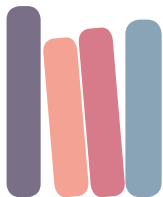




ISSN 0209-357X

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego



PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

ul. Limanowskiego 23
02-943 Warszawa
tel./fax: 22 642-19-27

gbpizs@gbpizs.gov.pl
www.gbpizs.gov.pl

Redaktor: *Joanna Więckowska-Trzyska*
tel. 22 380-51-25

SPIS TREŚCI

Wykaz wykorzystanych czasopism i ich skrótów	III
Wykaz skrótów i kodów	IV
I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje	1–9
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	10–12
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	13–19
IV. Wynagrodzenie	20–25
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	26–34
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	35
VII. Prawo pracy	36–37
VIII. Zabezpieczenie społeczne	38–44
IX. Warunki i jakość życia	45–46
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	47–50
Indeks alfabetyczny	121
Tablica statystyczna: Dzieci w rodzinach o niskiej aktywności zawodowej rodziców z wykształceniem podstawowym	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM
I ICH SKRÓTÓW

- Br. J. Ind. Relat.* – British Journal of Industrial Relations, London 2016 nr 1
Empl. Relat. – Employee Relations, Bradford 2016 nr 3
Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource Management, London 2016 nr 1–2, 3–4, 5–6
J. Labor Econ. – Journal of Labor Economics, Chicago 2016 nr 1 cz. 1 i 2
J. Labor Res. – Journal of Labor Research, Fairfax 2016 nr 1
J. Labour Mark. Res. – Journal for Labour Market Research: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Stuttgart 2015 nr 4
Pers. Rev. – Personnel Review, London 2016 nr 3
Soz. Sicherh. – Soziale Sicherheit, Köln 2016 nr 1, 2

WYKAZ SKRÓTÓW I KODÓW

bibliogr. – bibliografia

eng – angielski

et al. – et alii – i inni

fre. – francuski

ger – niemiecki

nr – numer

poz. – pozycja

s. – strona

suppl. – supplement

tab. – tabela

vol. – volumen

wykr. – wykres

zob. – zobacz

**I. ZASOBY PRACY ZATRUDNIENIE
KWALIFIKACJE**

Zob. też poz. 11, 46.

Customer discrimination and employment outcomes : theory and evidence from the French labor market / P-Ph. Combes [et al.] // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 1, part 1, s. 107-160, rys. tab. bibliogr.

Dyskryminacja klienta a konsekwencje w zatrudnieniu pracowników: teoria i dane z francuskiego rynku pracy.

Artykuł analizuje powiązania pomiędzy nadmierną reprezentacją imigrantów z Afryki na rynku pracy we Francji a poziomem bezrobocia, a także ich wyjątkowym nagromadzeniem w zawodach usługowych, związanych z obsługą klienta. Autorzy pracy konstruują dwusektorowy model dopasowania, z uwzględnieniem etnicznych preferencji co do sektora zatrudnienia, szerokiej skali dyskryminacji ze strony pracodawcy oraz dyskryminacji klienta w zawodach wymagających kontaktów z tymże klientem. Wnioski z obserwacji funkcjonowania modelu dają możliwość stworzenia swego rodzaju testu sondującego skalę dyskryminacji etnicznej oraz dyskryminacji klienta. W tekście wykorzystano dane pochodzące z francuskich lokalnych rynków pracy (obszarów

zatrudnienia). Uzyskane rezultaty wskazują na istnienie etnicznej dyskryminacji pracowników i klientów przez pracodawców na francuskim rynku pracy.

Did the job ladder fail after the Great Recession ? / G. Moscarini, F. Postel-Vinay // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 1, part 2, s. S55-S93, rys. tab. bibliogr.

Czy drabina hierarchii zawodów runie w wyniku Wielkiej Recesji?

Autorzy pracy analizują relokację w obrębie zatrudnienia w ramach wybranej grupy pracodawców w kontekście modelu dynamicznej drabiny hierarchii zawodów. Pracownicy dotychczas, jak wynika z badań doświadczalnych, zgadzali się na tworzenie rankingów pracodawców, co pozwalało na orientację w procesie poszukiwania zatrudnienia lepszej jakości w obrębie danej grupy zawodów. Prezentowany w artykule model uwzględnia serię wielkich przepływów pracowników zależną od wielkości pracodawcy, na podstawie najnowszych danych z USA pochodzących z Badania Otwartych Miejsz Pracy i Przepływu Siły Roboczej. Koncentrując się zwłaszcza na doświadczeniach pracodawców z USA w tym zakresie w okresie Wielkiej Recesji gospodarczej, autorzy dowodzą na podstawie analiz uzyskanych danych, że opisywany mechanizm tworzenia drabiny (rankingu, hierarchii zawodów) przestał prawidłowo funkcjonować

i nie został do tej pory naprawiony tak, by wrócić do stanu sprzed zawirowań kryzysu ekonomicznego.

Disability and perceptions of work and management / M. K. Jones // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 1, s. 83-113, tab. bibliogr.

Niepełnosprawność a spojrzenie na pracę i zarządzanie.

W Wielkiej Brytanii istnieje niższe prawdopodobieństwo zatrudnienia osoby niepełnosprawnej niż pełnosprawnej, jeżeli jednak do tego dojdzie średnio zarabiają oni także mniej pieniędzy, niż pracownicy pełnosprawni. Badania dotyczące wpływu niepełnosprawności na różne czynniki związane z pracą są ograniczone i sprowadzają się tylko do to sprawdzenia takich cech jak, rodzaj zatrudnienia, posiadanie szkoleń związanych z wykonywanym zawodem oraz czas pracy. Nadal nie ma jednak wystarczających dowodów na to, co osoby niepełnosprawne myślą na temat swojej pracy oraz jak postrzegają swoje miejsce pracy i zarządzanie. Sytuacja ta ma miejsce pomimo rosnących dowodów na znaczenie subiektywnych czynników związanych z pracą, takich jak zadowolenie z pracy oraz zaangażowanie i ich wpływu na obiektywne wyniki, takie jak odejście z pracy lub wydajność. Artykuł przedstawia wyczerpujące badanie dotyczące

różnic spostrzeżeń na temat pracy dokonanych przez niepełnosprawnych i pełnosprawnych pracowników. Autorka korzysta z danych pochodzących z ogólnokrajowej, reprezentatywnej dla zakładów pracy w Wielkiej Brytanii ankiety WERS (Workplace Employment Relations Survey) z 2004 roku. W badaniu wzięto pod uwagę różnice wynikające z cech charakterystycznych dla osobowości, wykonywanej pracy i miejsca pracy. Nawet po uwzględnieniu tych zmiennych okazało się, że osoby niepełnosprawne mają bardziej negatywny pogląd na sposób traktowania pracowników przez kierownictwo, a co za tym idzie wyrażają niższą satysfakcję czerpaną z pracy i wykazują się niższym zaangażowaniem w stosunku do organizacji, w której są zatrudnieni. Aby zgłębić rolę kultury korporacyjnej, badanie sprawdza także wpływ niepełnosprawności w różnych miejscach pracy w zależności od danego sektora gospodarki, obecność zasad i praktyk związanych z niepełnosprawnością oraz poglądy pracowników na zarządzanie.

Does high school employment develop marketable skills ?/ R. Ormiston // *J. Labor Res.* - 2016, nr 1, s. 53-68, tab. bibliogr.

Czy zatrudnianie osób mających wyższe wykształcenie kształtuje typ umiejętności cenionych na rynku pracy?

Dotychczasowe teoretyczne badania naukowe potwierdzały silne związki pomiędzy zatrudnieniem osób z wyższym wykształceniem, a poziomem wynagrodzeń na rynku pracy. Badania doświadczalne dostrzegając te relacje nie wyjaśniały, dlaczego tak się dzieje. Studium wykorzystując dane z Narodowego Długookresowego Badania Młodych 1997 (NLSY97), analizuje hipotezę o kształtowaniu, poprzez zatrudnianie osób z wyższym wykształceniem, typów kwalifikacji cenionych na rynku pracy, w formie specyfikacji zawodowej kapitału ludzkiego. Analizując wariacje płacowe przypisywane głównie zawartości portfolio w zakresie kwalifikacji pracowników posiadających wykształcenie wyższe w wieku 20 i 23 lata, autorzy studium nie znaleźli przekonujących dowodów, że rodzaj kwalifikacji pożądaną na rynku pracy wiąże się, w przypadku

zarobków osób dorosłych, z wyższym wykształceniem. W ramach modelu kapitału ludzkiego zauważono, iż zysk z posiadania wykształcenia wyższego wiąże się raczej z ogólnym wzrostem wymogów umiejętności społecznych i kwalifikacji kapitału ludzkiego, związanego z socjalizacją miejsca pracy i budowaniem określonych wzorców zachowań i charakteru pracownika w danej instytucji/zawodzie.

Import competition and the Great US Employment Sag of the 2000s / D. Acemoglu [et al.] // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 1, part 2, s. S141-S248.

Konkurencja w zakresie importu a Wielki Kryzys Zatrudnienia w USA w latach 2000.

Przed okresem Wielkiej Recesji Gospodarczej w skali globalnej, wzrost zatrudnienia w USA nie był imponujący, ale utrzymywał się na określonym poziomie. Pomiedzy 2000 a 2007 rokiem, wskaźniki ekonomiczne dotyczące zatrudnienia osiągnęły te, jakie odnotowano w latach 90. XX wieku, obrazując ograniczenie poziomu zatrudnienia w sektorze produkcji przemysłowej, co stanowi decydujący wyznacznik kryzysu w tej sferze. Autorzy oceniają poziom konkurencji na rynku pracy, powodujący zwiększenie importu towarów przemysłowych z Chin, który osiągnął szczyt około roku 2000, wpływając poprzez powiązania przyprływu i odpływu ogólnego ustalania się równowagi na rynku pracy, na znaczące osłabienie wzrostu liczby miejsc pracy. Jak wynika z prezentowanego omówienia, ogólne szacunki w zakresie zmniejszania się miejsc

zatrudnienia z powodu wzrostu importu towarów z Chin w latach 1999–2011, wskazują na znaczący kryzys zatrudnienia, tj. spadek ilości miejsc pracy o ok. 2–2,4 miliona w skali całego rynku pracy w USA.

Long-term unemployment and the Great Recession: the role of composition, duration dependence, and nonparticipation / K. Kroft [et al.] // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 1, part 2, s. S7-S54, rys. tab. bibliogr.

Długookresowe bezrobocie a Wielka Recesja: rola kompozycji, zależności od stażu pracy i braku uczestnictwa w rynku pracy.

Autorzy pracy dokonują oglądu roli kompozycji siły roboczej, długości stażu pracy oraz braku udziału w rynku pracy siły roboczej, w odniesieniu do aktualnych tendencji wzrostu bezrobocia, zwłaszcza długookresowego, jako konsekwencji okresu Wielkiej Recesji gospodarczej w skali globalnej. Artykuł prezentuje zaobserwowane niewielkie przesunięcia w zakresie kompozycji (układu) siły roboczej obecnego zjawiska bezrobocia długookresowego. Wykorzystując dane panelowe pochodzące z Bieżącego Badania Populacji w USA z lat 2002–2007, autorzy dokonują szacunków w obrębie modelu dopasowania na rynku pracy, co pozwala na ocenę roli długości stażu pracy w kształtowaniu się bezrobocia długookresowego oraz tendencji w zakresie przyływu

i odpływu z tego rodzaju bezrobocia, poziomu zatrudnienia w tej grupie osób oraz ich braku uczestnictwa w rynku pracy (braku aktywności zawodowej). Przedstawiony w artykule skalibrowany model dopasowania pozwala wyjaśnić większość mechanizmów przyczyniających się do wzrostu w obrębie długookresowego bezrobocia oraz przesunięcia krzywej Beveridge'a pomiędzy 2008 a 2013 rokiem.

