

SPIS TREŚCI

Wykaz wykorzystanych czasopism i ich skrótów	III
Wykaz skrótów i kodów	IV
I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje	1-15
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	16-17
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	18-21
IV. Wynagrodzenie	22-29
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	30-31
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	32-33
VII. Prawo pracy	34-42
VIII. Zabezpieczenie społeczne	43-44
IX. Warunki i jakość życia	45-47
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	48-50
Indeks alfabetyczny	121
Tablica statystyczna: Stopa uzwiązkowienia w wybranych krajach	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Comp. Labor Law J.* – Comparative Labor Law and Policy Journal, Philadelphia 2015
vol. 36 nr 3, vol. 37 nr 1
- Form. Empl.* – Formation Emploi, Paris 2015 nr 132
- Ind. Bezieh.* – Industrielle Beziehungen, München 2016 nr 1
- Int. Labour Rev.* – International Labour Review, Geneva 2015 nr 4
- J. Labor Econ.* – Journal of Labor Economics, Chicago 2016 nr 2 pt. 1 i 2
- J. Labour Mark. Res.* – Journal for Labour Market Research: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Stuttgart 2015 nr 2
- Labour Econ.* – Labour Economics, Amsterdam 2016 vol. 39
- New Technol. Work Employ.* – New Technology, Work and Employment, Cambridge 2016 nr 1
- Soz. Sicherh.* – Soziale Sicherheit, Köln 2016 nr 3
- WSI Mitt.* – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2016 nr 2

WYKAZ SKRÓTÓW I KODÓW

bibliogr. – bibliografia
eng – angielski
et al. – et alii – i inni
fre. – francuski
ger – niemiecki
nr – numer
poz. – pozycja

s. – strona
suppl. – supplement
tab. – tabela
vol. – volumen
wykr. – wykres
zob. – zobacz

I. ZASOBY PRACY ZATRUDNIENIE KWALIFIKACJE

Zob. też poz. 26, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42.

Berufliche Bildung 4.0? Überlegungen zur Arbeitsmarkt und Innovationsfähigkeit / S. Pfeiffer // *Ind. Bez.* - 2016, nr 1, s. 25-44, rys. tab. bibliogr.

Szkolenia zawodowe 4.0? Refleksje dotyczące innowacji systemu i jego wpływu na niemiecki rynek pracy.

Autor zwraca uwagę na pewną dychotomię panującą w przypadku niemieckiego systemu szkolenia zawodowego, bo o ile wspomniany system jest wysoko oceniany poza granicami tego kraju, to w samych Niemczech sytuacja wygląda już zupełnie inaczej. Zarówno opinia publiczna, jak i ludzie młodzi, którzy coraz częściej zdobywają wyższe wykształcenie, oceniają ten model jako niewydolny. Ten odmienny obraz istniejącego w Niemczech systemu szkolenia, który z jednej strony jest przedstawiony jako oryginalna niemiecka droga i wyjątkowe rozwiązanie, a z drugiej jako niewydolny, zachęciły badacza do próby sporządzenia bilansu niemieckiego dualnego systemu szkolenia. W pierwszej części autor dokonał przeglądu literatury przedmiotu, która służy w mediach do porównywania szans na rynku pracy i wynagrodzeń osób z wyższym

wykształceniem i osób, które zdobyły je w ramach dualnego systemu szkolenia. W drugiej części dokonano przeglądu prac, zajmujących się wyjaśnieniem tego, jak system szkoleń przyczynia się do sukcesu innowacyjnych i nastawionych na eksport branż, jak i innowacyjnych procesów i form organizacji w przedsiębiorstwach, prowadząc do transformacji w kierunku przemysłu 4.0. Autor zastanawia się również nad zdolnością do innowacji dualnego systemu szkolenia.

Childcare and geographical mobility in southern Europe / I. Mendez // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 4, s. 581-603.

Opieka nad dzieckiem a mobilność geograficzna w południowej Europie.

Artykuł bada związki pomiędzy koniecznością sprawowania lub zorganizowania opieki nad dzieckiem a niższą mobilnością geograficzną pracowników w południowej Europie, gdzie jak dowodzi autor studium, pary mają lub planują mieć dziecko żyjąc nadal blisko swoich rodziców w celu godzenia życia zawodowego z rodzinnym, umożliwiając także zatrudnienie swoim rodzicom i teściom. Autor prezentuje model zachowań ukazujący płodność par, zatrudnienie kobiet oraz decyzje o mobilności zawodowej par w Europie oraz testuje model prognostyczny wykorzystując dane ECHP. Niekorzystny wpływ zatrudnienia kobiet na mobilność par odkryto tylko w odniesieniu do tych z nich, które posiadały małe dzieci i mieszkaly blisko swoich krewnych w południowej Europie.

Determinants of the gender unemployment gap in Italy and the United Kingdom: a comparative investigation / M. Baussola [et al.] // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 4, s. 537-562, rys. tab. bibliogr.

Determinanty dysproporcji w zakresie poziomu bezrobocia ze względu na płeć we Włoszech i Wielkiej Brytanii: badanie porównawcze.

Autorzy artykułu analizują dysproporcje ze względu na płeć w zakresie poziomu bezrobocia we Włoszech i Wielkiej Brytanii, przyglądając się szczegółowo determinantom przepływów pracowników na rynku pracy na podstawie szacunków modelu liczbowego. Dokonują identyfikacji wkładu pojedynczych przejść pomiędzy zatrudnieniem, bezrobociem i nieaktywnością zawodową w kierunku narastania nierówności. Wykorzystując metodologię porównawczą, zestawiono rynki pracy w badanych krajach, opierając się na danych, dotyczących siły roboczej we Włoszech i Wielkiej Brytanii z lat 2004–13. Dekompozycja obserwowanych dysproporcji w zakresie bezrobocia ze względu na płeć, z wykorzystaniem transformacji macierzy prawdopodobieństwa

wskazuje, że o ile kobiety o wiele częściej zniechęcają się z powodu nierówności płacowych i następuje odpływ żeńskiej siły roboczej w Italii w kierunku bezrobocia, o tyle odwrotne tendencje można zauważyć w Wielkiej Brytanii, gdzie więcej osób bez pracy jest wśród mężczyzn.

Erwerbsarbeit in der Weiterbildungsbranche – prekäre Beschäftigung in einem polarisierten Arbeitsmarkt / J. Alfünger [et al.] // *WSI Mitt.* - 2016, nr 2, s. 95-104, tab. bibliogr.

Praca zarobkowa w branży szkoleniowej - niepewne zatrudnienie w spolaryzowanym rynku pracy.

Autorzy zwracają uwagę w artykule na branżę szkoleniową, która zyskała ostatnio bardzo na znaczeniu, w kontekście obowiązującej koncepcji uczenia się przez całe życie. W związku z tym przypisuje się jej szereg różnych celów politycznych. Przyjęto bowiem, iż uczenie się przez całe życie i związane z nim podnoszenie kwalifikacji mogą być użyteczne przy rozwiązywaniu szeregu problemów społecznych. Odzwierciedleniem rosnącego znaczenia sektora szkoleń może być fakt ciągłego wzrostu osób korzystających z możliwości podnoszenia kwalifikacji. Autorzy przyznają, że sam sektor szkoleń jest silnie zróżnicowany, co ma związek z postępującą jego deregulacją od lat 80. XX wieku. W efekcie dosyć powszechne są narzekania na warunki pracy

panujące w tej branży, która charakteryzuje się atypowymi formami zatrudnienia, wśród których występuje również niepewne zatrudnienie. Autorzy sięgają po badanie ponad 2,2 tysiąca zatrudnionych w branży szkoleń. W oparciu o nie, zaprezentowali jak zróżnicowana jest struktura rynku pracy w tej branży. Ich zdaniem, przede wszystkim ze względu na sposób finansowania szkoleń oraz rodzaj osób z nich korzystających, sektor ten narażony jest na strukturalne ryzyko występowania zjawiska niepewnego zatrudnienia, które jest bardziej wynikiem występowania wewnętrznej i zewnętrznej polaryzacji, a nie wynikiem niepowodzeń osób zatrudnionych w szkoleniach.

