



ISSN 0209357 X

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

# PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

(przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)

7

WARSZAWA

2015

## SPIS TREŚCI

|                                                                               |       |
|-------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Wykaz wykorzystanych czasopism i ich skrótów .....                            | III   |
| Wykaz skrótów i kodów .....                                                   | IV    |
| I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje .....                             | 1–11  |
| II. Organizacja pracy. Efektywność pracy .....                                | 12–14 |
| III. Zarządzanie zasobami ludzkimi .....                                      | 15–18 |
| IV. Wynagrodzenie .....                                                       | 19–25 |
| V. Socjopsychologiczne aspekty pracy .....                                    | 26–33 |
| VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP .....                                        | 34    |
| VII. Prawo pracy .....                                                        | 35–37 |
| VIII. Zabezpieczenie społeczne .....                                          | 38–43 |
| IX. Warunki i jakość życia .....                                              | –     |
| X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza ..... | 44–50 |
| Indeks alfabetyczny .....                                                     | 119   |
| Tablica statystyczna: Wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu        |       |



## WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Br. J. Ind. Relat.* – British Journal of Industrial Relations, London 2015 nr 2  
*Ind. Relat.* – Industrial Relations, Oxford 2015 nr 1  
*Int. J. Hum. Resour. Manage.* – The International Journal of Human Resource Management, London 2014 nr 21–22, 2015 nr 5–6  
*Int. Labour Rev.* – International Labour Review, Geneva 2014 nr 4  
*J. Eur. Soc. Policy* – Journal of European Social Policy, London 2015 nr 2  
*J. Labor Econ.* – Journal of Labor Economics, Chicago 2015 nr 3  
*Labor Law J.* – Labor Law Journal, Chicago 2015 nr 2  
*Labour*, Cambridge 2015 nr 3  
*Labour Econ.* – Labour Economics, Amsterdam 2015 nr 33, 34, 35  
*Soz. Sicherh.* – Soziale Sicherheit, Köln 2015 nr 7  
*Work Employ. Society* – Work, Employment and Society, London 2015 nr 4

## WYKAZ SKRÓTÓW I KODÓW

bibliogr. – bibliografia

eng – angielski

et al. – et alii – i inni

fre. – francuski

ger – niemiecki

nr – numer

poz. – pozycja

s. – strona

suppl. – supplement

tab. – tabela

vol. – volumen

wykr. – wykres

zob. – zobacz

## **I. ZASOBY PRACY ZATRUDNIENIE KWALIFIKACJE**

Zob. też poz. 23, 41.



The effect of product market competition on job security / A. Aparicio-Fenoll // *Labour Econ.* - 2015, vol. 35, s. 145-159, rys. tab. bibliogr.

### **Efekt konkurencji na rynku produktu na bezpieczeństwo zatrudnienia.**

Bezpieczeństwo zatrudnienia jest bardzo wysoko oceniane przez pracowników. Cenione bardziej niż płace czy godziny pracy. W artykule przyznano, że nie jest ono zależne jedynie od charakteru firmy czy pracownika, ale również od charakteru rynku pracy czy rynku produktu. Wydaje się bowiem, że w przypadku gdy konkurencja na rynku produktu czyni zwolnienia bardziej pewnymi, to firmy będą mniej skłonne do oferowania pracownikom bezpiecznych miejsc pracy. Autor stara się sprawdzić, jak konkurencja na rynku produktów może oddziaływać na poziom bezpieczeństwa miejsc pracy oferowanych przez firmy, wykorzystując w tym celu specyfikę hiszpańskiego rynku pracy z jego charakterystyką zróżnicowania umów o pracę (stałych i czasowych). Wspomniane różnice w umowach o pracę posłużyły do zmierzenia stopnia bezpieczeństwa

zatrudnienia doświadczanego przez pracowników, w oparciu o dane pochodzące z badań Spanish Labor Force Survey i Spanish Business Strategies Survey. Wykorzystanie hiszpańskiego przypadku było zasadne nie tylko z uwagi na jasne rozróżnienie pomiędzy stałymi i czasowymi umowami o pracę, ale również ze względu na fakt становienia przez umowy czasowe pierwszego etapu na drodze ku stałemu zatrudnieniu. Wykorzystany przez badacza model do studiowania wpływu konkurencji na umowy o pracę pokazał, że wraz ze wzrostem poziomu konkurencyjności, zmniejszało się prawdopodobieństwo przejścia pracownika z umowy czasowej na stałą umowę o pracę.

The Great Recession was not so great / J.C. van Ours // *Labour Econ.* - 2015, vol. 34, s. 1-12, rys. tab. bibliogr.

### **Wielka Recesja nie była tak wielka.**

O ile w poprzednich dekadach, wzrost gospodarczy w krajach należących do OECD wykazywał się fluktuacją, co miało zresztą swoje negatywne skutki, to jednak dopiero Wielka Recesja pokazała, jak wielki może być spadek PKB i jak dotkliwe mogą być tego skutki. Wskutek negatywnych szoków ekonomicznych, odnotowano wzrost bezrobocia, który szczególnie dotknął ludzi młodych. Zachęciło to autora do podjęcia próby porównania skutków ostatniej recesji, z poprzednim wielkim osłabieniem gospodarczym, który miał miejsce w 1980 roku. Przeanalizowano dane pochodzące z 20 krajów OECD. Porównując obie recesje stwierdzono duże zróżnicowanie między krajami, zarówno w zakresie bezrobocia jak i skutków jakie niosły one ze sobą. Istniały rynki pracy, które były wrażliwsze na spadki PKB niż inne. Natomiast analizując bezrobotnych w podziale ze względu na wiek stwierdzono, że o ile młodzi ludzie w przypadku

obu recesji byli silnie dotknięci przez ich skutki, to w przypadku osób w starszym wieku, Wielka Recesja obeszła się z nimi łagodniej niż ta z 1980 roku. W celu przeanalizowania skutków wzrostu gospodarczego dla bezrobocia, posiłkując się dwoma modelami stwierdzono, że do jego redukcji i do tworzenia nowych miejsc pracy wzrost gospodarczy jest niezbędny.

How do industries and firms respond to changes in local labor supply? / Ch. Dustmann, A. Glitz // *J. Labor Econ.* - 2015, nr 3, part 1, s. 711-750, rys. tab. bibliogr.

**W jaki sposób poszczególne gałęzie przemysłu i przedsiębiorstwa reagują na zmiany w zakresie podaży siły roboczej?**

W artykule poddano analizie reakcje poszczególnych sektorów gospodarki oraz przedsiębiorstw, na zmiany w zakresie podaży siły roboczej, w odniesieniu do określonych typów kwalifikacji. Dokonano rozróżnienia pomiędzy trzema mechanizmami dostosowania się firm, którymi są płace, ekspansja w postaci rozrastania się tych działów produkcji przemysłowej, które intensywnie wchłaniają większą ilość grup pracowników o określonych kwalifikacjach oraz maksymalne wykorzystanie tych grup w ramach procesu produkcji w danych działach. Autorzy pracy traktują swoje analizy jako wkład w literaturę przedmiotu, zajmującą się mechanizmami dostosowania firm do zmian na rynku pracy. Badania przeprowadzono z wykorzystaniem danych pochodzących z przedsiębiorstw w Niemczech. Rezultaty analiz ujawniają, iż największe obserwowane

formy przystosowania dotyczą firm wchłaniających intensywnie duże ilości wykwalifikowanej siły roboczej. Są to najczęściej przedsiębiorstwa wkraczające na rynek lub te już na nim działające, dla których ważne jest zwiększenie mocy produkcyjnych dzięki zatrudnieniu nowych pracowników.

How long and how much? Learning about the design of wage subsidies from policy changes and discontinuities / A. Sjögren, J. Vikström // *Labour Econ.* - 2015, vol. 34, s. 127-137, rys. tab. bibliogr.

**Jak długo i jak dużo? Informacje na temat projektowania subsydiów płacowych z polityki zmiany i nie kontynuacji.**

Długotrwałe bezrobocie, które jest obecne w wielu krajach, wykazuje tendencje rosnącą, a osoby nim dotknięte, zagrożone są utratą swoich kwalifikacji i niemożnością powrotu na rynek pracy. Jedną z metod przeciwdziałania długoterminowemu bezrobociu są subsydia płacowe, kierowane do pracodawców. Co do skuteczności tego instrumentu, zdania są podzielone. Obok głosów o ich ograniczonym znaczeniu, pojawiają się opinie wskazujące, że subsydia płacowe adresowane do długotrwałe bezrobotnych są efektywne w ich wspieraniu. Z kolei badania przeprowadzone w USA, wskazywały na rolę subsydiów płacowych w tworzeniu miejsc pracy w czasie kryzysu. Jednakże pomimo zainteresowania badaczy tym zagadnieniem, brak było informacji na temat

sposobów najbardziej skutecznego projektowania subsydiów płacowych i ich dostosowania do cykli gospodarczych. Autorzy proponują przyjrzeć się szwedzkiej polityce subsydiów, w tym wprowadzonemu w wyniku reformy rynku pracy w 2007 roku New Start Jobs. Specyfikacja tej polityki pozwoliła na zbadanie odpływów osób z bezrobocia do subsydiowanej pracy oraz na ustalenie, która z grup najlepiej wykorzystuje subsydia płacowe. Badaniu poddano długotrwale bezrobotnych, oraz osoby w wieku 55+, które otrzymują wyższe niż inni subsydia płacowe. Dostarczyło ono dowodów wskazujących na wpływ subsydiów płacowych na stopę znajdowania pracy. Szacuje się, że zwiększają one powrót do zatrudnienia nawet o 20%. Zauważono ponadto, że mają one długoterminowy wpływ na zatrudnienie, w efekcie czego osoba subsydiowana ma większe szanse na pracę po zakończeniu wsparcia, od osoby nieuprawnionej do subsydiowania płacy, i że długość trwania subsydiowania płacy również odgrywa ważną rolę w przywracaniu na rynek pracy.

Labor-market specialization within same-sex and difference-sex couples / Ch. Jepsen, L.K. Jepsen // *Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 109-131, tab. bibliogr.

### **Specjalizacja siły roboczej na rynku pracy wśród par tej samej płci i parach płci odmienniej.**

W celu dokonania porównań w obrębie zróżnicowania w zakresie zarobków, godzin pracy, udziału w rynku pracy z zależności od typu gospodarstwa domowego, wśród par tej samej i odmienniej płci oraz współmieszkańców, autorzy wykorzystują dane pochodzące z dziesięcioletnich badań populacji z 2000 r. Zarówno pary tej samej jak i odmienniej płci, reprezentują określony stopień specjalizacji na rynku pracy w ramach gospodarstwa domowego, podczas gdy współmieszkańcy nie wykazują jej w żadnej mierze. Przeprowadzone analizy wskazują, że dla wszystkich badanych rodzajów gospodarstw domowych, pary pozostające w związku małżeńskim wykazują najwyższy stopień specjalizacji w odniesieniu do pozycji na rynku pracy. Jeśli chodzi o różnice w zakresie zarobków i godzin pracy, to pary gejowskie przypominają bardziej heteroseksualne małżeństwa niż pary lesbijskie i luźne związki heteroseksualne.



The long term returns of attempting self-employment with regular employment as a fall back option / M. Daly // *Labour Econ.* - 2015, vol. 35, s. 26-52, rys. tab. bibliogr.

