

dr hab. Łukasz Arendt, prof. UŁ
Katedra Polityki Ekonomicznej
Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny
Uniwersytet Łódzki

Recenzja w postępowaniu habilitacyjnym dra Jurija Renkasa
„Wiedza z zakresu termodynamiki w rozwoju teorii pomiaru personalnego kapitału ludzkiego
i teorii rachunkowości”
w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse

I. Formalno-prawne podstawy wykonania recenzji

Formalną podstawę dla przygotowania niniejszej recenzji stanowi pismo Pana prof. dr hab. Pawła Luli, Prorektora ds. Nauki Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, z dnia 26 kwietnia 2023 roku, informujące o powołaniu mnie przez Radę Dyscypliny Ekonomia i Finanse Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w dniu 24 kwietnia 2023 r. w skład Komisji habilitacyjnej dra Jurija Renkasa w roli recenzenta.

Podstawę prawną stanowią zapisy Ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2022 poz. 574 z późn. zm.), jak również „Zasady postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie”. W rezultacie ocena dotyczy czy osiągnięcie naukowe przedstawione do oceny przez Habilitanta stanowi znaczny wkład w rozwój dyscypliny ekonomia i finanse, a także na ile Habilitant wykazuje się istotną aktywnością naukową realizowaną poza Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie, w szczególności w zagranicznych instytucjach naukowych.

II. Sylwetka Habilitanta

Dr Jurij Renkas ukończył z wyróżnieniem studia na kierunku Rachunkowość i Audyt w Żytomierskim Państwowym Uniwersytecie Technicznym (Ukraina) w 2010 roku. Podczas studiów, dzięki Stypendium Rządu RP dla Młodych Naukowców, odbył miesięczny staż w Uniwersytecie Warszawskim oraz roczne studia uzupełniające w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie.

W 2013 roku Habilitant ukończył trzyletnie studia doktoranckie na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie, a także Studium Doskonalenia Pedagogicznego. W 2014 r. uzyskał stopień doktora nauk ekonomicznych w zakresie ekonomii za dysertację „Teoria pomiaru kapitału ludzkiego jako podstawa analizy wynagrodzeń w gospodarce Ukrainy”, obronioną na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie.

Od 2012 roku Habilitant jest zawodowo związany z Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie, gdzie do końca 2014 r. był zatrudniony na stanowisku asystenta, a obecnie

adiunkta w Katedrze Rachunkowości, Instytucie Zarządzania, Kolegium Nauk o Zarządzaniu i Jakości. Ponadto, współpracował i nadal współpracuje z innymi Uczelniami, głównie krakowskimi. W 2019 roku odbył staż naukowy w Katedrze Księgowości i Opodatkowania w Kyiv National Economics University, który miał istotne znaczenie dla powstania przedstawionego do oceny osiągnięcia naukowego.

III. Ocena osiągnięcia naukowego

Jako główne osiągnięcie naukowe dr Jurij Renkas przedstawił do oceny monografię autorską „Termodynamiczny model pomiaru kapitału ludzkiego w zastosowaniach do kształtowania wynagrodzeń za pracę” wydaną w 2022 roku nakładem Wydawnictwa DIFIN. Warto zwrócić uwagę na niespójność występującą w przekazanej dokumentacji. Mianowicie, w autoreferacie Habilitant wskazuje właśnie tę monografię jako osiągnięcie naukowe, podczas gdy we wniosku z dnia 8 listopada 2022 r. o przeprowadzenie postępowania w sprawie nadania stopnia doktora habilitowanego za osiągnięcie naukowe uznaje cykl trzech publikacji (monografia i dwa artykuły) zatytułowany „Wiedza z zakresu termodynamiki w rozwoju teorii pomiaru personalnego kapitału ludzkiego i teorii rachunkowości”. Z przedłożonej dokumentacji nie wynika, które artykuły z dorobku Habilitanta miałyby stanowić część cyklu.

Przyjmuję, że osiągnięciem naukowym jest monografia – w rezultacie dalsza ocena zostanie ograniczona do ww. publikacji. Jako cel opracowania dr J. Renkas wskazuje „... wypracowanie termodynamicznej teorii pomiaru kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń”. W pracy weryfikacji zostały poddane następujące hipotezy:

- „... istotą płacy godziwej jest wyrównanie pracownikowi naturalnego rozproszenia personalnego kapitału ludzkiego, ucieleśnionego w jego organizmie”;
- można zidentyfikować stałą wielkość, która określa średnie roczne „... tempo rozpraszania się, jak i potencjalnego wzrostu, wartości kapitału w gospodarowaniu, która niezależnie od badanego kraju oscyluje wokół liczby 1/12 kapitału początkowego”. W pracy Habilitant identyfikuję tę stałą w kontekście kapitału ludzkiego;
- „... wskaźnik produktywności pracy (...) wyznacza ekonomicznie uzasadniony poziom realnych wynagrodzeń w gospodarce”, co zdaniem Habilitanta prowadzi do konkluzji, że nie każde państwo może pozwolić sobie na godziwą wysokość płacy minimalnej;
- „... teoria rachunkowości należy do grona nauk naturalnych...”.

Sformułowano też (zbyt) wiele celów szczegółowych.

W pracy Habilitant stara się wykazać związek pomiędzy naukami naturalnymi a ekonomicznymi, sięgając do zasad termodynamiki (pierwszej i drugiej) dzięki którym można objaśnić, od strony teoretycznej, zjawiska dotyczące ekonomii pracy – w szczególności kapitału ludzkiego i godziwego wynagrodzenia. Równocześnie J. Renkas posiłkuje się instrumentarium rachunkowości – można uznać ten zabieg za słuszny z punktu widzenia wyznaczania czy pomiaru płacy godziwej (i innych wielkości w gospodarce). Natomiast ze względu na cel przyjęty w pracy, rozważania dotyczące tego czy rachunkowość jest nauką naturalną (czwarta hipoteza) wydają się nadmiarowe.

