

Prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski

Politechnika Warszawska

Kolegium Nauk Ekonomicznych i Społecznych w Płocku

Recenzja

osiągnięć naukowo-badawczych oraz dorobku dydaktycznego i popularyzatorskiego

oraz współpracy międzynarodowej dr Dagmary Nikulin

w związku z postępowaniem o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego

w dziedzinie nauk społecznych, w dyscyplinie ekonomia i finanse

1. Podstawowe dane o Kandydatce

Dr Dagmara Nikulin ukończyła studia licencjackie w 2010 roku w Uniwersytecie A.Mickiewicza w Poznaniu na kierunku Filozofia oraz studia magisterskie w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu na kierunku Ekonomii w 2009 roku, uzyskując tytuł magistra ekonomii.

W 2014 roku obroniła w Politechnice Gdańskiej, na Wydziale Ekonomii i Zarządzania, pracę doktorską pt. „Przyczynowo-skutkowa analiza poziomu i dynamiki płac w Polsce i w Niemczech. Studium porównawcze”, napisaną pod kierunkiem prof. dra hab. Jerzego Cz.Ossowskiego, uzyskując stopień naukowy doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii.

Z dokumentów przewodu habilitacyjnego wynika, że dr Dagmara Nikulin nie ubiegała się wcześniej o nadanie stopnia doktora habilitowanego.

W latach 2011-2013 dr Dagmara Nikulin była zatrudniona w charakterze wykładowcy w Wyższej Szkole Bankowej w Gdańsku. Po ukończeniu doktoratu, od roku 2014 Kandydatka jest zatrudniona na Wydziale Zarządzania i Ekonomii Politechniki Gdańskiej, gdzie w latach 2014-2021 pracowała na stanowisku adiunkta badawczo-dydaktycznego w Katedrze Ekonomii, zaś od roku 2021 pracuje na tym samym stanowisku w Katedrze Statystyki i Ekonometrii.

Z informacji powyższych wynika, że cały dotychczasowy dorobek naukowo-badawczy, dydaktyczny i organizacyjny po doktoracie dr Dagmary Nikulin powstał w ciągu 10 lat.

2. Informacja o obowiązujących przepisach prawa

Przewód habilitacyjny dr Dagmary Nikulin został wszczęty we wrześniu 2024 roku, więc w tym czasie obowiązujące przepisy prawa wynikały z ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce wraz z jej późniejszymi nowelizacjami, zwłaszcza art. 219 tejże ustawy. Stwierdza się w niej, że stopień doktora habilitowanego nadaje się osobie z doktoratem, która posiada osiągnięcia naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej, w tym co najmniej 1 monografię lub cykl powiązanych tematycznie artykułów opublikowanych w wydawnictwach i czasopismach ujętych w wykazach ministerialnych oraz wykazuje się istotną aktywnością naukową realizowaną w więcej niż jednej uczelni czy też instytucji, w szczególności zagranicznej.

Dla postępowania o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego ważne jest również Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 19 stycznia 2018 roku, które określa szczegółowo rodzaj dokumentów i informacji składanych wraz z wnioskiem o wszczęcie przewodu habilitacyjnego. Wymienia się w nim: kopię dyplomu doktorskiego, autoreferat zawierający opis dorobku naukowego, wykaz opublikowanych prac naukowych, informacje o osiągnięciach naukowych, o zrealizowanych projektach badawczych międzynarodowych i krajowych, o opiece naukowej nad studentami i doktorantami, o współpracy z instytucjami, o stażach krajowych i zagranicznych oraz o działalności popularyzującej naukę.

3. Informacje o ocenianych osiągnięciach naukowych

W postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego dr Dagmara Nikulin przedłożyła cykl osiemnastu publikacji zatytułowany „Jakość zatrudnienia w warunkach heterogeniczności europejskiego rynku pracy”, który jest osiągnięciem naukowym w rozumieniu ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce” z dnia 20 lipca 2018 roku, a także wykaz innych publikacji i osiągnięć w okresie po uzyskaniu stopnia doktora.

W postępowaniu przedłożono także inne dokumenty obejmujące: wniosek o przeprowadzenie postępowania habilitacyjnego, kopię dyplomu doktorskiego, autoreferat przedstawiający opis dorobku i osiągnięć naukowych, wykaz osiągnięć naukowych oraz oświadczenia współautorów publikacji. Wymienione prace, dokumenty i informacje są wystarczającą podstawą do sformułowania recenzji habilitacyjnej.