Expansion of higher education, employment and wages: evidence from the Russian transition / N. Kyui // *Labour Econ.* - 2016, vol. 39, s. 68-87, rys. tab. bibliogr.

Ekspansja wyższego wykształcenia, zatrudnienia i płac: dane z okresu transformacji w Rosji.

Artykuł dokonuje analizy wpływu ekspansji systemu edukacji wyższej na wskaźniki rynku pracy, opierając się na danych z 15 letniego naturalnego eksperymentu, jakim jest rosyjska transformacja. Wzrost ilości studentów w wymiarze regionalnym, wynika ze zmian w rosyjskich uniwersytetach zapoczątkowanych przez reformy, wprowadzające korzystne wariacje w możliwościach dostępu do wyższych uczelni absolwentów szkół średnich. Wykorzystując model symultanicznej równości i model nieparametryczny z zasadniczą różnorodnością, autorka artykułu identyfikuje silne korzyści płynące z wykształcenia wyższego w kategoriach rodzaju zatrudnienia i wysokości wynagrodzenia. Ponadto zwroty z edukacji wyższej są odnotowywane dla większości osób podejmujących pracę odpowiadającą ich wykształceniu,

- 2 -

co z kolei zachęca innych młodych ludzi do studiowania i podnoszenia swoich kwalifikacji.

Falling female labour force participation in Kerala: empirical evidence of discouragement ? / S. Sh. Mathew // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 4, s. 497-518, rys. tab. bibliogr.

Spadek udziału kobiet w zatrudnieniu w Kerali: dane doświadczalne mówiące o zniechęceniu?

Zatrudnienie kobiet w Indiach i ich udział w rynku pracy zaczęły wykazywać tendencję spadkową od połowy 2000 roku. Kerala, to tradycyjnie najbardziej reprezentatywny stan zachodzących trendów w zatrudnieniu, służący jako wzorzec pomiarowy aktualnych tendencji. Jak wynika z badań sytuacja kobiet na rynku pracy w tym regionie prezentuje się najgorzej w całym kraju. Artykuł analizuje przesunięcia obserwowane w Kerali w zakresie zatrudnienia kobiet w latach 2004–2012, w odniesieniu do dochodów gospodarstw domowych, grup wiekowych, poziomu wykształcenia oraz kategorii zawodowej. Z analiz wynika, że odpływ z rynku pracy żeńskiej siły roboczej, z zawodów wymagających profesjonalizmu, dotyczy w Kerali głównie młodych, wykształconych kobiet. Wskazuje to na zniechęcający tę grupę pra-

cowników efekt poszerzania się dysproporcji płacowych w zawodach wysokich kategorii.

Gender and labour in times of austerity: Ireland, Italy and Portugal in comparative perspective / T. Addabbo [et al.] // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 4, s. 449-473, rys. tab. bibliogr.

Płeć a zatrudnienie w czasach kryzysu: Irlandia, Włochy I Portugalia w perspektywie porównawczej.

Wykorzystując dane Eurostatu z lat 2007, 2010 i 2012, autorzy pracy analizują skutki kryzysu z 2008 roku i jego wpływ na sytuację pracowników obojga płci we Włoszech, Irlandii i Portugalii, ze szczególnym zwróceniem uwagi na zmieniającą się dynamikę wewnętrznego rynku pracy w tych krajach, wzorców zatrudnienia oraz dochodów ludności. Nierówności ze względu na płeć w zatrudnieniu, poziom bezrobocia oraz nieregularne formy pracy pozostają tylko na marginesie prezentowanych rozważań. Zauważono tendencję w kierunku wyrównywania się szans mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu, wynikającą z osłabienia pozycji mężczyzn na rynku pracy, ze względu na pogarszanie się warunków pracy i oferowanego zatrudnienia (głównie nieregularnego

- 2 -

i nisko płatnego), a także narastania bezrobocia i ubóstwa, co wpływa na pogarszanie się warunków życia gospodarstw domowych.

Gender (in)equality contested: externalising employment in the construction industry / G. Olofsdotter, M. Rasmusson // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 1, s. 41-57, rys. tab. bibliogr.

Zakwestionowane (nie)równości płciowe: uzewnętrznienie zatrudnienia w przemyśle budowlanym.

W przemyśle budowlanym i inżynieryjnym, pracownicy pochodzący z różnych firm zmuszeni są pracować razem w ramach danego przedsięwzięcia, często w ramach kolejnych projektów. Opierając się na teoretycznych ramach koncepcji systemów nierówności oraz uzewnętrznieniu stosunków zatrudnienia, autorzy badają implikacje w zakresie traktowania płci w przypadku zatrudniania pracowników firm zewnętrznych, w ramach prac technologicznych w przemyśle budowlanym. Materiał doświadczalny użyty w badaniach opiera się na danych pochodzących z wywiadów i kwestionariusza, rozprowadzanych wśród regularnych pracowników personelu kontraktowego oraz niezależnych kontraktorów, pracujących w ramach danych przedsięwzięć w przemyśle

konstrukcyjnym. Badane dane ujawniają, w jaki sposób niestandardowe formy zatrudnienia stają się częścią procesu organizowania firmy i tworzenia nierównego traktowania w obrębie płci, pomiędzy regularną i nieregularną siłą roboczą. Paradoksalnie, wnioski nie wskazują na gorsze warunki zatrudnienia pracowników nieregularnych, ale na ich bardziej uprzywilejowaną pozycję ze względu na przewidywane przez pracodawców trudności w ewentualnym ich zastąpieniu w niektórych wyspecjalizowanych pracach.

The German skill formation model in transition: from dual system of VET to higher education / M. Baethge, A. Wolter // *J. Labour Mark. Res.* - 2016, nr 2, s. 97-112.

Niemiecki model formowania kwalifikacji w okresie transformacji: od podwójnego system VET do szkolnictwa wyższego.

Niemiecki system formowania kwalifikacji, w szczególności podwójny system VET (szkolenia i edukacji zawodowej), uznawany jest w politycznej debacie jako obecnie toczy się w Niemczech, za filar całego modelu kształcenia zawodowego w tym kraju z dwóch powodów. Z jednej strony kształcenie i szkolenie pracowników stanowi specyficzną ścieżkę możliwości ich rozwoju zawodowego i umożliwia zdywersyfikowanie jakości produkcji, z drugiej strony podwójny system VET stał się najważniejszym obszarem niemieckiego systemu zarządzania korporacyjnego. Artykuł rozważa kwestię warunków zachodzenia fundamentalnych zmian w ramach VET w Niemczech od drugiej połowy XX wieku, tj. wstępną kondycję teoretyczną przyczyniającą się do rozwoju VET od czasów reformy edukacji w połowie lat 60. XX wieku, mającej na celu

stopniowe zwiększanie odsetka osób posiadających wyższe wykształcenie oraz zróżnicowanie krajobrazu edukacyjnego w grupie młodych ludzi, zdobywających wiedzę i umiejętności praktyczne. Autorzy artykułu analizują wszystkie czynniki i siły mające wpływ na relacje pomiędzy podwójnym systemem VET a szkolnictwem wyższym. W konkluzji swoich rozważań autorzy zauważają, że szerszy trend w kierunku podnoszenia poziomu wykształcenia siły roboczej w Niemczech utrzymuje się nadal, a integracja nisko wykwalifikowanych młodych ludzi w systemie VET i na rynku pracy oznacza więcej niestandardowych miejsc pracy, niż to miało miejsce w przeszłości. Zarządzanie korporacyjne podwójnym systemem kształcenia zawodowego znajduje się pod coraz większą presją społeczną i tym samym znaczenie tej formy szkolenia i kształcenia pracowników stopniowo maleje.

