



ISSN 0209-357X

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego



# PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

11-12

Warszawa 2016

## GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

[gbpizs@gbpizs.gov.pl](mailto:gbpizs@gbpizs.gov.pl)  
[www.gbpizs.gov.pl](http://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 .....	1–12
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy .....	13–15
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi .....	16
IV. Wynagrodzenie .....	17–24
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy .....	25
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP .....	–
VII. Prawo pracy .....	–
VIII. Zabezpieczenie społeczne .....	26–37
IX. Warunki i jakość życia .....	38–39
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza .....	40–51
Indeks alfabetyczny .....	119
Tablica statystyczna: Bezrobocie imigrantów	



WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM  
I ICH SKRÓTÓW

- Ind. Bezieh.* – Industrielle Beziehungen, München 2016 nr 3  
*Ind. Labor Relat. Rev.* – Industrial and Labor Relations Review, New York 2016 nr 1, 2  
*Int. J. Comp. Labour Law* – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Deventer 2016 nr 3  
*J. Labor Res.* – Journal of Labor Research, Fairfax 2016 nr 3  
*Labor Law J.* – Labor Law Journal, Chicago 2016 nr 2  
*Soz. Sicherh.* – Soziale Sicherheit, Köln 2016 nr 8, 9  
*Work Employ. Society* – Work, Employment and Society, London 2016 nr 4  
*WSI Mitt.* – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2016 nr 6

## 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. 13, 17, 24, 31.





„Ban the box” gives ex-offenders a fresh start in securing employment / C.W. Von Bergen, M.S. Bressler // *Labor Law J.* - 2016, nr 2, s. 383-395, rys.

**Program „Bez okienka” daje byłym skazanym możliwość nowego startu do bezpiecznego zatrudnienia.**

Ponad 100 miast, hrabstw i 23 stany w USA przyjęły program „Bez okienka”, który zobowiązuje publicznych i prywatnych pracodawców w tym kraju, do zadawania pytań kandydatom do pracy w pierwszej kolejności o ich kwalifikacje, a nie o karalność. Inicjatywa ta, zwana także „sprawiedliwą szansą zatrudnienia” pozwala w procesie rekrutacji na mniej dyskryminacyjne traktowanie osób, które wcześniej weszły w konflikt z prawem, dzięki usunięciu z kwestionariusza aplikacyjnego okienka, w którym pyta się o ich przeszłość sądową. Autorzy artykułu szczegółowo analizują wprowadzone regulacje na poziomie krajowym, federalnym i stanowym, dowodząc, że usunięcie wspomnianego „okienka”, w którym znajduje się pytanie o karalność, zdecydowanie zwiększa szanse osób wcześniej skazanych sędziwnie na znalezienie godziwego

i bezpiecznego zatrudnienia i stanowi ważny krok na drodze stworzenia politycznej platformy pomagającej milionom osób w USA, które weszły w konflikt z prawem zintegrować się ponownie ze społeczeństwem.

Bounded or boundaryless? An empirical investigation of career boundaries and boundary crossing / R. Rodrigues, D. Guest, A. Budjanovcanin // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 4, s. 669-686, tab. bibliogr.

**Ograniczona czy bez granic? Doświadczalne badania granic kariery zawodowej i ich przekraczania.**

Autorzy studium dowodzą, że prowadzona w ostatnim czasie w Wielkiej Brytanii debata publiczna na temat organizacyjnych granic kariery zawodowej i możliwości ich przekraczania, w zbyt wąski i niepogłębiony sposób przedstawia różnorodność napotykaných barier w rozwoju kariery zawodowej oraz różnic charakteryzujących możliwy jej przebieg. Opierając się na teorii granic, autorzy pracy badają na wybranej grupie profesjonalnych farmaceutów, najważniejsze obszary rozwoju kariery zawodowej i jej ograniczenia, motywację i uwarunkowania strukturalne, wpływ możliwości przekraczania granic oraz rozwijania kariery zawodowej w określonych sferach. Jakościowe studium tego zagadnienia wskazuje, że rozwój kariery przebiega na wielu wzajemne

nakładających się na siebie obszarach i jest kształtowany przez określone granice możliwości lub brak tych granic, dzięki zaistnieniu szans wielu wymiarów rozwoju zawodowego. Wyniki analiz ujawniają także, iż nawet w ramach populacji profesjonalistów, awans zawodowy zależy od wielu czynników społecznych i kulturowych, które nakładają pewne ramy na mobilność pracowników w tej sferze.

The causal effects of the number of children on female employment - do European institutional and gender conditions matter? / A. Baranowska-Rataj, A. Matysiak // *J. Labor Res.* - 2016, nr 3, s. 343-367, rys. tab. bibliogr.

**Wpływ liczby dzieci na zatrudnienie kobiet - czy kwestie instytucjonalne i związane z płcią mają znaczenie?**

Artykuł stanowi głos w dyskusji dotyczącej wpływu ilości posiadanych dzieci na zatrudnienie kobiet w Europie. W większości dotychczasowych badań dokonywano porównań w tym zakresie pomiędzy krajami, biorąc pod uwagę wielkość rodziny, a także wykorzystując metody oceniania liczebności rodziny, koncentrując się na analizie sytuacji w danym kraju. Autorki opracowania dokonały kombinacji obu metod, uwzględniając perspektywę porównawczą krajów oraz stosując metody quasi-eksperymentalne, posługując się modelami instrumentalnych modeli wariantywnych oraz wykorzystując zharmonizowane dane pochodzące z Europejskiego Badania Dochodów i Warunków Życia (EU-SILC). Analizują one pokrótce istniejące zróżnicowanie pomiędzy

krajami, w zakresie wpływu wielkości rodziny na zatrudnienie matek w grupie krajów europejskich o różnorodnych systemach opieki społecznej. Postępowanie takie daje możliwość zbadania, czy ujawnione różnice pomiędzy krajami w Europie wzmacniają efekt wpływu wielkości rodziny na zatrudnienie matek, czy też wynikają z odmienności zastosowanych rozwiązań instytucjonalnych w zakresie opieki społecznej, kultury i strukturalnych warunków łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi.

Did employers in the United States back away from skills training during the early 2000s? / C.J. Waddoups // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 2, s. 405-434, tab. bibliogr.

### **Czy pracodawcy w USA odchodzili we wczesnych latach 2000. od szkoleń zawodowych?**

Wiele najnowszych studiów badawczych wskazuje, iż szkolenia finansowane przez pracodawców w USA powoli odchodzą w przeszłość. Studium prezentuje dane doświadczalne na ten temat, uzyskane z analiz Badań Dochodu i Programu Uczestnictwa w Szkoleniach, reprezentatywnego dla całego kraju zestawu informacji w tym zakresie. Uzyskane wyniki analiz ujawniają 28% spadek w zakresie szkoleń finansowanych przez pracodawców, pomiędzy 2001 a 2009 rokiem. Tylko niewiele branż uchroniło się przed tym spadkiem. Dotyczył on większości zawodów, pracowników o różnym zakresie edukacji i kwalifikacji, różnym wieku i stażu pracy oraz pochodzących z różnych grup demograficznych. Dekompozycja wariacji w zakresie uczestnictwa w szkoleniach opłacanych przez pracodawców, wskazuje na gwałtowny spadek tej formy doskonalenia

zawodowego, zwłaszcza w dużych firmach. Ponadto, od 2009 roku pracodawcy oczekują przeciętnie wyższych umiejętności zawodowych od pracowników, nie oferując im w zamian możliwości odbywania firmowych szkoleń podnoszących ich kwalifikacje.



Disconnected geography: a spatial analysis of disconnected youth in the United States / J.W. Bray [et al.] // *J. Labor Res.* - 2016, nr 3, s. 317-342, rys. tab. bibliogr.

**Geografia „odłączonych”: analiza przestrzenna rozbicia geograficznego młodych ludzi nieaktywnych zawodowo w USA.**

Od czasu Wielkiej Recesji polityka USA w osobach jej kreatorów, miała na celu lepsze zrozumienie możliwości oddziaływania na kształtowanie zatrudnienia ludzi młodych w tym kraju, zwłaszcza tych z grup społecznie wrażliwych, którzy nie uczęszczali do szkół, nie uczestniczyli w programach szkoleniowych i nie byli aktywni na rynku pracy, czyli tzw. „młodych odłączonych”. Artykuł dokonuje rozróżnienia pomiędzy „młodymi odłączonymi” a młodymi bezrobotnymi, a następnie analizuje przestrzenny rozkład tych grup w ramach hrabstw w poszczególnych stanach USA. Autorzy koncentrują się zwłaszcza na ocenie, czy obserwowane różnice w rozmieszczeniu tych grup wynikają z czynników kontekstualnych, tzn. z ekskluzywności i podziałów terytorialnych środowisk, tworząc wyraźne obszary o dużym zagęszczeniu młodych tylko z jednej lub

tylko z drugiej grupy. Wykorzystując zastrzeżone dane dotyczące gospodarstw domowych gromadzone w ramach badań cenzusowych za zgodą Biura Statystycznego USA, autorzy pracy definiują te dwie grupy na podstawie kwestionariuszy niedostępnych ankietom Biura. Jak wynika z analiz rozmieszczenie przestrzenne (geograficzne) wzorców tych dwóch typów, uzależnione jest od możliwości zdobycia syntetycznych narkotyków, enklaw ludzi ubogich na obszarach wiejskich, dominacji ubóstwa na obszarach miejskich, poziomu edukacji w populacji, ubóstwa wśród dzieci, braku ubezpieczenia zdrowotnego, statusu społecznego rodziny czy obecności osób starszych korzystających ze świadczeń dla osób niepełnosprawnych. Artykuł prezentuje wstępne dane dotyczące mechanizmów i sił społecznych leżących u podstaw obserwowanego rozmieszczenia geograficznego grup „młodych odłączonych” i młodych bezrobotnych w USA.

Female employment and elderly care: the role of care policies and culture in 21 European countries / M. Naldini, E. Pavolini, C. Solera // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 4, s. 607-630, tab. bibliogr.

### **Zatrudnienie kobiet a opieka nad ludźmi starszymi: rola polityki opiekuńczej i kultury w 21 krajach europejskich.**

W jakim zakresie i jakimi sposobami polityka państw opiekuńczych i kulturowe wartości wpływają na wzorce zatrudnienia kobiet w średnim wieku opiekujących się swoimi starszymi rodzicami? Niniejsze studium analizuje mikrodane Eurobarometru, zbierane na poziomie 21 krajów członkowskich. Autorzy przeprowadzają wielopoziomą analizę sytuacji, uwzględniając czynniki makroekonomiczne, które wpływają na decyzje podjęcia lub ograniczenia płatnego zatrudnienia kobiet w średnim wieku, aby sprostać opiece nad starszymi, niedołączonymi rodzicami. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, że o ile ogólny poziom wydatków na długoterminową opiekę nad osobami starszymi

nie ma zasadniczego wpływu na decyzje kobiet, o tyle ograniczony dostęp do instytucjonalnych form pomocy społecznej oraz silne normy o charakterze międzygeneracyjnych obligacji moralnych, mają negatywny wpływ na aktywność zawodową kobiet w średnim wieku, będących w tej sytuacji. Polityka państwa oraz czynniki kulturowe w dużym stopniu także oddziałują na zachowania kobiet na rynku pracy. W społeczeństwach o bardziej posuniętym procesie rozpadu rodziny, niezależnie od poziomu wykształcenia, kobiety rzadko ograniczają lub rezygnują ze swojej kariery zawodowej, aby opiekować się swoimi starszymi, niedołączonymi rodzicami.

From pyramids to diamonds: legal process offshoring, employment systems, and labor markets for lawyers in the United States and India / S. Kuruvilla, E. Noronha // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 2, s. 354-377, tab. bibliogr.