Z informacji naukometrycznych zamieszczonych w dokumentach wynika, że łączna liczba punktów ministerialnych uzyskanych przez Habilitantkę za publikacje wchodzące w skład głównego osiągnięcia naukowego wynosi 1505, zaś za pozostałe publikacje punktów nie podano. Sumaryczny współczynnik Impact Factor według JCR za cały dorobek naukowy, jak i za publikacje wchodzące w skład głównego osiągnięcia naukowego wynosi 40,967. Indeks cytowań wg Web of Science wynosi 59 i 50 bez autocytowań, natomiast wg Google Scholar liczba cytowań wynosi 244. Indeks Hirscha wynosi wg Web of Science 5, zaś wg Google Scholar 9. Indeksy naukometryczne można ocenić jako bardzo dobre, zarówno w odniesieniu do współczynnika Impact Factor, jak i liczby punktów ministerialnych.

Dr Dagmara Nikulin rozpoczęła pracę zawodową w Politechnice Gdańskiej po doktoracie, w 2014 roku. W całym okresie pracy zawodowej powiększała systematycznie swój dorobek naukowy. Z informacji zawartych w dokumentacji wynika, że, cały dorobek publikacyjny Habilitantki po doktoracie, to 26 pozycji. Na ten dorobek składają się: 1 monografia współautorska, 3 rozdziały w monografiach naukowych oraz 22 artykuły naukowe w czasopiśmie. Wśród 26 łącznych publikacji po doktoracie Habilitantka przygotowała 8 prac samodzielnie, zaś 18 we współautorstwie. Jeśli chodzi o strukturę językową publikacji po doktoracie, to prawie wszystkie prace opublikowano w języku angielskim (za wyjątkiem 1 publikacji spoza głównego osiągnięcia naukowego). Większość prac przygotowanych w języku angielskim opublikowano w wydawnictwach i czasopiśmie zagranicznych.

Biorąc pod uwagę powyższe informacje liczbowe, dorobek naukowy po doktoracie Habilitantki można uznać za bogaty od strony ilościowej (prawie 3 publikacje rocznie), charakteryzujący się dominacją artykułów w czasopiśmie (22 artykuły, 1 monografia i 3 rozdziały w monografiach), zdecydowaną przewagą prac współautorskich, charakteryzujący się dominacją prac w języku angielskim opublikowanych za granicą. Taką strukturę publikacji należy ocenić wysoko, ale jednak można żałować, że publikacje te nie znalazły się w większym stopniu w krajowym piśmiennictwie naukowym.

W odniesieniu do publikacji współautorskich zamieszczono w dokumentacji informacje i oświadczenia o udziałach procentowych współautorów. Z oświadczeń tych wynika, że Kandydatka odgrywała w nich równorzędną bądź nawet wiodącą rolę w procesie przygotowania współautorskich prac naukowych.

Prace naukowe dr Dagmary Nikulin zostały opublikowane w wydawnictwach i czasopiśmie o wysokiej pozycji w środowisku naukowym. Habilitantka ma w swoim dorobku

naukowym po doktoracie 13 artykułów opublikowanych w czasopismach z Impact Factorem, takich jak: „Technological Forecasting and Social Change”, „Competition and Change”, „Journal of International Trade and Economic Development”, „Entrepreneurial Business and Economic Review” (2 artykuły), „Papers in Regional Science”, „Work, Employment and Society” oraz “Employee Relations”. Inne artykuły znalazły miejsce w takich czasopismach, jak: „Equilibrium”, „Ekonomista”, „Gospodarka Narodowa”, „Ekonomika”. Prace zbiorowe, w których Habilitantka zamieszczała swoje rozdziały, były publikowane w wydawnictwach: Routledge, Springer, zaś monografia współautorska została wydana przez Springer Nature.

4. Ocena głównego osiągnięcia naukowego

Kierując się zapisami Ustawy z dnia 20 lipca 2018 roku, Habilitantka wskazała jako osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład w rozwój dyscypliny naukowej ekonomia i finanse cykl osiemnastu artykułów naukowych zatytułowany „Jakość zatrudnienia w warunkach heterogeniczności europejskiego rynku pracy”.