Signaling, selection and transition: empirical evidence on stepping-stones and vicious cycles in temporary agency work / Ch. Hopp, A. Minten, N. Toporova // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 5-6, s. 527-547, rys. tab. bibliogr.

Sygnalizowanie, selekcja i transformacja: dane doświadczalne dotyczące kamieni milowych i cykli życiowych w agencji pracy czasowej.

Pomimo wzrastającego znaczenia agencji zatrudnienia czasowego, korzyści jakie płyną z ich aktywności uznawane są w dyskusjach naukowych za kontrowersyjne, a dane doświadczalne potwierdzają mieszane wrażenia badaczy. Autorzy pracy, wykorzystując unikatowe bazy danych pochodzące z 12000 agencji tego typu, dotyczące kategorii pierwszego i drugiego podpisanego przez nie kontraktu, badają oddziaływanie tego rodzaju form zatrudnienia na poziom indywidualnego zaangażowania w pracę czasową i stałą pracowników w Niemczech. Uzyskane wyniki badań uświadamiają, że kontrakty podpisywane przez agencje zatrudnienia czasowego funkcjonują, w kwestii możliwości działania tych agencji na rynku nieregularnego zatrudnienia, jako narzędzia edukacyjne

dla pracodawców. Pracownicy o wysokich kwalifikacjach mogą dzięki agencjom ujawnić swoje kompetencje i zatrudnić się na stałym kontrakcie w firmie, gdzie początkowo próbowali swych sił na kontraktach czasowych. Ponadto, jeśli agencja zatrudnienia realizuje swój kolejny projekt, umożliwia on przechodzenie pracowników czasowych do stałego zatrudnienia. W konkluzji, autorzy zauważają, iż istnieje wyraźny podział wśród skuteczności działania agencji zatrudnienia czasowego. Pracownicy o wysokich kwalifikacjach mogą zrobić pierwszy krok w kierunku stałej pracy, podczas gdy inni wpadają raczej w pułapkę czasowego zatrudnienia i jest im niezwykle trudno z niej się wydostać i zdobyć regularną pracę.

Unemployment in the Great Recession: a comparison of Germany, Canada, and the United States / F. Hoffmann, Th. Lemieux // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 1, part 2, s. S95-S140.

Bezrobocie w okresie Wielkiej Recesji: porównanie Niemiec, Kanady i USA.

Artykuł analizuje zadziwiającą odmienność w funkcjonowaniu i efektywności rynku pracy w Niemczech, Kanadzie, USA i kilku innych krajach OECD, w czasie i tuż po Wielkiej Recesji gospodarczej z lat 2008–2009. Pierwszym ważnym wnioskiem płynącym z przeprowadzonych badań jest stwierdzenie faktu, że wielkie przesunięcia w sektorze budowlanym, związane z początkowym rozkwitem, a następnie zamarciem rynku mieszkaniowego w danym kraju, stanowi znaczący czynnik wpływający na powstawanie odmienności w ocenie efektywności działania rynku pracy w analizowanych krajach. Zauważono również, że różnice obserwowane w krajach OECD odpowiadają opisywanym wcześniej tradycyjnym relacjom Okuna, wiążącym wzrost Produktu Krajowego Brutto z poziomem efektywności rynku pracy, czyli wskaźnikiem zatrudnienia.

Unterschiedliche Berufsinteressen als Einflussfaktor für die Einmündungschancen in betriebliche Ausbildung? Ein Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund / U. Beicht, G. Walden // *J. Labour Mark. Res.* - 2015, nr 4, s. 325-346, tab. bibliogr.

Różne zainteresowanie karierą zawodową czynnikiem wpływającym na szanse tranzykcji do wewnątrzzakładowego systemu szkoleń? Porównanie pomiędzy młodymi mężczyznami i kobietami o imigranckim i krajowym pochodzeniu.

W kontekście obserwacji odnotowywanych w licznych pracach badawczych dotyczących tranzykcji do kształcenia zawodowego i szkoleń, wskazujące na mniejsze szanse osób z pochodzeniem imigranckim w porównaniu do osób o pochodzeniu krajowym, autorzy analizują możliwości dewiacji w zainteresowaniu karierą zawodową i ich wpływ na szanse uczestniczenia w szkoleniach zawodowych. Pamiętając o istniejących różnicach w preferencjach ze względu na płeć, uwzględniający również ten aspekt w analizach, które oparto na danych pochodzących z reprezentacyjnego badania

dotyczącego aplikantów na szkolenia zawodowe, obejmującego lata 2010 i 2012. W ramach przeprowadzonej analizy stwierdzono m.in. że młode osoby (kobiety i mężczyźni) o imigranckich korzeniach, są znacznie bardziej zainteresowane karierą zawodową w pracy o charakterze usługowym od osób o pochodzeniu krajowym. Jednakże zaobserwowano, iż gorsze szanse osób o pochodzeniu imigracyjnym na skorzystanie z inicjowanego przez firmy kształcenia zawodowego bądź szkolenia, utrzymują się również po uwzględnianiu istniejących różnic w preferencjach wyboru zawodu. Może to z kolei oznaczać, że różne szanse na korzystanie ze szkoleń mogą mieć związek z różnicami w zainteresowaniach karierą zawodową.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Zob. też poz. 27.

Are high-performance work practices related to individually perceived stress? A job demands-resources perspective / M. Topcic, M. Baum, R. Kabst // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 1-2, s. 45-66, tab. bibliogr.

Czy praktyki wysokiej efektywności są związane z indywidualnie postrzeganym stresem? Zastosowanie modelu „wymagania a zasoby pracy”.

Praktyki wysokiej efektywności (HPWP) to zbiór praktyk menadżerskich działu zasobów ludzkich obejmujący trzy szerokie kategorie: praktyki wysokiego zaangażowania pracownika, praktyki z zakresu HR oraz praktyki nagród i poświęcenia. Celem praktyk wysokiej efektywności jest zwiększenie indywidualnych pozytywnych wyników (np. poświęcenia, wiedzy, umiejętności, zdolności, co w konsekwencji prowadzi do zwiększenia efektywności firmy. Artykuł przedstawia badanie dotyczące związku pomiędzy praktykami wysokiej efektywności pracy a indywidualnie postrzeganym stresem. W przeciwieństwie do dotychczasowych badań, które pozytywnie oceniały wpływ praktyk wysokiej efektywności na wyniki na poziomie indywidualnym i organizacyjnym,

analiza przedstawia potencjalne negatywne strony takich praktyk i podkreśla, że niektóre z nich są mocno związane z podwyższonym uczuciem stresu. Opierając się na modelu „wymagania a zasoby pracy” wyróżniono wymagania wyzwania (systemy oceny efektywności, nieprzerwana edukacja) oraz zasoby pracy (elastyczne godziny pracy, uczestnictwo w procesie podejmowania decyzji). Następnie przebadano 197 pracowników i ich środowisko pracy dowodząc, że istnieje pozytywny związek pomiędzy wymaganiami wyzwania a indywidualnym stresem wśród pracowników. W przeciwieństwie do przewidywanych wyników, nie ma empirycznych dowodów na potwierdzenie teorii, że dwa przeanalizowane zasoby pracy odnoszą się negatywnie do stresu.

Climbing the ladder: gender-specific career advancement in financial services and the influence of flexible work-time arrangements / I. Noback, L. Broersma, J. van Dijk // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 1, s. 114-135, tab. bibliogr.

Wspinanie się po drabinie: właściwy dla danej płci awans zawodowy w sektorze usług finansowych oraz wpływ nienormowanego czasu pracy.

Zarówno mężczyźni jak i kobiety mogą napotkać na trudności w toku kariery zawodowej. Szczególnie kobiety muszą stawić czoła podwójnemu obciążeniu jakim jest łączenie czynności związanych z opieką oraz innej nieodpłatnej pracy z pracą zarobkową. Rozpatrywany w niniejszym artykule sektor finansowy jest tradycyjnie sektorem typowo męskim – bardzo konkurencyjnym, o hierarchicznej organizacji i cechującym się wysokim ryzykiem. Choć sektor ten został sfeminizowany, wśród pracowników zarządów brak różnorodności pod względem płci. Podobnie jak w innych sektorach gospodarki, także i w tym, więcej kobiet pracuje na stanowiskach, na których komunikacja i kontakty międzyludzkie są ważne, to jednak jeżeli chodzi o stanowiska zarządcze

kobiety są w mniejszości. Celem artykułu jest zdobycie wglądu we właściwy dla danej płci awans zawodowy, na przykładzie 10.000 menadżerów średniego i wyższego stopnia w duńskiej firmie specjalizującej się w usługach finansowych. Wyniki badania pokazują, iż kobiety zarabiają mniej, pracują na niższych stanowiskach, mimo że wykazują się wyższą mobilnością zawodową niż mężczyźni. Jednakże praca w trybie dziewięciogodzinnym przez cztery dni okazuje się być korzystna dla kobiet, które są „nagradzane” za pracę na cały etat w kraju, w którym większość kobiet pracuje na pół etatu. Pracujący w tym samym trybie mężczyźni są natomiast „karani” niższymi zarobkami i gorszymi pozycjami w stosunku do mężczyzn pracujących na cały etat lub też swoich żeńskich odpowiedników. Wprowadzenie takiej formy nienormowanego czasu pracy do, w głównej mierze męskiej kultury organizacyjnej, przedstawia nowe możliwości awansu zawodowego, choć tylko dla kobiet.

Job-related antecedents of team resilience and improved team performance / I. Meneghel, I. M. Martinez, M. Salanova // *Pers. Rev.* - 2016, nr 3, s. 505-522, rys. tab. bibliogr.

Czynniki związane z zawodem wpływające na współpracę w zespole i podnoszące efektywność jego działania.

Jak wskazują dotychczasowe badania, niezwykle istotną kwestią dla firm wydaje się odpowiedzieć w sposób adekwatny na powstające niekorzystne zjawiska destabilizujące dotychczasowy system i warunki pracy. Najważniejsza w tym kontekście wydaje się umiejętność współpracy członków zespołów pracowniczych, ponieważ odzwierciedla ona dynamikę procesów umożliwiających skuteczne działanie w warunkach stresu. Celem pracy jest zbadanie potencjalnej roli wspomnianego czynnika jako psychologicznego mechanizmu wyjaśniającego, w jaki sposób wymogi związane z pracą i zasoby społeczne w pracy, są ze sobą powiązane w kontekście zwiększania produktywności zespołu pracowniczego. Autorzy studium rozprawdzili kwestionariusze wśród

1633 pracowników (275 zespołów pracowniczych) 52 hiszpańskich małych i średnich firm. Uzyskane dane poddano analizom modelowania równości strukturalnej. Wyniki wspierają model częściowej mediacji, w ramach której zasoby społeczne pracy wpływają na współpracę w zespole i zwiększają efektywność jego działania. Nie znaleziono żadnych związków pomiędzy wymogami pracy a poziomem współdziałania w zespole, jednakże interakcje pomiędzy wymogami pracy a zasobami społecznymi, w sposób znaczący oddziałują na współpracę w zespole i w konsekwencji na jego wydajność.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

A three fold framework for understanding HRM practices in South-Eastern European SMEs / A. G. Psychogios [et al.] // *Empl. Relat.* - 2016, nr 3, s. 310-331, tab. bibliogr.

Trójplaszczynowe ramy rozumienia praktyk zarządzania zasobami ludzkimi w małych i średnich firmach w południowo-wschodniej Europie.