**Długie powroty osób podejmujących samozatrudnienie do regularnego zatrudnienia jako opcji cofania się.**

Autor skupia się na kwestiach związanych z samozatrudnieniem. Przyznaje, że przybiera ono w USA znaczne rozmiary. Szacuje się, że tylko w okresie pomiędzy 1979 a 1993 rokiem, co piąty Amerykanin próbował swych sił w samozatrudnieniu. Obecnie prace na własny rachunek wykonuje 1 na 9 Amerykanów. Znaczna rola w popularyzowaniu samozatrudnienia przypada państwu, gdyż wiele osób podejmujących je, dostawało wsparcie pochodzące z programów rządowych, do których należy m.in. program Self-Employment Assistance (SEA). Autor przyznaje, że chociaż podejmowanie decyzji o samozatrudnieniu ma swoje konsekwencje w przyszłości, to jednak temat ten był przez badaczy dotychczas traktowany fragmentarycznie. W efekcie niewiele było wiadomo na temat powrotów do regularnego zatrudnienia osób samozatrudnionych, które

spostreżęły, że ich decyzja o pracy na własny rachunek była nie do końca słuszna. Autor pragnął poznać konsekwencje podjęcia samozatrudnienia dla przyszłych dochodów czy godziny pracy osób podejmujących taką decyzję. Postanowiono prześledzić i porównać aktualne dochody osób podejmujących samozatrudnienie z dochodami osób, które nie próbowały w nim swoich sił. Przeprowadzona analiza pokazała brak dowodów wskazujących na negatywne skutki płynące dla osób podejmujących samozatrudnienie. Po 15 latach osoby, które podejmowały samozatrudnienie mogły liczyć na premię w postaci wzrostu dochodów z pracy, ale konsekwencje płynące z podejmowania samozatrudnienia są różne w zależności od zawodu. Istotne są one w zawodach technicznych i wykwalifikowanych, natomiast osoby wykonujące zawody rzemieślnicze nie odnotowały znaczącej różnicy w swych dochodach.

Low-skill jobs or jobs for low-skilled workers? An analysis of the institutional determinants of the employment rates of low-educated workers in 19 OECD countries, 1997-2010 / A. Abrassart // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2015, nr 2, s. 225-241, tab. bibliogr.

**Praca nie wymagająca wysokich kwalifikacji czy praca dla nisko wykwalifikowanych pracowników? Analiza instytucjonalnych determinantów wskaźników zatrudnienia nisko wykształconych pracowników w 19 krajach OECD, 1997-2010.**

Często słyszy się w debatach publicznych, że wysokie wskaźniki bezrobocia nisko wykwalifikowanych pracowników w Europie, wynikają ze sztywności instytucji zwiększających koszty pracy, co doprowadza do osłabienia pozycji pracodawców. W niniejszej pracy, autorzy przeciwstawiają się temu powszechnemu pogładowi prezentując alternatywne wyjaśnienie ponadnarodowych wariacji w zakresie wskaźników bezrobocia dla nisko wykwalifikowanych pracowników. Wykorzystując dane mikro oraz model korekcji błędów, autorzy analizują determinanty tworzenia nowych miejsc pracy dla

nisko wykształconych pracowników w 19 krajach w latach 1997–2010. Rezultaty analiz ujawniają, że w celu dezaktualizacji neoliberalnego poglądu należy wskazać na pozytywny wpływ inwestowania w usługi publicznego zatrudnienia oraz kluczowej roli wzrostu ekonomicznego, który bywa, w przypadku pracowników płci męskiej, osłabiany w zależności od liczebności związków zawodowych i ochrony zatrudnienia. Tworzenie stanowisk pracy wymagających niskich kwalifikacji nie ma żadnego lub ma niewielki wpływ na wskaźniki zatrudnienia nisko wykształconych pracowników, ponieważ główną rolę odgrywa tu ciągła rotacja w zatrudnieniu.

Mobility across firms and occupations among graduates from apprenticeship / B. Fitzenberger, S. Lickleder, H. Zwiener // *Labour Econ.* - 2015, vol. 34, s. 138-151, rys. tab. bibliogr.

### **Mobilność pomiędzy firmami i zawodami wśród absolwentów staży zawodowych.**

Zjawisko mobilności pomiędzy firmami i zawodami jest dość dobrze rozpoznane w literaturze przedmiotu, gdzie wiązano je nie tylko z postępem w karierze zawodowej, ale również ze wzrostem wynagrodzeń. Stanowiła ona mechanizm pozwalający na dostosowanie się do zmian zachodzących na rynku pracy. Jednakże dotychczasowa literatura nie dawała całościowego oglądu sytuacji w tej materii, analizując jedynie jeden z komponentów mobilności (mobilność pomiędzy firmami lub mobilność pomiędzy zawodami). Tymczasem autorzy sięgnęli po dane, które pozwoliły na rozróżnienie efektu płacowego mobilności pomiędzy firmami i mobilności zawodowej. W związku z tym, że w Niemczech szkolenia zawodowe realizowane podczas staży zawodowych przewidują pracę w firmach szkolących i szkolenia w specyficznych zawodach, badacze

podjęli próbę oszacowania efektów płacowych wynikających z mobilności po ukończeniu stażu zawodowego. Wyjaśnienie tej kwestii wydaje się być uzasadnione, gdyż większość siły roboczej w Niemczech stanowią absolwenci staży zawodowych cechujący się wysoką mobilnością. W omawianym studium wykorzystano dane z okresu 1992–1997, obejmujące ponad 14 tysięcy stażystów. Analizując wpływ mobilności wśród absolwentów staży zawodowych autorzy wyróżnili 4 jej typy: pozostający w firmie, w prosty sposób zmieniający firmę, wewnątrz firmy zmieniający zawód oraz pomiędzy firmami zmieniający zawód. Stwierdzono przy tym, że w zależności od typu mobilności absolwenta, różne są jej efekty. Prosta zmiana firmy po zakończeniu stażu prowadzi do spadku płacy o 3,3%–4,2%, z kolei efekt płacowy mobilności zawodowej po zakończeniu stażu był bardzo pozytywny. Autorzy tłumaczą to tym, że mobilność zawodowa w firmach szkolących, może być interpretowana jako postęp w karierze powiązany z korzyścią płacową. Również zmiana zawodu była postrzegana jako etap na drodze kariery zawodowej, a umiejętności pozyskane na szkoleniu stażowym w specyficznych zawodach, są na tyle ogólne, że mogą być wykorzystywane przez pracowników również w innych zawodach.

Optimal labor market policy with search frictions and risk-averse workers / J.-B. Michau // *Labour Econ.* - 2015, vol. 35, s. 93-107, tab. bibliogr.

**Optymalna polityka rynku pracy z search frictions i pracownikami z awersją do ryzyka.**

Właściwe zaprojektowanie instytucji rynku pracy należy do istotnych determinantów przyczyniających się do gospodarczego sukcesu lub w przypadku ich braku, do ewentualnego niepowodzenia. Dotychczasowi badacze tematu nie zdołali osiągnąć konsensusu w zakresie tego, jak powinny być przygotowane tego rodzaju polityki w krajach uprzemysłowionych. Tymczasem kwestia ta jest niezwykle istotna, gdyż wysiłki rządu mające na celu ochronę pracowników, mogą nieść ze sobą skutki dla zagregowanej produkcji. Autor zwraca uwagę na search friction, jako na źródło równowagi między zabezpieczeniem pracowników i produkcją. W dalszych rozważaniach, w celu scharakteryzowania optymalnej polityki rynku pracy, wykorzystuje on dynamiczny model rynku pracy uwzględniający czynnik awersji pracowników do ryzyka. W szczególności

skupia się na optymalnym poziomie zasiłku dla bezrobotnych, zwolnieniach podatkowych, subsydiach zatrudnieniowych i wysokości podatków. W swoich rozważaniach zwraca także uwagę na sygnalizowaną już wcześniej komplementarność, między świadczeniami z ubezpieczenia od bezrobocia i subsydiami zatrudnieniowymi. Z kolei zwolnienie podatkowe, jest wg autora niezbędne do skłonienia pracodawców do uwzględnienia społecznych kosztów zwalniania pracowników. Wskazuje również na znaczenie subsydiów płacowych, które jego zdaniem powinny mieć wpływ na tworzenie miejsc pracy oraz źródła finansowania zasiłków dla bezrobotnych i subsydiów płacowych. Przeprowadzona analiza dostarczyła także informacji na temat optymalnego poziomu zasiłku dla bezrobotnych oraz mechanizmów jakie należy uruchomić w przypadku negocjacji taryfowych, które są siłą przyczyniającą się do pełnego zabezpieczenia pracowników.

Returning to the workforce after retiring: a job demands, job control, social support perspective on job satisfaction / M. Brown [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2014, nr 21-22, s. 3113-3133, rys. tab. bibliogr.

**Powrót na rynek pracy po przejściu na emeryturę: wymogi zawodowe, kontrola pracy, wpływ wsparcia społecznego na satysfakcję zawodową.**

Mimo ogromnego zainteresowania problematyką starzenia się siły roboczej w wielu uprzemysłowionych krajach na świecie, tylko niewiele studiów zbadało kluczowe aspekty zróżnicowania starszej siły roboczej w zakresie podejmowania decyzji o przejściu na emeryturę, pozostaniu na rynku pracy, czy powrocie na rynek pracy, mimo stania się emerytem. Niniejsze studium podejmuje ten temat, wykorzystując dane z 2008 r. pochodzące ze Studium Zmian Siły i dotyczące wybranej grupy pracowników w wieku 50 i więcej lat. W celu zbadania potencjalnych różnic istniejących pomiędzy pracownikami w wieku emerytalnym, w kategoriach charakterystyki ich typu pracy i jej wpływu na satysfakcję zawodową, autorzy stosują w analizach teorię rozwoju kariery

zawodowej oraz ramy modelu wymogów kontroli zawodowych. Uzyskane rezultaty wskazują, iż pracujący emeryci donoszą o mniejszych wymaganiach pracodawcy i większym wsparciu społecznym, jakie od nich uzyskują.

Support for part-time work as a channel to female employment: the moderating effects of national gender empowerment and labour market conditions / E.T. Stavrou, W.J. Casper, Ch. Jerodiakonou // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 5-6, s. 688-706, rys. tab. bibliogr.

**Wsparcie dla zatrudnienia na pół etatu jako kanału zatrudnienia kobiet: moderujące oddziaływanie krajowego potencjału płci i warunków rynku pracy.**

Do badania cech charakterystycznych środowiska organizacyjnego oraz szerszego kontekstu, odnoszącego się do zmiennych na poziomie firmy, dotyczących zatrudnienia kobiet, autorzy studium wykorzystują dane pochodzące z ośmiu krajów europejskich. Analizy zawarte w niniejszej pracy ujawniają, iż w krajach, w których istnieje silny potencjał kobiecej siły roboczej, większość firm wspiera rozwiązania pracy pół etatowej. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest, zdaniem autorów pracy, sytuacja, w której wspomniane kraje uznają, iż dzięki zaoferowaniu godzin pracy umożliwiających godzenie życia zawodowego z rodzinnym, przyciągną na rynek pracy większą liczbę

kobiet. W krajach o niskim potencjale żeńskiej siły roboczej, wsparcie to działa tylko wtedy, gdy przedsiębiorstwa doświadczają trudności z rekrutacją nowych pracowników i braku kandydatów do pracy. Na zakończenie omówione zostały kluczowe różnice pomiędzy krajami w zakresie potencjału żeńskiej siły roboczej.

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



Gender differences in working at home and time use patterns: evidence from Australia / A. Powell, L. Craig // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 4, s. 571-589, rys. tab. bibliogr.