Przedmiotem rozważań artykułów włączonych do cyklu są trzy szerokie zagadnienia, dotyczące:

- zatrudnienia w szarej strefie gospodarki, w tym zatrudnienia nieformalnego i fałszywego samozatrudnienia (9 artykułów),
- globalnych łańcuchów wartości i ich wpływu na kształtowanie się płac i warunków pracy (9 artykułów),
- nowoczesnych technologii, zwłaszcza technologii cyfrowych i występujących procesów rutynizacji oraz ich wpływu na warunki pracy (2 artykuły, w których analizowano także problemy globalnych łańcuchów wartości).

Wymienione zagadnienia wiążą się niewątpliwie w różny sposób z jakością zatrudnienia. Szkoda jednak, że nie wyjaśniono tego w autoreferacie. W autoreferacie nie zdefiniowano również pojęcia jakości zatrudnienia, które przecież może być różnie rozumiane. Podkreślono natomiast w autoreferacie, że Habilitantka w swej pracy naukowej podejmuje analizę różnorodnych aspektów warunków pracy, w tym różnice między formalną a nieformalną częścią rynku pracy, nowe formy zatrudnienia w postaci samozatrudnienia oraz wpływ międzynarodowego podziału produkcji i nowych technologii na warunki pracy. Trzeba stwierdzić, że wewnętrzna spójność merytoryczna cyklu artykułów i przede wszystkim

występujące w autoreferacie uzasadnienie dla przyjętego tytułu cyklu artykułów budzą spory niedosyt.

W artykułach sformułowano szereg konkretnych pytań badawczych, a mianowicie:

- jak definiować i mierzyć pracę nieformalną oraz jakie czynniki determinują podejmowanie pracy nieformalnej i fałszywego samozatrudnienia?

- jakie są rozmiary zatrudnienia nieformalnego w Polsce i polskich regionach?

- jak zaangażowanie w system globalnych łańcuchów wartości wpływa na nierówności płacowe między firmami i wewnątrz firm, w szczególności na lukę płacową według płci w krajach europejskich?

- jak zaangażowanie w system globalnych łańcuchów wartości wpływa na rodzaj umów o pracę oraz nadgodziny i płatności bonusowe pracowników w krajach Europy Środkowo-Wschodniej?

- jak rutynizacja zadań pracowniczych wpływa na warunki pracy polskich pracowników?

- jak nowoczesne technologie, w tym sztuczna inteligencja, wpływają na wynagrodzenia i warunki pracy w krajach europejskich?

Podjęcie w analizach wyżej wymienionych pytań badawczych stanowiło duże wyzwanie metodologiczne. Chodziło bowiem o to, by nie tylko określić zależności między czynnikami determinującymi a kształtowaniem się zatrudnienia nieformalnego i fałszywego samozatrudnienia czy też określić wpływ globalnych łańcuchów wartości i nowoczesnych technologii na nierówności płacowe i warunki pracy, ale również potwierdzić te związki empirycznie i wymiennie na podstawie danych z rzeczywistości. Lektura artykułów wchodzących w skład tzw. głównego osiągnięcia naukowego wskazuje, że wykorzystano w nich różnorodne dane i informacje statystyczne oraz zastosowano różnorodne strategie metodologiczne, aby odpowiedzieć na postawione pytania.

W artykule autorskim, zamieszczonym w cyklu pod nr 1 (Nikulin, 2016), porównano definicje pracy nieformalnej wysunięte przez Komisję Europejską, OECD i ILO, zwracając uwagę na ich różnice. Szkoda, że nie zaproponowano własnej definicji. Oszacowano rozmiary pracujących w szarej strefie w Polsce na podstawie danych BAEL i skonfrontowano ten wynik z innymi szacunkami. Również w innym artykule autorskim (nr 2 w cyklu, Nikulin, 2016)