Autorzy pracy analizują szczegółowo czynniki natury strukturalnej i organizacyjnej, kształtujące formy systemów zarządzania zasobami ludzkimi w małych i średnich firmach w Europie Środkowo-Wschodniej, w krajach postkomunistycznych, szczególnie w Serbii, Rumunii, Bułgarii oraz Byłej Jugosłowiańskiej Republice Macedonii, w celu zrozumienia oddziaływania tych czynników na praktyki kierowania personelem. W studium przyjęto podejście ilościowe. Zanalizowano dane zebrane od 168 menedżerów małych i średnich przedsiębiorstw w badanym regionie. Wyniki badań ujawniają, że praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w tego typu firmach na tym obszarze, można wyjaśniać w trójplaszczynowych ramach, które uwzględniają: stopień

umiędzynarodowienia małych i średnich firm, sektor działania przedsiębiorstw oraz wielkość organizacyjną firm. Te trzy czynniki pozytywnie wpływają na poziom sformalizowania praktyk kierowania personelem niezależnie od społeczno-politycznego kontekstu krajów postkomunistycznych w tym regionie.

Green and nongreen recruitment practices for attracting job applicants: exploring independent and interactive effects / M. Guerci [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 1-2, s. 129-150, rys. tab. bibliogr.

Zielone i niezielone praktyki rekrutacyjne stosowane w celu przyciągnięcia kandydatów: badanie skutków niezależnych i interakcyjnych.

Artykuł opisuje badanie oparte na przykładowej grupie włoskich studentów i ich reakcjach na strony internetowe siedmiu firm działających we Włoszech. Odnosi się do dwóch specyficznych kwestii omawianych w literaturze przedmiotu, a mianowicie do wyraźnych i bezpośrednich skutków zielonych praktyk rekrutacyjnych w przyciąganiu kandydatów oraz interakcyjnego skutku zielonych i niezielonych praktyk rekrutacyjnych. Skutek interakcyjny pojawia się wtedy, kiedy interakcja dwóch praktyk prowadzi do znacznie lepszych rezultatów, niż suma indywidualnych i niezależnych skutków. W związku z pierwszą sprawą, badanie porównuje skutki przyciągania kandydatów pomiędzy dwiema zielonymi i dwiema niezielonymi metodami rekrutacji, tj. reputacja

firmy, oraz ilość informacji na temat firmy i stanowiska pracy obecna na stronie rekrutacyjnej organizacji. Jeśli chodzi o skutki bezpośrednie, uzyskane wyniki potwierdzają wpływ zielonej reputacji firmy na przyciągnięcie uwagi potencjalnych pracowników, oraz brak wpływu informacji zawartej na stronie firmy a dotyczącej zasad i praktyk związanych z ochroną środowiska. W przypadku skutków interakcyjnych, badania nie potwierdzają skutków substytucji pomiędzy dwiema zielonymi praktykami rekrutacyjnymi, ale wykazują skutki dodatnie pomiędzy zielonymi i niezielonymi metodami. Podsumowując, artykuł poszerza wiedzę na temat zielonej rekrutacji poprzez wkład jaki wnosi do literatury dotyczącej reputacji organizacyjnej oraz skutków interakcji wśród metod HR. Następstwa tych dwóch rozszerzeń wiedzy dla praktyki i badań na temat zarządzania zasobami ludzkimi, są także omawiane w niniejszym artykule.

Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation / J. Haddock-Millar, C. Sanyal, M. Müller-Camen // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 1-2, s. 192-211, tab. bibliogr.

Zielone zarządzanie zasobami ludzkimi: jakościowa analiza porównawcza przypadku na przykładzie międzynarodowej firmy ze Stanów Zjednoczonych.

Artykuł bada sposoby jakie międzynarodowa firma wykorzystuje do zielonego zarządzania zasobami ludzkimi w swoich filiach w Wielkiej Brytanii, Niemczech i Szwajcarii. Autorzy badania przeanalizowali podobieństwa i różnice w podejściu do zielonego HRM, w tych trzech europejskich filiach amerykańskiej sieci restauracji. Takie podejście do badania umożliwiło porównanie metod i zachowań zielonego zarządzania oraz czynników, wpływających w tym zakresie na filie. Z tego też powodu artykuł odnosi się do obecnego braku międzynarodowych badań porównawczych w dziedzinie ekologicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Metodologia zastosowana do przeprowadzenia analizy oparła się na zbadaniu przypadku, w którym wzięło udział 50 uczestników, odpowiadających

na po części otwarte pytania i biorących udział w grupach dyskusyjnych. Otrzymane wyniki dowodzą istnienia aktywnego zielonego zarządzania, które odzwierciedla się poprzez zestaw operacyjnych i skoncentrowanych na ludziach inicjatyw we wszystkich badanych krajach. Pomimo nadrzędnego oddania się sprawie ekologicznej stabilności, ważność i uregulowanie ekologii i funkcji HR różni się pomiędzy filiami, podobnie jak sposoby w jakie filie angażują siłę roboczą w utrzymanie ekologicznej stabilności. Badanie określa kilka czynników, które wyjaśniają różnice w podejściu do ekologii, podając m.in bodźce strategiczne i przyczyniające się do osiągnięcia wysokich wyników, a także wymiar kulturowy jak na przykład relacja z głównymi udziałowcami.

How to make a knowledge-sharing group: a group social capital perspective / W-L. Wu, Y-Ch. Lee // *Pers. Rev.* - 2016, nr 3, s. 523-538, rys. tab. bibliogr.

W jaki sposób stworzyć dzielącą się wiedzą grupę: perspektywa kapitału grupy społecznej.

Chociaż zespoły pracownicze są głównym forum dzielenia się wiedzą w miejscu zatrudnienia, powstało dotychczas niewiele studiów badawczych poświęconych tej kwestii. Autorzy próbują zastosować koncepcję kapitału grupy społecznej w celu określenia, w jaki sposób najskuteczniej promować dzielenie się wiedzą na poziomie grupy. W niniejszej pracy dokonano podziału wspomnianego kapitału na dwa segmenty (zachowań i zasobów) wpływających na odmienności w sposobach wymiany wiedzy pomiędzy członkami grup pracowniczych. W studium w koncepcję zachowań kapitału grupy społecznej włączono interakcje społeczne i podział obowiązków, zaś w ramach zasobów uwzględniono zaufanie grupowe i klimat wsparcia, aby dzielić się wiedzą. Autorzy przeprowadzili badanie wybranych 86 grup pracowniczych w przemyśle

wysokich technologii. Wyniki analiz wskazują, że interakcje społeczne w zespole pracowniczym są pozytywnie powiązane z zaufaniem grupowym i podziałem obowiązków oraz klimatem wsparcia dla przepływu wiedzy.

How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers: examining mediating and moderating processes / S. Bong Choi [et al.] // *Pers. Rev.* - 2016, nr 3, s. 459-479, rys. tab. bibliogr.

W jaki sposób transformacyjny typ zarządzania wyzwała innowacyjne zachowania pracowników w Korei: analiza procesów mediacji i łagodzenia sporów.

Celem pracy było zbadanie relacji pomiędzy zarządzaniem typu transformacyjnego a innowacyjnym zachowaniem pracowników w Korei. Ponadto, autorzy badali, czy podział wiedzy i postrzeganie wsparcia organizacyjnego przez pracowników wpływa na wspomniane wyżej relacje. W celu przetestowania związków pomiędzy zarządzaniem typu transformacyjnego a innowacyjnym zachowaniem zatrudnionych, wyrażającym się podziałem wiedzy oraz przebiegiem procesów mediacji, w badaniach wykorzystano projekt ponadsektorowy oparty na danych z kwestionariuszy rozprowadzonych wśród 356 pracowników zatrudnionych w przemyśle wytwórczym w Korei. Uzyskane rezultaty wymagają potwierdzenia w dalszych badaniach analizujących czynniki wpływające

na zachowania związane z dzieleniem się wiedzą oraz dokonujące pomiarów oddziaływania zarządzania transformacyjnego na poziomie kierowania zespołem pracowniczym, w celu dokonania generalizacji wyników. Dane do badań powinny mieć charakter długookresowy aby przewyższać ograniczenie badań o charakterze międzysektorowym, prowadzonych w danym momencie, jak to miało miejsce w niniejszym studium.

The limits of institutional isomorphism in the design of e-recruitment websites: a comparative analysis of the USA and Spain / C. Simon, J. Esteves // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 1-2, s. 23-44.

Granice instytucjonalnego izomorfizmu w projektowaniu internetowych stron rekrutacyjnych: badanie porównawcze USA i Hiszpanii.

Gwałtowny wzrost transformacji cyfrowej przenika wszystkie aspekty prowadzenia biznesu i życia zawodowego i niezmiennie zmusza organizacje do rozwijania nowych modeli i procesów postępowania. Artykuł przedstawia analizę porównawczą internetowych stron rekrutacyjnych największych firm narodowych w dwóch krajach, Hiszpanii (firmy z giełdowego indeksu IBEX 35) i USA (firmy z indeksu Dow Jones giełdy papierów wartościowych). Do badania wykorzystano klasyfikację najlepszych praktyk stosowanych w internetowej rekrutacji wraz z 27 cechami dla nich charakterystycznymi. Sprawdzono zakres w jakim wybór określonych funkcjonalności użytych na stronach internetowych odzwierciedla różne rodzaje izomorficznych relacji, biorąc pod

uwagę czynniki społeczno-ekonomiczne, technologiczne czy kulturowe. Badanie wykazało, że istnieje wysoki poziom homogeniczności w obrębie obu grup pod względem wyboru cech e-rekrutacji używanych na stronach firm, przy jednoczesnym istnieniu istotnych różnic pomiędzy cechami e-rekrutacji firm z indeksów DJIA oraz IBEX 35, których strony internetowe wykazują się niskim podobieństwem. Wyniki badań omówione zostały pod względem czynników instytucjonalnych, kierującymi firmy w stronę izomorfizmu w projektowaniu praktyk e-rekrutacji i treści na stronach internetowych.

Worauf achten Arbeitgeber im Auswahlprozess von Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge? Ergebnisse eines faktoriellen surveys / Ch. Neeß // *J. Labour Mark. Res.* - 2015, nr 4, s. 305-323, rys. tab. bibliogr.

Na co zwraca uwagę pracodawca w trakcie procesu naboru absolwentów ekonomicznych kierunków studiów? Wyniki badania.

Autorka zajmując się zagadnieniem naboru nowych pracowników dostrzega, iż w trakcie tego procesu pracodawcy przyjmujący kandydatów są często narażeni na ryzyko związane z niepewnością co do rzeczywistej produktywności przyszłych pracowników. Jej zdaniem zjawisko to dotyczy zwłaszcza naboru osób dopiero rozpoczynających swoją karierę zawodową. Generuje to pytanie, jakie kryteria osoby rekrutujące powinny uwzględniać podczas rozmowy z absolwentami wyższych uczelni. Opierając się na koncepcji kapitału ludzkiego można zakładać, iż decydujące znaczenie mają indywidualne kompetencje kandydata do pracy. Zmiany na rynku wyższych uczelni związane z wprowadzeniem nowych rodzajów studiów, (podział na licencjackie i magisterskie),

skłaniały do zastanowienia się, czy reputacja uczelni może być wykorzystywana w procesie rekrutacji, jako sposób na zmniejszenie niepewności co do przyszłej pracy. Autor opierając się na wynikach badania ujawnia, że indywidualne kwalifikacje kandydatów mają decydujący wpływ na szanse otrzymania przez kandydata pracy. Zauważono również, że w pewnym stopniu pracodawcy uwzględniają oceny z dyplomu, ale w mniejszym stopniu, niż inne kryteria indywidualne. Znaczenie mają również doświadczenie zagraniczne i praca w ramach wolontariatu. Reputacja szkoły wyższej z kolei nie miała prawie żadnego znaczenia przy podejmowanych decyzjach rekrutacyjnych.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 26.

Decomposition of changes in Korean wage inequality, 1998-2007 / P. K. Ghosh, J. Y. Lee // *J. Labor Res.* - 2016, nr 1, s. 1-28, rys. tab. bibliogr.

Dekompozycja zmian w zakresie nierówności płac w Korei, 1998-2007.

