ISSN 0209-357X

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

# PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

9

Warszawa 2016

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-Trzyszka*
tel. 22 380-51-25

# SPIS TREŚCI

Wykaz wykorzystanych czasopism i ich skrótów ..... III
Wykaz skrótów i kodów ..... IV

I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje ..... 1–12
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy ..... 13–20
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi ..... 21–22
IV. Wynagrodzenie ..... 23–26
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy ..... 27–29
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP ..... 30
VII. Prawo pracy ..... 31–32
VIII. Zabezpieczenie społeczne ..... 33–43
IX. Warunki i jakość życia ..... 44–46
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza ..... 47–49

Indeks alfabetyczny ..... 119
Tablica statystyczna: Zatrudnieni na dwóch posadach (w tys.)

# WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

*Br. J. Ind. Relat.* – British Journal of Industrial Relations, London 2016 nr 3
*Int. J. Hum. Resour. Manage.* – The International Journal of Human Resource Management, London 2016 nr 15–16
*J. Eur. Soc. Policy* – Journal of European Social Policy, London 2016 nr 3
*Labour,* Cambridge 2016 nr 3
*New Technol. Work Employ.* – New Technology, Work and Employment, Cambridge 2016 nr 2
*Rev. IRES* – La Revue de la Institut de Recherches Economiques et Sociales, Paris 2015 nr 4 ; 2016 nr 1
*Soz. Sicherh.* – Soziale Sicherheit, Köln 2016 nr 7
*Trav. Empl.* – Travail et Emploi, Paris 2015 nr 144
*Work Employ. Society* – Work, Employment and Society, London 2016 nr 2, 3
*WSI Mitt.* – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2016 nr 5

# 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. 23.

Employment systems in Japan's financial industry: globalization, growing divergence and institutional change / M. Yamanauchi // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 522-551, rys. tab. bibliogr.

**System zatrudnienia w japońskim sektorze finansowym: globalizacja, rosnące zróżnicowanie i zmiana instytucjonalna.**

Artykuł analizuje wzrastające zróżnicowanie i zmiany w systemach zatrudnienia, w japońskim sektorze finansowym od wczesnych lat 90. ubiegłego wieku, aż do tzw. okresu po Szoku Lehmana. Analizowany okres charakteryzował się przyśpieszeniem procesów deregulacji i globalizacji, co silnie wpływało na krajowe rynki finansowe, prowadząc do intensyfikacji konkurencji w zakresie zasobów ludzkich. Wielkie międzynarodowe korporacje finansowe wprowadzały w Japonii swoje lokalne produkty, a rynki pracy nowe zasady gry. W odpowiedzi, krajowe firmy finansowe zmuszone były do przyjmowania najważniejszych elementów korporacyjnego modelu zatrudnienia. Rezultatem tego procesu było narastanie zróżnicowania wzorców zatrudnienia.

Studium demonstruje interakcję tych dwóch wspomnianych kluczowych czynników, krajowej własności i odmienności pomiędzy głównymi produktami i oferowanymi usługami finansowymi, co kształtowało dywersyfikacyjny model zatrudnienia z uwzględnieniem indywidualnej polityki i praktyk poszczególnych firm w tym zakresie. Analizy stanowią głos w debacie nad wpływami globalizacji na zróżnicowanie i zmiany systemów zatrudnienia w Japonii.

Female labor participation in the Arab world: evidence from panel data in Morocco / P. Verme, A. G. Barry, J. Guennouni // *Labour.* - 2016, nr 3, s. 258-284, rys. tab. bibliogr.

**Udział kobiecej siły roboczej w świecie arabskim: dane z badań panelowych w Maroku.**

Wskaźniki Udziału Kobiecej Siły Roboczej (FPRs) w świecie arabskim, nie odpowiadają poziomowi rozwoju ekonomicznego tychże krajów. Dotychczas, poza pojedynczymi studiami i przyczynkami poświęconymi temu zagadnieniu, mało jest wiadomo na temat tego, o czym tak naprawdę świadczy zjawisko udziału kobiet w rynku pracy w krajach arabskich. Artykuł prezentuje model Udziału Kobiecej Siły Roboczej w Maroku, korzystając z najbogatszych danych panelowych dostępnych dla tego kraju. Rezultaty analiz i szacunków wykazują, że czynniki wpływające na poziom aktywności zawodowej kobiet to: stan cywilny, wykształcenie średnie i poziom PKB na głowę mieszkańca. Wyniki te są zbieżne ze sobą nawet po zastosowaniu różnych metodologii szacowania, testów, specyfikacji FPRs przy uwzględnieniu odmiennych źródeł danych. Wyjaśnienie

tego zjawiska można znaleźć, analizując naturę wzrostu ekonomicznego i norm dla płci. Rozwój gospodarczy nie sprzyja generowaniu nowych miejsc pracy dla kobiet z wykształceniem średnim, czynnik ten powoduje zatem zwiększenie zainteresowania tej grupy instytucją małżeństwa, jako konkurencją dla pracy zarobkowej.

Gender and the achievement of skilled status in the workplace: the case of women leaders in the UK Fire and Rescue Service / R. Woodfield // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 2, s. 237-255 bibliogr.

**Płeć a możliwość osiągnięcia statusu osoby wykwalifikowanej w miejscu pracy: przypadki kobiet menedżerów w Straży Pożarnej i Służbach Ratowniczych w Wielkiej Brytanii.**

Artykuł analizuje sytuację kobiet menedżerów zatrudnionych w Straży Pożarnej i Służbach Ratowniczych w Wielkiej Brytanii, dotychczas nie poddanej badaniom w sposób dogłębny. Proces modernizacji obu typów służb wiązał się z potrzebą dywersyfikacji siły roboczej oraz koniecznością ułatwienia kobietom dostępu do tego sektora oraz awansu zawodowego w ramach danej organizacji. Jak wynika z przeprowadzonych analiz, pracownicy reformowanych służb skarżyli się na trudności na jakie napotykają kobiety w procesie uznawania ich kwalifikacji zawodowych, w kontekście dominacji mężczyzn, zwłaszcza w zawodzie strażaka i postrzegania tej płci jako idealnej do

wykonywania tego zawodu. Uzyskanie uznania kwalifikacji kobiet w wymiarze fizycznym i psychicznym, pomimo wdrażanej modernizacji, pozostało nadal trudne ze względu na swego rodzaju nacechowanie stereotypami płci zarówno w Straży Pożarnej, jak i Służbach Ratowniczych w Wielkiej Brytanii. Kobiety, którym udało się zostać menedżerami, dowódcami lub pełnić inne stanowiska kierownicze w tym sektorze, postrzegają swoją sytuację jako niezwykle trudną i stresującą. Autorzy pracy, analizując nowe elementy wdrażanej kultury organizacyjnej w ramach prowadzonej modernizacji sektora służb ratowniczych dowodzą równocześnie, że przeprowadzone badania wskazały na niewielką skuteczność w zakresie wspierania kobiet w ich rolach przywódczych w tych zawodach.

Labour market outcomes of immigrants in a South European country: do race and religion matter? / G. Fullin // *Work Employ. Society*. - 2016, nr 3, s. 391-409, tab. bibliogr.

**Wskaźniki napływu imigrantów na rynek pracy kraju Południowej Europy: czy rasa i religia ma znaczenie?**

W późnych latach 80. i wczesnych 90. ubiegłego wieku, kraje Europy Południowej zaczęły przyciągać olbrzymie rzesze imigrantów z Europy Wschodniej oraz z 12 państw rozwijających się. W odniesieniu do ryzyka zawodowego oraz dostępu do wysoko wykwalifikowanych miejsc pracy, zachowania imigrantów w krajach osiedlenia różniły się znacząco od tych, jakie prezentowali oni w swoich krajach urodzenia. Artykuł koncentruje się na analizie wspomnianych różnic oraz rozważa kwestię dotyczącą rodzaju i zasięgu tych odmienności w zależności od rasy i religii. Prezentowane analizy dotyczą Włoch, jeszcze 25 lat temu, kraju o trwałej tożsamości narodowej i jednolitej rasowo, kulturowo i religijnie populacji. Przedstawione dane i szacunki wskazują, że religia odgrywa ogromną rolę w wyjaśnianiu różnic w zakresie wskaźnika bezrobocia tylko

w przypadku kobiet, podczas gdy kwestie rasowe (rasa biała i nie biała) mają znaczenie przy interpretacji odmienności w zakresie aktywności na rynku pracy dla obu płci. Tak więc, jak wynika z badań, zarówno religia jak i rasa, mają znaczący wpływ na poziom aktywności zawodowej na włoskim rynku pracy.

Liberalization only at the margins? Analysing the growth of temporary work in German core manufacturing sectors / Ch. Benassi // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 597-622, rys. tab. bibliogr.

**Liberalizacja tylko na obrzeżach? Analiza wzrostu zapotrzebowania na pracę tymczasową w kluczowych zakładach sektora przemysłowego w Niemczech.**

Autorka artykułu, opierając się na badaniach przeprowadzonych w formie wywiadów, dotyczących pracowników i miejsc pracy, analizuje rzeczywisty zasięg pracy tymczasowej w kluczowych przedsiębiorstwach sektora przemysłowego w Niemczech oraz zmiany w tym zakresie, od lat 80. ubiegłego wieku. Uzyskane rezultaty potwierdzają tzw. scenariusz „dualizacji" zatrudnienia, ponieważ pracownicy bez specyficznego szkolenia zawodowego dla danego typu przemysłu, są o wiele częściej zatrudniani na kontraktach czasowych, niż pracownicy wykwalifikowani. Badania dowodzą także, iż pracownicy z kwalifikacjami, zatrudniani są często na zasadach obowiązujących pracowników pracowników tymczasowych, z powodu rutyny pracy i erozji zbiorowych

stosunków pracy. Dane pozyskane w analizach potwierdzają kluczową rolę instytucji we wspieraniu związków pomiędzy specyficznymi umiejętnościami a stabilnością zatrudnienia oraz wskazują, że liberalizacja relacji zawodowych może w przyszłości dotyczyć całej gospodarki niemieckiej.

Migrant workers' engagement with labour market intermediaries in Europe: symbolic power guiding transnational exchange / B. Samaluk // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 3, s. 455-471 bibliogr.

**Zaangażowanie pracowników migrantów w pośrednictwo rynków pracy w Europie: symboliczna władza kierująca wymianą ponadnarodową.**

Artykuł omawia strategie pracowników-migrantów z byłych krajów socjalistycznych Środkowej i Wschodniej Europy, w procesie ponadnarodowej wymiany siły roboczej, typowej dla pośrednictwa globalnego rynku pracy, które zastąpiło dotychczasowe stosunki pracy oparte na wymianie bilateralnej. Wykorzystując teorię Pierra Bourdieuiana autorka pracy analizuje strategie polskich i słoweńskich pracowników-migrantów oraz ich walkę o pozyskanie i wykorzystanie własnego kapitału na rynku pracy po przyjeździe do Wielkiej Brytanii. Studium odkrywa półkolonialny (kolonialny) charakter wykorzystania kapitału ludzkiego z krajów Europy Środkowej i Wschodniej, który zmusza imigrantów z tych państw do obierania strategii podejmowania różnorodnego

zatrudnienia i korzystania z wszelkiego rodzaju szkoleń oferowanych im w Wielkiej Brytanii, w celu uzyskania uznanego statusu ponadnarodowego kapitału ludzkiego i kulturowego na rynku pracy. Sytuacja ta zmusza polskich i słoweńskich pracowników-migrantów do poszukiwania specyficznych, międzykulturowych i znajdujących się w niszach etnicznych usług pośrednictwa pracy, w celu manipulowania uznanymi przez krajowców symbolami, dającymi im przekonanie o osiąganiu zysków z pracy tej grupy imigrantów

Reworking labour practices: on the agency of unorganized mobile migrant construction workers / L. Berntsen // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 3, s. 472-488, tab. bibliogr.