porównano różne definicje pracy nieformalnej, w tym definicje Komisji Europejskiej, OECD i ILO, rozważano ich użyteczność dla warunków polskich oraz zaproponowano ramy definicyjne pracy nieformalnej dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej, choć własnej definicji nie sformułowano. Przedstawiono również szacunki sektora nieformalnego w krajach Europy Środkowo-Wschodniej występujące w innych badaniach. Wskazano na słabości pomiaru pracy nieformalnej według GUS i Eurobarometru. Szacunki zatrudnienia nieformalnego w Polsce zamieszczono we współautorskim artykule (Beręsewicz i Nikulin, 2021 – nr 9 w cyklu). W artykule tym wykorzystano dane administracyjne z 2016 roku pochodzące z bazy Państwowej Inspekcji Pracy i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dla oszacowania rozmiarów pracy nieformalnej w Polsce. Zastosowano zaawansowane metody statystyczne, w tym model selekcji próby Heckmana, dla uzyskania wyników reprezentatywnych dla całej populacji w Polsce. Wykorzystanie danych administracyjnych jest godne podkreślenia, bowiem - w przeciwieństwie do metody badań ankietowych – pozwala uzyskać bardziej wiarygodne szacunki.

Sporo uwagi poświęcono w artykułach czynnikom objaśniającym rozmiary zatrudnienia nieformalnego. W artykule współautorskim (Nikulin i Sobiechowska-Ziegert, 2018 – nr 3 w cyklu) wykorzystano dane indywidualne BAEL z 2014 roku dla ustalenia wskaźnika bezrobotnych wykonujących pracę nieformalną w przekroju polskich województw. Zastosowano metody statystyczne, w tym współczynnik korelacji Spearmana, a także metody statystyki przestrzennej, w tym wskaźniki lokalizacji i koncentracji. Skonstruowano także metodą taksonomiczną syntetyczny indeks lokalnego rozwoju społecznego, biorąc pod uwagę cztery cząstkowe zmienne diagnostyczne. Metody te pozwoliły zbadać, jak rozmiary zatrudnienia nieformalnego w województwach są związane z takimi czynnikami, jak: PKB per capita czy też indeksem lokalnego rozwoju społecznego. Inne podejście metodologiczne zastosowano w artykule współautorskim nr 4 w cyklu (Beręsewicz, Nikulin, 2018), w którym na podstawie danych jednostkowych z badań ankietowych prowadzonych w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego w latach 2010-2014 próbowano określić skłonność do podejmowania zatrudnienia nieformalnego w zależności od takich cech osób, jak: płeć, wiek, wykształcenie czy też status na rynku pracy. Wykorzystano metody zaawansowanej statystyki, w tym uogólniony model regresji liniowej. Inaczej próbowano określić determinanty zatrudnienia nieformalnego w dwóch autorskich artykułach (Nikulin, 2020 – nr 5 w cyklu oraz Nikulin, 2023 – nr 16 w cyklu). W tym pierwszym zbadano – na podstawie badania ankietowego polskich przedsiębiorców- jak skłonność do unikania należnego opodatkowania poprzez zatrudnianie

nieformalne pracowników zależy od takich czynników, jak: moralność podatkowa, regulacje dotyczące handlu i jakość administracji podatkowej. Zastosowano w tej analizie dwumianowy model regresji logistycznej. W tym drugim artykule zastosowano również regresję logistyczną dla określenia zależności między skalą zatrudnienia nieformalnego w przedsiębiorstwach a moralnością podatkową przedsiębiorców, wielkością firmy i trudnościami w prowadzeniu biznesu.

W dwóch artykułach podjęto analizy fałszywego samozatrudnienia. W artykule autorskim (Nikulin, 2021 – nr 7 w cyklu) zastosowano regresję logistyczną dla określenia wpływu takich czynników, jak: moralność podatkowa, wielkość firmy i stopień obciążeń podatkowych na prawdopodobieństwo stosowania przez firmy fałszywego samozatrudnienia. W artykule współautorskim (Dvoulety i Nikulin, 2023 – nr 17) wykorzystano dane jednostkowe z badania ankietowego siły roboczej w krajach europejskich w 2017 roku dla oszacowania – na podstawie wielomianowego modelu regresji logistycznej- jak skłonność do akceptacji fałszywego samozatrudnienia zależy od płci, wieku, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego i liczby posiadanych dzieci.

