



ISSN 0209357 X

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

(przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)

3

WARSZAWA

2015

SPIS TREŚCI

Wykaz wykorzystanych czasopism i ich skrótów	III
Wykaz skrótów i kodów	IV
I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje	1-13
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	14-17
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	18-22
IV. Wynagrodzenie	23-28
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	29-31
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	32-40
VII. Prawo pracy	41-44
VIII. Zabezpieczenie społeczne	45-46
IX. Warunki i jakość życia	-
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	47-50
Indeks alfabetyczny	119
Tablica statystyczna: Miesięczna płaca minimalna (w euro)	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Empl. Relat.* – Employee Relations, Bradford 2015 nr 1
Eur. J. Ind. Relat. – European Journal of Industrial Relations, London 2015 nr 1
Form. Empl. – Formation Emploi, Paris 2014 nr 127, 128 ; 2015 nr 129
Ind. Bezieh. – Industrielle Beziehungen, München 2015 nr 1, 2
Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource Management, London 2015 nr 1-2
Labour Econ. – Labour Economics, Amsterdam 2014 nr 30, 31
New Technol. Work Employ. – New Technology, Work and Employment, Cambridge 2015 nr 1
Rev. Fr. Aff. Soc. – Revue Française des Affaires Sociales, Paris 2014 nr 4
Soz. Sicherh. – Soziale Sicherheit, Köln 2015 nr 3
Trav. Empl. – Travail et Emploi, Paris 2014 nr 140
WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2015 nr 3

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. 24, 27, 44, 45.

Aides à domicile: la formation améliore-t-elle l'emploi? / L. Trabut // *Formation Empl.*
- 2014, nr, s. 71-90, rys. bibliogr.

Pomoce domowe: czy wykształcenie poprawia jakość zatrudnienia?

Rozważania prowadzone w artykule ogniskują się wokół osób zatrudnionych w sektorze tzw. pomocy domowych. Zdaniem autora, o skali i znaczeniu tego sektora najlepiej świadczy fakt, iż w I dekadzie XXI wieku zatrudnionych w nim było ponad pół miliona osób, finansowanych ze środków ochrony socjalnej, wynoszących kilka miliardów euro. Chociaż o pomocach domowych słyszało się już od lat 50-tych XX wieku, to na dobrą sprawę ten sektor zatrudnienia ustabilizował się, za sprawą podpisanych porozumień, dopiero w latach 2000. Skutkiem zachodzących zmian w obrębie pomocy domowych było dążenie do unifikacji, wyrazem czego było wprowadzenie państwowych dyplomów dla pomocy domowych tzw. DEAVS. Fakt ten skłonił autora do podjęcia próby zbadania, czy wprowadzenie wspomnianych dyplomów w istocie miało pozytywne skutki, zwłaszcza w kontekście jakości zatrudnienia

pomocy domowych oraz kryteriów stosowanych przy przyjmowaniu ich do pracy. W tym celu posłużono się danymi pochodzącymi ze studium, w którym badano efekt posiadania dyplomu DEAVS na zatrudnienie pomocy domowych oraz na ich warunki pracy. W efekcie sporządzonej analizy zaobserwowano, iż istniejące normy elastyczności, które leżą u podstaw warunków zatrudnienia w sektorze pomocy domowych, utrzymały się również po wprowadzeniu wspomnianych dyplomów, co można tłumaczyć tym, że są one niezależne od profesjonalizacji pracowników.

La définition des tâches de l'aide à domicile a-t-elle pour corollaire l'absence des hommes ?/ L. Trabut // *Trav. Empl.* - 2014, nr 140, s. 21-33, rys. tab. bibliogr.

Subsydiowana praca tymczasowa we Francji: efekty zabezpieczenia i trampoliny.

Autor w swoich rozważaniach koncentruje się na kwestiach związanych z opieką nad osobami starszymi. Jego zdaniem długoterminowa polityka dotycząca osób zależnych w starszym wieku, stanowi specyficzną konstrukcję na rynku pracy, która chociaż nigdy nie była formalnie zdefiniowana, to jednak była w jakiejś mierze ustrukturyzowana. Zwracając uwagę na obecnie obowiązujące ramy prawne, autor wyraża opinię, że przyczyniają się one do powstawania definicji, która nie w pełni pasuje do ludzi, którzy są określani mianem pomocy domowych i która tak de facto wyklucza z tego kręgu mężczyzn. Bowiem, zdaniem autora, nawet gdy mężczyźni pomagają w gospodarstwie domowym w opiece nad osobą zależną w starszym wieku, to i tak wygląda na to, że są oni wykluczani, bądź sami się wykluczają z profesjonalnej opieki sprawowanej nad osobami zależnymi. Autor podejmuje próbę wyjaśnienia przyczyn tego stanu rzeczy.

W tym celu posługuje się eksploratywnym badaniem statystycznym oraz etnograficznymi wywiadami. Pozwoliły one pokazać przyczyny tego zjawiska oraz ukazały sposób w jaki nieliczni mężczyźni zatrudnieni w profesjonalnej opiece, przyczyniają się do przeobrażenia dotychczas funkcjonującego modelu działań, dotyczącego opieki nad starszymi osobami zależnymi.

L'évaluation des politiques actives du marché du travail: quels enseignements? /
D. Card // *Trav. Empl.* - 2014, nr 139, s. 15-23, tab. bibliogr.

Ewaluacja aktywnych programów rynku pracy: czego możemy się nauczyć?

Autor dokonuje w artykule selektywnego przeglądu tego co wiemy o sukcesach i porażkach związanych z aktywnymi programami rynku pracy. W tym celu przypomina jakie były początki tych programów, koncentrując przy tym swoją uwagę na głównych programach federalnych stosowanych w Stanach Zjednoczonych w latach 30-tych XX wieku. Omawia kanały behawioralne, które były podstawą do stosowania szkoleń związanych z pracą, doświadczenia związane z pracą i programy związane z pośrednictwem pracy, które były kierowane do osób pozostających bez pracy oraz omawia ich efekty. Jednocześnie autor dokonuje selektywnego przeglądu najważniejszych wysiłków ewaluacyjnych podejmowanych w USA i Europie oraz wskazuje na płynące z nich wnioski, które powinny być brane pod uwagę przy projektowaniu w przyszłości aktywnych programów rynku pracy.

Gender and the labor market: what have we learned from the field and lab experiments? /
G. Azmat, B. Petrongolo // *Labour Econ.* - 2014, vol. 30, s. 32-40 bibliogr.

Płeć a rynek pracy: czego właściwie nauczyliśmy się z badań doświadczalnych i eksperymentów laboratoryjnych ?

Autorzy pracy omawiają wkład literatury przybliżającej badania eksperymentalne, przyczyniające się do rozwoju naszej wiedzy na temat rozumienia zarówno tradycyjnych, jak i wcześniej niezbadanych wymiarów różnic płci oraz omawiają ich wpływ na kształtowanie się rynków pracy. Eksperymenty, zdaniem autorów pracy, wnoszą nowe informacje na temat dyskryminacji płci, identyfikując dysproporcje w zakresie zatrudnienia kobiet i mężczyzn w niektórych segmentach rynku pracy, pokazując o wiele większe spustoszenie w tym zakresie niż dotychczasowe badania, np. analizy regresywne. Badania eksperymentalne pozwalają również na dokonanie nowego wglądu w dysproporcje ze względu na płeć, w zakresie preferencji na rynku pracy. Okazuje się, że kobiety mniej zyskują w wyniku negocjacji o pracę, mają niższe wymagania,

jeśli chodzi o stopień ryzyka i konkurencji oraz są bardziej wrażliwe na kwestie społeczne. Różnice preferencji w zatrudnieniu mają wpływ na tworzenie się grup na rynku pracy i w zatrudnieniu, a kompozycja tych grup oddziałuje na podejmowane decyzje i efektywność. Odkryte prawidłowości dotyczące zachowania płci, w ramach eksperymentów laboratoryjnych, pozwalają na wyciąganie wniosków dotyczących preferencji na rynku pracy. Wciąż jednak wiele kwestii w tym zakresie, w tradycyjnym układzie przeciwieństw, pozostaje otwartych – natura czy osobowość oraz roli interakcji między nimi w miejscu pracy.

How being female impacts learning and career growth in advertising creative departments / K. Windels, K.L. Mallia // *Empl. Relat.* - 2015, nr 1, s. 122-140, tab. bibliogr.

W jaki sposób fakt bycia kobietą wpływa na uczenie się i rozwój kariery zawodowej w działach wymagających kreatywności ?

Czy w zawodach wymagających kreatywności zdominowanych przez mężczyzn, obie płcie mają równy dostęp do tych samych zasobów, w odniesieniu do zdobywania doświadczeń i rozwoju kariery zawodowej? Celem artykułu jest dokonanie analizy perspektyw i szans zawodowych kobiet w kreatywnych działach ogłoszeniowych. Badania prowadzono z uwzględnieniem teorii uczenia się poprzez interakcje społeczne oraz wzrastający udział w praktykach danej społeczności. W celu uzyskania danych do analiz przeprowadzono wywiady z 19 kobietami zatrudnionymi w kreatywnych działach reklamowych, zadając dwa pytania: o ich tożsamość zawodową w zawodzie zdominowanym przez mężczyzn oraz w jaki sposób uczą się one wpływać na relacje społeczne wykorzystując swoją płć? Uzyskane rezultaty ujawniły, że przyjęte w ba-

daniach hipotezy, co do wpływu płci na typ wykonywanej pracy przez kobiety potwierdziły się. Zarówno w odniesieniu do rodzaju oferowanych umów, charakteru zatrudnienia, jak i sposobu sprzedaży owoców swojej pracy. Kobiety nie wykonywały na ogół zadań wymagających podejmowania decyzji i doświadczały trudności w rozwoju swojej kariery zawodowej jako samodzielny twórca-mistrz. Nie były one w stanie osiągać etapu w pełni akceptowanego autonomicznego członka społeczności jako twórca reklam. Ich tożsamość zawodowa formowała się najczęściej w relacji z osobą płci męskiej, mniej uzdolnioną, która była dla niej szefem i mistrzem, co zmuszało większość kobiet do poszukiwania akceptacji w innych społecznościach poza pracą zawodową.

The impacts of vocational rehabilitation / S. Markussen, K. Røed // Labour Econ. - 2014, vol. 31, s. 1-13, rys. tab. bibliogr.

Oddziaływanie rehabilitacji zawodowej.

We wszystkich krajach OECD osoby niepełnosprawne są o wiele częściej bezrobotne niż zdrowa populacja. Dane te mają tendencję do utrwalania się a nawet wskaźniki liczby osób pozostających bez pracy z tej grupy, nieustannie wzrastają. Najnowsze badania z dziedziny ekonomii, epidemiologii i medycyny wskazują, iż umożliwienie osobom niepełnosprawnym podjęcia pracy pomaga w ich rehabilitacji i zapobiega dalszej degradacji zdrowia. Wiele krajów zdecydowało się więc na wdrażanie programów rehabilitacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych, mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia tej grupie pracowników. Jak dotąd przyniosło to raczej mierne rezultaty. Artykuł prezentuje lokalne odmiany programów rehabilitacji zawodowej oraz ich oddziaływanie, krótko i długookresowe, na wskaźniki rynku pracy, przeznaczonych dla osób pobierających czasowe świadczenia z tytułu niepełnospraw-

ności w Norwegii. Przedstawione analizy opierają się na obszernych danych z rejestrów administracyjnych systemu ubezpieczeń obejmującego 345 000 świadczeniobiorców. Rezultaty badań ujawniają, że strategia koncentrująca się na szybkim znajdowaniu regularnego zatrudnienia przez niepełnosprawnych, okazała się skuteczniejsza niż alternatywne strategie dawania priorytetu szkoleniu zawodowemu czy zatrudnieniu chronionemu. Systemy działania kładące nacisk na regularną edukację niepełnosprawnych, także okazały się efektywne w kategoriach długookresowych, w odniesieniu do kosztów wypłaty w przyszłości ewentualnych świadczeń dla niepełnosprawnych.