W okresie od kryzysu finansowego w Azji z 1997 do globalnego kryzysu ekonomicznego w 2008 r. Korea Południowa doświadczyła stopniowego wzrostu dysproporcji płacowych. Artykuł dokonując wglądu w dystrybucję typów edukacji oraz aktywność i liczebność związków zawodowych, bada przyczyny gwałtownych zmian zachodzących w tym czasie. Oddziaływania te są oceniane z zastosowaniem funkcji dystrybucji opartej na metodach dekompozycji. Dane do analiz pochodzą z Koreańskiego Badania Panelowego Siły Roboczej z lat 1998–2007. Uzyskane rezultaty wskazują, że obserwowane zmiany w dystrybucji edukacji mogą wyjaśniać około 10% zmian w zakresie dziury płacowej w proporcji 90/50%. Spadająca liczebność związków zawodowych nie oddziaływała w sposób decydujący na powiększanie się dysproporcji wynagrodzeń w Korei. Zauważono również, iż zmiany w zakresie kompozycji siły roboczej

wyjaśniają w dużej mierze ogólne wahania i nierówności płacowe w górnej części układu dystrybucji. Opierając się na uzyskanych wnioskach autorzy sporządzili listę zaleceń odnośnie polityki rynku pracy, mającej na celu zacieranie dysproporcji poziomów wynagrodzeń w Korei.

Gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland: Jahresbilanz der Rechtsprechung / M. Böning, T. Walter // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 1, s. 16-21.

Ustawowa płaca minimalna w Niemczech: roczny bilans orzecznictwa.

Autorzy omawiając sytuację jaka panuje w Niemczech po wprowadzeniu ustawowej płacy minimalnej, zwracają uwagę, że jej wprowadzenie nie tylko oddziaływało na podmioty obecne na rynku pracy i zajmujących się nią ekspertów, ale także na niemieckie sądy. Było to związane z faktem, iż wielu pracodawców próbowało obchodzić regulacje prawne, wobec czego takie działania znajdowały swój finał w postępowaniach sądowych. Autorzy przyznają, że chociaż część kwestii związanych z ustawową płacą minimalną, za sprawą decyzji Federalnego Sądu Pracy została wyjaśniona, to jednak część kwestii m.in. związana z badaniem zgodności z prawem stosowania wyjątków od obowiązywania ustawowej płacy minimalnej, wciąż wymaga wyjaśnienia. W związku z tym podejmują się oni przeglądu dotychczasowej linii orzeczniczej w zakresie płacy minimalnej, jak również przedstawiają dopuszczalne wyjątki od

jej stosowania np. te związane z pracą w warsztatach osób niepełnosprawnych, czy odbywających kary w więzieniach. Autorzy wspominają również o niepewności jaką wśród przedsiębiorstw i polityków z krajów Europy Środkowo-Wschodniej wywołało wprowadzenie płacy minimalnej i związanych z nią różnych obowiązków o charakterze dokumentacyjnym.

Ein Jahr gesetzlicher Mindestlohn: wer profitiert? Wo hapert es noch? / C. Falk // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 1, s. 9-15, tab.

Rok ustawowej płacy minimalnej: kto czerpie z niej profity?

Autor zajmuje się zagadnieniem ustawowej płacy minimalnej w Niemczech. Przypomina, że wbrew głośzonym przed jej przyjęciem obawom, głównie ze strony pracodawców i ekonomistów, nie miała ona takich negatywnych skutków jak to wcześniej przewidywali. Przeciwnie, okazało się, że instrument ten odpowiednio funkcjonuje i poprzez podniesienie płacy do 8,5 euro za godzinę, przyczynił się do wzrostu płac wielu osób z grup charakteryzujących się niskim poziomem wynagrodzeń. Skalę oddziaływania tego instrumentu zwiększają również osoby pracujące w branżach, w których dotąd nie obowiązywały układy zbiorowe. Niemniej zbyt krótki okres czasu jaki minął od jej wprowadzenia, nie pozwala na pełną ocenę skutków wdrażania publicznej płacy minimalnej, w tym dla beneficjentów Hartz IV oraz osób o niepewnym zatrudnieniu, w kontekście ich praw emerytalnych. W tym kontekście warto również

wspomnieć o naruszeniach płacy minimalnej, które ze względu na wysokie sankcje nie są opłacalne dla pracodawców. Z przeprowadzonej analizy wynika, że w pierwszych sprawach z tym związanych sądy stoją po stronie pracowników. Niemniej jednak w celu zapewnienia jej skutecznego wdrażania, potrzebne są wzmożone kontrole pracodawców i akcje informacyjne wśród pracowników. Autorka wskazuje, na istniejące liczne wyłączenia spod rygoru ustawowej płacy minimalnej, które obejmują szereg kategorii osób i które są przedmiotem krytyki ze strony niemieckich związków zawodowych.

The minimum wage and inequality: the effects of education and technology /
Z. L. Barany // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 1, part 1, s. 237-274, rys. tab. bibliogr.

Płaca minimalna a nierówność: wpływ edukacji i technologii.

W reakcji na spadek płacy minimalnej nierówności płacowe na przestrzeni ostatnich 30 lat, wykazywały tendencje do stopniowego narastania. Artykuł dowodzi, że model ogólnej równowagi z naturalnym podziałem kwalifikacji staje się użyteczny w badaniach mających na celu dokonanie prawidłowej oceny wpływu zmian płacy minimalnej na wahania poziomu wynagrodzeń. Płaca minimalna oddziałuje na dystrybucję zarobków i wartość danego typu kwalifikacji, tym samym w kwestii wyboru danego rodzaju wykształcenia, tworzy lub nie system zachęt dla poszczególnych osób. Skalibrowany model uwzględniający zachodzące przemiany technologiczne wskazuje, zgodnie z najnowszą literaturą przedmiotu opisującą dane doświadczalne, że nawet niewielkie zmiany płacy minimalnej silnie wpływają na dolną część zakresu dystrybucji wynagrodzeń. Także reakcja górnej części jest empirycznie dostrzegalna lecz już nie w takim stopniu.

Wage adjustment in the Great Recession and other downturns: evidence from the United States and the Great Britain / M.W. L. Elsby, D. Shin, G. Solon // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 1, part 2, s. S249-S291, rys. tab. bibliogr.

Dostosowania płac w okresie Wielkiej Recesji i inne tendencje zwrotne: dane z USA i Wielkiej Brytanii.

Wykorzystując dane pochodzące z badań populacji w USA z lat 1979–2012 oraz New Earnings Survey (NES) z Wielkiej Brytanii z lat 1975–2012, autorzy artykułu badają zachowania się poziomów wynagrodzeń w obu krajach, ze szczególnym uwzględnieniem okresu globalnej Wielkiej Recesji Gospodarczej. Wahania płacy realnej mają charakter cykliczny, ale zjawisko to ma różne oblicze w okresie kryzysu ekonomicznego w obu badanych krajach. Odmienności te można jednak, zdaniem autorów pracy łatwo wyjaśnić, badając prawdziwość hipotezy, iż sztywność w zakresie kształtowania płacy minimalnej i utrzymywania jej poziomu odgrywa istotną rolę w cyklicznych odpyływach i przyływach z i do zatrudnienia i bezrobocia. W konkluzji autorzy artykułu

zauważają, iż wspomniana polityka w niektórych okolicznościach, może okazać się mniej wiążąca i mieć mniejsze konsekwencje w zakresie alokacji na rynku pracy, niż się dotychczas przypuszczało na podstawie obserwowanych trendów. Autorzy podają konkretne przykłady potwierdzające to twierdzenie z obu badanych krajów.

Where have the middle-wage workers gone? A study of polarization using panel data / G. M. Cortes // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 1, part 1, s. 63-105, rys. tab. bibliogr.

Gdzie się podzieli robotnicy o średnich płacach? Studium polaryzacji z wykorzystaniem danych panelowych.

Wykorzystując ogólny model równowagi z naturalnym podziałem pracowników na zawody, artykuł prezentuje teoretyczną i empiryczną analizę wpływu zmian technologicznych na wzorce zawodowej transformacji oraz wysokość wynagrodzeń poszczególnych grup pracowników. Zgodnie z założeniami modelu, przeanalizowano dane pochodzące z Panelowego Studium Dynamiki Dochodów w USA, odnajdując mocne dowody na selekcję w zakresie zdolności do zatrudnienia i mobilności zawodowej niektórych grup pracowników oraz decydujący spadek wysokości wynagrodzeń w zawodach średnio płatnych. Równocześnie zaobserwowano szybki wzrost płac w dłuższej perspektywie czasowej dla pracowników zmieniających rodzaj zatrudnienia, w porównaniu z tymi, którzy pozostali w swoim zawodzie.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 3, 10.

Core self-evaluations and salary attainment: the moderating role of the developmental network/ Y. H. Cheung, N. C. Herndon, T. W. Dougherty // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 1-2, s. 67-87, rys. tab. bibliogr.

Rdzeń samooceny a wysokie wynagrodzenie: rola sieci rozwoju.

Rdzeń samooceny (core self-evaluation CSE) jest uznanym czynnikiem przewidującym wysokie wynagrodzenie oraz satysfakcję w życiu i pracy. Osoby z pozytywnym wizerunkiem siebie częściej otrzymują wyższe wynagrodzenie ponieważ posiadają motywację, energię i są zdolne skutecznie współzawodniczyć w miejscu pracy. Dodatkowo sieć rozwoju czyli grupa osób, które aktywnie interesują się i uczestniczą w rozwoju naszej kariery poprzez udzielanie nam wsparcia, od dawna uznawana jest jako społeczne zasoby jednostki. Chociaż sugeruje się, że sieć rozwoju ma pozytywny wpływ na wysokość zarobków, niniejszy artykuł zastanawia się czy wszystkie osoby z wysokim CSE w podobny sposób odnoszą korzyści ze swoich sieci rozwoju. Do przeprowadzenia dwóch analiz zastosowano badania naukowe dotyczące osobowości oraz sieci rozwoju.

Pierwsza sprawdzała czy rozmiar sieci rozwoju ma wpływ na pozytywny związek pomiędzy CSA a wysokim wynagrodzeniem. Druga badała czy status w organizacji i silne powiązania pomiędzy osobami z sieci rozwoju, mają wpływ na pozytywny związek pomiędzy rdzeniem samooceny a wysokością zarobków. Wyniki pokazują, że osoby z wysokim CSE oraz siecią rozwoju charakteryzującą się mniejszą ilością osób zaangażowanych ale o silnych połączeniach, osiągają wyższe wynagrodzenie. Podsumowując, niniejsze badanie pokazuje, że pozytywna korelacja pomiędzy rdzeniem samooceny a wysokością zarobków może się różnić w zależności od charakterystyki struktury sieci rozwoju.

Crossing the borders: the relationship between boundary management, work-family enrichment and job satisfaction / S. Daniel, S. Sonnentag // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 3-4, s. 407-426, tab. bibliogr.

Przekraczanie granic: związek pomiędzy zarządzaniem granicami, wzbogaceniem życia zawodowego i rodzinnego oraz satysfakcją z pracy.