Ważnym problemem w badaniach Habilitantki był wpływ zaangażowania firm w globalne łańcuchy wartości na nierówności płacowe pracowników. Problem ten był analizowany w pięciu artykułach, które w cyklu publikacji mają numery 8 (Nikulin, Wolszczak-Derlacz, Parteka, 2021), 11 (Wolszczak-Derlacz, Nikulin, 2022), 12 (Nikulin, Wolszczak-Derlacz, 2022a), 13 (Nikulin, Wolszczak-Derlacz, 2022b) i 14 (Wolszczak-Derlacz, Nikulin, Szymczak, 2023). W artykułach tych wykorzystano dane statystyczne z Europejskiego Badania Struktury Wynagrodzeń i dane sektorowe Input-Output, umożliwiające zbadanie różnych rodzajów nierówności płac i ich determinant, w tym nierówności między pracownikami, między kobietami a mężczyznami, między pracownikami wewnątrz firmy oraz między pracownikami różnych firm. W poszczególnych artykułach przyjmowano różne wskaźniki zaangażowania w globalne łańcuchy wartości, m.in. wskaźnik udziału zagranicznej wartości dodanej w eksporcie i indeks offshoringu oraz różne zestawy zmiennych determinujących nierówności płacowe. Wśród tych zmiennych obok zaangażowania w globalne łańcuchy wartości uwzględniano ponadto cechy osób, cechy firm, a także w niektórych artykułach zmienną określającą strukturę pracowników według poziomu układów zbiorowych. Jako podstawę analiz ekonometrycznych przyjęto równanie płac Mincera wzbogacone o inne zmienne niezależne, w szczególności zmienną zaangażowania w globalne łańcuchy wartości.

Oszacowanie parametrów tych równań pozwalało określić wpływ globalnych łańcuchów wartości i innych zmiennych na nierówności płacowe.

Podobne podejście metodologiczne, oparte na szacowaniu parametrów wzbogaconego równania płac Mincera, zastosowano przy badaniu wpływu zaangażowania firm w globalne łańcuchy wartości na kilka elementów określających warunki pracy pracowników, w tym nadgodziny i płatności bonusowe (artykuł 10 w cyklu, Nikulin, Wolszczak-Derlacz i Parteka, 2022). Natomiast dla zbadania roli GVC w kształtowaniu prawdopodobieństwa zatrudnienia na umowach na czas nieokreślony i umowach tymczasowych zastosowano metodę badawczą opartą o szacowanie parametrów dwumianowego modelu logistycznego.

W dwóch artykułach z cyklu badano wpływ wdrożeń nowoczesnych technologii cyfrowych na warunki pracy pracowników. W artykule nr 15 (Nikulin, Wolszczak-Derlacz, 2023) oszacowano parametry dwóch modeli: modelu wzbogaconego równania regresji płac Mincera, w którym wśród zmiennych niezależnych uwzględniono m.in. wskaźnik zaangażowania w GVC i indeks rutynizacji oraz modelu probitowego, podobnego do wzbogaconego równania płac Mincera, w którym jako zmienną zależną przyjęto nie płace, lecz różne aspekty warunków pracy potraktowane jako zmienne zerojedynkowe. Natomiast w artykule nr 18 (Parteka, Wolszczak-Derlacz i Nikulin, 2024) badano wpływ zastosowania technologii cyfrowych na warunki pracy pracowników, estymując modele podobne do wzbogaconego równania płac Mincera, przy czym w charakterze zmiennych zależnych przyjęto wielowymiarowe indeksy warunków pracy, zaś wśród zmiennych niezależnych wyodrębniono wskaźniki zaangażowania w GVC i indeksy technologii cyfrowych.

Podsumowując metodologię badawczą zastosowaną w artykułach należących do głównego osiągnięcia naukowego, chciałbym stwierdzić, że wykorzystano w nich różnorodne metody badawcze. Obejmują one zarówno metody podstawowe, takie jak: przegląd literatury teoretycznej i empirycznej, tabelaryczne i graficzne prezentacje danych statystycznych, jak również wysoko zaawansowane naukowe metody badawcze z zakresu statystyki i ekonometrii. Lektura artykułów wskazuje, że zastosowane metody badawcze zostały dobrze dopasowane do stawianych celów i pytań badawczych. Warto podkreślić, że stosując te metody, Autorzy wykazali wysokie umiejętności w dziedzinie analiz ilościowych. Strona metodologiczna badań przedstawionych w cyklu artykułów należących do głównego osiągnięcia naukowego zasługuje, w mojej opinii, na wysoką ocenę.