**Wykorzystywanie praktyk w zatrudnieniu: nieregularne zatrudnienie niezrzeszonych, mobilnych pracowników budowlanych.**

Autorka studium podejmuje próbę rekonstrukcji delikatnego procesu zmniejszania liczebności i osłabiania się roli związków zawodowych. W tym celu bada nieregularne zatrudnienie niezorganizowanej związkowo grupy mobilnych pracowników budowlanych, sposoby negocjowania przez nich kontraktów i poruszania się na elastycznym europejskim rynku pracy. Opierając się na danych jakościowych pochodzących z wywiadów, autorka analiz wskazuje, iż kontekst nieregularnego zatrudnienia ogranicza możliwości efektywnego działania kolektywnego (także związków zawodowych), a pracownicy stosują różnorodne strategie, aby bronić indywidualnie swoich interesów. Prezentowana analiza stanowi wkład w proces rozumienia pewnego rodzaju odporności obecnie dominujących stosunków pracy, na tworzenie się związków zawodowych

i przynależność do nich pracowników. Zamiast stawać wobec wyzwania stosunków pracy w ponadnarodowym nieregularnym zatrudnieniu, pracownicy budowlani stosują różne strategie wykorzystywania istniejących możliwości do ochrony swoich prywatnych interesów. Jednakże na szerszą skalę, praktyki takie sprzyjają utrwalaniu się aktualnych indywidualnych stosunków pracy w sektorze pracy nieregularnej.

Seeking a role: disciplining jobseekers as actors in the labour market / T. Boland // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 2, s. 334-351 bibliogr.

**Szukając roli: dyscyplinowanie osób poszukujących pracy jako podmiotów na rynku pracy.**

W ostatnich dekadach zaobserwowano specyficzną kategorię bezrobotnych, którzy przekształcili się w trwałych poszukiwaczy zatrudnienia. Zwrócono uwagę na dyscyplinujące oddziaływanie interwencji państwa, procedur i technik biur pomocy społecznej, na tworzenie ustawodawstwa społecznego jako wyrazu politycznej ekspresji neoliberalizmu. Autor artykułu analizuje porady dla bezrobotnych „poszukujących swojej roli" na rynku pracy: zarówno oficjalne broszury biur opieki społecznej i biur pośrednictwa pracy, jak i sponsorowane przez państwo strony internetowe i poradniki. Dokumenty te stanowią przedłużenie dyscyplinującej „ręki" rządu i szczególnie zalecają „samodyscyplinę" podmiotom rynku pracy. Nie tylko zobowiązują „poszukujących pracy" do rzeczywistego jej poszukiwania, do prezentowania siebie jako idealnego

kandydata do każdego rodzaju zatrudnienia, dostosowującego się niczym mitologiczny Proteusz do wszelkich oferowanych warunków. Poszukujący pracy w tym ujęciu powinni umieć zarządzać sytuacją, przezwyciężać nieprzyjazne ekonomiczne i społeczne konsekwencje bezrobocia, umieć odgrywać skutecznie swoje role na przypominającym teatr rynku pracy.

The setback in political entrepreneurship and employment dualization in Japan, 1998-2012 / J-W. Yun // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 473-495, rys. tab. bibliogr.

**Uwstecznienie w zakresie politycznej przedsiębiorczości i dualizacja zatrudnienia w Japonii, 1998-2012.**

Teoretycy i badacze zajmujący się zagadnieniem kreowania polityki społecznej, zawsze z zainteresowaniem przyglądali się sposobom i technikom, za pomocą których twórcy tej polityki w krajach rozwiniętych gospodarczo odnoszą sukces w zakresie dualizacji regulacji rynku pracy, realizując swoją wizję lub reprezentując silne interesy przedsiębiorców. Jednakże, najnowsze doświadczenia japońskie w tej dziedzinie wskazują na możliwość zanegowania korzyści płynących ze wspomnianej dualizacji. Studium dowodzi, iż polityka przedsiębiorców japońskich stanowi swego rodzaju uwstecznienie w procesie reform, mających na celu przezwyciężenie tradycji dualizmu zatrudnienia. Przedsiębiorcy intuicyjnie improwizują w kierunku zakończenia wdrażanych reform poprzez instytucjonalizację tej tradycji. Autor ponownie rozważa tę kwestię, badając

konflikty na linii państwo-sektor przemysłowy, po wprowadzeniu rewizji Prawa Delegowania Pracownika w 1999, 2003 i 2012 r.

Union strategies, national institutions and the use of temporary labour in Italian and US plants / V. Pulignano, A. Signoretti // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 574-596, tab. bibliogr.

**Strategie związkowe, krajowe instytucje a wykorzystanie pracowników tymczasowych we włoskich i amerykańskich zakładach.**

Autorki studium analizują wariacje w zakresie wykorzystania czasowej siły roboczej, opierając się na porównaniu sytuacji w dwóch wybranych fabrykach samochodowych o charakterze korporacji wielonarodowych w USA i we Włoszech. Dowodzą one, iż różnice w wykorzystaniu pracowników tymczasowych, można wyjaśniać zdolnościami związków do dokonywania wymiany handlowej pomiędzy alternatywnymi formami elastycznego zatrudnienia oraz ochrony wewnętrznych i zewnętrznych grup pracowników. Zdolność związków zawodowych w tym zakresie, jest zależna od dostępności zasobów władzy w różnych międzynarodowych instytucjonalnych środowiskach pracy. Zasoby te oddziaływują na sytuację czasowej siły roboczej, jej wykorzystanie, szanse

rokowań zbiorowych, w tym warunków zatrudnienia korzystnych dla tej grupy pracowników.

Work interruptions and young women's career prospects in Germany, Sweden and the US / M. Evertsson, D. Grunow, S. Aisenbrey // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 2, s. 291-308, tab. bibliogr.

**Przerwy w pracy a perspektywa kariery zawodowej młodych kobiet w Niemczech, Szwecji i USA.**

Studium dokonuje oceny wpływu przerw w zatrudnieniu na mobilność i rozwój kariery zawodowej młodych kobiet w Niemczech, Szwecji i USA. Kobiety posiadające nieprzerwane historie zatrudnienia porównywano z tymi, które zawieszały pracę z powodu urlopu macierzyńskiego, były na bezrobociu oraz z innych przyczyn pozostawały okresowo nieaktywne zawodowo. Materiał do badań pochodził z Niemieckiego Studium Historii Życia, Szwedzkiego Badania Poziomu Życia oraz Krajowego Długofalowego Badania Młodych w USA. Oceniano modele regresji Coxa, wzrostu i spadku wskaźnika mobilności zawodowej. Wyniki analiz wskazują, że kobiety w USA doświadczały spadku wskaźnika mobilności wraz z wydłużającym się okresem urlopu rodzicielskiego

i bezrobocia. Niemieckie kobiety, które miały przerwy w pracy z powodu bezrobocia, również okazywały się mniej mobilne zawodowo, ale tendencja ta nie dotyczyła okresów urlopów macierzyńskich. W Szwecji doświadczenia związane z urlopami rodzicielskimi zmniejszają szanse na ponowną aktywność zawodową. Rezultaty badań kwestionują teorię kapitału ludzkiego, w której zakłada się, że kwalifikacje wpływają na poziom aktywności zawodowej niezależnie od przyczyn przerw w zatrudnieniu.

Work-related training and the probability of transitioning from non-permanent to permanent employment / D. McVicar [et al.] // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 623-646, tab. bibliogr.

**Szkolenie związane z pracą a prawdopodobieństwo przejścia z okresowego do stałego zatrudnienia.**

Wśród specjalistów do spraw zatrudnienia uznaje się powszechnie, iż szkolenia związane z pracą zwiększają prawdopodobieństwo zatrudnienia pracownika na stałe, a tym samym jego awans na „drabinie jakości pracy". Zwykle udowadniano to przekonanie odwołując się do kategorii podwyżki płac uzyskiwanej dzięki szkoleniu, zauważono jednak także, że udział w szkoleniu zawodowym zwiększa szansę przejścia z nieregularnego do regularnego zatrudnienia. Hipoteza ta jest testowana na reprezentatywnych danych dotyczących zatrudnienia w Australii, w kraju, gdzie przypadki nieregularnej pracy, a szczególnie zatrudnienia krótkookresowego, są o wiele częstsze, niż obowiązujące międzynarodowe standardy w tym zakresie. Jak wskazują przeprowadzone

szacunki, w przypadku mężczyzn rzeczywiście zauważa się pozytywne związki pomiędzy uczestnictwem w szkoleniach związanych z pracą i prawdopodobieństwem przejścia od nieregularnego do regularnego zatrudnienia. Nie wynika to jednak z bezpośredniego oddziaływania na siebie tych dwóch czynników ale szans pomiędzy tymi pracownikami, którzy mogą uczestniczyć w szkoleniach i nie mającymi tej możliwości, a więc tak naprawdę od mechanizmów selekcji kandydatów na kursy zawodowe.

## II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Zob. też poz. 27, 37.

The constitution of „third workspaces" in between the home and the corporate office / S. F. Kingma // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 2, s. 176-193, fot. rys. tab. bibliogr.

**Ustanowienie „trzecich przestrzeni miejsc pracy" pomiędzy domem a biurem korporacji.**

Studium analizuje ustanowienie komercyjnie uzasadnionych tzw. trzecich przestrzeni miejsc pracy, usytuowanych pomiędzy domem a biurem korporacji. Te nowe miejsca pracy są możliwe do utworzenia, ze względu na zastosowanie technologii cyfrowych sieci. Teoretycznie, ta nowa kategoria nowoczesnych przestrzeni biznesu, została nazwana „trzecimi miejscami" pracy w nawiązaniu do pracy Raya Oldenburga, Edwarda Soji oraz Henriego Levebre'a. W praktyce wspomniane stanowiska pracy zostały zbadane w dwóch etnograficznych studiach przypadku przez twórców pierwszych miejsc pracy tego typu. Rezultaty analiz podkreślają rolę materialnych aspektów tego stanowiska pracy, w tym wyposażenia w technologie komputerowe. Niniejsze studium oferuje

analityczne ramy dla dalszych badań teoretycznych i zarządzania trzecimi miejscami pracy, oraz naświetla niejednoznaczność w ich traktowaniu pomiędzy fazą projektu, zarządzaniem i wykorzystaniem stanowiska pracy tego typu.

Predicting medical specialists' working (long) hours: testing a contemporary career model / B. Pas, R. Eisinga, H. Doorewaard // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 15-16, s. 1730-1754, rys. tab. bibliogr.

**Przewidywany (długi) czas pracy lekarzy specjalistów: analiza współczesnych modeli karier.**

Wraz z feminizacją poszczególnych zawodów np. stomatolog, weterynarz, prawnik, zmieniły się role płci dotyczące rodzicielstwa. Skupiono większą uwagę na utrzymaniu równowagi pomiędzy pracą a życiem rodzinnym pracowników, w szczególności kobiet. W ostatniej dekadzie poświęcono temu problemowi sporo uwagi. Naukowcy starali się odpowiedzieć na pytanie, jak sprawy rodzinne i zobowiązania zawodowe odbiły się na pracy i życiu rodzinnym. Analizując sytuacje z perspektywy HR, autorzy tekstu skupiają się na tym, jak organizacje realizują politykę godzenia pracy z życiem rodzinnym i co przedsiębiorstwa mogą zrobić, aby zaproponować politykę bardziej przyjazną rodzinie, a nawet wsparcie w celu podtrzymania równowagi praca-życie. Ponieważ

życie rodzinne ma ogromny wpływ na kariery zawodowe pracowników, dlatego też autorzy analizują pracę w odniesieniu do niego poprzez pryzmat np. posiadania dziecka czy praktyk HR dotyczących np. awansu. Artykuł wykorzystuje przykład holenderskich kobiet oraz mężczyzn. Bada jaki wpływ na ich pracę miało rodzicielstwo, jak postrzegali wsparcie w celu utrzymania właściwej równowagi praca-życie rodzinne, jaki to miało wpływ na ich awans zawodowy oraz jakie znaczenie odegrała w tym motywacja kariery. Punktem kluczowym tego artykułu nie jest ukazanie różnicy w poziomach motywacji mężczyzn i kobiet, ich postrzeganie wsparcia karier i relacji praca-życie, tylko jak godzenie pracy z życiem rodzinnym różnicuje kobiety i mężczyzn.

