjny: Kapitał Ludzki; priorytet: Szkolnictwo wyższe i nauka; działanie: Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy). W ramach tego projektu zrealizowałam trzydzieści umów.

W 2016 roku przygotowałam trzy opracowania w ramach projektu pt. *Przedsiębiorczość społeczna jako forma aktywności ekonomicznej i społecznej w województwie zachodniopomorskim* sfinansowanego ze środków Narodowego Banku Polskiego. Przeprowadzone przeze mnie badania dla Fundacji Inicjatyw Społeczno-Gospodarczych KOMES ukazały, jak duże jest zróżnicowanie podmiotów funkcjonujących w obszarze ekonomii społecznej w Polsce – tak pod względem cech ekonomicznych, jak i formalno-prawnych. Zrealizowałam też zadanie badawcze poświęcone problematyce kooperacji międzysektorowej i wewnątrzsektorowej organizacji trzeciego sektora, instytucji publicznych i podmiotów rynkowych w Polsce. Określiłam, jakie korzyści płyną z podejmowanej współpracy. Wykazałam, że rozwój lokalnej, regionalnej i ogólnokrajowej sieci powiązań między podmiotami działającymi w sferze ekonomii społecznej sprzyja aktywizacji społeczeństwa, mobilizacji zasobów i prowadzi do poprawy konkurencyjności całej gospodarki. Wyniki z przeprowadzonej analizy przedstawiłam w artykułach: *Różnorodność form, obszarów i sposobów działania podmiotów ekonomii społecznej*, *Współpraca wewnątrzsektorowa i międzysektorowa szansą na rozwój podmiotów ekonomii społecznej*, *Zróżnicowanie oferty rynkowej spółdzielni socjalnych*, które znajdują się w wydanej w ramach projektu monografii naukowej.

W 2017 roku zrealizowałam badanie dotyczące możliwości elastycznego kształtowania czasu pracy przez pracowników. Określiłam zależność między różnymi aspektami tej elastyczności a siedmioma wybranymi zmiennymi charakteryzującymi osobę zatrudnioną oraz jej miejsce pracy. Wyniki wykonanych badań przedstawiłam w opracowaniu *Analiza czynników mających wpływ na swobodę pracujących w zakresie kształtowania czasu swojej pracy* umieszczonym w monografii naukowej wydanej w ramach projektu pt. *Mikrodotacje, lokalne przedsięwzięcia – małe inicjatywy lokalne*. Projekt otrzymał dofinansowanie ze środków programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich.

Wykonałam wiele ekspertyz. Ze względu na ograniczone ramy autoreferatu przywołam tutaj tylko kilka z nich. W 2010 roku przygotowałam część finansową biznes planu do wniosku o dofinansowanie projektu ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego realizowanego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2007–2013 (oś priorytetowa I: Gospodarka – Innowacje – Technologie; działanie 1.1: Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw poprzez innowacyjne inwestycje). W 2014 roku samodzielnie zaprojektowałam badania

rynkowe realizowane dla Kuriera Szczecińskiego. W przygotowanej przeze mnie ekspertyzie przedstawiłam propozycję metodyki badania czytelnictwa, wyznaczyłam minimalną liczebność prób pochodzących z poszczególnych gmin oraz określiłam wielkość błędu szacunku. W 2016 r. opracowałam wyniki badań – dane statystyczne zebrane w eksperymencie dotyczącym stacjonarnych i niestacjonarnych technik pomiaru fizycznych parametrów porowatych materiałów budowlanych (ekspertyzę wykonałam zgodnie z umową z dnia 1.07.2016 r. zawartą z ZUT w Szczecinie, a przygotowany przeze mnie raport z badań liczy 101 stron).