Habilitant sprawnie przekłada zasady termodynamiki na język ekonomii pracy, wychodząc z założenia, że organizm ludzki jest podobny do silnika w tym sensie, że przetwarza żywność na energię, stąd – zgodnie z zasadami termodynamiki – rozprasza część energii do otoczenia. Pozostaje więc do ustalenia w jaki sposób równoważyć to rozpraszanie energii, aby nie dochodziło do deprecjacji kapitału ludzkiego (Habilitant używa terminu personalnego kapitału ludzkiego).

Monografia składa się z pięciu rozdziałów. W pierwszym Habilitant prezentuje cechy nauk naturalnych, aby określić czy teoria rachunkowości należy do grona tych nauk. Odnosi się do pierwszej i drugiej zasady dynamiki, a także do zasady minimalnego działania. Sięga po odniesienia do literatury przedmiotu (w znacznej mierze są to opracowania polskich badaczy związanych z Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie) wskazując jak teorię termodynamiki powiązać z teorią rachunkowości, a także teorią kapitału ludzkiego. W wielu miejscach Habilitant stosuje porównanie organizmu człowieka do silnika mechanicznego (w kontekście drugiej zasady termodynamiki) a także odnosi się do zasady dualizmu w rachunkowości (w kontekście pierwszej zasady termodynamiki – bardziej szczegółowo te wątki są przedstawione w rozdziale drugim monografii). W nawiązaniu do drugiej zasady termodynamiki J. Renkas zauważa, iż „Tu pojawia się nowa idea wskazująca, że to rozproszenie musi być rekompensowane w formie płacy” (s. 21). Co do zasady należy zgodzić się z tą tezą, przy czym Habilitant nie definiuje jak rozumie pojęcie płacy. Na kolejnej stronie J. Renkas podnosi, że nauki fizyczne, przyrodnicze i techniczne są jednoznacznie postrzegane jako „naukowe”, stąd określenie w j. angielskim „sciences”, podczas gdy nauki ekonomiczne i społeczne, gdzie brakuje zasad fundamentalnych, określane są mianem „economics”. W mojej ocenie taka klasyfikacja nie odzwierciedla ogólnie przyjętej terminologii, w której używa się pojęcia „social sciences”, którego elementem są nauki ekonomiczne. Habilitant używa terminu „kapitał ludzki” od pierwszych stron pracy, ale jego „definicję” znajdujemy dopiero na 28 stronie monografii – zgodnie z podejściem proponowanym przez Habilitanta kapitał ludzki rozumiany jest jako zdolność organizmu człowieka do wykonywania pracy, co wynika z tego, iż zgodnie z drugą zasadą termodynamiki organizm ludzki „... doznaje (...) naturalnego, spontanicznego rozpraszania części energii...”. Do tego ujęcia definicyjnego wrócę jeszcze w dalszej części recenzji.

J. Renkas wychodzi z założenia, że bez zastosowania teorii nauk naturalnych (m.in. termodynamiki) nie jest możliwe opracowanie poprawnej teorii czy metody pomiaru kategorii „pracy”. Odnosi się do teorii rachunkowości i właśnie przez pryzmat rachunkowości stara się zaprezentować fundamentalne zasady w naukach ekonomicznych (często sięgając do opracowań autorstwa M. Dobiji, W. Koziola, B. Kurka). Przyjmuje przy tym założenie, że skoro zasady fundamentalne są niezbędne dla zbudowania teorii w naukach naturalnych, to przez analogię, to samo dotyczy nauk ekonomicznych. Stąd jeden z podrozdziałów tej części monografii jest poświęcony przedstawieniu zagadnienia stałej ekonomicznej – per analogia do innych stałych wartości w naukach naturalnych (m.in. przyspieszenie ziemskie, czy stała Plancka), w której pojawia stałą ekonomiczną utożsamia się ze wskaźnikiem ROA i wskazuje jej rolę w modelu przyrostu kapitału (uwzględniającego pierwszą i drugą zasadę termodynamiki). W rozdziale Habilitant wielokrotnie informuje Czytelnika, iż wartość tej stałej (również w rachunku kapitału ludzkiego i płacy godziwej) została empirycznie oszacowana

w wielu badaniach na poziomie ok. 8% i co do zasady jest zbliżona w różnych gospodarkach. Równocześnie na poparcie tej „tezy” przywołuje wyniki badań polskich naukowców, nie podając wyników badań prowadzonych przez badaczy zagranicznych. Oczywiście doceniam wkład polskich naukowców w rozwój dyscypliny ekonomia i finanse, natomiast w pracy, która ma stanowić podstawę dla nadania stopnia doktora habilitowanego oczekiwałbym głębszej refleksji i odniesienia się do wyników badań prowadzonych przez badaczy z różnych krajów. Istnienie stałej ekonomicznej prowadzi Habilitanta do postawienia tezy, iż stałą tę można wykorzystać do wyznaczenia płacy sprawiedliwej. Niestety J. Renkas nie definiuje (przynajmniej w rozdziale pierwszym) co rozumie pod pojęciem płacy sprawiedliwej i w jakim nurcie teoretyczno-filozoficznym zakorzenia swoje rozważania o płacy sprawiedliwej. W rozdziale pierwszym w sposób syntetyczny Habilitant przedstawił rozwój poglądów w ramach nurtu nauk ekonomicznych dotyczącego roli pracy w gospodarce. Rozważania zawęził jedynie do przedstawicieli fizjokratów i ekonomii klasycznej, nie podając powodu takiej delimitacji tego obszaru. W mojej ocenie brak przedstawienia nowszych teorii ekonomicznych w nurcie ekonomii pracy, w szczególności kapitału ludzkiego, stanowi istotne niedociągnięcie tego rozdziału/pracy.