Learning to labour: an evaluation of internships and employability in the ICT sector / Sh. Chillias, A. Marks, L. Galloway // *New Technol. Work Employ.* - 2015, nr 1, s. 1-15, tab. bibliogr.

Uczenie się dla pracy: ocena wewnętrznych szkoleń stażowych a zdolność do zatrudnienia w sektorze technologii informatycznych.

Zdolność do zatrudnienia absolwentów wyższych uczelni często ogranicza się do, dających się łatwo wymienić, nieprzydatnych w danym kontekście firmowym kwalifikacji i umiejętności, które absolwenci posiadają lub powinni posiadać i które muszą przenieść na konkretny grunt sytuacji zatrudnienia w danej firmie. Ostatnio, jak wykazują badania, wewnętrzne szkolenia stażowe stają się właśnie pomocą w tym procesie, dzięki nim absolwenci demonstrują konkretną gotowość do pracy dla potencjalnego pracodawcy. Niniejszy artykuł analizuje szczególny typ staży, które odbywają się w sektorze technologii informatycznych. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, że o ile tego rodzaju staże wzmacniają zdolność do zatrudnienia absolwenta i są mechaniz-

mem, dzięki któremu może on zdobyć stałe zatrudnienie, to jednak często zamiast „szkolenia dla pracy” wykorzystuje się stażystów jako niezwykle produktywnych i tańszych pracowników. Równocześnie zauważono inne korzyści płynące ze szkoleń, w postaci nabywania przez absolwentów tzw. miękkich kwalifikacji, dotyczących relacji międzyludzkich. Położenie nacisku na ten rodzaj umiejętności przez pracodawców, stanowi swego rodzaju zwrot w sektorze technologii informatycznych i wskazówkę dla osób projektujących kształcenie w tej dziedzinie, w celu uwzględnienia ważnej roli sfery kontaktów i zdolności interpersonalnych, stanowiących znaczący z punktu widzenia pracodawców, zestaw umiejętności przyszłych informatyków.

La persistance du chômage ultramarin: un problème aux causes multiples / Y. L'Horty // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2014, nr 4, s. 115-135, rys. tab. bibliogr.

Wysokie bezrobocie we francuskich terytoriach zamorskich: problem z wielorakimi przyczynami.

Autor zwraca uwagę na występujący problem wysokiego bezrobocia we francuskich terytoriach zamorskich, gdzie pewne kategorie osób, takie jak np.: młodzi ludzie, czy kobiety, są szczególnie dotknięte przez to zjawisko. Omawia teoretyczne oraz zbadane empiryczne przyczyny bezrobocia w omawianych regionach Francji, a wykorzystane dane statystyczne i wskaźniki z nimi związane, pozwoliły na ocenę obecnie panującej sytuacji na rynku pracy. Zauważono przy tym, iż o ile pierwsze analizy wskazywały na czynniki społeczno-demograficzne i te związane z nadmierną podażą pracy, jako mające wpływ na bezrobocie, to ostatnio przeprowadzone analizy wskazywały raczej na większą rolę ekonomicznych czynników zarządzających niewystarczającym popytem na pracę. Autor wyraża przypuszczenie, że koegzystowanie wysokiego bezrobocia

obok trudności z rekrutacją pracowników, może oznaczać, że popyt i podaż pracy, w tych regionach Francji, rozmiągają się ze sobą. Ponadto przyznaje, że chociaż kwestia ta nie została w pełni wyjaśniona, to w pewnym stopniu służy pomocą w wyjaśnieniu przyczyn utrzymującego się wysokiego bezrobocia w zamorskich departamentach, a także musi być brana pod uwagę przy kształtowaniu polityki zatrudnienia dla tych obszarów.

Privé ou public: le “choix” du statut d’emploi au sein d’un même groupe professionnel / S. Julhe, M. Honta // *Formation Empl.* - 2014, nr 128, s.31-46 bibliogr.

Prywatny czy publiczny: „wybór” statusu zatrudnieniowego w obrębie tej samej grupy zawodowej.

Autorzy zajmują się zagadnieniem różnic pomiędzy sektorem prywatnym a sektorem publicznym w kontekście zatrudnienia. Przypominają przy tym, iż rozgraniczenie pomiędzy prywatnymi pracownikami i funkcjonariuszami publicznymi stanowi we Francji przedmiot debaty publicznej, w której starano się wskazać granice pomiędzy oboma statusami zatrudnienia, jak też poszukiwano nierówności. Chociaż w literaturze można było znaleźć prace porównujące warunki pracy w obu sektorach, to niewiele uwagi dotychczas poświęcano warunkom dostępu do zawodu, w którym pracownicy z obu sektorów pełnili podobne funkcje. Nie jest więc do końca jasne, czy przyjmowanie do pracy w ramach sektora prywatnego bądź publicznego, jest uzależnione od zwyczajów panujących w zatrudniającej instytucji. Autorzy starają przyjrzeć się tej kwestii

poprzez wykorzystanie przypadku osób należących do tej samej grupy zawodowej (personelu technicznego), wykonujących prace w federacjach sportowych. Wspomniany przypadek miał pomóc w ustaleniu jak wyglądają warunki dotyczące dostępu do zatrudnienia w zależności od posiadanego statusu. W ramach prowadzonej analizy zwrócono również uwagę na osobliwości obowiązującego we Francji modelu organizacji sportu, który różni się od modeli organizacyjnych znanych z innych krajów europejskich. Model ten ukształtował się po II wojnie światowej i opiera się na współpracy organizacji sportowych z państwem. Obecnie zatrudnienie w nim znajduje ok. 100 tysięcy osób, z czego tylko część stanowią funkcjonariusze publiczni. W oparciu o dane pochodzące z wywiadów z osobami zatrudnionymi w sektorze sportu, zauważono m.in., że przyjęcie roli funkcjonariusza publicznego lub pozostania w sektorze prywatnym, zależy od fazy wejścia do tego sektora.

Search, flows, job creations and destructions / P. Cahuc // *Labour Econ.* - 2014, vol. 30, s. 22-29 bibliogr.

Poszukiwania, przepływy, tworzenie miejsc pracy a destrukcje.

W 2010 roku Królewska Szwedzka Akademia Nauk przyznała Nagrodę Nobla w dziedzinie ekonomii Peterowi Diamondowi, Dale Mortensenowi, Christopherowi Pissaridesowi „za ich analizę rynków poszukujących konfliktów”. Według Komitetu Noblowskiego laureaci postawili zasadnicze pytania: „Dlaczego tak wielu ludzi jest bezrobotnych, jeśli w tym samym czasie jest tak wiele wolnych miejsc pracy?” oraz „Jak polityka ekonomiczna wpływa na bezrobocie?”. Niniejszy artykuł prezentuje krótki przegląd dynamicznych modeli rynku pracy z kosztami transakcyjnymi. Pokazuje, iż modele te w nowy sposób, odkryty poniekąd przez laureatów Nagrody Nobla, „rozumieją” zmienne poszukiwania pracy, przepływów miejsc pracy, tworzenia nowych miejsc pracy oraz konfliktów (destrukcji), bezrobocia i kształtowania się płac. Autor studium dowodzi, że to nowe spojrzenie stało się użytecznym zbiorem narzędzi do analizy ważnych

zagadnień ekonomicznych, takich jak, optymalny poziom zasiłku dla bezrobotnych, finansowania ubezpieczenia od bezrobocia oraz wpływu ustawodawstwa dotyczącego ochrony zatrudnienia na rynek pracy.

Quel est l'impact des contrats temporaires en agriculture ?/ S. Bellit / *Formation Empl.* - 2015, nr 129, s. 23-45, tab. bibliogr.

Wpływ okresowych umów o pracę na ścieżki kariery zawodowej w sektorze rolnictwa.

Autorka zajmuje się zjawiskiem zatrudnienia pracowników na czas określony, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji panującej w tej materii w rolnictwie francuskim. Charakteryzując ją, zwraca uwagę na wysoki udział pracowników tymczasowych w ogóle osób znajdujących co roku zatrudnienie w tym sektorze gospodarki. Zachęciło to autorkę do próby wyjaśnienia roli, jaką odgrywają umowy na czas określony, w kontekście rozwoju kariery zawodowej pracowników zatrudnionych w rolnictwie. Przy czym skupienie uwagi na tym sektorze było związane z faktem, iż umowy zawierane na czas określony były wykorzystywane często przez pracodawców z uwagi na ich zalety wobec „normalnych” umów o pracę. Podjęto próbę ustalenia, czy zatrudnienie na czas nieokreślony, czy może odwrotnie, stanowiło pułapkę dla zatrudnionych w jego

ramach osób. W celu wyjaśnienia tych kwestii w artykule, posłużono się danymi obejmującymi umowy o pracę pochodzące z okresu 2002–2009. W ramach przeprowadzonej analizy, udało się częściowo potwierdzić obserwacje poczynione przez innych badaczy. Zauważono, iż osoby młode są szczególnie narażone na utratę pracy. Podkreślano pozytywną wagę, jaką ma kapitał ludzki w zachowaniu zatrudnienia na czas określony w tym sektorze. Zaobserwowano także, że tranzycja z zatrudnienia na czas określony do zatrudnienia na czas nieokreślony, zależała od wcześniejszego przebiegu kariery zawodowej. W efekcie utrzymanie się w zatrudnieniu w sektorze rolnictwa przez pracowników zatrudnionych na czas określony polegało na przedłużeniu zatrudnienia okresowego

Stricter employment protection and firms' incentives to sponsor training: the case of French older workers / P-J. Messe, B. Rouland // *Labour Econ.* - 2014, vol. 31, s. 14-26, rys. tab. bibliogr.

Ścisłjsza ochrona zatrudnienia a zachęty firm w postaci sponsorowania szkoleń: przypadek starszych pracowników we Francji.

Autorzy w celu dokonania analizy tematu wykorzystują podejście badawcze „różnice w różnicach”, łączone z techniką obliczania prawdopodobieństwa identyfikacji oddziaływania na starszych pracowników programów ochrony zatrudnienia, pod postacią zachęt ze strony firm do odbywania sponsorowanego szkolenia. Jak wynika z analiz w latach 1987–2008 francuskie firmy, zwalniając pracowników powyżej 50 roku życia musiały odprowadzać specjalny podatek z tytułu bezrobocia na rzecz ubezpieczenia społecznego zwany, od nazwiska jego inicjatora, podatkiem Delalanda. W 1999 roku podjęto kroki reformatorskie podwyższając, tylko dla dużych firm, wymiar tego podatku. Wyniki przeprowadzonych analiz ujawniają, że w rezultacie tego obowiązku, wiele,

zwłaszcza dużych przedsiębiorstw, wprowadziło specjalne zachęty, sponsorując szkolenia dla pracowników w wieku 45–49 lat. Nie objęły one jednak grupy osób powyżej 50 roku życia. Przedstawiony w pracy prosty model relacji pomiędzy zwolnieniami pracowniczymi a decyzjami szkoleniowymi, stanowi wyrazistą teoretyczną ilustrację tego stanu rzeczy

Which firms create the most jobs in developing countries? Evidence from Tunisia / B. Rijkers [et al.] // *Labour Econ.* - 2014, vol. 31, s. 84-102, rys. tab. bibliogr.

Które firmy tworzą najwięcej miejsc pracy w krajach rozwijających się? Dane z Tunezji.

