

Warszawa, 12.05.2021r.

Dr hab. Ewa Giermanowska
Instytut Stosowanych Nauk Społecznych
Uniwersytet Warszawski
Ul. Nowy Świat 69
e.giermanowska@uw.edu.pl

Recenzja osiągnięć naukowych dr Moniki Budnik w postępowaniu habilitacyjnym wszczętym w dniu 20 listopada 2020 r. dziedzinie nauk społecznych w dyscyplinie nauki socjologiczne.

(Na podstawie art. 221 ust. 5 ustawy z dnia 30 sierpnia 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. poz. 1668, przez Radę Dyscypliny Naukowej Nauki Socjologiczne Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego)

Zgodnie z art. 219 ustawy (z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. z 2021 r., poz. 478. 619) dr Monika Budnik do oceny dorobku naukowego przedstawiła:

1. monografię pt. „Socjologia pracy w zarysie” (Wydawnictwo Difin, Warszawa 2019);
2. cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych pt. „Straty uboczne człowieka pracującego wobec konwersji współczesnej pracy” opublikowanych w latach 2011-2020;
3. opis kariery naukowej, wykaz osiągnięć w obszarze nauk społecznych, autoreferat.

Dr Monika Budnik jest absolwentką Instytutu Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego (2006). Ukończyła Studium Doktoranckie Nauk o Polityce, Filozofii i Socjologii (Wydział Nauk Społecznych, Uniwersytet Wrocławski, w latach 2006-2010) i uzyskała stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie socjologii w 2011 r.

Ocena osiągnięć naukowych wskazanych przez Habilitantkę

Monografia pt. „Socjologia pracy w zarysie” (2019)

Przedstawiona do recenzji publikacja została zaplanowana jako podręcznik, który ma wypełnić lukę związaną z brakiem na polskim rynku nowego podręcznika socjologii pracy uwzględniającego aktualną problematykę pracy i jej przemiany, jak również podkreślić historyczne korzenie socjologii pracy. W założeniu (co podkreślono we wstępie) podręcznik ma prezentować wiedzę aktualną, interdyscyplinarną z połączeniem z refleksją socjologiczną. W podręczniku znalazły się treści z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, które wcześniej rozwijane były w ramach socjologii pracy, a obecnie zostały w znaczącym stopniu zagospodarowane przez nauki o zarządzaniu (por. P. Stewart, J-P. Durand, M-M. Richea (red.), *The Palgrave handbook of sociology of work in Europe*, Cham, Szwajcaria: Palgrave-Macmillan, 2018). Obecne są odwołania do wiedzy ekonomicznej, polityki rynku pracy i polityki zatrudnienia. Przyjęte założenia podręcznika są bardzo ambitne, wymagały od Autorki zapoznania się z obszerną literaturą przedmiotu, uporządkowania i selekcji istotnych treści, ułożenia ich w logiczną całość. Podręcznik skierowany jest do studentów kierunków społecznych i humanistycznych uczelni, dla „zróżnicowanych pokoleniowo” czytelników i dla dydaktyki.

Podręcznik składa się z ośmiu rozdziałów, w treść których dodatkowo włączone są „ciekawostki” tematyczne oraz ćwiczenia sprawdzające. O ile idea napisania nowego podręcznika socjologii pracy jest w pełni uzasadniona i argumenty za jego przygotowaniem są słuszne. Jest to także temat stale dyskutowany w Sekcji Socjologii Pracy PTS. Szkoda, że zawartość poszczególnych rozdziałów niekiedy odbiega od przyjętych założeń, występują braki, w niektórych jego partiach obecne są bardzo ogólne i schematyczne omówienia, co ogranicza użyteczność podręcznika dla celów dydaktycznych.

We wstępie wprowadzie Autorka podkreśla ograniczenia w treści podręcznika, który ma stanowić „dla czytelnika obszar symbolicznych znaczeń, które pogłębiają refleksję i aktualizują wiedzę z obszaru przemian pracy ludzkiej” (s.12). Jednak zarys czy wskazanie tylko na symboliczne znaczenia pojęć nie powinny być uzasadnieniem dla pominięcia istotnych treści. Pierwsza kwestia na osadzenie badań i analiz socjologii pracy w kontekście teoretycznym socjologii jako nauki, a także nauk pokrewnych ekonomii, zarządzania, psychologii, antropologii. W tekście (rozdz. 1 „Socjologia pracy jako socjologia szczegółowa”) pojawiają się wyrywkowe odniesienia do prac m.in. Marksa, Durkheima, Spencera, Webera,