Rozdział pierwszy jest nieco chaotyczny – Habilitant w wielu miejscach porusza te same tematy, brakuje spójnego ułożenia osi logicznej prezentowanych wywodów. Mimo wielu i częstych odniesień do pracy i kapitału ludzkiego, z lektury pierwszego rozdziału jasno wynika, że Habilitantowi bliższe są rozważania w nurcie teorii rachunkowości niż teorii rynku pracy czy kapitału ludzkiego.

Ta obserwacja znajduje potwierdzenie w treści rozdziału drugiego, który praktycznie w całości został poświęcony rozważaniom związanym z rachunkowością, w szczególności zasadzie dualizmu (również w ujęciu historycznym, gdzie Habilitant sięga po przykłady zapisów rachunkowych ze starożytnej Mezopotamii), a także istocie (dualnej) kapitału. Co istotne z punktu widzenia rozprawy, Habilitant pojęcie kapitału wiąże z jego „... abstrakcyjną zdolnością do wykonywania pracy...”. Trudno jest w rozdziale drugim rozróżnić dyskurs dotyczący kapitału per se i kapitału ludzkiego. Pojawia się natomiast ciekawa konstatacja dotycząca „emisji pieniądza gotówkowego” w kontekście fundamentalnych zasad (teorii ekonomii).

W rozdziale trzecim Habilitant przedstawia termodynamiczne modele (teoretyczne) służące pomiarowi kapitału ludzkiego, z których następnie wywodzi się wyznaczenie poziomu godziwych płac. Za tło rozważań służą teoretyczne ujęcia kapitału ludzkiego G. Beckera i T. Schlutza, które są przedstawione w sposób bardzo syntetyczny. Co więcej, Habilitant nie zawsze sięga do opracowań źródłowych, tylko posiłkuje się analizami innych autorów (m.in. M. Dobiji). Odnosi się także do dorobku A. Smitha, F. Knighta i I. Fishera. Rozdział w znacznym stopniu bazuje na innych, wcześniej opublikowanych pracach Habilitanta, a także pracach innych Badaczy. J. Renkas prezentuje różne wersje „modelu kapitału ludzkiego” w zależności od poziomu wykształcenia, doświadczenia, procesów edukacji podejmowanych po rozpoczęciu kariery zawodowej jednostki, a także skupia się na „modelu” opodatkowania dochodu z pracy i wartości „kapitału kreatywności”. Poza wzorami opisującymi poszczególne modele Habilitant przedstawia przykładowe obliczenia wartości kapitału ludzkiego, czy

następnie godziwego wynagrodzenia, w Polsce i Stanach Zjednoczonych. Trudno stwierdzić dlaczego dla porównań wybrano właśnie te dwie gospodarki. Prezentowane ujęcie modelowe, wynikające z przedstawionych we wcześniejszych rozdziałach założeń dotyczących zasad fundamentalnych, w tym zasad termodynamiki, jest interesujące poznawczo, natomiast można wobec niego zdefiniować wiele uwag natury krytycznej:

- nie jest zrozumiałe dlaczego wartość kapitału z kosztów utrzymania jest uwzględniana w modelu jedynie do momentu wejścia osoby na rynek pracy (zakończenia edukacji formalnej) – por. tabela 3.2.;
- jeśli „godziwa” płaca minimalna jest wyznaczana dla osób, które nie posiadają wykształcenia zawodowego i doświadczenia zawodowego, to nie można wyciągać na podstawie przedstawionych wyliczeń, że w Polsce/USA poziom ten płacy jest godziwy, skoro płaca minimalna dotyczy całej populacji pracujących, a nie tylko tych, którzy nie mają wykształcenia i podejmują pracę po raz pierwszy;
- nie wiadomo na jakiej podstawie Habilitant w tabeli 3.6 przyjął miesięczne koszty utrzymania zgodne z zasadą minimalnego działania na poziomie 850 złotych. Habilitant przyjmuje też wartości wybranych zmiennych nie wyjaśniając skąd te wartości się biorą (m.in. miesięczne koszty utrzymania w USA szacowane na poziomie 500 USD; współczynnik uczenia o wartości 0,05 lub 0,1; „podatek produktywności” 5%; procent zwiększający poziom ryzyka $q=0,05$);
- ocena „godziwości” wartości funduszu emerytalnego (przy przyjętych założeniach co do rocznej kapitalizacji składki) jest ciekawa, ale nie odzwierciedla formalnej rzeczywistości w Polsce, w której wiek emerytalny jest zróżnicowany ze względu na płeć. Ponadto, wniosek o wydolności systemu emerytalnego rozumianego jak gwarantowanie wypłat emerytur na godziwym poziomie jest prawdziwy jedynie pod warunkiem, że taki system jest wprowadzany „od zera” i nie wymaga transferów międzypokoleniowych;
- Habilitant prezentując wyniki obliczeń używa czasami pojęcia „estymacja”. Pragnę zauważyć, że termin ten jest stosowany przede wszystkim w przypadku modelowania ekonometrycznego, w ramach którego wyznacza się wartości parametrów, a nie wylicza się te wartości na podstawie wzoru, co ma miejsce w rozdziale trzecim. Na marginesie, należy podkreślić, że J. Renkas nie przeprowadził analizy odporności wyników (*robustness analysis*), która pokazałaby na ile zmiana wartości pewnych zmiennych wpływa na stabilność wyników i wnioski;
- Habilitant wyznacza wartość zmiennej s (procent losowego rozpraszania kapitału) uwzględniając wartość stałej ekonomicznej p , następnie wnioskuje, iż „...wynagrodzenia minimalne w USA jest określone stałą wielkością na poziomie mocno zbliżonym do 0,08 [1/rok].”, a także, że stała ekonomiczna ma uniwersalny charakter. W tym miejscu chciałbym jedynie zwrócić uwagę, iż wartość zmiennej s przedstawiona w tabeli 3.12 oscylowała między 0,0648 a 0,1031. Jeśli te wartości porównamy ze stałą ekonomiczną p , to uzyskamy względne odchylenie o, odpowiednio, 19% i 29%, co trudno uznać za wartość „mocno zbliżoną do 0,08”;
- opisując propozycje systemu podatkowego Habilitant zdaje się nie zauważać szerszego kontekstu, który warunkuje sposób konstrukcji i wysokości stawek podatkowych.