Autorzy, wykorzystując unikatowe bazy danych, zawierające informacje na temat wszystkich zarejestrowanych prywatnych przedsiębiorstw, w tym zatrudnienia na własny rachunek, analizują tworzenie miejsc pracy w sektorze prywatnym w Tunezji w okresie 1996–2010. W rezultacie stabilnego wzrostu PKB w badanym okresie, ogólna ilość tworzonych miejsc pracy była niezadowalająca a dynamika firm słaba. Rezultaty analiz wskazują także, iż dystrybucja wielkości firm również wykazywała charakter ograniczony i z uwagi na ogromne zagęszczenie małych przedsiębiorstw i pojawianie się w dużej ilości głównie nowych firm jednoosobowych, sprowadzała się raczej do tej wielkości przedsiębiorstw. Niewielką dynamiką wykazywał się sektor dużych firm i tylko niewiele drobnych przedsiębiorstw rozrastało się. Małe firmy pojawiające się

na rynku, wykazywały najniższą efektywność w kategoriach tworzenia nowych miejsc pracy. Zauważono ponadto, że związki pomiędzy produktywnością, zyskownością a tworzeniem nowych miejsc pracy, są niezwykle słabe z uwagi na słabość procesów re-alokacji kapitału. Niewielki potencjał w tworzeniu nowych miejsc zatrudnienia wynika więc, jak wskazują badania, z niewystarczającego dynamizmu firm, a nie z niemożności utrzymania się przez nie na rynku.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY.

Zob. też poz. 39, 46.

Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability / S-A. Barnes, A. Green, M. de Hoyos // *New Technol. Work Employ.* - 2015, nr 1, s. 16-31, rys. tab. bibliogr.

Crowdsourcing a praca: indywidualne czynniki i warunki wpływające na zdolność do zatrudnienia.

Rozwój szybkiego i skutecznego Internetu, nowe systemy płatności online oraz zmiany w strukturze pracy jako takiej, umożliwiły i stworzyły popyt na elastyczne systemy zatrudnienia, takie jak nowe formy wymiany pracy przez Internet nazwane crowdsourcing. Niniejsze studium przedstawia dane, pochodzące z badań wybranych interakcji i doświadczeń pracowników dwóch brytyjskich platform crowdsourcingu. Artykuł udowadnia, iż pracownicy zaangażowani w tę formę zatrudnienia (wymiany pracy) zmuszeni są zaniżać swoje kwalifikacje i zdolności, aby efektywnie sprostać oczekiwaniom zarządzających platformami i odnieść korzyść z nadarzającej się okazji zdobycia pracy, a indywidualne czynniki i warunki pracy stwarzają horyzont dla osób

podejmujących tego rodzaju zatrudnienie. Uzyskane rezultaty analiz, uwzględniające wybrane komponenty możliwości zatrudnienia, wskazują równocześnie na fakt, iż crowdsourcing oferuje swego rodzaju nowe drogi wykorzystywania umiejętności i może stanowić, dla niektórych osób, zachętę do podnoszenia swoich szans zatrudnienia.

Feelings of dual-insecurity among European workers: a multi-level analysis / W. van Oorschot, H. Chung // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 23-37, rys. tab. bibliogr.

Odczucia podwójnego braku bezpieczeństwa zatrudnienia wśród europejskich pracowników: analiza wielopoziomowa.

Autorzy na podstawie analizy danych pochodzących z Europejskiego Badania Społecznego, obejmującego 22 kraje tego kontynentu, dokonują oceny relacji pomiędzy odczuciami niepewności zatrudnienia i dochodu (tzw. podwójnego braku bezpieczeństwa) wśród pracowników, a krajową polityką w zakresie uelastycznienia i ochrony zatrudnienia, w tym w ustawicznym szkoleniu zawodowym, aktywną polityką Rynku pracy, nowoczesnymi systemami zabezpieczenia społecznego oraz elastycznymi kontraktami zatrudnienia. Rezultaty przeprowadzonych analiz wskazują na odczucia podwójnego braku bezpieczeństwa w dziedzinie zatrudnienia, które wydają się rzadsze wśród pracowników z krajów prowadzących skuteczniejszą politykę elastycznego zatrudnienia w kontekście poziomu PKB na głowę mieszkańca. Odczucia niepewności

w dziedzinie pracy ogranicza także, efektywna i dopasowana do sytuacji, polityka społeczna. Ważne wydaje się również, podejmowanie przez państwo świadomych działań na rzecz ograniczenia braku bezpieczeństwa zatrudnienia, aktywna polityka rynku pracy i ustawicznego szkolenia zawodowego. Te sfery polityki, w zależności od stanu gospodarki danego państwa, wydają się jednak najbardziej zagrożone cięciami budżetowymi.

Gegen Personal– und Zeitknappheit: Bedarf an Standards zur Personalbemessung in der Krankenhauspflege / J. Wasem [et al.] // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 3, s. 105-109, rys.

Przeciwko deficytowi personelu i czasu: potrzeba mierzenia standardów zapotrzebowania na personel w opiece szpitalnej.

W przyszłości, z powodów demograficznych oraz niskiej wartości zawodu osób zajmujących się opieką pielęgnacyjną w szpitalach, może dojść do bardzo poważnego deficytu personelu. Nakreślając sytuację panującą i wywołaną m.in. przez przeniesienie ciężaru finansowego na diagnostykę, przypomniano w artykule, iż problem braku personelu, wywołanego przez wcześniejsze redukcje, jest znany, a w niemieckiej polityce zdrowotnej powstało szereg propozycji rozwiązań tej sytuacji, m.in: wprowadzenie przymusu podporządkowania się wytycznym DRG czy wprowadzenie standardu dot. personelu. Analizując wspomniane propozycje wskazano, iż nie są one w stanie same poprawić istniejącej sytuacji, gdyż niezbędne jest również odpowiednie finansowanie oraz istniejącej sytuacji, gdyż niezbędne jest również odpowiednie finansowanie oraz

zwiększenie atrakcyjności zawodów opiekuńczych w szpitalach. Analizując z kolei wspomniane rozwiązania (przymus stosowania wytycznych DRG), wskazano na szereg problemów oraz zaproponowano nowe propozycje, które sprawią, że będą one bardziej akceptowalne dla szpitali.

Understanding varieties of flexibility and security in multinationals: product markets, institutional variation and local bargaining / V. Pulignano, M. Keune // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 5-21, tab. bibliogr.

Zrozumieć różnorodność programów uelastycznienia i ochrony zatrudnienia w przedsiębiorstwach wielonarodowych: rynki produktów, odmienności instytucjonalne i lokalne systemy rokowań zbiorowych.

Wiele studiów dotyczących uelastycznienia i ochrony zatrudnienia koncentrowało się na analizie formalnych instytucji funkcjonujących na krajowych rynkach pracy. Tymczasem poziom i typ uelastycznienia i ochrony zatrudnienia na tychże rynkach, stanowi ważny zakres systemów, na który wpływają procesy rozgrywające się na poziomie przedsiębiorstw, w tym także tych wielonarodowych. Zdaniem autorów pracy relacje tam obserwowane oraz prowadzona polityka, musi zostać zintegrowana z dotychczasowym spojrzeniem na te zagadnienia. Artykuł podejmuje próbę zrozumienia wpływu decentralizacji zasad ustanawiania systemów uelastycznienia i ochrony zatrudnienia

oraz ich powiązań w skali makro, opisując je na przykładzie studium przypadku czterech kompanii wielonarodowych, pochodzenia niemieckiego, belgijskiego, włoskiego i brytyjskiego. Przeprowadzone analizy ujawniają, iż istnieje ogromne zróżnicowanie pomiędzy badanymi firmami działającymi w tym samym kraju, ale można dostrzec także podobieństwa, zwłaszcza w firmach działających w tej samej branży. Podobieństwa te wynikają z tej przyczyny, iż to charakterystyka rynku produktów ma znaczący wpływ na lokalną autonomię firmy i to determinuje jej politykę w zakresie zasobów ludzkich. Krajowe instytucje i lokalne warunki pracy oddziałują zaś na zdolność związków zawodowych i rad pracowniczych do negocjacji, w zakresie swego rodzaju „handlu” pomiędzy pracodawcami i pracownikami, programami uelastycznienia i ochrony zatrudnienia.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI.

Zob. też poz. 26.

Awards at work / S. Neckermann, R. Cueni, B.S. Frey // *Labour Econ.* - 2014, vol. 31, s. 205-217, rys. tab. bibliogr.

Nagrody w pracy.

Sektor korporacji wielonarodowych wypracował innowacyjne systemy zarządzania zasobami ludzkimi. Jednym z elementów tego systemu są nagrody motywacyjne, o ogromnej różnorodności i charakterze. W wielu przypadkach pracownicy otrzymują symboliczne formy nagród za dobrą pracę, w postaci społecznego uznania ze strony przełożonych i kolegów. Niniejszy artykuł podejmuje próbę analizy/oceny oddziaływania tego rodzaju nagród na zachowanie pracowników. Wykorzystując unikatowe dane pochodzące z badań panelowych centrów telefonicznych usług finansowych firmy Fortune 500, autorzy studium dokonują oszacowania skutków oddziaływania przyznanych nagród o charakterze społecznym na efektywność pracy zatrudnionych. Uzyskane Uzyskane wyniki wskazują, iż otrzymanie nagrody symbolicznej za dodatkową

dobrowolną pracę na rzecz firmy, zwiększa motywację i wydajność pracowników centrów telefonicznych. Efekt nagrody jest widoczny, choć okazuje się dość krótkotrwały, uzależniony od wydajności innych pracowników i często obejmujący wymiary pracy trudno poddające się dokładnym analizom. Autorzy pracy na zakończenie omawiają różne teorie, które mogą mieć zastosowanie przy interpretacji dokonanych przez nich w badaniach obserwacji.

Gender, careers and flexibility in consultancies in the UK and the USA: a multi-level relational analysis / R. Donnelly // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 1-2, s. 80-99, tab. bibliogr.

Płeć, kariery zawodowe i elastyczność w zakresie konsultacji w Wielkiej Brytanii i USA: wielopoziomowe analizy relacji.

Konsultanci w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi stanowią ściśle jądro grupy pracowników wiedzy i jako tacy są w centrum zainteresowania wielu badaczy, którzy analizują zarówno sposoby ich pracy, jak i środowisko organizacyjne w którym funkcjonują. Jednak nie do końca rozpoznane są w tym sektorze, na szczeblu krajowym i firmowym, zagadnienia dotyczące kwestii płci. Artykuł podejmuje próbę analizy zarządzania karierami pracowniczymi i elastycznością pracy z perspektywy konsultantów z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w Wielkiej Brytanii i USA. Uzyskane rezultaty rzucają nieco światła na rolę polityki w skali średniej i makro, w odniesieniu do typu zawodu oraz grupy klientów, w zakresie planowania kariery w zależności

od płci oraz uelastyczniania zatrudnienia. Wyniki badań wskazują na potrzebę wspierania kobiet w zatrudnieniu, w szczególności w zatrudnieniu elastycznym, zarówno w formie strukturalnej, jak i poprzez formułowanie ogólniejszej polityki na szczeblu krajowym w tych typach firm, w których możliwe jest dokonanie odpowiednich modyfikacji.

Getting a low-paid job in French and UK supermarkets: from walk-in to online application ?/ G. Rieucan // *Empl. Relat.* - 2015, nr 1, s. 141-156, tab. bibliogr.

Otrzymywanie nisko płatnej pracy we francuskich i brytyjskich supermarketach: od aplikacji tradycyjnych do internetowych (dokonywanych online).