**Zróźnicowanie ze względu na płeć w pracy w domu i wzorach wykorzystania czasu: dowody z Australii.**

Autorzy zwracają uwagę na zagadnienie pracy w domu, która w ostatnim czasie stała się przedmiotem zainteresowania różnych środowisk, z uwagi na jej potencjał związany z możliwością elastyczności w miejscu pracy oraz cały szereg korzyści z nią związanych. Praca w domu jest łatwo dostępna dla pracowników, jako forma elastyczności pracy i w Australii korzysta z niej około 1/4 pracowników. Wcześniejsi badacze tego zjawiska dowodzili, iż wykonywanie pracy w domu było związane z płcią, a to z kolei zachęciło autorów do przyjrzenia się relacjom panującym pomiędzy pracą w domu a wzorami wykorzystania czasu ze względu na płeć. Tym bardziej, że dotychczas powstawały raczej skromne prace koncentrujące się na tych, którzy pracują z domu, bądź prace porównujące efekty i rezultaty pracy w domu z pracą poza domem. Aby zbadać

relację pomiędzy pracą w domu i wzorami wykorzystania czasu, autorzy wykorzystali dane z badania 2006 Australian Time Use, które miały pomóc w wyjaśnieniu, czy wielkość czasu spędzonego w płatnej pracy, niepłatnej pracy i aktywnościach rekreacyjnych, różni się ze względu na ustalenia dotyczące pracy w domu. Analiza miała pomóc w ustaleniu stopnia, w jakim praca w domu jest powiązana ze wzorami elastycznego wykorzystania czasu, przy uwzględnieniu wielozadaniowości, fragmentyzacji i harmonogramu płatnego czasu pracy. Wyodrębniono kilka grup osób wykonujących, bądź nie, pracę w domu (nie pracujących, rzadko pracujących, bądź regularnie pracujących). stwierdzono, że związek pomiędzy pracą w domu a czasem spędzonym w płatnej i niepłatnej pracy, różni się ze względu na regularność pracy w domu i płeć. Zaobserwowano, że praca w domu nie prowadzi, tak jak sądzono, do posiadania większej ilości czasu przeznaczonego na działalność rekreacyjną, chociaż z drugiej strony pomaga kobietą manipulować pracą i aktywnościami na rzecz rodziny, a także to, że przeciętna osoba pracująca w domu nie spędza na pracy tyle czasu, co pracująca poza domem

The gender gap in employment hours: do work hour regulations matter? / L.Ch. Lan-divar // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 4, s. 550-570, rys. tab. bibliogr.

**Luka ze względu na płeć w zatrudnieniu godzinowym: czy mają znaczenie regulacje dotyczące czasu pracy?**

Autor zwraca uwagę, że wraz ze wzrostem udziału kobiet na rynku pracy na znaczeniu zyskała polityka rodzinna oraz regulacje dotyczące czasu pracy. Pozwalały one bowiem na godzenie aktywności zawodowej z odpowiedzialnością za rodzinę, z drugiej jednak strony mogło prowadzić do wzrostu nierówności w zakresie płatnych godzin pracy na poziomie krajowym, która to luka ze względu na płeć w zakresie płatnych godzin pracy, jest różna i wynosi nawet od 2 do 20 godzin tygodniowo. Wynika to z faktu, że kobiety, w tym szczególnie matki, pracują proporcjonalnie mniej niż ich partnerzy. W oparciu o dane pochodzące z OECD oraz 2002 International Social Survey Programme, autor postanawia przyjrzeć się temu zjawisku i znaleźć odpowiedź na pytanie,

czy regulacje dotyczące godzin pracy mają jakieś znaczenie dla alokacji gospodarstwa domowego w zakresie płatnej pracy i nierówności ze względu na płeć w zakresie godzin pracy. Starał się sprawdzić, jak różnią się godziny pracy w obrębie par oraz jak koreluje to z charakterystykami gospodarstw domowych i charakterystykami krajowymi. Autor w prezentowanym badaniu skupił się na standardowym tygodniu pracy i maksymalnym dostępnym tygodniu pracy. W ramach badania stwierdził, że gospodarstwa domowe pochodzące krajów z krótszym maksymalnym tygodniem pracy miały mniejsze nierówności w zakresie godzin pracy występujące pomiędzy parami. Ponadto w badaniu znaleziono dowody na to, że każda dodatkowa godzina pracy zwiększa wielkość luki w godzinach pracy o 20 minut tygodniowo. To z kolei znaczyło, że źródłem nierówności w godzinach pracy i nierówności ze względu na płeć w podaży pracy, są ustanawiane na poziomie krajowym regulacje dotyczące godzin pracy.

Gendered work-family conflict in Germany: do self-employment and flexibility matter? / S. König, B. Cesinger // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 4, s. 531-549, tab. bibliogr.

**Konflikt z uwzględnieniem płci na linii praca-rodzina w Niemczech: czy samozatrudnienie i elastyczność ma znaczenie?**

Wraz ze wzrostem integracji kobiet z rynkiem pracy, coraz większą rolę zaczyna odgrywać kwestia godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym. Zaczęła ona budzić zainteresowanie nie tylko badaczy i polityków, ale również stała się przedmiotem agendy na poziomie europejskim, w wyniku której wspierano tworzenie lepszych regulacji pozwalających na godzenie obowiązków oraz zapewniających równość płci. Od poziomu dostępności opieki nad dziećmi zależy możliwość godzenia obu obszarów życia, a brak możliwości ich zaspokojenia może prowadzić do powstawania konfliktu na linii praca-życie. W tym kontekście autorzy postanawiają przyjrzeć się sytuacji w Niemczech, gdzie dostępność opieki nad dziećmi pozostawia wiele do życzenia, zwracając jednocześnie uwagę na elastyczność i samozatrudnienie, które mogą być

wykorzystywane przy podejmowanych próbach godzenia pracy z życiem rodzinnym. Do analizy zagadnienia wykorzystano badanie obejmujące prawie 1400 osób, które miało wyjaśnić czy samozatrudnienie i elastyczność wpływają na konflikt między pracą a życiem rodzinnym w Niemczech oraz to, jak wpływa płeć na interferencje pracy z życiem rodzinnym i rodziny z pracą wśród samozatrudnionych i etatowych pracowników. W ramach przeprowadzonej analizy zaobserwowano różny, ale pozbawiony aspektu płci wpływ efektu samozatrudnienia i elastyczności pracy na konflikt na linii praca-życie. Stwierdzono bowiem, iż z powodu większej elastyczności samozatrudnieni odczuwali mniejszy, oparty na czasie konflikt pracy z życiem rodzinnym, a konflikt oparty na obciążeniu pracą był w ich przypadku większy niż u pracowników. Samozatrudnienie może być więc postrzegane w różny sposób, w zależności od rodzaju towarzyszącego mu konfliktu.

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

Zob. też poz. 28.



Lean management and HR function capability: the role of HR architecture and the location of intellectual capital / P. Sparrow, L. Otaye-Ebede // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2014, nr 21-22, s. 2892-2910, tab. bibliogr.

**Zarządzanie „lean” a zdolności funkcjonalne zarządzania zasobami ludzkimi: rola architektury zarządzania zasobami a lokowanie kapitału intelektualnego.**

W ostatnim czasie, w tradycyjnych firmach sektora wytwórczego i inżynieryjnym oraz nietradycyjnych firmach zatrudniających tzw. „białe kołnierzyki”, istnieje ogromne zainteresowanie zarządzaniem określanym jako „lean”. Pojęcie „lean” oznacza zarówno filozofię zarządzania, jak i praktyczną perspektywę operacyjną w tym zakresie, koncentrującą się na systematycznym identyfikowaniu i eliminowaniu strat dotyczących wysiłku ludzkiego, inwencji, czasu i przestrzeni produkcji w procesie wytwarzania doskonałych dóbr, stanowiących odpowiedź na potrzeby i pragnienia klienta. Niezależnie od potencjalnych korzyści, firmy wdrażające ten system zarządzania, napotykają na problem utrzymania go na stałym poziomie. Artykuł opisuje, w jaki sposób najnowsze inicjatywy

w tym zakresie, mogą doprowadzić do zmian w zarządzaniu własnością „kapitału intelektualnego”, zwłaszcza eksperckiego. Do badań wykorzystano dane pochodzące z 18 wywiadów ze starszymi zarządzającymi, odpowiedzialnymi za wdrażanie zarządzania typu „lean” oraz strategię kierowania personelem w 12 wielkich przedsiębiorstwach o charakterze tradycyjnym i nietradycyjnym. W celu identyfikacji strategii wdrażania i prowadzenia „lean” w ramach architektury zarządzania zasobami ludzkimi w firmie w kategoriach trzech elementów: kwalifikacji i kompetencji w wymogach, wskazaniach dla praktyk w dziedzinie zasobów ludzkich oraz podstawowej roli tych typów zachowań, które zamierza się kreować u pracowników, zanalizowano opinie ekspertów oraz to, gdzie powinien być uwzględniany kapitał intelektualny i ekspercki pracowników, a także zidentyfikowano strukturalne rozwiązania w tym zakresie.

„Lean”, new technologies and employment in public health services: employees’ experiences in the National Health Service / C. Lindsay [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2014, nr 21-22, s. 2941-2956 bibliogr.

**„Lean”, nowe technologie a zatrudnienie w publicznej służbie zdrowia: doświadczenia pracowników w Krajowej Służbie Zdrowia.**

Niniejszy artykuł analizuje doświadczenia pracowników w jednym z większych projektów restrukturyzacji organizacyjnych, który ma na celu wdrożenie technologii z dziedziny robotyki w celu poprawy efektywności funkcjonowania działu dystrybucji leków w ramach Narodowej Służby Zdrowia, w jednej z części Wielkiej Brytanii. W tym celu wdrożono podejście „lean”, włączając starszych zarządzających w wykorzystanie ułatwień nowoczesnych technologii, zarówno w procesie bezpośredniej dystrybucji leków, jak i szans podnoszenia kwalifikacji oraz profesjonalnej współpracy pracowników firm. Projekt zakłada niwelowanie negatywnych konsekwencji w postaci trudności w utrzymaniu stałego poziomu jakości pracy, o którym donosiła literatura przedmiotu w zakresie

wdrażania podejścia „lean” w usługach publicznych. Jak wynika z analiz, doświadczenia pracowników różnią się między sobą. Niektórzy informują o zaangażowaniu w szkolenie i współpracę w zakresie dostarczania usług „bliżej pacjenta”, podczas gdy inni skarżą się na niewielkie możliwości rotacji w obrębie wyznaczonych ról zawodowych. Ponadto, większość badanych pracowników kwestionuje założenie, iż nowe technologie i podejście „lean” poprawiają w znaczący sposób efektywność pracy i podnoszą jej jakość. Dla wielu z nich, o tych parametrach decyduje raczej model dobierania personelu w ramach „lean”, który ogranicza szanse rozwoju i zmusza do intensyfikacji pracy. To obserwowane napięcie pozostanie kluczowym zagadnieniem stosunków pracy w Wielkiej Brytanii tak długo, jak sektor publiczny będzie borykać się z niewydolnością finansową.

Role of the line manager in human resource management: empirical evidence from India / F. Tabassum Azmi, Sh. Mushtaq // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 5-6, s. 616-639, rys. tab. bibliogr.

**Rola menedżera liniowego w zarządzaniu zasobami ludzkimi: dane doświadczalne z Indii.**

W ostatnim czasie koncepcja roli menedżera liniowego w firmie przeszła głębokie przeobrażenia. Menedżerowie przejęli w dużej mierze odpowiedzialność za podstawowe funkcje zarządzania zasobami ludzkimi. Wspomniana wyżej rola menedżera liniowego została już szeroko omówiona w literaturze akademickiej, ale jej wpływ na efektywność zarządzania personelem pozostaje, szczególnie w Indiach, nadal nie do końca opisany. Celem niniejszego studium było zbadanie w sposób doświadczalny, relacji pomiędzy najistotniejszymi wymiarami roli menedżera liniowego w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Dane do analiz pochodzą z badania menedżerów liniowych firm z wysokich pozycji rankingu w Indiach. W celu przetestowania modelu badawczego

opartego na założonych hipotetycznie układach relacji, wykorzystano dwa narzędzia: zdolności SEM oraz LISREL 8.50. Uzyskane rezultaty wskazują, że przyjęte hipotezy, w zdecydowanej większości symulacji potwierdziły się. Wyniki stanowią użyteczne narzędzie dla praktyków i teoretyków w badaniu rozumienia roli menedżera liniowego w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach indyjskich.

Think talent - think male? A comparative case study analysis of gender inclusion in talent management practices in the German media industry / M. Festing, A. Kornau, L. Schäfer // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 5-6, s. 707-732, tab. bibliogr.