Integrating immigrants: the impact of restructuring active labor market programs / M. Sarvimäki, K. Hämäläinen // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 2, part 1, s. 479-508, rys. tab. bibliogr.

Integracja imigrantów: wpływ restrukturyzacji aktywnych programów rynku pracy.

Autorzy artykułu analizują oddziaływanie aktywnych programów restrukturyzacji rynku pracy dla bezrobotnych imigrantów w Finlandii. Badaniom została poddana faza wdrażania i wczesnej kontynuacji reform. Stwierdzono, iż w wyniku wprowadzanych programów aktywnej polityki rynku pracy, w okresie 10 lat od dokonania pierwszych zmian, poziom zarobków ogółem wzrósł o 47%. Te korzystne tendencje autorzy artykułu przypisują bardziej efektywnemu wykorzystaniu istniejących zasobów na rynku pracy. Reforma nie wpłynęła natomiast na zwiększenie ilości dni w ramach oferowanych programów szkoleniowych, ale dokonała modyfikacji ich zawartości w kierunku. większego dostosowania oferty dla potrzeb zawodowych imigrantów.

Les jeunes peu qualifiés : une diversité de positions sur le marché du travail / P. Bregeon // *Formation Empl.* - 2015, nr 132, s. 139-158 bibliogr.

Osoby młode nieposiadające kwalifikacji: zróżnicowane pozycje na rynku pracy.

Autor w swoich rozważaniach skupia się na grupie młodych ludzi obecnych na rynku pracy, posiadających niewielkie kwalifikacje zawodowe. W oparciu o dane pochodzące z długoterminowego badania przeprowadzonego w latach 2008–2011, na grupie kilkudziesięciu młodych ludzi, pochodzących ze 100 tysięcznego miasta francuskiego, którzy opuścili system kształcenia przed kilku laty, autor podjął się analizy rozwoju karier zawodowych i związanych z nimi zróżnicowanych raportów dotyczących sytuacji osób młodych, obejmujących stany, od zniechęcenia, przez wysokie zaangażowanie i poszukiwanie równowagi dla łagodzenia konfrontacji z rynkiem pracy, który pozostaje dla nich nieprzyjazny. Autor zauważa, iż pomimo rozpowszechnionych stereotypów, zatrudnienie stanowiło istotną wartość dla młodych osób nie posiadających wysokich kwalifikacji, jednakże przeprowadzona na przestrzeni kilku lat obserwacja trybu ży-

cia młodych osób, ujawniła pewne zróżnicowanie w ich pozycji na rynku pracy. W oparciu o stworzoną na podstawie analizy typologię, obejmującą kilkanaście różnych statusów na rynku pracy, autor starał się wyjaśnić dlaczego oraz w jaki sposób ten sam status różnych osób młodych na rynku pracy, może okazać się dla nich mniej lub bardziej korzystny.

Not so standard anymore? Employment duality in Germany / W. Eichhorst, V. Tobsch
// *J. Labour Mark. Res.* - 2016, nr 2, s. 81-95, rys. tab. bibliogr.

Już niestandardowe? Podwójne standardy zatrudnienia w Niemczech.

Artykuł prezentuje przegląd transformacji niemieckiego rynku pracy od lat 90. Ubiegłego wieku do chwili obecnej, ze szczególnym uwzględnieniem zmieniających się wzorców segmentacji rynku pracy inaczej nazywanej „dualizacją”, zatrudnienia w Niemczech. Zjawisko to można częściowo przypisywać promocji reform rynkowych, w szczególności niestandardowych form zatrudnienia oraz przyzwoleniu na ekspansję niskiej płacy w sytuacji zmian strukturalnych w gospodarce. Sprzyjają jego narastaniu także strategiczne decyzje dokonywane przez pracodawców i partnerów społecznych, w ramach zbiorowych stosunków pracy w tym kraju. Jak wynika z analiz, liberalizacja niestandardowych kontraktów zatrudnienia przyczyniła się do rozrośnięcia się niemieckiego rynku pracy i wzrostu ofert pracy, głównie nieregularnych, z których jednak niektóre przekształciły się w formy stałego regularnego zatrudnienia. Nietypowe

formy pracy niekoniecznie przyczyniły się do znaczących zmian w ramach standardowych stosunków zatrudnienia, zwłaszcza spadku jakości pracy. Stanowią one uzupełniającą część struktury zatrudnienia w sektorach i zawodach wymagających bardziej elastycznej i tańszej siły roboczej.

Occupational skills and labour market progression of married immigrant women in Canada / A. Adsera, A. Ferrer // *Labour Econ.* - 2016, vol. 39, s. 88-98, rys. tab. bibliogr.

Kwalifikacje zawodowe a progresja na rynku pracy w grupie zamężnych kobiet imigrantek w Kanadzie.

Autorzy pracy wykorzystują poufne dane pochodzące z badania populacji w Kanadzie z lat 1991–2006, wraz z informacjami z O’NET na temat wymogów kwalifikacyjnych w zawodach, w celu zbadania, czy zamężne kobiety imigrantki zachowują się jak drugorzędni pracownicy, pozostając na marginesie rynku pracy i doświadczając w niewielkim stopniu awansu zawodowego. Prezentowane wyniki badań wskazują, że aktualne wzorce rynku pracy dla zamężnych kobiet imigrantek w Kanadzie, nie pasują do wspomnianego wyżej profilu, tak jak opisywały to dotychczasowe studia, ale raczej dostosowały się one do wzorców reprezentowanych przez zamężne kobiety na całym świecie, tj. rosnącego udziału w rynku pracy i zwiększających się płac. Tylko naprawdę

nisko wykształcone i nisko wykwalifikowane kobiety z tej grupy, zatrudnione w zawodach nisko płatnych pasują do dotychczasowego profilu drugorzędnego pracownika, słabo mobilnego i znajdującego się w pułapce niskiego statusu zawodowego i społecznego. Wykształcone kobiety imigrantki doświadczają asymilacji kwalifikacji, redukcji wysiłku fizycznego w pracy oraz wzrostu zapotrzebowania na umiejętności natury analitycznej, wymagającej od nich wysiłku umysłowego.

Qualifikationsmismatches in Herkunftsberufen bei Zugängen in Arbeitslosigkeit / P.-A. Gericke, A. Schmid, S. Werth // *WSI Mitt.* - 2016, nr 2, s. 136-142, rys. bibliogr.

Niedopasowanie kwalifikacji w zawodach przy wejściu w bezrobocie.

Przedmiotem zainteresowania autorów jest sprawa niedopasowania pomiędzy wymaganiami zawodowymi ze strony rynku, a posiadanymi przez osoby formalnymi kwalifikacjami. Zwracają przy tym uwagę na wzrost zainteresowania tą sprawą, w toczącym się dyskursie gospodarczym. Rozdźwięk między formalnymi kwalifikacjami siły roboczej a rzeczywistymi wymaganymi kwalifikacjami w wykonywanej pracy, był przedmiotem zainteresowania nie tylko OECD i innych organizacji, ale i polityków, którzy wskazywali na związaną z tym groźbę utraty kapitału ludzkiego i zmniejszenia produktywności. Zjawisko to obecne jest również w Niemczech, gdzie jak się szacuje nawet połowa zatrudnionych może mieć za wysokie, lub zbyt małe kwalifikacje względem wykonywanej pracy. Dotychczas nie była badana kwestia niedopasowania kwalifikacji we wcześniejszych zawodach przy wchodzeniu do bezrobocia, tymczasem autorzy

przypuszczają, że zarówno zbyt małe, jak i zbyt duże kwalifikacje mogą zwiększać ryzyko bezrobocia. To z kolei zachęciło badaczy do sprawdzenia tego, czy i w jakim stopniu nowi bezrobotni byli zatrudnieni w swojej ostatniej pracy zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Posiłkując się w analizie danymi statystyki rynku pracy pochodzącymi z Federalnej Agencji ds. Pracy, obejmującymi osoby bezrobotne nowo zarejestrowane w okresie lipiec 2010 – styczeń 2012, autorzy skoncentrowali się na analizie wertykalnego niedopasowania kwalifikacji, w ramach którego formalne kwalifikacje siły roboczej nie odpowiadają formalnym kwalifikacjom ostatniego miejsca pracy. W ramach przeprowadzonej analizy stwierdzono, że rodzaj i rozmiar niedopasowania kwalifikacji różnił się w zależności od wykonywanego zawodu.