Autorka pracy dokonuje porównania praktyk rekrutacyjnych personelu, na nisko płatne stanowiska pracy, w supermarketach we Francji i w Wielkiej Brytanii. Analizuje wpływ specyfiki tej branży, instytucje rynku pracy w obu krajach oraz wzorce zatrudnienia. Zwraca uwagę na przypadki odchodzenia od tradycyjnych form przyjmowania pracowników w kierunku zatrudnienia online. W artykule zaprezentowano wyniki badań dwóch wiodących sieci handlu detalicznego w sektorze spożywczym. Dane uzyskano drogą przeprowadzania wywiadów z pracownikami oraz analizy treści ogłoszeń prasowych i internetowych o naborze personelu. Rezultaty badań wskazują, że zgodnie z wcześniejszymi doniesieniami, zawartymi w literaturze przedmiotu, lokalne i nieformalne kanały zatrudnienia personelu (aplikacje bezpośrednie w odpowiedzi na ogłoszenia)

szenia w sklepie) są nadal popularne, szczególnie we Francji. Selekcja pracowników odbywa się z reguły twarzą w twarz i najczęściej przyjmowani są kandydaci z najbliższej okolicy. Jednakże, niektóre sieci handlu detalicznego wprowadziły scentralizowane procesy rekrutacji na odległość, za pomocą Internetu, które stanowią przeciwieństwo dotychczasowych tradycyjnych metod rekrutacji. System wyłącznie internetowej rekrutacji oraz testowania kandydatów online rozpowszechnił się zwłaszcza w Wielkiej Brytanii.

Gender, careers and flexibility in consultancies in the UK and the USA: a multi-level relational analysis / R. Donnelly // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 1-2, s. 80-99, tab. bibliogr.

Utrzymać profesjonalnych pracowników: co sprawia, że zostają?

Celem niniejszej pracy było zbadanie kompletu czynników wpływających na utrzymanie w zatrudnieniu profesjonalnych pracowników. Aż 19 z nich tworzy tzw. „skale utrzymania pracownika”. Autorzy zakładają, iż zmienne związane z utrzymaniem w zatrudnieniu fachowca w danej branży można podzielić na dwa poziomy: organizacyjny i zawodowy. Wspomniana skala została zaprezentowana 138 wybranym pracownikom pochodzenia brytyjskiego, z wielonarodowej kompanii z dziedziny zarządzania, z prośbą o jej weryfikację. Rzetelność i aktualność skali została ostatecznie oceniona według współczynnika Alfa Cronbacha i uzyskała wskaźnik 0.80. Analiza czynników wpływających na utrzymanie profesjonalistów w zatrudnieniu, dokonana z uwzględnieniem wspomnianego podziału na dwa komponenty: instytucjonalny i zawodowy

wskazuje na silne zindywidualizowanie układu zmiennych decydujących o pozostaniu lub odejściu konkretnego pracownika w ramach danej organizacji. Dotyczą one zarówno czynników instytucjonalnych (np. wdrażania programów pracy wysokiej jakości) lub też ściśle zawodowych (wymogi związane z kwalifikacjami). Dla potwierdzenia uzyskanych wyników zastosowano dwie metody analiz: MANOVA oraz regresji logistycznej.

The significance of firm and occupation specific human capital for hiring and promotions / I. Kwon, E. M. Meyersson Milgrom // *Labour Econ.* - 2014, vol. 31, s. 162-173, rys. tab. bibliogr.

Znaczenie firmowej i zawodowej specyfiki kapitału ludzkiego dla zatrudnienia i promocji.

Artykuł analizuje systemy rekrutacji i promocji firm oraz bada znaczenie firmowej i zawodowej specyfiki kapitału ludzkiego dla każdego zawodu, w wyznaczonym przez autorów rankingu zawodów. Uzyskane rezultaty badań wskazują, że specjalistyczne dla danego przedsiębiorstwa kwalifikacje są równie cenne, jak specyficzne umiejętności zawodowe, a wartość każdego rodzaju kwalifikacji wzrasta wraz z pozycją rankingową danego zawodu. Istnieje jednakże, jak zauważono na podstawie badań, ogromne zróżnicowanie wartości także w obrębie poszczególnych zawodów. Niniejsza praca ujawnia fakt, iż długość stażu pracy w danym zawodzie czy firmie, jest najważniejszym wskaźnikiem wspomnianej wartości firmowego kapitału ludzkiego. Wyniki

przeprowadzonych badań stoją w sprzeczności z dotychczasowymi badaniami opisywanymi w literaturze przedmiotu na temat roli stażu pracy dla kształtowania wysokości wynagrodzeń.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 18, 35.

Do better pre-migration skills accelerate immigrants' wage assimilation? / B. Hirsch [et al.] // *Labour Econ.* - 2014, vol. 30, s. 212-222, rys. tab. bibliogr.

Czy wyższe kwalifikacje imigrantów przyspieszają asymilację płac w tej grupie zatrudnionych?

Wykorzystując unikatowe dane administracyjne, uwzględniające szacunki statystyczne oczekiwanych przez imigrantów płac w okresie migracji, autorzy artykułu analizują asymilację płac w grupie etnicznych imigrantów przybyłych do Niemiec. Zauważono, iż 10% wyższy potencjał wynagrodzeń przekłada się na płace wyższe o 1,6%, jeśli bierze się pod uwagę wykształcenie i kwalifikacje, gdyż to te czynniki mówią o możliwościach poziomu transferu danego imigranta na rynku pracy kraju docelowego. Autorzy pracy zauważają w swoich analizach, że asymilacja płacy jest znacznie przyspieszona u tych z imigrantów, którzy posiadają wyższy potencjał płac. Uzyskane rezultaty pozostają w zgodzie z wcześniejszymi analizami, dotyczącymi powiązań kwalifikacji imigrantów ze specyfiką kapitału ludzkiego kraju ich goszczącego, a także odzier-

ciągają charakterystyczny kształt litery U mobilności zawodowej imigrantów, początkowego spadku potencjału płac i stopniowego ich wzrostu wraz z upływem czasu

Earnings and labour market volatility in Britain, with a transatlantic comparison /
L. Cappellari, S. P. Jenkins // *Labour Econ.* - 2014, vol. 30, s. 201-211, rys. tab. bibliogr.

Zarobki a niestabilność rynku pracy w Wielkiej Brytanii, porównania transatlantyckie.

Ponieważ większość dotychczasowych badań na temat niestabilności rynków odnosi się do wahań wynagrodzeń mężczyzn w USA. Autorzy pracy, w kontekście międzynarodowych porównań transatlantyckich, dokonują analizy wysokości zarobków kobiet i mężczyzn, na niestabilnych rynkach pracy w Wielkiej Brytanii w latach 1992–2008. Wahania w obrębie zarobków w badanym okresie, jak wynika z prezentowanych analiz, uległy nieznacznemu wyciszeniu i to zarówno w przypadku kobiet jak i mężczyzn, zmiany te jednak nie były statystycznie znaczące. Kiedy dokonuje się konkretnych wyliczeń dotyczących poziomów niestabilności rynku pracy, tzn. np. włącza osoby o zerowych dochodach do kalkulacji, zauważa się już znaczący statystycznie spadek wahań zarobków dla obu płci. Wykorzystując dekompozycję wariantywną, autorzy

pracy udowadniają, że większe ustabilizowanie na rynku pracy w zakresie zarobków jest głównie związane ze zmianami w zakresie wskaźników zatrudnienia. Tak więc, tendencje w tym zakresie w Wielkiej Brytanii różnią się znacząco pod wieloma względami od obserwowanych trendów w USA.

The lifetime earnings premium in the public sector: the view from Europe / M. Dickson, F. Postel-Vinay, H. Turon // *Labour Econ.* - 2014, vol. 31, s. 141-161, rys. tab. bibliogr.

Wartość wynagrodzenia w sektorze publicznym, w toku całego życia pracownika: przegląd sytuacji w Europie.

Artykuł proponuje dokonanie szacunków różnic w wysokości wartości zatrudnienia całego życia pracownika, pomiędzy publicznym a prywatnym sektorem, w pięciu państwach europejskich. Autorzy wykorzystują dane pochodzące z Badań Panelowych Gospodarstw Domowych Wspólnoty Europejskiej, w latach 1994–2001, w Niemczech, Holandii, Francji, Włoszech i Hiszpanii. Przyglądając się wartości pracy całego życia pracownika, zamiast poziomom wynagrodzeń, autorzy opisują różnice w zakresie mobilności płac, ich dynamiki i ryzyka utraty pracy, nie abstrahując od indywidualnych przypadków, dokonując równocześnie uogólnienia, uwzględniając wskaźnik wartości zatrudnienia ludzkiego życia w obu sektorach gospodarki. Znalezione różnice pozwalają na oszacowanie życiowego wynagrodzenia w sektorze publicznym dla wyżej

wymienionych pięciu badanych państw europejskich. Prezentując różnice w zakresie struktury instytucjonalnej rynku pracy, autorzy pracy najwyżej ocenili wynagrodzenie całożyciowe w Hiszpanii i Francji. Studium po raz pierwszy wskazuje na koszty udziału pracownika, na przestrzeni całego swojego życia w publicznym rynku pracy, na podstawie oszacowanej przeciętnej wartości zatrudnienia w toku jego życia.

Une instrumentalisation du RSA par les employeurs? Le RSA à l'épreuve des pratiques de recrutement et de gestion de la main-d'œuvre / M. Béraud [et al.] // *Trav. Empl.* - 2014, nr. 140, s. 49-65.

Czy pracodawcy wykorzystują instrumentalnie narzędzie minimalnego dochodu? Aktywny solidarnościowy dochód (RSA) i badanie praktyk pracodawców w zakresie zarządzania i rekrutacji.

W kontekście toczącej się we Francji debaty wokół kwestii związanych z możliwymi skutkami wynikającymi z nowych rozwiązań w zakresie minimalnego dochodu, autorzy postanawiają przyjrzeć się bliżej instrumentowi znanemu pod nazwą „aktywny solidarnościowy dochód” (RSA). Instrument ten, ustanowiony w 2009, zastąpił wcześniej obowiązujące rozwiązania tj. *revenu minimum d'insertion* (RMI) oraz *l'allocation de paret isolé* (API). Autorów w szczególności interesował jego ewentualny wpływ na praktyki stosowane przez pracodawców oraz popyt na pracę. W tym kontekście starano się wyjaśnić, czy omawiany instrument służący wsparciu dochodów posiadał

neutralny charakter, czy być może, zapewniał pewne zachęty dla pracodawców w zakresie rozwijania złej jakości miejsc pracy tj. oferujących niskie wynagrodzenie, bądź pracę w niepełnym wymiarze czasu. W celu wyjaśnienia powyższych kwestii badacze wykorzystali dane pochodzące z pewnego studium jakościowego grupy przedsiębiorców francuskich.

Praca ta pozwoliła również rzucić światło na temat wiedzy na temat instrumentu RSA posiadanej przez przedsiębiorców oraz sposobu w jaki był on przez nich wdrażany do praktyk zarządzania. W ramach przeprowadzonej analizy stwierdzono m.in., iż debata dot. wpływu schematów wsparcia dochodów na popyt na pracę opiera się na błędnych założeniach, w kontekście postrzegania nisko kwalifikowanych pracowników. Otóż pracodawcy nie korzystają z instrumentu RSA, ponieważ mają możliwość korzystania z innych instrumentów służących zmniejszeniu kosztów pracy. Ponadto, przedsiębiorcy byli zdania, że osoby korzystające z RSA nie posiadają poszukiwanych przez nich kwalifikacji.

Wage determination and imperfect competition / A. L. Booth // *Labour Econ.* - 2014, vol. 30, s.53-58, tab. bibliogr.

Determinacja płac a niedoskonała konkurencja.