Korzystając z Teorii Granic autorki badają zarządzanie granicami, które określa się jako czynnik prognostyczny wzbogacenia życia zawodowego i rodzinnego, a w konsekwencji odczuwanie satysfakcji płynącej z pracy. Teoria Granic charakteryzuje granice wyznaczone pomiędzy dziedzinami życia na dwóch poziomach elastyczności (granice fizyczne) oraz przenikalności (granice psychologiczne) i zaznacza, że każdy ma indywidualne preferencje do łączenia lub oddzielania tych dziedzin. Dodatkowo podkreśla wpływ miejsca pracy na zarządzanie tymi granicami. Autorki artykułu określiły więc zarządzanie granicami, zarówno jako zmienną indywidualną określającą preferencje pracownika do zarządzania fizycznymi i psychologicznymi granicami pomiędzy dwiema

domenami życia, jak i zmienną kontekstową określającą jak pracownicy postrzegają miejsce pracy w odniesieniu do zarządzania tymi granicami. W ankiecie przeprowadzonej na 222 pracownikach, którzy są rodzicami przynajmniej jednego dziecka, oceniono preferencje elastyczności i przenikalności jednostki, postrzegane zasoby elastyczności i przenikalności miejsca pracy, wzbogacenie życia zawodowego i rodzinnego oraz satysfakcję z pracy. Analiza regresyjna wykazała silne pozytywne powiązanie pomiędzy preferencjami przenikliwości pracowników, wzbogaceniem dziedzin życia oraz odczuwaniem satysfakcji z pracy, a także pomiędzy postrzeganymi zasobami elastyczności miejsca pracy, polepszeniem życia zawodowego i rodzinnego i odczuwaniem większej satysfakcji z pracy. Oznacza to, że lepsze życie zawodowe i rodzinne pośredniczy w relacji pomiędzy preferencjami przenikliwości i zadowoleniem z pracy. Ponadto, pośredniczy także w relacji pomiędzy postrzeganymi zasobami elastyczności a odczuwalną satysfakcją z pracy. Artykuł omawia także teoretyczne i praktyczne konsekwencje otrzymanych wyników.

Fun times: the relationship between fun and workplace engagement / B. Plester, A. Hutchison // *Empl. Relat.* - 2016, nr 3, s. 332-350 bibliogr.

Czasy śmiechu: relacje pomiędzy śmiechem a zaangażowaniem w miejscu pracy.

Idea śmiechu w miejscu pracy wydaje się mieć charakter pozytywny, naturalny i sprzyjający dobremu samopoczuciu pracownika, ale wiele dotychczasowych badań tego zjawiska wskazuje na zadziwiającą dwuznaczność oceny tego zjawiska. Autorzy pracy, opierając się na najnowszej literaturze przedmiotu i danych doświadczalnych, analizują trzy różne formy atmosfery śmiechu w pracy: w zarządzaniu, w kontaktach personalnych i w wykonywaniu obowiązków w celu określenia relacji pomiędzy śmiechem a zaangażowaniem w pracę. Wykorzystując podejście etnograficzne, gromadząc dane jakościowe pochodzące z czterech różnych firm odmiennych sektorów gospodarki (finansowego, prawnego, informatycznego oraz usług komunalnych) w Nowej Zelandii, autorzy pracy badają kulturę organizacyjną i humor. Badania prowadzono spędzając pełny miesiąc w każdej firmie, obserwując codzienne życie i zachowania pracowników

na każdym szczeblu organizacji. Artykuł prezentuje wyniki przeprowadzonego eksperymentu, wskazując na niektóre specyficzne powiązania pomiędzy koncepcjami śmiechu i zaangażowania w życie firmy. Niektóre obserwowane formy humoru oferowane pracownikom stanowią dla nich odświeżające przerwy dla nabrania sił do dalszej pracy. Humor stanowi też formę odreagowania, pozwala na nawiązanie ściślejszych więzi z zespołem pracowniczym, działem czy całą firmą. Dla niektórych pracowników stanowi jednak niepotrzebny dystraktor, wprowadza dysharmonię i dysonans, zmniejszając chęć zaangażowania w pracę.

Impact of individual coping strategies and organisational work-life balance programmes on Australian employee well-being / C. Zheng [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 5-6, s. 501-526, rys. tab. bibliogr.

Wpływ indywidualnych strategii radzenia sobie i programów godzenia życia zawodowego z rodzinnym na samopoczucie pracownika w Australii.

Artykuł podejmuje analizę kilku wybranych strategii radzenia sobie pracowników z równoważeniem życia rodzinnego i zawodowego, w kontekście postrzegania przez nich organizacyjnych rozwiązań dotyczących równowagi praca-dom na przykładzie grupy 700 pracowników w Australii. Połączone oddziaływanie tych strategii oraz wspomnianych wyżej programów, oceniane jest na podstawie relacji pracowników na temat ich ogólnego samopoczucia z wykorzystaniem modelowania strukturalnej równości. Uzyskane wyniki wskazują, że poszczególni pracownicy mający pozytywny stosunek do życia i stosujący skuteczne sposoby godzenia życia zawodowego i rodzinnego, są zdolni w o wiele większym stopniu do osiągnięcia dobrego samopoczucia. Rozwiązania

firmowe dotyczące równoważenia obu aspektów życia, zarówno w wymiarze finansowym jak i niefinansowym, nie mają bezpośredniego związku z samopoczuciem pracownika, ale oddziałują na nie w sposób pośredni poprzez kształtowanie indywidualnych strategii pomagających osiągać pracownikom lepsze samopoczucie. Ma ono jednak zdecydowanie silniejsze powiązania z indywidualnym wysiłkiem pracownika, niż z zastosowanymi w firmie programami zachowania równowagi na linii praca-dom.

Job burnout of security guards of aviation company / T. Rosenbloom, Y. Malka, Sh. Israel // *Pers. Rev.* - 2016, nr 3, s. 557-568 bibliogr.

Wypalenie zawodowe pracowników ochrony firmy lotniczej.

Celem artykułu była analiza samopoczucia pracowników ochrony linii lotniczej, zatrudnionych w tej firmie, często wysyłanych za granicę na krótkie misje. Studium bada stopień wypalenia zawodowego tej wąskiej grupy pracowniczej. W celu zgromadzenia danych do badań, przeprowadzono wśród tej grupy osób kwestionariusze stylu zaangażowania w pracę w firmie, poziomu wypalenia psychicznego oraz ankietę demograficzną. Uzyskane rezultaty wskazują, że pracownicy przejawiający nadmiar zaangażowania w pracy na swoim stanowisku, cierpią częściej z powodu wypalenia zawodowego niż ci, którzy przyjmują postawę ochrony przed nadmiarem obowiązków lub ich unikanie. Możliwe wyjaśnienia tych wniosków wiążą się z założeniem, że pracownicy ochrony mniej zaangażowani emocjonalnie w wykonywanie swoich obowiązków, nie nawiązują

relacji i więzi z otaczającym światem, a tym samym chronią się przed nadmiarem psychicznych przeżyć, które mogą prowadzić w konsekwencji do wypalenia zawodowego.

Job insecurity, career opportunities, discrimination and turnover intention in post-apartheid South Africa: examples of informative hypothesis testing / L. T. de Beer, S. Rothmann Jr., J. Pienaar // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 3-4, s. 427-439, tab. bibliogr.

Niepewność pracy, możliwości rozwoju zawodowego, dyskryminacja i chęć zmiany pracy w Republice Południowej Afryki po apartheidzie: na przykładzie testowania hipotez informacyjnych.

Celem artykułu było zbadanie różnic w doświadczeniach męskich pracowników, w świetle prawa o równości szans w zatrudnieniu oraz silnego działania akcji afirmacyjnej we współczesnych południowo-afrykańskich organizacjach. Badanie zaprojektowano przekrojowo stosując próby warstwowo-losowe pochodzące z pięciu korporacji (N = 1000). Zastosowano modelowanie zmiennych ukrytych oraz szacowanie bayesowskie. Aby bezpośrednio porównać hipotezy informacyjne i pokazać jak o wiele bardziej prawdopodobne jest, że jedna hipoteza jest tą poprawną w porównaniu do innych hipotez,

autorzy artykułu wykorzystali także testowanie hipotezy informacyjnej oraz wynikające z niej czynniki bayesowskie. Wyniki analizy ujawniły, że pracownicy nieokreśleni w prawie o równości zatrudnienia (biali mężczyźni) doświadczają większego poczucia niepewności pracy, niż ich określenni odpowiednicy (czarni mężczyźni), jednak nie łączy się to z większą chęcią zmiany pracy. Okazało się także, że kiedy określenni przez prawo pracownicy doświadczają mniejszych możliwości zawodowych, wykazują wyższą chęć znalezienia nowego stanowiska. Ponadto, choć zauważają oni większą dyskryminację skierowaną w ich stronę, nie przekłada się to na ich chęć do zmiany pracy. Artykuł omawia także ograniczenia, które dotknęły analizę oraz przyszłe możliwości przeprowadzenia badań.

One job, one deal....or not: do generations respond differently to psychological contract fulfillment? / X. D. Lub // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 5-6, s. 653-680, tab. bibliogr.

Jedna praca, jeden interes... lub nie: czy generacje wypełniają kontrakt psychologiczny w różny sposób?

Praca bada różnice w zakresie pokoleniowych sposobów wypełniania kontraktów psychologicznych oraz stosunku do pracy. Dane do badań zostały zebrane od wybranej grupy 909 pracowników holenderskiego sektora usług. strukturalnego. W celu przetestowania oddziaływania wspomnianych różnic na intencje dotyczące zmiany zatrudnienia, zastosowano analizy modelowania. Wyniki badań potwierdzają odmienność generacyjnych sposobów wypełniania kontraktów psychologicznych i stosunku do pracy, zwłaszcza niektórych składowych kontraktów, takich, jak: rozwój kariery zawodowej, treść wypełnianych zadań, polityka firmy, atmosfera społeczna oraz wynagrodzenia. Prezentowane studium dostarcza dowodów na istnienie powtarzalnych wzorców

pokoleniowych wypełniania kontraktów psychologicznych i stosunku do wykonywanej pracy. I tak np. Pokolenie Baby Boomers i Pokolenie X najbardziej motywuje do pracy atmosfera społeczna, podczas gdy Pokolenie Y rodzaj wykonywanej pracy i rozwój kariery zawodowej. Jasne zasady polityki firmowej są bardzo ważne dla Pokolenia X, a wynagrodzenia stanowią najsilniejszy motywator dla Pokolenia Y.

Positive psychological capital and emotional labor in Korea: the job demands-resources approach / W.-M. Hur, S.-Y. Rhee, K.-H. Ahn // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 5-6, s. 477-500, rys. tab. bibliogr.

Pozytywny kapitał psychologiczny a praca wymagająca zaangażowania emocjonalnego w Korei: podejście badawcze modelu wymogi-zasoby.

Studium analizuje wpływ postrzegania przez pracowników sprawiedliwości organizacyjnej na kumulację pozytywnego kapitału psychologicznego zatrudnionych oraz oddziaływanie tych czynników na zaangażowanie emocjonalne, powierzchowne i głębokie w wykonywaną przez nich pracę. Opierając się na modelu wymogów-zasobów (JD-R model) oraz literaturze poświęconej pozytywnemu środowisku pracy, omawia zwłaszcza niebezpośrednie wpływy postrzegania przez pracowników dystrybucyjnej i proceduralnej sprawiedliwości w firmie, na proces ich zaangażowania w wykonywanie zadań. Autorzy pracy, wykorzystując dane pochodzące od 263 pracowników

obsługi powietrznej największej linii lotniczej w Korei, przeprowadzili badania we wspomnianym wyżej zakresie, których wyniki wskazują, iż postrzeganie dystrybucyjnej i proceduralnej sprawiedliwości w sposób korzystny wpływa na pozytywny kapitał psychologiczny pracowników, co z kolei pogłębia stopień ich zaangażowania w pracę. Zjawisko to pozostawało w negatywnej relacji do wyczerpania emocjonalnego wpływającego na chęć zmiany zatrudnienia. Studium prezentuje badania, które pozwalają na lepsze zrozumienie pozytywnego kapitału psychologicznego oraz dają wskazówki postępowania dla zarządzających siłą roboczą zatrudnioną w sektorze obsługi, od której wymaga się zaangażowania emocjonalnego.

The power of workers. Knowledge work and the power balance in Scandinavian countries / K. M. Olsen // *Empl. Relat.* - 2016, nr 3, s. 390-405, tab. bibliogr.

Władza pracowników. Praca sektora wiedzy a równowaga sił w krajach skandynawskich.