**Myśląc o talencie, myślimy o mężczyźnie? Porównawcze studium przypadku włączania płci w praktyki zarządzania talentami w niemieckim przemyśle medialnym.**

Artykuł poszerza wiedzę na temat zarządzania talentami, badając koncepcyjnie i doświadczalnie osobliwości zarządzania utalentowanymi zasobami ludzkimi oraz włączanie płci w rozwój talentów w Niemczech. Dane do badań pochodzą z sektora przemysłu medialnego tego kraju. Autorzy studium analizują również praktyki dotyczące płci w ramach zarządzania personelem, przyjmując interdyscyplinarną perspektywę badawczą i dokonując powiązania najważniejszych rezultatów badań dotyczących płci w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Dokonują konceptualizacji zjawiska włączania płci i pod tym kątem tworzą przegląd najnowszej literatury przedmiotu. W jego rezultacie identyfikują pięć elementów zarządzania talentami (definicję talentu, określenie kierunku

kariery, zawartość programów rozwoju talentu, podejście do zarządzania talentami oraz proces selekcji talentów). Elementy te w zależności od swojego układu i charakterystyki, mają znaczący wpływ na stopień dysproporcji udziału płci oraz ryzyko zaistnienia dyskryminacji w ramach procesu zarządzania talentami.

#### **IV. WYNAGRODZENIE**



The black-white wage gap among young women in 1990 vs. 2011: the role of selection and educational attainment / J. Albrecht, A. van Vuuren, S. Vroman // *Labour Econ.* - 2015, vol. 33, s. 66-71, tab. bibliogr.

**Czarno-biała luka płacowa wśród młodych kobiet w 1990 roku w porównaniu do 2011 roku: Rola selekcji i osiągnięć edukacyjnych.**

Autorzy zajmują się zagadnieniem luki w wysokości płac występującej pomiędzy kobietami, ze szczególnym uwzględnieniem różnic w poziomie płac między młodymi białymi i czarnymi kobietami. Interesowało ich w szczególności, jak na przestrzeni czasu wspomniana luka płacowa ulegała przeobrażeniom. Prezentowana praca stanowi rozszerzenie badań Dereka Neala, który jako pierwszy zainteresował się problemem luki płacowej występującej pomiędzy młodymi kobietami. Był on w tym temacie prekursorem, gdyż wcześniejsze prace zajmowały się tylko zjawiskiem luki płacowej pomiędzy mężczyznami. Jednocześnie wskazał, przy użyciu danych pochodzących z badania NLSY, że w 1990 r. stopa zatrudnienia młodych kobiet białych i czarnych

kształtowała się podobnie, a różnice pomiędzy medianą płacy były mniejsze niż mogłoby się to wydawać w tej grupie wiekowej. Tymczasem zmiany jakie zaszły po 1990 roku skłoniły autorów artykułu do przypuszczeń, iż w obrębie tych grup mogło dojść do zmiany w zatrudnieniu, a także w oczekiwaniach płacowych młodych białych i czarnych kobiet. Przy użyciu danych z badania NLSY 97 zbadali oni mediany luki płacowej pomiędzy białymi i czarnymi kobietami w wieku 26–31 lat, w latach 1990 i 2011. Przeprowadzona analiza pozwoliła pokazać, iż w objętych badaniem okresach wzory selekcji do zatrudnienia wśród białych i czarnych młodych kobiet nie uległy zasadniczej zmianie. Znalezione dowody wskazujące na wzrost między 1990 i 2011 rokiem mediany luki płacowej między młodymi kobietami. Autorzy tłumaczą to zmianami w zakresie kształcenia kobiet z obu grup, jakie obserwowano w okresie znajdującym się pomiędzy analizowanymi latami.

The wage gap between foreign and Spanish nationals in Spain: an analysis using matched employer-employee data / J.I. García-Pérez, F. Muñoz-Bullón, M. Prieto-Rodríguez // *Int. Migr.* - 2014, nr 6, s. 165-179, tab. bibliogr.

**Wpływ Dyrektywy UE dotyczącej równego traktowania na pracowników zatrudnionych na czas określony: dane z Wielkiej Brytanii.**

W 2002 r. Wielka Brytania przyjęła Dyrektywę UE o równym traktowaniu pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników mających kontrakty bezterminowe. Niniejszy artykuł, wykorzystując dane gromadzone na przestrzeni 11 lat, pochodzące z Badania Siły Roboczej w Wielkiej Brytanii, dokonuje oceny tego, czy wdrożenie nowego ustawodawstwa we wspomnianym wyżej zakresie przyczyniło się do zmniejszenia przeciętnej dysproporcji w wynagrodzeniach pracowników terminowych i zatrudnionych na czas nieokreślony. Przeprowadzone analizy wskazują, iż jeśli chodzi o kobiety, nie zauważono takiej prawidłowości. Co do mężczyzn, dostrzeżono zwięźanie się dziury płacowej po 2002 r. Jednakże, jak wynika z badań, dysproporcje w wynagrodzeniach

mężczyzn zatrudnionych w ramach obu typów umów, zaczęły się wyrównywać jeszcze przed 2002 r. a zaobserwowane zmiany tego rodzaju, każą wątpić w jedynie korzystny w tym procesie wpływ przyjęcia przez Wielką Brytanię Dyrektywy UE.

Gender pay gaps among highly educated professionals. Compensation components do matter / Ch. Grund // *Labour Econ.* - 2015, vol. 34, s. 118-126, rys. tab. bibliogr.

**Luka płacowa ze względu na płeć wśród wysoko wykwalifikowanych profesjonalistów. Komponenty kompensacyjne mają znaczenie.**

Autor zajmuje się zagadnieniem luki płacowej ze względu na płeć, przypominając o tym, iż mimo że w wielu państwach istnieją regulacje wspierające równość płac wśród kobiet i mężczyzn, jest ona stale obecna. Śledząc przyczyny tej sytuacji, autor wskazuje na jej zróżnicowane źródła. Mogą to być różnice w charakterystykach osób czy pracy, jak również segregacja zawodowa kobiet i mężczyzn poprzez przypisanie ich do pewnych zawodów. Wcześniejsi badacze wskazywali również na urlop rodzicielski jako przyczynę niższych kwalifikacji, mniejszej ilości szkoleń i w rezultacie powstawania luki płacowej ze względu na płeć. Inni badacze upatrywali przyczyn luki płacowej w mentalności kobiet, a konkretnie ich unikanie konkurencyjnych sytuacji oraz tych związanych z negocjacjami prowadzącymi do rozwoju kariery zawodowej.

Chociaż, jak już wspomniano, wcześniejsze badania skupiały się głównie na analizie luki płacowej ze względu na płeć w ujęciu miesięcznym lub rocznym. Autor postanawia rozszerzyć krąg zainteresowania tematem i skupia się na dodatkowych komponentach wynagrodzeń, które jego zdaniem, mogą mieć większy wpływ na lukę płacową ze względu na płeć, niż stałe elementy wynagrodzeń. W oparciu o dane panelowe, pochodzące z badania niemieckiego sektora chemicznego w latach 2008–2012, autor stara się przybliżyć możliwe zróżnicowania, przy uwzględnieniu różnych komponentów płacowych. Analiza pokazała znaczne zróżnicowanie płacowe, pomiędzy kobietami a mężczyznami, w specyficznym sektorze chemicznym i raczej homogenicznej grupy osób w nim pracujących, w szczególności wśród osób zajmujących wysoką pozycję w firmie i posiadających dzieci. Jednocześnie potwierdzono przesupozycję, że luka płacowa ze względu na płeć jest bardziej powszechna w przypadku dodatkowych elementów płacowych, niż w przypadku stałego wynagrodzenia.

Is there a double-negative effect? Gender and ethnic wage differentials in Italy /  
D. Piazzalunga // *Labour*. - 2015, nr 3, s. 243-269, rys. tab. bibliogr.

**Czy istnieje podwójny negatywny efekt? Płeć oraz etniczne zróżnicowanie płac we Włoszech.**

Autor zajmując się zjawiskiem migracji do Włoch wskazuje, iż duży udział mają w nich kobiety. Ich rola w migracjach rosła nie tylko w związku ze wzrostem udziału włoskich kobiet w zasobach siły roboczej, ale również w związku z upadkiem reżimów w Europie Wschodniej i napływem migrantów z tego kierunku. Jednocześnie zauważono, że pomimo wzmożonego napływu kobiet migrantów, jaki jest odnotowany we Włoszech od lat 90-tych i ich znaczenia na tamtejszym rynku pracy (np.: w sektorze opieki), kobiety migrantki w niewystarczającym stopniu przyciągały uwagę badaczy, co miało związek m.in. z brakiem odpowiednich danych. Skłoniło to autora do podjęcia próby wypełnienia tej luki poprzez analizę wynagrodzeń kobiet migrantek, celem zbadania ich

integracji z włoskim rynkiem pracy. W swojej analizie autor posłużył się standardową dekompozycją Oaxaca-Blinder, która była wykorzystana do oszacowania etnicznej i związanej z płcią dyskryminacji wobec kobiet migrantek, przy uwzględnieniu bądź nie, korekty dotyczącej dostosowania się w ramach samoselekcji na rynku pracy. Autora interesowało to, czy w praktyce istnieje podwójny negatywny efekt wynikający z bycia zarówno kobietą, jak i migrantem oraz czy istnieje podwójna negatywna dyskryminacja, stanowiąca swego rodzaju niewyjaśniony komponent, na co wskazywali już wcześniej inni badacze. W ramach badania stwierdzono m.in. istnienie luki w poziomie wynagrodzeń ze względu na płeć na poziomie 15%, z czego ponad połowę stanowiły niewyjaśnione różnicowania. Jeszcze większa była luka płacowa ze względu na etniczność. Szacując podwójny negatywny efekt bycia migrantem i kobietą zaobserwowano, że kobiety migrantki zarabiają o ponad 40% mniej niż włoscy mężczyźni, z czego niewyjaśniony komponent stanowi ponad 50%.

Mindestlohn und Minijobs: Steuerklassen-Effekt bremst Übergang in beitragspflichtige Beschäftigung / G. Bäcker // *Soz. Sicherh.* - 2015, nr 7, s. 275-280, rys.

**Minimalna płaca i mini praca: efekt związany z klasami podatkowymi hamuje przejście w kierunku zatrudnienia podlegającego ubezpieczeniu społecznemu.**

Przed wprowadzeniem w Niemczech ustawowej płacy minimalnej, politycy i eksperci ostrzegali przed jej negatywnymi skutkami w postaci spadku miejsc pracy i wzrostu bezrobocia. Według instytutu IFO miały one wynosić nawet 900 tysięcy zlikwidowanych miejsc pracy. Tymczasem wspomniane czarne scenariusze nie zrealizowały się, gdyż według danych administracyjnych, po wprowadzeniu płacy minimalnej doszło do spadku bezrobocia i wzrostu zatrudnienia. W tym kontekście autor postanawia sprawdzić czy wprowadzenie płacy minimalnej na początku 2015 roku, przyczyniło się do przekształcenia tzw. mini pracy w regularne zatrudnienie podlegające składkom na ubezpieczenie społeczne. W ramach przeprowadzonej analizy autor przyznaje, że taki proces rzeczywiście ma miejsce, ale pozostawia on dużo do życzenia. W praktyce,

szczególnie w przypadku zameźnych pracownic, klasa podatkowa hamuje przejście do zatrudnienia podlegającego pod ubezpieczenie społeczne. Autor omawiając zależności pomiędzy minimalną płacą, mini pracą i klasą podatkową, dochodzi do wniosku, że chociaż z punktu widzenia polityki rynku pracy i polityki socjalnej przekształcenie mini pracy, z jej wszystkimi wadami i dyskryminacjami, w regularny stosunek pracy jest ze wszech miar pożądane, to jednak na przeszkodzie temu procesowi stoją zarówno regulacje socjalne, jak i podatkowe. W efekcie pracownicy kierując się krótkookresowymi korzyściami, nie decydują się na przejście do regularnego zatrudnienia, mimo, że w długiej perspektywie jest to dla nich korzystne.