Cechą charakterystyczną ostatnich lat, dominującą w badaniach nad kształtowaniem płac, był rozwój modeli determinacji wynagrodzeń zakładających niedoskonałość konkurencyjności na rynku pracy. Artykuł omawia dwa z tych modeli (związków zawodowych i oligopsoniczny). Autor pracy pyta w swoich analizach, dlaczego wszędzie uwzględnia się jedynie niedoskonałość konkurencji na rynku pracy, a można przecież założyć, że w niektórych przypadkach musimy przyjąć także zasadę doskonałości konkurencji. W obu przypadkach uzyskany zatem całkiem inny kształt modelu determinacji płac. Oczywiście, jego zdaniem, należy ściśle trzymać się zmiennych i prognoz, które zakładamy w odniesieniu do konstruowanego modelu. Kreatorzy polityki społecznej, aby być w stanie określić, czy dana interwencja rynkowa jest potrzebna czy nie, muszą stosować takie ramy analityczne, które powinny odzwierciedlać wzorcową

sytuację na rynku pracy. W perfekcyjnie konkurencyjnie działającym modelu rynku pracy, na przykład nie uzasadnione jest przyjmowanie jakichkolwiek interwencji czy regulacji. Ekonomia pracy powinna w sposób elastyczny uwzględniać także nowe koncepcje modelowania systemu kształtowania płac w ramach niedoskonale konkurencyjnych rynków pracy, zawsze jednak opierając się na bazach danych na temat rynku pracy, pochodzących z badań doświadczalnych

Wage premia for newly hired employees / P. Kampkötter, D. Sliwka // *Labour Econ.* - 2014, vol. 31, s. 45-60, tab. bibliogr.

Premie finansowe dla nowo zatrudnionych pracowników.

Autorzy artykułu badają dysproporcje płacowe pomiędzy nowozatrudnionymi a stałymi pracownikami, pełniącymi podobne obowiązki i zatrudnionymi na zbliżonych funkcjach stanowiskach. Wykorzystują w tym celu szczegółowe dane personalne pracowników dużych banków. Uzyskane rezultaty analiz pozwalają na pokazanie w formalnym modelu zmienności pracowników, iż stali (starzy) pracownicy zarabiają mniej niż ich nowo rekrutowani koledzy, jeśli generalnie stanowią kapitał ludzki wartościowy dla firmy w tym samym stopniu. Wyjątkiem od tej sytuacji jest przypadek, gdy dotychczasowo zatrudnieni pracownicy stanowią dla firmy grupę wyjątkowo cenną, więc nowo zatrudniony wchodzi w skład tego zespołu na tych samych warunkach co jego dotychczasowi uczestnicy. Analizy empiryczne wykazały, że przeciętnie nowo zatrudnieni zarabiają więcej niż dotychczasowi pracownicy, a wykorzystując nowe narzędzie do

badania wartości specyficznego kapitału ludzkiego w tych symulacjach, można zauważyć, iż udział i wysokość premii płacowych dla nowych pracowników zależą od typu kapitału ludzkiego do jakiego zalicza pracodawca nowo zatrudnionych.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

The impact of training vouchers on low-skilled workers / D. Hidalgo, H. Oosterbeek, D. Webbink // *Labour Econ.* - 2014, vol. 31, s. 117-128, tab. bibliogr.

Wpływ bonów szkoleniowych na nisko wykwalifikowanych pracowników.

Artykuł prezentuje przebieg eksperymentu, przeprowadzonego w Danii, w którym nisko wykwalifikowani pracownicy otrzymali bony szkoleniowe w wysokości 100 euro. Bony te spowodowały wzrost uczestnictwa tej grupy pracowników w kursach szkoleniowych o 20%, w ciągu 2 lat (0,45%). Zauważony wzrost udziału w szkoleniach przełożył się na zwiększenie aktywności zawodowej tych osób w badanym okresie o 60%. Z punktu widzenia teorii kapitału ludzkiego odkryto, iż bony przyczyniły się do zwiększenia zainteresowania szkoleniami natury ogólnej. Nie zauważono konkretnego wpływu programu na wysokość miesięcznego wynagrodzenia szkolonych pracowników, ani na ich mobilność zawodową. Program natomiast zachęcił ich do dalszego kształcenia się. W zestawieniu z osobami chętnie uczestniczącymi we wszystkich szkoleniach, badana grupa użytkowników bonów to najczęściej mężczyźni, tyle że niechętni podej-

mowaniu większego ryzyka, pracujący raczej w krótkim wymiarze czasu pracy i niechętnie dotychczas biorący udział w jakichkolwiek szkoleniach. W porównaniu z grupą nieuczestniczących nigdy w szkoleniach i niechętnych szkoleniom osób, grupa z bonami, która podjęła program szkoleniowy, to najczęściej kobiety pracujące w dłuższym wymiarze czasu pracy, o niskim wykształceniu ogólnym.

Variation in career and workplace attitudes by generation, gender, and culture differences in career perceptions in the United States and China / X. Yi [et al.] // Empl. Relat. - 2015, nr 1, s. 66-82, tab. bibliogr.

Zróźnicowanie przebiegu kariery zawodowej i stosunku do miejsca pracy, wynikające z odmienności w postrzeganiu różnic kulturowych w ramach pokolenia i płci w USA i w Chinach.

Celem artykułu było dokonanie zestawień porównawczych w celu opisanie sposobu, w jaki jednostki w ramach poszczególnych generacji, płci oraz kultury, postrzegają rolę kariery zawodowej i kwestie związane z wykonywaniem pracy, na przykładzie dwóch nacji: Chińczyków i Amerykanów. Autorzy pracy prowadzili online badania w formie kwestionariuszy, w wybranych do badań grupach respondentów: szeregowych pracowników i kadry zarządzającej w Chinach oraz pracowników naukowych, administracyjnych i studentów uniwersytetu na środkowym zachodzie w USA. W celu zgromadzenia danych użyto efektu „śnieżnej kuli” wielu próbek. W celu weryfikacji hipotezy

testowano także, zgromadzone w inny sposób, dane niezależne. Uzyskane rezultaty analiz wskazują na istnienie odmiennych wartości związanych z pracą i różnic w traktowaniu zatrudnienia, pomiędzy Chińczykami i obywatelami USA. Autorzy podkreślają zwłaszcza, znaczenie czynnika kulturowego w tym kontekście. Zmiany kulturowe wpływają na kształtowanie się odmienności generacyjnych w zakresie stosunku do kariery zawodowej i miejsca pracy w USA. Wartość pracy jest inna dla Chińczyka i Amerykanina, także z powodu zachodzących przemian obyczajowych, szczególnie w odniesieniu do ról społecznych płci. Silniejsze zmiany w tym kierunku zaobserwowano jednak wśród respondentów w Chinach, niż tych w USA.

What do labor market institutions do? / B. Holmlund // *Labour Econ.* - 2014, vol. 30, s. 62-69.

Jak działają instytucje rynku pracy?

W ostatnich dekadach nastąpił wysyp badań poświęconych różnorodnym instytucjom rynku pracy. Niniejszy artykuł oferuje krótki przegląd i omówienie badań związanych z oddziaływaniem instytucji rynku pracy na wysokość płacy minimalnej, ubezpieczenia od bezrobocia oraz ustawodawstwa dotyczące ochrony zatrudnienia. Rozwinęły się zwłaszcza badania dotyczące relacji pomiędzy kwestią ubezpieczenia od bezrobocia a instytucjami rynku pracy. Brak jednakże szczegółowych danych na temat związków pomiędzy rozwiązaniami na rynku pracy a przeciętną długością bezrobocia. Z kolei analizy płacy minimalnej w powiązaniu z instytucjami rynku pracy pokazują, wbrew wcześniejszym przekonaniom ekonomistów, iż postrzeganie poziomu konkurencyjności na rynku pracy uzależnione jest od badań wpływu zatrudnienia na płacę. Analizy ustawodawstwa w zakresie ochrony zatrudnienia pozwoliły na zaobserwowanie

wpływu ochrony zatrudnienia na ograniczenie przepływu siły roboczej i miejsc pracy, ale nadal brakuje badań poświęconych zagadnieniu oddziaływania poziomu zatrudnienia na produktywność.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Arbeitsbezogene gesundheitsrelevante Faktoren im fortgeschrittenen Erwerbsalter: eine Studie mit neuen Analysemöglichkeiten / A. Rauch [et al.] // *WSI Mitt.* - 2015, nr 3, s. 212-218, tab. bibliogr.

Czynniki związane z pracą i zdrowiem w wydłużonym wieku aktywności zawodowej: Studium z nowymi możliwościami analizy.

W następstwie konsekwencji zachodzących w Niemczech procesów demograficznych, oczekiwane jest długotrwałe kurczenie się dostępnych zasobów siły roboczej, które jednocześnie stają się coraz starsze. Będzie to, nie tylko prowadziło do zaostrenia konkurencji między pracodawcami o te ograniczone zasoby siły roboczej, ale również do generowania szeregu nowych wyzwań, stojących przed służbami zajmującymi się ochroną pracy i zdrowia, nie tylko z potrzeby utrzymania w zdrowiu zasobów siły roboczej zmuszonych pracować do 67 roku życia, ale również będą konsekwencją zmian na rynku pracy. Czynniki te będą generowały nowe obciążenia psychiczne związane z pracą i właśnie w tym kontekście autorzy upatrują rosnącej roli badaczy, którzy

powinni zająć się relacjami i związkami zachodzącymi pomiędzy obciążeniem psychicznym pracą a zdrowiem pracowników. Pokłósiem ich prac powinny być propozycje działań prewencyjnych. Konieczne jest wypracowanie dopasowanych do wieku wzorów pracy i wzorów kariery zawodowej, które wspólnie z prewencją zdrowotną pozwolą na utrzymanie w zdrowiu starszych zasobów pracujących. Pomocne w tej materii okazały się wyniki studium lidA – Leben in Arbeit, opartego o dane panelowe, zapewniające kompleksowe informacje nt. związanych z pracą ryzyk zdrowotnych, w zaawansowanym okresie życia zawodowego. Autorzy żywili nadzieję, że wykorzystane dane mogą okazać się przydatnym instrumentem służącym poprawie ochrony pracy i zdrowia osób pracujących, pochodzących z pokolenia „baby boomu”, dzięki skupieniu się na relacjach zachodzących między pracą, starzeniem się, zatrudnieniem i zdrowiem pracowników. Zdaniem autorów, stosowane w przyszłości instrumenty, powinny w większym stopniu koncentrować się na psychospołecznym obciążeniu i prewencji zdrowia psychicznego pracowników.

Aufsicht im Arbeitsschutz - international Anforderungen und Impulse / Wolfhard Kohte // *WSI Mitt.* - 2015, nr 3, s. 170-177 bibliogr.

Nadzór w ochronie pracy - międzynarodowe wytyczne i impulsy.

Jednym z najważniejszych elementów wchodzących w skład systemu ochrony pracy jest system kontroli. Jest on istotny, gdyż pełni rolę gwaranta zabezpieczenia odpowiednich warunków pracy. Kwestie z tym związane są również przedmiotem uregulowań Europejskiej Karty Społecznej, w której zobowiązano Niemcy do stosowania rozwiązań zapewniających przestrzeganie przepisów służących ochronie pracy. Również regulacje europejskie zobowiązują Niemcy do zapewnienia odpowiednich środków służących zapewnieniu bezpieczeństwa pracy oraz udziałowi przedstawicieli pracowników w działaniach inspekcji pracy. Niestety sytuacja w tym zakresie nie wygląda w Niemczech najlepiej i mimo, że kwestia nie spełnienia warunków określonych w Europejskiej Karcie Społecznej, to jest poważna, a jak dotąd nie poświęcano jej wystarczająco dużo uwagi. O tym, że sytuacja w zakresie zapewnienia przestrzegania

przepisów dot. ochrony pracy jest poważna, mówią przykłady danych rządu niemieckiego, z których wynika, iż nieefektywność inspekcji pracy może się wiązać z redukcją liczby inspektorów. Analizując sytuację autor widzi potrzebę intensyfikacji działań na rzecz ograniczenia deficytu inspektorów pracy i proponuje skorzystać z zaleceń parlamentu UE, który w swoich opracowaniach zalecał zapewnienie jednego inspektora pracy na 10000 pracowników.