Problemy badawcze podjęte w artykułach uwzględnionych w cyklu są ważne z teoriopoznawczego i praktycznego punktu widzenia. Poszerzają one wiedzę w zakresie szarej strefy gospodarki, w szczególności zatrudnienia nieformalnego i fałszywego samozatrudnienia, a także w zakresie wpływu zaangażowania firm w globalne łańcuchy wartości i wdrożenia nowoczesnych technologii na warunki pracy pracowników. Uzyskane wyniki badań mają dużą wartość naukową, zwłaszcza o charakterze diagnostycznym. Badania te są również ważne dla praktyki społecznej, zwłaszcza w zakresie polityki regulacyjnej państwa w odniesieniu do podatków, zakładania działalności gospodarczej, rodzaju umów o pracę, czy też regulacji wdrożeń nowoczesnych technologii. Szkoda jednak, że w publikacjach nie rozwinięto rozważań na temat rekomendacji i wskazówek wynikających z uzyskanych wyników badań. Do najbardziej wartościowych wyników badań przedstawionych w cyklu artykułów można zaliczyć:

- oszacowanie rozmiarów pracy nieformalnej w Polsce na podstawie danych administracyjnych oraz danych wtórnych,

- ustalenie grup siły roboczej w Polsce o najwyższym prawdopodobieństwie podejmowania zatrudnienia nieformalnego, a mianowicie: bezrobotnych, osób nieaktywnych na rynku pracy, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, osób młodych i osób z wykształceniem podstawowym,

- określenie czynników zwiększających prawdopodobieństwo unikania opodatkowania wśród przedsiębiorców, w postaci jakości administracji, trudności w rozpoczynaniu działalności gospodarczej i moralności podatkowej przedsiębiorców,

- rozpoznanie czynników leżących po stronie pracodawców i pracowników, które zwiększają prawdopodobieństwo fałszywego samozatrudnienia, tj. po stronie firm: firmy małe, działające w budownictwie, handlu i usługach z niską moralnością podatkową właścicieli, zaś po stronie pracowników: osoby z niskimi kwalifikacjami, mężczyźni, o małym i bardzo dużym doświadczeniu zawodowym, z małą liczbą dzieci w gospodarstwie domowym,

- rozpoznanie odmiennych skutków w badanych krajach w zakresie wpływu GVC na strukturę zatrudnienia według rodzaju umów o pracę: wzrost zatrudnienia tymczasowego w Polsce, Słowacji i Litwie oraz wzrost zatrudnienia na czas nieokreślony w Czechach, Rumunii, Bułgarii i Węgrzech,

- podkreślenie, że wzrost zaangażowania firm w GVC skutkuje niższymi poziomami płac, zwłaszcza kobiet, przy czym układy zbiorowe pracy na poziomie sektorowym nasilają tę tendencję, natomiast układy zbiorowe na poziomie przedsiębiorstw prowadzą do wyższych płac w rezultacie zaangażowania w GVC,

- twierdzenie, że wdrożenie nowoczesnych technologii w postaci robotyzacji i oprogramowania pogarsza warunki pracy pracowników, natomiast wykorzystanie sztucznej inteligencji poprawia te warunki.

Podsumowując, główne osiągnięcie naukowe zaprezentowane w cyklu publikacji oceniam bardzo pozytywnie, pomimo niedociągnięć związanych z uzasadnieniem tytułu cyklu i jego spójnością wewnętrzną.

5. Informacje i oceny dotyczące pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych, dydaktycznych, organizacyjnych i popularyzujących naukę

Publikacje tzw. pozostałego dorobku naukowego, tj. nie wchodzące w skład głównego osiągnięcia naukowego, są nieliczne, obejmujące 8 prac, na które składają się: 1 współautorska monografia, 3 rozdziały w monografiach naukowych i 4 artykuły w czasopismach naukowych. Podejmowane są w nich częściowo problemy poruszane w cyklu publikacji, dotyczące szarej strefy gospodarki i samozatrudnienia oraz konsekwencji technologii informacyjno-komunikacyjnych dla rynku pracy, a także problemy nowe, dotyczące dualnego rynku pracy, polityki państwa na rynku pracy i flexicurity. Prace przygotowane we wspomnianych obszarach badawczych zostały opublikowane w znaczących czasopismach, m.in. w *Ekonomiście* oraz w renomowanych wydawnictwach, takich jak Springer Nature, Routledge i Springer.