Reactions to abusive supervision: examining the roles of emotions and gender in the USA / L. Atwater [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 15-16, s. 1874-1899, rys. tab. bibliogr.

**Reakcja na kontrole nadużyć: badanie roli emocji oraz płci w USA.**

W ciągu ostatnich 15 lat w literaturze przedmiotu wyłonił się problem szkodliwych zachowań w środowisku pracy. Obecne studium również skupia się na fenomenie kontroli nadużyć, definiując je jako „podporządkowane" postrzeganie stopnia, do którego organy nadzoru angażują się, by podtrzymać werbalne i niewerbalne szkodliwe zachowania. Badania wskazują, że około 14% amerykańskich pracowników może być narażonych na kontrolę nadużyć. Liczba ta może wzrastać wraz z trudną sytuacją ekonomiczną, spowodowaną naciskiem organów nadzoru i ograniczonymi możliwościami innego zatrudnienia. Naukowcy szacują, iż prawdopodobny, ogólny koszt kontroli nadużyć przekracza rocznie 23 miliardy dolarów amerykańskich. Ponadto spekulują, iż nadzór w miejscu pracy oraz negatywne wyniki organizacyjne, mogą prowadzić do

wyższych kosztów dla klientów. Zatem kontrola nadużyć okazuje się być istotnym problemem społecznym i organizacyjnym. W celu jej zminimalizowania, ważne jest aby zrozumieć odpowiedzi pracownicze na dostrzeganie nadzoru. Autorzy wykorzystuję Teorię Afektywnego Zdarzenia (AET), zaproponowaną przez H.M. Weiss i R. Cropanzano. Koncepcja ukazuje pogląd związku pomiędzy reakcjami, wywoływanymi przez nadzór i zachowaniami narażonych na kontrolę pracowników. Autorzy twierdzą, że kontrola nadużyć jest przykładem nagromadzenia negatywnych incydentów w środowisku pracy, które mają odbicie w negatywnych reakcjach pracowniczych. W celu przetestowania modelu skutków procesu nadużywania nadzoru w środowisku pracy, jako pośrednictwa w negatywnych emocjach, badacze wykorzystali metody jakościowe i ilościowe. Kontrola nadzoru doprowadziła do zwiększenia pracy poprzez wycofanie negatywnych reakcji emocjonalnych. Gdy negatywne emocje były niskie, kobiety były bardziej skłonne do wycofywania się z pracy, natomiast gdy były one wysokie, mężczyźni także postępowali podobnie. Ponadto mężczyźni, doświadczający negatywnych emocji w swoim środowisku pracy, byli skłonni porzucić pracę.

Sécuriser les intérimaires sans toucher au CDI? La création du CDI intérimaire / F. Sarfati, C. Vives // *Rev. IRES.* - 2016, nr 1, s. 3-31, tab. bibliogr.

**Podnoszenie bezpieczeństwa pracy pracowników czasowych bez destabilizacji stałych umów o pracę? Tworzenie negocjacji w sprawie stałych umów o pracę dla pracowników tymczasowych.**

Przyjęte na początku 2013 roku we Francji krajowe kolektywne porozumienia, zostały stworzone w celu zapewnienia przedsiębiorstwom większej elastyczności, w zamian za podniesienie stabilności posiadanych miejsc pracy. Według nich, pierwotnie porozumienie było stworzone w celu zwiększenia liczby stałych umów o pracę, poprzez opodatkowanie elastycznego zatrudnienia i uczynienie go mniej atrakcyjnym dla pracodawców. Autorzy przypominają także o wysiłkach podejmowanych przez organizacje skupiające agencje pracowników tymczasowych, które starały się zlikwidować niekorzystne dla nich rozwiązania, poprzez zastąpienie ich stałymi umowami dla pracowników tymczasowych. Obecna polityka publiczna służąca poprawie bezpieczeństwa

mobilnych pracowników opiera się na założeniu, iż stałe umowy o pracę wydają się być przestarzałe, a same prawa pracowników powinny być zapewniane w sposób indywidualny a nie zbiorowy. Chociaż jak przyznają badacze, koncepcja nowej, stałej umowy o pracę dla pracowników tymczasowych, nie bazowała na tej koncepcji. W tym kontekście postanawiają przyjrzeć się, w jaki sposób stała umowa o pracę dla pracowników tymczasowych została wypracowana. Badano pierwsze układy zbiorowe, które korzystały z tego rodzaju umowy. Interesowała ich również postawa podmiotów zaangażowanych w ten proces oraz działania, jakie musiały być podjęte, aby włączyć pracodawców w wykorzystanie wspomnianych umów o pracę.

Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors / A. M. Collins, D. Hislop, S. Cartwright // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 2, s. 161-175, tab. bibliogr.

**Wsparcie społeczne w miejscu pracy pomiędzy telepracownikami, kolegami z biura i przełożonymi.**

Artykuł omawia wyniki wywiadów o charakterze jakościowym, przeprowadzonych z telepracownikami, ich kolegami z biura oraz przełożonymi, na temat inicjatywy telepracy wprowadzonej przez lokalną administrację w sektorze publicznym, do zbadania relacji w zakresie wsparcia społecznego. Prezentowane studium omawia cztery różnice w kategoriach wsparcia społecznego, pomiędzy personelem biurowym i telepracownikami zatrudnionymi w domu. Dla telepracowników relacje w pracy są skomplikowane, a sieci wsparcia społecznego istniały zanim jeszcze zaczęli oni pracować w domu. Pracując w ten sposób, wielu telepracowników utrzymywało relacje społeczne z wybranymi kolegami, głównie innymi telepracownikami, co pozwalało im zachować

dystans wobec negatywnych relacji w pracy. Zaobserwowano społeczne rozluźnienie pomiędzy telepracownikami a pracownikami biurowymi. Społeczne wsparcie było natomiast istotne dla pracowników biurowych, którzy cenili sobie bardzo wartość stosunków z innymi pracownikami biurowymi.

Telework paradoxes and practices: the importance of the nature of work / S. K. Boell, D. Cecez-Kecmanovic, J. Campbell // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 2, s. 114-131, rys. bibliogr.

**Paradoksy telepracy i praktyka: ważna rola natury pracy.**

Dotychczasowe badania dotyczące telepracy, często koncentrowały się na efektywności tego rodzaju zatrudnienia, analizując w świetle postrzegania tej pracy przez samych zatrudnionych i ich organizacje, jego złe i dobre strony. Jednakże należy zauważyć, że tego rodzaju studia często nie były jednoznaczne w ocenach, jeśli chodzi o głębszą interpretację przeciwstawnych i paradoksalnych rezultatów jakie uzyskiwano w toku prowadzonych badań. W celu prześledzenia rzeczywistych danych na temat telepracy, autorzy artykułu wykorzystują wirtualną etnografię (netnografię). Analizując debaty prowadzone online, odnoszące się do decyzji Yahoo! o zniesieniu telepracy w swojej organizacji, badają wszystkie aspekty tego typu zatrudnienia opisywane w dotychczasowej literaturze przedmiotu. Uzyskane rezultaty wskazują na to, iż zróżnicowanie

natury tej pracy wśród pracowników wiedzy i postrzeganie odmienności w rodzajach wykonywanych zadań w ramach telepracy, stanowią klucz do zrozumienia tej formy zatrudnienia z perspektywy jej praktyki. Jednakże opisy głębszego zaangażowania się w różnorodne typy aktywności w ramach telepracy pracowników wiedzy, nie zostały dotychczas ujęte w literaturze przedmiotu.

Uptake of organisational work-life balance opportunities: the context of support / G. Daverth, P. Hyde, C. Cassell // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 15, s. 1710-1729, tab. bibliogr.

**Pochłanianie możliwości organizacyjnych równowagi między pracą zawodową a życiem: kontekst wsparcia.**

Organizacja zestawienia równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym jest często przedstawiana, jako utrzymanie zdrowej granicy pomiędzy zobowiązaniami wynikającymi z pracy zarobkowej a życiem prywatnym. Przedsiębiorstwa starają się urzeczywistnić ten program aby wykazać zaangażowanie oraz produktywność pracowniczą. Badania dotyczące równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym, wykazują znaczną różnicę między strukturalnym i kulturowym jej wymiarem. Strukturalny aspekt dotyczy polityki związanej z zasobami ludzkimi i praktyką elastycznego łączenia potrzeb pracy z życiem osobistym np. ruchomy czas pracy a opieka nad dzieckiem. Natomiast aspekt kulturowy jest elementem, który wypływa ze wsparcia

menedżerów czy współpracowników. Wymiar kulturowy równowagi może także wpłynąć na element elastyczności tzn. nagłą albo krótkoterminową zmianę czasu pracy. W artykule autorki poprzez wykorzystanie przykładu dwóch różnych szczebli organizacji irlandzkich dowodzą, że strukturalny i kulturowy wymiar równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym jest tak samo istotny. Pokazują jak formalne i nieformalne jej wymiary, są przełożone i wykorzystane w środowisku pracy. Autorki przyczyniają się do debaty nad teoretycznymi i praktycznym elementami równowagi, ukazują jak kultura praca–życie funkcjonuje wewnątrz organizacji. Ponadto pokazują jak strukturalny i kulturowy wymiar jest od siebie zależny. Ten pierwszy może kreować kontekst, w którym drugi funkcjonuje. Artykuł składa się z kilku części. Podkreślony został strukturalny wymiar omawianego problemu przed okresem konsolidacji literatury, dotyczącej różnych wymiarów kultury godzenia pracy z życiem rodzinnym. Ponadto, zarys badań i wniosków obu irlandzkich przypadków. W podsumowaniu natomiast zanalizowano kontekst wsparcia równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym oraz przyszłościowe rozwiązania.

Work-family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work-life balance / X. W. Chan [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 15-16, s. 1755-1776, rys. tab. bibliogr.

**Wzbogacenie i satysfakcja w relacji praca-rodzina: pośrednicząca rola własnej skuteczności i równowagi praca-życie.**

Nie od dziś jest wiadome, że istnieje związek pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym. W literaturze przedmiotu mamy dowody na to, iż relacja ta może się przenikać i wpływać na zwiększenie jakości życia. Autorzy studium udowadniają, że ten pozytywny aspekt może być konsekwencją wzbogaconej relacji praca-życie rodzinne. Dotychczas w literaturze specjalistycznej, ukazywały się wzmianki dotyczące tematu wzbogacenia relacji praca-życie rodzinne, co skutkowało większym zainteresowaniem się badaczy tym tematem. Bezpośredni efekt wzbogacenia oraz rezultat badań reprezentowany przez satysfakcje z życia, wydajność, zdrowie i dobrobyt, został dobrze udokumentowany, ale zdaniem autorów wyniki tych badań były niespójne. Ich dalsze

analizy pozwoliły na lepszy ogląd i rozszerzyły teoretyczne rozumienie związku wzbogacenie-satysfakcja. Poprzez analizę modelu pośrednictwa wzbogacenia relacji praca-życie rodzinne a satysfakcja z wykorzystaniem własnej skuteczności, autorzy mogli taką zależność udowodnić. Bazując na społecznej teorii poznawczej oraz utrzymaniem właściwej równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym, podkreślano, że czynniki społeczne i środowiskowe wpływają na zachowanie i postawy ludzkie, wymuszając ich własną skuteczność. Studium do badania wykorzystało dane w postaci interfejsu sieciowego praca-życie. W odstępie dwunastu miesięcy, przebadano próbę różnorodnych australijskich pracowników (N = 234). Wynik równania statystycznej analizy potwierdził słuszność teorii modelu pośrednictwa wzbogacenia praca-życie rodzinne a satysfakcja. Autorzy artykułu konkludują, że wzbogacenie relacji praca-życie rodzinne może prowadzić do własnej skuteczności, utrzymania właściwej równowagi pomiędzy pracą a życiem rodzinnym i w końcowym etapie do satysfakcji

# III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators / C. Kontoghiorghes // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 15-16, s. 1833-1853, rys. tab. bibliogr.