**Od piramid do diamentów: legalny proces zatrudniania za granicą, systemy zatrudnienia a rynki pracy dla prawników w USA i Indiach.**

Artykuł stanowi analizę sytuacji na rynku zatrudnienia w firmach prawniczych w USA. Autorzy studium dowodzą, iż legalny proces zatrudniania prawników za granicą przez firmy tej branży z USA, przyczynił się w ostatnim czasie do rozczłonkowania dotychczas trwałego i stabilnego od lat wewnętrznego rynku zatrudnienia w dużych firmach prawniczych w USA. Opierając się na danych pochodzących z Indii i USA na temat legalnego zatrudnienia, wzrostu zatrudnienia pracowników zagranicznych i gwałtownie zmieniającej się natury pracy obcokrajowców dla firm z USA, autorzy dochodzą do wniosku, że zmiany w systemach zatrudnienia w firmach prawniczych mają raczej charakter stały, w przeciwieństwie do zdania wielu innych badaczy, zajmujących się

tym zagadnieniem, którzy sugerują, iż jest to tylko czasowe dostosowanie w okresie kryzysu finansowego. Tak jak amerykańskie firmy prawnicze dokonały zmian w wewnętrznych systemach zatrudnienia, to hinduskie w dużej mierze poszły za ich przykładem, dążąc przede wszystkim do obniżenia kosztów pracy w dobie kryzysu.

Intra-firm wage compression and coverage of training costs: evidence from linked employer-employee data / Ch. Pfeifer // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 2, s. 435-454, tab. bibliogr.

**Wewnątrzfirmowa kompresja wynagrodzeń i zasięg kosztów szkolenia: połączone dane na temat pracodawców i pracowników.**

Autorzy artykułu wykorzystują łączone dane na temat pracodawców i pracowników z Niemiec, w celu dokonania oceny wpływu wewnętrznych, firmowych kompresji wynagrodzeń, na prawdopodobieństwo finansowania przez firmę przyszłych szkoleń pracowniczych. Jak wynika z przeprowadzonych analiz dostępnych danych, dotychczas większość firm wybranych jako reprezentatywna próbka, pokrywała wszystkie bezpośrednie i pośrednie koszty szkoleń pracowników, co przeczy standardowym modelom kapitału ludzkiego na tzw. perfekcyjnych rynkach pracy. Głównym wnioskiem płynącym z badań panelowych, międzysektorowych oraz szacunków instrumentalnych jest spostrzeżenie, że przedsiębiorstwa o większej wewnętrznej kompresji wynagrodzeń

w Niemczech o wiele chętniej pokrywają wszystkie koszty szkoleń, co jest zgodne z teoretycznymi założeniami prezentowanymi w „nowej literaturze dotyczącej szkoleń”, opisującej działanie tzw. niedoskonałych rynków pracy.



Labour market regulation and the „competition state”: an analysis of the implementation of the Agency Working Regulations in the UK / Ch. Forde, G. Slater // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 4, s. 590-606 bibliogr.

### **Regulacja rynku pracy a „konkurencyjne państwo”: analiza wdrażania Regulacji Niestandardowego Zatrudnienia w Wielkiej Brytanii.**

Autorzy artykułu, poprzez ocenę rozwoju i wdrażania Dyrektywy UE dotyczącej Czasowego Niestandardowego Zatrudnienia w Wielkiej Brytanii, analizują zmieniającą się rolę państwa. Wykorzystują koncepcję „konkurencyjnego państwa” w celu stworzenia ram opisu najnowszej polityki rządu brytyjskiego w sprawie negocjacji zaleceń Dyrektywy i jej wcielania w życie. Wykorzystując archiwalne badania, wskazują oni, w jaki sposób państwo dokonuje ważnych wyborów w skali krajowej i międzynarodowej, co ma głębokie implikacje dla funkcjonowania rynku pracy w Wielkiej Brytanii. Wyniki analiz ujawniają, iż niezależnie od działania na rzecz przejrzystości i społecznej sprawiedliwości, państwo wprowadza instrument regulacyjny, który ma zapewnić

ochronę pracownikom, wspomagając pracodawców na rzecz promocji dalszej elastyczności w wykorzystaniu czasowych kontraktów zatrudnienia oraz korzyści płynących z zawieranych kompromisów na poziomie europejskim, tworząc szanse skutecznego działania na rynku stabilnym dużym pracodawcom oferującym czasowe, niestandardowe zatrudnienie.

Eine neue Ordnung der Arbeit? / I. Dingeldey, G. Warsewa // *WSI Mitt.* - 2016, nr 6, s. 409-416 bibliogr.

### **Nowy porządek pracy?**

W Niemczech na skutek różnych reform i przebudowy, uległy daleko idącym zmianom dotychczasowe struktury systemu zatrudnienia i systemu socjalnego, w tym również struktury rynku pracy, taryfowe czy instytucji kształcenia zawodowego. Równolegle do tego, wraz z ograniczeniem normalnego zatrudnienia, doszło do znacznego wzmocnienia tzw. niepewnego zatrudnienia i nierówności w podziale dochodów. To z kolei sprawiło, że dotychczasowy tzw. „model niemiecki” znacznie się zmienił, pokazując swoją nową naturę. Autorzy przyznają, że chociaż sygnalizowane przez nich zmiany są określane niekiedy mianem instytucjonalnej dualizacji, to ich zdaniem jest to zbyt powierzchowne podejście do tego zagadnienia, gdyż przebieg i następstwa związane z wprowadzeniem zmian instytucjonalnych, nie zależą jedynie od relacji czy współzależności instytucjonalnych porozumień w różnych obszarach polityk, ale również od

strategii dopasowujących różnych aktorów występujących na poziomie indywidualnym i zbiorowym. Skłoniło to badaczy do przyjrzenia się i identyfikacji strategii podejmowanych przez te podmioty. Spośród zidentyfikowanych podejść na uwagę zasługiwała relacja dotyczących obrony istniejących praw, reorganizacja dostępnych zasobów, wzrost indywidualizacji kariery zawodowej czy wreszcie rozwój modelu, w którym pracuje oboje członków rodziny, w celu kompensacji spadku płac, a także perspektywy niezabezpieczającego zatrudnienia. W ramach przeprowadzonej analizy zidentyfikowano nowy trend w systemie zatrudnienia, polegający na bipolarnej heterogeniczności, tj. obok starej normalności występuje socjalna polaryzacja. Istotną cechą nowego systemu jest to, że status społeczny, nie jest zależny od wykształcenia i zatrudnienia ale raczej od modelu rodziny.

Private and public placement services for hard-to-place unemployed: results from a randomized field experiment / G. Krug, G. Stephan // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 2, s. 471-500, rys. tab. bibliogr.

**Prywatne i publiczne biura pośrednictwa pracy dla długotrwale bezrobotnych: rezultaty z eksperymentu badawczego dokonanego na reprezentatywnej grupie agencji.**

Autorzy pracy analizują standaryzowany eksperyment badawczy dokonany na dwóch wybranych agencjach zatrudnienia, które posiadają zezwolenie na świadczenie usług prywatnych i publicznych w zakresie pośrednictwa pracy. Uzyskane rezultaty skonfrontowane z analizą danych administracyjnych badanych agencji na przestrzeni osiemnastu miesięcy na przełomie 2009 i 2010 roku, wskazują, że powierzenie usług państwowej agencji skraca czas przebywania na bezrobociu od jednego do dwóch miesięcy, w porównaniu do działań prywatnych usług pośrednictwa pracy. Wyniki eksperymentu ujawniają, że dwie trzecie tego efektu wynika z szybkiego wycofywania siły roboczej

z rejestrów. Ostatecznie zauważono jednak kilka istotnych różnic w zakresie sposobów świadczenia usług, w zależności od typów oferowanej pracy, jej regularności i charakteru.

Why do women leave science and engineering ? / J. Hunt // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 1, s. 199-226, rys. tab. bibliogr.

### **Dlaczego kobiety rezygnują z zawodów naukowych i inżynieryjnych?**

Autorka studium wykorzystuje dane pochodzące z Krajowego Badania Absolwentów Szkół Wyższych w Kanadzie, w celu dokonania analizy pojawiania się wyższego wskaźnika rezygnacji kobiet z kariery w zawodach naukowych i inżynieryjnych, w porównaniu do mężczyzn oraz w odniesieniu do innych sektorów zawodowych. Na podstawie dokonanych analiz wskazuje ona, że najczęściej kobiety rezygnują z pracy w zawodach inżynieryjnych z powodu niezadowolenia z wynagrodzenia oraz możliwości awansu zawodowego w tym sektorze. Badane czynniki związane z kwestią godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz niezadowolenie z warunków pracy, okazały się czynnikami drugorzędnymi przy podejmowanych decyzjach odejścia ze wspomnianego typu zawodu. Jak wskazują badania, przeciętny wskaźnik odejścia z tego rodzaju pracy,

nie różni się jednak znacznie od przeciętnych wskaźników odejścia z innych zawodów zdominowanych tradycyjnie przez mężczyzn.



## **II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY**

Zob. też poz. 3, 22.



Arbeitszeitverkürzung in der Elektrizitätswirtschaft / H. J. Bontrup // *WSI Mitt.* - 2016, nr 6, s. 460-470, tab. bibliogr.

### **Skrócenie czasu pracy w przemyśle elektrycznym.**

Zajmując się zagadnieniem skróconego czasu pracy autor przypomina, że był on stosowany jako instrument zapewniający bezpieczeństwo zatrudnienia oraz służący ograniczeniu bezrobocia. Jedną z branż, w której był on wykorzystywany, była branża przemysłu elektrycznego, która stanowiła dobry przykład zastosowania tego instrumentu w obliczu redukcji zatrudnienia. Z przedstawionego w artykule obrazu wynikało bowiem, iż przemysł elektryczny na skutek liberalizacji rynków energii oraz zmiany kierunku realizowanej polityki, doświadczył dramatycznej redukcji personelu, wskutek czego w okresie 1998–2013, zniknęła 1/4 miejsc pracy. Autor w oparciu o empiryczną analizę ex-post starał się odpowiedzieć na pytanie, czy i pod jakimi warunkami skrócenie czasu pracy mogło wpłynąć na ograniczenie skali redukcji zatrudnienia. Poszukiwał on również odpowiedzi na temat ewentualnej skuteczności tego narzędzia w obecnym

czasie. Z przeprowadzonej analizy wynikało z kolei, iż dotkliwa redukcja miejsc pracy, mogła być mniej drastyczna w przypadku znaczącego obniżenia liczby godzin pracy, przy zapewnieniu kompensacji płacowej. Jednocześnie przyznano, że wzrost wynikający z podniesienia produktywności i cen, przyczynił się jedynie do wzmocnienia kapitału, co odbyło się m.in. kosztem spadku płac nawet o ok. 1/4. Autor upatruje jednak szans dla tego instrumentu, który pozwoli na uniknięcie przez przemysł elektryczny skutków ostatnich postanowień, jakie zapadły w Paryżu w sprawie polityki klimatycznej.

The obligation to be available: the case of the trucking industry / U. Coiquaud // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 322-343.