Unlimited unskilled labour and the sex segregation of occupations in Jamaica / H. E. Ricketts, D. V. Bernard // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 4, s. 475-496, rys. tab. bibliogr.

Nieograniczona niewykwalfikowana siła robocza a segregacja zawodów według płci na Jamajce.

W krajach rozwijających się, jeśli chodzi o samo zjawisko segregacji standardowe pomiary segregacji zawodowej ze względu na płeć, mogą okazać się mylące ze względu na strukturalne, historyczne i kulturowe różnice pomiędzy krajami wschodzących gospodarek a rozwiniętymi ekonomicznie. Autorzy pracy prezentują sytuację na Jamajce, gdzie prawnie usankcjonowane niewolnictwo w dawnych czasach uczyniło kobietą siłę roboczą integralną częścią siły roboczej od wieków. Stąd obecny udział kobiet w rynku pracy na wielką skalę, nawet większą niż w krajach rozwiniętych gospodarczo. Autorzy opracowania identyfikują olbrzymie zasoby niewykwalfikowanej siły roboczej obu płci na Jamajce, co sprzyja wynikom pomiarów, wskazujących na niski sto-

pień segregacji ze względu na płeć na rynku pracy w tym kraju, przy czym kobiety ze względów społeczno-historyczno-kulturowych dorównują pozycji mężczyzn w kategoriach zawodowych.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Teacher quality in public and private schools under a voucher system: the case of Chile / J. R. Behrman [et al.] // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 2, part 1, s. 319-362, tab. bibliogr.

Jakość pracy nauczyciela w publicznych i prywatnych szkołach w ramach systemu voucherów: przypadek Chile.

Chile stanowi niezwykle teren do przeprowadzania badań w zakresie długofalowego działania i skuteczności tzw. bonów edukacyjnych. Przeciwnicy systemu uważają, że przyczynia się on do promocji szkół prywatnych, które mają szanse przyciągnąć lepszych nauczycieli, doprowadzając tym samym do zaniżenia jakości szkół publicznych. W celu dokonania szacunków dynamiki wyboru szkół, w ramach modelu dokonywanego przez nauczycieli i inny personel zatrudniany w szkołach w ramach popytu na rynku pracy, artykuł wykorzystuje długookresowe dane na temat systemu bonów edukacyjnych w Chile. Autorzy badają także, w jaki sposób polityka dotycząca płac, wpływa na kompozycję nauczycielskiej siły roboczej w szkołach prywatnych i publicznych.

W prezentowanym modelu osoby indywidualne decydują o zdobywaniu tytułu nauczyciela, wybierając następnie na rok jedną z pięciu podanych ofert pracy. Uzyskane wyniki wskazują, że szkoły prywatne z bonami edukacyjnymi przyciągają lepszych nauczycieli niż szkoły publiczne. Istnienie samego systemu, jak wykazują analizy, podnosi z kolei jakość pracy indywidualnej nauczyciela.

Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden / B. Vilhelmson, E. Thulin // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 1, s. 77-96, rys. tab. bibliogr.

Kim są i gdzie bywają zatrudnieni elastyczni pracownicy? Badanie aktualnego rozprzestrzenienia się pracy wykorzystującej łącza teleinformatyczne w Szwecji.

Studium prezentuje badania wzrastającej ekspansji pracy wykorzystującej łącza teleinformatyczne w Szwecji w latach 2005–2012. W celu uzyskania odpowiedzi na pytanie: kim są i gdzie bywają zatrudnieni pracownicy tego sektora, autorzy wykorzystują mikro dane z badań krajowych. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, iż praca o wspomnianym wyżej charakterze stała się codziennością dla ponad 20% siły roboczej w Szwecji. Ekspansja tej formy zatrudnienia może zostać wyjaśniona transformacją życia zawodowego, wynikającą ze zmian technologii przekazywania informacji i komunikacji międzyludzkiej, czynnikami związanymi z systemami zarządzania, zaufaniem i kontrolą pracodawców, charakterem pracy jako takiej, tj. zadaniami łączącymi

się często z koniecznością posiadania określonego zasobu wiedzy i umiejętności technologicznych oraz koniecznością godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Praca wykorzystująca technologie teleinformatyczne stopniowo staje się zatrudnieniem o charakterze stałym i regularnym w najbardziej rozwiniętych sektorach usług tego rodzaju, nie dzieje się tak w innych dziedzinach gospodarki. W większości przypadków może być ona i jest wykonywana w domu, z wykorzystaniem technologii informatycznej. Osoby posiadające rodzinę i dzieci najczęściej decydują się na tego rodzaju pracę ze względu na możliwość pogodzenia jej z obowiązkami domowymi. Jak wynika z badań, w tej grupie przeważają osoby mieszkające w większych miastach.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Exploration for human capital: evidence from the MBA labor market / C. M. Kuhnen, P. Oyer // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 2, part 2, s. S255-S286, rys. tab. bibliogr.

Eksploracja kapitału ludzkiego: dane z rynku pracy absolwentów MBA.

Autorzy studium badają w sposób doświadczalny wpływ niepewności wyrażanej przez pracodawcę co do wartości kandydata, na rekrutację pracowników do korporacji wielonarodowych. Wykorzystując najnowsze dane pochodzące z rynku pracy absolwentów MBA (studiów podyplomowych w zakresie biznesu i administracji), autorzy pokazują, że niepewność co do rodzaju kwalifikacji i typu umiejętności kandydatów, łączy się ze sposobem i skalą dokonywania selekcji oraz rekrutacji pracowników w korporacji, a rodzaj zaproponowanego typu zatrudnienia, wiąże się z koniecznością uzyskania głębszej wiedzy na temat potencjalnego zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Ten niekorzystny wpływ niepewności co do kandydata, najczęściej dotyczy firm, dla których koszty zwolnienia i ponownej rekrutacji pracownika są wysokie i które są mniej konkurencyjne od innych firm w tej samej branży. Uzyskane rezultaty

analiz ujawniają, że firmy, które borykają się z problemem niepewności co do kandydatów do pracy, w ten sam sposób mocno zastanawiają się nad podejmowaniem decyzji dotyczących inwestowania w kapitał ludzki.

The project (management) discourse and its consequences: on vulnerability and unsustainability in project-based work / S. Cicmil, M. Lindgren, J. Packendorff // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 1, s.58-76, rys. tab. bibliogr.

Dyskurs w zakresie zarządzania projektem i jego konsekwencje: kwestie wrażliwości i niestabilności w pracy opierającej się na projektach.