Veblena oraz wybranych prac współczesnych socjologów, ale zdecydowanie brak uporządkowanego rozdziału pokazującego zaplecze teoretyczne socjologii pracy i jej ewolucję, do czasów współczesnych. Wielokrotnie wznawiane i uznane podręczniki socjologii pracy (T. Watson; K. Grint; S. Edgell) w sposób czytelny pokazują korzenie teoretyczne socjologii pracy, ciągłość i zmianę, co jest bardzo istotne dla postrzegania i interpretacji wielu procesów związanych ze światem pracy (często odmienne perspektywy teoretyczne - systemowe, interpretatywne, krytyczne dotyczące organizacji pracy czy konfliktu przemysłowego mogą prowadzić do zróżnicowanych interpretacji i wniosków). Wiedza teoretyczna uzupełniana jest o kwestie metodologiczne pokazujące dominujące metody i techniki badawcze stosowane w różnych podejściach teoretycznych i przekładające się na wybór i poziom analizowanych zjawisk społecznych.

W rozdziale 1 zaskakuje bardzo pobieżne omówienie historii socjologii pracy w PRL (a była to jedna z dominujących subdyscyplin socjologii), z pominięciem wśród wyróżnionych nestorów socjologii pracy prof. Jolanty Kulpińskiej i jej zaangażowania w rozwój socjologii pracy w Polsce i jej umiędzynarodowienie, ale także opracowań socjologicznych dotyczących tego okresu. Można tu wymienić m.in. prace Jarosława Kiliasa (2014; 2017; 2017) czy Małgorzaty Mazurek (2005; 2007) pokazujące kontekst i specyfikę badań socjologów pracy i rolę profesji socjologów zakładowych, realizujących praktyczny, stosowany wymiar socjologii pracy. Późniejsze analizy Adama Mrozowickiego (2018), które są bardziej rozległymi opracowaniami dorobku naukowego polskiej socjologii pracy w powiązaniu z dorobkiem międzynarodowym, być może nie były jeszcze dostępne w trakcie przygotowywania podręcznika.

W rozdziale 2 „Wiodące problemy badawcze współczesnej socjologii pracy” omówione są ważne obszary współczesnych debat naukowych nad pracą: podmiotowość człowieka w procesie pracy, dematerializacja i dekoncentracja pracy, problem biednych pracujących i pojęcie prekariatu, niepewność wobec niestabilnych form zatrudnienia. Zabrakło tu jednak ważnych kwestii, obecnych w analizach socjologów pracy dotyczących m.in. zmian definicji pracy i relacji między pracą rynkową a nierynkową (domową, wolontaryjną), zagadnień dyskryminacji i interseksjonalności w dostępie do zatrudnienia i w miejscu pracy, reprezentacji zbiorowych w procesie pracy, w tym spadku uzwiązkowienia i powstawania nowych ruchów społecznych reprezentujących sprawy pracownicze.

Rozdział 3 „Zawód i kariera – pojęcia i klasyfikacje” zawiera treści zarówno z obszaru doradztwa zawodowego, jak i z obszaru analiz socjologicznych. Treści te nie są wyraźnie

oddzielone, co powoduje, że rozdział jest trudny w odbiorze. Rozumiem, że w zamierzeniu jest to próba połączenia wyników badań socjologicznych z obszaru ruchliwości zawodowej (część wyników badań została umieszczona w kolejnym rozdziale), prestiżu zawodów, przebiegu i typów karier zawodowych, z funkcjami praktycznymi dotyczącymi poradnictwa zawodowego, powoduje to jednak niedosyt w każdym z obszarów. Brakuje m.in. informacji o procesach profesjonalizacji, zjawisku powstawania nowych profesji, semi-profesji, legitymizacji profesji (takie badania i analizy socjologiczne dotyczą m.in. zawodów związanych z informatyką czy tzw. zawodów pomocowych z grupy tzw. *helping professions*), pokazania przykładowych klasyfikacji zawodowych czy klasyfikacji kategorii społeczno-zawodowych stosowanych w badaniach socjologicznych. W części związanej z doradztwem zawodowym zabrakło informacji o coraz częściej stosowanym poradnictwie kariery (w miejsce doradztwa zawodowego) uwzględniającym całościowo perspektywę zawodową jednostek, jak również informacji o nowych procesach zarządzania karierą w firmach i zachodzących tu zmianach. Z punktu widzenia rozwoju współczesnych karier zawodowych ważne są także kompetencje przedsiębiorcze i kariery przedsiębiorców. Ten wątek analiz nie był rozwijany w monografii, a jest on także ważnym obszarem zmian na rynku pracy, przebiegu karier zawodowych i badań socjologicznych (m.in. P. Miller, 2016).