### **Zobowiązanie do bycia dyspozycyjnym: przypadek sektora transportu samochodowego.**

Od czasu nadejścia Rewolucji Przemysłowej, czas pracy stał się centralnym zagadnieniem organizacji w firmach, warunkującym w dużej mierze ich produktywność. Jednakże, zróżnicowanie statusu zatrudnienia pracowników dokonało transformacji w zakresie czasu pracy w kierunku jego nieprzewidywalności. Zdaniem autora, nie jest jasne, dlaczego regulacje dotyczące zatrudnienia nie uwzględniły całej złożoności rzeczywistości w tym zakresie i nie zapewniły wystarczającej ochrony pracownika z tym związanej. Analizy koncentrują się na regulacjach czasu pracy dla kierowców ciężarówek transportowych w Kanadzie, zatrudnionych w ramach spedycji międzynarodowej i krajowej. Po dokonaniu wstępnej oceny zawartości formalnej regulacji i ich interpretacji prawnej, autor próbuje zinterpretować zobowiązanie do bycia dyspozycyjnym, wymagane od

pracowników tego sektora i jego wpływ na organizację czasu pracy w tym zawodzie. Opiera się na metodzie badania doświadczalnego, przeprowadzonego w 1974 r., w którym śledzono wzajemne relacje istniejącego prawa w zakresie czasu pracy i społeczne praktyki w tym zakresie, zwłaszcza ich dynamiczne interakcje. Przeprowadzone według tej metody wywiady z kierowcami ciężarówek, którzy podpisali zobowiązania o dyspozycyjności, ujawniły ogromne zróżnicowanie warunków pracy, związane z nieprzestrzeganiem w praktyce zasad regulujących czas pracy w tym zawodzie, co wskazuje na istnienie nieformalnego systemu normatywnego w tym zakresie, zależnego od obowiązku dyspozycyjności pracownika.

Setting the temporal boundaries of work: an empirical study of the nature and scope of labour law protections / G. Vallée, D. Gesualdi-Fecteau // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 344-378.

**Tworzenie czasowych ram pracy: studium doświadczalne natury i zakresu ochrony prawa pracy.**

Podstawowym celem prawa pracy jest ochrona pracownika, definiowanego jako osoba, która wykonuje pracę dla pracodawcy i z tego tytułu pobiera wynagrodzenie. Prawo pracy dostarcza narzędzi do dokonania rozróżnienia pomiędzy czasem pracy a czasem prywatnym. Jednakże, w niektórych modelach organizacji pracy, pracownicy zobligowani są do dyspozycyjności poza czasem pracy. Zdaniem autorek niniejszego studium, w tej sytuacji nie jest jasne, czy pracownicy ci nadal nie wykonują swojej pracy i czy nie należy się im za nią wynagrodzenie. Nie wiadomo także, czy należy im się za to dodatek płacowy lub dodatkowe dni wolne od pracy, czy też powinni być opłacani, jako wykonujący zadania w godzinach nadliczbowych. Różnorodne współczesne

manifestacje wymogów od pracowników wspomnianej wyżej dyspozycyjności prowadzą, zdaniem autora artykułu, do konieczności postawienia sobie pytania o formalne ramy zatrudnienia i ich dotychczasowe regulacje w ramach prawa pracy. Rezultaty przeprowadzonych analiz w tym zakresie, w ramach badań doświadczalnych w 2014 r. (analiza decyzji prawnych i danych administracyjnych zebranych w prowincji Quebec w Kanadzie i debat dotyczących rewizji Europejskiej Dyrektywy dotyczącej Czasu Pracy), prowadzą autorki studium do wniosku, iż dyskusja na temat zdolności prawa pracy do ochrony pracowników, którzy są zobowiązani do dyspozycyjności, wykracza poza ramy dotychczasowych rozważań i wiąże się z ponownym określeniem samego pojęcia czasu pracy.



### **III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI**



Firm / employee matching: an industry study of U. S. lawyers / P. Oyer, S. Schaefer // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 2, s. 378-404, rys. tab. bibliogr.

### **Dopasowanie pracownika i firmy: studium branży prawniczej w USA.**

Autorzy artykułu na przykładzie dużych firm prawniczych w USA analizują źródła specyficznej wartości, jaką stanowi dopasowanie pracowników do firmy. Badają oni, w jaki sposób absolwenci wydziałów prawa są rekrutowani do poszczególnych korporacji prawniczych w tym kraju. Dokonują pomiaru stopnia, w jakim młodzi prawnicy z poszczególnych uczelni są pozyskiwani dla danych firm i badają, w jaki sposób tego rodzaju środowisko prawne może być określane mianem czynników „naturalnej korzyści” (takiej jak geograficzna przynależność) oraz produktywnego uzupełnienia poprzez dobór kandydatów z danej uczelni. Jak wynika z analiz, duże firmy prawnicze w USA przejawiają tendencję do zatrudniania wybranej grupy absolwentów z danych uczelni prawniczych, a poszczególne biura prawnicze w danych firmach wybierają właśnie tę, a nie inną szkołę. Stopień koncentracji na danych uczelniach jest bardzo wysoki, mimo

różnorodnych strategii rekrutacji w firmach. Można wskazać dwa główne kierunki, od których zależy zainteresowanie firm. Jest to położenie geograficzne szkół (lokalne) oraz sieci komunikacji pomiędzy firmami a szkołami, które pozwalają na kontrolowanie dopasowania kandydatów do firm, w kontekście partnerskich szkół prawniczych.

#### **IV. WYNAGRODZENIE**

Zob. też poz. 50, 51.



Are the effects of minimum wage increases always small? A reanalysis of Sabia, Burkhauser, and Hansen / S.D. Hoffman // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 2, s. 295-311, rys. tab. bibliogr.

**Czy wpływ wzrostu płacy minimalnej jest niewielki? Ponowna analiza badań Sabii, Burkhausera i Hansena.**

W 2012 roku w swoim artykule Joseph Sabia, Richard Burkhauser i Benjamin Hansen opisywali negatywne oddziaływanie wzrostu płacy minimalnej na poziom zatrudnienia ludzi młodych, stanowiących mniej wyedukowanych pracowników, w latach 2004–2006 w stanie Nowy York. W artykule, jego autor ponownie analizuje szacunki wspomnianych wyżej trzech autorów, wykorzystując dane z pełnego Bieżącego Badania Populacji (CPS) i nie znajduje żadnych dowodów na negatywny wpływ wzrostu płacy minimalnej na zatrudnienie. Pełne CPS stanowi źródło oficjalnej statystyki dotyczącej rynku pracy w USA i jest najbardziej miarodajnym źródłem danych w tym kraju. Autor artykułu powtarza analizy cytowanych badaczy na przykładzie trzech stanów

i Dystryktu Columbia, gdzie nastąpił znaczący wzrost stanowej płacy minimalnej w tym samym okresie. Zauważa on delikatny pozytywny wpływ zwiększenia płacy minimalnej na poziom zatrudnienia. Pozostałe badania wykazały bardzo słabe lub zerowe oddziaływanie tego czynnika na zatrudnienie w USA.



Discriminatory social attitudes and varying gender gaps within firms / S. Janssen, S. Tuor Sartore, U. Backes-Gellner // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 1, s. 253-279, rys. tab. bibliogr.

### **Przejawy dyskryminacji społecznej a zróżnicowanie płacowe w obrębie płci w firmach.**

Studium analizuje relacje pomiędzy przejawami dyskryminacji społecznej w odniesieniu do równości płci oraz zachowania w zakresie determinacji płac związane z pozyskiwaniem przez pracodawcę informacji na temat regionalnego oddawania głosów w sprawie poprawek do konstytucji, dotyczących wprowadzenia prawa równego traktowania kobiet i mężczyzn. Badania dokonywane są na tle analizy zestawu danych z firm wielonarodowych i ich pracowników w Szwajcarii. Uzyskane rezultaty analiz wskazują na silne relacje pomiędzy przejawami dyskryminacji społecznej w zakresie równości traktowania płci, a poziomami zróżnicowania płac według płci w firmach w badanych regionach Szwajcarii. Wyniki ujawniają, że dysproporcje w wynagrodzeniach

są większe w regionach, gdzie większość ludzi zajmuje stanowisko opozycyjne wobec wprowadzania poprawek do konstytucji o równości praw kobiet i mężczyzn. Innymi słowy, w tej samej firmie kobiety zarabiają mniej, niż mężczyźni na tych samych stanowiskach pracy w tych regionach Szwajcarii, gdzie więcej ludzi przejawia dyskryminacyjny stosunek do równości płci.

The effects of collective bargaining rights on public employee compensation: evidence from teachers, firefighters, and police / B.R. Frandsen // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 1, s. 84-112, rys. tab. bibliogr.

**Wpływ prawa do rokowań zbiorowych na wynagrodzenie pracowników sfery publicznej: dane dotyczące nauczycieli, strażaków i pracowników policji.**

Duża prężność i liczebność związków zawodowych w sektorze publicznym załamała się w USA w latach 60. ubiegłego wieku, kiedy to poszczególne stany otworzyły drzwi do rokowań zbiorowych, także dla pracowników stanowych i miejskich. W studium autor wyjaśnia różnicowanie czasowe wdrażanych reform prawnych w poszczególnych stanach w zakresie zbiorowych stosunków pracy w celu dokonania szacunków w zakresie oddziaływania rokowań zbiorowych prowadzonych w sektorze publicznym w USA na wynagrodzenia, świadczenia oraz jakość zatrudnienia nauczycieli, strażaków i funkcjonariuszy policji. Uzyskane szacunki ujawniają skomplikowany wpływ wspomnianych instytucji, w zależności od specyfiki stanowej, na wszelkie komponenty

wynagrodzenia nauczycieli i jakość ich zatrudnienia, niezależnie od silnej pozycji związków zawodowych w tej branży. Dla strażaków natomiast analizy wskazują pozytywny wpływ rokowań zbiorowych na poziom płac. Dla funkcjonariuszy policji oddziaływanie to jest umiarkowane, ale przyczyniło się do ograniczenia tygodniowego czasu pracy w tym zawodzie.

Employer attitudes, the marginal employer, and the ethnic wage gap / M. Carlsson, D-0. Rooth // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 1, s. 227-252, rys. tab. bibliogr.

**Postawy pracodawców i pracodawców marginalnych, a zróżnicowanie płacowe ze względu na pochodzenie etniczne.**

W wielu krajach Unii Europejskiej, mniejszości etniczne otrzymują niższe wynagrodzenie niż etniczna wspólnota zamieszkała na danym obszarze. Autorzy artykułu badają, w jakim zakresie zróżnicowanie to jest rezultatem stosunku pracodawców do mniejszości etnicznej, w jednym z najbardziej egalitarnych krajów w Europie – Szwecji. Przeprowadzone analizy brały pod uwagę ważne rozróżnienie pomiędzy stosunkiem przeciętnego pracodawcy a pracodawcy marginalnego (negatywnie nastawionego do mniejszości etnicznych). Uzyskane rezultaty analiz potwierdzają, że stosunek pracodawców, stanowi najważniejszy czynnik wyjaśniający istnienie zróżnicowania płacowego w obrębie siły roboczej, w tym pracowników pochodzących z mniejszości etnicznych.



The „Negative” assimilation of immigrants: a counter example from the Canadian labor market / G. Grenier, Y. Zhang // *J. Labor Res.* - 2016, nr 3, s. 263-286, tab. bibliogr.

**„Negatywna” asymilacja imigrantów: przeciwstawne przykłady z rynku pracy w Kanadzie.**

Opierając się na danych pochodzących z Kanady z lat 1991–2011 dotyczących imigrantów, artykuł analizuje wpływ liczby lat przebywania w Kanadzie na wysokość zarobków imigrantów z USA i Wielkiej Brytanii. Celem pracy jest przetestowanie słuszności hipotezy o „negatywnej asymilacji”, zaproponowanej przez B.R. Chiswicka i P.W. Millera dla imigrantów do USA i zweryfikowanie jej uniwersalności w odniesieniu do imigrantów do innych krajów o podobnym poziomie rozwoju ekonomicznego i transferu kwalifikacji. Odwołania do pracy Chiswicka i Millera odnoszą się do analiz regresyjnych grup kobiet i mężczyzn i porównań do imigrantów z Chin, reprezentatywnej grupy imigrantów z krajów słabiej rozwiniętych gospodarczo. Uzyskane rezultaty badań ujawniają, że testowana hipoteza nie opisuje właściwie sytuacji na rynku

pracy w Kanadzie w odniesieniu do imigrantów z USA i Wielkiej Brytanii. Zwłaszcza wskaźnik negatywnej asymilacji jest bliski zeru, w odniesieniu do imigrantów z Wielkiej Brytanii i mało istotny dla imigrantów z USA (znacznie niższy w porównaniu z grupą imigrantów z Chin). Wskaźniki negatywnej asymilacji są wyższe dla kobiet imigrantek niż dla mężczyzn, w ramach poszczególnych badanych nacji.