Price effects of the minimum wage: a survey data analysis for the German construction sector / T. Werner, F.L. Sell // *Labour*. - 2015, nr 3, s. 310-326

**Efekte cenowe płacy minimalnej: dane z analizy badawczej niemieckiego sektora budowlanego.**

W kontekście wprowadzenia w 2015 r. w Niemczech powszechnej płacy minimalnej, autorzy zwracają uwagę na znaczenie tego faktu, przypominając równocześnie, że wcześniej dotyczyła ona tylko pewnych branż w gospodarce niemieckiej. Chociaż dotychczas badacze zajmowali się już zagadnieniem minimalnej płacy, to z reguły koncentrowali się na badaniu wpływu płacy minimalnej na zatrudnienie i ewaluacji związanych z nią interwencji na rynku pracy, wyłącznie w oparciu o ten wskaźnik. Tymczasem autor postanawia pokazać, że zatrudnienie nie jest jedynym wskaźnikiem, który może być wykorzystywany przy badaniu konsekwencji regulacji dotyczących płacy minimalnej dla rynku pracy. W związku z tym autor sięgnął do klasycznej teorii ekonomii, sugerującej, że wprowadzenie płacy minimalnej ma wpływ na rynek dóbr

i korzystając z danych niemieckich Institute for Economic Research za lata 1991–2007, podejmuje się, przy uwzględnieniu sytuacji gospodarczej firm, zmian w popycie, wykorzystaniu zasobów i bodźców do zmiany cen, oszacowania efektu wprowadzenia płacy minimalnej na ceny, na poziomie firm w niemieckim sektorze budownictwa. Przeprowadzona analiza pozwoliła na rozróżnienie sytuacji na wschodzie i zachodzie Niemiec. Otóż na wschodzie kraju stwierdzono znaczący pozytywny efekt cen, który wykluczał ewentualny wzrost zatrudnienia. Autor tłumaczył to istnieniem specyficznego konkurencyjnego rynku pracy, który tłumi zatrudnienie. Z kolei na zachodzie Niemiec, nie znaleziono znaczącej reakcji cenowej, co może oznaczać, że implementowana płaca była tam za niska w porównaniu do obowiązujących wcześniej płac i nie była przez to wiążąca.

The sexual orientation wage gap for racial minorities / J.H. Douglas, M.D. Steinberger // *Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 59-108, rys. tab. bibliogr.

**Dysproporcje płacowe ze względu na orientację seksualną wśród mniejszości rasowych.**

Autorzy pracy badają w ramach czterech grup rasowych i etnicznych wymienianych w badaniach populacji w USA w 2000 r.: Azjatów, Murzynów, Metysów i Białych, dysproporcje płacowe ze względu na orientację seksualną. Wykorzystując analizę dekompozycyjną, autorzy pracy badają, czy grupy mniejszości rasowej reprezentują ten sam wzorzec orientacji seksualnej co Biali. Analizują też, pomijając kwestię dystrybucji płac na rynku, w jaki sposób rasa i orientacja seksualna wpływają na dysproporcje w wynagrodzeniu. Rezultaty analiz ujawniają, iż dla mężczyzn obserwuje się bardziej złożone zależności w zakresie dysproporcji płac, niż wynikałoby to z indywidualnych

różnic w zakresie rasy i orientacji seksualnej. Z kolei rasowa mniejszość lesbijska, jak wykazują analizy, zarabia najmniej, biorąc pod uwagę wszystkie mniejszości etniczne i orientacje seksualne.

## **V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY**



Effect of sexual orientation on job satisfaction: evidence from Greece / N. Drydakis // *Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 162-187, tab. bibliogr.

### **Wpływ orientacji seksualnej na satysfakcję zawodową: dane z Grecji.**

Studium bada różnice w zakresie czterech aspektów satysfakcji zawodowej pomiędzy gejami, lesbijkami i osobami heteroseksualnymi. Jak wynika z przeprowadzonych analiz, geje i lesbijki wydają się być mniej zadowoleni z wykonywanej pracy, przynajmniej w odniesieniu do wszystkich zastosowanych wskaźników satysfakcji zawodowej. Co więcej, osoby z tej grupy, których orientacja seksualna jest powszechnie znana w miejscu pracy, wykazują wyższy poziom satysfakcji zawodowej niż geje i lesbijki, o których preferencjach seksualnych nikt nie wie. Ponadto, geje i lesbijki, którzy zdecydowali się na ujawnienie swojej preferencji seksualnej czują się bardziej zadowoleni z pracy po tym fakcie, niż przed ujawnieniem.



The effects of lean organizational practices on employees' attitudes and workers' health: evidence from France / G. Bouville, D. Alis // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2014, nr 21-22, s. 3016-3037, rys. tab. bibliogr.

**Wpływ praktyk organizacyjnych typu „lean” na stosunek pracownika do zadań i jego zdrowie: dane z Francji.**

Organizacja pracy w przedsiębiorstwach, w ostatnich dekadach uległa w znaczący sposób przeobrażeniom. Wiązało się w szczególności z wprowadzeniem nowego systemu zarządzania produkcją w przemyśle i usługach, tzw. systemu „lean”. Kilka dotychczasowych prac badawczych rozważało społeczne skutki jego wdrażania, studium niniejsze natomiast stanowi kontynuację tych rozważań. Wykorzystując ramy teoretyczne systemów pracy wysokiej jakości (HPWS) autorzy analizują wpływ podejścia „lean” w zakresie praktyk zarządzania oraz badają ich oddziaływanie na satysfakcję zawodową pracowników oraz ich zdrowie w pracy. Przeprowadzono analizy ilościowe z wykorzystaniem bazy danych z Francji i uzyskano niejednoznaczne rezultaty. Zauważono

negatywne konsekwencje kilku wprowadzanych tego rodzaju praktyk zarządzania na satysfakcję zawodową, intencje pracowników co do dalszego pozostania w firmie oraz ich zdrowie w pracy. Jednakże, takie formy zarządzania jakością mogą równocześnie wpływać korzystnie i niekorzystnie na samopoczucie pracowników w różnych kontekstach oraz oddziaływać na ich stosunek do pracy i zachowanie.

Job design under lean manufacturing and the quality of working life: a job demands and resources perspective / S-J. Cullinane [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2014, nr 21-22, s. 2996-3015, rys. tab. bibliogr.

**Wzorzec pracy w ramach produkcji według podejścia „lean” a jakość życia zawodowego: wymogi pracy a perspektywa zasobów.**

Dotychczasowe prace badawcze poświęcone zagadnieniom relacji pomiędzy produkcją typu „lean” a samopoczuciem pracownika, przynoszą sprzeczne wnioski o korzystnych, negatywnych i obojętnych skutkach wdrażania tego typu filozofii zarządzania. Tę niezgodności można częściowo przypisać brakowi odpowiedniego modelu, który obejmowałby złożone wzorce pracy związane z tym kontekstem i ich odniesienie do efektywności pracownika. W niniejszym studium, w celu wychwycenia najbardziej znaczących czynników natury motywacyjnej i dotyczącej samopoczucia pracownika, autorzy proponują i testują z wykorzystaniem ram popytu i zasobów taki właśnie model. Dane do badań pochodzą od 200 pracowników zatrudnionych w wielonarodowym przedsiębiorstwie

farmaceutycznym wykorzystującym podejście „lean” w produkcji od dłuższego czasu. Uzyskane rezultaty symulacji w ramach modelu wskazują, że zastosowana technologia zarządzania zmniejsza niekorzystny dla zdrowia kontekst zatrudnienia i wykorzystuje potencjał motywacyjny w celu właściwego zużytkowania zasobów ludzkich, co wydaje się niezbędne w celu podłożenia wysokim wymogom produktywnego środowiska pracy bez większych strat dla zdrowia pracowników.

Job satisfaction in aging workforces: an analysis of the USA, Japan and Germany /  
D. Drabe, S. Hauff, N. F. Richter // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 5-6,  
s. 783-805.

**Satysfakcja zawodowa starzejącej się siły roboczej: analiza sytuacji w USA, Japonii i Niemczech.**

W świetle obserwowanego zjawiska dramatycznego starzenia się siły roboczej, w wielu wysoko uprzemysłowionych krajach świata, zarządzanie zróżnicowaniem wieku w firmach staje się największym wyzwaniem dla kierujących personelem. Aby z sukcesem utrzymywać w przedsiębiorstwie owo zróżnicowanie wiekowe pracowników, kluczowe wydaje się zrozumienie, w jaki sposób pracownicy w określonym wieku powinni być motywowani. Niniejszy artykuł dokonuje analizy moderującej roli wieku, w relacjach pomiędzy sytuacyjną charakterystyką typu pracy a satysfakcją zawodową. W celu skontrolowania potencjalnego wpływu kontekstu kulturowego i instytucjonalnego,

autorzy wykorzystują dane pochodzące z USA, Japonii i Niemiec. Uzyskane rezultaty ujawniają, iż satysfakcja zawodowa starszych pracowników zależy od innych czynników niż zadowolenie z pracy młodych zatrudnionych. Starsi przykładają więcej wagi do dobrych relacji z kolegami z pracy, podczas gdy poziom dochodów, szanse awansu zawodowego, bezpieczeństwo zatrudnienia i interesujące zadania do wykonania, wydają się być, z ich punktu widzenia, mniej ważne. Zauważono także zróżnicowanie kulturowo-narodowościowe w obrębie wspomnianych wyżej czynników, niektóre z nich wydają się ważniejsze dla pracowników w USA, inne dla tych w Japonii i Niemczech.

The role of work characteristics in enhancing older employees' performance: evidence from a post-Soviet country / B. Goštautaitė, I. Bučiuniene // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 5-6, s. 757-782, rys. tab. bibliogr.

**Rola charakterystyki pracy w zwiększaniu wydajności starszych pracowników: dane z post-sowieckiego kraju.**

Artykuł nakreśla szeroki kontekst rozwoju programów zróżnicowania wiekowego w zatrudnieniu, w jednym z krajów strefy post-sowieckiej – na Litwie oraz bada teoretyczne podstawy i dane doświadczalne dotyczące roli charakterystyki pracy (autonomii ustalania czasu pracy, podejmowania decyzji i wsparcia społecznego) w ramach indywidualnych powiązań pomiędzy wiekiem a efektywnością pracy. Indywidualna produktywność opisywana jest w kategoriach wykonywania zadań, adaptacji oraz efektywności o charakterze innowacyjnym. Opierając się na konkretnych danych doświadczalnych pochodzących z wielu źródeł (szeregowych pracowników i ich bezpośrednich przełożonych), autorzy artykułu wskazują, że wysokie poziomy autonomii

w zakresie ustalania czasu pracy oraz wsparcie społeczne łagodzą negatywne skutki wieku w odniesieniu do efektywności pracy a wzorzec zależności pomiędzy produktywnością a wiekiem pracownika zależy w dużej mierze od stosowanych kryteriów w ocenie wydajności, które nie są uniwersalne.

When do corporate social responsibility initiatives impact on customer - facing employees? Evidence from India and the Netherlands / P. A. Vlachos [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2014, nr 21-22, s. 3086-3112, rys. tab. bibliogr.

**Kiedy inicjatywy w zakresie społecznej odpowiedzialności biznesu wpływają na relacje klient-pracownik? Dane z Indii i Holandii.**

Większa część dotychczasowej literatury przedmiotu, podejmującej temat społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR), w analizach opisujących powiązania pomiędzy CSR a jej skutkami, koncentruje się na poziomie makro (przedsiębiorstw), niewiele na poziomie mikro (indywidualnym), dotyczącym pracownika. Niniejsza praca pragnie wypełnić tę lukę, dokonując tego rodzaju analizy z wykorzystaniem podejścia psychologicznego, uwzględniającego postrzeganie przez pracowników akcji społecznych podejmowanych przez ich korporacje. Studium to wydaje się po raz pierwszy badać rolę kontekstu w stosunku pracowników do CSR. autorzy, na podstawie literatury

psychologicznej na temat CSR, budują ramy badawcze, które pozwalają określić modyfikujący wpływ satysfakcji z wynagrodzenia i zawodowej jako takiej, w ujęciu indywidualnym, w relacji pomiędzy postrzeganiem społecznej odpowiedzialności biznesu a zachowaniami w zakresie spojrzenia pracownika na klienta. Dane do badań pochodzą z dwóch dużych firm w Holandii i Indiach. Rezultaty analiz wskazują na złożone relacje pomiędzy postrzeganiem CSR a dwoma rodzajami satysfakcji zawodowej w zależności od krajowego kontekstu, który modyfikuje efekt tego postrzegania i określa zachowania pracowników wobec klientów.