W artykule poddano analizom kwestie związane z kształtowaniem się oblicza równowagi sił (indywidualnej siły rokowań) pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Studium opiera się na podejściu teoretycznym, dotyczącym pracy w sektorze wiedzy i koncepcji instytucjonalnej. Dane do badań pochodzą z Europejskiego Badania Socjalnego z lat 2010–2011. Dokonano porównania równowagi sił pracowników i pracodawców w procesie rokowań w Danii, Szwecji i Norwegii. Zastosowano metodę analizy regresywnej. Wyniki badań wskazują, że sektor zawodowy i instytucjonalne uregulowania, kształtują układ sił pomiędzy pracownikami i pracodawcami. Osoby zatrudnione w firmach wysokiej technologii postrzegają swoją pozycję jako mocniejszą w negocjacjach z pracodawcami w Danii, ze względu na większą elastyczność pracodawców.

Słabiej czują się pracownicy w Szwecji i Norwegii. W układzie sił rolę odgrywa również wiek i płeć, jako ważne czynniki demograficzne determinujące postrzeganie przez pracowników swojej pozycji wobec pracodawców.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Age and work related health: insights from the UK Labour Force Survey / R. Davies, M. Jones, H. Lloyd-Williams // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 1, s. 136-159, tab. bibliogr.

Wiek a zdrowie związane z wykonywaną pracą: wnioski wyciągnięte na podstawie Ankiety Siły Roboczej w Wielkiej Brytanii.

Przez ostatnie dwie dekady dał się zauważyć nieprzerwany wzrost wskaźnika zatrudnienia wśród osób w wieku okołoemerytalnym, szczególnie wśród kobiet. Pomimo tego trendu, niski wskaźnik płodności oraz rosnący poziom oczekiwanej długości życia przyczyniły się do obaw ustawodawców o możliwości finansowe państwa w zakresie opieki nad starzejącą się populacją. Dlatego też rządy wciąż szukają sposobów na zachęcenie osób starszych do pozostania w stosunku pracy jak najdłużej. Istnieją silne dowody sugerujące, że praca ma dobry wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne, mimo że wiele osób skarży się na dolegliwości spowodowane pracą. Na podstawie danych pochodzących z ankiety siły roboczej w Wielkiej Brytanii (UK Labour Force Survey LFS), artykuł przedstawia nowe dowody na związek pomiędzy wiekiem a problemami

ze zdrowiem wynikającymi z pracy. Po pierwsze LFS jest niezwykła pod tym względem, gdyż zadaje pytania dotyczące zdrowia związanego z pracą tym osobom, które obecnie nie są już zatrudnione. W ten sposób umożliwia się bardziej reprezentatywną analizę w porównaniu do tej, która ograniczona jest tylko do osób pracujących. Po drugie, informacje zawarte w LFS umożliwiają dokonanie porównania pomiędzy problemami zdrowotnymi związanymi z pracą, które wynikają z obecnego zatrudnienia a szerszym środkiem, który zawiera problemy dotyczące poprzedniego zakładu pracy. Autorzy badania wykazali, że wzięcie pod uwagę każdego z tych źródeł błędu zwiększa gradient związany z ryzykiem zdrowotnym wynikającym z wieku i wykonywanej pracy oraz sugeruje, iż ignorowanie tych wyników nie doceni konsekwencji jakie współczesne przepisy, dążące do przedłużenia życia pracowników na rynku pracy, będą miały w stosunku dla problemów zdrowotnych związanych z pracą.

VII. PRAWO PRACY

Managing workplace religious expression within the legal constraints / A. Hambler // *Empl. Relat.* - 2016, nr 3, s. 406-419 bibliogr.

Zarządzanie ekspresją przekonań religijnych w miejscu pracy w ramach istniejących regulacji prawnych.

Celem artykułu było rozważenie w jak najszerszych kategoriach, w jaki sposób pracodawcy mogą odpowiadać na różnorodne formy ekspresji religijnej pracowników w miejscu zatrudnienia, odwołując się do istniejących uregulowań prawnych. Autor studium analizuje różne aspekty ustawodawstwa i przypadków prawnych we wspomnianej wyżej kwestii, poszukuje możliwości zidentyfikowania tych uregulowań, do których powinien odwoływać się pracodawca w ramach swojej polityki i praktyki zarządzania personelem, biorąc pod uwagę także poszanowanie godności i uczuć pracownika. Przedstawione na zakończenie pracy wnioski, skłaniają autora do stwierdzenia, iż pracodawcy cieszą się w sensie prawnym rozsądną dozą swobody w zakresie

reagowania na różne formy ekspresji przekonań religijnych przez pracowników: od możliwości nałożenia represji, aż do akceptacji zachowań zatrudnionych w tej sferze w miejscu pracy.

Social media dilemmas in the employment context / H. Lam // *Empl. Relat.* - 2016, vol. 38, nr 3, s. 420-437 bibliogr.

Dylematy mediów społecznościowych w kontekście zatrudnienia.

Autorka pracy analizuje zagadnienie związane z mediami społecznościowymi w kontekście uregulowań prawnych dotyczących zatrudnienia oraz dylematów etycznych w tej kwestii, odwołując się do najnowszych przypadków rozpraw sądowych w USA oraz oferując zalecenia dla pracowników i pracodawców w tej sferze. W analizach uwzględniono wcześniejsze prace badawcze w tej dziedzinie, zestawienia statystyczne oraz przypadki sporów prawnych. Z prezentowanego omówienia przeprowadzonych badań wynika, że pracodawcy pragnąc uniknąć ewentualnego ryzyka przyjęcia niewłaściwego pracownika, wykorzystują media społecznościowe głównie przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu danej osoby. Tym samym dopuszczają się jednak aktów dyskryminacji, naruszenia prywatności oraz zakłócania aktywności na tym polu pracowników, która to aktywność jest chroniona przez prawo USA. Dla pracowników media

społecznościowe stanowią głównie narzędzie nawiązywania kontaktów osobistych i biznesowych, przesyłania wiadomości poza godzinami pracy i stąd ochrona prywatności powinna stanowić nadrzędny cel akcji dyscyplinujących pracodawców, którzy tę prywatność naruszają z ważnego lub mniej ważnego względu.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Arbeit und Arbeitslosenversicherung: was sich zum Jahreswechsel änderte / R. Winkiel, H. Nakielski // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 1, s. 28-31.

Praca i ubezpieczenie od bezrobocia: co zmieni się na przełomie roku.

W kontekście zmian, jakie mają się pojawić wraz z przełomem roku w obszarze pracy i zabezpieczenia socjalnego, autorzy podejmują się w artykule dokonania przeglądu najważniejszych, ich zdaniem, nowych regulacji. Podejmowana przez nich praca stanowi w jakiejś mierze kontynuację wcześniejszych analiz, które objęły zmiany w ubezpieczeniu socjalnym oraz chorobowym i emerytalnym. Do najważniejszych zmian z jakimi należy się liczyć w 2016 roku, zaliczono zmiany przewidziane w wysokości składek i w wymiarze ich granic. Zmiany obejmowały m.in. wzrost wysokości składki ponoszonej na ubezpieczenie społeczne oraz dodatkową składkę płaconą przez ubezpieczonych na rzecz kas chorych. Ustawodawca oczekuje, że dodatkowa składka przyczyni się do poprawy sytuacji finansowej składkami osób najlepiej zarabiających, które muszą liczyć się z wyraźnie wyższymi, w porównaniu

do lat minionych, kosztami ponoszonymi na ubezpieczenie społeczne. Jednakże wyższe obciążenie składkami może być częściowo zniwelowane poprzez złagodzenie obciążeń podatkowych. Ponieważ ustawodawca umożliwił zwiększenie dopuszczalnej kwoty dochodów zwolnionej z obowiązku opodatkowania. W bieżącym roku również posiadacze dzieci zostali objęci zwiększoną kwotą zwolnienia z obowiązku podatkowego. W przypadku składek na Związek Zabezpieczenia Emerytalnego (PSV) pracodawcy muszą liczyć się z coraz wyższymi kosztami utrzymania systemu, co wynika z rosnącej liczby osób uprawnionych do świadczeń.

GKV-Finanzierung: Benötigte und tatsächliche Zusatzbeiträge der Kassen / W. Rogalski, V. Eck, I. Koller // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 2, s. 54-59, rys.

Finansowanie publicznych kas ubezpieczeniowych: wymagane i rzeczywiste składki dodatkowe.

Autorzy przypominają o wprowadzonym w 2015 roku instrumencie tzw. zależnych od dochodów dodatkowych składek na rzecz, należących do ustawowego ubezpieczenia chorobowego, kas chorych. Wspomniany instrument był rezultatem działań rządu federalnego, który poprzez obniżenie wysokości obowiązkowych składek doprowadził do sytuacji, w których dochody funduszu zdrowotnego gromadzącego składki dla kas chorych, okazały się niewystarczające dla pokrycia ich wydatków. Zdaniem autorów wprowadzenie z początkiem 2015 roku instrumentu dodatkowych płatności osób ubezpieczonych na rzecz kas chorych, wpłynęło w zasadniczy sposób na ich funkcjonowanie. Wprowadzone rozwiązania generowały wielką niepewność w związku z tym, iż ingerowały w decyzje członków kas chorych, mogących w konsekwencji podwyżek

składek zdecydować się na zmianę swojej dotychczasowej kasy. Skłoniło to autorów do sięgnięcia po dane pochodzące z badania BITMARCK Service GmbH, które miało pomóc w ustaleniu liczby kas, którym podniesione składki wystarczały na pokrycie ich wydatków. Za sprawą wspomnianego badania autorzy starali się ujawnić liczbę kas chorych, które ze względu na zachowanie swojej konkurencyjności zdecydowały się podnieść swoje składki, których wysokość nie wystarczała na zaspokojenie ich rzeczywistych potrzeb. Autorzy wskazują również alternatywną drogę obieraną przez kasy chorych, które zamiast podwyższania składek wołały sięgnąć po swoje rezerwy.

GKV-Finanzierung: Einnahmen und Ausgaben driften auseinander. Rückkehr zur paritätischen Finanzierung gefordert / H. Nakielski // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 2, s. 49-53.

Finansowanie publicznych kas chorych: powiązać dochody i wydatki. Pożądany powrót do finansowania parytetowego.

Ostatnia podwyżka składek wyłącznie dla ubezpieczonych w kasach ubezpieczenia chorobowego spowodowała, że autor postanowił skoncentrować się na zagadnieniu finansowania kas chorych i ponoszonych przez nią kosztów. Tym bardziej, że rosnące wydatki kas chorych ponoszone na leki czy też w związku z nowo uchwalanymi regulacjami prawnymi sprawiają, że kasy chorych zmuszone są ciągle do poszukiwania nowych źródeł dochodów. Efektem podejmowanych przez nie działań są podwyżki, które mogły objąć nawet 55 mln osób ubezpieczonych w publicznych kasach chorych. Podwyżki dotknęły tylko jedną stronę, tj. osoby pracujące, emerytów i innych ubezpieczonych w kasach chorych, nie objęły natomiast zupełnie pracodawców. W związku

z tym autor poszukuje odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób można uniknąć dalszej eskalacji kosztów funkcjonowania kas chorych. Jego zdaniem należy rozważyć powrót do tzw. parytetowego systemu finansowania kas chorych, w ramach którego obok osób ubezpieczonych w finansowaniu uczestniczyli również pracodawcy. Ponadto należy rozważyć ewentualne włączenie do systemu finansowania kas chorych również osób znajdujących się w prywatnych kasach chorych. Do innych rozwiązań, które mogą pomóc w ograniczeniu kosztów kas chorych, należą zmniejszenie oczekiwań dochodów ze strony dostawców usług oraz zmniejszenie wielkości rezerwy istniejącej w ramach funduszu zdrowia.

Grundsicherung, Kindergeld, Kinderzuschlag, BAföG, Unterhalt: die wichtigsten Änderungen im Sozialbereich ab 2016 / R. Winkel, H. Nakielski // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 1, s. 32-38, tab.

Podstawowe zabezpieczenie, zasiłek na dzieci, dopłata na dzieci, dodatki szkoleniowe, zaopatrzenie: najważniejsze zmiany w obszarze socjalnym od 2016 roku.