Przykładowo, tezy, iż „...rodziny decydują się na wychowanie tylko jednego dziecka” ze względu na zbyt wysokie obciążenie podatkiem dochodowym przy niskim poziomie wynagrodzeń nie da się utrzymać analizując dane dotyczące tego, w których rodzinach (według rozkładu dochodu) rodzi się więcej dzieci. Kolejny przykład to propozycja stawki podatku progresywnego dla płac przekraczających „płacę maksymalną”, której nie da się racjonalnie wytłumaczyć bez sięgnięcia zarówno do teorii (np. krzywa Laffera) jak i praktyki (m.in. opodatkowanie dochodów przekraczających milion EUR we Francji);

- Habilitant sięga po koncepcję „kapitału kreatywności” zaczerpniętą z pracy M. Dobiji (2014) – „nieprzeciętne, niedostępne dla wielu innych zdolności do wykonywania pracy społecznie użytecznej” – w celu uzasadnienia dla wysokości wynagrodzeń, osiąganych przez niektóre osoby, wykraczające ponad poziom „płacy maksymalnej”. Nie odnosi się natomiast do dość szerokiej dyskusji, jaka toczy się obecnie w literaturze, na temat wpływu kapitału kreatywności na gospodarkę. Oczywiście sięgnięcie po koncepcję „kapitału kreatywności” jest eleganckim sposobem wyjaśnienia wynagrodzeń uzyskiwanych przez Cristiano Ronaldo (o którym mowa w monografii), przy czym pojawia się pytanie na ile „kreatywność” Ronaldo ma wymiar społecznie użyteczny. Takich wątpliwości nie ma w przypadku inżyniera, do którego to przykładu również sięga Habilitant. Ponadto, wydaje się, że wprowadzenie do modelu kapitału kreatywności burzy ideę samego modelu, gdyż dzięki zastosowaniu „kapitału kreatywności” można wytłumaczyć praktycznie każde odchylenie płacy od wyniku wyznaczonego na podstawie modelu standardowego.

W rozdziale czwartym następuje empiryczna weryfikacja opisywanych teorii – tu Habilitant wyznacza wartość zmiennej s i godziwego minimalnego wynagrodzenia dla „gospodarki Ukrainy”, a także prezentuje wyprowadzenie „funkcji aktywności ekonomicznej” (oraz wskaźnik produktywności pracy Q i zmienną zarządzania M) na podstawie poprzednich prac. Część empiryczna rozdziału bazuje na materiale zgromadzonym w ramach badania własnego wśród osób bezrobotnych z pięciu obwodów w Ukrainie (a właściwie z pięciu miast w tych obwodach), co poddaje w wątpliwość możliwość uogólnienia wyników na całą populację Ukrainy – jak bowiem na podstawie informacji dostarczonych przez osoby bezrobotne można wyznaczyć wysokość płacy minimalnej na Ukrainie? Liczebność próby wyniosła 3920 osób (Habilitant niestety nie podaje wielkości populacji bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy objętych badaniem), a techniką badania był – jeśli trzymać się syntetycznego opisu badania przedstawionego w pracy – kwestionariusz wywiadu, a nie jak podaje Habilitant ankieta. Z przedstawionego opisu wynika, że zakres informacji pozyskanych od respondentów był dość ograniczony – obejmował dane metryczkowe (płeć, wiek, wykształcenie, doświadczenie zawodowe) i oczekiwaną wysokość wynagrodzenia. Zabrakło bardziej szczegółowych informacji m.in. o okresie pozostawania w bezrobociu (co wpływa na wysokość oczekiwanej płacy), rodzaju poszukiwanej pracy, w jakim zawodzie, czy praca ta ma być zgodna z wykształceniem, itp. Bez tych dodatkowych, acz kluczowych danych, wnioski wyciągane na podstawie analizy mogą nie odpowiadać rzeczywistości. Niestety w pracy nie zamieszczono treści ankiety/kwestionariusza, co zazwyczaj się czyni w przypadku sięgania po techniki badań społecznych. Brakuje również zbiorczej tabeli prezentującej podsumowanie

statystyk opisowych dla badanej populacji – tabela 4.1 nie spełnia tej roli. Habilitant stwierdza, że zaletą przeprowadzenia badania ankietowego wśród bezrobotnych z urzędów pracy jest to, że osoby poszukujące pracy, które znajdują się „pod presją bezrobocia i wolnego rynku (...) nie oczekują zawyżonych wynagrodzeń”. Jest to teza dość odważna, zarówno na gruncie teoretycznym (np. teoria płacy progowej), jak i na gruncie empirycznym.