Rozdział 4 „Rynek pracy i segmentacja rynku pracy” stanowi również kompilację różnych treści z obszaru ekonomii, socjologii, statystyki publicznej, polityki rynku pracy. Na pobieżność analiz wskazuje choćby część dotycząca wskaźników statystycznych obrazujących rynek pracy w liczbach dostępnych w statystykach GUS. Brakuje podstawowego opisu zbiorów danych na jakich udostępniane są poszczególne statystyki i opracowywane wskaźniki: w BAEL (badaniach ankietowych realizowanych na ogólnopolskiej i reprezentatywnej próbie gospodarstw domowych, wg. metodologii badań panelowych) uzupełnianych o badania modułowe dotyczące wybranych obszarów, sprawozdawczości urzędów pracy, sprawozdawczości podmiotów działających w gospodarce, spisów powszechnych ludności i mieszkań. Przykładem są stopy bezrobocia w BAEL i w tzw. bezrobociu rejestrowanym, oparte o inne zbiory danych (wyniki badań i sprawozdawczość urzędową), z tego powodu różniące się wielkością danych i możliwościami interpretacji wyników. Na s. 128 Habilitantka podaje stopę bezrobocia w BAEL jako stopę bezrobocia rejestrowanego, co jest niezgodne z metodologią badania. Z kolei osoby niepełnosprawne z orzeczoną niepełnosprawnością zostały uznane za niezdolne do podjęcia pracy lub wykonujące pracę w zakładach aktywności zawodowej, co jest informacją niepełną i mylącą (s. 128). Takie osoby mogą pracować zarówno

na rynku pracy chronionym (ZPCH, ZAZ), jak i otwartym, co jest kierunkiem rozwoju współczesnej polityki zatrudnienia. Są one uznawane za osoby pracujące (aktywne zawodowo, w BAEL) a nie osoby bierne zawodowo.

W podręczniku socjologii pracy zabrakło też przedstawienia wybranych wyników badań socjologicznych z omawianych w rozdziale zagadnień, np. funkcjonowania instytucji rynku pracy (m.in. K. Sztandar-Sztanderska, 2016), dotyczących polityki reintegracji społecznej i zawodowej, ekonomii społecznej (m.in. A. Karwacki, T. Kaźmierczak, M. Rymsza 2014; B. Gąciarz, S. Rudnicki, red., 2014).

Rozdział 5 „Na peryferiach zatrudnienia” zaskakuje doborem treści. Są tu opisane usługi i formy wsparcia kierowane do osób poszukujących pracy, grupy wykluczone na rynku pracy, formy jawnej i ukrytej dyskryminacji na rynkach pracy oraz pojęcie dialogu społecznego, zagadnienie konfliktów i negocjacji. O ile pierwsze dwie kwestie można zaliczyć do problematyki „peryferii zatrudnienia”, to na pewno nie sprawy dyskryminacji i konfliktów w miejscu pracy. Są to zagadnienia centralne dla procesu pracy i współczesnych analiz socjologicznych. Brakuje tu również przywołania badań socjologicznych z tych obszarów (m.in. J. Kubisa 2014; S. Kamińska-Berezowska 2013, P. Ostrowski 2009). Problematyka dialogu społecznego jest systematycznie rozwijana w badaniach Juliusza Gardawskiego i zespołu (red. 2009, 2014). W podręczniku socjologii pracy problematyka stosunków pracy, negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego powinna być zamieszczona w odrębnym rozdziale.

Z kolei w analizach socjologicznych grup wykluczonych z rynku pracy zabrakło informacji o badaniach prowadzonych przez socjologów np. nad bezrobociem i bezrobotnymi z Instytutu Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego (m.in. W. Warzywoda-Kruszyńska, J. Grotowska-Leder), czy kontynuowanych współcześnie badań pamiętników bezrobotnych (zainicjowanych przez L. Krzywickiego i nawiązujących do tradycji W.I. Thomasa i F. Znanieckiego) przez Katedrę Społeczno-Ekonomiczną SGH (m.in. P. Błędowski, P. Kubicki).