**Łączenie wysoko wydajnej kultury organizacyjnej z zarządzaniem talentami: satysfakcja / motywacja oraz zaangażowanie organizacyjne jako mediatorzy.**

Współczesna gospodarka opiera się na kapitale ludzkim, który staje się podstawowym źródłem przewagi konkurencyjnej. Również organizacje, w celu „przeżycia" i utrzymania swojej atrakcyjności na rynku, niejednokrotnie opierają się na kapitale ludzkim. Wiele opinii naukowych stoi na stanowisku, iż zarządzanie talentami jest przełomowym i konkurencyjnym narzędziem organizacji na całym świecie. Nie do końca jest jednak jasna definicja zarządzania talentami. Większość artykułów w sposób opisowy próbuje zdefiniować czym ono jest, oddzielając je od tradycyjnego HRM. Pomimo tych okoliczności, artykuł udowadnia ważność i uzupełnia badania nad modelem łączenia kultury organizacyjnej i zarządzania talentami. Wykazuje, iż wpływ kultury organizacyjnej

i postaw pracowniczych, nie został jeszcze optymalnie ukierunkowany jako efekt zarządzania talentami. Ten stan rzeczy uniemożliwia zrozumienie holistyczne i lepsze oszacowanie praktyk zarządzania talentami. Głównym celem artykułu jest ukazanie zaawansowanej teorii zarządzania talentami poprzez testowanie systemów przyciągania talentów. Systemy te wykorzystują efekty kultury organizacyjnej i postaw pracowniczych. Rysując teorię poziomu rozwoju organizacji i strategiczne zarządzanie HRM, studium dąży do opisania zakresu, w którym kultura organizacyjna związana jest z przyciąganiem talentów. Kolejnym celem jest ukazanie zakresu, w jakim postawy pracownicze: motywacja, satysfakcja i zobowiązania, wpływają na przyciąganie talentów. Autor wykorzystuje dane zebrane z dwóch dużych organizacji, reprezentujących różne kraje i branże przemysłowe. Wyniki badania wykazały, że przyciągania talentów i retencja modelu, są bardzo związane ze stopniem, w jakim organizacje dysponują kulturą zmiany, jakości i technologii, oraz charakteryzują się wsparciem dla kreatywności, otwartej komunikacji i skutecznego zarządzania. W badaniu stwierdzono, że wysokowydajna kultura organizacyjna ma silny wpływ na przyciąganie i zatrzymywanie talentów, a także sprzyja rozwojowi zaangażowania oraz motywacyjnych systemów pracy.

Skills in the green economy: recycling promises in the UK e-waste management sector / Ő. Bozkurt, A. Stowell // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 2, s. 146-160, tab. bibliogr.

**Kwalifikacje w zielonej ekonomii: obietnice recyklingu w sektorze zarządzania odpadami elektronicznymi w Wielkiej Brytanii.**

W zaawansowanych gospodarkach pojęcie „zielona" jest postrzegane jako obietnica tworzenia miejsc pracy i podnoszenia kwalifikacji i umiejętności pracowników. W dotychczasowej retoryce polityków wzrasta rola „zielonych kwalifikacji" w różnych sektorach gospodarki. Artykuł w sposób krytyczny analizuje pojawiające się żądania, w kontekście zarządzania w sektorze odpadów elektronicznych w Wielkiej Brytanii. Opierając się na przykładach organizacji non-profit oraz małego prywatnego przedsiębiorstwa w Północno-Zachodniej Anglii, autorzy studium zaobserwowali, iż niezależnie od rządowego wsparcia dla rozwijania kwalifikacji we wspomnianym sektorze, zarówno podnoszenie kwalifikacji, jak i ich wykorzystanie, pozostaje na poziomie minimalnym.

Okazuje się, że rozwój umiejętności pracowników w zakresie ponownego wykorzystywania zużytego sprzętu, jest mniej opłacalny niż recycling elektronicznych śmieci. Artykuł zamyka konkluzja mówiąca o tym, że oczekiwania rozwijania zielonej ekonomii, w tym tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, powinny być oceniane w kontekście podobnych rytuałów dotyczących transformacji w ramach miejsc pracy w różnych sektorach, w celu uniknięcia zawodu z nierealizowania podobnych obietnic w sektorze odpadów elektronicznych.

# IV. WYNAGRODZENIE

Beyond culture: source country female labour force participation and the earnings of immigrant women / K. Frank, F. Hou // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 3, s. 410-435, rys. tab. bibliogr.

**Ponad kulturami: udział w sile roboczej kobiet imigrantek w kraju pochodzenia a ich zarobki w kraju osiedlenia.**

Dotychczasowe studia, dotyczące wynagrodzeń kobiet imigrantek, wskazywały na silny związek pomiędzy udziałem w rynku pracy tych kobiet w kraju pochodzenia, a ich aktywnością zawodową i poziomem zarobków w kraju osiedlenia. Relacje te były interpretowane jako kontynuacja wpływu zachowań związanych z płcią w kraju pochodzenia, przenoszoną na nowy rynek pracy w kraju osiedlenia. Autorzy artykułu dowodzą, że niezależnie od oddziaływania wzorców kulturowych dotyczących płci, na zachowania kobiet imigrantek na rynku pracy, obserwuje się wpływ także poziomu wykształcenia i znajomości języków, które to czynniki pozwalają na swobodne poruszanie się kobietom imigrantkom na nowym rynku pracy. Jeśli bierze się pod uwagę

rolę kulturową związaną z płcią z kraju pochodzenia, to zmienna ta ma znaczenie przy interpretacji zachowań imigrantek na rynku pracy tylko w jednym z badanych krajów – Kanadzie. Jest to najczęściej związane z ogromnym zróżnicowaniem w zakresie pracy wykonywanej wcześniej w kraju pochodzenia i obecnie w kraju osiedlenia.

Do interactions between finance and labour market institutions affect the income distribution? / Th. Darcillon // *Labour.* - 2016, nr 3, s. 235-257, rys. tab. bibliogr.

**Czy interakcje pomiędzy rozwojem finansowym a instytucjami rynku pracy wpływają na dystrybucję dochodu?**

Artykuł analizuje powiązania pomiędzy rozwojem finansowym, instytucjami rynku pracy a nierównością dochodów w 18 krajach OECD, w okresie od 1980 do 2012 roku. Autor pracy z pomocą modelu wykorzystującego dane panelowe i badającego rozmaite interakcje wspomnianych wyżej czynników, analizuje wpływ instytucji rynku pracy (poziom przynależności do związków zawodowych oraz ustawodawstwo w zakresie ochrony zatrudnienia) z jednej strony a rozwoju finansowego z drugiej, na dystrybucję dochodu. Szacunki dokonane w ramach modelu ujawniają, że wzrastająca regulacja rynku pracy osłabia oddziaływanie uelastycznienia na rynku finansowo-kredytowym i pogłębia nierówności w zakresie dochodów. Uzyskane rezultaty badań wskazują,

iż zmiany w zakresie rozwoju finansowego i polityki kredytowej oraz regulacja rynku pracy, wpływają na dystrybucję dochodu.

Le salaire moindre des femmes: une question d'individu ou de profession? / A. Dupray, S. Moullet // *Trav. Empl.* - 2015, nr 144, s. 81-107, rys. tab. bibliogr.

**Niższe płace kobiet: kwestia indywidualna czy zawodowa?**

Autorzy zajmują się w artykule zagadnieniem nierówności płacowych wynikających, w przypadku kobiet, z tzw. kary wynagrodzeniowej. Zastanawiają się przy tym, czy i do jakiego stopnia wspomniana kara zależy od indywidualnych charakterystyk kobiet, czy raczej jest związana z feminizacją zawodów, w których są one zatrudnione. W kontekście próby wyjaśnienia różnicy płac ze względu na płeć badacze starali się prześledzić, w jaki sposób podlegają zmianie interakcje pomiędzy indywidualnym i zawodowym poziomem, oraz jakiej podlegają ewolucji od momentu rozpoczęcia kariery zawodowej do okresu, gdy tworzenie rodziny wpływa na płace mężczyzn i kobiet. Skupiając się na osobach zatrudnionych w sektorze prywatnym, autorzy w swojej analizie posłużyli się danymi pochodzącymi ze spisów ludności oraz z badania Generation 98. Badacze znaleźli dowody na to, iż w zawodach zdominowanych

przez kobiety, płace są niższe niż w pozostałych zawodach. Zauważono, że kara wynagrodzeniowa na starcie życia zawodowego dla kobiet wynosiła 4%, a efekt zawodowy oddziaływujący na płace kobiet, utrzymuje się po dekadzie tylko w przypadku pracowników bezdzietnych. W przypadku mężczyzn i kobiet z dziećmi, kara wynagrodzeniowa występowała tylko w przypadku kobiet. Posiadanie natomiast pracy w zawodzie nie sfeminizowanym, miało bardziej ograniczone znaczenie.

Social distance and wage inequalities for immigrants in Switzerland / Ch. Ebner, M. Helbling // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 3, s. 436-454, tab. bibliogr.

**Dystans społeczny a nierówności płac imigrantów w Szwajcarii.**

Studium bada wpływ społecznego dystansu pomiędzy imigrantami a rdzennymi mieszkańcami Szwajcarii, na kształtowanie się nierówności wynagrodzeń. Społeczny dystans, jak wskazują badania, pojawia się, gdy imigranci pochodzą z obszarów obcych kulturowo Szwajcarom, gdy w ich krajach obowiązuje inny system edukacji i mówią oni różnymi językami. Biorąc pod uwagę te trzy aspekty, autorzy artykułu pragną poszerzyć dotychczasową wiedzę naukową na temat nie tylko różnic kulturowych, ale także związanego z nimi zjawiska społecznego dystansu. Przeprowadzone badania doświadczalne wskazują, że niezależnie od poziomu wykształcenia, imigranci doświadczający w kraju osiedlenia ze strony krajowców społecznego dystansu, są najbardziej poszkodowani w kwestii wysokości ich wynagrodzeń. Dodatkowe analizy dowodzą, iż wpływ typowych czynników objaśniających zjawisko sukcesu na rynku pracy, takich

jak: wykształcenie, obywatelstwo i długość stażu zawodowego, nie jest jednoznacznie możliwy do oceny, jeśli nie uwzględni się dystansu społecznego pomiędzy imigrantami a krajowcami. Prezentowane analizy opierają się na danych na temat poszczególnych grup imigrantów w Szwajcarii, pochodzących z Badania Siły Roboczej w tym kraju w latach 2010–2011.

# V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 17.

Being appropriately professional: the interaction between professionalism, ICT and knowledge transfer / C. Butler // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 2, s. 132-145 bibliogr.