7. Informacja o dorobku dydaktycznym

W latach 2004–2019 opracowałam materiały i przeprowadziłam zajęcia między innymi z następujących przedmiotów: *Analiza finansowa, 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 zarządcza, Rynek i instrumenty finansowe, Sprawozdawczość finansowa podmiotów gospodarczych, Ubezpieczenia i ryzyko w działalności gospodarczej, Wnioskowanie statystyczne, Zarządzanie ryzykiem*. Realizowałam wykłady, ćwiczenia, laboratoria i seminaria na kierunkach studiów:

- studia pierwszego stopnia licencjackie: Ekonomia, Zarządzanie, Logistyka, Socjologia, Informatyka i Ekonometria, Finanse i Rachunkowość;
- studia pierwszego stopnia inżynierskie: Informatyka, Logistyka;
- studia drugiego stopnia: Ekonomia, Zarządzanie, Finanse i Rachunkowość.

Prowadzę zajęcia w języku polskim i angielskim. Do wykładanych przeze mnie przedmiotów w języku angielskim należą: *Econometrics and economic processes prediction, Mathematics, Mathematical economics, Operations research, Quantitative methods of management, Risk management, Descriptive statistics, Statistical inference*. Na przestrzeni lat 2004–2019 byłam koordynatorem dwudziestu pięciu przedmiotów prowadzonych w języku polskim lub angielskim.

Od kilkunastu lat realizuję autorskie zajęcia z wykorzystaniem wszystkich funkcjonalności platformy e-learningowej. Posiadam kompetencje e-nauczyciela potwierdzone certyfikatem Stowarzyszenia E-learningu Akademickiego.

Prowadzę wykłady i jestem promotorem na studiach podyplomowych, w tym na studiach Executive MBA. W przypadku studiów podyplomowych „Pośrednictwo w obrocie nieruchomościami” oraz „Zarządzanie nieruchomościami” realizowałam zajęcia z czterech przedmiotów. Z kolei na studiach Executive MBA prowadziłam zajęcia objęte zakresem czterech modułów. Jestem także autorką treści programowych wszystkich tych modułów.

Intensywnie rozwijam współpracę z uczelniami partnerskimi w ramach programu Erasmus Plus. Dotychczas zrealizowałam siedem wyjazdów stażowych do instytucji znajdujących we Włoszech, Finlandii, Portugalii, Armenii, Niemczech i Turcji. Pięć z tych wyjazdów miało charakter dydaktyczny, a celem pozostałych dwóch było zrealizowanie badań i szkoleń. W ramach odbytych staży zagranicznych przeprowadziłam łącznie 84 godziny zajęć z przedmiotów: *Descriptive statistics, Statistical inference, Quantitative methods in economics and management, Econometrics and forecasting*.

Jestem promotorem i recenzentem na studiach pierwszego stopnia oraz na studiach podyplomowych Executive MBA. Wypromowana przeze mnie studentka Magdalena Aniszewska została laureatką III edycji konkursu zorganizowanego przez Stargardzką Izbę Gospodarczą na najlepszą pracę dyplomową i otrzymała nagrodę pieniężną za uzyskanie w tym konkursie pierwszego miejsca. Sprawuję też opiekę naukową w charakterze promotora pomocniczego w przewodzie doktorskim.

W tabeli nr 3 zaprezentowałam szczegółowe dane na temat liczby sporządzonych przeze mnie recenzji.

Tabela 3. Liczba sporządzonych recenzji

Wyszczególnienie	Jako promotor	Jako recenzent	Razem
Studia pierwszego stopnia, kierunek Ekonomia	9	8	17
Studia podyplomowe Executive MBA	5		5
Suma	14	8	22

8. Informacja o osiągnięciach organizacyjnych

Wielokrotnie inicjowałam i prowadziłam wydarzenia mające na celu popularyzację nauki wśród młodzieży. Dziewięć razy przeprowadziłam akcję „Matematyka WEEK, czyli rozgrzewka przed maturą”: trzy razy w Szczecinie, cztery razy w Stargardzie i dwa razy w Gryficach. Stworzyłam koncepcję wszystkich spotkań z maturzystami, przygotowałam treść merytoryczną realizowaną w ramach poszczególnych dni akcji oraz poprowadziłam łącznie 26 dni zajęć z matematyki na poziomie podstawowym i rozszerzonym.