Analizując sytuację jaka ma miejsce w obszarze socjalnym, autorzy dochodzą do wniosku, że w najbliższym czasie będziemy tam świadkami pewnych zmian. Zwracają oni uwagę na zmiany jakie, z tytułu prawa Hartz IV, będą dotyczyć od 2016 roku beneficjentów świadczeń socjalnych. W ich przypadku w zależności od stopnia zapotrzebowania nastąpił, podobnie jak w przypadku zasiłku na dziecko, wzrost wysokości przysługujących świadczeń. W przypadku tzw. reguł zapotrzebowania, ustawodawca zdecydował się na ich podniesienie również w przypadku cudzoziemców ubiegających się o azyl, aczkolwiek w niższym stopniu niż w przypadku osób korzystających ze wsparcia z tytułu Hartz IV i pomocy socjalnej. Różnice w przewidywanej wysokości

świadczeń pomiędzy kandydatami na azylantów i osobami korzystającymi z Hartz IV oraz wsparcia socjalnego wynikały m.in. z braku ponoszenia przez osoby starające się o azyl niektórych kosztów. Należy przy tym podkreślić, iż wprowadzone zmiany stanowiły pierwszą od wielu lat próbę podwyższenia świadczeń przysługujących osobom uprawnionym, tak jak miało to miejsce w przypadku zasiłku mieszkaniowego czy też szkoleniowego. Z przeprowadzonej analizy wynikało, że najwyższe dopłaty przewidziano dla osób samotnych. W przypadku niektórych świadczeń, tak jak np. w przypadku zasiłku dla dzieci, urosły one w sposób symboliczny. W przypadku obszaru wspierania kształcenia, wprowadzone zmiany mają istotne znaczenie dla uczniów i studentów, poprzez podniesienie wysokości świadczenia oraz kwot wypłacanych rodzicom.

Krankenversicherung: Was sich 2016 ändert(e) / R. Winkel, H. Nakielski // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 2, s. 60-66.

Ubezpieczenie chorobowe: co się zmieni w 2016 roku.

Autorzy omawiają zmiany jakie w 2016 roku weszły w życie w niemieckim systemie ustawowego ubezpieczenia chorobowego, mające związek z wprowadzeniem licznych nowych regulacji dotyczących szpitali, opieki hospicyjnej i paliatywnej oraz e-zdrowia. Spośród nowych regulacji, bądź wytycznych obejmujących już istniejące, na czoło wysuwają się te dotyczące szpitali, powstałe w wyniku reformy zaopatrzenia szpitalnego, która dotyczyła całego szeregu zagadnień, poczynając od regulacji dotyczących personelu, poprzez kwestie związane z układami zbiorowymi, higieną i jakością, na finansowaniu szpitali i przejściowej opiece kończąc. Autorzy podkreślają, iż ustawa o strukturze szpitali niesie ze sobą szereg zalet, zamykając pewną lukę, polegającą na braku opieki nad pacjentem w okresie przejściowym, gdy wymaga on dalszego wsparcia i pielęgnacji po opuszczeniu szpitala. Z kolei przepisy dotyczące opieki paliatywnej

i hospicyjnej, miały poprawić jakość opieki w ostatniej fazie życia. Regulacje dotyczące e-zdrowia wskazując plan rozwoju cyfrowej infrastruktury, stanowiły wstęp do wprowadzenia w opiece zdrowotnej cyfryzacji, która obejmowała m.in. plany leków dla pacjentów, przekazywanie drogą elektroniczną danych pacjentów, czy elektroniczne listy lekarzy. Zdecydowanie negatywnie natomiast wspomniano o zmianach w zakresie instytucji doradztwa dla pacjentów, która to instytucja pomimo pozytywnych wyników, została zastąpiona przez firmę świadczącą usługi call center dla szpitali i firm farmaceutycznych.

Weiterhin Trend zu Fusionen: nur noch 168 selbstständige Sozialversicherungsträger /
D. Leopold // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 2, s. 74-76.

Dalszy trend do fuzji: już tylko 168 samodzielnych podmiotów ds. ubezpieczenia społecznego.

Wprowadzona z początkiem 2016 roku w Niemczech możliwość pobierania przez kasy publicznego ubezpieczenia dodatkowych składek od osób ubezpieczonych oraz związane z tym „nerwowe” ruchy poszczególnych kas dotyczące planowanej fuzji, stanowiły przyczynek do zaprezentowania w artykule rzeczywistego krajobrazu instytucji ubezpieczenia społecznego funkcjonujących w Niemczech. Autorzy omawiając sytuację w tej materii przypominają, że spośród prawie 170 podmiotów ubezpieczenia społecznego najwięcej było kas chorych (ponad 100) i kas wypadkowych, a w następnej kolejności kas emerytalnych. Zdaniem autorów wprowadzona możliwość zwiększenia składki ubezpieczeniowej na rzecz kasy ubezpieczenia, mimowolnie doprowadziła do wzrostu konkurencji między nimi. Jednak, jak przyznają, dążenie do fuzji nie rozpoczęło

się wraz z wprowadzeniem wspomnianego instrumentu, lecz ma znacznie dłuższą tradycję. Wystarczy tylko przypomnieć, iż na początku lat 90. ubiegłego wieku kas chorych było ponad 1200. Jednocześnie autorzy zaznaczają, że dążenie do fuzji nie jest jednolite w całym obszarze ubezpieczeń społecznych, gdyż w mniejszym lub prawie w żadnym stopniu nie dotyczy instytucji ubezpieczeń wypadkowych, emerytalnych czy od bezrobocia.

Zum Abschlussbericht der Koalitionsarbeitsgruppe „Flexible Übergänge“: (K)ein Recht auf Ruhestand / H-J. Urban, Ch. Ehlscheid, D. Neumann // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 2, s. 67-73.

W nawiązaniu do komunikatu końcowego koalicyjnej grupy roboczej „Elastyczne przejścia”: (brak) praw do emerytury.

Zakończenie prac grupy roboczej frakcji koalicji CDU/CSU i SPD zajmującej się kwestiami związanymi z elastycznym przejściem z zatrudnienia w stan spoczynku, której owocem był raporty końcowy, wykorzystany przez Federalne Ministerstwo ds. Pracy i Spraw Socjalnych do przygotowania projektu nowego prawa, stanowiło dla autorów pretekst do omówienia zaproponowanych we wspomnianym raporcie przez rządową koalicję propozycji w temacie tzw. elastycznego przechodzenia na emeryturę. W tym celu autorzy wykorzystali opinie na temat propozycji koalicyjnych, stworzone w ramach stanowiska przedstawionego przez związek zawodowy IG Metall. Zdaniem autorów, wbrew szumnym zapowiedziom o wychodzeniu naprzeciw potrzebom emerytów,

przygotowane propozycje nie spełniały pokładanych w nich oczekiwań, co mogło być wynikiem ich kompromisowego charakteru. Autorzy sądzą, iż zaproponowane rozwiązania służące do zachęcenia pracodawców do zatrudniania osób starszych, m.in. poprzez niższe koszty pracy osób w tym wieku, może w praktyce prowadzić do powstania obszaru niepewnego zatrudnienia i nakręcenia dumpingowej spirali, która będzie prowadziła do presji na rzecz zmniejszenia dochodów z pracy.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Predictors of the adoption of work-care arrangements: a study of South African firms / L. Dancaster, M. Baird // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 3-4, s. 456-475, tab. bibliogr.

Czynniki prognozujące wprowadzenie układów opieki w zakładach pracy: na przykładzie firm w Republice Południowej Afryki.

Republika Południowej Afryki to wielokulturowe społeczeństwo, w którym żyje około 50 milionów ludzi. Uważa się, że około trzy czwarte populacji wymaga różnego rodzaju opieki lub pomocy finansowej. Artykuł przedstawia badania dotyczące czynników prognozujących układy opieki w południowo-afrykańskich organizacjach. Badanie analizuje wprowadzenie 23 układów opieki w zakładach pracy wymienionych na giełdzie papierów wartościowych w Johannesburgu. Jako czynniki prognozujące wprowadzenie takich układów sprawdzono rozmiar organizacji, obecność kobiet w instytucji i związkach zawodowych, przywództwo kobiet oraz gęstość rozmieszczenia związków zawodowych. Dodatkowo, do badania włączono zagraniczną własność, zmienną, która

wcześniej nie została sprawdzona jako czynnik prognozujący zaadaptowanie układów opieki. Wyniki pokazują, że poziom wprowadzenia omawianych układów w organizacjach RPA jest niski. Rozmiar organizacji jak i obecność kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych, okazały się być powiązane z częstszym przyjęciem układów opieki w zakładach pracy. Badanie wprowadza swój wkład do badań poświęconych pracy i rodzinie, poprzez analizę integracji pracy i opieki w kontekście krajów innych. Przedstawione badania są innowacyjne ponieważ wprowadzają zagraniczną własność jako niezależną zmienną, a także włączają do analizy szerszy zakres układów opieki w zakładach pracy. Artykuł jest istotny dla innych krajów rozwijających się, poszerza dotychczasowe badania dotyczące zaangażowania pracodawców w takie zagadnienia jak praca i opieka w krajach rozwijających się.

Work and social well-being: the impact of employment conditions on quality of life / P. Boreham, J. Povey, W. Tomaszewski // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 5-6, s. 593-611, tab. bibliogr.

Praca a dobre samopoczucie społeczne: wpływ warunków zatrudnienia na jakość życia.

Zamiarem autorów pracy było poszerzenie wiedzy na temat wpływu praktyk zarządzania, na warunki zatrudnienia we współczesnym miejscu pracy, w szerszym kontekście społecznym. Studium dostarcza ram analitycznych dla badaczy zagadnienia, związanego z oddziaływaniem warunków pracy na samopoczucie pracownika postrzegane w kontekście społecznym, na podstawie badań wybranej grupy osób oraz gospodarstw domowych. Autorzy dokonują oceny prawdopodobieństwa zawierania umów o pracę w ramach różnorodnych systemów pracy wysokiej jakości, które mogą wpływać na poprawę lub pogorszenie jakości życia zatrudnionych. Artykuł wskazuje niektóre z tych praktyk zarządzania oraz uwarunkowań środowiska pracy, które oddziałują także poza

- 2 -

miejscem zatrudnienia na życie osobiste i funkcjonowanie społeczne poszczególnych pracowników i ich rodzin.

Gago E.

46a

IX-110

**X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW.
PARTYCYPACJA PRACOWNICZA**

The challenges and future of trade unionism in Algeria: a lost cause? / A. Chelghoum [et al.] // *Empl. Relat.* - 2016, nr 3, s. 351-372, tab. bibliogr.

Wyzwania i przyszłość ruchu związkowego w Algierii: stracony powód działania?

Celem artykułu jest zaprezentowanie realiów funkcjonowania algierskich zbiorowych stosunków pracy oraz wyzwań, jakie stoją przed działaczami niezależnych związków zawodowych w tym kraju, dotyczących ich działalności, ukrytych przed oczyma wspólnoty międzynarodowej. W celu przeprowadzenia analiz zgromadzono dane w ramach 12 wywiadów z autonomicznymi przywódcami związkowymi w Algierii, członkami związków i pracownikami niezrzeszonymi. Wyniki analiz pokazują wyzwania dla algierskich związków zawodowych związane z czterema płaszczyznami. Są to sceptycyzm wobec afiliowanych przy władzach związkach zawodowych, relacje pomiędzy autonomicznymi związkami a rządem, akcje strajkowe na tle prześladowania i nieuznawania organizacji pracowniczych oraz postrzeganie przez niezrzeszonych pracowników przyśrodkowości algierskiego ruchu związkowego, jako obrońcy praw pracowniczych.

Collective Bargaining in the Canadian Public Sector, 1978-2008: the consequences of restraint and structural change/ M. Compolieti, R. Hebdon, B. Dachis // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 1, s. 192-213, tab. bibliogr.