Na podstawie zgromadzonych danych Habilitant oblicza oczekiwaną stopę zwrotu kapitału ludzkiego (p), przy czym przy wyznaczaniu wartości kapitału ludzkiego, która jest uwzględniana w wyliczeniach, stosuje wartość stałej ekonomicznej 8% (warto byłoby sprawdzić, jak inne wartości stałej p wpłynęłyby na wyniki – w nawiązaniu do wcześniejszej uwagi o braku *robustness analysis*). Ostatecznie wyliczona wartość p jest zbliżona do 8%. Następnie, przy wykorzystaniu regresji wielorakiej J. Renkas wyznacza parametry równania objaśniającego oczekiwane płace (interpretując uzyskane wyniki w PLN) i na tej podstawie wylicza minimalny poziom godziwego wynagrodzenia w gospodarce Ukrainy (w UAH). Odnosząc się do zastosowanych metod analizy statystycznej, należy podkreślić, że przy skośnych rozkładach zmiennych (a z taką sytuacją mamy do czynienia w pracy), współczynnik korelacji Pearsona, czy metody parametryczne nie są raczej stosowane. Ponadto, J. Renkas nie podaje, czy składnik losowy w modelach regresji ma rozkład normalny. Konkluzja iż „W tym tkwi znacząca rola i olbrzymia przewaga termodynamicznego modelu płacy godziwej nad modelem ekonometrycznym” jest stanowczo na wyrost, uwzględniając przedstawione uwagi krytyczne wobec zastosowanego podejścia.

Ciekawym elementem rozdziału jest część poświęcona funkcji aktywności ekonomicznej i przykładów zastosowań tej funkcji w praktyce przedsiębiorstw w kontekście ustalania funduszu płac z perspektywy kapitału ludzkiego i godziwego wynagrodzenia.

Natomiast kontrowersyjna jest propozycja dotycząca wprowadzenia raportu o kapitale ludzkim do obowiązkowej sprawozdawczości w kształcie przedstawionym przez Habilitanta. Oczywiście potrzeba uwzględniania „wyceny” kapitału ludzkiego w aktywach organizacji jest kwestią szeroko dyskutowaną w literaturze. Również instytucje Unii Europejskiej dążą do tego, aby poprawić przejrzystość informacji o wynagrodzeniach – tu warto podkreślić, iż Autor powinien podawać poprawne pełne nazwy aktów prawnych UE, a także dzienników urzędowych UE. W odniesieniu do propozycji Habilitanta, jednym z kluczowych praktycznych problemów jest sposób pomiaru kapitału ludzkiego, który wynika z wcześniej przyjętych założeń istotnie upraszczających istotę kapitału ludzkiego. Wśród tych problemów należy wymienić:

- przyjęcie poziomu kosztów utrzymania, które stanowią podstawę dla wyznaczenia wartości kapitału ludzkiego – nie ma bowiem jednoznacznych przesłanek by zgodzić się, że minimum socjalne jest najlepszą miarą dla tych kosztów,
- kapitał ludzki z edukacji jest aproksymowany przez liczbę lat edukacji przy przyjęciu (nie wiadomo na jakiej podstawie) rocznego kosztu tej edukacji. Nie bierze się zupełnie pod uwagę kierunku, w jakim osoba się kształciła, a jak ogólnie wiadomo kosztowność studiów na poszczególnych kierunkach jest różna, stąd i wartość kapitału ludzkiego z edukacji jest zróżnicowana przy identycznej liczbie lat edukacji,

- sam Habilitant wskazuje, że kapitał ludzki zależy od nabytych kwalifikacji. Równocześnie kwalifikacje nie są ujęte w modelu wyceny kapitału ludzkiego, stąd nie mogą wpływać na wysokość godziwego wynagrodzenia. Aproksymowanie kwalifikacji przez liczbę lat w edukacji jest zbyt daleko idącym uproszczeniem, biorąc pod uwagę mnogość propozycji teoretycznych jak i empirycznych dotyczących pomiaru kwalifikacji, umiejętności (np. transwersalne vs. zawodowe) czy kompetencji. To tylko pokazuje jak bardzo ogólna jest przedstawiona teoria.

Oczywiście przyjęcie (zbyt) wielu założeń upraszczających w termodynamicznym modelu pomiaru kapitału ludzkiego nie dyskwalifikuje samego modelu teoretycznego, gdyż każda teoria (szczególnie w naukach ekonomicznych) upraszcza otaczającą rzeczywistość i nie tłumaczy jej w pełni. Tym niemniej Habilitantowi można zarzucić, że nie dostrzega dostrzega/uwzględnia tych ograniczeń i uproszczeń podczas konstruowania modelu, a także że nie ich omawia w sposób krytyczny – tu akurat literatura przedmiotu jest bogata, ale Habilitant z tego bogactwa nie korzysta.

Warto też zwrócić uwagę, iż jeśli Habilitant poważnie chciałby odnieść się do problematyki migracji zarobkowych z Ukrainy w kontekście kapitału ludzkiego, to powinien sięgnąć do naprawdę bogatej literatury przedmiotu (m.in. opracowania powstałe w Ośrodku Badań nad Migracjami Uniwersytetu Łódzkiego), a nie odsyłać Czytelnika do pracy z 2012 roku.