Kolejny rozdział „Organizacja pracy – perspektywa pracy ludzkiej” stanowi krótkie wprowadzenie do problematyki związanej z zarządzaniem zasobami ludzkimi w organizacji i rolą działów personalnych. Z uwagi na konieczność dokonywania skrótów niektóre zagadnienia są omówione nazbyt skrótowo np. profil kompetencji pracownika, metody oceny pracowników. W części dotyczącej adaptacji zawodowej zabrakło choćby krótkiego nawiązania do historycznych korzeni tej problematyki w okresie PRL, a była ona wiodąca dla socjologów

pracy. Klasyczna już praca Krzysztofa Koneckiego (*Nowi pracownicy a kultura organizacyjna – studium folkloru fabrycznego*, 1992) do dzisiaj stanowi bardzo dobry przykład badań socjologicznych, które mogą być wykorzystywane w procesie dydaktycznym. W podrozdziale dotyczącym bezpieczeństwa socjalnego pracowników brakuje odwołania do prac socjologicznych dotyczących modeli polityk społecznych w Europie (w państwach opiekuńczych) i systemów zabezpieczeń społecznych, w tym związanych z pracą (m.in. M. Rymsza 2013).

Rozdział 7 „Zagrożenia psychospołeczne związane z wykonywaniem pracy” jest zbieżny treściowo z cyklem artykułów tematycznych przedstawionych do oceny i wskazuje na główny obszar zainteresowań Habilitantki, jak i ewentualnie przyszłą problematykę, którą chciałyby się zająć. Ostatni rozdział „Kultura organizacyjna” rozszerza perspektywę analiz człowieka w procesie pracy o wymiar kulturowy, co jest ważne w obecnych badaniach pracy. Habilitantka w obszarze organizacji pracy wymienia modele organizacji pracy, czas pracy, polityki *work-life balance*. Analizy kultur organizacyjnych prowadzone przez socjologów obejmują szerszy krąg zagadnień związanych z pracą: szeroko rozumianą problematykę dyskryminacji (w wymiarze płci, niepełnosprawności), polityk personalnych firm (ZZL, CSR), zarządzania ciałem i emocjami w procesie pracy. W tym obszarze publikowane są również interesujące wyniki badań socjologicznych (m.in. prace K. Koneckiego i zespołu), które mogłyby stanowić ilustrację wkładu wiedzy socjologicznej w badania kultur organizacyjnych.

Jedną z cech dobrego podręcznika akademickiego jest jego treść która powinna odpowiadać aktualnemu stanowi wiedzy i metodologii właściwej dla danej dziedziny. Ważny jest jego język, konstrukcja i układ treści, struktura odpowiadająca treści nauczania danego przedmiotu. To decyduje o walorach naukowych i dydaktycznych publikacji. Przytoczone powyżej uwagi wskazują, przede wszystkim na braki w przywoływanej literaturze socjologicznej, zbyt skrótowe omówienie niektórych zagadnień, ryzykowne łączenie treści naukowych z wiedzą praktyczną (z obszaru doradztwa zawodowego, ZZL, polityki rynku pracy) co uczyniło podręcznik trudny w odbiorze i niejasny w jego przeznaczeniu.

Wymienione słabe punkty występujące w podręczniku, są wynikiem braku dyskusji, pogłębionej refleksji na jego treścią, w trakcie pisania. Mam wrażenie, że podręcznik został napisany przedwcześnie, bez pogłębionej w wystarczającym stopniu przez Autorkę wiedzy oraz przedyskutowania w środowisku socjologów pracy jego zawartości, co pozwoliłoby

uniknąć wielu mankamentów. Nie jest to dzieło oryginalne, wnoszące poszukiwane treści w procesie dydaktycznym. Dostępne w języku polskim podręczniki z obszaru rynku pracy, organizacji, zarządzania zasobami ludzkimi, psychologii pracy są bardziej wyczerpujące i przyjazne w procesie dydaktycznym, nie mówiąc już o dostępnych podręcznikach anglojęzycznych.

Podręczniki akademickie są dziełami, które powinny podlegać ewolucji. Nie ulega wątpliwości, że nowy podręcznik z socjologii pracy, opracowany zarówno w celach naukowych i dydaktycznych jest potrzebny. Nie mam pewności, czy ten podręcznik mógłby stanowić „bazę wyjściową”, ale dostrzegam jego potencjał w popularyzowaniu wiedzy z obszaru socjologii pracy i zarządzania zasobami ludzkimi.