Negocjacje zbiorowe w sektorze publicznym w Kanadzie w latach 1978-2008: konsekwencje ograniczeń i zmiany strukturalnej.

Kilka poprzednich dekad to czas transformacji w sektorze publicznym w Kanadzie. Czynniki gospodarcze i polityczne doprowadziły do zmian strukturalnych, których głównym celem było cięcie kosztów. Opierając się na danych zebranych w latach 1978–2008 w Kanadzie, artykuł przedstawia zmiany jakie zaszły w negocjacjach zbiorowych w sektorze publicznym. Recesja lat 90. wpłynęła na przekształcenie procesu negocjacji zbiorowych. Wprowadzono tymczasowe kontrole i zmieniono kryteria arbitrażowe. Autorzy artykułu przedstawiają kilka bardzo interesujących wyników, pochodzących z analiz drogi na jakiej doszło do porozumienia w negocjacjach (strajk, mediacja, arbitraż) oraz długości trwania strajku. Główne wnioski pochodzą jednak

z badania nad porozumieniami dotyczącymi wynagrodzenia, gdyż zostało ono objęte środkami ścisłej kontroli w celu zmniejszenia wydatków sektora publicznego. Artykuł szczegółowo przygląda się, jaki wpływ miała ta kontrola na negocjacje zbiorowe. Badanie pokazało, że wyznaczanie pracowników niezbędnych, którzy będąc członkami jednostki pertraktującej nie mają jednocześnie prawa do strajku, przyczyniło się do obniżenia wysokości negocjowanego wynagrodzenia. Oznacza to, że ograniczenie zdolności do strajku jednostki pertraktującej ma wpływ na siłę jej negocjacji. Otrzyma-
ne szacunki sugerują także istnienie wyższych zarobków związanych z udziałem arbitrażu. Dodatkowo wykazano, że regulowanie i wzmocnienie kryterium wypłacalności używanego przez arbitrów do określenia wyroków, nie wpływa na ograniczenie wysokości zarobków uzgadnianych w negocjacjach. Artykuł omawia także konsekwencje otrzymanych wyników oraz dostarcza punkt wyjścia do dalszych rozważań na temat ograniczeń w sektorze publicznym po kryzysie z 2008 roku.

Employer association responses to the effects of bargaining decentralization in Australia and Italy: seeking explanations from organizational theory / P. Sheldon [et.al] // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 1, s. 160-191, rys. tab. bibliogr.

Reakcje związku pracodawców na efekty decentralizacji negocjacji zbiorowych na przykładzie Australii i Włoch. Poszukiwanie wyjaśnienia w teorii organizacji.

Związki pracodawców zostały powołane do życia, aby stawiać czoła wyzwaniom związanym z relacjami pracownik-pracodawca, tworzonymi przez związki zawodowe i interwencje państwowe. Z powodu braku środków na przeciwstawianie się tym wyzwaniom, organizacje pracodawców skupiły się na koordynacji, solidarności i bardziej znaczącym profilu politycznym. Dotychczasowa literatura przedmiotu zaniedbywała analizę związków pracodawców jako organizacji stojących w obliczu potencjalnego zagrożenia środowiskowego związanego z ich finansową stabilnością. Autorzy badają reakcję związków na decentralizację negocjacji zbiorowych, jednocześnie zastanawiając się nad czterema zagadnieniami. Po pierwsze, jak zmieniły się środowiska związków

po decentralizacji? Po drugie, jak związki zdecydowały się zareagować na skutki decentralizacji? Po trzecie, czy związki z jednego kraju podjęły tak samo daleko idące kroki jak organizacje z drugiego. I wreszcie, jakie czynniki wydają się tłumaczyć osiągnięte wyniki? Aby opracować model rodzajów reakcji przebadano osiem związków pracodawców (cztery w Australii i cztery we Włoszech) używając jakościowego, podejścia porównawczego. Mocniejsze skutki decentralizacji zwiększają narażenie związków na nową i wzmocnioną konkurencję, co w konsekwencji prowadzi do bardziej stanowczych reakcji związków, m.in do priorytetowego traktowania komercyjalnych a nie związkowych celów. Autorzy artykułu przeanalizowali reakcje używając dwóch wpływowych teorii organizacyjnych: strategicznego wyboru i uzależnienia zasobowego wykazując, że związki korzystają z obu koncepcji. Jednakże decyzja dotycząca tego jak te idee połączyć, odzwierciedla warunki środowiskowe, a także wybory łączące cele organizacyjne ze stabilnością finansową.

What sort of collective bargaining is emerging in China? / C. H. Lee, W. Brown, X. Wen // *Br. J. Ind. Relat. March.* - 2016, nr 1, s. 214-236.

Jaki rodzaj negocjacji zbiorowych powstaje w Chinach?

Po trzech dekadach gwałtownych transformacji gospodarczych, promowanie zbiorowych negocjacji stało się kluczowym filarem chińskiej polityki społecznej i polityki pracy. W czasach kiedy gospodarki rynkowe rozwiniętego świata wycofują się ze zbiorowych negocjacji, autorzy artykułu, opierając swoje badania na przykładach z miejsc pracy i sektorów gospodarki, zastanawiają się jaki rodzaj negocjacji wyłania się w Chinach. Do niedawna nie istniały bowiem w tym kraju instytucje broniące pracowników i pracodawców, nie było nawet narodowego prawa pracy, a związki zawodowe istniały w formie Chińskiej Federacji Związków Zawodowych (All-China Federation of Trade Unions – ACFTU) i miały cele różne od typowych organizacji tego rodzaju. Instytucje rynku pracy pojawiły się na początku XXI wieku jako odpowiedź na konflikty społeczne i kryzys gospodarczy. Chiny pragną aby reformy, m.in. wprowadzenie form

negocjacji zbiorowych, „zharmonizowały relacje na rynku pracy” i „przywróciły równowagę gospodarce.” Artykuł opisuje cztery badania przeprowadzone na poziomie kierowniczym, które przedstawiają działanie mieszanego przedstawicielstwa (hybrid representation), powstałego w wyniku rosnącego aktywizmu pracowników i wewnętrznej reformy związków zawodowych. ACFTU i jej lokalne filie FTU, są częścią chińskiego rządu, ale ich polityczny status pozostaje bez zmian. Jednocześnie organizacja ostrożnie eksperymentuje z reprezentacją pracowników wybranych w drodze głosowania, aby zwiększyć zasadność swojego postępowania w oczach zatrudnionych. Artykuł przedstawia także dwa badania dotyczące zbiorowych negocjacji w firmach zatrudniających wielu pracowników i rzuca światło na zdecentralizowany proces podejmowania decyzji dotyczących wysokości wynagrodzeń. Zwraca również uwagę na wzrost liczby organizacji zrzeszających pracodawców oraz coraz liczniejsze dyskusje w związkach zawodowych. Badanie pokazało, że pewna forma zbiorowych negocjacji pojawia się kiedy związki zawodowe, aby polepszyć warunki zatrudnienia, opierają się na władzy państwowej. Przyszłość pokaże, czy taka forma negocjacji zbiorowych będzie stała, czy też zmieni się w system oparty na wolności zrzeszania się.

INDEKS ALFABETYCZNY

Acemoglu D. 5

Ahn K-H. 33

Barany Z.L. 23

Baum M. 10

Beer L.T. de 31

Beicht U. 9

Bong Choi S. 17

Böning M. 21

Boreham P. 46

Broersma L. 11

Brown W. 50

Chelghoum A. 47

Cheung Y.H. 26

Combes P-Ph. 1

Compolieti M. 48

Cortes G.M. 25

Dachis B. 48

Dancaster L. 45

Daniel S. 27

Davies R. 35

Dijk J. van 11

Dougherty T.W. 26

Eck V. 39

Ehlscheid Ch. 44

Elsby M.W.L. 24

Esteves J. 18

Falk C. 22

Ghosh P. 20

Guerci M. 14

Haddock-Millar J. 15

Hambler A. 36

Hebdon R. 48

Herndon N.C. 26

Hoffmann F. 8

Hopp Ch. 7

Hur W-M. 33

Hutchison A. 28

Israel Sh. 30

Jones M. 35

Jones M.K. 3

Kabst R. 10

Koller I. 39

Kroft K. 6

Lam H. 37

Lee C.H. 50

Lee J. 20

Lee Y-Ch. 16

Lemieux Th 8
Leopold D. 43
Lloyd-Williams H. 35
Lub X. D. 32

Malka Y. 30
Martinez I.M 12
Meneghel I. 12
Minten A. 7
Moscarini G. 2
Müller-Camen M. 15

Nakielski H. 38, 40, 41, 42
Neeß Christina 19
Neumann D. 44
Noback I. 11

Olsen K.M. 34
Ormiston R. 4

Pienaar J. 31
Plester B. 28
Postel-Vinay F. 2
Povey J. 46
Psychogios A.G. 13

Rhee S-Y. 33
Rogalski W. 39
Rosenbloom T. 30
Rothmann S. jr. 31

Salanova M. 12
Sanyal C. 15

Sheldon P. 49

Shin D. 24

Simon C. 18

Solon G. 24

Sonnentag S. 27

Tomaszewski W. 46

Topcic M. 10

Toporova N. 7

Urban H-J. 44

Walden G. 9

Walter T. 21

Wen X. 50

Winkiel R. 38, 41, 42

Wu W-L. 16

Zheng C. 29

**Dzieci^{a)} w rodzinach o niskiej aktywności zawodowej rodziców
z wykształceniem podstawowym^{b)}**
(jako % całej populacji)

Kraj	2006	2008	2010	2012	2014
Austria	22,8	17,4	25,5	15,6	35,9
Belgia	37,1	23,9	33,4	38,7	49,0
Bułgaria	40,4	26,9	26,1	37,3	36,5
Chorwacja			43,0	50,8	57,7
Cypr	11,2	13,1	13,6	15,4	18,7
Czechy	47,5	48,5	52,4	61,2	72,1
Dania	18,8	15,3	23,8	17,8	39,4
Estonia	25,4	18,8	29,1	17,7	22,9
Finlandia	33,3	22,1	27,7	16,5	42,3
Francja	22,2	23,6	28,1	31,6	26,5
Grecja	7,3	6,9	6,3	14,6	20,7
Hiszpania	7,3	3,5	19,9	25,4	31,4
Holandia	29,3	21,6	23,8	22,0	21,8
Irlandia	33,1	39,4	48,4	53,2	.
Islandia	7,5	9,0	15,4	20,6	14,9
Litwa	26,4	4,4	28,2	53,6	28,0

**cd. Dzieci^{a)} w rodzinach o niskiej aktywności zawodowej rodziców
z wykształceniem podstawowym^{b)}**
(jako % całej populacji)

Kraj	2006	2008	2010	2012	2014
Łotwa	17,5	11,3	30,6	23,4	24,7
Luksemburg	6,3	7,5	5,2	8,6	11,9
Malta	13,6	14,3	15,6	17,2	24,3
Niemcy	30,4	39,6	49,0	40,7	41,9
Polska	34,3	19,2	26,5	26,6	20,7
Portugalia	4,9	6,3	9,3	12,6	14,1
Rumunia		11,1	7,0	6,3	11,3
Słowacja	58,2	46,6	69,7	55,3	81,8
Słowenia	17,3	14,1	18,0	21,8	21,9
Szwecja	18,0	17,8	34,2	37,1	38,6
W. Brytania	47,1	46,4	53,5	53,1	37,5
Węgry	51,0	36,6	43,3	54,4	46,5
Włochy	13,6	12,8	14,1	14,0	20,3
UE 15	18,6	18,0	24,9	25,2	29,1
UE 27	19,9	18,3	24,6	25,5	29,0

^{a)} W wieku 0–17 lat; ^{b)} z wykształceniem niższym niż podstawowe, podstawowym i gimnazjalnym.

Źródło: Eurostat.