Działalność badawcza Habilitantki polegająca na uczestnictwie w projektach naukowo-badawczych jest znacząca. Dr Dagmara Nikulin brała udział po doktoracie w realizacji 3 projektów naukowo-badawczych, w tym w 2 projektach NCN i 1 projekcie NAWA. W autoreferacie wskazano na kierowanie przez Habilitantkę 2 projektami badawczymi. Działalność projektowo-badawczą Habilitantki należy ocenić pozytywnie.

Dr Dagmara Nikulin uczestniczyła z referatami w wyjątkowo dużej liczbie konferencji, w tym również międzynarodowych, co zasługuje na szczególnie wysoką ocenę.

Habilitantka ma duże osiągnięcia w zakresie współpracy międzynarodowej. Bardzo dobra znajomość języka angielskiego pozwoliła Jej opublikować zdecydowaną większość swojego dorobku naukowego w tym właśnie języku (tylko 1 praca w języku polskim, pozostałe

w języku angielskim) i to za granicą. Habilitantka wygłosiła kilkanaście referatów na konferencjach zagranicznych, w tym w trybie stacjonarnym i online. Trzeba również wspomnieć o pełnieniu przez Habilitantkę funkcji recenzenta w kilkunastu czasopismach naukowych, w tym w większości zagranicznych. Odbýwała staże w uczelniach i instytucjach zagranicznych, m.in. w: Uniwersytetach Sheffield i Glasgow w Wielkiej Brytanii. Trzykrotnie uczestniczyła w programach Erasmus + w zagranicznych uczelniach. Jest członkinią trzech międzynarodowych towarzystw naukowych.

O działalności dydaktycznej i organizacyjnej Habilitantki znajdujemy w dokumentacji sporo informacji. Z autoreferatu wynika, że Habilitantka prowadzi w Politechnice Gdańskiej zajęcia dydaktyczne w języku polskim i angielskim ze statystyki, ekonometrii, modelowania rynku pracy. Jest promotorem 20 prac licencjackich i 7 prac magisterskich. W zakresie działalności organizacyjnej dr Dagmary Nikulin należy wymienić przewodniczenie konferencji międzynarodowej i członkostwo w Komitecie organizacyjnym dwóch konferencji międzynarodowych. Działalność dydaktyczna i organizacyjna Habilitantki zasługuje na pozytywną ocenę.

6. Wniosek końcowy

Biorąc pod uwagę sformułowane oceny cząstkowe poszczególnych aspektów dorobku Habilitantki, stwierdzam, że ocena generalna wniosku dr Dagmary Nikulin jest jednoznacznie pozytywna. Po pierwsze, dr Dagmara Nikulin przedstawiła cykl publikacji pt. „Jakość zatrudnienia w warunkach heterogeniczności europejskiego rynku pracy”, który można uznać za osiągnięcie naukowe stanowiące znaczny wkład Habilitantki w rozwój dyscypliny ekonomia i finanse w zakresie badań nad ekonomią rynku pracy, a w szczególności Habilitantka wzbogaciła wiedzę w zakresie tego, jakie czynniki przyczyniają się do występowania zatrudnienia nieformalnego i fałszywego samozatrudnienia oraz jak zaangażowanie firm w system globalnych łańcuchów wartości i we wdrożenia nowoczesnych technologii wpływają na płace, formy zatrudnienia i warunki pracy pracowników. Po drugie, osiągnięciu temu towarzyszy wysoka ocena łącznego dorobku naukowo-badawczego potwierdzona indeksami naukometrycznymi. Po trzecie, należy podkreślić pozytywną ocenę Habilitantki w zakresie wykazania się istotną aktywnością naukową w więcej niż jednej uczelni, w szczególności w odniesieniu do projektów naukowo-badawczych, udziału w konferencjach naukowych i umiędzynarodowienia dorobku, a także pozytywną ocenę działalności dydaktycznej, organizacyjnej i popularyzującej naukę.

Reasumując, stwierdzam, że cały dorobek dr Dagmary Nikulin spełnia kryteria merytoryczne i formalne w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse, stąd też popieram wniosek o nadanie dr Dagmarze Nikulin stopnia naukowego doktora habilitowanego w dyscyplinie ekonomia i finanse.

Łódź, 27.01.2025 r.