State and non-state earnings differentials over-time in China's urban labor market: evidence from the Urban Household Survey (1994-2007) / K. Nawakitphaitoon, X. Chen, Y. Ge // *J. Labor Res.* - 2016, nr 3, s. 287-316, tab. bibliogr.

**Różnice wynagrodzeń za nadgodziny na państwowym i prywatnym rynku pracy, na obszarach miejskich w Chinach: dane pochodzące z Badania Miejskich Gospodarstw Domowych (1994-2007).**

Artykuł analizuje zmiany w zakresie różnic w zarobkach za nadgodziny na państwowym i prywatnym rynku pracy na obszarach miejskich w Chinach, pomiędzy połową lat 90. ubiegłego wieku (okresem wprowadzania reform SOE), a połową lat 2000. (okresie po reformach, w którym można oceniać ich skutki). Wykorzystując Badanie Miejskich Gospodarstw Domowych (UHS) i porównując dwie próbki danych międzysektorowych z lat 1994–1996 oraz 2005–2007, autorzy wskazują, iż różnice dochodów na korzyść pracowników sektora prywatnego w połowie lat 90. ubiegłego wieku, odwróciły się w połowie lat 2000. na rzecz pracowników firm państwowych, których

przeciętne wynagrodzenie było wyższe na skutek wprowadzanych reform sektoralnych. Zauważono podobne zmiany w odniesieniu do charakterystyki wykonywanej pracy i efektywności, jakie znalazły odzwierciedlenie w zróżnicowaniu wynagrodzeń pracownika sektora państwowego i prywatnego w Chinach po dokonanych reformach.

Wage effects of unionization and occupational licensing coverage in the United States / M. Gittleman, M.M. Kleiner // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 1, s. 142-172, rys. tab. bibliogr.

### **Efekty płacowe uzwiązkowienia i zasięgu zawodów licencjonowanych w USA.**

Najnowsze międzysektorowe szacunki, dokonywane z wykorzystaniem wyspecjalizowanych zestawów danych na podobnie małych reprezentatywnych próbach za okres 2006–2008 w ramach standardowych modeli determinacji płac, zarówno dla uzwiązkowanej siły roboczej, jak i dla zawodów licencjonowanych, wskazywały na podobieństwo oddziaływania pozycji związków zawodowych, jak i zasięgu licencjonowania zawodowego w USA na sposób i poziom determinacji płac. Autorzy opracowania analizują wpływ wspomnianych wyżej czynników na kształtowanie się wynagrodzeń, na podstawie danych z Krajowego Długookresowego Badania Młodych (NLSY79) z lat 1979–2010. W celu dokonania dokładnego pomiaru oddziaływania tych dwóch instytucji rynku pracy na system determinacji wynagrodzeń, rozwijają oni kilka propozycji

interpretacji ponadsektorowych długookresowych analiz. Dokonane szacunki wskazują na większe oddziaływanie pozycji związków zawodowych na płace, w porównaniu z regulacjami dotyczącymi licencjonowania zawodowego w USA.

When good measurement goes wrong: new evidence that New York State's minimum wage reduced employment / J.J. Sabia, R.V. Burkhausen, B. Hansen // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 2, s. 312-319, rys. tab. bibliogr.

**Kiedy dobre pomiary wychodzą źle: nowe dane na temat wpływu płacy minimalnej na zmniejszenie bezrobocia w stanie Nowy York.**

Powtórzenie przez Hoffmana pomiarów Josepha Sabii, Richarda Burkhausera i Benjamina Hansena dało zaskakujący efekt w postaci stwierdzenia, iż popełniony „nieszczęsny” błąd pomiarowy przy szacowaniu bezrobocia wśród nisko wykwalifikowanej siły roboczej, wykorzystujący Bieżące Badania Populacji na temat Odchodzących Grup Rotacyjnych (CPS-ORG) a nie pełne dane CPS, spowodował przyjęcie twierdzenia o niekorzystnym wpływie wzrostu płacy minimalnej na popyt siły roboczej w latach 2005–2006 w Stanie Nowy York. W studium ponownie przeprowadzono pomiary Hoffmana, korzystając z pełnych danych CPS, znajdując dowody na możliwość wyciągnięcia odmiennych wniosków z przeprowadzonych szacunków. Jednakże dokonując

ponownych pomiarów na podstawie CPS-ORG zauważono podobne tendencje do tych zawartych we wnioskach z badań SBH 2012. Zaobserwowano mianowicie relatywnie mocno niekorzystny wpływ wzrostu płacy minimalnej na elastyczność zatrudnienia nisko wykwalifikowanej siły roboczej w innych badanych stanach: Washington DC, Florydzie, Illinois i New Jersey.

## **V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY**





Industrieangestellte: von der Beitrags- zur Arbeitnehmerorientierung? / T. Bromberg, Ch. Slomka // *WSI Mitt.* - 2016, nr 6, s. 417-425, rys. tab. bibliogr.

### **Pracownicy umysłowi w przemyśle: od orientacji na udział do zorientowania na pracownika?**

W artykule autorzy zajmują się grupą pracowników umysłowych, zatrudnionych w przemyśle. Śledząc ich losy dochodzą do wniosku, że w stosunku do przeszłości ich sytuacja znacznie się zmieniła. Wskutek przeobrażeń jakie zaszły w obszarze przemysłu, większość pracowników jest zatrudniona poza ścisłym obszarem produkcji, w wyniku czego stracił na znaczeniu podział na pracowników umysłowych i fizycznych, a wraz z upływem czasu doszło do zamazania się istotnych różnic pomiędzy obiema grupami pracowników, jakie występowały w obrębie prawa zabezpieczenia społecznego i z tytułu pracy, oraz w przypadku układów zbiorowych. Autorzy przyznają, iż chociaż pracownicy umysłowi w przemyśle coraz częściej są dotknięci skutkami restrukturyzacji i redukcji personelu, czy dostosowania kosztów, to pomimo związanego

z tym wzrostu obciążenia pracowników umysłowych, rzadko reagują na tego rodzaju zdarzenia. Celem wyjaśnienia w jaki sposób wspomniane zmiany w otoczeniu pracowników umysłowych wpływają na nich, badacze sięgnęli po dane pochodzące z pewnego studium empirycznego. Opierając się na perspektywie socjologicznej starali się uchwycić, czy pracownicy umysłowi zatrudnieni w przemyśle, utrzymują swoje tradycyjne podejście zorientowane na wkład, pomimo zmian jakie zaszły w warunkach pracy, czy może zaczęli oni rozwijać nową formę identyfikacji pracowników. Autorów interesowało również to, czy rady zakładowe również dostosowują się do nowych okoliczności i w związku z tym przygotowują ofertę dostosowaną do oczekiwań tej grupy pracowników. Co ciekawe, z przeprowadzonej analizy wywnioskować można, iż pomimo pewnych inicjatyw, wśród pracowników umysłowych wciąż pokutuje podejście zorientowane na wkład, gdyż nie widzą oni różnic pomiędzy swoimi interesami a interesem przedsiębiorstwa.

## **VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE**



Die Alterssicherung von Frauen wie weiter mit der Rente? / J. Kerschbaumer, K. Schulze Buschoff // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 9, s. 353-360, rys. tab.

### **Zabezpieczenie kobiet na starość - co dalej z emeryturą?**

Autorki starają się przedstawić zmiany, jakie na przestrzeni lat zachodziły w niemieckiej polityce zabezpieczenia na starość. Jeszcze w latach 60. ub. wieku zakładano, że im wyższe składki, tym wyższa będzie emerytura. Problem polegał na tym, że realizowana koncepcja bazowała na przeświadczeniu o zatrudnieniu przez całe życie, nie uwzględniając sytuacji kobiet, których przebieg kariery zawodowej często odbiegał od przyjętego standardowego wzoru nieprzerwanej kariery zawodowej trwającej do emerytury, który był typowy raczej dla mężczyzn. Tymczasem w przypadku kobiet, na skutek zmian w biografiach zawodowych, modelu rodziny czy przebiegu życia, zabezpieczenie społeczne na starość stawało się coraz trudniejsze. Dodatkowo ten stan się pogłębił na przełomie wieku, gdy doszło do zasadniczej zmiany w polityce społecznej w Niemczech. Realizowane od tego czasu polityki emerytalne niosły ze sobą negatywne

konsekwencje dla większości populacji, jednak w szczególności wprowadzone zmiany były dotkliwe dla kobiet. Doświadczyły one zaostrzenia się zjawiska tzw. luk emerytalnych, powstałych na skutek przerw w biografii zawodowej, czy pracy w sektorze niskich płac i nie mogły liczyć na odpowiednie zabezpieczenie emerytalne, w celu uniknięcia pułapki ubóstwa. Autorki widzą potrzebę pilnego podjęcia działań, które przyczynią się do ograniczenia wśród kobiet ryzyka ubóstwa na starość. Działania te powinny być wieloaspektowe i obejmować obok podwyższenia płacy minimalnej i związania pracowników układami zbiorowymi, także ograniczenie sektora płacy minimalnej czy zwiększenie mobilności na rynku pracy.

Erwerbshybridisierung oder Altersarmut 4.0? Neue Argumente für die Einbeziehung Selbstständiger in die gesetzliche Rentenversicherung / E.M. Welskop-Deffaa // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 8, s. 307-311.

**Hybrydyzacja pracy bądź ubóstwo 4.0? Nowe argumenty za włączeniem prowadzących samodzielną działalność do ustawowego ubezpieczenia emerytalnego.**

Zmiany na rynku pracy, często określane mianem rynku 4.0, stanowią pretekst do przyjrzenia się karierom zawodowym osób, u których występują mieszane formy zatrudnienia tzw. hybrydowe prace najemne. Ten nowy trend w zatrudnieniu charakteryzuje się, obok łączenia w biografiach zawodowych pracy najemnej z samodzielną działalnością, również zatrudnieniem w wielu zawodach. Fakt ten sprawia, iż aktualna staje się potrzeba wyjaśnienia, jak wspomniany trend w zatrudnieniu, można łączyć z zabezpieczeniem na starość osób pozostających w jego kręgu, celem uniknięcia ubóstwa i zachowania odpowiedniego standardu życia. Sprawa jest niezwykle istotna, gdyż luka

w ubezpieczeniu, m.in. związana z prowadzeniem samodzielnej działalności, zwiększa ryzyko ubóstwa na starość. Istotne jest zatem podjęcie działań, ukierunkowanych m.in. na prowadzących samodzielną działalność, w tym kobiet i migrantów, którzy są szczególnie dotknięci przez prekaryzację i destandardyzację w swoim obszarze zatrudnienia. Autorka upatruje rozwiązania tego problemu w obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym osób prowadzących samodzielną działalność. To pozwoli, nie tylko ograniczyć występowanie luk w biografiach zawodowych, ale i zwalczać ubóstwo na starość oraz traktować w równy sposób osoby w ramach zabezpieczenia społecznego, niezależnie od tego w jakim zawodzie wykonywali wcześniejszą pracę. Temu powinny towarzyszyć działania na rzecz ograniczenia biurokracji w przypadku zamknięcia i otwarcia firm oraz poprawy jakości świadczeń z ubezpieczenia społecznego.