Artykuł analizuje dyskursy poświęcone pracy opartej na projektach technicznych i badawczych oraz sposobach ich zarządzania preferowanych przez organizacje, rodzących określone implikacje dla zatrudnionych w ich ramach pracowników. Autorzy analiz interesują się szczególnie, w jaki sposób pracownicy projektów i ich organizacje, są wrażliwe na możliwość niepowodzenia, wadliwego wykonania oraz wyczerpania siły roboczej. Zastanawiają się także, dlaczego firmy, w ramach procesu tworzenia projektów w danej organizacji, bywają nadal zaangażowane w takie projekty i dążą do ich podtrzymywania. Wykorzystując zebrany materiał doświadczalny z sektora technologii informatycznych, zwracając uwagę na uzależniającą, preferowaną przez

pracodawców zasadę koniecznej współpracy w ramach projektów oraz nacisk na zdolności radzenia sobie projektantów w kierunku uzyskiwania sukcesów dla firmy, autorzy studium przyjmują krytyczną perspektywę badawczą. W prezentowanych uwarunkowaniach pracownicy zatrudnieni w projektach radzą sobie z pracą kosztem swojego zdrowia i prywatnego życia. W ten sposób taktyka unikania niepowodzeń przez firmę, przerzuca poczucie wrażliwości na pracownika, dbającego o udanie się projektu, którzy muszą stać się bardziej odporni psychicznie i fizycznie wobec stawianych im wymagań w ramach struktury, procesów kreowania i realizowania projektów w firmie.

Project managers on the edge: liminality and identity in the management of technical work / S. Paton, D. Hodgson // *New Technol. Work Employ.* - 2016, nr 1, s. 26-40, tab. bibliogr.

Menedżerowie projektów na krawędzi: ograniczenia a tożsamość w zarządzaniu pracą techników specjalistów.

Artykuł poddaje badaniom konsekwencje wprowadzania w firmie tzw. „korporacyjnej profesjonalizacji”. Autorzy dokonują analizy doświadczeń specjalistów techników, z perspektywy menedżera kierującego ich pracą w ramach projektów. Jak wskazują wyniki badań zwrot w kierunku wspomnianej wyżej profesjonalizacji, nie tylko w zawodach technicznych ale także w innych typach prac, skutkuje wzrastającym napięciem pomiędzy konkurującymi ze sobą logikami działania (logiką tradycyjnego zawodu kontra logiką skoncentrowaną na dostarczaniu wartości rynkowych dla klienta/pracodawcy). Żyjąc na co dzień w tym napięciu, zarządzający projektami mają ograniczone pole działania. Odnajdują siebie na pozycji poruszającego się pomiędzy

perspektywą specjalisty technika a zarządzającego projektem oraz jako zajmującego przestrzeń, pomiędzy przeciwstawnymi sobie siłami profesjonalistów i zatrudniających ich organizacji. Opierając się na danych doświadczalnych zebranych w ramach projektu przemysłowego, odnoszącego się do typologii „kosmopolityzmu” i „lokalizmu” Gouldner’a, autorzy badają „pracę nad tożsamością” zaangażowanych w projekt menedżerów i ich próby prowadzenia kreatywnych negocjacji w ramach napięć, jakie tworzy środowisko pracy, w którym działają w swojej roli.

L'université, un employeur comme les autres ? L'essor de la „Gestion des Ressources Humaines” au Royaume-Uni / S. Paye // *Formation Empl.* - 2015, nr 132, s. 51-69, rys. tab. bibliogr.

Uniwersytet, pracodawca taki jak inni? Wzrost zarządzania kapitałem ludzkim w Wielkiej Brytanii.

Autor zajmuje się w artykule różnymi aspektami związanymi z wprowadzeniem praktyk zarządzania personelem, w osobliwym miejscu jakie stanowią brytyjskie wyższe uczelnie. W tym celu posłużono się danymi obejmującymi dwa brytyjskie uniwersytety w latach 2008–2010. Przyznaje on, że wprowadzając na brytyjskie uniwersytety koncepcje tzw. modernizacji praktyk związanych z zatrudnieniem, posługiwano się z reguły adoptowanymi do potrzeb wyższych uczelni standardowymi narzędziami służącymi do zarządzania zasobami ludzkimi, które były wykorzystywane do tego celu w sektorze prywatnym. W ramach przeprowadzonej analizy autor dochodzi do wniosku, że chociaż pochodzące z sektora prywatnego narzędzia służące do zarządzania zasobami

ludzkimi nie zawsze są skuteczne, to niemniej wzrost ich wykorzystania niesie ze sobą, w kontekście warunków panujących w zawodach związanych z wyższymi uczelniami, globalne konsekwencje. Chodzi bowiem o to, że dzięki praktykom związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi, ujawniły się nowe formy kontroli nad pracą pracowników wyższych uczelni i ich karierami zawodowymi. Zauważono ponadto, że nowe praktyki dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi pogłębiają różnice i podziały między pracownikami brytyjskich uczelni.

IV. WYNAGRODZENIE

Bonuszahlungen an Manager. Eine Szenarienanalyse zu Gerechtigkeitsurteilen / O. Struck, M. Dütsch, G. Stephan // *WSI Mitt.* - 2016, nr 2, s. 85-94, tab. bibliogr.

Płatności związane z bonusami dla menadżerów. Analiza scenariuszy w zakresie oceny sprawiedliwości stosowanych rozwiązań.

Autorzy analizując sytuację dotyczącą wynagradzania w Niemczech, zauważają wzrost nierówności w tym zakresie, a przyczyn tego zjawiska poszukują w szybkim wzroście tzw. płatności bonusowych, które obecnie stanowią 2/3 wynagrodzeń kluczowych menadżerów. Prowadzi to do silnej krytyki, zwłaszcza iż często w wielkich przedsiębiorstwach wysokie płatności bonusowe nie mają związku ze świadczeniami oraz odpowiedzialnością ze strony menadżerów. Zachęciło to badaczy do próby sprawdzenia, czy i w jakich okolicznościach płatności bonusowe dla głównych menadżerów, mogą być uznane za zasadne bądź przeciwnie, za nieuczciwe. Opierając się na teoretycznej organizacyjnej sprawiedliwości i danych pochodzących z reprezentatywnego badania telefonicznego w Niemczech, w którym pracownicy najemni oceniali hipotetyczne

scenariusze autorzy stwierdzili, że płatności bonusowe w pewnych okolicznościach, związanych z odpowiednimi świadczeniami ze strony kluczowych menadżerów mogą być zaakceptowane. Ważną rolę do odegrania ma również przedsiębiorstwo, na którym spoczywa obowiązek prowadzenia transparentnej polityki informacyjnej. Wówczas bowiem moderowane płatności bonusowe mają szansę na akceptację. Respondenci nie byli skłonni do akceptacji poglądu, że płatności bonusowe powinny zależeć od osiągnięć menadżerów, gdyż często wpływ na rezultaty firm mają również inne czynniki. Na ocenę słuszności tej formy płatności wpływ miało to, czy obok menadżerów w sukcesie czy też zysku przedsiębiorstwa, udział mieli także pozostali pracownicy.

Decomposing trends in inequality in earnings into forecastable and uncertain components / F. Cunha, J. Heckman // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 2, part 2, s. S31-S65, rys. tab. bibliogr.

Tendencje dekompozycyjne w zakresie nierówności w ramach przewidywalnych i niepewnych komponentów.

Dotychczasowa literatura poświęcona badaniom doświadczalnym w zakresie nierówności wynagrodzeń, podkreślała fakt nieustannego wzrostu dysproporcji płacowych w gospodarce USA. Brak było jednakże jakichkolwiek informacji na temat tego, czy opisywane tendencje wzrostowe są ściśle związane z komponentami wynagrodzeń, ich układem i wzajemnymi zależnościami. Właściwie nie badano, czy wspomniane układy składników płac są przewidywalne w dłuższej perspektywie czasowej, czy raczej niepewne. W zależności od tego, czy da się w ramach dekompozycji przewidywać rozkład i tendencje w obrębie komponentów wynagrodzeń, możliwe staje się zaplanowanie wzrostu płac jako takich i tym samym prześledzenie procesu wzbogacania się okre-

lonych grup pracowników. Wykorzystując dane dotyczące dwóch kohort pracowników płci męskiej w USA, autorzy artykułu zauważają, iż najważniejszy wpływ na wzrost nierówności płacowych w tym kraju dla pracowników nisko wykwalifikowanych ma komponent wynagrodzeń, który jest całkowicie nieprzewidywalny. Dla pracowników z kwalifikacjami nie odgrywa on już tak znaczącej roli w układzie innych komponentów, które są mniej niepewne w badaniach długofalowych.