Aufstieg und Niedergang eines sozialpolitischen Handlungsfeldes: der Arbeits und Gesundheitsschutz der Europäischen Union / L. Vogel // *WSI Mitt.* - 2015, nr 3, s. 161-169 bibliogr.

Wzrost i upadek obszaru społeczno-politycznego: ochrona pracy i zdrowia w Unii Europejskiej.

Wolny przepływ dóbr oraz przedsiębiorstw na europejskim rynku, stanowi istotne wyzwanie dla realizowanej w poszczególnych krajach polityki obejmującej obszar zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Tłumaczy to sytuację, która istniała od początku procesu zjednoczenia Europy, a w której kwestie związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem w pracy były bardzo istotne w obszarze tzw. europejskiej polityki socjalnej. O tym jak istotny był ten obszar w przeszłości, może świadczyć fakt, iż tylko w okresie 1977-2013 w obszarze zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, powstało ponad 30 dyrektyw. Podobnej ilości nie notowano w żadnym innym społeczno-politycznym obszarze uwagi. O tym, że sytuacja w zakresie zapewnienia przestrzegania przepisów

dot. ochrony pracy jest poważna, mówią przykłady danych rządu niemieckiego, z których wynika, iż nieefektywność inspekcji pracy może się wiązać z redukcją liczby inspektorów. Analizując sytuację autor widzi potrzebę intensyfikacji działań na rzecz ograniczenia deficytu inspektorów pracy i proponuje skorzystać z zaleceń parlamentu UE, który w swoich opracowaniach zalecał zapewnienie jednego inspektora pracy na 10000 pracowników.

Beneath the surface: the decline in gender injury gap / T. Razzolini [et al.] // *Labour Econ.* - 2014, vol. 30, s. 282-288, rys.tab. bibliogr.

Ponad powierzchnią: zmniejszenie dysproporcji pomiędzy płciami w odniesieniu do wypadków przy pracy.

Zróznicowania ze względu na płeć na rynku pracy, tradycyjnie opisywane są w kategoriach różnic w zakresie wynagrodzeń jakie otrzymują obie płcie. Tymczasem, niniejszy artykuł podejmuje próbę wyjaśnienia, w jaki sposób środowisko pracy, a zwłaszcza systemy bezpieczeństwa w miejscu pracy, mogą wpływać na kształtowanie się dysproporcji pomiędzy płciami na rynku pracy. Stanowi to pewien wskaźnik zachowania i ekspansji kobiet na rynku pracy. Jak wskazują przeprowadzone badania, znaczącemu zmniejszeniu dysproporcji płacowych towarzyszy jednakowy gwałtowny wzrost ryzyka wypadków zawodowych w grupach obu płci, szczególnie wśród nisko wykwalifikowanych kobiet i mężczyzn. Spłaszczanie luki w zakresie wynagrodzeń dla tych pracowników, zdaniem autorów studium, oznacza równocześnie zniwelowanie różnic ryzyka

zagrożenia zawodowego i w konsekwencji nie wpływa na poprawę wskaźników zatrudnienia na rynku pracy, zwłaszcza w odniesieniu do kobiet.

Für welche betrieblichen Kontexte ist der Prozess der Gefährdungsbeurteilung anschliessfähig / B.Schmitt, A. Hammer // *WSI Mitt.* - 2015, nr 3, s. 202-211, rys. tab. bibliogr.

Jakie zakładowe uwarunkowania spajają procesy oceny ryzyka?

Dwadzieścia lat jakie minęły od wprowadzenia w niemieckim prawie zobowiązania pracodawców do oceny ryzyka w miejscu pracy, skłoniły autorów do przyjrzenia się, jak w praktyce to zobowiązanie wygląda. Ocena ryzyka może być rozumiana jako koniunkturalny proces poprawy i stanowić główny instrument zarządzania w zakresie ochrony pracy, instrument posiadający szereg zalet i zapewniający pracodawcy zbiór aktualnych informacji o warunkach pracy. Autorzy przyznają, iż mimo upływu 20 lat od przyjęcia przepisów w sprawie oceny niebezpieczeństwa, jedynie połowa przedsiębiorców stosuje ten instrument, a tylko jedna szóstą przedsiębiorstw stosuje wszystkie działania przewidziane w regulacjach. Wspomniane różnicowanie pomiędzy wymaganiami prawnymi a zakładową rzeczywistością wynika, zdaniem autorów, z deficytów

w zakresie możliwości dostosowania się przedsiębiorstw do procesów poprawy w zakresie ochrony pracy. W tym kontekście autorzy postanawiają, w oparciu o dane pochodzące z wielowymiarowej analizy ankietowego badania zakładowego z 2011 r. sprawdzić, jakie czynniki utrudniają bądź wspierają stosowanie oceny ryzyka w zakładzie pracy. W ramach przeprowadzonej analizy zaobserwowano m.in. iż posiadanie przez przedsiębiorstwo ekspertów ds. ochrony pracy, a także większa częstotliwość kontaktów z inspekcją pracy i świadomość zagrożenia sankcjami, wpływa na dostosowanie się do istniejących wymogów prawnych.

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie - ein Erfolg? / L. Lißner, C. Brück, A. Stautz // *WSI Mitt.* - 2015, nr 3, s. 219-227, tab. bibliogr.

Wspólna niemiecka strategia dotycząca ochrony pracy - sukces?

Opublikowanie raportu dotyczącego ewaluacji pierwszego okresu funkcjonowania tzw. wspólnej niemieckiej strategii na rzecz ochrony pracy, obejmującej dane za lata 2008–2012, stanowiło pretekst do bliższego przyjrzenia się jej funkcjonowaniu. Wspólna strategia dot. ochrony pracy stanowiła realizację oczekiwań Komisji Europejskiej, która zobowiązywała państwa członkowskie do wspierania ścisłej organizacyjnej i strategicznej współpracy instytucji zajmujących się ochroną pracy i zdrowia w krajach członkowskich. Omawiając pierwszy okres realizacji niemieckiej wspólnej strategii w tej dziedzinie, autorzy przedstawili sukcesy z nią związane oraz zidentyfikowali jej słabości związane z różną skutecznością działań podejmowanych na szczeblu przedsiębiorstw. Omawiając wyniki raportu dotyczącego z ewaluowanej strategii, skupiono się na kwestiach m.in. z kooperacją instytucji odpowiedzialnych za ochronę pracy

i zdrowia, poprawą zakładowej ochrony pracy oraz działaniami dotyczącymi prewencji i dążącymi do zmniejszenia liczby wypadków związanych z pracą. Przy czym, jak zauważono, strategii udało się odnieść sukcesy tylko w niektórych spośród wymienionych w analizie obszarów. Ponadto, zidentyfikowano zakłady zatrudniające do 50 pracowników jako te, które są najbardziej zagrożone występowaniem problemów związanych z ochroną pracy i wymagające objęcia szczególnym wsparciem w zakresie działań służących ochronie pracy i zdrowia.

Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung und die (ungenutzte) Rolle von Gefährdungsbeurteilungen / E. Ahlers // *WSI Mitt.* - 2015, nr 3, s. 194-201, tab. bibliogr.

Presja pracy, intensywność pracy i niewykorzystana rola oceny ryzyka.

Zjawiska z jakimi obecnie musi się borykać ochrona pracy i zdrowia, to rosnąca presja czasu i intensywności pracy, wywierana na osoby zatrudnione. Chociaż badacze upatrują w niej źródeł kluczowych problemów w zakresie warunków pracy i skutków problemów zdrowotnych związanych z pracą, to jednak, pomimo tej świadomości rozpowszechnionej w świecie nauki, w realnym świecie pracy presja czasu i intensywności pracy jest postrzegana przez pracowników jako coś zupełnie oczywistego, będącego raczej konsekwencją cyfryzacji i przyśpieszenia współczesnego świata. W efekcie, chociaż wspomniane czynniki mogą nieść ze sobą ryzyko związane ze zdrowiem pracowników, to w rzeczywistości bywają nieuwzględniane w zakładowej praktyce ochrony pracy i zdrowia, co w efekcie identyfikuje ogromne zróżnicowanie pomiędzy wymaganiami stawianymi wobec pracowników w zakresie intensywności pracy,

a działaniami służb ochronnych, przeciwdziałających nadmiernemu obciążeniu pracą zatrudnionych osób. Presja w zakresie intensywności pracy dotyczy przedstawicieli wielu grup zawodowych. Celem poprawy sytuacji niezbędne staje się podjęcie działań o charakterze kompleksowym, które obok warunków pracy, uwzględniałyby również zagrożenia psychospołeczne i obejmowałyby działania podtrzymujące na poziomie przedsiębiorstwa (np.: wsparcie socjalne czy zapewnienie odpowiedniej liczby personelu). Jednak w celu pełnego przeciwdziałania temu zjawisku, niezbędne jest również wprowadzenie zmian legislacyjnych, gdyż istniejące regulacje prawne nie przystają do rzeczywistości. Autor za celowe uznaje m.in. pozostawienie służbom kontroli zdrowia i pracy większej swobody w doborze stosowanych instrumentów służących do oceny zagrożeń. Za przykład dobrych praktyk w tej materii może służyć Dania, która wypracowała skuteczne regulacje w zakresie ochrony pracy

Reduziertes Schutzniveau jenseits der Normalarbeit / K. Becker, T. Engel // *WSI Mitt.* - 2015, nr 3, s. 178-186, tab. bibliogr.

Zredukowany poziom ochrony poza normalną pracą.

Mimo, iż poziom ochrony pracy i zdrowia jest w Niemczech wysoki, to w pierwszym rzędzie służy zabezpieczeniu pracy w klasycznym tego słowa znaczeniu, w efekcie czego nietypowe formy zatrudnienia i niepewna praca, zwiększają ryzyko nieobjęcia pracownika ową ochroną. Sytuacji nie poprawia także fakt, iż mimo, że warunki pracy i związane z nią obciążenia były przedmiotem zainteresowania badaczy, to w rzeczywistości mało kto zwracał uwagę na sytuację pracowników tymczasowych oraz emigrantów. W oparciu o wyniki badania BIBB/BAVA z 2012 r. autor starał się potwierdzić, iż wypracowane w ramach ochrony pracy i zdrowia standardy, dotyczą jedynie osób zatrudnionych na podstawie stałych umów o pracę. Przeprowadzona analiza pokazała, iż ochrona pracy i zdrowia w przypadku atypowego zatrudnienia, zwłaszcza w pry-

watnych gospodarstwach domowych, pozostawia wiele do życzenia. Jego zdaniem ma to związek z faktem, że wiele z istniejących instrumentów jest skierowane do osób zatrudnionych na stałe. Nawet podstawowe standardy zabezpieczenia pracy i zdrowia nie odnoszą się do tzw. niepełnie zatrudnionych, w efekcie czego, osoby wykonujące pracę poza firmami, nie są chronione przez należyte standardy. Autor przypuszcza, iż w dobie wzrostu elastyczności i ekonomizacji pracy, erozja ochrony pracy będzie postępować i będzie ona stanowić jedynie przywilej wąskiej grupy osób zatrudnionych na stałe.

Santé précaire et transformation de la médecine du travail / G. Lecomte-Ménahès / *Trav. Empl.* - 2014, nr. 140, s. 35-47, rys. tab. bibliogr.

Niepewne zdrowie i zmiany w medycynie pracy.