Exploring the private pension gender gap nad occupation in later working life / J. Gardiner, A.M. Robinson, F. Fakhfakh // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 4, s. 687-707, tab. bibliogr.

**Badanie dysproporcji płacowych w ramach prywatnych emerytur a typ wykonywanego zawodu.**

Opierając się na danych pochodzących z Angielskiego Długookresowego Studium Starości, podjęto temat dysproporcji płacowych w ramach prywatnych emerytur oraz poziomu zamożności emerytów reprezentujących różne grupy zawodowe. Wykorzystując model selekcji Heckmana w celu dokonania korekty wyboru reprezentacji danych, autorzy wyciągnęli z analiz wnioski, mówiące o płci, jako czynnika silnie wpływającym na wybór zawodu oraz udział w prywatnym programie emerytalnym, w którym to kobiety stanowiły zdecydowaną mniejszość. Osoby pobierające prywatne emerytury należały do grupy osób zamożnych, których stać było na gromadzenie oszczędności. Ich pozycja społeczna uwarunkowana była wysokim statusem zawodowym. Jedyną

grupą kobiet, która uczestniczyła w programie prywatnych emerytur, była uprzywilejowana kasta „profesjonalistek” w danym zawodzie lub wyższej kadry zarządzającej w sektorze prywatnym.

„Gerade die 20- bis 40-Jährigen profitieren von unseren Vorschlägen”. Acht Fragen an Annelie Buntenbach zur Rentenkampagne der DGB-Gewerkschaften / *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 9, s. 350-352, tab.

**„Właśnie osoby w wieku od 20 do 40 lat będą korzystały z naszych propozycji”.  
Osiem pytań do Annelie Buntenbach odnośnie kampanii emerytalnej związku  
zawodowego DGB.**

W wywiadzie przeprowadzonym przez Soziale Sicherheit z członkiem zarządu federalnego związku DGB panią Anneli Buntenbach, podniesiono zarzuty kierowane pod adresem związków zawodowych przez organizacje skupiające pracodawców. Zwrócono uwagę, że wbrew obawom pracodawców, twierdzącym, iż związki zawodowe swoimi działaniami przyczynią się do dodatkowych obciążeń młodych ludzi starzeniem się społeczeństwa, rzeczywistość jest zupełnie inna. Zdaniem Buntenbach zgłaszane rozwiązania są korzystne z punktu widzenia osób w wieku od 20 do 40 lat. Dla tych osób, przechodzących na emeryturę w przyszłości, korzystniejsze jest publiczne ubezpieczenie

emerytalne, którego efektywność jest wyższa, niż prywatnego ubezpieczenia. Wskazano, iż stabilizacja publicznego ubezpieczenia emerytalnego, nie tylko nie zwiększy obciążeń ludzi młodych, ale stanowi właściwy krok do zapewnienia im stabilności finansowej na starość. Zwłaszcza, że wbrew obrazowi prezentowanemu przez pracodawców, w związku ze spadającym poziomem emerytur, realne jest ryzyko zagrożenia ubóstwem po przejściu na emeryturę. Podjęte zatem muszą być działania, które doprowadzą do podniesienia wysokości emerytur. Związek zawodowy DGB zamierza przedstawić swoje propozycje, jednak dopiero po opublikowaniu przez rząd federalny odpowiednich danych. Różne propozycje w zakresie emerytur wysuwane przez związki zawodowe wynikają z faktu, iż reprezentują one interesy różnych branż i stąd tak różny poziom akceptacji w kwestii wysokości emerytur.

Selbstständige und Krankenversicherung: viele haben Beitragsschulden - was kann getan werden? / K. Lambertin // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 8, s. 315-318.

### **Prowadzący samodzielną działalność i ubezpieczenie chorobowe: wielu ma długi - co można zrobić?**

W kontekście najnowszych danych pochodzących z publicznych kas chorych, dotyczących rekordowego sięgającego 4,5 mld euro zadłużenia osób w nich ubezpieczonych, autor poszukuje przyczyn tej sytuacji. Z prezentowanego obrazu wynika, iż wprawdzie największą grupą osób zadłużonych pozostają osoby prowadzące samodzielną działalność, to również przedsiębiorstwa mają długi wobec kas chorych. Autor przypuszcza, że przyczyn zadłużenia w publicznych kasach ubezpieczenia chorobowego należy być może upatrywać w tym, że wprowadzone w 2007 roku regulacje prawne, przewidujące obowiązek ubezpieczenia chorobowego, okazały się nieskuteczne. Nawet pomimo wprowadzonego obniżenia składki w 2013 roku, zadłużenie wobec kas chorych zamiast spadać, zaczęło rosnąć. Nie można również pominąć faktu, iż mimo istniejącego obowiązku

- 2 -

ubezpieczeniowego, w dalszym ciągu spora grupa osób pozostaje poza systemem ubezpieczenia.

Social protection and labor market outcomes of youth in South Africa / C. Ardington [et al.] // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 2, s. 455-470, rys. tab. bibliogr.

### **Ochrona socjalna a rezultaty funkcjonowania rynku pracy ludzi młodych w Afryce Południowej.**

W czasach apartheidu w Afryce Południowej istniało ogromne niedopasowanie pracowników i zawodów. Prowadziło to do zwiększania się kosztów poszukiwania zatrudnienia przez osoby mieszkające na obszarach wiejskich, kosztów, których większość z nich nie była w stanie pokryć. W artykule autorzy analizują kwestie związane z aktualnym wpływem opieki społecznej, szczególnie hojnych państwowych emerytur dla ludzi starszych, przyznawanych obu płciom w chwili osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, na ludzi młodych z obszarów wiejskich w celu poszukiwania lepszego zatrudnienia w innych miejscach niż to, w którym obecnie zamieszkują. Opierając się na danych pochodzących z długofalowego badania społeczno-ekonomicznego gospodarstw domowych w RPA, w tym warunków życia, charakterystyki członków rodzin i ich zatrudnienia,

prowadzonego w latach 2001–2011 w wiosce KwaZulu-Natal, autorzy pracy wskazują, iż młodzi mężczyźni o wiele częściej emigrują za pracą wtedy, gdy ktokolwiek z ich rodziny osiąga uprawnienia emerytalne. Obserwowane zjawisko dotyczy głównie osób z wykształceniem wyższym. Autorzy artykułu ujawniają także, iż po utracie świadczenia emerytalnego w gospodarstwie domowym najmłodszy z imigrantów zarobkowych powraca do rodziny jako osoba, która może najbardziej efektywnie utrzymać rodzinę. Uzyskane wyniki analiz wskazują również, iż to co ogranicza młodych mężczyzn w poszukiwaniu bardziej lukratywnego zatrudnienia w innym miejscu niż ich gospodarstwo domowe, są zaciągnięte kredyty.



Solo-Selbstständigkeit in der Weiterbildungsbranche. Einbindung von Honorarkräften in die Sozialversicherung sicherstellen / A. Klinger // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 8, s. 311-314, rys.

**Praca na własny rachunek w branży dalszego kształcenia zawodowego. Włączenie siły roboczej opłacanej honorariami w ubezpieczenie społeczne.**

Autor zwraca uwagę na fakt, iż żadna inna branża w Niemczech, nie charakteryzuje się tak dużym udziałem tzw. wolnych współpracowników, z niepewnymi dochodami i złym zabezpieczeniem socjalnym, jak branża dalszego kształcenia zawodowego (szkołęń, finansowanych ze środków publicznych). Sygnalizowany wzrost kwot wolnych współpracowników, wynika z wprowadzenia w branży kształcenia zasad rynkowych oraz jego deregulacji i silnym wzrostem liczby kursów, szczególnie tych na rzecz integracji cudzoziemców. W porównaniu z osobami zatrudnionymi w ramach stosunku pracy, wolni współpracownicy, prowadzący samodzielną działalność i wynagradzani w ramach systemu honorariów, są objęci system zabezpieczenia społecznego w niewystarczający

sposób. W trudnej sytuacji znajdują się zwłaszcza osoby prowadzące samodzielną działalność, zatrudnione w szkoleniach finansowanych ze środków publicznych. Są one w znacznie większym stopniu obciążone składkami na zabezpieczenie społeczne, niż ich koledzy pracownicy najemni. To z kolei sprawia, iż niezbędne są działania, które w rzeczywisty sposób włączą tzw. wolnych współpracowników do systemu ubezpieczenia społecznego, i które poprzez rozszerzenie ustawowego ubezpieczenia emerytalnego na dotychczas nie objętych nim obowiązkowo prowadzących samodzielną działalność, przyczynią się do stabilizacji ustawowego ubezpieczenia emerytalnego.

Die soziale Sicherung (Solo-)Selbstständiger: Handlungsbedarf und Optionen /  
K. Schulze Buschoff // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 8, s. 301-307, tab.

**Zabezpieczenie społeczne prowadzących samodzielną działalność: zapotrzebowanie na działania i opcje.**

W Niemczech, podobnie jak i w innych krajach, obserwowany jest wzrost liczby osób prowadzących samodzielną działalność, których w 2015 r. było ponad 4,3 mln. W tej grupie znaczną część stanowią tzw. samozatrudnieni, którzy opierają się w pracy na swojej wiedzy, i którzy zostali często zmuszeni do przejścia na samozatrudnienie na skutek organizacyjnej decentralizacji, zmian strukturalnych czy też wzrostu znaczenia sektora usług. Autorka przyznaje, iż zabezpieczenie społeczne w przypadku tej grupy, pozostawia wiele do życzenia. Wśród obszarów wymagających interwencji wymienione są sprawy uporządkowania zabezpieczenia na starość osób samozatrudnionych, ochrony macierzyńskiej, ubezpieczenia od bezrobocia czy ubezpieczenia chorobowego. W tym kontekście autorka, postanawia podjąć próbę odpowiedzi na pytanie, jak powinien

wyglądać system zabezpieczenia społecznego osób samozatrudnionych, przyznając, iż stanowi to duże wyzwanie ze względu na to, iż niekiedy nie mają oni wystarczającej długiej biografii zatrudnieniowej. Być może pomocne mogłoby być skorzystanie z doświadczeń austriackich, gdzie również istniał system finansowania ubezpieczenia samozatrudnionych osób. Doświadczenia z tego kraju mogą okazać się przydatne, zwłaszcza, że przed kilku laty zdecydowano się tam na włączenie systemu ubezpieczeniowego samozatrudnionych do systemu publicznego. Autorka przestrzega przed nadmiernym optymizmem wskazując, iż nie ma prostego sposobu na stworzenie odpowiedniego systemu składek dla osób samozatrudnionych, zwłaszcza, że może on prowadzić do silnego obciążenia finansowego.

The uncertain state of mandatory retirement in Canada / K. Wm. Thornicroft // *Labor Law J.* - 2016, nr 2, s. 397-414, tab.

### **Niepewny status obowiązkowego wieku emerytalnego w Kanadzie.**

Obligatoryjny wiek emerytalny – 65 lat, stanowił dotychczas integralną część kontraktu społecznego w USA i Kanadzie. W USA obowiązek ten został zniesiony m.in. dla sędziów stanowych, pilotów linii lotniczych, kontrolerów ruchu powietrznego (tu 56 lat), funkcjonariuszy państwowej i lokalnej policji, strażaków oraz osób pełniących funkcje kierownicze w radach nadzorczych. Ta zmiana polityki publicznej w sposób dramatyczny wpłynęła na kształtowanie się tendencji dotyczących decyzji o przechodzeniu na emeryturę. W Kanadzie przed 1990 r. większość pracowników firm prywatnych i publicznych osiągnąwszy wiek emerytalny, odchodziła z zatrudnienia i otrzymywała państwową emeryturę. Artykuł rozważa aktualną sytuację w tym zakresie w Kanadzie, zauważając iż obowiązkowy wiek emerytalny został oficjalnie zniesiony we wszystkich 14 jurysdykcjach tego kraju. Mimo iż tego typu regulacje zostały przyjęte przez

większość Kanadyjczyków, pracodawcy są nadal przywiązani do starych rozwiązań. W prezentowanym artykule autor analizuje sytuację prawną i pokazuje, że mimo działań rządowych i administracyjnych na rzecz zniesienia obligatoryjnego wieku emerytalnego, wielu pracowników zostaje zmuszonych do przechodzenia na emeryturę w wieku 65 lat, często wbrew ich rzeczywistym życzeniom.