**Być odpowiednio profesjonalnym: interakcje pomiędzy profesjonalizmem, technologią informatyczną a transferem wiedzy.**

Artykuł analizuje, w jaki sposób profesjonalizm wpływa na interakcje i transfer wiedzy wśród specjalistów, w ramach otwartych planów przestrzeni pracy i na przydzielonych stacjonarnie miejscach pracy, gdzie korzysta się z technologii informatycznych. Wiedza stanowi klucz do systemu specjalności i władzy profesjonalistów. Równocześnie, jak wynika z dotychczasowych analiz, specjalistyczna praca wymaga od profesjonalistów zachowania się w sposób właściwy ich statusowi zawodowemu i społecznemu, co oznacza dzielenie się wiedzą z kolegami. Ideologia profesjonalizmu podlega ciągłym zmianom, specjaliści pracują w sposób różnorodny, nawet w tych samych miejscach pracy, nie mówiąc już o pracy w ramach sieci internetowej. Zmieniające się konteksty

pozwalają zrozumieć interakcje pomiędzy profesjonalizmem, transferem wiedzy oraz technologiami informatycznymi. Autor artykułu, opierając się na pracy Ervinga Goffmana, szczególnie na jego koncepcji ulegania rytuałom, przeprowadził wywiady z księgowymi wykorzystującymi w swojej pracy technologie informatyczne. Uzyskane rezultaty badań ujawniają, iż użytek z programów komputerowych i innych udogodnień technologicznych, powoduje utrudnienia w przejawianiu zachowań właściwych profesjonalistom, potencjalnie ograniczając możliwości transferu i rozpowszechniania wiedzy w ich środowisku.

Employment status and subjective well-being: the role of the social norm to work / K. Stam [et al.] // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 2, s. 309-333, rys. tab. bibliogr.

**Status zatrudnienia a subiektywne samopoczucie: rola norm społecznych związanych z pracą.**

Autorzy artykułu analizują kwestię związaną z zakresem oddziaływania norm społecznych dotyczących pracy, na kształtowanie relacji pomiędzy statusem zatrudnienia a subiektywnym samopoczuciem jednostki. Założono wstępnie, że brak zatrudnienia wpływa bardziej na obniżenie nastroju jednostki w krajach o silniejszych systemach norm społecznych. Wykorzystując bezpośrednie dane o pomiarach norm społecznych, odnoszących się do pracy i zatrudnienia w 45 europejskich krajach, autorzy studium dokonują oceny poziomów samopoczucia pięciu grup zatrudnionych z podziałem na mężczyzn i kobiety. Uzyskane rezultaty wskazują, że samopoczucie bezrobotnych mężczyzn i kobiet, nie jest bezpośrednio związane z systemem norm społecznych odnoszących się do pracy. Jednakże, niepracujący niepełnosprawni mężczyźni mają

gorsze samopoczucie w krajach o wysokich standardach społecznych w dziedzinie pracy. Wśród żyjących w takim kraju narasta zróżnicowanie w poziomie samopoczucia pomiędzy mężczyznami pracującymi i będącymi na emeryturze, podczas gdy kobiety emerytki nie mają tak złego samopoczucia. Zjawisko to w odniesieniu do emerytów zanika w sytuacji, gdy bierzemy pod uwagę PKB danego kraju, co wskazuje na mniej znaczące oddziaływanie norm społecznych związanych z pracą na samopoczucie jednostki, w porównaniu z poziomem życia w danym społeczeństwie.

Psychische Folgen von Arbeitsplatzverlust und Arbeitslosigkeit / K. Paul, A. Zechmann, K. Moser // *WSI Mitt.* - 2016, nr 5, s. 373-380, rys. bibliogr.

**Dlaczego powinno nas to obchodzić? Prześladowanie w miejscu pracy w Ameryce i Republice Południowej Afryki.**

Autorzy w artykule dokonują przeglądu wyników oraz dowodów pochodzących z badań psychologicznych, w których zajmowano się konsekwencjami wpływu bezrobocia na stan zdrowia psychicznego. Zgodnie z wynikami tych prac osoby bezrobotne charakteryzowały się słabszym zdrowiem psychicznym, niż osoby pozostające w zatrudnieniu. Wyniki długoterminowych studiów oraz naturalnych eksperymentów wskazywały na bezrobocie, jako na główną przyczynę występowania wysokiego poziomu stresu wśród osób pozostających bez pracy. Zaobserwowano efekt tzw. selekcji, który prowadzi do powstania stresu z powodu utraty pracy i utrudnia ponowne wejście na rynek pracy. Autorzy wspominają również o pewnym modelu badawczym, wspierającym studia empiryczne i dotyczącym tzw. utajonej deprywacji, gdzie utrata utajonej

funkcji pracy (np.: w postaci statusu społecznego) może służyć do wyjaśnienia występowania zjawiska stresu u osób bezrobotnych. Z tego względu istotne są odpowiednie indywidualne i dostosowane do sytuacji strategie przezwyciężenia, dotyczące samej wartości czy wsparcia, które mogą ograniczać występowanie negatywnych skutków bezrobocia. Autorzy dochodzą również do wniosku, iż negatywny wpływ bezrobocia na zdrowie psychiczne ma związek z takimi czynnikami, jak chociażby okres trwania bezrobocia, status społeczno-ekonomiczny, płeć czy wiek. Z kolei na poziomie krajowym, na stopień w jakim bezrobocie wpływa na zdrowie psychiczne oddziałuje stopień rozwoju gospodarczego oraz zakres i rozmiar wsparcia skierowanego do osób bezrobotnych.

# VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Improving working conditions in garment supply chains: the role of unions in Cambodia / Ch. Oka // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 647-672.

**Poprawa warunków pracy w łańcuchach sieci przemysłu spożywczego: rola związków zawodowych w Kambodży.**

Uwzględniając niezadowalające wyniki regulacji zatrudnienia w prywatnym sektorze globalnych sieci przemysłu spożywczego, organizacje pracownicze nadal postrzegane są jako kluczowe dla poprawy warunków pracy w tym sektorze. Autorka artykułu analizuje zasięg, w jakim związki zawodowe wpływają na różne wymiary przestrzegania standardów pracy w sektorze eksportu produktów spożywczych w Kambodży, gdzie ze względu na swoją liczebność organizacje pracownicze odgrywają znaczącą rolę. Prezentowane analizy opierają się na unikatowych danych, pochodzących z wywiadów z pracownikami fabryk tego sektora. Uzyskane wyniki wskazują na związki pomiędzy obecnością i aktywnością związków zawodowych na terenie fabryk a poprawą przestrzegania standardów w zakresie płac, godzin pracy i urlopów. Niestety, w przypadku

bezpieczeństwa i higieny pracy oddziaływanie to jest dość ograniczone. Zauważono ponadto, iż wpływ ten nie zależy od ilości organizacji związkowych działających na terenie przedsiębiorstwa.

# VII. PRAWO PRACY

Entwurf des BTHG: Verbesserungen im Schwerbehindertenrecht / H. Fuchs, H. Nakielski // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 7, s. 267-268.

**Projekt BTHG: poprawa w prawie dotyczącym ciężkiej niepełnosprawności.**

Autorzy omawiają główne kierunki zawarte w projekcie prawa dotyczącego uczestnictwa i samookreślenia się osób niepełnosprawnych – BTHG. Po wskazaniu zmian w umiejscowieniu prawa dotyczącego osób dotkniętych ciężką niepełnosprawnością, które znalazło się ostatecznie w III księdze kodeksu socjalnego, przechodzą do omówienia głównych obszarów, jakie znalazły się w centrum zainteresowania wspomnianych regulacji prawnych. Zasadniczy cel projektu stanowiło polepszenie praw osób ciężko niepełnosprawnych. Rozszerzono go i obok dotychczasowego prawa do udziału w warsztatach dla osób niepełnosprawnych, przewidziano również dopuszczenie do współdecydowania, które jednak, jak przyznali autorzy artykułu, posiada raczej ograniczony charakter. Projekt zawierał również zobowiązania, jakie muszą spełnić pracodawcy w zakresie dostosowania miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, jak i wobec

urzędów ds. integracji, które miały wspierać różne strony działające na poziomie przedsiębiorstw we właściwym zrozumieniu kwestii związanych z włączeniem osób niepełnosprawnych. Zmiany przewidziano również w kontekście obecnie stosowanych porozumień w sprawie integracji, zawieranych pomiędzy pracodawcą i przedstawicielem osób ciężko niepełnosprawnych. Wspomniane zmiany mają m.in. przyczynić się do lepszego uwzględnienia w kształtowaniu procesów i warunków pracy praw osób niepełnosprawnych, m.in. poprzez zwiększenie udziału w projektowaniu. Warto podkreślić, że ustawodawca przewidział również możliwość zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy przy zachowaniu wynagrodzenia, osób reprezentujących ciężko niepełnosprawne osoby, jak również przyjęcie przez pracodawców kosztów związanych z obsługą biurową osób sprawujących tę funkcje.

Zehn Jahre Hartz IV - eine kritische Würdigung / M. Promberger, P. Ramos Lobato // *WSI Mitt.* - 2016, nr 5, s. 325-333 bibliogr.

**Dziesięć lat Hartz IV - krytyczne docenienie.**

Dekada, która minęła od przyjęcia w Niemczech tzw. podstawowego zabezpieczenia dla osób poszukujących pracy, zgodnego z II księgą kodeksu socjalnego, znanego lepiej pod nazwą prawa Hartza IV, które miało sprzyjać ograniczeniu rozmiarów skali ubóstwa przy jednoczesnym bardziej racjonalnym wykorzystaniu dostępnych środków publicznych, stanowiło dla autorów pretekst do bliższego przyjrzenia się tym regulacjom prawnym oraz sprawdzeniu czy spełniły one pokładane w nich oczekiwania. Z przeprowadzonej przez badaczy analizy wyłaniał się obraz sprzeczny z pierwotnymi oczekiwaniami wobec prawa Hartza IV, które nie spełniło pokładanych w nim nadziei. Autorom nie chodziło o sam system zabezpieczenia, który spełniał zapotrzebowanie osób potrzebujących wsparcia na co najmniej podstawowym poziomie, ale o tę część, która nie spełniła swojej roli i nie zaspokoiła oczekiwań w zakresie zapewnienia

osobom potrzebującym wsparcia uczestnictwa w kulturze i społeczeństwie. Stwierdzono ponadto, że podstawowe założenie II księgi kodeksu socjalnego, jakim było rozwiązywanie problemu ubóstwa za sprawą pracy, stało w opozycji wobec heterogeniczności grupy odbiorców świadczeń z tytułu prawa Hartza IV. Dodatkowo reforma podstawowego zabezpieczenia, niosła ze sobą negatywny efekt w postaci uelastycznienia niemieckiego rynku pracy, który nie sprzyjał kompensacji.

# VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Chômage partiel, outil partial? Comparer le chômage partiel en Allemagne et en France / H. Clauet // *Rev. IRES.* - 2016, nr 1, s. 63-89, tab. bibliogr.

**Czy świadczenia dotyczące częściowego bezrobocia są również częściowymi narzędziami? Porównanie Niemiec i Francji.**

Autor zajmuje się w artykule zagadnieniem związanym z częściowym bezrobociem, czyli instrumentami dotyczącymi skróconego czasu pracy, które zostały uruchomione w 2008 roku W Niemczech oraz we Francji. W analizie zagadnienia posłużono się pracą badawczą, obejmującą część produkcyjną dwóch fabryk z przemysłu samochodowego, znajdujących się we wspomnianych krajach. W obu wybranych do badania miejscach, w okresie pomiędzy wrześniem 2012 i kwietniem 2013 roku, uruchomiony został instrument dotyczący częściowego bezrobocia. Przeprowadzone porównanie obu przedsiębiorstw pozwoliło na ukazanie, iż stosowane rozwiązania związane z koncepcją częściowego bezrobocia, były zasadniczo instrumentem wszechstronnym. W efekcie można je było wykorzystać do różnych celów, jak i wytwarzały one różne efekty

w zależności od podmiotów, jakie były w ich stosowanie zaangażowane. Dodatkowo instrument związany z częściowym bezrobociem, nie był ograniczony jedynie do pewnych instytucjonalnych celów związanych z utrzymaniem pracy. Zauważono bowiem, że pewne stosowane rozwiązania zarówno modyfikowały relacje istniejące pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcami, jak i prowadziły do powstawania nieporozumień wśród wybieranych reprezentantów pracowników. Mogły one także prowadzić do destrukcji miejsc pracy przez ułatwienie restrukturyzacji w innych lokalizacjach.