Work hour congruence: the effect on job satisfaction and absenteeism / B.Y. Lee, J. Wang, J. Weststar // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 5-6, s. 657-675, tab. bibliogr.

### **Dogodność godzin pracy: wpływ na satysfakcję zawodową i absencję.**

Studium analizuje wpływ dostosowania godzin pracy na satysfakcję zawodową pracowników i poziom ich absencji w zatrudnieniu, wykorzystując do tego celu dane z dużego długookresowego Badania Kanadyjskiego Pracownika i Miejsca Pracy (WES). Za dogodny czas pracy uznano taką ilość godzin zatrudnienia, która najbardziej odpowiada pracownikowi. Rezultaty przeprowadzonych analiz ujawniają różnice pomiędzy pragnieniami pracownika w zakresie godzin pracy. Pierwsza grupa wykazuje wysokie poziomy satysfakcji zawodowej, jeśli otrzymuje żadaną liczbę godzin pracy, druga, nie przeciążona godzinami pracy, rzadszą absencję. Uzyskane wyniki badań wskazują ponadto, iż pracownicy korzystnie reagują na pracodawców, którzy gotowi są dostosować godziny pracy do potrzeb zatrudnionych. Nie dotyczy to jedynie tych

pracowników, którzy nie otrzymują takiego wymiaru dodatkowych godzin pracy, jakie chcieliby otrzymać. Niniejsze studium stanowi cenny wkład w literaturę przedmiotu, wykorzystując precyzyjne narzędzia pomiaru preferencji godzin pracy oraz zmian, dzielenia zatrudnionych na tych, którzy pragną dłużej pracować od tych, którzy zadowolają się mniejszą ilością godzin pracy.

Workplace job satisfaction in Britain: evidence from linked employer-employee data / G.A. Haile // *Labour*. - 2015, nr. 3, s. 225-242, rys. tab. bibliogr.

**Satysfakcja z pracy w Wielkiej Brytanii: dowody z powiązanych danych pracodawca-pracownik.**

W kontekście „renesansu” zainteresowania opinii publicznej zagadnieniem tzw. dobrostanu, autor omawia dotychczasowy dorobek badawczy, jaki powstał w tej materii. Szczególną uwagę zwraca przy tym na satysfakcję z pracy, która stanowi integralną część tego zagadnienia i zarazem ważny wskaźnik zachowań na rynku pracy, w tym intencji odejścia z dotychczasowej pracy. Chociaż badacze poszukiwali korelacji między satysfakcją z pracy a atrybutami pracy, to nie wszystkie aspekty z tym związane np.: heterogeniczność miejsc pracy, były przez nich uwzględniane. Dotychczas nie uwzględniali oni korelacji satysfakcji z pracy z pracownikami i miejscami pracy. Z tego powodu autor, przy użyciu specyficznych celów dotyczących satysfakcji z pracy i wykorzystując powiązane dane pracodawca-pracownik, podejmuje się zbadania natury

satysfakcji z pracy w miejscu pracy w Wielkiej Brytanii. Zajmował się on w szczególności ośmioma obszarami satysfakcji z pracy, monitorowanymi w 2004 roku przez badanie WERS 2004. Wykorzystane w artykule podejście miało pozwolić również na sprawdzenie, czy satysfakcja z pracy jest pojedynczą jednostką, tak jak wskazywano w literaturze przedmiotu, czy może jest odwrotnie. W istocie autor wskazuje na pewne luki mogące wynikać z mierzenia zagregowanej satysfakcji z pracy, która może prowadzić do nieuwzględniania pewnych zróżnicowań w satysfakcji z pracy. Wykorzystane w artykule alternatywne podejście uwzględniało szereg nieobserwowalnych zróżnicowań na poziomie pracownika i miejsca pracy. Uzyskane wyniki wskazywały na wiele różnic wobec literatury przedmiotu. Między innymi nie potwierdzały tak bezwarunkowo korelacji pomiędzy satysfakcją z pracy a byciem kobietą. Uzyskane wyniki przy badaniu zagadnienia satysfakcji z pracy wskazywały na znaczenie uwzględniania nieobserwowalnej heterogeniczności oraz potrzebę użycia specyficznej analizy pewnych obszarów.

## **VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP**



Injured workers in China: injustice, conflict and social unrest / Y. Zhu, P.Y. Chen, W. Zhao // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 4, s. 635-647, tab. bibliogr.

**Pracownicy poszkodowani w wypadkach przy pracy w Chinach: niesprawiedliwość, konflikt i społeczne niepokoje.**

W porównaniu do innych rozwiniętych krajów na świecie, w ostatnich dekadach w Chinach, miało miejsce nieproporcjonalnie dużo wypadków przy pracy i incydentów chorób zawodowych. Skutkowało to narastającymi konfliktami i niepokojami społecznymi, podważając stabilność i harmonię społeczną w tym kraju. Autorzy pracy w celu zbadania kluczowych czynników wpływających na poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach chińskich, przeprowadzili wywiady z 25 ofiarami wypadków przy pracy z 5 chińskich prowincji, na temat praktyk w zakresie bezpieczeństwa w pracy oraz potencjalnych przyczyn możliwych wypadków. Pytano także o to, jak byli traktowani pracownicy po zaistnieniu incydentu i jak przebiegał proces kompensacji, szkód. Na zakończenie, na podstawie wyników wywiadów, autorzy pracy

skonstruowali zalecenia, dotyczące rozwiązywania problemów z zakresu bhp w Chinach, służące przestrzeganiu sprawiedliwości i utrzymaniu harmonii społecznej.

## **VII. PRAWO PRACY**



Formulating European work and employment regulation during the pre-crisis years: coalition building and institutional inertia / M. Mailand, J. Arnholtz // *J. Eur. Soc. Policy*. - 2015, nr 2, s. 194-209, tab. bibliogr.

**Formułowanie regulacji na temat pracy i zatrudnienia europejskiego w latach przed kryzysem: budowanie koalicji i inercja instytucjonalna.**

Artykuł poddaje dyskusji kwestię przedkryzysowego zwrotu na prawo w Unii Europejskiej i jego wpływu na rozwój regulacji unijnych w dziedzinie prawa pracy i zatrudnienia. Autor zauważa, że o ile aktorzy sceny politycznej UE we wspomnianym okresie byli dość mało efektywni w swoich działaniach na rzecz zmian w obrębie tych regulacji, to należy oczekiwać dalszego procesu osłabiania Europy Socjalnej. Nie jest to na razie wyraźnie widoczne w ośmiu krajowych studiach przypadków, ale zadaniem autora pracy, dwa mechanizmy pozwalają wyjaśnić tendencje osłabiania państwa socjalnego: udany opór ze strony ustawodawców w kierunku wprowadzania dalszych regulacji oraz obserwowana wszechobecna instytucjonalna

inercja w UE, zwłaszcza w zakresie ustanawiania legitymacji prawnej, szczególnie Komisji Europejskiej.

It doesn't work at work: pregnancy discrimination in the workplace / T.M. Marcum, S.J. Perry // *Labor Law J.* - 2015, nr 2, s. 111-125.

**To nie działa w miejscu pracy: dyskryminacja ciężarnych w miejscu pracy.**

Same kwestie związane z zabezpieczeniem ciężarnych pracownic, mają długą sięgającą jeszcze XIX wieku tradycję. Jednak na dobrą sprawę regulacje w tej materii zaczęły powstawać od lat 40-tych, gdy rząd amerykański przygotował rekomendacje w sprawie traktowania kobiet ciężarnych. Jednak dopiero w połowie lat 60-tych udało się objąć cały obszar USA legislacją chroniącą ciężarne kobiety na rynku pracy. Mimo, iż na poziomie federalnym powstało szereg aktów prawnych, takich jak: The Pregnancy Discrimination Act czy The Family Medical Leave Act, to autorzy dostrzegają ograniczenia wspomnianych regulacji, które, jak się okazuje, w niewystarczającym stopniu chronią ciężarne kobiety przed dyskryminacją ze strony pracodawcy. Przyznają oni, że zjawisko dyskryminacji kobiet w miejscu pracy jest wciąż żywe, czego dowodem są

liczne skargi składane w ostatnich latach przez pracujące ciężarne kobiety. W tym kontekście autorzy zwracają uwagę na ostatnią linię orzecznictwa amerykańskiego Sądu Najwyższego, który przewidywał zobowiązanie pracodawców do zapewnienia ciężarnym odpowiednich warunków, podobnych do tych oferowanych innym pracownikom posiadającym pewne ograniczenia. Wskazują oni również, na konsekwencje wynikające z najnowszej linii orzecznictwa sądowego, która wymaga weryfikacji przez pracodawców z wielu stanów swoich dotychczasowych polityk dotyczących ciężarnych pracowników.

Labour inspection in contemporary China: like the Anglo-Saxon model, but different / W. Zhuang, K. Ngok // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 4, s. 561-585, rys. tab. bibliogr.

**Inspekcja pracy we współczesnych Chinach: podobna do modelu anglosaskiego, ale nie do końca.**

Autorzy artykułu analizują brak zaangażowania władz Chin w dokonywanie znaczących zmian w zakresie ustawodawstwa pracy. Pokazują to zjawisko na przykładzie inspekcji pracy, która od lat 80. ubiegłego wieku ewoluowała w system odzwierciedlający strukturę anglosaskich form inspekcji pracy. System ten, który w odpowiedzi na określone zjawiska w środowisku pracy, charakteryzuje się fragmentacją i praktykami o charakterze regulacji reaktywnych. Równocześnie różnił się on od zaczerpniętego wzorca wysoką selektywnością i brakiem wystarczającego wsparcia ze strony państwa. Tego rodzaju hybrydowa forma inspekcji pracy stanowi obecnie kombinację neoliberalnych reform z leninowskim prawodawstwem autorytarnego reżimu. Bardziej efektywne wdrażanie prawa pracy wymagać będzie od Chin, zdaniem autorów niniejszej

pracy, większej współpracy w układzie trójstronnym, rozwijania dialogu społecznego w ramach wdrażania procesów regulacyjnych oraz włączenia w te działania powstałych w ostatnich latach w Chinach niezależnych organizacji siły roboczej.

## **VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE**



Can the Dutch meet their own retirement expenditure goals? / J. de Bresser, M. Knoef // *Labour Econ.* - 2015, vol. 34, s. 100-117, rys. tab. bibliogr.

### **Czy Holender osiągnie swój własny cel emerytalny?**

Chociaż kwestia zapewnienia odpowiedniego zabezpieczenia na starość, nabiera kapitalnego znaczenia w krajach takich jak USA, gdzie zostało one scedowane na jednostkę i gdzie w wyniku braku powszechnego systemu emerytalnego oszczędzanie na emeryturę ma wielkie znaczenie, to również w krajach, w których dotychczas istniały powszechne emerytury obejmujące większość populacji i zapewniające odpowiedni standard, doszło do zaostrzenia sytuacji wskutek starzenia się społeczeństw oraz słabych wyników ekonomicznych. Sytuacja ta dotyczyła również Holandii, gdzie pojawiła się potrzeba podniesienia wieku emerytalnego i wprowadzenia cięć w świadczeniach emerytalnych w celu zachowania stabilności systemu. Autorzy podejmują próbę zbadania gotowości Holendrów do sytuacji w jakiej znalazł się ich system emerytalny. Omawiając przygotowania do emerytury wskazano również na charakterystykę tamtejszego systemu emerytalnego.

W przeciwieństwie do dotychczasowych badaczy, którzy mierzyli gotowość przechodzenia obywateli na emeryturę, autorzy skupili się na porównaniu informacji o gromadzonych środkach zawartych w danych administracyjnych, z danymi pochodzącymi od osób indywidualnych dotyczącymi ich wydatków na emeryturze. Przeprowadzona analiza, pozwoliła stwierdzić, że Holendrzy byli dobrze przygotowani do emerytury, zachowując swój oczekiwany poziom wydatków. Niemniej w obrębie populacji zaobserwowano pewne zróżnicowanie. Blisko 20% nie było w stanie zapewnić sobie nawet minimalnego poziomu wydatków, również w przypadku uwzględnienia posiadanych przez nich środków. Sytuacja ta dotyczyła w szczególności osób samozatrudnionych i rozwiedzionych.