W latach 2010–2012 w ramach wykonywania projektu unijnego przeprowadzałam wiele działań mających na celu upowszechnianie wiedzy i wyrównywanie szans edukacyjnych młodzieży w Polsce. Przedsięwzięcia te zostały sfinansowane środkami z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach programu operacyjnego Kapitał Ludzki (priorytet: Szkolnictwo wyższe i nauka; działanie: Wzmocnienie i rozwój potencjału dydaktycznego uczelni oraz zwiększenie liczby absolwentów kierunków o kluczowym znaczeniu dla gospodarki opartej na wiedzy).

Współpracuję z otoczeniem społecznym i gospodarczym. W 2011 roku byłam członkiem zespołu eksperckiego, którego zadanie polegało na wypracowaniu mierników i metod kwantyfikacji służących ocenie jakości zarządzania w urzędach administracji publicznej (nazwa projektu: *Przyjazny urząd – nowa jakość usług*; cel projektu: zaproponowanie i przetestowanie innowacyjnych instrumentów usprawniania zarządzania w jednostkach samorządu terytorialnego pod kątem doskonalenia jakości).

W latach 2014–2016 kooperowałam z Międzynarodowym Instytutem Prawa i Ekonomii Sp. z o.o. Podmiot ten zajmował się między innymi przygotowywaniem i przeprowadzaniem mediacji gospodarczych.

Współpracuję z badaczami z innych uczelni. W swoim dorobku posiadam 27 prac współautorskich i wszystkie te publikacje zostały przygotowane z naukowcami reprezentującymi odmienną afiliację niż moja. Kooperuję z Armenian State University of Economics (Yerevan), czego rezultatem był wyjazd do tej uczelni w 2017 roku, a następnie opublikowanie dwóch artykułów w czasopiśmie naukowym „Messenger of ASUE”. Z kolei efektami mojej współpracy z Tampere University of Applied Sciences w Finlandii był pobyt w tym ośrodku akademickim w 2017 roku, podczas którego zebrałam dane niezbędne do przeprowadzenia dalszych badań. Wyniki tych badań opublikowane zostały w fińskim czasopiśmie „TAMKjournal”.

Od 2016 roku jestem członkiem Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, a od 2017 roku także członkiem Balkan Environmental Association.

W 2004 roku jako przedstawiciel J.M. Rektora zasiadałam w Uczelnianej Komisji Odwoławczej ds. Pomocy Materialnej dla Studentów. W latach 2015–2018 jako członek zespołu asesorów ds. RPL (tj. Recognition of Prior Learning) odpowiadałam za potwierdzanie efektów uczenia się nabytych poza edukacją formalną. Od 2018 r. jestem członkiem Zespołu Kierunkowego ds. Jakości i Programów Kształcenia na kierunku Ekonomia. Natomiast od 2019 r. jestem członkiem Zespołu ds. Łączenia

Kierunków Ekonomia Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania oraz Wydziału Zarządzania i Ekonomiki Usług Uniwersytetu Szczecińskiego.

W 2018 roku byłam zwyciężcą plebiscytu NOBELEK. Otrzymana przeze mnie nagroda została przyznana głosami studentów Wydziału Ekonomii i Informatyki ZPSB w Szczecinie. W tym samym roku otrzymałam nagrodę w plebiscycie przeprowadzonym z okazji jubileuszu dwudziestopięciolecia działalności Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu w Szczecinie. Ta druga nagroda została przyznana głosami studentów poszczególnych wydziałów i absolwentów, jak również wszystkich pracowników oraz współpracowników ZPSB w Szczecinie. Dyplom uznania z podziękowaniem Rektora za profesjonalizm i doskonałość naukowo-dydaktyczną otrzymałam też na piętnastolecie istnienia uczelni.

Anna Turczak