Ethnic wage gaps in Peru: what drives the particular disadvantage of indigenous women? / A. Kolev, P. Suares Robles // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 4, s. 417-448, rys. tab. bibliogr.

Etniczna dziura płacowa w Peru: co sprzyja powstawaniu szczególnie niekorzystnych warunków dla kobiet z rdzennej ludności plemiennej?

Nierówności etniczne na rynku pracy stanowią podstawowy problem polityki zatrudnienia w Ameryce Łacińskiej. Autorzy pracy, wykorzystując Krajowe Badania Gospodarstw Domowych analizują dysproporcje płacowe wynikające z różnic etnicznych według płci w Peru w latach 2005–11. Chociaż zaobserwowane nierówności ze względu na płeć wydają się mniejsze, niż różnice wynikające z pochodzenia etnicznego, kobiety z rdzennych plemion zamieszkujących Amerykę Łacińską doświadczają dyskryminacji w wynagrodzeniu z obu tych powodów. Próbując zinterpretować ten nieznaną czynnik wpływający na poszerzanie się wspomnianych dysproporcji, autorzy dokonują jego dekompozycji, poszukując elementów składowych typu indywidualnego,

związanego z wykonywaną pracą oraz jej lokalizacją. W konkluzji swoich rozważań przedstawiają propozycję zmiany polityki zatrudnienia w odniesieniu do badanej grupy kobiet w Peru.

Gender earnings discrimination in Jordan: good intentions are not enough / U. F. Alfarihan // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 4, s. 563-580.

Dyskryminacja płacowa ze względu na płeć w Jordanii: dobre intencje nie wystarczą.

Jordania była dotychczas stroną respektującą i wdrażającą instrumenty prawne zapobiegające dyskryminacji kobiet, zwłaszcza w odniesieniu do sfery zatrudnienia i wynagrodzeń. Mimo to, obserwuje się w tym kraju narastające dysproporcje płacowe ze względu na płeć pracowników. Autor artykułu wykorzystując dane z lat 2002, 2006 i 2008, pochodzące z badań Wydatków Gospodarstw Domowych i Dochodu dokonuje analizy dekompozycyjnej, uwzględniając decyzje kobiet i mężczyzn dotyczące udziału w rynku pracy. Rezultaty analiz ujawniają, że dysproporcje płacowe w Jordanii można całkowicie wyjaśnić istnieniem różnic kulturowo-społecznych obu płci. Dysproporcje w zakresie wynagrodzeń pojawiają się już na starcie w procesie rekrutacji i po zatrudnieniu, mają jednak tendencje do późniejszego zawężania się. Niższy udział kobiet

w zatrudnieniu przyczynia się również w dużej mierze do statystycznej poprawy ich przeciętnych zarobków.

Human capital investment, inequality, and economic growth / K. M. Murphy, R. H. Topel // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 2, part 2, s. S99-S127, rys. tab. bibliogr.

Inwestowanie w kapitał ludzki, nierówności a wzrost ekonomiczny.

Autorzy pracy traktują wzrastające nierówności płacowe w USA jako skutek utrzymywania równowagi, w ramach której inwestycje w kapitał ludzki nie są w stanie zrównoważyć rosnących wymagań pracodawców w odniesieniu do kwalifikacji pracownika. Skala inwestowania w kapitał ludzki wpływa na poziom popytu na kwalifikacje oraz ceny na trzech płaszczyznach: typ kapitału ludzkiego, w który się inwestuje, zysków z inwestycji oraz intensywności wykorzystania wzbogaconego kapitału. Dwie ostatnie z wymienionych płaszczyzn reprezentują granice akwizycji kapitału ludzkiego i jego wykorzystania. Dokonywanie przez pracodawców wyborów zdeterminowanych wspomnianymi skutkami w zakresie inwestowania w kapitał ludzki, może zostać zastąpione tworzeniem nowego typu wykwalifikowanego pracownika, który uzupełnia skład dotychczasowego kapitału i równocześnie stanowi dla niego konkurencję, powiększając

istniejące dysproporcje płacowe. W tej sytuacji, jak wskazują badania, gdy zmiana technologiczna wymusza zróżnicowanie kwalifikacji pracowników, napędzając wzrost ekonomiczny, zwiększa równocześnie nierówności wynagrodzeń, które ten wzrost spowalniają.

It's where you work: increases in the dispersion of earnings across establishments and individuals in the United States / E. Barth [et al.] // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 2, part 2, s. S67-S97, rys. tab. bibliogr.

To się dzieje, tam gdzie pracujesz: wzrost rozpowszechnienia poziomów zarobków w kontekście firm i osób indywidualnych w USA.

Artykuł analizuje rolę firm/instytucji w rozpowszechnianiu poziomów zarobków z pracy najemnej w USA. Autorzy pracy dokonują dekompozycji zmian w ramach wariantów wynagrodzeń osób indywidualnych, w perspektywie wpływu systemów płac w firmach na indywidualne płace i odwrotnie, wysokości indywidualnych wynagrodzeń na kształtowanie poziomu i kształtu płac. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, że w latach 1970–2010 narastanie dysproporcji płacowych w USA wynikało z ogromnego rozproszenia poziomów wynagrodzeń w firmach, w odniesieniu do zatrudnianych tam pracowników. Autorzy zwracają w tym kontekście uwagę na rolę systemów kształtowania płac na szczeblu przedsiębiorstw/instytucji wpływających na działanie me-

chanizmów przystosowawczych na rynku płac w ekonomii amerykańskiej, odpowiedzialnych za tworzenie określonego układu nierówności wynagrodzeń w tym kraju.

Wage mobility in East and West Germany / R.T. Riphahn, D.D. Schnitzlein // *Labour Econ.* - 2016, vol. 39, s. 11-34, rys. tab. bibliogr.

Mobilność płac we Wschodnich i Zachodnich Niemczech.

Artykuł analizuje mobilność płac w dłuższej perspektywie czasowej pracowników we wschodniej i zachodniej części Niemiec, jako cechę charakterystyczną regionalnych rynków pracy, wykorzystując niemieckie dane administracyjne, opisuje poziom mobilności płac od 1975 w Niemczech Zachodnich i od 1992 r. we Wschodnich. Jak wskazują badania, mobilność wynagrodzeń spadała znacząco w Niemczech Wschodnich od lat 90.XX wieku i w tym samym czasie delikatnie w Niemczech Zachodnich. Wyniki te można interpretować w wielu wymiarach. Autorzy zastosowali w ich analizach metodę regresji RIF opartej na dekompozycjach w celu określenia roli czynników związanych z obserwowanymi zmianami tej mobilności i charakterystyki zatrudnienia, przyczyniającymi się do jej spadku w tym zakresie. W rezultacie symulacji zauważono przesunięcia w obrębie struktur regionalnych rynków pracy,

przyczyniające się w największym stopniu do rozwoju lub zahamowania procesów mobilności płac.

WSI- Mindestlohnbericht 2016: anhaltende Entwicklungsdynamik in Europa / Th. Schulten // *WSI Mitt.* - 2016, nr 2, s. 129-135, rys. tab. bibliogr.

Raport WSI – dotyczący minimalnego wynagrodzenia w 2016 roku: utrzymująca się dynamika rozwoju w Europie.