China's „labour shortage” and migrant workers' lack of social security / Z. Wang // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 4, s. 649-658, rys. tab. bibliogr.

**Chiński „niedobór siły roboczej” a brak zabezpieczenia społecznego dla pracowników imigrantów.**

Od 2004 r. masowy napływ zagranicznej siły roboczej do obszarów wiejskich w Chinach zaczął ustawać, a w jego efekcie, regiony wschodniego wybrzeża tego kraju obecnie doświadczają niedoboru siły roboczej. Zjawisko to zostało wykreowane przez świadomą politykę rozwoju gospodarczego chińskiego rządu, ponieważ pracownicy imigranci nie posiadają prawie żadnego zabezpieczenia społecznego w kraju, do którego wyemigrowali w poszukiwaniu pracy. Tak więc, na obszarach wiejskich w niektórych regionach Chin, dramatycznie brakuje rąk do pracy. Jeśli dotychczasowy system ochrony zatrudnienia imigrantów w Chinach nie zmieni się i nie będą respektowane prawa pracownicze w zakresie podstawowych standardów pracy, to zdaniem autora,

problemy zatrudnienia będą narastać zagrażając produktywności, co może długofalowo zagrażać wzrostowi ekonomicznemu w tym kraju.

Is „making work pay” effective for the „unemployable”? The impact of benefit sanctions on social assistance recipients in Denmark / A. Diop-Christensen // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2015, nr 2, s. 210-224, rys. tab. bibliogr

**Czy uczynienie pracy płatną będzie efektywnym rozwiązaniem dla „niezatrudnialnych”? Wpływ sankcji zasiłkowych na świadczeniobiorców opieki społecznej w Danii.**

Na wiosnę 2006 r. rząd Danii wprowadził regulację, na mocy której zamężne osoby pobierające długotrwale zasiłek z opieki społecznej, zmuszone zostały, w celu pozostania nadal uprawnionym do zasiłku, do przepracowania w okresie dwu lat 300 płatnych godzin. Intencją rządu było „znalezienie płatnej pracy” dla bezrobotnych kobiet imigrantek. Niniejsze studium dokonuje oceny oddziaływania tej polityki na zatrudnienie i system pomocy społecznej. W badaniach zastosowano model konkurencyjnego ryzyka długości pozostawania bezrobotnym, z wykorzystaniem danych administracyjnych z instytucji opieki społecznej w Danii. Uzyskane rezultaty ujawniają, iż nowe zasady

nie tylko nie przyniosły spodziewanych efektów w stosunku do wspomnianej grupy kobiet, ale także spowodowały przeciążenie pracą zatrudnionych w instytucjach opieki społecznej. W celu uniknięcia nadmiaru pracy wielu z nich, zamiast zastosować wspomniane sankcje, przeniosło swoich podopiecznych do innych systemów zasiłkowych. Najślabsze oddziaływanie nowych regulacji zaobserwowano w miastach rządzonych przez lewicowych burmistrzów i w tych, które otrzymywały dodatkowe środki na cele socjalne z budżetu państwa. Nowa polityka wprowadziła nieznacznie zwiększyła zatrudnienie kobiet, ale tylko na obszarach, które otrzymały na ten cel dodatkowe wsparcie finansowe.

Sickness insurance and spousal labour supply / M. Olsson, P. Skogman Thoursie // *Labour Econ.* - 2015, vol. 33, s. 41-54, rys. tab. bibliogr.

### **Ubezpieczenia chorobowe i podaż pracy współmałżonków.**

Autorzy zajmują się zagadnieniem współzależności w podaży pracy współmałżonków i przyznają, iż z powodu większej wrażliwości podaży pracy na świadczenia pochodzące z ubezpieczenia społecznego, wspomniany efekt współmałżonka jest lepiej widoczny w przypadku systemu ubezpieczenia społecznego. W tym kontekście autorzy podejmują się sprawdzenia czy podaż pracy współmałżonków reaguje na zmiany wprowadzone w publicznym ubezpieczeniu chorobowym. Celem wyjaśnienia tej kwestii, wykorzystano przypadek szwedzkiej reformy ubezpieczenia chorobowego pochodzącej z 1987 roku. Posłużenie się tym przykładem było użyteczne, gdyż reforma dawała ona okazję obserwacji skutków zwiększenia stopy zastępowalności w sektorze prywatnym, przy jej zmniejszeniu w sektorze publicznym. Ponadto, przeprowadzona analiza miała dać możliwość zaprezentowania w nowy sposób oceny roli jaką odgrywają

ubezpieczenia, przy kwestii podaży pracy współmałżonka, w specyficznym kontekście tworzonym przez publiczne ubezpieczenie chorobowe. Przeprowadzone badanie pozwoliło pokazać, że wspomniane reformy w szwedzkich ubezpieczeniach chorobowych miały wpływ na współmałżonków, gdyż wzrost stopy zastępowalności u jednego z nich oddziaływał na podaż pracy drugiej osoby.

Trade union membership and sickness absence: evidence from a sick pay reform /  
L. Goerke, M. Pannenberg // *Labour Econ.* - 2015, vol. 33, s. 13-25, rys. tab. bibliogr.

**Członkostwo w związku zawodowym i absencja chorobowa: dowody z reform  
zasiłków chorobowych.**

Zdaniem autorów różnice w skali absencji chorobowych w pracy, mogą świadczyć o tym, że choroba nie jest bynajmniej ich jedyną przyczyną, lecz stanowi konsekwencję wyboru podjętego przez pracownika. Znajduje to zresztą potwierdzenie w dotychczasowych badaniach, zajmujących się wpływem zasiłków chorobowych lub opodatkowania dochodów na nieobecność w pracy. Wysokie koszty absencji pracowniczych plynące sprawiają, że firmy mogą karać osoby, które jej nadużywają. W związku z tym pojawiają się wątpliwości czy istnieją różnice w poziomie absencji pomiędzy osobami lepiej lub mniej chronionymi przed pracodawcą. Do pierwszej grupy można zaliczyć członków związków zawodowych, którzy w związku z lepszą ochroną zapewnianą

przez związki swoim członkom, są bardziej skłoni do dłuższej absencji w pracy, niż pracownicy nie posiadający takiej ochrony jak związkowcy. W celu sprawdzenia słuszności stawianej tezy, o powiązaniach pomiędzy przynależnością do związków zawodowych a absencjami chorobowymi, autorzy posłużyli się przypadkiem reformy zasiłków chorobowych w Niemczech w 1996 r., która obniżyła ich wysokość do 80% wynagrodzenia. Analiza wykorzystująca dane pochodzące z panelu SOEP pokazała, iż spadek wysokości zasiłków chorobowych wpłynął na liczbę chorujących członków związków. Przy czym był on nadal wyższy, niż pracowników nie należących do związków zawodowych. Zmniejszenie wysokości zasiłków wpłynęło też na czas absencji członków związków zawodowych, dostarczając tym samym dowodów na istnienie pozytywnej zależności między członkostwem w związku a absencją chorobową, a uzyskane wyniki wskazywały na bardziej elastyczne wykorzystanie przez związkowców płatnych absencji chorobowych.

Worried sick? Worker responses to a financial shock / E. Bratberg, K. Monstad / *Labour Econ.* - 2015, vol. 33, s. 111-120, rys. tab. bibliogr.

### **Naprawdę chory? Odpowiedź pracownika na szok finansowy.**

Śledząc literaturę przedmiotu autorzy zajmują się zjawiskiem absencji chorobowych. Dochodzą oni do wniosku, że chociaż kwestia zdrowia odgrywa w jej przypadku istotną rolę, to również ogromne znaczenie mają bodźce ekonomiczne. Przykładem może być tutaj Szwecja, gdy na skutek przeprowadzonych tam reform spadła wielkość absencji chorobowych, które stały się dla pracowników zbyt kosztowne. Tymczasem sprawa jest poważna, gdyż ekstensywne absencje chorobowe mogą stanowić poważny problem, uderzając nie tylko w produktywność ale i w finanse publiczne, a także mogą mieć związek z bezpieczeństwem zatrudnienia, a właściwie jego redukcją. Poszukując odpowiedzi na pytanie w jaki sposób pracownicy reagują na zmniejszenie pewności czy czy bezpieczeństwa zatrudnienia, badacze sięgnęli po przykład Norwegii, w której w 2007 kryzys finansowy uderzył w sektor publiczny. Dotknął on część gmin i stanowił

dobrą okazję do przyjrzenia się związkowi pomiędzy redukcją bezpieczeństwa pracy i absencjami chorobowymi. W ramach przeprowadzonej analizy zaobserwowano m.in., że wśród pracowników sektora publicznego w okresie po szoku finansowym, w dotkniętych jego skutkami gminach, doszło do zmniejszenia się w wyraźny sposób ilości absencji chorobowych. Przy czym zjawisko to w większym stopniu dotyczyło kobiet i było tłumaczone przez efekt dyscyplinujący, wynikający ze zmniejszenia się bezpieczeństwa zatrudnienia. Tym samym można było mówić o wpływie postrzegania przez pracowników swojego bezpieczeństwa zatrudnienia na ich zachowania związane z absencjami chorobowymi.

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

Zob. też poz. 42.



Collective consultation under quota management : China's government-led model of labour relations regulation / Q. Wu, Z. Sun // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 4, s. 609-633, tab. bibliogr.

**Zbiorowe konsultacje nad zarządzaniem kwotowym: wiodący rządowy model regulacji zbiorowych stosunków pracy w Chinach.**

Chiński system regulacji zbiorowych stosunków pracy opiera się na wiodącym rządowym modelu zbiorowych konsultacji i kontraktów, mieszczącym się w tradycji centralnego planowania i tzw. zarządzania kwotowego („quota management”). Rząd i związki zawodowe w tym kraju współpracują ze sobą, wypełniając „kwoty zasięgu” negocjacji zbiorowych (ilości objętych nimi pracowników) szczególnie na dwóch poziomach: przedsiębiorstwa i lokalnym. Te metody działania są niezwykle skuteczne, jeśli chodzi o przewyżczanie oporu pracodawcy, ale brak rokowań zbiorowych z prawdziwego zdarzenia pozbawia w istocie kontrakty zatrudnienia jakichkolwiek możliwości negocjacji. Rząd, w ramach obowiązującego w Chinach systemu rokowań zbiorowych,

zinstytucjonalizował ramy regulacji prawnych w zakresie zatrudnienia, co skutkowało wzrostem niepokojów i protestów wśród pracowników. Chociaż z pragmatycznego punktu widzenia odkładanie prowadzenia negocjacji zbiorowych miało sprzyjać stabilizacji i wzrostowi gospodarczemu.

European Works Councils and the crisis: change and resistance in cross-border employee representation at Honda and Toyota / M. Hertwig // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s. 326-349, rys. bibliogr.

**Europejskie Rady Pracownicze a kryzys: zmiany i opór w międzynarodowej reprezentacji pracowników Hondy i Toyoty.**

Artykuł analizuje oddziaływanie finansowego i ekonomicznego kryzysu na strukturę i działalność Europejskich Rad Pracowniczych w firmach Honda i Toyota, które aż do 2007–8 roku zostały skategoryzowane jako nieefektywne reprezentacje pracownicze. Przyjęta koncepcja teoretyczna pozwala na zmierzenie poziomów aktywności ciał przedstawicielskich pracowników oraz zanalizowanie czynników wyjaśniających zachodzące zmiany lub utrzymanie stabilności w działaniu. W części doświadczałnej Europejskie Rady Pracownicze są badane z wykorzystaniem danych zaczerpniętych z wywiadów przeprowadzonych z ekspertami. Wyniki badań ujawniają, iż podążają one

różnorodnymi ścieżkami aktywności, które częściowo prowadzą do restrukturyzacji ciał reprezentacji pracowniczej oraz wdrażania nowych procesów koordynacji. Na zakończenie zaprezentowano wyniki analiz podstaw kulturowych i aspektów podziału władzy, w procesie kształtowania form aktywności ciał przedstawicielskich pracowników, jakimi są Międzynarodowe Rady Pracownicze kompanii wielonarodowych.

