



SENAT

UCHWAŁA NR R.0000.23.2023

**SENATU UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO
WE WROCŁAWIU**

z dnia 20 kwietnia 2023 r.

w sprawie

**poparcia wniosku oraz zatwierdzenia uzasadnienia do wniosku o przyznanie
Nagrody Prezesa Rady Ministrów za wyróżniającą się rozprawę doktorską**

Na podstawie § 7 ust. 4 pkt 1 lit. a Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 maja 2019 r. (tj. Dz. U. z 2023 r. poz. 368) w sprawie kryteriów i trybu przyznawania nagród Prezesa Rady Ministrów oraz wzoru wniosków o ich przyznanie za 2022 r. Senat Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu uchwala co następuje:

§ 1

Senat popiera wystąpienie z wnioskiem o przyznanie Nagrody Prezesa Rady Ministrów za wyróżniającą się rozprawę doktorską dr Annie Prończuk pt. „Human resource cost management in chosen European countries” w dyscyplinie ekonomia i finanse.

§ 2

Senat zatwierdza uzasadnienie wniosku, o którym mowa § 1, stanowiące załącznik do niniejszej uchwały.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem jej podjęcia.

Rektor

prof. dr hab. Andrzej Kaleta

SENAT

Załącznik do uchwały nr R.0000.23.2023 z 20 kwietnia 2023 r.

Senat Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu po zapoznaniu się z dokumentacją przedłożoną przez Kandydatkę dr Annę Prończuk do nagrody Prezesa Rady Ministrów za wyróżniającą się rozprawę doktorską, pozytywnie opiniuje przedmiotowy wniosek, rekomendując kandydaturę do nagrody Prezesa Rady Ministrów za wyróżniającą się rozprawę doktorską w dyscyplinie ekonomia i finanse.

UZASADNIENIE

Teoretyczna waga problematyki ekonomii pracy, oraz jej znaczenie praktyczne, także w odniesieniu do tematyki kosztowej, została szczególnie doceniona w roku 2021, poprzez przyznanie Nagrody Banku Szwecji z nauk ekonomicznych (tzw. Nobla z ekonomii) Dawidowi Cardowi. Jego badania podważyły dwa powszechnie obowiązujące poglądy dotyczące kosztów pracy, a konkretnie wynagrodzeń. Wykazał on mianowicie, że wzrost płacy minimalnej nie prowadzi do spadku zatrudnienia, a zatrudnienie imigrantów nie ma wpływu na wynagrodzenia osób pochodzących z danego kraju. Taka decyzja Akademii Noblowskiej świadczy o docenieniu w świecie naukowym problematyki łączącej kwestie ekonomii pracy i zarządzania kosztami personalnymi i wskazuje na istotność badań z zakresu ekonomii pracy w tym zarządzania kosztami personalnymi.

W wymiarze europejskim szczególne znaczenie praktyczne kwestii związanymi z ekonomią pracy w kontekście aspektów prawnych, makroekonomicznych i kulturowych, potwierdził tzw. Brexit. W związku z nim wiele przedsiębiorstw podejmowało decyzje o rezygnacji z prowadzenia działalności (a więc także i zatrudniania pracowników) w Wielkiej Brytanii i stanęło przed wyborem nowej lokalizacji. W podejmowaniu decyzji o inwestycji w danym państwie oprócz kwestii logistycznych, przyjazności podatkowej kraju itp. istotną rolę pełni kapitał ludzki danego państwa, zapisy i stabilność prawa pracy, w szczególności w zakresie obowiązków pracodawcy i pracownika, a także koszty ponoszone w związku z zatrudnieniem.

Zmiany przepisów z zakresu prawa pracy należą do najbardziej fundamentalnych, oraz szeroko dyskutowanych forum Unii Europejskiej. Dobitym tego przykład stanowi dyrektywa 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów potocznie nazywana *dyrektywą work-life balance*. Będzie mieć ona wpływ nie tylko na prawa pracowników i obowiązki pracodawców, ale także na koszty ponoszone przez tych ostatnich.