Autor w oparciu o dane dotyczące płacy minimalnej, pochodzące z prowadzonej od 2009 roku bazy danych WSI dotyczącej minimalnej płacy w różnych krajach (w sumie 37 państw), postanawia przyjrzeć się temu zjawisku z szerszej perspektywy międzynarodowej. Interesował go w szczególności obecny rozwój płacy minimalnej w objętych badaniem krajach z Europy oraz spoza kontynentu. Analizując sytuację w poszczególnych krajach autor zwraca uwagę na rosnące w Europie grono krajów, w których obowiązuje ustawowa płaca minimalna i do którego grona w ostatnim czasie dołączyły także Niemcy. Zwrócono również uwagę na utrzymujący się w większości krajów trend dynamicznego wzrostu tej płacy. Osoby z niej korzystające doświadczają realnego wzrostu płacy na skutek małego wzrostu cen. Prowadzi to do tego, że wzrost płacy

minimalnej jest nieco powyżej jej nominalnej wartości. Jednocześnie wiele przesłanek ekonomicznych i społecznych opowiada się za dalszym wzrostem płacy minimalnej, co wynika z faktu, iż w wielu krajach płaca minimalna kształtuje się wciąż na bardzo niskim poziomie i nie zabezpiecza egzystencji pracowników, którzy ją otrzymują.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

The effects of job displacement on couples' fertility decisions / K. Huttunen, J. Kellokumpu // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 2, part 1, s. 403-442, rys. tab. bibliogr.

Wpływ zwolnień z zatrudnienia na decyzje par o potomstwie.

Wykorzystując fińskie długofalowe dane rejestrowe, artykuł analizuje wpływ zwolnień z zatrudnienia i pozostawania długotrwale bezrobotnym na decyzje par o potomstwie. Autorzy koncentrują się zwłaszcza na parach, z których jedna ze stron utraciła pracę na dłuższy okres z powodu likwidacji miejsca pracy. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, że kobiety reagują na utratę zatrudnienia w dłuższej perspektywie czasowej spadkiem płodności i niechęcią do posiadania potomstwa. Na 100 przebadanych kobiet, które stały się długotrwale bezrobotne, tylko trzy urodziły dzieci w tym okresie. Z kolei utrata zatrudnienia przez mężczyzn, nie wpływa na ich płodność i decyzje o posiadaniu dzieci, o ile nie odbija się ona trwale i w sposób znaczący na dochodach gospodarstwa domowego. Wyniki badań ujawniają, że poziom uzyskiwanych dochodów sam w sobie nie jest czynnikiem, który ma decydujący wpływ na decyzje par o posiadaniu potomstwa

Quitting and peer effects at work / J. Rosaz, R. Slonim, M.C. Villeval // *Labour Econ.* - 2016, vol. 39, s. 55-67, rys. tab. bibliogr.

Odejsie z pracy a wsparcie kolegów w zatrudnieniu.

W artykule zaprezentowano badania poświęcone oddziaływaniu kolegów z pracy na podejmowanie przez pracownika wysiłku w ramach eksperymentu, którego uczestnicy musieli zdecydować, czy zwiększyć intensywność pracy, czy też przestać pracować. Osoby biorące udział w eksperymencie wykonywały powierzone zadania same i w obecności kolegów z pracy. Wsparcie ze strony kolegów było sztucznie stymulowane i zależne od sposobów komunikacji pracowników ze sobą. W rezultacie przeprowadzonych badań autorzy odkryli, że jeśli pozwala się na swobodną komunikację pracowników, przeciętna produktywność na jednostkę czasu i czas rezygnacji z pracy nie zmienia się zasadniczo, ale sama obecność kolegów z pracy powoduje, iż pracownicy zostają dłużej z powierzonym im zadaniem. Wynika to, z tzw. efektu społecznego, czyli redukcji społecznego dystansu pomiędzy pracownikami, która czyni obecność

innej osoby w pracy bardziej cenną, co zwiększa motywację do pracy i efektywność oraz zmniejsza chęć rezygnacji z zatrudnienia.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Atypische Beschäftigung und Gesundheit in Europa / P. Böhnke, A-Ch. Renneberg, I. Valdes Cifuentes // *WSI Mitt.* - 2016, nr 2, s. 113-120, rys. bibliogr.

Atypowe zatrudnienie i zdrowie w Europie.

Autorzy zwracają uwagę na fakt, iż uelastycznienie zatrudnienia prowadziło w wielu państwach europejskich zazwyczaj do wzrostu znaczenia tzw. atypowych form zatrudnienia. Jednocześnie towarzyszące rosnącej elastyczności pracy najemnej zmniejszenie uznawalności, ograniczone wynagradzanie i słabsze umocowanie w systemie zabezpieczenia społecznego, prowadziło do wzrostu obciążeń w pracy o charakterze zdrowotnym. Przy uwzględnieniu tezy, zgodnie z którą istnieje związek pomiędzy atypowymi formami zatrudnienia a zdrowiem w poszczególnych krajach i jest powiązany z wpływem pewnych instytucjonalnych charakterystyk, takich jak choćby relacje pomiędzy zabezpieczeniem socjalnym i elastycznością na rynku pracy, badacze skłonili się do przeprowadzenia analizy empirycznej, opartej na danych pochodzących z europejskiego badania warunków pracy 2010 i makro ekonomicznych wskaźników pochodzą-

cych z Eurostat. Autorów interesowało m.in. to, w jakim stopniu stan zdrowia atypowo zatrudnionych różnił się od stanu zdrowia osób zatrudnionych regularnie. W oparciu o wspomniane dane stwierdzono występowanie w większości objętych badaniem krajów korelacji, zwłaszcza w zakresie złego stanu zdrowia i zatrudnienia tymczasowego. Stwierdzono ponadto istnienie raczej słabych instytucjonalnych wpływów na poziomie krajowym, które mogłyby moderować związki pomiędzy zdrowiem a zatrudnieniem oraz, że zdrowie osób zatrudnionych nie zależy tylko od cech społeczno-demograficznych, ale także od integracji z rynkiem pracy.

Dimensionen prekärer Beschäftigung und Gesundheit im mittleren Lebensalter / S. Tophoven, A. Tisch // *WSI Mitt.* - 2016, nr 2, s. 105-112, rys. tab. bibliogr.

Rozmiar niepewnego zatrudnienia i zdrowia wśród pracowników w średnim wieku w Niemczech.

Autorzy postanawiają poruszyć kwestie związane z relacjami jakie mogą pojawiać się pomiędzy niepewnym zatrudnieniem i funkcjonalnym zdrowiem. Przy czym na potrzeby artykułu niepewne zatrudnienie zostało potraktowane jako wielowymiarowa koncepcja, która obejmowała swym zasięgiem, obok materialnej sytuacji, również własne oceny miejsca pracy przez pracownika oraz ramy prawne dotyczące stosunków zatrudnienia. W przypadku czynników związanych z miejscem pracy w niepewnym zatrudnieniu, przede wszystkim skupiono się na takich wymiarach jak: bezpieczeństwo w miejscu pracy, możliwości rozwoju w pracy zawodowej, stopień ich wpływu w miejscu pracy, uznanie w kontekstach związanych z wykonywaną pracą, jak również fizyczne oczekiwania ze strony pracodawców względem wykonywanej pracy. Ba-

dacze wykorzystując dane pochodzące ze studium lidA, obejmujące ponad 5 tysięcy osób zatrudnionych, postanowili zbadać empirycznie, czy wspomniane charakterystyki cechujące niepewne zatrudnienie odnoszą się w jakiś negatywny sposób do funkcjonalnego zdrowia pracowników. W analizie skupiono się na osobach pracujących w Niemczech, będących w wieku średnim. Uzyskane wyniki wskazywały na istnienie związków zdrowia ze związanymi z niepewną pracą czynnikami w miejscu pracy, a wspomniane relacje różniły ze względu na płeć pracowników zatrudnionych w ramach niepewnego zatrudnienia.