Labour relations, production regimes and labour conflicts in the Chinese automotive industry / B. Lüthje // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 4, s. 535-560, rys. tab. bibliogr.

**Stosunki zawodowe, system produkcji a konflikty pracownicze w przemyśle motoryzacyjnym w Chinach.**

Strajki pracowników przemysłu motoryzacyjnego, które wybuchły gwałtownie w południowych Chinach w 2010 r., zagroziły procesowi wdrażania reform w zakresie stosunków zawodowych w prowincji Guangdong. W celu skonstruowania typologii systemów produkcji, użytecznej do analizy aktualnych zmian zachodzących w zakresie stosunków zatrudnienia w tym kraju, autor opisuje wyniki badania doświadczalnego na dużą skalę, przeprowadzonego w wiodących fabrykach montażu samochodów i produkcji części samochodowych w Chinach. Stworzone przez niego ramy dokonywania klasyfikacji, będą pomocne w identyfikacji wzrastającego zróżnicowania w przemyśle wytwórczym w Chinach oraz przyczynią się do konceptualizacji zjawiska fragmentacji i segmentacji

- 2 -

stosunków zawodowych pomiędzy różnorodnymi firmami, dostawcami oraz regionalnymi strukturami w przemyśle motoryzacyjnym w tym kraju.

The politics of labour legislation in southern China: how foreign chambers of commerce and government agencies influence collective bargaining laws / E.S. Hui, Ch. K-Ch. Chan // *Int. Labour Rev.* - 2014, nr 4, s. 587-608, rys. tab. bibliogr.

**Polityka w zakresie ustawodawstwa pracy w południowych Chinach: w jaki sposób izby handlu zagranicznego i agencje rządowe wpływają na kształtowanie się prawa w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy.**

Rozpoczynając od strajku w fabryce Hondy w 2010 r., protesty pracownicze objęły prawie całe Chiny. Mając nadzieję na spacyfikowanie protestujących, władze prowincji Shenzen i Gunagdong podjęły ponownie rozmowy w sprawie przyjęcia zawieszonyj Ordynacji Zbiorowych Konsultacji w Shenzen, na temat Demokratycznego Zarządzania Przedsiębiorstwami. Jednakże, w ślad za silną opozycją wobec takich działań ze strony zagranicznych izb handlowych, rozmowy znów zostały przerwane. Autorzy niniejszego artykułu opisują dwa zasadnicze czynniki determinujące sposób w jaki zagraniczne izby handlowe i rządowe agencje wpływają na kształtowanie się ustawodawstwa

pracy w Chinach, pozycję w łańcuchu globalnej produkcji firm, które reprezentują oraz model stosunków zawodowych w nich obowiązujący.

Trade union approaches towards the ICE regulations: defensive realism or missed opportunity?/ M. Hall [et al.] // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s. 350-375, tab. bibliogr.

**Podejście związków zawodowych do regulacji ICE: obronny realizm czy stracona szansa?**

Artykuł poświęcony został analizie debaty nad oddziaływaniem statutowych systemów konsultacji pracowniczej na kształtowanie i aktywność reprezentacji związkowej oraz stosunku związków zawodowych do Regulacji w sprawie Informacji i Konsultacji Pracowniczych, przyjętej w Wielkiej Brytanii w 2004 r. W artykule podjęto rozważania nad aspektami obojętności i zaangażowania w praktyki objęte tymi regulacjami. Badane informacje, pochodzące z długookresowych studiów przypadków z 25 organizacji wskazują, że wprowadzenie ciał przedstawicielskich ds. informacji i konsultacji, nie przyczyniło się do marginalizacji związków zawodowych i rokowań zbiorowych, a nawet w niektórych przypadkach wzmocniło pozycję i stanowisko tych ciał w ramach przedsiębiorstw. Na zakończenie artykuł prezentuje skutki działania regulacji dla

kształtowania strategii związkowych oraz reform ustawodawczych w Wielkiej Brytanii oraz wskazuje na dalsze kierunki badań w tej dziedzinie.

Why politics should not be liberated from collective bargaining: problems with the Unbundled Union Regime / V. G. Devinatz // *Labor Law J.* - 2015, nr 2, s. 99-110.

**Dlaczego polityka nie powinna liberalizować kolektywnych porozumień zbiorowych: problem z niewiążącymi reżimami związkowymi.**

Autor omawiając sytuację w jakiej znalazły się związki zawodowe w USA, zwraca uwagę, na kryzys o nieznanych dotąd rozmiarach, w którym znajdują się one już od wielu lat. W efekcie załamania się post keynesowskiego państwa opiekuńczego jakie nastąpiło w końcu lat 70-tych oraz rozwoju neoliberalizmu, związki zawodowe w USA znalazły się w odwrocie. Jest to dobrze widoczne na przykładzie stopy uzwiązkowienia, która obecnie kształtuje się na podobnym poziomie jak w 1916 roku. Zmianie uległy również grupy najlepiej uzwiązkowionych pracowników, bo o ile w przeszłości należeli do nich pracownicy szeroko rozumianego przemysłu, to obecnie należą do nich pracownicy lokalnej administracji. Trudna sytuacja w jakiej znalazły się związki zawodowe w USA, w związku z drastycznym spadkiem liczby członków, stanowiła impuls

do poszukiwania sposobów na zwiększenie skali uzwiązkowienia amerykańskiej siły roboczej. W tym kontekście uwaga autora skupia się na propozycji znanej jako niewiążący reżim związkowy, która przewidywała przejście związków zawodowych w kierunku formacji o charakterze politycznym. Wspomniana strategia była stworzona przez Benjaminą Sachsa z Harvardu, który proponował tzw. niezwiązane prawo pracy, które umożliwiłoby związkom zawodowym organizować się bądź w tradycyjny sposób, bądź jako związki o charakterze politycznym. Wspomniana legislacja miała zastąpić porozumienia zbiorowe oraz pozwolić na zaangażowanie dotąd niedoreprezentowanych w związkach zawodowych osób. Ponadto, w przeciwieństwie do innych strategii rewitalizacji związków zawodowych, nie skupiała się ona na ekonomii miejsca pracy, podczas gdy wcześniej w swoich strategiach, związki zawodowe skupiały się raczej na poprawie sytuacji ekonomicznej swoich członków. Analizując propozycje Sachsa autor ocenia jego założenia krytycznie, wskazując iż wcale nie muszą one przyczyniać się do redukcji rosnących nierówności wśród pracowników, co obecnie stanowi poważne wyzwanie.

Works Councils and labour productivity: looking beyond the mean / S. Mueller // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 2, s. 308-325, rys. tab. bibliogr.

### **Rady pracownicze a produktywność siły roboczej: spojrzenie niekonwencjonalne.**

Po ponad 25 latach badań doświadczalnych dotyczących oddziaływania rad pracowniczych na produktywność pracowników, zagadnienie to nadal stanowi ważny i aktualny temat rozważań w badaniach ekonomicznych. Autor niniejszego artykułu prezentuje po raz pierwszy niekonwencjonalne spojrzenie na ten temat, biorąc pod uwagę analizy regresywne czynników wpływających na efektywność pracowników, nie przyjmując żadnych wstępnych warunków w zakresie dystrybucji produktywności siły roboczej w Niemczech. W ramach przeprowadzonych badań, znaleziono najniższe i najwyższe wspólne zmienne, w dolnych i górnych obszarach tej dystrybucji. Okazały się one, na wszystkich poziomach analizowanej produktywności, wzajemnie na siebie oddziaływać.

Uzyskane rezultaty rzucają nieco światła na klasyczny argument teorii dotyczącej moderujących czynników partycypacji pracowniczej w kształtowaniu poziomów produktywności w środowisku pracy.

## INDEKS ALFABETYCZNY

Abrassart A. 7  
Ahuang W. 37  
Albrecht J. 19  
Alis D. 27  
Aparicio-Fenoll A. 1  
Arnholtz J. 35

Bäcker G. 23  
Bouville G. 27  
Bratberg E. 43  
Brown M. 10  
Bučiuniene I. 30

Casper W.J. 11

Cesinger B. 14  
Chan Ch. K-Ch. 47  
Chen P.Y. 34  
Craig L. 12  
Cullinane S-J 28

Daly M. 6  
Devinatz V.G. 49  
Diop-Christensen A. 40  
Douglas J.H. 25  
Drabe D. 29  
Drydakis N. 26  
Dustmann Ch. 3

Festing M. 18  
Fitzenberger B. 8

Glitz A. 3  
Goerke L. 42  
Goštautaite B. 30  
Grund Ch. 21

Haile G.A. 33  
Hall M. 48  
Hauff S. 29  
Hertwig M. 45  
Hui E.S. 47

Jepsen Ch. 5

Jerodiakonou Ch. 11  
Jepsen L. K. 5

Knoef M. 38  
König S. 14  
Kornau A. 18

Landivar L. Ch. 13  
Lee B.Y. 32  
Licklederer S. 8  
Lindsay C. 16  
Lüthje B. 46

Mailand M. 35  
Marcum T.M. 36

Michau Jean-Baptiste 9

Monstad K. 43

Mueller S. 50

Mushtaq Sh. 17

Ngok K. 37

Olsson M. 41

Otaye-Ebede L. 15

Ours J. C. van 2

Pannenberg M. 42

Perry S. 36

Piazzalunga D. 22

Powell A. 12

Richter N.F. 29

Salvatori A. 20

Schäfer L. 18

Sell F.L. 24

Sjögren A. 4

Skogyman Thoursie P. 41

Sparrow P. 15

Stavrou E.T. 11

Steinberger M.D. 25

Sun Z. 44

Tabassum Azumi 17

Vikström J. 4  
Vlachos P.A. 31  
Vroman S. 19  
Vuuren A. van 19

Wang J. 32  
Wang Z. 39

Werner T. 24  
Weststar J. 32  
Wu Q. 44

Zhao W. 34  
Zhu Y. 34  
Zwiener H. 8

**Wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu  
(w %)**

| <b>Kraj</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Austria     | 26,0        | 26,8        | 27,9        |
| Belgia      | 25,1        | 24,7        | 24,1        |
| Bułgaria    | 2,4         | 2,7         | 2,7         |
| Cypr        | 10,7        | 12,7        | 14,1        |
| Chorwacja   | 7,1         | 6,5         | 6,2         |
| Czechy      | 5,8         | 6,6         | 6,4         |
| Dania       | 25,7        | 25,4        | 25,5        |
| Estonia     | 10,5        | 10,2        | 9,6         |
| Finlandia   | 15,1        | 15,1        | 15,4        |
| Francja     | 18,0        | 18,4        | 18,9        |
| Grecja      | 7,8         | 8,5         | 9,5         |
| Hiszpania   | 14,5        | 15,8        | 15,9        |
| Holandia    | 49,6        | 50,6        | 50,4        |
| Irlandia    | 24,0        | 24,1        | 23,5        |
| Litwa       | 9,5         | 9,0         | 9,1         |

**cd. Wskaźnik zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu**  
**(w %)**

| <b>Kraj</b> | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> |
|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Łotwa       | 9,4         | 8,1         | 7,4         |
| Luksemburg  | 19,0        | 19,2        | 18,9        |
| Malta       | 14,1        | 15,2        | 16,5        |
| Niemcy      | 26,8        | 27,7        | 27,6        |
| Polska      | 7,9         | 7,8         | 7,8         |
| Portugalia  | 14,6        | 14,3        | 13,1        |
| Rumunia     | 10,5        | 10,3        | 10,0        |
| Słowacja    | 4,1         | 4,8         | 5,2         |
| Słowenia    | 9,8         | 10,1        | 11,2        |
| Szwecja     | 26,5        | 26,2        | 26,2        |
| W. Brytania | 27,3        | 27,0        | 26,8        |
| Węgry       | 7,1         | 6,8         | 6,4         |
| Włochy      | 17,0        | 17,9        | 18,4        |
| UE 28       | 20,0        | 20,4        | 20,4        |

*Źródło: Eurostat.*