Rozdział piąty poświęcony jest uprawdopodobnieniu tezy, iż uwzględnienie zasad termodynamiki w powiązaniu z zasadami rachunkowości w programie badań/rdzenia „NPB-kapitał ludzki/ekonomia pracy” przywróciłoby postępowość tego programu w ujęciu koncepcji I. Lakatosa. Uwzględniając wcześniej podnoszone uwagi krytyczne dotyczące upraszczających założeń związanych z kapitałem ludzkim w prezentowanym modelu termodynamicznym służącym pomiarowi tego kapitału, takie podejście wydaje się dość optymistyczne. Habilitant w tej części wskazuje również na pozytywne konsekwencje uwzględnienia teorii termodynamiki dla wybranych zagadnień makroekonomicznych, które stanowią pas ochronny „odrodzonego” programu badawczego ekonomii pracy. Szczegółowe uwagi dotyczące treści zawartych w tym rozdziale są następujące:

- nie jest jasne co Habilitant miał na myśli pisząc „Ta zmiana odnosi się głównie do pracy w sferze budżetowej, kiedy zapis należności (czyli naliczanie wynagrodzeń) za wykonaną pracę w tym sektorze dokonuje zreformowany bank centralny...”. W jakim zakresie Bank Centralny jest włączony w rozliczanie wynagrodzeń w sektorze publicznym?
- propozycja wyznaczania wartości PKB w gospodarce na podstawie danych ze sprawozdań finansowych jest ciekawa, aczkolwiek pomija całkowicie problem szarej strefy i jej udziału w kreowaniu PKB (czyli nie jest spójna z argumentem Habilitanta o objęciu „pomiarom wszystkich podmiotów gospodarczych tworzących wartość dodatkową”). Ponadto, wprowadzenie obowiązku prowadzenia pełnej księgowości/sprawozdawczości finansowej dla mikroprzedsiębiorstw to dodatkowe obciążenie zarówno w warstwie biurokratycznej jak i kosztowej dla tej grupy firm – ta propozycja nie jest spójna z argumentami teoretycznymi jak i praktycznymi, mówiącymi o potrzebie wspierania mikro i małych przedsiębiorstw,

- dyskusyjna jest teza, przywoływała w pracy przez Habilitanta, jakoby deflacja była zjawiskiem „... z którym walczy od lat Japonia, USA i UE...”. Z danych Eurostatu wynika, że od 1997 roku (od tego roku dane są dostępne w bazie Eurostatu) do 2022 średni wskaźnik HICP dla Krajów Członkowskich zawsze przyjmował wartości dodatnie (inflacja), a epizody deflacyjne występujące w kilku krajach były krótkotrwałe. W USA w tym okresie deflacja wystąpiła jedynie w 2009 i 2015 roku (w tym ostatnim była to deflacja rządu 0,1%). Jedynym krajem z wymienionych, który faktycznie miał istotny problem z uporczywością deflacji, była Japonia.

Podsumowując, przedstawione do oceny osiągnięcie naukowe prezentuje wielowątkowe rozważania związane z zastosowaniem teorii termodynamiki w naukach społecznych – w szczególności w ekonomii, w obszarze pomiaru kapitału ludzkiego, przy wykorzystaniu instrumentarium rachunkowości. Na podstawie lektury monografii można wysnuć wniosek, że to właśnie rachunkowość jest bliższa dr. Jurijowi Renkasowi, podczas gdy zagadnienia dotyczące kapitału ludzkiego są omawiane na dość wysokim poziomie ogólności (co stanowi główny wątek uwag krytycznych przedstawionych w recenzji). Równocześnie, to właśnie kwestia pomiaru kapitału ludzkiego stanowi główną oś prowadzonych rozważań.

Monografia stanowi kontynuację prac badawczych Habilitanta, które zostały podjęte w doktoracie. Wiele koncepcji (w tym teoria pomiaru kapitału ludzkiego sięgająca do zasad termodynamiki; wyznaczanie płacy godziwej – w tym szacowanie płacy godziwej na podstawie ankiet zgromadzonych wśród osób poszukujących pracy zarejestrowanych w urzędzie pracy na Ukrainie; czy idea uwzględnienia wartości kapitału ludzkiego w sprawozdaniach finansowych przedsiębiorstw) zostało zaczerpniętych z rozprawy doktorskiej. Koncepcje te były rozwijane, a wyniki badań publikowane głównie w formie artykułów. W monografii widać, czasami bezpośrednio i dosłownie, odniesienia do treści artykułów czy rozprawy doktorskiej.

W monografii dominują odniesienia do polskiej literatury przedmiotu, szczególnie daje się zauważyć skupienie na dorobku jednego ośrodka akademickiego, a także konkretnych badaczy – przykładowo, na 161 prac naukowych cytowanych w monografii, 34 to opracowania autorstwa lub współautorstwa M. Dobiji. Równocześnie brakuje przykładów z literatury międzynarodowej, które odnosiłyby się do zastosowania teorii dynamiki do analiz rynku pracy, w szczególności pomiaru kapitału ludzkiego czy płacy godziwej. Skoro w literaturze międzynarodowej taka dyskusja jest prowadzona, to należałoby oczekiwać skonfrontowania uzyskanych przez Habilitanta wyników badań z dorobkiem badaczy zagranicznych. Bez tego zabiegu trudno mówić o poprawnej weryfikacji tezy o wpływie teorii termodynamiki na odrodzenie programu badawczego ekonomii pracy. Ponadto zastanawia, dlaczego Habilitant nie sięgnął do oryginalnych opracowań, które cytuje (np. Schultz), ale bazuje na tekstach innych autorów, które omawiają te oryginalne źródła.