Creating French-style pension funds: business, labour and the battle over patient capital / M. Naczyk // *J. Eur. Soc. Policy*. - 2016, nr 3, s. 205-218, tab. bibliogr.

**Tworzenie funduszy emerytalnych we francuskim stylu: biznes, siła robocza i walka o kapitał członków.**

Rządy krajów europejskich wycofują się gwałtownie z publicznych systemów emerytalnych, promując prywatne fundusze emerytalne. Analizy porównawcze polityki społecznej tradycyjnie podkreślają, iż kierunek prywatyzacji systemów emerytalnych wytyczany jest przez polityków i inne grupy aktorów na scenie społeczno-ekonomicznej, z jednej strony ma na uwadze hojność, z drugiej zaś koszty tworzonych rozwiązań. Jak wynika z analiz, całkowite zastąpienie w pełni finansowanych przez państwo systemów prywatnymi funduszami, powoduje powiązanie całego układu z sektorem finansowym. Odchodzenie od państwa socjalnego w stronę prywatnych finansów oznacza, że udziałowcy systemów emerytalnych muszą zacząć interesować się, w jaki sposób prywatne firmy finansowe inwestują ich kapitał, a tym samym mieć możliwość aktywnego kształtowania ram

instytucjonalnych funduszy emerytalnych. Artykuł analizuje rolę zorganizowanej siły roboczej i biznesu, czyli pracodawców i sektora finansowego w prywatyzacji systemu emerytalnego oraz rozwija teoretyczne koncepcje zaangażowania interesów wspomnianych stron rynku w proces maksymalizacji kontroli nad kapitałem prywatnych funduszy emerytalnych, dzięki której mogą kształtować politykę emerytalną państwa. Hipoteza ta została przetestowana w studium przypadku prywatyzacji systemu emerytalnego we Francji, prowadzonej w latach 1980–2000.

Entwurf des BTHG: Eingliederungshilfe wird nur formal aus dem Fürsorgesystem ausgegliedert / H. Fuchs, H. Nakielski // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 7, s. 268-271, tab.

**Projekt BTHG: wsparcie integracyjne będzie tylko formalnie wyłączone z sytemu zaopatrzeniowego.**

Autorzy skupiają się na obietnicy zapisanej w niemieckiej umowie koalicyjnej, zgodnie z którą osoby z dużym stopniem niepełnosprawności, mające ograniczone możliwości udziału w życiu wspólnoty, miały zostać wyłączone z obecnego systemu zaopatrzeniowego, a obejmujące ich wsparcie w ramach tzw. wsparcia integracyjnego, miało być przeniesione do nowoczesnego ustawodawstwa. Przygotowany projekt zakładał, iż znajdujące się do tej pory zapisy dotyczące wspomnianego wsparcia dla osób niepełnosprawnych, miały być przeniesione z XII księgi kodeksu socjalnego, mówiącej o pomocy socjalnej, do nowej części znajdującej się w księdze IX kodeksu socjalnego. Analizując nową strukturę składającą się z trzech zasadniczych części oraz zawartości IX księgi kodeksu socjalnego, badacze dochodzą do wniosku, iż pomimo szumnych

zapowiedzi mówiących o wyjęciu z dotychczasowego systemu zaopatrzeniowego wsparcia integracyjnego dla osób niepełnosprawnych, w rzeczywistości proponowane zapisy jedynie formalnie przewidywały wyłączenie go z prawa pomocy socjalnej. Było to zresztą podnoszone przez osoby niepełnosprawne i skupiające je organizacje, które dowodziły, że w rzeczywistości wyłączenie z XII księgi kodeksu socjalnego wsparcia integracyjnego, było w istocie jedynie zmianą etykiety, a proponowane zmiany mogą na dodatek prowadzić do pogorszenia się warunków życia. Chodzi bowiem o to, iż w przypadku przyjęcia nowej formuły dostępu do świadczeń, warunki potrzebne do jego spełnienia sprawią, że całe grupy osób niepełnosprawnych, np.: osób chronicznie chorych, nie będą w stanie tych nowych warunków spełnić i tym samym nie będą miały do omawianych świadczeń dostępu. Ponadto część instytucji może zostać wyłączona z obowiązku ich zapewnienia.

Exonérations, exemptions et dépenses fiscales: quels coûts pour la protection sociale? / M. Zemmour // *Rev. IRES.* - 2015, nr 4, s. 3-34, rys. tab. bibliogr.

**Wyłączenia, zwolnienia i następstwa podatkowe: jakie są koszty dla ochrony socjalnej?**

Autora interesuje zagadnienie związane z kosztem ochrony socjalnej i kosztami podatkowymi, w formie zmian i zwolnień z odprowadzania obowiązkowych składek. Na początku autor skupia się na typologii opartej na kosztach socjalnych i wydatkach podatkowych, następnie przechodzi do form ochrony, reprezentujących koszty w obrębie ubezpieczenia społecznego, w skład którego wchodzi zabezpieczenie socjalne, od bezrobocia oraz emerytury dodatkowe. Analizując skalę i rozmiar zwolnień z obowiązku odprowadzania składek na ochronę socjalną, autor dochodzi do wniosku, że w praktyce środki na wydatki socjalne są niższe z powodu różnych kwestii podatkowych i faktu, iż prawie 1/10 podmiotów z sektora prywatnego jest zwolniona z obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne. Utrata dochodów z powodu zwolnień

z obowiązkowych składek sprawia, że nie wnoszą one wkładu w budżet służący ochronie socjalnej, który w 2015 roku wynosił 24 mld Euro. Sytuacja utrzymujących się zwolnień sprawia, iż deficyt ochrony socjalnej dotyka zwłaszcza takie obszary, jak ubezpieczenie od bezrobocia, czy dodatkowe emerytury. Jednocześnie w tym samym czasie obserwowane jest redukowanie prawa pracowników do korzystania z emerytur i świadczeń dla bezrobotnych w ramach tego samego systemu. W efekcie można odnieść wrażenie, iż wspomniane zwolnienia z obowiązku odprowadzania składek stanowią częściowe wycofanie się ubezpieczenia socjalnego na rzecz prywatnych umów zbiorowych.

Family policies and fathers' working hours: cross-national differences in the paternal labour supply / M. Bünning, M. Pollmann-Schult // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 2, s. 256-274, rys. tab. bibliogr.

**Polityka rodzinna a godziny pracy ojców: międzynarodowe badania różnic w zakresie wzorców podaży na siłę roboczą ojców.**

Pomimo istnienia wyczerpujących studiów poświęconych zagadnieniu wpływu polityki rodzinnej na poziom podaży siły roboczej matek, niewiele wiadomo na temat oddziaływania tejże polityki na wzorzec zatrudnienia ojców. Autorzy studium, wykorzystując europejskie dane panelowe (EU-SILC) z lat 2003–2009 oraz wielopoziomowe modele zatrudnienia, analizują wpływ polityki rodzinnej na czas pracy ojców. Uzyskane rezultaty badań wskazują, że ojcowie pracują mniej niż mężczyźni bezdzietni, jeśli żyją w krajach, gdzie istnieje możliwość korzystania z dobrze płatnych urlopów rodzicielskich dla ojców, krótkich urlopów macierzyńskich dla matek oraz hojnego systemu zasiłków rodzinnych. Prawidłowości te są najbardziej widoczne generalnie w przypadku

mężczyzn posiadających niższe wykształcenie. Zauważono ponadto, że krótkie urlopy macierzyńskie sprzyjają krótszym godzinom pracy ojców z wykształceniem wyższym, a hojne systemy zasiłkowe oraz polityka rodzinna przyjazna ojcom redukuje czas pracy niżej wykwalifikowanych mężczyzn posiadających potomstwo.

Fathers and flexible parental leave / B. Brandth, E. Kvande // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 2, s. 275-290, tab. bibliogr.

**Ojcowie a elastyczne urlopy rodzicielskie.**

Badania dotyczące utrzymania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem rodzinnym ukazywały elastyczne systemy zatrudnienia, jako priorytetowe rozwiązanie problemu godzenia obowiązków domowych z zawodowymi w przypadku matek, natomiast w przypadku ojców uzyskiwano rezultaty wręcz odwrotne. Autorzy artykułu omawiają system elastycznych urlopów rodzicielskich dla ojców w Norwegii, który nie był dotychczas szczegółowo analizowany w pracach badawczych. Opierając się na wynikach wywiadów przeprowadzonych z 20 ojcami, badacze analizują ich doświadczenia z elastyczną organizacją urlopów, dającą im szeroką gamę wyborów i rozważają, w jaki sposób wpływa on na opiekę nad dzieckiem. Uzyskane rezultaty badań wskazują, iż wspomniany system elastycznych urlopów rodzicielskich pozwala na zatrudnienie, które zakłóca efektywne sprawowanie opieki nad dzieckiem, produkuje podwójny

stres u ojców i promuje ojcostwo na „pół-etatu”. Elastyczne wykorzystanie urlopów przez ojców w Norwegii utwierdza ich w przekonaniu, że są oni drugorzędnymi opiekunami swoich dzieci zamiast wzmacniać ich pozycję ojca.

Gender equality in the division of work: How to assess European leave policies regarding their compliance with an ideal leave model / H. Dearing // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2016, nr 3, s. 234-247, rys. tab. bibliogr.

**Równość płci w podziale pracy: jak ocenić udział europejskiej polityki dotyczącej urlopów rodzicielskich w świetle jej zgodności z idealnym modelem rozwiązań w tym zakresie.**

Artykuł omawia 27 systemów polityki w zakresie urlopów rodzicielskich wprowadzonych w państwach europejskich, badając ich zgodność z idealnym modelem rozwiązań w tym zakresie, takim, który w najadekwatniejszy sposób wspiera równość płci w podziale pracy. Uwzględniając trudności w definiowaniu idealnego modelu systemu urlopów, autorka dokonuje ocen w dwóch etapach. W pierwszym, w celu zdefiniowania idealnego modelu zgodnie z zaleceniami 14-miesięcznego godziwie płatnego urlopu, gdzie połowa urlopu jest zarezerwowana dla ojców, omawia najbardziej znaczące wyniki badań w tym zakresie zawarte w literaturze przedmiotu. Wskaźnik „Równego

Podziału Płci w Zatrudnieniu” został przyjęty na tym etapie w celu oceny efektywności systemów w badanych państwach, w odniesieniu do ich zgodności z idealnym modelem urlopów. W fazie drugiej przetestowano czułość uzyskanych rezultatów w ramach trzech różnych scenariuszy, co pozwala na alternatywne hipotezy dotyczące faktycznej długości urlopu, który jest uważany za „idealny” oraz ocenę urlopów w kombinacji z płacami i znaczenie zachowania części urlopów dla ojców.

Gefühlte Mitte - prekäre soziale Selbstverortung von Grundsicherungsbeziehenden / A. Hirseland // *WSI Mitt.* - 2016, nr 5, s. 365-372, rys. tab. bibliogr.