Cykl powiązanych tematycznie artykułów naukowych pt. „Straty uboczne człowieka pracującego wobec konwersji współczesnej pracy”

Przedstawione do oceny artykuły naukowe opublikowane w latach 2011-2020 (z wyjątkiem jednego mającego raczej charakter popularyzatorski, zamieszonego w „Przeglądzie Technicznym”) łączy problematyka społeczno-psychologicznych uwarunkowań pracy człowieka, które zachodzą w związku z procesami przemian współczesnej pracy. Habilitantka podejmuje ważne tematy jakimi są konflikty roli i konflikty (w) roli w relacjach pracownik-pracodawca, statusu prekariusza z perspektywy młodego pokolenia, wpływu regulowanych i nieregulowanych obszarów rozwoju zawodowego pracowników socjalnych na ich pozycję zawodową, zagrożeń psychospołecznych opartych o przemoc w miejscu pracy (*mobbing i harcèlement moral*).

Artykuły (z wyjątkiem jednego) nie zostały opublikowane w wiodących czasopismach socjologicznych, ale oparte są o warsztat analityczny, zaczerpnięty z teorii i wiedzy z obszaru socjologii, która jest wykorzystywana do interpretacji zagadnień związanych z obszarem pracy. W artykułach wykorzystywane są podejścia kulturowe i dramaturgiczne, teoria konfliktu, koncepcja interakcjonizmu symbolicznego, paradygmaty społeczeństwa ryzyka i społeczeństwa ponowoczesnego, w analizach widoczne jest odwoływanie się do dorobku teoretycznego m.in. E. Goffmana, P. Bourdieu, G.H. Meada, L. Cosera, U. Becka, Z. Baumana.

Jedynie artykuł pt. „Mobbing and harcèlement moral in comparative perspective: Study of the phenomenon in Poland and France” został opublikowany w wysoko punktowanym czasopiśmie naukowym (140 pkt., „Agression and Violent Behavior” 52, 2020) i zawiera wyniki analiz międzynarodowych. Jest to socjologiczna analiza zjawisk związanych z przemocą w miejscu pracy odwołująca się do zróżnicowanych kulturowo znaczeń i świadomości występowania zagrożeń (w Polsce i we Francji) oraz legitymizowanych prawnie zapisów i praktyk sądowniczych. Znaczenie problematyki bezpieczeństwa i higieny człowieka w miejscu pracy, jego zdrowia społecznego, psychicznego i fizycznego, ryzyka i świadomości dyskryminacji będzie narastać w związku z przemianami współczesnej pracy, które dodatkowo uwypukliła pandemia Covid-19. Rosnące zagrożenia psycho-społeczne związane z miejscem pracy i ich skutki, wpłyną na wzrost zainteresowania tą problematyką ze strony środowisk akademickich jak i praktyków (pracodawców, organizacji związkowych, aktorów polityk publicznych). Kompetencje dr Moniki Budnik dobrze wpisują się w przewidywany wzrost zapotrzebowania na wyniki badań i analiz prowadzonych w zróżnicowanych kontekstach kulturowych i legislacyjnych, realizowanych z wykorzystaniem teorii socjologicznych i psychologicznych.

Problematyka funkcjonowania jednostki w procesie pracy, uwzględniająca społeczno-psychologiczny kontekst i zagrożenia związane z pracą, leży w obszarze zainteresowań Habilitantki, co zostało także wyeksponowane w monografii. Dowodzi tego próba łączenia problematyki będącej w obszarze zainteresowań socjologii pracy i zarządzania zasobami ludzkimi. Analizując cały dorobek naukowy dr Moniki Budnik, doświadczenie badawcze i dydaktyczne, jak również angażowanie się w wolontariat psychoterapeutyczny, sądzę że w przyszłości ta problematyka mogłaby stanowić ważny obszar Jej wkładu w socjologię pracy.

Ocena innych osiągnięć naukowych, dydaktycznych, popularyzatorskich

Do oceny osiągnięć naukowych Habilitantka dołączyła wykaz wszystkich publikacji zawierający 32 pozycje – artykuły naukowe (w tym 5 w języku angielskim) i dwie monografie własne (opublikowana praca doktorska i monografia przedstawiona do oceny dorobku), autoreferat i opis kariery naukowej. Artykuły nie uwzględnione w omówionym powyżej cyklu tematycznym, są zróżnicowane z uwagi na poruszaną problematykę, ale wyróżniającą pozycję zajmują artykuły dotyczące analizy rozwiązań instytucjonalnych w pomocy społecznej oraz roli

norm w profilaktyce społecznej, edukacji i pracy socjalnej. Jest to również obszar, który mógłby stanowić potencjał rozwoju Habilitantki.