Jurij Renkas stawia, dość kategorycznie, tezę, iż bez uwzględnienia zasad termodynamiki następuje impas/spowolnienie rozwoju nauk ekonomicznych. Czytając monografię można dojść do wniosku, że ekonomia jako nauka ukonstytuowała się dopiero na przełomie XX i XXI wieku, kiedy zaczęto wprowadzać do ekonomii zasady termodynamiki (por. strona 197). Równocześnie Habilitant nie odnosi się w pracy do bogatego dorobku literatury dotyczącego ekonomii pracy – w szczególności kapitału ludzkiego, jego pomiaru (uwzględniającego wartość

umiejętności/kompetencji/kwalifikacji, a nie tylko liczby lat edukacji), czy warunków brzegowych, jakie muszą mieć miejsce, aby kapitał ludzki przełożył się na wzrost produktywności (por. literatura dotycząca problematyki zmiany technologicznej i innowacyjności, gdzie wskazuje się konieczność występowania tzw. czynników komplementarnych). Jest to ewidentna słabość przedstawionego osiągnięcia naukowego.

IV. Ocena pozostałego dorobku, w tym aktywności naukowej poza Uczelnią macierzystą

Po uzyskaniu stopnia doktora J. Renkas opublikował 55 prac, z czego większość to prace samodzielne. Prace były publikowane w języku polskim, angielskim, ukraińskim i rosyjskim. Z przedstawionych danych bibliometrycznych wynika, że liczba cytowań (bez autocytowań) w bazie Web of Science B wynosi 21, Scopus 1, Scopus B 17, BazEkon 63. Z kolei indeks Hirscha (bez autocytowań) wynosi: Scopus 1, BazEkon 5. Na dzień sporządzenia recenzji w bazie Google Scholar liczba wszystkich cytowań wynosiła 369, a indeks Hirscha 11, przy dość niskiej liczbie cytowań najnowszych prac Habilitanta.

W zainteresowaniach naukowych Habilitanta, jak sam wskazuje, można wyróżnić cztery obszary badacze:

- Termodynamiczna teoria kapitału ludzkiego i godziwych wynagrodzeń (główny obszar badań, w ramach którego mieści się zgłoszone osiągnięcie naukowe);
- Rozwój współczesnej teorii rachunkowości w kontekście kształtowania wartości godziwej;
- Wskaźnik produktywności pracy jako miernik rozwoju ekonomicznego państwa i jednostki gospodarczej;
- Istota czasu w kontekście termodynamicznej natury kapitału.

Analizując dorobek publikacyjny Habilitanta widoczny jest znaczący wzrost liczby publikacji w ostatnich latach. Z przedstawionego wykazu wynika, że w 2022 ukazały 3 prace J. Renkasa, w 2021 roku 13 prac (w tym cztery opracowania opublikowane w materiałach pokonferencyjnych z *37th International Business Information Management Association Conference* – na marginesie warto zauważyć, że zgodnie z przedstawioną dokumentacją Habilitant nie brał czynnego udziału w tej konferencji, a jedynie udział bierny), a w 2020 roku pięć prac, z czego trzy to rozdziały w monografii wydanej przez RUSJANS, której Habilitant był współredaktorem. Podsumowując, niemal 40% publikacji J. Renkasa po uzyskaniu stopnia doktora nauk ekonomicznych przypada na lata 2020-2022. Habilitant często publikuje we współautorstwie – nazwiska współautorów powtarzają się dość często, co wskazuje na stabilność współpracy naukowej. Jeśli chodzi o wspólne publikacje z naukowcami zagranicznymi, to są to badacze z Ukrainy i Rosji. Równocześnie widać, że J. Renkas często publikuje w tych samych czasopiśmiech – wśród nich można wymienić przede wszystkim „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, czy „Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości”. W zestawieniu przygotowanym przez Bibliotekę Główną UEK widnieje opracowanie Zolkover A., Renkas J. (2020), *Assessing the Level of Macroeconomic Stability of EU Countries, Socioeconomic Challenges*, którego Habilitant nie uwzględnił w prezentowanym w autoreferacie dorobku. W większości przypadków artykuły autorstwa lub współautorstwa

J. Renkasa nie są tekstami publikowanymi w wysoko punktowanych czasopismach. Wśród nich znajdują się artykuły niezbyt obszerne, obejmujące 5-6 stron, co może wynikać z wymogów poszczególnych czasopism. W wielu publikacjach widać przenikanie się treści, podejścia badawczego, czy też prezentowanych wyników badań.

W uznaniu osiągnięć naukowych J. Renkasa Rektor Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie przyznał mu (po uzyskaniu stopnia doktora) dwukrotnie nagrodę indywidualną drugiego stopnia, nagrodę indywidualną trzeciego stopnia oraz nagrodę zespołową pierwszego stopnia. Monografia stanowiąca osiągnięcie naukowe, przedłożona do oceny w procedurze habilitacyjnej, uzyskała nagrodę w Programie „Science UA 2022”.

Dr Jurij Renkas ma ograniczone doświadczenie jeśli chodzi o kierowanie lub udział w projektach badawczych/naukowych. Po uzyskaniu stopnia doktora realizował przede wszystkim projekty finansowane ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego w ramach grantów dla Młodych Naukowców (wartość grantów oscylowała od 3 692 do 5 789 złotych), gdzie pełnił rolę kierownika grantu. Habilitant kierował również zespołem badawczym w projekcie finansowanym przez instytucje rosyjskie (Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego i Uniwersytet Ekonomiczny w Sankt Petersburgu). Ponadto, dr J. Renkas uczestniczył w pięciu projektach badawczych prowadzonych w ramach badań statutowych Katedry Rachunkowości oraz dwóch projektach w ramach Programu POTENCJAŁ Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie (jako Członek Zespołu). Brał też udział w dwóch projektach z zakresu edukacji ekonomicznej, przy czym jeden z nich miał charakter dofinansowania z Narodowego Banku Polskiego do organizacji konferencji naukowej. Należy wskazać, że projekty o charakterze badawczym, w których uczestniczył Habilitant, były przedsięwzięciami o stosunkowo małej skali, biorąc od uwagę wartość alokowanych środków finansowych.