**Postrzeganie się jako ci średni - niepewne samo umiejscowienie beneficjentów podstawowego zabezpieczenia.**

Autor w swoich rozważaniach zajmuje się instrumentem tzw. podstawowego zabezpieczenia dla osób poszukujących pracy, zgodnego z II księgą kodeksu socjalnego, znanego lepiej jako prawo Hartz IV. Zgodnie z wolą ustawodawcy miało ono poprzez dążenie do szybszej integracji z rynkiem pracy, przyczynić się do ograniczenia wielkości transferów. Autor podkreśla, iż jego wprowadzaniu towarzyszyły obawy, że prawo Hartz IV będzie raczej prowadziło do wzrostu ubóstwa i wykluczenia, a także powstawania stygmatyzacji. Bazując na danych jakościowych pochodzących z Institut fur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, z badania obejmującego okres 2007–2011 i grupę 150 osób uprawnionych do świadczeń, badacz postanawia sprawdzić w jaki sposób osoby uprawnione do świadczeń z tytułu prawa Hartz IV, postrzegają swoją pozycję

w społeczeństwie. Interesowało go, w jakim stopniu wykluczenie społeczne beneficjentów świadczeń z tytułu prawa Hartz IV, znajduje odzwierciedlenie w ich własnej percepcji. Ustalono jak odbiorcy pomocy umiejscawiają się w społeczeństwie, wykorzystując metodę tzw. graficznego wyboru. Z przeprowadzonej analizy wyłaniał się obraz, z którego wynikało, że chociaż wielu beneficjentów wsparcia czuło, że przynależy do średniej pozycji w społeczeństwie, to jednocześnie uważała, że ich pozycja jest zagrożona i podejmowali starania aby lepiej wypaść w oczach tych, którzy pozycjonują ich w społeczeństwie niżej.

Inégalités de retraite entre les hommes et les fermmes dans le privé et le public: une analyse des distributions / C. Bonnet, D. Meurs, B. Rapoport // *Rev. IRES.* - 2015, nr 4, s. 35-61, rys. tab. bibliogr.

**Nierówności emerytalne pomiędzy mężczyznami i kobietami w publicznym i prywatnym sektorze: analiza dystrybucji.**

W kontekście nierówności istniejących pomiędzy kobietami i mężczyznami we Francji w zakresie emerytur oraz wysiłkami politycznymi, podejmowanymi w ostatnich latach na rzecz ich ograniczenia, autorzy postanawiają przyjrzeć się zagadnieniu emerytur kobiet. Ich zdaniem, zarówno w przypadku sektora prywatnego, jak i publicznego, są one znacznie mniejsze, niż w przypadku emerytur mężczyzn. W celu zademonstrowania, że luka w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn, może być wyjaśniona w kontekście różnic płac i długości okresu odprowadzania składki na emeryturę, wraz z innymi zmiennymi znajdującymi się w obrębie dystrybucji wynagrodzeń, sięgnięto po dane obejmujące rozwiązania emerytalne funkcjonujące w 2008 roku. Autorzy sugerują, iż

w przypadku kobiet krótszy przebieg kariery zawodowej ma znaczący wpływ na niższe dochody, w efekcie czego może nawet kształtować się na poziomie 2/3 skali wynagrodzeń. Analizując różnicę w emeryturach występującą pomiędzy sektorem prywatnym i publicznym zauważono, że chociaż ma ona podobną skalę dla mężczyzn i kobiet, to różne są jej przyczyny. U kobiet chodzi bowiem o zróżnicowanie płacy w odniesieniu do długości kariery zawodowej, podczas gdy w przypadku mężczyzn główną rolę odgrywają wynagrodzenia. W sektorze prywatnym sytuacja kobiet jest znacznie gorsza, gdyż mogą one liczyć na zaledwie połowę tej emerytury co mężczyźni.

Langzeitleistungsbezug und Langzeitarbeitslosigkeit: Definitionen, Quantitäten, Strukturen / T. Lietzmann // *WSI Mitt.* - 2016, nr 5, s. 334-343, tab. bibliogr.

**Korzystanie ze świadczeń długoterminowych i długotrwałe bezrobocie: definicje, liczby, struktury.**

Mimo relatywnej poprawy sytuacji panującej na niemieckim rynku pracy, wynikającej m.in. ze wzrostu zatrudnienia, wciąż pozostają na nim obszary wymagające interwencji. Autor zalicza do nich długotrwałe bezrobocie, które pomimo rosnącego zatrudnienia wciąż trzyma się mocno, a także kwotę podstawowego zabezpieczenia dla osób poszukujących pracy. Wspomniana trudna sytuacja osób długotrwale bezrobotnych oraz beneficjentów świadczenia z tytułu podstawowego zabezpieczenia, zachęciły badacza do podjęcia próby przedstawienia obrazu szczegółowej sytuacji osób należących do obu grup w kontekście długości okresu korzystania ze świadczeń czy uczestnictwa w rynku pracy. Autor miał nadzieje, że prezentowany obraz, wykraczający poza zasoby publicznej statystyki, przyczyni się do lepszego zrozumienia heterogenicznej sytuacji życiowej

osób korzystających ze świadczeń i osób długotrwale bezrobotnych. Autor sądzi, że obok spojrzenia na długość trwania bezrobocia konieczne jest uwzględnianie okresu zatrudnienia i okresu poza nim. Umożliwia to ukazanie polaryzacji uprawnionych do świadczeń w kontekście ich udziału z rynkiem pracy. Podkreśla on, że analizowana grupa jest zróżnicowana, gdyż obok osób, które straciły pracę niespełna rok temu, znajdują się osoby nie mające pracy już od lat. Również grupa osób długotrwale korzystających ze świadczeń nie jest jednolita, gdyż obok osób w starszym wieku, schorowane są osoby, które nie są bezrobotne ale odeszły z zatrudnienia, bądź nie są obecne na rynku pracy, m.in. z powodu opieki nad dziećmi.

Was sich für heutige Pflegebedürftige ab 2017 ändert. Die Pflegeversicherung im Übergang zum neuen Recht / R. Winkel // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 7, s. 280-283, tab.

**Co zmieni się dla dzisiejszych uprawnionych do świadczeń pielęgnacyjnych od 2017 roku. Ubezpieczenie pielęgnacyjne w okresie przejścia do nowego prawa.**

Autor postanawia przyjrzeć się bliżej planowanym w najbliższym czasie zmianom w ustawowym ubezpieczeniu pielęgnacyjnym. Przypomina, że od 2017 roku obowiązywać będą zupełnie nowe rozwiązania w zakresie oszacowywania, oceny i przypisywania kategorii osobom wymagającym wsparcia o charakterze pielęgnacyjnym. Wskazuje, że wprowadzane zmiany przewidują oparcie się na koncepcji oceny stopnia samodzielności osób wymagających świadczeń pielęgnacyjnych. W efekcie planowane jest odejście od obecnego trójstopniowego systemu, na rzecz szerszego spojrzenia obejmującego pięć stopni pielęgnacji powiązanych ze świadczeniami. Mając na uwadze powyższe, autor stara się przybliżyć konsekwencje zmian, jakie znajdują się w XI księdze kodeksu socjalnego, płynące dla prawie 3 milionów osób, które obecnie

korzystają ze świadczeń związanych z ubezpieczeniem pielęgnacyjnym. Zastanawia się nad tym, co trzeba zrobić w celu zapewnienia sobie w przyszłości większych świadczeń. Przygotowane zmiany w żadnej mierze nie przyczynią się do pogorszenia dotychczasowej sytuacji osób korzystających z ubezpieczenia pielęgnacyjnego, przeciwnie, dostrzega się wiele pozytywów we wprowadzonych regulacjach. Jednym z nich jest fakt, iż osoba otrzymująca wsparcie, nie będzie musiała na nowo poddać się procedurze oceny stopnia niepełnosprawności.

# IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Materielle Lebensbedingungen im Grundsicherungsbezug / B. Christoph // *WSI Mitt.* - 2016, nr 5, s. 344-352, rys. tab. bibliogr.

**Materialne warunki życia w ramach podstawowego zabezpieczenia.**

Autor zajmuje się zagadnieniem podstawowego zabezpieczenia na rzecz poszukujących pracy, zgodnego z II księgą kodeksu socjalnego. Ma ono służyć pokryciu zapotrzebowania osób uprawnionych do świadczenia, w celu zapobiegnięciu ich deprywacji. Autor przyznaje, że przy badaniu materialnych warunków życia osób uprawnionych do świadczeń z tytułu II księgi kodeksu socjalnego, wykorzystanie wskaźników dochodów w wielu przypadkach okazuje się daleko mniej skuteczne, niż wynikałoby z zapisów regulacji prawa. Problem wynika z faktu, że dostępne informacje nie dają pełnego wglądu w obraz sytuacji osób z kręgu oddziaływania II księgi kodeksu socjalnego, m.in. z powodu braku rozróżnienia czynników odgrywających rolę przy zachowaniu dotychczasowych warunków życia. Zachęciło to autora do zaproponowania alternatywnych ścieżek badania materialnych warunków życia, poprzez wykorzystanie wydatków

konsumpcyjnych i indeksu deprywacji. Zdaniem badacza zaproponowane przez niego alternatywne podejścia do analizy materialnych warunków życia osób z kręgu II księgi kodeksu socjalnego, pozwalają na zidentyfikowanie podstawowych potrzeb osób, których zaspokojenie pozwoli na zapewnienie odpowiedniego poziomu uczestnictwa w życiu społecznym i kulturalnym.

Resisting Japan's neoliberal model of capitalism: intensification and change in contemporary patterns of class struggle / S. Shibata // *Br. J. Ind. Relat*. - 2016, nr 3, s. 496-521, rys. tab. bibliogr.

**Opór wobec japońskiego modelu neoliberalnego kapitalizmu: intensyfikacja i zmiana we współczesnych wzorcach walki klasowej.**

Japoński model kapitalizmu zwykle bywa konceptualizowany w ramach istniejącej literatury naukowej w kategoriach przechodzenia od modelu charakterystycznego dla okresu koordynacji w kierunku jednego z modeli neoliberalnych, który niesie w sobie więcej poziomów niestabilności, konkurencyjności i nierówności. Artykuł prezentuje niniejsze zagadnienia, podnosząc kwestię wzorców ewentualnego oporu wobec neoliberalnego modelu gospodarki, jakie pojawiają się w okresie wspomnianej wyżej transformacji. Autorka naświetla sytuacje, w których neoliberalizacja japońskiego modelu kapitalizmu towarzyszy intensywnym procesom klasowych antagonizmów. Chociaż, jak zauważono, wpływ protestów wobec twórców polityki społecznej i aktualnej

polityki gospodarczej jest dość ograniczony, to neoliberalizacja kapitalizmu w Japonii spotyka się ze sprzeciwem określonych grup społecznych.

Soziale Netzwerke als Ressource für den Umgang mit langzeitarbeitslosigkeit / A. Klärner, A. Knabe // *WSI Mitt.* - 2016, nr 5, s. 353-364, rys. tab. bibliogr.

**Sieci socjalne jako zasoby służące do radzenia sobie z długotrwałym bezrobociem.**

Na skutek wprowadzenia reformy rynku pracy – „Agendy 2010", nastąpiło odejście od koncepcji tzw. zaopatrzeniowego państwa opiekuńczego, na rzecz koncepcji państwa opiekuńczego aktywizującego. Agenda ta bowiem przewidywała przeniesienie odpowiedzialności za bezrobocie i uprawnienia do wsparcia ze społecznego i strukturalnego poziomu na poziom indywidualny. Reformy rynku pracy miały również doniosłe skutki dla osób długotrwale bezrobotnych, które w myśl nowej koncepcji stały się same odpowiedzialne za swoją sytuację i od których zaczęto wymagać samoaktywizacji, co miało służyć kompensacji braku działań podejmowanych przez państwo. Autorzy zastanawiając się nad tym, jakie zasoby mogą posiadać osoby długotrwale bezrobotne w celu przezwyciężenia swojej dotychczasowej sytuacji oraz jaką rolę w tym mogą odegrać sieci społeczne, postanowili sięgnąć po dane pochodzące z kilkudziesięciu

wywiadów z osobami długotrwale bezrobotnymi, które przeprowadzono w Mecklenburg – Pommern. Wykorzystano je do zbadania wpływu sieci na sytuację osób długotrwale bezrobotnych. Stwierdzono, iż chociaż mają one zasoby służące do wsparcia socjalnego, to nie można ich roli przeszacować, gdyż możliwość skorzystania z tych zasobów przez osoby bezrobotne jest ograniczona i efektywne wsparcie pochodzi w praktyce tylko ze strony podmiotów o charakterze instytucjonalnym.