Was passiert Beitragsschuldern bei den Krankenkassen? / R. Winkel // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 8, s. 318-319, tab.

### **Co stało się z dłużnikami kas chorych?**

Artykuł stanowi próbę określenia przyczyn zadłużenia wielu podmiotów, z tytułu odprowadzania składek na rzecz ustawowego ubezpieczenia chorobowego. Z przedstawionego obrazu wynika, iż składka miesięczna w wysokości 400 euro na ubezpieczenie chorobowe i pielęgnacyjne stanowi często, jak ma to miejsce w przypadku osób prowadzących samodzielną działalność, zbyt duże obciążenie, prowadząc tym samym do zadłużenia na rzecz kas chorych. Przyznano, że zjawisko to przybiera dramatyczne rozmiary, w wyniku prawie czterokrotnego wzrostu liczby osób zadłużonych w okresie ostatnich kilku lat. Na skutek nałożonego obligatoryjnego obowiązku przynależności do kasy ubezpieczenia chorobowego, nie widać możliwości wyjścia z tej sytuacji. Istniejącą sytuację dodatkowo komplikuje ustawodawca, przewidujący, iż ubezpieczony podmiot, który kiedykolwiek opłacał składki z tego tytułu, pozostaje w dalszym ciągu

ubezpieczony. Z jednej strony powoduje to, że osoby podlegające ubezpieczeniu, a mające kłopoty finansowe, popadają w zadłużenie na rzecz kas chorych. Z drugiej jednak strony, pomimo swoich nieuregulowanych zobowiązań, wciąż są one objęte ochroną ubezpieczeniową i to zarówno w przypadku ustawowych, jak i prywatnych instytucji ubezpieczenia chorobowego. Zobowiązania wobec kas chorych nie są umarzane i mają raczej tendencje rosnącą, co nie przeszkadza kasom stać na stanowisku, iż zarówno regularnie opłacający składki jak i dłużnicy, są objęci ubezpieczeniem chorobowym.



Zur anstehenden Reform der Regulierung des Altersübergangs. Flexibilisierung mittels Rentnerarbeit und Abschlagsausgleich? / N. Fröhler // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 9, s. 361-368, tab.

### **Wobec nadchodzącej reformy regulacji przejścia na emeryturę. Uelastyczenie sposobem na pracę emerytów i wyrównanie spadku?**

Podniesienie granicy wieku emerytalnego do 67 lat, wywołało żądania uelastyczenia przechodzenia na emeryturę. Stanowiło to odwrócenie dotychczasowego trendu, dążącego do ograniczenia wspomnianej elastyczności przy przechodzeniu na emeryturę. Potrzeba powrotu do wcześniej prowadzonej polityki związana była z faktem, iż wiele grup miało trudności z osiągnięciem tej nowej granicy wieku emerytalnego. Wychodząc naprzeciw zapotrzebowaniu, ustawodawca wprowadził rozwiązania pozwalające, szczególnie osobom z długim stażem ubezpieczenia emerytalnego, na wcześniejsze odchodzenie na emeryturę. Kontynuując ten trend rząd federalny podejmował w ostatnim czasie nowe działania na rzecz elastycznego odchodzenia na emeryturę, które

poprzez wprowadzenie pewnych zmian w prawie socjalnym, miały przyczynić się do zwiększenia wykorzystania dotąd rzadko używanych możliwości związanych z emeryturą częściową, czy też dalszego kontynuowania pracy po przejściu na emeryturę. Zdaniem autora dążenia rządu federalnego w zakresie zreformowania dotychczasowego systemu emerytalnego są niewystarczające, gdyż nie uwzględniają przyczyn, które kryją się za rzadkim korzystaniem z dostępnych opcji. To skłania autora do proponowania rozwiązania i przedstawienia, jak powinny wyglądać rzeczywiste reformy w zakresie elastycznego przechodzenia w stan spoczynku, tak aby pełniej można było korzystać z możliwości indywidualnego, bądź w ramach zakładowych lub przewidzianych w układach zbiorowych możliwościach przechodzenia na emeryturę.

Zur Entwicklung der Löhne, der Renten und des Rentenniveaus: die Rente muss auch morgen reichen! / I. Schäfer // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 9, s. 346-350, rys. tab.

**Odnosnie rozwoju plac, emerytur i poziomu emerytur: emerytura musi również starczyć na jutro!**

W wyniku reformy emerytalnej przeprowadzonej na początku lat 2000. w Niemczech, doszło do diametralnej zmiany paradygmatów w obrębie niemieckiego ubezpieczenia na starość. Świadczenia z ustawowego ubezpieczenia emerytalnego zostały przyporządkowane celowi stabilizacji wysokości składki. Konsekwencją wprowadzonych rozwiązań było ograniczenie wpływów, co przy wzroście liczby emerytów doprowadziło do zmniejszenia dotychczasowego poziomu świadczeń emerytalnych. Był on także związany z niższym wzrostem emerytur w stosunku do wynagrodzeń (w ciągu ostatnich 15 lat rosły one o 10% wolniej niż płace). W obrębie powyższej zmiany paradygmatów dotyczących ustawowego ubezpieczenia emerytalnego, podjęto szereg działań, które zaowocowały spadkiem wysokości innych świadczeń, a także podwyższeniem wieku

przechodzenia na wcześniejszą, bądź pełną emeryturę. Śledząc skutki wprowadzonych zmian, autor zauważa, iż powstała w ich wyniku luka w wysokości emerytur, nie jest możliwa do zniwelowania za pomocą środków z emerytur prywatnych. Jednakże obecna sytuacja nie jest bez wyjścia i w jego opinii możliwe są działania, które przyczynią się do wzmocnienia roli ustawowego ubezpieczenia emerytalnego.

## **IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA**



Non-profits and the „hollowed out” state: the transformation of working conditions through personalizing social care services during an era of austerity / I. Cunningham // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 4, s. 649-668, tab. bibliogr.

**Non-profit a państwowa „próżna kasa”: transformacja warunków pracy poprzez personalizację usług opieki społecznej w erze kryzysu.**

Artykuł omawia wpływ państwowych reform, mających na celu zwiększenie odpowiedzialności jednostki za zapewnienie sobie opieki społecznej, w czasach konieczności ograniczania wydatków na cele społeczne w Szkocji. W swoich analizach autor pracy koncentruje się na implikacjach wspomnianych reform dla relacji pomiędzy działaniami non-profit, a finansowanymi ze środków publicznych w sferze polityki zatrudnienia. W studium zaproponowano ramy teoretyczne badania tego zagadnienia, z wykorzystaniem tezy o „wydrążonych zasobach publicznych” i koncepcji biurokratycznej orientacji na klienta. Wyniki analiz wskazują, że działania non-profit odpowiadają na potrzeby klienta dzięki personalizacji usług i przyczyniają się do ograniczenia wydatków z kasy

państwowej, stwarzając równocześnie sytuację wzajemnej konkurencji w tej sferze. Wprowadzają sprzeczne „miękkie” i „twarde” reformy w zakresie Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Pracownicy tego sektora stają jednak wobec wielu wyzwań, muszą być bardziej elastyczni i wyrażać wolę dopasowania się do potrzeb klienta. Niezależnie od konieczności podnoszenia swoich kwalifikacji, wzrastająca rola klienta oraz efektywność oszczędności, oznacza również dla pracowników opieki społecznej degradację dotychczasowych warunków pracy, płacy, ograniczenie bezpieczeństwa zatrudnienia oraz intensyfikację wykonywanych zadań.



Remittances as an insurance mechanism in the labor market / J. Lara // *J. Labor Res.* - 2016, nr 3, s. 368-387, rys. tab. bibliogr.

### **Przelewy od rodziny z zagranicy jako mechanizm ubezpieczeniowy na rynku pracy.**

Jak wynika z przeprowadzonych badań, prawdopodobieństwo że gospodarstwa domowe w Meksyku otrzymają przelewy od rodziny z zagranicy, która pozostaje na emigracji (głównie w USA) zwiększa się wraz z czasową utratą pracy głowy rodziny. Dane w tym zakresie wskazują, że prawdopodobieństwo to podwaja się w krótkim okresie i przyjmuje największe nasilenie w pierwszym kwartale tego bezrobocia. Biorąc pod uwagę wewnętrzne transfery w ramach tej samej rodziny w Meksyku, wzrost szansy na dokonywanie prywatnych transferów środków finansowych jest wprost proporcjonalny do dostępu danej rodziny do krewnych przebywających na emigracji w USA. Efektywność prywatnych przelewów środków, stanowiących swego rodzaju mechanizm ubezpieczenia od bezrobocia członków rodziny, jest w Meksyku powszechny, a jej ograniczenie obserwuje się tylko w okresach zwiększonego kryzysu ekonomicznego.



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

Zob. też poz. 19, 23, 29.



Berufs- und Spartengewerkschaften. Zur Kritik des Tarifeinheitsgesetzes / B. Keller // *Ind. Bez.* - 2016, nr 3, s. 253-279, tab. bibliogr.

**Związki zawodowe obejmujące zawody i skupiające branżowe związki zawodowe.  
Krytyka ustawy o jedności porozumień taryfowych.**

Autor przyglądając się porządkowi prawnemu obowiązującemu w Niemczech w zakresie stosunków pracy przypomina, iż w przeciwieństwie do czasów Republiki Weimarskiej, we współczesnych Niemczech obowiązywała zasada związków zawodowych przemysłowych, obejmująca jeden związek zawodowy w jednym zakładzie. Z biegiem czasu ten krajobraz za sprawą związków zawodowych występujących w obrębie zawodów zaczął się chwiać. Zyskały one bowiem na znaczeniu szczególnie po roku 2000, gdy wskutek strajków i akcji protestacyjnej zdołały wywalczyć sobie w stosunku do pracodawców autonomię taryfową, wskutek czego dotychczasowy monopol organizacji branżowych zaczął ulegać zmianie. Na obecny krajobraz stosunków przemysłowych, obok przekształcania się wielu branżowych organizacji w związki zawodowe poszczególnych

zawodów, wpływ miało również orzecznictwo Federalnego Sądu Pracy. Umocniło ono zasady pluralizmu w zakresie układów zbiorowych i odejście od dominującego poglądu o jedności układów zbiorowych. Orzecznictwo sądu przyczyniło się także do umocnienia pozycji pojedynczych związków zawodowych reprezentujących poszczególne branże, jako niezależnych partnerów w negocjacjach układów zbiorowych oraz umożliwiło negocjowanie równoległe układów zbiorowych dla różnych zawodów w obrębie jednego przedsiębiorstwa. Niemniej należy przyznać, iż obraz stosunków przemysłowych wciąż nie jest ostateczny, gdyż w 2015 roku w życie weszły regulacje dotyczące jedności układów zbiorowych, które przywracają wcześniejsze pryncypia, i które stają się przedmiotem głębszej, krytycznej analizy sporządzonej przez autora, z punktu widzenia stosunków przemysłowych.

Harmonious unions and rebellious workers: a study of wildcat strikes in Vietnam / M. Anner, X. Liu // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2016, nr 1, s. 3-28, rys. tab. bibliogr.