Rozważania prowadzone w artykule skupiają się wokół ewolucji jakich doświadczyła, na przestrzeni ostatnich dwóch wieków, medycyna pracy we Francji. Autorka zwraca uwagę na zmiany w podejściu do niej, których wyrazem stały się regulacje z roku 2002, wprowadzające tzw. multidyscyplinarność. W wyniku wprowadzonych zmian, medycyna pracy została przeorientowana i w większym stopniu skupi się na kwestiach związanych ze zdrowiem w pracy. W celu przyjrzenia się działaniom tej dziedziny medycyny, wykorzystano dane pochodzące z badania etnograficznego zajmującego się analizą zmian zachodzących w działaniach lekarzy medycyny pracy. Lekarze zakładowi skupiali się w swoich działaniach zawodowych na grupie tzw. niepewnych zatrudnionych, co było wynikiem reorganizacji działań medycznych, związanej ze zmianami usług w ramach medycyny pracy. Natomiast skupienie się lekarzy w przedsiębiorstwach na

problemach zdrowotnych chorych pracowników sprawia, iż w mniejszym stopniu zajmują się oni swoimi pierwotnymi obowiązkami, związanymi z wypadkami przy pracy oraz prewencją zdrowotną. W opinii autora bowiem ta pierwotna misja lekarzy medycyny pracy w zakładach pracy, została przeobrażona w multidyscyplinarne usługi profesjonalne związane ze zdrowiem zawodowym.

VII. PRAWO PRACY

Zob. też poz. 34.

Arbeitsrechte mobilisieren ohne Aufenthaltsstatus. Von faktischer Rechtlosigkeit zur Veränderung geltenden Rechts? / N. Cyrus, M. Kip / *Ind. Bez.* - 2015, nr 1, s. 33-50 bibliogr.

Mobilizowanie praw pracowniczych osób nie posiadających statusu rezydenta. Od faktycznego braku praw do zmiany w obowiązującym prawie?

Autorzy postanawiają przyjrzeć się, na przykładzie migrantów cudzoziemców, którzy w Niemczech pozostają w niepewnym zatrudnieniu lub też wykonują pracę na czarno, kwestii dotyczącej przyczyn, dla których ludzie korzystają bądź nie, ze swoich uprawnień do dochodzenia racji przed sądem, z tytułu prowadzonych sporów z obszaru prawa pracy. Jednocześnie zwracają uwagę na konsekwencje związane z nieobjęciem przez regulacje prawne, służące ochronie praw pracowniczych, pracowników migrantów, którzy nie korzystają z ochrony przewidzianej dla osób pracujących oraz na udział związków zawodowych w procesie wspierania pracujących na czarno cudzoziemców. Przeprowadzona analiza pozwoliła na zidentyfikowanie szeregu barier utrudniających

mobilizację cudzoziemców do korzystania z przysługujących im praw. Zaliczano do nich negatywną świadomość prawną migrujących pracowników zatrudnionych niezgodnie z przepisami, czy brak działań służących wsparciu prawnemu tych osób przez związki zawodowe, a także niemożliwe do spełnienia warunki dotyczące procedur korzystania z przysługujących praw i wysokie koszty procesowe oraz brak pewności co do skuteczności drogi sądowej w dochodzeniu praw pracowniczych. Do czynników zwiększających gotowość do korzystania przez pracowników migrantów z przysługujących im uprawnień, zaliczano doradztwo prawne świadczone poprzez wyspecjalizowane podmioty zajmujące się poradami prawnymi.

The emergence of reflexive global labour law / R. Rogowski // *Ind. Bez.* - 2015, nr 1, s. 72-90 bibliogr.

Kształtowanie refleksyjnego globalnego prawa pracy.

Autor w artykule zwraca uwagę na teorię refleksyjnego prawa, zgodnie z którą system prawny stanowi system autonomicznych funkcji, ułożonych na tym samym poziomie co gospodarka, stosunki przemysłowe, czy system polityczny. W celu przyjrzenia się bliżej globalnemu prawu pracy, autor posługuje się koncepcją jaka stała za refleksyjnym prawem pracy i proponuje conceptualne rozdzielenie pomiędzy międzynarodowym a globalnym prawem pracy oraz podejmuje się przedstawienia transformacji globalnego systemu prawa pracy oraz tego jak wygląda refleksyjność w Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), w odniesieniu do prowadzonych przez nią polityk określających standardy pracy, jako prawa człowieka. Ponadto, tłumaczy rosnące wykorzystanie przez MOP instrumentów tzw. miękkiego prawa, jako stosowanie wspomnianej refleksyjnej strategii, która stanowi odpowiedź na globalizację prawa pracy.

W celu analizy kluczowych źródeł globalnego prawa pracy, które stanowią kodeksy prawa, kodeksy społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) i inne programy regulujące odpowiedzialność społeczną w multinarodowych firmach, autor posłużył się refleksyjną prawną koncepcją tzw. regulacji samoregulujących się. Pozwoliło to z kolei na podjęcie próby wyjaśnienia, w jakim stopniu globalne prawo pracy może być postrzegane jako autonomiczne, oddzielne systemy w światowym społeczeństwie, które można stabilizować poprzez konstytucjonalizację, rozumianą jako proces na drodze ku tworzeniu globalnego systemu prawa.

Mindestlohn, Rente mit/ab 63 und Mütterrente: was bringen die aktuellen Reformen den Frauen?/ U. Engelen-Kefer, J. Kerschbaumer // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 3, s. 110-116, rys. tab.

Płaca minimalna, emerytura od 63 roku życia i emerytura dla matek: co niosą ze sobą aktualne reformy dla kobiet?

Ostatnie wydarzenia w Niemczech, związane m.in. z wprowadzeniem na początku 2015 roku ustawowej płacy minimalnej w Niemczech, zdawały się rzucać cień nadziei na dotychczasową sytuację kobiet na tamtejszym rynku pracy. Sytuację, dodajmy znacznie trudniejszą, niż mężczyzn, gdyż to kobiety są głównie zatrudnione w sektorze niskich płac, który przybrał w Niemczech ogromne rozmiary, wskutek wprowadzonej ponad 10 lat temu deregulacji rynku pracy. Pojawiają się jednocześnie wątpliwości, czy rzeczywiście wprowadzona w Niemczech z początkiem tego roku ustawowa płaca minimalna, stanowiąca uzupełnienie do istniejących regulacji taryfowych w tym zakresie, będzie stanowiła skuteczne rozwiązanie na rzecz poprawy sytuacji kobiet, zwłaszcza

w zakresie poprawy zabezpieczenia na starość i zapewnienia bezpieczeństwa egzystencji. Autorzy mają szereg wątpliwości, iż wprowadzone reformy dot. ustawowej płacy minimalnej, będą stanowiły skuteczny sposób na zapobiegnięcie ubóstwu kobiet. Zwłaszcza w świetle rozwiązań forsowanych przez partię CDU/CSU dot. dokumentowania czasu pracy w sektorze niskich plac oraz mini pracy, czy dopuszczanych prawem wyjątków od wspomnianej płacy minimalnej. Na podstawie dokonanej analizy wyłania się złożony obraz, z którego wynika m.in. pilna potrzeba likwidacji istniejących wyjątków od stosowania obowiązującej płacy minimalnej ustawowej. Również w przypadku innych rozwiązań autorzy przejawiają sceptycyzm, co do ich skuteczności. Chodzi tu zwłaszcza o tzw. emeryturę 63, czy tzw. emeryturę dla matek. Z tego też względu postulują podjęcie szeroko zakrojonych działań, które będą uwzględniały aspekty z różnych obszarów, wspierając zapewnienie odpowiednich warunków pracy, przy jednoczesnym ograniczeniu zatrudnienia w sektorze niepewnego zatrudnienia i mini pracy. Bez tego rodzaju kroków nie uda się zapewnić zabezpieczenia kobiet przed ubóstwem na starość.

Von der Deregulierung zur RE-Regulierung: Trendwende im Arbeitsrecht und ihre Konsequenzen für den Arbeitsmarkt / Ulrich Walwei // *Ind. Bez.* - 2015, nr 1, s. 13-32, rys. bibliogr.

Od deregulacji do ponownej regulacji: zmiana trendu w niemieckim prawie pracy i konsekwencje dla rynku pracy.

W okresie pomiędzy połową lat 80-tych a 2005 rokiem, niemiecki rynek pracy był poddawany nieustannej deregulacji. Jednak stan ten nie trwał wiecznie, gdyż poprzedni oraz obecny rząd Niemiec podjęły działania na rzecz ponownego uregulowania prawa pracy, celem zwiększenia ochrony praw pracowniczych. Jednocześnie można było obserwować tendencję związaną ze wzrostem stosowania różnych atypowych form zatrudnienia oraz nisko płatnego zatrudnienia, co skłoniło autora do wyjaśnienia roli, jaką odgrywa deregulacja prawa pracy w kontekście obserwowanej poprawy sytuacji na niemieckim rynku pracy i zmienionych struktur zatrudnienia. Autor stara się wyjaśnić sposób, w jaki ponowne uregulowanie prawa pracy może oddziaływać na wspomniane

zagadnienia. Na podstawie przeprowadzonej analizy zwraca on uwagę na to, iż deregulacja, chociaż istotna, nie była jednym „kołem napędzającym zmiany” na rzecz poprawy sytuacji na niemieckim rynku pracy. Podobnie rzecz się ma bowiem z ponownym uregulowaniem prawa pracy, które nie jest ani związane z utratą miejsc pracy, ani też nie przyczyni się do podniesienia jakości miejsc pracy.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Zob. też poz. 43.

The effect of temporary in-work support on employment retention: evidence from a field experiment / R. Dorsett // *Labour Econ.* - 2014, vol. 31, s. 61-71, rys. tab. bibliogr.

Wpływ wsparcia czasowego w pracy na zatrzymanie pracowników w zatrudnieniu: dane z eksperymentu badawczego.

Najnowszy program eksperymentalny dla osób pobierających zasiłki dla bezrobotnych w Wielkiej Brytanii zakłada, że czasowe dodatki do dochodów połączone z usługami post-zatrudnieniowymi, pozwolą na utrzymanie wzrostowej tendencji na rynku pracy. Niniejszy artykuł analizuje to, czy wspomniany wyżej korzystny trend w zatrudnieniu to skutek zwiększenia się ilości osób podejmujących pracę, czy też zatrzymanie (retencja) pracowników w dotychczasowym zatrudnieniu. Autor artykułu, wykorzystując model wskaźnika ryzyka, zauważa znaczący, korzystny wpływ nowego programu na tzw. inicjalne zatrudnienie (po pierwszym okresie bezrobocia), natomiast brak jakichkolwiek oddziaływań na dalsze przejścia z bezrobocia do zatrudnienia. Uzyskane

rezultaty ujawniają, że długość całego okresu bezrobocia pozostaje w niekorzystnej relacji do ryzyka niepodjęcia zatrudnienia. O ile bezpośrednim skutkiem programu jest skrócenie okresu początkowego (pierwszego) bezrobocia, o tyle niebezpośredni, korzystny wpływ prowadzonego eksperymentu, zależy od długości pozostawania danej osoby bez pracy.

Unemployment insurance and management of the older workforce in a dual labor market: evidence from France / O. Baguelin, D. Remillon // *Labour Econ.* - 2014, vol. 30, s. 245-264.

Ubezpieczenie od bezrobocia a zarządzanie starszą siłą roboczą na podwójnym rynku pracy: dane z Francji.