# X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

Zob. też poz. 7, 10, 30.

L'esprit du dialogue social: de la loi du 20 août 2008 aux accords collectifs relatifs au droit syndical et a la représentation des salariés / J. Dirringer // *Rev. IRES.* - 2015, nr 4, s. 125-151, tab. bibliogr.

**Duch dialogu społecznego: od ustawy z 20 sierpnia 2008 roku dotyczącej kolektywnych umów zbiorowych odnośnie praw związków zawodowych i reprezentacji pracowników.**

Autor zwraca uwagę na fakt, iż w kontekście promowania dialogu społecznego i realizowania negocjacji zbiorowych w przedsiębiorstwach, istotne miejsce przypadało tzw. ustawie z sierpnia 2008 roku. Celem wprowadzenia wspomnianych regulacji prawnych było wzmocnienie legitymacji związków zawodowych pracowników, poprzez oparcie ich reprezentatywności w przedsiębiorstwach na profilach wyborców. Wprawdzie zdaniem autora trudno jest stwierdzić czy cel został w praktyce osiągnięty, to jednak należy uznać, że wspomniane regulacje prawne mają znaczący udział w przekształcaniu stosunków zbiorowych, zarówno na poziomie miejsca pracy, jak i przedsiębiorstwa

oraz grupy przedsiębiorstw. Potwierdzenie tej opinii można znaleźć w studium dotyczącym kolektywnych porozumień reprezentacji pracowników, pokazującym, iż partnerzy w dialogu społecznym wykorzystują środki, które są owocem zmian wprowadzonych przez wskazywane prawo. Autor uważa, że w wielu przypadkach regulacje pochodzące z sierpnia 2008 roku, wzmacniały efekty, które niosły ze sobą zbiorowe umowy w małej skali. Jednocześnie zastanawia się, czy wzmocnienie dialogu społecznego w formie regulacji prawnych, stanowi korzyść dla organizacji związków zawodowych, czy może jest to pewien etap na drodze ku samoregulacji w przedsiębiorstwach.

La loi du 20 août 2008 et les fondements de la représentation syndicale / A. Hege, Ch. Dufour, M. Kahmann // *Rev. IRES*. - 2015, nr 4, s. 95-123, tab. bibliogr.

**Ustawa z dnia 20 sierpnia 2008 i podstawa reprezentacji związkowej.**

Autorzy zajmują się w artykule ustawą z sierpnia 2008 dotyczącą reprezentatywności związków zawodowych. Przypominają, iż miała ona w zasadniczy sposób przemodelować dotychczasową sytuację, przy uwzględnieniu różnych kryteriów. Związana była także z występującym wówczas osłabieniem reprezentatywności związków zawodowych. Skłoniło to badaczy do zastanowienia się nad wpływem wspomnianego prawa na rolę reprezentatywności pracowników na poziomie firm. Rozważania prowadzono w oparciu o wyniki pochodzące ze studium socjologicznego, przeprowadzonego kilka lat po wejściu w życie ustawy. Artykuł pozwolił na pokazanie, iż wprowadzone regulacje prawne przyczyniły się do przyśpieszenia utraty reprezentatywności wśród tych przedstawicieli związków zawodowych, którzy posiadali niewielkie wsparcie oraz do umocnienia pozycji pozostałych delegatów związkowych, którzy pozostali. Autorzy

sądzą również, iż utrata wsparcia ze strony kolegów prowadziła do długotrwałego procesu słabnięcia wpływu związków zawodowych, co miało związek ze zmianą sposobu negocjowania układów zbiorowych, poprzez ich centralizację i przeniesienie z obszaru wpływu wybieranych delegatów reprezentujących interesy załogi. To z kolei sprawiło, że ciężko było wskazać osiągnięcia delegatów związkowych w zakresie negocjacji układów zbiorowych na poziomie lokalnym. Autorzy zauważali również sceptyczne podejście delegatów na szczeblu lokalnym oraz personelu HR, jeśli chodzi o podejmowane działania na rzecz zapewnienia reprezentatywności. Reasumując, stwierdzono, że rozwiązania prawne nie mogą stanowić substytutu dla słabnącej dynamiki związków zawodowych i nowej bazy dla zapewnienia im reprezentatywności.

Mobiliser les employés de Walmart malgré les discours et pratiques du géant de la distribution : UFCW et Our Walmart face à 50 ans d'antisyndicalisme / M. Hocquelet // *Rev. IRES.* - 2016, nr 1, s. 129-156 bibliogr.

**Organizowanie się pracowników u giganta sprzedaży detalicznej: UFCW i Our Walmart, konfrontacja 50 lat tradycji antyzwiązkowego dyskursu i praktyk.**

Związki zawodowe usiłujące organizować w firmie Walmart pracowników, napotykały na różnego rodzaju trudności, związane zarówno z prawem pracy i prawem dotyczącym związków zawodowych, jak również z działaniami o charakterze antyzwiązkowym, podejmowanymi przez tego giganta branży sprzedaży detalicznej i zarazem największego prywatnego pracodawcy na świecie, zatrudniającego ponad 2 mln pracowników. Autor w artykule przedstawia, w jaki sposób związek zawodowy UFCW (United Food and Commercial Workers) starał się zorganizować pracowników tego koncernu oraz nakreślił argumenty wytaczane przez firmę Walmart, skarżącą się na ryzyko reakcji ze strony swoich menadżerów, w przypadku udziału pracowników w protestach lub

akcjach organizowanych przez organizacje pracownicze, oraz na to, iż związki zawodowe mogłyby mieć wpływ na panujące warunki pracy. Zdaniem autora związki zawodowe w celu przeciwdziałania tej argumentacji, rozwijają strategie, które angażują pracowników bardziej w stowarzyszenia niż związki zawodowe. Badacz w szczególności zajmuje się pierwszym okresem funkcjonowania stowarzyszenia Organization United for Respect at Walmart (Our Walmart), starając się przybliżyć różne narzędzia o charakterze menadżerskim, instytucjonalnym i organizacyjnym, stosowane przez firmę Walmart w celu przeciwdziałania związkom zawodowym. Jego zdaniem przez ponad pół wieku istnienia, firma podejmowała skuteczne środki walcząc ze związkami zawodowymi, nawet jeśli w ostatnim czasie coś się w tej materii zmieniło.

INDEKS ALFABETYCZNY

Aisenbrey S. 11
Atwater L. 15

Barry A.G. 2
Benassi Ch. 5
Berntsen L. 7
Boell S.K. 18
Boland T. 8
Bonnet C. 41
Bozkurt Ő. 22
Brandth B. 38
Bünning M. 37
Butler C. 27

Campbell J. 18
Cartwright S. 17
Cassell C. 19
Cecez-Kecmanovic D. 18
Chan X. W. 20
Christoph B. 44
Clauet H. 33
Collins A. 17

Darcillon Th. 24
Daverth G. 19
Dearing H. 39
Dirringer J. 47
Doorewaard H. 14
Dufour Ch. 48
Dupray A. 25

Ebner Ch. 26
Eisinga R. 14
Evertsson M. 11

Frank K. 23
Fuchs H. 31, 35
Fullin G. 4

Grunow D. 11
Guennouni J. 2

Hege A. 48
Helbling M. 26
Hirseland A. 40
Hislop D. 17
Hocquelet M. 49
Hou F. 23
Hyde P. 19

Kahmann M. 48
Kingma S.F. 13
Klärner A. 46
Knabe A. 46
Kontoghiorghes C. 21
Kvande E. 38

Lietzmann T. 42

McVicar D. 12
Meurs D. 41
Moser K. 29
Moullet S. 25

Naczyk M. 34
Nakielski H. 31, 35

Oka Ch. 30

Pas B. 14
Paul K. 29
Pollmann-Schult M. 37
Promberger M. 32
Pulignano V. 10

Ramos Lobato P. 32
Rapoport B. 41

Samaluk B. 6
Sarfati F. 16
Shibata S. 45
Signoretti A. 10
Stam K. 28
Stowell A. 22

Verme P. 2
Vives C. 16

Winkel R. 43
Woodfield R. 3

Yamanauchi M. 1
Yun Ji-W. 9

**Zatrudnieni na dwóch posadach**
(w tys.)

| Kraj | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|---|---|---|---|
| Austria | 169,9 | 184,5 | 184,0 | 184,6 |
| Belgia | 190,8 | 184,0 | 194,1 | 185,1 |
| Bułgaria | 11,6 | 15,7 | 17,8 | 14,0 |
| Chorwacja | 33,2 | 27,5 | 37,4 | 39,9 |
| Cypr | 9,9 | 10,2 | 13,5 | 10,3 |
| Czechy | 105,3 | 110,6 | 109,0 | 115,4 |
| Dania | 212,2 | 206,1 | 207,5 | 196,3 |
| Estonia | 30,8 | 32,6 | 29,2 | 31,3 |
| Finlandia | 122,4 | 127,0 | 128,8 | 145,1 |
| Francja | 836,7 | 1073,7 | 1183,3 | 1133,5 |
| Grecja | 69,5 | 61,8 | 60,2 | 59,3 |
| Hiszpania | 350,0 | 377,7 | 383,0 | 404,0 |
| Holandia | 605,5 | 686,8 | 688,4 | 723,9 |
| Irlandia | 39,1 | 47,8 | 46,6 | 44,9 |
| Islandia | 15,9 | 16,9 | 16,9 | 20,8 |
| Litwa | 71,1 | 79,9 | 84,3 | 68,5 |

cd. **Zatrudnieni na dwóch posadach**
(w tys.)

| Kraj | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---|---|---|---|---|
| Łotwa | 42,6 | 41,1 | 40,0 | 48,6 |
| Luksemburg | 6,8 | 7,6 | 7,9 | 10,0 |
| Malta | 8,5 | 8,1 | 9,0 | 8,7 |
| Niemcy | 1835,0 | 1909,0 | 1979,7 | 2023,3 |
| Norwegia | 228,4 | 224,9 | 229,9 | 245,2 |
| Polska | 1083,7 | 1057,7 | 1010,1 | 917,2 |
| Portugalia | 207,7 | 182,5 | 200,7 | 195,0 |
| Rumunia | 209,5 | 174,4 | 165,5 | 135,7 |
| Słowacja | 24,1 | 27,9 | 24,7 | 22,7 |
| Słowenia | 30,8 | 28,1 | 36,7 | 31,3 |
| Szwecja | 394,8 | 420,5 | 439,8 | 434,9 |
| W. Brytania | 1127,5 | 1134,9 | 1195,1 | 1173,2 |
| Węgry | 78,9 | 100,0 | 69,2 | 46,8 |
| Włochy | 324,9 | 291,7 | 292,9 | 303,1 |
| UE (19) | 4976,0 | 5361,7 | 5586,9 | 5633,3 |
| UE (28) | 8232,7 | 8609,3 | 8838,1 | 8706,6 |

*Źródło: Eurostat.*

Druk: ZakładWydawniczo-Poligraficzny MRPiPS
Format A-6. Nakład 80 egz.
Cena rocznika 135 zł