**Związki ugodowe i wojujący pracownicy: studium na temat nielegalnych strajków w Wietnamie.**

Autorzy artykułu analizują prawdopodobieństwo i częstotliwość pojawiania się nielegalnych strajków pracowniczych w Wietnamie, na podstawie wybranych danych, dotyczących przedsiębiorstw z kapitałem zagranicznym w tym kraju w latach 2010–12, uwzględniając przeprowadzane audyty fabryczne oraz badania doświadczalne dotyczące tych firm. Z przeglądu wspomnianych materiałów wynika, iż nielegalne, półspontaniczne przestoje w pracy najczęściej pojawiają się w miejscach, gdzie działają organizacje związkowe, ponieważ obecność związków zawodowych ośmiela pracowników do organizowania nielegalnych strajków, które potencjalnie mogą z czasem być objęte protektorem oficjalnych organizacji pracowniczych. W tej sytuacji pracownicy mogą, w niektórych przypadkach, zmuszać związki zawodowe do działania na ich

rzecz. W trakcie badań zauważono, że w przedsiębiorstwach stanowiących w całości kapitał zagraniczny, działających w strefach przemysłowych Wietnamu, prawdopodobieństwo występowania nielegalnych strajków jest większe, niż w krajowych firmach państwowych, firmach zachodnich inwestorów i firmach sektora wyrobów luksusowych. Wyniki analiz statystyk wskazują, iż rola związków zawodowych w krajach socjalistycznych jest bardziej skomplikowana, niż to dotychczas przedstawiano w wietnamskiej literaturze przedmiotu, a instytucje zbiorowych stosunków pracy w tym kraju, nie są w stanie przeciwdziałać pojawianiu się nielegalnych protestów robotniczych.



Interorganisationale Netzwerke und tarifpolitische Fragmentierung: Hebt Mehr-Arbeitgeber-Beschäftigung die Tarifeinheit aus den Angeln? / M. Helfen, M. Nicklich, J. Sydow // *Ind. Bez.* - 2016, nr 3, s. 280-308, rys. tab. bibliogr.

**Wewnątrzorganizacyjne sieci i fragmentaryzacja układów zbiorowych: czy porozumienia w sprawie pracy z wieloma pracodawcami zmniejszą jedność układów zbiorowych?**

Autorzy zastanawiają się, czy tworzenie sieci pomiędzy przedsiębiorstwami, określane roboczo jako przeprowadzana w ramach sieci reorganizacja łańcucha produkcji, może przyczynić się do fragmentaryzacji polityki personalnej i zatrudnienia, oraz czy sytuacja ta oddziałuje na niemiecki system układów zbiorowych, a także to czy przyczynia się do wewnątrzorganizacyjnej segmentacji siły roboczej, nawet w obrębie podstawowej załogi przedsiębiorstwa i czy prowadzi do coraz bardziej wybiórczej polityki układów zbiorowych, stawiając pod znakiem zapytania ich jedność. Autorzy wyróżniają kilka aspektów, które w szczególności oddziałują na system układów zbiorowych.

Zaliczają do nich m.in. lukę w zakresie reprezentowania interesów, wpływ wielostronnych stosunków na proces negocjacji układów i przenoszenie się na skutek obniżania się standardów płac i ich redukcji w kierunku reguł związanych z dwuznacznością i konfliktem. Ich zdaniem opisany trend postępującej fragmentaryzacji w zakresie kształtowania płac sprawia, iż niezbędne jest podejmowanie przez partnerów społecznych, innych niż tradycyjnych działań w ramach polityki układowej, adekwatnych do prowadzonej w ramach sieci polityki płacowej.

Konflikt ohne Partnerschaft? Arbeitsbeziehungen im Dienstleistungssektor / B. Rehder // *Ind. Bez.* - 2016, nr 3, s. 366-373 bibliogr.

### **Konflikt bez partnerstwa? Stosunki przemysłowe w sektorze usług.**

Rozważania prowadzone w artykule ogniskują się wokół poglądów głoszonych przez Wolfganga Streecka i jego stosunku do koncepcji stworzonych przez Walthera Müllera-Jentscha. Zdaniem autorki Streeck bardzo krytycznie oceniał dorobek tego badacza, zwłaszcza dotyczący koncepcji tzw. konfliktu partnerstwa, sygnalizując, że straciła on na znaczeniu i nie może być pomocna przy wyjaśnianiu istniejącej sytuacji w obrębie stosunków przemysłowych. Badacz ten przeciwstawił sektorowi nastawionemu na eksport, w którym stosunki pomiędzy pracą i kapitałem prowadziły do partnerstwa bez konfliktu, sektor usług, w którym pojawiły się przeciwne tendencje prowadzące do rozwoju konfliktu bez partnerstwa. Zdaniem autorki opisane przez Streecka podejście konfliktu bez partnerstwa, było już wcześniej dobrze rozpoznane przez innych badaczy, którzy wspomniane tendencje w zakresie rozwoju stosunków zatrudnieniowych, zwykli

określać mianem hybrydyzacji czy powstawania różnych światów. Autorka przyznaje, że chociaż obraz przedstawiony przez Streecka może wydawać się zbyt pesymistyczny, to w przypadku sektora usług koncepcja ta jest bardziej trafna. Pomimo tego, jej zdaniem koncepcji konfliktu Müllera-Jentscha, w dalszym ciągu zachowała swoją żywotność, zwłaszcza jako narzędzie wykorzystywane do analizowania procesów transformacji w systemach stosunków przemysłowych.

Konfliktpartnerschaft - still alive. Veränderter Konfliktmodus in der verarbeitenden Industrie / W. Schroeder // *Ind. Bez.* - 2016, nr 3, s. 374-392, tab. bibliogr.

**Partnerstwo konfliktu - ciągle żywe. Zmieniający się model konfliktu w przemyśle wytwórczym.**

Autor omawia w artykule dorobek niemieckiego badacza stosunków przemysłowych Müllera-Jentscha. Przypomina o jego wielkim wkładzie w ich badanie poprzez rozszerzenie obszaru badań o aspekt nauk społecznych. Odnosi się także do krytyki jego dorobku zgłaszanej ze strony Wolfganga Streecka, który wskazywał, że najważniejsze osiągnięcie tego badacza jakim była koncepcja partnerstwa konfliktów, nie ma zastosowania w dobie gospodarki nastawionej na eksport. Jego zdaniem w sektorach gospodarki nastawionych proeksportowo, na skutek globalizacji mamy raczej do czynienia z zastąpieniem partnerstwa konfliktów przez nowy model, w którym dominuje tzw. samopartnerstwo. Autor ma wątpliwości, czy rzeczywiście jesteśmy obecnie świadkami odchodzenia od modelu stosunków przemysłowych opierającego się na partnerstwie

konfliktów. Z przedstawionego przez niego opisu zachodzących na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat zmian w obszarze niemieckich stosunków przemysłowych, wyłania się znacznie mniej pozytywny obraz od przedstawionego przez Wolfganga Streecka. Co prawda świat stosunków przemysłowych podzielił się na trzy obszary, z których ten nastawiony eksportowo uległ dalekim zmianom, w wyniku których poprzez wprowadzenie kompleksowego systemu interesów konflikty wielkie stały się czymś wyjątkowym. To jednak rozwój stosunków przemysłowych w pozostałych obszarach oddziaływał również na stosunki przemysłowe w pierwszym proeksportowym obszarze. Autor zwraca również uwagę, że na skutek zachodzących w ostatnich dekadach zmian struktury konfliktu w stosunkach przemysłowych w Niemczech nie dają się porównać. Mamy bowiem do czynienia z innym bardziej kompleksowym, dynamicznym i profesjonalnym systemem.

Neue Arbeitskonflikte in Südchina: das Beispiel Yue Yuen / S. Schmalz, B. Sommer, L. Schneidmesser // *WSI Mitt.* - 2016, nr 6, s. 436-443 bibliogr.

### **Nowe konflikty pracownicze w południowych Chinach: przykład Yue Yuen.**

Na przykładzie konfliktu pracowniczego, jaki miał miejsce w firmie Yue Yuen, należącej do kapitału tajwańskiego producenta obuwia, zlokalizowanej w południowo chińskim zagłębiu przemysłowym, autorzy przyglądają się skali sporów pracowniczych, jakie pojawiły się w tym kraju w ostatnich latach. Wspomniany konflikt, w którym uczestniczyło ponad 40 tysięcy chińskich pracowników, stanowił apogeum fali strajkowej, jaka przetoczyła się przez Chiny w latach 2013–2015 i dotknęła szereg różnych branż przemysłowych. Z nakreślonego obrazu wynika, iż region w którym doszło do strajków, stanowi olbrzymi rezerwar taniej, źle traktowanej siły roboczej, która wcześniej wielokrotnie protestowała, organizując liczne nielegalne strajki. Miało to związek z brakiem wsparcia ze strony oficjalnych związków zawodowych, które nie opowiadały się za przestrzeganiem przez pracodawców w praktyce praw pracowniczych. Doniosłość

wspomnianego strajku polegała na tym, że pracownicy migranci będący w średnim i starszym wieku, domagali się, obok ukrócenia niezwykle elastycznego prawa płacowego, również prawa do zabezpieczenia socjalnego i emerytalnego, i tym samym położenia kresu dotychczasowym niezwykle niekorzystnym praktykom i politykom płacowym. W opinii badaczy wspomniany konflikt dotyczący objęcia zabezpieczeniem socjalnym pracowników, może mieć skutki dla panujących w Chinach stosunków przemysłowych, a także, poprzez zwiększenie się presji społecznej, może przyczynić się do objęcia lepszym zabezpieczeniem pracowników zatrudnionych w chińskim przemyśle zorientowanym na export.



Die neue Konfliktformation. Klassen-Kämpfe in fragmentierten Arbeitsbeziehungen / K. Dörre // *Ind. Bez.* - 2016, nr 3, s. 348-365, tab. bibliogr.

### **Nowe formy konfliktu: walka klasowa w dobie zdefragmentowanych stosunków pracy.**

Rozważania prowadzone w artykule związane są z ostatnim światowym kryzysem gospodarczym z 2009 roku, który dotknął w znaczący sposób również niemiecką gospodarkę, przez moment podważając nawet jej fundamenty. Koncentrują się one wokół dorobku obejmującego prace socjologa stosunków przemysłowych Waltera Müllera-Jentscha. Z dużą rezerwą podchodził on do poglądów wskazujących na kryzys niemieckiej wersji kapitalizmu oraz negatywnych skutków płynących dla niego z globalizacji i problemów wynikających z niemieckiego zjednoczenia. Badacz ten wskazywał na konsekwencje wynikające z transformacji dotychczasowego modelu kapitalizmu socjalnego, w wyniku której powstały tzw. dwa światy regulacji socjalnych, na skrajach których toczy się walka. W tym kontekście zwracał on również uwagę na zjawisko

sporów klasowych, toczonych w obrębie zdefragmentowanych stosunków pracy. W opinii wspomnianego badacza, wspieranego również przez innych znawców tematyki, przejście z jednego obszaru regulacji do innego, nie daje się już obejmować w tym kontekście w prosty sposób, za sprawą koncepcji mówiącej o partnerstwie konfliktów. W artykule przyznano, że obserwacje poczynione przez tego badacza mają duży wpływ na dotychczasową wiedzę w obszarze stosunków przemysłowych, poddając w wątpliwość szereg dotychczasowych osiągnięć, które w świetle przedstawionych tez, nie są już wcale tak oczywiste.

Regulating class in the neoliberal era: the role of the state in the restructuring of work and employment relations / Ch. Howell // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 4, s. 573-589 bibliogr.