Warto podkreślić znaczącą aktywność w zakresie dydaktyki, podejmowaną przez Habilitanta. Na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie J. Renkas prowadził zajęcia na I i II stopniu studiów z wielu przedmiotów w ramach tematyki dotyczącej rachunkowości oraz ekonomiki pracy, jak również seminaria licencjackie i magisterskie. Wypromował 195. licencjatów i 39. magistrów. Studenci wysoko oceniają jego kompetencje dydaktyczne. Habilitant przygotował również scenariusze do zajęć dydaktycznych w ramach projektu współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej. J. Renkas pełnił także kilka funkcji organizacyjnych na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Poza Uniwersytetem Ekonomicznym w Krakowie Habilitant prowadził działalność dydaktyczną w kilku Uczelniach zlokalizowanych w Krakowie (w tym opracowywał programy studiów I i II stopnia) – obecnie współpracuje z Krakowską Akademią im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego.

Współpraca z otoczeniem społecznym i gospodarczym J. Renkasa po uzyskaniu stopnia doktora związana jest przede wszystkim z jego działalnością na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w związku z organizacją praktyk studenckich, a także przygotowania prac dyplomowych przez Studentów. W 2011 roku dwa podmioty gospodarcze wdrożyły metody dotyczące szacowania wynagrodzeń odnoszące się do wyników badań naukowych Habilitanta.

W ramach aktywności międzynarodowej Habilitanta, poza działalnością publikacyjną, można wyróżnić następujące jej formy. Po pierwsze, jest to działalność dydaktyczna, która była prowadzona na uczelniach w Kijowie, Lwowie, Aalborgu i Sankt Petersburgu i miała charakter krótkich staży dydaktycznych, w trakcie których Habilitant prowadził zajęcia dla Studentów. Ponadto, J. Renkas był Członkiem zespołu odpowiedzialnego za uruchomienie studiów trzeciego stopnia na jednym z ukraińskich Uniwersytetów, a także współtworzył podręcznik z zaawansowanej rachunkowości finansowej i sprawozdawczości wykorzystywany w procesie dydaktycznym w Państwowym Uniwersytecie Ekonomicznym w Sankt Petersburgu. Po drugie, jest to działalność naukowa. W tym obszarze za istotny należy uznać staż naukowy w Department of Accounting and Taxation, Kiyv National Economics University, podczas którego Habilitant zrealizował projekt badawczy „*Wage expectations of job seekers*” i zgromadził dane, które zostały wykorzystane w monografii, stanowiącej główny element osiągnięcia naukowego. Poza tym J. Renkas brał czynny (i bierny) udział w 24. konferencjach międzynarodowych (po uzyskaniu stopnia doktora), z których część współorganizował, a w trzech przewodniczył sesjom. Po trzecie - w zakresie działalności organizacyjnej odpowiadał za realizację wizyt naukowych badaczy z dwóch ukraińskich uniwersytetów na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie. Jest Członkiem International Association for the Integration of Science and Engineering oraz International Association for Accounting Education and Research. Podsumowując aktywność międzynarodową Habilitanta, można powiedzieć, że skupia się ona przede wszystkim na współpracy z badaczami z instytucji naukowych z Ukrainy i Rosji, a efekty tej współpracy są udokumentowane przede wszystkim wspólnymi publikacjami naukowymi.

V. Konkluzja

W zainteresowaniach naukowych dra Jurija Renkasa łączą się wątki związane z rachunkowością i ekonomią pracy, które spaja temat przewodni, jakim jest pierwsza i druga zasada termodynamiki (czy szerzej teoria termodynamiki). Jest to warte uznania, szczególnie w związku z postulatem interdyscyplinarności, jaki w ostatnim czasie jest silnie akcentowany w naukach społecznych, w tym ekonomii i finansach.

Dr Jurij Renkas wykazuje się wysoką, szczególnie w ostatnich latach, aktywnością publikacyjną. Należy zauważyć, iż w wielu jego publikacjach można odnaleźć zbliżone treści (bazujące na podobnym podejściu badawczym); egzemplifikację analizowanych zjawisk w formie tabel, wykresów i schematów; a także „ilościowe” wyniki prowadzonych analiz. Zdarza się, że w różnych publikacjach mimo sięgnięcia po identyczny zbiór danych raportowanie są nieco inne wyniki (np. w odniesieniu do stałej s), co wskazuje na problem statystycznej odporności, które to kryterium jest kluczowym elementem weryfikacji poprawności modelowania.

Istotna aktywność naukowa realizowana w więcej niż jednej uczelni, w szczególności zagranicznej – stanowiąca przesłankę nadania stopnia doktora habilitowanego – w mojej ocenie nie może być uznana za wyróżniającą, aczkolwiek jest wystarczająca.

Natomiast odnosząc się do przedstawionych w recenzji uwag natury szczegółowej jak i ogólnej, w mojej ocenie przedstawione osiągnięcie naukowe w postaci monografii „Termodynamiczny

model pomiaru kapitału ludzkiego w zastosowaniach do kształtowania wynagrodzeń za pracę” nie stanowi istotnego wkładu w rozwój dyscypliny ekonomia i finanse - w rezultacie nie jest spełniona przesłanka, o której mowa w art. 219 Ustawy z dnia 20 lipca 2018r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2022 poz. 574 z późn. zm.). W związku z tym nie mogę poprzeć wniosku dra Jurija Renkasa o nadanie mu stopnia doktora habilitowanego w dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse.



Łódź, 30.06.2023 r.