Działalność dydaktyczna dr Moniki Budnik jest bogata i zróżnicowana, są tu wymienione zarówno przedmioty socjologiczne (m.in. socjologia, przemiany współczesnego społeczeństwa polskiego, wymiary zróżnicowania społecznego, socjologiczne aspekty procesów społecznych), jak i zajęcia bardziej praktyczne powiązane z socjologią pracy (m.in. zarządzanie kapitałem ludzkim, praca grupowa i budowanie zespołu, komunikacja społeczna, konflikty w organizacji), oraz inne, co dowodzi umiejętności podejmowania wyzwań dydaktycznych. Zajęcia realizowane były w szkołach wyższych, w kolejnych miejscach zatrudnienia.

Współpraca naukowa i badawcza obejmuje kilka rodzajów aktywności. Składają się na nią dwa granty badawcze: wewnątrz grant badaczy przyznany przez Uniwersytet Wrocławski, grant badawczy na międzynarodową wizytę naukową (Wyższa Szkoła Bankowa). Dodatkowo Habilitantka wymienia udział i współpracę w kilku zespołach badawczych organizacji pozarządowych i organizacji sektora publicznego. W analizowanym okresie podany jest udział w jedenastu konferencjach naukowych (2011-2020), recenzowanie artykułów w czasopiśmie krajowych i międzynarodowych, członkostwo w towarzystwach naukowych (PTS i PTP), zaangażowanie w wolontariat.

Ocena dorobku naukowego dr. Moniki Budnik nie może nie uwzględniać kontekstu i możliwości prowadzenia działalności naukowej i dydaktycznej. Habilitantka należy do pokolenia, które miało bardzo ograniczone możliwości „zakotwiczenia” drogi zawodowej (po skończeniu studiów doktoranckich i obronie doktoratu), w instytucji naukowej, oferującej stabilne warunki zatrudnienia i rozwoju. Śledząc kolejne miejsca zatrudnienia, podejmowane wyzwania badawcze i dydaktyczne, można zauważyć, że jest to kariera „patchworkowa” (Habilitantka określa ją jako karierę proteuszową) składająca się z wielu bardzo różnorodnych, nie zawsze spójnych doświadczeń. Zapewne taki przebieg kariery nie sprzyjał możliwości występowania o duże granty badawcze (na ogół powiązanej ze stabilnością instytucjonalną), nawiązywaniu współpracy międzynarodowej, jak również publikowaniu w znaczących dla dyscypliny czasopiśmie naukowych, co ma wpływ na przedstawiony do oceny dorobek naukowy i jego widoczne ograniczenia.

Wniosek końcowy

Przedstawiony do oceny dorobek naukowy: publikacyjny i badawczy, widoczność doktorantki w środowisku naukowym (liczba cytowań) oraz aktywność naukowa: współpraca naukowa krajowa i międzynarodowa, nie są wyróżniające. Warta podkreślenia jest postawa i wytrwałość dr Moniki Budnik w dążeniu do celu (realizacji kariery naukowej) mimo wielu niesprzyjających okoliczności, działalność dydaktyczna oraz potencjał naukowy, o którym świadczą niektóre przedstawione do oceny dokonania Habilitantki, m.in. analizy dotyczące zagrożeń psychospołecznych człowieka w sytuacji pracy i sytuacji konfliktu w miejscu pracy, jak również próba opracowania nowego podręcznika socjologii pracy (mimo wielu jego mankamentów). Są to czynniki i predyspozycje, które tworzą potencjał sprzyjający rozwojowi kariery naukowej.

Stosownie do art. 219 ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce w sprawie kryteriów oceny osiągnięć osoby ubiegającej się o nadanie stopnia doktora habilitowanego (z dnia 20 lipca 2018 r., Dz. U. z 2021 r. poz. 478. 619) oraz w związku z art. 219 ust. 3 w sprawie aktywności naukowej, stwierdzam, że ustawowe kryteria oceny nie są w pełni spełnione przez Habilitantkę. System oczekuje od Recenzenta wystawienia oceny jednoznacznie pozytywnej lub jednoznacznie negatywnej. Mimo wykazanych w recenzji widocznych braków w osiągnięciach naukowych i aktywności naukowej, dostrzegam potencjał naukowy, dydaktyczny, popularyzatorski Habilitantki i wystawiam ocenę pozytywną. Uważam, że dr Monika Budnik powinna być dopuszczona do dalszego postępowania w procedurze habilitacyjnej i mieć szansę na rozmowę z Komisją.

Ewa Giermanowska