W zaprezentowany nurt badawczy i praktyczny wpisują się rozważania rozprawy doktorskiej autorstwa Pani Anny Prończuk pt. „Human resource cost management in chosen European countries” („Zarządzanie kosztami personalnymi w wybranych krajach europejskich”). Problematyka zarządzania kosztami personalnymi nie była do tej pory podejmowana w polskich opracowaniach zwartych, badacze z naszego kraju nie prowadzili też analiz porównawczych obejmujących różne kraje europejskie. Również w praktyce przedsiębiorstw brakowało uniwersalnych, ale i odpowiednio elastycznych, rozwiązań w zakresie zarządzania kosztami pracowniczymi w sytuacji prowadzenia działalności w wielu państwach. Istniały jedynie rozwiązania o charakterze lokalnym i regionalnym. Naprzeciw tym wyzwaniom wychodzi doktorat Pani Anny Prończuk, w którego przedmiot badań stanowiły koszty pracownicze pięciu krajów europejskich –

SENAT

Polski, Niemiec, Czech, Hiszpanii oraz Irlandii, a którego efektem jest stworzenie autorskiego modelu zarządzania kosztami pracowniczymi w przedsiębiorstwach międzynarodowych.

W dysertacji doktorskiej dokonano krytycznej analizy definicji kosztów personalnych oraz ich klasyfikacji, przeglądu badań nad rachunkowością zasobów ludzkich oraz oceny jej metod. Określono także zakres danych potrzebnych do celów planistycznych i budżetowych w zarządzaniu kosztami personalnymi oraz specyfikuje przebieg procesu budżetowania kosztów zasobów ludzkich. Opracowano także autorską metodę monitorowania zmian w zatrudnieniu w pełny wymiarze czasu pracy FTE (*full-time equivalent*) oraz konfrontacji z budżetem firmy w celu określenia zapotrzebowania rekrutacyjnego.

W rozprawie nakreślono tło makroekonomiczne oraz dokonano oceny porównawczej rozpatrywanych krajów w kontekście ich atrakcyjności dla inwestorów pod kątem kapitału ludzkiego, systemów politycznych, poziomu demokratyzacji, wskaźników makroekonomicznych, zatrudnienia, przyjazności dla biznesu, globalnej konkurencyjności, wskaźników demograficznych, kultury narodowej, wydatków na edukację i oceny efektów kształcenia oraz inwestycji w badania i rozwój.

W pracy poddano także ocenie zapisy kodeksów pracy badanych krajów. Dokonano analizy porównawczej składników kosztów pracy, uwarunkowanych regulacjami z zakresu czasu pracy, prawa do przerw, okresów odpoczynku, nadgodzin, prawa do urlopu wypoczynkowego, wynagrodzenia w czasie urlopu wypoczynkowego, dni wolnych od pracy i urlopów okolicznościowych, urlopów oraz świadczeń rodzicielskich i wychowawczych, oraz chorobowych. Określono wpływ regulacji prawnych na strukturę obligatoryjnych kosztów zasobów ludzkich w badanych krajach, poprzez identyfikację obligatoryjnych kosztów zasobów ludzkich w tych państwach oraz analizę porównawczą podatków dochodowych, składek na ubezpieczenie społeczne i innych ustawowych obciążeń. Opracowano także propozycje zmian prawnych (w zakresie prawa pracy) mających na celu zachęcenie firm międzynarodowych do inwestowania w badanych krajach.

Przeanalizowano także, na podstawie zbioru obejmującego łącznie 2871 osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie międzynarodowym w badanych krajach, strukturę kosztów personalnych. Uwzględniając koszty obligatoryjne oraz fakultatywne w analizowanych państwach dokonano oceny zidentyfikowanych różnic.

Zwieńczenie dysertacji stanowi opracowanie autorskiego modelu zarządzania kosztami benefitów fakultatywnych, wykorzystującego Kwestionariusz Stylów Spostrzegania Shalita (*Perceptual Organisation and Reduction Questionnaire*) w połączeniu z praktycznym zastosowaniem problemu plecakowego (*knapsack problem*), rozwiązywanego z wykorzystaniem metody siłowej (*brute force algorithm*). Zaproponowano cykl optymalizacji kosztów benefitów fakultatywnych. Nastąpiło także praktyczne zastosowanie autorskiego modelu optymalizacji koszyka fakultatywnych benefitów pracowniczych we wszystkich analizowanych krajach w oparciu o triangulację danych dotyczących preferencji pracowników w zakresie świadczeń fakultatywnych (przegląd literatury, wywiady, analiza przypadku). Wykonano także symulację czterech scenariuszy optymalizacji kosztów dla każdego z badanych krajów. Dokonano też klasyfikacji najwyższej ocenionych świadczeń fakultatywnych z wykorzystaniem wymiarów kulturowych Hofstede'a oraz analizy porównawczej sklasyfikowanych świadczeń i modelu kulturowego Hofstede'a dla każdego z badanych krajów. Zaproponowane rozwiązanie z zakresu zarządzania kosztami pracowniczymi może być z powodzeniem wykorzystywane do:

SENAT

- oceny preferencji pracowników w zakresie benefitów fakultatywnych oraz do wyboru ich najbardziej atrakcyjnego koszyka w ramach danego budżetu;
- identyfikacji benefitów fakultatywnych, które powinny zostać wyeliminowane z koszyków świadczeń ze względu na ich małą atrakcyjność dla pracowników;
- optymalizacji kosztów benefitów fakultatywnych w ramach określonego budżetu przy jednoczesnym utrzymaniu świadczeń, które są wysoko cenione przez pracowników;
- opracowanie prognoz kosztowych z zakresu kosztów personalnych.

W wyniku badań prowadzonych w dysertacji powstało wiele ważnych i ciekawych wniosków poznawczych. Przykładem może być wynik badania porównawczego uwarunkowań prawnych. Wnioski Autorki w tym zakresie podważają występujące w naszym kraju stereotypy dotyczące rodzimego kodeksu pracy. Polscy pracodawcy twierdzą, iż jest on mało elastyczny i niekorzystny dla przedsiębiorców. Pracownicy zaś uważają, że niewystarczająco chroni on pracowników i jest korzystany dla firm. Tymczasem przedstawione w rozprawie analizy wykazują, iż polskie prawo pracy jest bardzo zrównoważone. O wiele bardziej pro-pracownicze, a zarazem mniej elastyczne, jest prawodawstwo obowiązujące w Niemczech. O wiele bardziej natomiast elastyczne i sprzyjające pracodawcom jest prawo pracy w Irlandii. Doktorantka wykazuje jednakże, iż jest to rekompensowane pracownikom poprzez inwestowanie przez pracodawców w benefity fakultatywne.

Niewątpliwą wartością zgłaszanej do Nagrody Prezesa Rady Ministrów rozprawy jest wykonanie badań w środowisku międzynarodowym, wypracowanie wytycznych możliwych do zastosowania w przedsiębiorstwach międzynarodowych oraz ujęcie problematyki w szerszym kontekście poprzez osadzenie jej w rzeczywistości ekonomicznej, kulturowej oraz prawnej.

Wnioski wyływające z dysertacji Pani Anny Prończuk mogą mieć istotne znaczenie dla przedsiębiorców, którzy podejmują decyzję o zainwestowaniu w konkretnym kraju i zatrudnianiu tam pracowników. Pomogą im w tym dokonane analizy, zarówno dotyczące makrootoczenia, jak i – w szczególności – porównujące zapisy kodeksów pracy z różnych krajów.

Kolejnym walorem rekomendowanej rozprawy jest wypracowanie dla poszczególnych badanych państw szeregu sugestii zmian w prawie pracy. Ich głównym celem jest zwiększenie atrakcyjności inwestycyjnej poszczególnych krajów, przy jednoczesnym utrzymaniu odpowiedniej ochrony praw pracowniczych.

Aplikacja zaproponowanego w dysertacji modelu i wykorzystanie opracowanych scenariuszy zarządzania kosztami zasobów ludzkich będzie sprzyjać równoważeniu interesów pracowników i pracodawców. Pracownicy uzyskają najbardziej dla nich atrakcyjne benefity, pracodawcy natomiast przy uwzględnieniu ograniczeń budżetowych będą w stanie optymalnie wykorzystać dostępne środki.

Dodatkowo, korzystający z proponowanego rozwiązania pracodawcy zatrudniający pracowników w wielu państwach będą mogli dobrać koszyki świadczeń do zapotrzebowania pracowników z każdego kraju, uwzględniając zarówno różnice preferencji pracowników w różnych krajach, jak i różnice kosztów poszczególnych benefitów w różnych państwach.

Rekomendowana do nagrody rozprawa posiada nowatorski charakter oraz walor zarówno ekonomiczny, jak i społecznej użyteczności. Podkreślić należy ponadto innowacyjność metodyczną, a także uniwersalność autorskiego modelu optymalizacji koszyka świadczeń fakultatywnych i kosztów benefitów w oparciu o kwestionariusz Shalita oraz problem plecakowy rozwiązywany metodą



SENAT

siłową i jego elastyczność polegającą na możliwości zastosowania go w praktycznie każdym przedsiębiorstwie międzynarodowym.

Fakt, iż praca powstała w języku angielskim, umożliwia bezpośrednie wykorzystanie zawartych w niej propozycji z zakresu zarządzania kosztami personalnymi w praktyce przedsiębiorstw międzynarodowych.