**Regulowanie klas w erze neoliberalizmu: rola państwa w restrukturyzacji pracy i stosunków zatrudnienia.**

Na przestrzeni ostatnich trzech dekad, państwa stały się bardziej zaangażowane w interwencje mające na celu regulację relacji pomiędzy klasami społecznymi, w celu złagodzenia procesu szerszej liberalizacji instytucji zbiorowych stosunków pracy. Opierając się na dogłębnym analizie zaczerpniętych z teorii regulacji oraz teorii Karla Polanyiego, autor artykułu analizuje rolę państwa jako kreatora rynku pracy w okresie transformacji, od jednego typu systemu do drugiego. Najważniejszą rolę państwa dostrzega on w usztywnianiu instytucji rynku pracy i kompensowaniu w ten sposób pracownikom konsekwencji dokonywanej liberalizacji. Artykuł ilustrują dowody w postaci badań przeprowadzonych w tym zakresie we Francji i Szwecji, w okresie od wczesnych

lat 80. ubiegłego wieku. Mimo istniejących różnic w przypadku obu tych krajów, zasadniczej liberalizacji instytucji zbiorowych stosunków pracy towarzyszyły interwencje państwa mające na celu kompensację pracownikom niekorzystnych stron zachodzącego procesu.

Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden / M. Behrens, M. Helfen // *WSI Mitt.* - 2016, nr 6, s. 452-459, rys. tab. bibliogr.

**Przymus czy program? Zorientowanie na układy zbiorowe i członkostwo bez układów w niemieckich organizacjach skupiających pracodawców.**

Autorzy pochylają się w artykule nad wprowadzoną przed 25 laty przez niemieckie organizacje grupujące pracodawców możliwością uczestnictwa w życiu tych organizacji bez konieczności podlegania pod zobowiązania układów zbiorowych. Korzystając z danych pochodzących z przeprowadzonego w 2012 roku badania „Wirtschaftsverbände in Deutschland 2012”, autorzy starają się przyjrzeć rozpowszechnieniu formy przynależności pracodawców do organizacji skupiających przedsiębiorców, bez konieczności podlegania pod układy zbiorowe. Z przeprowadzonej analizy wynikało, że większość objętych badaniem organizacji przedsiębiorców oferowało swoim członkom formę przynależności nie wymagającą podlegania pod zobowiązania układów zbiorowych.

Rzeczywisty udział przedsiębiorców korzystających z tej opcji był niższy. Według autorów, obok centralnych zmiennych takich jak: branża czy wielkość organizacji grupujących przedsiębiorców, duże znaczenie dla wprowadzenia bądź nie, takiej formy członkostwa, odgrywało również to, jak kierujący organizacjami pracodawców oceniali perspektywy polityczne układów zbiorowych. W efekcie wraz z rosnącą liczbą małych firm przynależących do organizacji, malała skłonność do udostępniania formy członkostwa bez obejmowania postanowieniami układów zbiorowych. Natomiast, gdy kierujący organizacjami przedsiębiorców krytycznie oceniali istniejącą strukturę układów zbiorowych, prawdopodobieństwo tej właśnie formy członkostwa rosło.

State categories and labour protest: migrant workers and the fight for legal status in France / P. Baron [et al.] // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 4, s. 631-648 bibliogr.

### **Kategorie państwa a protest pracowniczy: pracownicy migranci i ich walka o legalny status we Francji.**

W toku historycznej fali strajków, francuscy nielegalni imigranci znani jako pracownicy „bez papierów” („sans papiers”), walczyli o uznanie ich za legalnych obywateli Francji. Obecnie walka ta na nowo nabrała mocy. Państwo francuskie w ramach przeprowadzania legalizacji zatrudnienia, stanęło wobec żądań związków zawodowych uznania pracowników imigrantów za legalną siłę roboczą w tym kraju. Autorzy pracy śledzą instytucjonalne źródła i polityczne kierunki rozwoju sytuacji w sprawie pracowników „bez papierów”, jako symbolicznej kategorii i grupy wywołującej nieustanny stan napięcia i konfliktu pomiędzy policją państwową a związkami zawodowymi. Studium, opierając się na trzyletnich zbiorowych badaniach etnograficznych, obserwacjach, materiałach źródłowych i setkach wywiadów z pracownikami migrantami,

działaczami związkowymi, pracodawcami i urzędnikami służby cywilnej, bada aktualny stan w zakresie walki o legalny status pracowniczy grup imigrantów. Uzyskane wyniki analiz wskazują, że nowe metody dokumentacji rzeczywistości zatrudnienia nielegalnych pracowników migrantów we Francji, stworzyły swego rodzaju ekskluzywną kategorię 'wybranych' pracowników. Walka o pracowników „bez papierów” nadal stawia państwo i związki zawodowe w konfrontacji o uznanie momentu, od którego dana osoba staje się legalnym pracownikiem we Francji.



Tarifpolitischer Halbjahresbericht - eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2016 / R. Bispinck // *WSI Mitt.* - 2016, nr 6, s. 444-451, tab. bibliogr.

**Półroczny raport dotyczący polityki taryfowej - bilans taryfowej rundy płacowej i związanej z wynagrodzeniami w 2016 roku.**

Autor w artykule omawia obraz kolejnej rundy negocjacji prowadzonych w Niemczech, w ramach układów zbiorowych, jaka miała miejsce w pierwszej połowie 2016 roku. Z przedstawionej relacji wynikało, że runda negocjacji taryfowych zakończyła się zawartymi porozumieniami płacowymi, które obok wielkich firm obejmowały również szereg mniejszych przedsiębiorstw, obecnych w licznych branżach. Uzyskane porozumienia płacowe przewidywały jednak mniejsze podwyżki, niż w analogicznym okresie poprzedniego roku. Wynikało to z faktu, iż wzrost wynagrodzeń i płac ustalanych w ramach układów zbiorowych, wynosił przeciętnie 2,5%. Autor przyznaje, iż chociaż w niektórych branżach w obecnej rundzie negocjacji płacowych, prowadzonych w ramach układów zbiorowych towarzyszyły strajki ostrzegawcze, to były one krótsze

niż te w ubiegłym roku. Nastąpił realny wzrost płacy taryfowej, który objął w obecnym roku ponad 17,7 miliona osób zatrudnionych, dla których zawarto porozumienia, obejmujące średnio okres ponad 22 miesiące.

Tarifverträge und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: empirische Evidenz aus Zerlegungsanalysen / V. Grimm, J. Lang, G. Stephan // *Ind. Bez.* - 2016, nr 3, s. 309-333, tab. bibliogr.

**Układy zbiorowe i luka płacowa pomiędzy kobietami i mężczyznami: empiryczne dowody z analiz dekompozycji.**

Autorki artykułu sięgnęły po dane pochodzące z badania LIAB, obejmujące lata 2000–2010, celem przybliżenia tego, w jaki sposób rozwijała się w omawianym okresie luka płacowa ze względu na płeć wśród pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy. W przeprowadzonej analizie badaczki uwzględniły różnice pomiędzy sektorem gospodarki nie objętym postanowieniami układów zbiorowych, a sektorem który był objęty przez tego rodzaju postanowienia w ramach układów zbiorowych. Przeprowadzone badanie pokazało, iż na początku okresu objętego analizą, luka w poziomie płac pomiędzy kobietami i mężczyznami była w przypadku obu branż podobna, jednak wraz z upływem czasu, w obrębie branży związanej postanowieniami układów

zbiorowych, stawała się mniejsza. Z kolei przy pomocy dekompozycji Juhn-Murphy-Pierce udało się ustalić, iż zdecydowana część różnic w luce płacowej ze względu na płeć pomiędzy obu branżami opierała się na czynnikach nieobserwowalnych. Przypuszczano, że wspomniana luka płacowa może wynikać z obecności w tej branży silnych różnic w czynnikach związanych z produktywnością kobiet i mężczyzn, bądź też przyczyn należy upatrywać w silniejszej dyskryminacji panującej w przedsiębiorstwach należących do tej branży. Dodatkowa analiza wg sektorów gospodarczych pokazała, że luka płacowa ze względu na płeć jest niższa w większości branż objętych postanowieniami układów zbiorowych.

## INDEKS ALFABETYCZNY

Anner M. 41  
Ardington C. 31

Backes-Gellner U. 18  
Baranowska-Rataj A. 3  
Baron P. 49  
Behrens M. 48  
Bispinck R. 50  
Bontrup H.J. 13  
Bray J.W. 5  
Bressler M.S. 1  
Bromberg T. 25  
Budjanovcanin A. 2  
Burkhausen R.V. 24

Carlsson M. 20  
Chen X. 22  
Coiquaud U. 14  
Cunningham I. 38

Dingeldey I. 10  
Dörre K. 46

Fakhfakh F. 28  
Forde Ch. 9  
Frandsen B.R. 19  
Fröhler N. 36

Gardiner J. 28

Ge Y. 22  
Gesualdi-Fecteau D. 15  
Gittleman M. 23  
Grenier G. 21  
Grimm V. 51  
Guest D. 2

Hansen B. 24  
Helfen M. 42, 48  
Hoffman S.D. 17  
Howell Ch. 47  
Hunt J. 12

Janssen S. 18

Keller B. 40

Kerschbaumer J. 26  
Kleiner M.M. 23  
Klinger A. 32  
Krug G. 11  
Kuruvilla S. 7

Lambertin K. 30  
Lang J. 51  
Lara J. 39  
Liu X. 41

Matysiak A. 3

Naldini M. 6  
Nawakitphaitoon K. 22

Nicklich M. 42  
Noronha E. 7

Oyer P. 16

Pavolini E. 6  
Pfeifer Ch. 8

Rehder B. 43  
Robinson A.M. 28  
Rodrigues R. 2  
Rooth D-O. 20

Sabia J.J. 24  
Schaefer S. 16  
Schäfer I. 37

Schmalz S. 45  
Schneidmesser L. 45  
Schroeder W. 44  
Schulze Buschoff K. 26, 33  
Slater G. 9  
Slomka Ch. 25  
Solera C. 6  
Sommer B. 45  
Stephan G. 11, 51  
Sydow J. 42

Thornicroft K. Wm. 34  
Tuor Sartore S. 18

Valle G. 15  
Von Bergen C.W. 1

Waddoups C.J. 4

Warsewa G. 10

Welskop-Deffaa E.M. 27

Winkel R. 35

Zhang Y. 21



## Bezrobocie imigrantów

Kraj	Miejsce urodzenia			
	Afryka	Azja	Europa	Ameryka Północna
Austria	2949	5455	245480	318
Australia	8636	68755	71116	3170
Belgia	35692	7051	426248	651
Czechy	193	733	477255	48
Dania	1381	4679	103227	214
Finlandia	1745	2870	312805	140
Francja	376489	52387	2958060	2740
Grecja	2509	7526	492965	2766
Hiszpania	44720	8060	2326680	1280
Holandia	8912	9125	209430	.
Irlandia	4602	1542	149388	774
Japonia	296	3112572	408	647
Kanada	23110	106645	67240	940970
Luksemburg	241	97	5348	20

### cd. Bezrobocie imigrantów

Kraj	Miejsce urodzenia			
	Afryka	Azja	Europa	Ameryka Północna
Meksyk	1	34	189	570
Niemcy	5360	61382	2946899	0
Norwegia	2176	5694	69401	398
N. Zelandia	1815	11664	7620	813
Polska	195	912	3553251	96
Portugalia	20119	577	314291	504
Słowacja	22	95	500798	12
Szwajcaria	6834	7960	123017	780
Turcja	667	8473	2498511	570
Szwecja	3500	12925	127010	355
USA	37533	231988	132173	6662149
W. Brytania	49778	74803	1454277	5672
Węgry	65	160	415894	24
Włochy	30578	10408	2680651	5697
OECD	670118	3814572	22669632	7631378

Źródło: OECD.

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