W kontekście starzenia się populacji najważniejsze z punktu widzenia gospodarki wydaje się ograniczenie wczesnego odpływu starszej siły roboczej z zatrudnienia. Zasadniczą rolę odgrywa w tym zakresie ubezpieczenie od bezrobocia. Fakt ten, nie był zdaniem autorów pracy, dotychczas wystarczająco doceniany, a jego statystyczne uwarunkowania są nadal zbyt słabo zbadane. Zauważono, iż starsi pracownicy, będący tuż przed emeryturą oraz ich pracodawcy dążący do redukcji personelu, wykazują duże zainteresowanie ubezpieczeniem od bezrobocia. Niniejsze studium prezentuje wyniki badań wspierające hipotezę istnienia profilu starszych pracowników, korzystających z tego typu ubezpieczenia. Analizy przeprowadzono z wykorzystaniem danych

z francuskich agencji zatrudnienia z lat 2001–2005. Badania te opierają się na naturalnym eksperymencie przeprowadzonym 1 stycznia 2003 roku, kiedy to ograniczona została radykalnie długość wypłacania zasiłków z tytułu bezrobocia dla nowych świadczeniobiorców. Analiza ekonometryczna wzorców wieku osób zaczynających pobierać zasiłki dla bezrobotnych wskazuje, że zmiany w zakresie ubezpieczenia wpłynęły na ukształtowanie tej grupy pod względem wiekowym i zmieniły zachowania za rynku pracy: osoby zwolnione z pracy bliskie emerytury zgłaszały się nadal niemal w 100% jako uprawnione do zasiłku, ale reforma spowodowała wydłużenie okresu zakończenia pracy osób w okresie przedemerytalnym o 4 miesiące. Rezultaty analiz potwierdzają, że zasady ubezpieczenia z tytułu bezrobocia mają znaczący wpływ na zwiększenie bezrobocia wśród starszych pracowników, traktujących systemy wcześniejszej emerytury zapewniającej zasiłek, jako zabezpieczenie przed ryzykiem utraty pracy w okresie przedemerytalnym. W związku z tym autorzy pracy postulują konieczność zintegrowania systemu ubezpieczenia od bezrobocia i systemu emerytalnego w celu zwiększenia jak najdłuższego udziału starszych pracowników w rynku pracy.

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

Employee participation in corporate governance: implications for company resilience / R. H. Kleinknecht // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 57-72, tab. bibliogr.

Udział pracowników w zarządzaniu korporacjami: wskazówki dla utrzymywania spokoju w firmach.

Autorzy artykułu stawiają sobie pytanie o sposób, w jaki rady pracownicze i reprezentanci pracowników w radach nadzorczych wpływają na efektywność przedsiębiorstw. Badania dotyczące partycypacji pracowniczej w zarządzaniu firmami przynosiły dotychczas niejednoznaczne i czasami nawet sprzeczne ze sobą odpowiedzi na to pytanie. Niniejsze studium przedstawia dowód na to, iż wpływ biorącej udział w zarządzaniu przedsiębiorstwem reprezentacji pracowniczej na produktywność firmy, zależy od fazy cyklu ekonomicznego. Szczególnie, jak wykazały badania przeprowadzone przez autorów pracy, konserwatywny wpływ partycypacji pracowniczej na strategię firmy może obniżać wartość rynkową firmy w dobrych czasach, ale może także stanowić zabezpieczenie przeciwko utracie tej wartości w złych warunkach ekonomicznych.

Prezentowany argument znajduje poparcie w danych, pochodzących z 726 europejskich firm, badanych w okresie wszechogarniającego krachu finansowego z lat 2006–2008.

Erneuerung durch Umstrukturierung? Zu den Auswirkungen von Gewerkschaftsfusionen / Anja Kirsch // *Ind. Bez.* - 2015, nr 2, s. 116-141, rys. tab. bibliogr.

Rewitalizacja poprzez restrukturyzację? Efekty fuzji związków zawodowych.

W przeciwieństwie do fuzji przedsiębiorstw, fuzje związków zawodowych znacznie mniej interesują badaczy, którzy co najwyżej interesują się ich skutkami płynącymi dla krajowych struktur związkowych, znacznie mniej zaś uwagi poświęcają ich skutkom dla uczestniczących w fuzji organizacji związkowych. Przypuszcza się tymczasem, iż fuzje związków zawodowych mogą stanowić skuteczne strategie rewitalizacji, przyczyniające się do wzrostu siły organizacji związkowych. W tym kontekście autor proponuje przyrzeć się skutkom fuzji związków zawodowych na przykładzie początku lat 2000. kiedy to w Niemczech kilka związków zawodowych połączyło się w związek Ver.di. Autor stawia tezę, iż efekty fuzji mogą być mierzone na podstawie rozwoju organizacji w nią zaangażowanych, biorąc pod uwagę liczbę członków, aktywność w nowych obszarach, siłę do prowadzenia negocjacji taryfowych, wpływ polityczny

czy synergii z nowymi organizacjami. W ramach prowadzonych rozważań dochodzi on do wniosku, że w przypadku większości ze wzmiankowanych obszarów, nie zanotowano po przeprowadzeniu wspomnianej fuzji, poprawy sytuacji. Uzyskane rezultaty pozwoliły stwierdzić, iż fuzje związków zawodowych nie prowadzą do rewitalizacji związków zawodowych, a ich cele są rzadko osiągane.

Neue Herausforderungen für die Grenzinstitution: Grenzzeitliche Produktionssysteme und ihre Folgen für die Betriebsratsarbeit / P. Ittermann, J. Abel // *Ind. Bez.* - 2015, nr 2, s. 99-115 bibliogr.

Nowe wyzwania dla instytucji działających na styku. Kompleksowe systemy produkcji i ich następstwa dla rad zakładowych.

Rozważania prowadzone w artykule skupiają się wokół tzw. kompleksowych systemów produkcji. Przypomniano, że ich wprowadzenie w Niemczech w tamtejszym przemyśle, było związane z reorganizacją procesów i miało prowadzić do racjonalizacji podejmowanych działań oraz unikania problemów, które w poprzednim systemie były trudne do rozwiązania. Praktyka pokazała jednak, iż realna wartość jednolitych systemów produkcji często nie odpowiadała ich oczekiwaniom, a pomiędzy przedsiębiorstwami były obserwowane wyraźne różnice w zakresie stosowania systemów kompleksowości. W tym kontekście autorzy postanawiają przyjrzeć się konsekwencjom wspomnianych strategii produkcji, mających wpływ na sytuację rad zakładowych, rozumianych

jako instytucje działające na styku menagementu i załogi, muszących wypracować rozwiązania zadowalające obie strony, przy jednoczesnym właściwym kształtowaniu kompleksowych systemów produkcji. Interesujące wydaje się podjęcie przez autorów próby wyjaśnienia, jak wpływało wprowadzenie wspomnianych systemów produkcji na konstelacje interesów grup. W tym celu wykorzystano dane z projektu badawczego dotyczącego zmian w stosunkach przemysłowych w przypadku kompleksowych systemów produkcji w wybranych firmach, a także te pochodzące z wywiadów z ekspertami. W wyniku przeprowadzonej analizy stwierdzono, iż chociaż wprowadzone zmiany prowadziły do zmian w konstelacjach interesów, to rady zakładowe zachowały swoje funkcje współzarządzania, mające często prewencyjny charakter, przy jednoczesnym zachowaniu swojej roli reprezentanta interesów pracowników.

Unions' response to corporate restructuring in Telefónica: looked into collective bargaining? / O. Rodriguez-Ruiz // *Empl. Relat.* - 2015, nr 1, s. 83-101, rys. tab. bibliogr.

Odpowiedź związków zawodowych na restrukturyzację korporacyjną w Telefónica: wgląd w rokowania zbiorowe?

Autor pracy analizuje przyjętą koncepcję restrukturyzacji, wiążącej się z redukcją personelu w niezwykle dochodowej firmie jaką jest korporacja wielonarodowa Telefónica, w ramach programu zwolnień grupowych z 2011 roku i bada odpowiedź związków zawodowych, działających w różnych krajowych oddziałach tej firmy, na wdrażaną przez zarządzających strategię. Prezentowane badania miały charakter studium przypadku, w ramach którego zgromadzono dane na podstawie przeglądu raportów firmowych, dokumentów zarządu, związków zawodowych, relacji prasowych i innych dostępnych źródeł, w tym specjalistycznych gazet i czasopism. Opisane studium ukazuje masową skalę zwolnień grupowych, wdrażanych w ramach negocjowanych ze związkami zawodowymi strategii zmniejszania przedsiębiorstwa, co w efekcie łągodziło

nastroje społeczne, zapobiegało akcjom protestacyjnym i konfliktowi w skali całej branży. Autor zastanawia się nad faktem, czy przyjęta przez związki zawodowe strategia działania okazała się korzystna dla pracowników, w sytuacji restrukturyzacji przedsiębiorstwa (jego inwolucji) w krajach, gdzie instytucje zbiorowych stosunków pracy pozostają nadal silne i aktywne.

INDEKS ALFABETYCZNY

Abel J. 49
Ahlers E. 38
Azmat G. 4

Baguelin O. 46
Barnes S-A. 14
Becker K. 39
Bellit S. 11
Béraud M. 26
Booth A. L. 27
Brück C. 37

Cahuc P. 10
Cappellari L. 24
Chillas S. 7

Chung H. 15
Cueni R. 18
Cyrus N. 41

Dickson M. 25
Donnelly R. 19
Dorsett R. 45

Engel T. 39
Engelen-Kefer U. 43

Frey B.S. 18

Galloway L. 7
George Ch. 21

Green A. 14

Hammer A. 36

Hidalgo D. 29

Hirsch B. 23

Holmlund B. 31

Honta M. 9

Hoyos M. de 14

Ittermann P. 49

Jenkins S. P. 24

Julhe S. 9

Kampkötter P. 28

Keraschbaumer J. 43

Keune M. 17

Kip M. 41

Kirch A. 48

Kleinknecht R.H. 47

Kohte W. 33Kwon I. 22

L'Horty Y. 8

Lecomte-Ménahès G. 40

Lißner L. 37

Mallia K.L. 5

Marks A. 7

Markussen S. 6

Mazade O. 3

Messe P-J 12

Meyersson Milgrom E. M. 22

Neckermann S. 18

OOrschot W. van 15

Oosterbeek H. 29

Petrongolo B. 4
Postel-Vinay F. 25
Pulignano V. 17

Rauch A. 32
Razzolini T. 35
Remillon D. 46
Rieucan G. 20
Rijkers B. 13.
Rodriguez-Ruiz O. 50
Røed K. 6
Rogowski R. 42
Rouland B. 12

Schmitt B. 36

Sliwka D. 28
Stautz A. 37

Trabut L. 1, 2
Turon H. 25

Vogel L. 34

Walwei U. 44
Wasem J. 16
Webbink D. 29
Windels K. 5

Yi X. 30

Miesięczna płaca minimalna

(w euro)

Kraj	2013	2014	2015
Belgia	1501,82	1501,82	1501,82
Bułgaria	158,5	173,84	184,07
Chorwacja	372,35	395,67	395,61
Czechy	318,08	309,91	331,71
Estonia	320,00	355,00	390,00
Francja	1430,22	1445,38	1457,52
Grecja	683,76	683,76	683,76
Hiszpania	752,85	752,85	756,70
Holandia	1469,40	1485,60	1501,80
Irlandia	1461,85	1461,85	1461,85
Litwa	289,62	289,62	300,00

cd. Miesięczna płaca minimalna
(w euro)

Kraj	2013	2014	2015
Łotwa	286,66	320,00	360,00
Luksemburg	1874,19	1921,03	1922,96
Malta	697,42	717,95	720,46
Polska	392,73	404,4	409,53
Portugalia	565,83	565,83	589,17
Rumunia	157,50	190,11	217,50
Słowacja	337,70	352,00	380,00
Słowenia	783,66	789,15	790,73
W. Brytania	1249,85	1251,05	1378,87
Węgry	335,27	341,70	332,76

Źródło: Eurostat

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

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS
 Format A-6. Nakład 100 egz.
 Cena rocznika 132 zł

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

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS
 Format A-6. Nakład 100 egz.
 Cena rocznika 132 zł

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

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS
 Format A-6. Nakład 100 egz.
 Cena rocznika 132 zł

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

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS
 Format A-6. Nakład 100 egz.
 Cena rocznika 132 zł