VII. PRAWO PRACY

Brazilian's fissured workplace: David Weil's vignettes in the New World / R. Fragale Filho // *Comp. Labor Law J.* - 2015, vol. 37, nr 1, s. 37-53, tab.

Brazylijskie miejsce niebezpośredniego zatrudnienia: wizerunki z Nowego Świata przedstawione przez Davida Weila.

Artykuł nawiązuje do publikacji Davida Weila na temat oblicza pracy o charakterze pośrednim (wykonywania zadań dla odbiorcy docelowego przez pracowników zatrudnionych przez jego podwykonawcę/franczyzobiorcę). Zaprezentowane w książce autentyczne historie pracowników recepcji hotelowych, firm instalujących telewizję satelitarną, usług logistycznych oraz międzynarodowego koncernu produkcji czekolady prowokują autora artykułu do omówienia sytuacji w tym zakresie w Brazylii. Zjawisko nieregularnego, pośredniego zatrudnienia dominuje w tym kraju w usługach ochrony i zabezpieczania obiektów, nawet w odniesieniu do instytucji administracji publicznej. Pracując na terenie danych instytucji, zatrudnieni ci nie są znani docelowemu pracodawcy, zwłaszcza, że kontrakty dla poszczególnych podwykonawców szybko wyga-

sają i następuje nieustanna rotacja firm świadczących takie usługi. Pojawiające się nowe firmy starając się być jak najbardziej konkurencyjne dla przedsiębiorstw na rynku, docelowo stanowiących odbiorcę ich usług, zatrudniają pracowników po coraz niższych kosztach, nieustannie wymieniając personel. Pracownicy są zmuszeni do przechodzenia do nowego pracodawcy nawet mimo niższego wynagrodzenia w celu utrzymania zatrudnienia. Chociaż brazylijski system zbiorowych stosunków pracy wymusza zawieranie porozumień zbiorowych przez pracowników i pracodawców niezależnie od ich związkowej przynależności i mimo, że niektóre z prywatnych związków zawodowych są objęte porozumieniami zbiorowymi, to zrzeszeni w nich pracownicy nie mogą z tych praw korzystać, ze względu na stałe zmiany bezpośrednich pracodawców, którzy nie są sukcesorami zawartych uzgodnień. Podobnie sytuacja wygląda, jak wynika z omówienia zawartego w artykule, w sektorze kierowców ciężarówek i TIR-ów oraz pracowników sektora motoryzacyjnego w Brazylii.

Corporate governance and the employment relationship: the fissured workplace in Canada and the United Kingdom / W. Njoya // *Comp. Labor Law J.* - 2015, vol. 37, nr 1, s. 121-142.

Zarządzanie korporacyjne a stosunki zatrudnienia: nieregularne miejsce pracy w Kanadzie i Wielkiej Brytanii.

Artykuł koncentruje się na omówieniu dodatkowych czynników zidentyfikowanych przez Davida Weila w publikacji dotyczącej nieregularnego, pośredniego zatrudnienia w USA. Chodzi mianowicie o presję ze strony prywatnych i publicznych rynków kapitałowych, sprzyjającą rozrastaniu się tej formy zatrudnienia. Zwiększający się wpływ rynków kapitałowych oddziałuje na sytuację pracowników, poprzez narastające ufinansowanie prawa i zarządzania korporacyjnego, wyrażające się w sposobach podejmowania decyzji dotyczących warunków pracy i płacy w wielkich przedsiębiorstwach

wielonarodowych, które stają się głównym pracodawcą niebezpośrednio zatrudnionych milionów pracowników na całym globie. Analizując przykłady z Kanady i Wielkiej Brytanii autor artykułu dokonuje oceny efektywności tego prawa pracy, w tym relacji pomiędzy prawem korporacyjnym a prawem pracy, relacji tworzących się w odpowiedzi na systematyczną presję wywieraną przez podejmujących decyzje zarządzających w wielkich korporacjach odnoszących się do tożsamości pracowników zatrudnionych, w większości w ramach nieregularnych miejsc pracy. Część druga artykułu omawia propozycje Weila dotyczące odpowiedzialności wiodących pracodawców, która musi wynikać z obu rodzajów praw: pracy i korporacyjnego.

The fissured workplace: some responses to contemporary challenges in Sweden /
P. Herzfeld Olsson, E. Sjodin // *Comp. Labor Law J.* - 2015, vol. 37, nr 1, s. 143-162.

Nieregularne, pośrednie miejsce pracy: niektóre odpowiedzi na aktualne wyzwania w Szwecji.

Autorzy studium nawiązują do publikacji Davida Weila, poświęconej nieregularnej, pośredniej formie zatrudnienia rozrastającej się na rynku pracy w USA, prezentując sytuację w tym zakresie w Szwecji. Artykuł prezentuje negatywne skutki dla warunków płacy i pracy osób zatrudnionych w ramach tzw. łańcucha podwykonawców i franczyzobiorców działających dla wiodących korporacji wielonarodowych i dużych instytucji. Opisuując wypadki przy pracy, wynikające z braku kwalifikacji zatrudnionych, odpowiedniego wyposażenia i zabezpieczenia miejsca pracy powodu konieczności oszczędzania na pracowniku, omawia także akcje związków zawodowych i organizacji pracodawców i innych partnerów społecznych, mające na celu przeciwdziałanie takim

sytuacjom poprzez postulowanie tworzenia nadrzędnego krajowego ustawodawstwa, regulującego ten rodzaj zatrudnienia. Autorzy analizują koncepcję pracownika zatrudnianego nieregularnie w firmach podwykonawców oraz odpowiedzialności podwykonawców w stosunku do tej grupy pracowników.

The fissured workplace in France / J-E. Ray, J. Rojot // *Comp. Labor Law J.* - 2015, vol. 37, nr 1, s. 163-180.

Nieregularne, pośrednie zatrudnienie we Francji.

Artykuł omawia sytuację w zakresie nieregularnego, pośredniego zatrudnienia we Francji na kanwie publikacji Davida Weila, dotyczącej tego zagadnienia w kontekście rynku pracy w USA. Jak wynika z prezentowanych analiz, prawo pracy we Francji należy do najbardziej rygorystycznych w Europie, dlatego zostało wyposażone w środki, które działają także w stosunku do nietradycyjnych form zatrudnienia i umożliwiają rekonstrukcję zbiorowego działania pracowników na rzecz ochrony ich praw w obliczu dokonującej się ewolucji rynku pracy i typowych form zatrudnienia. Mimo to, jak stwierdzają autorzy studium, prawo to nie zawsze jest w stanie sprostać zmieniającemu się obliczu miejsca pracy w zglobalizowanej gospodarce. Dzieje się tak z powodu rozrastającej się biurokracji, gdzie zjawisko zatrudnienia ogranicza się ściśle do bez-

pośredniego miejsca pracy, a oczy zarządzających wpatrzone są jedynie w raporty dotyczące efektywności firmy i obniżaniu kosztów jej funkcjonowania, w tym kosztów kapitału ludzkiego. Wówczas prawa pracownika zatrudnionego nieregularnie w ramach łańcucha podwykonawców znikają całkowicie z pola widzenia.

The fissured workplace in Japan: a legal anatomy / Q. Zhong // *Comp. Labor Law J.* - 2015, vol. 37, nr 1, s. 181-208, rys.

Nieregularne, pośrednie miejsce pracy w Japonii.

Artykuł omawia sytuację w zakresie nieregularnego, pośredniego zatrudnienia w łańcuchu podwykonawców dużych firm korporacyjnych w Japonii. Z prezentowanych analiz wynika, że w ramach systemu zatrudnienia w tym kraju zjawisko to może generować następujące rodzaje problemów: zmniejszać ilość pracowników regularnych na rzecz nieregularnych, zatrudnianych na gorszych warunkach (niższe płace, złe warunki pracy) bez gwarancji utrzymania pracy na stałe, stwarzać niejasności w relacjach pracodawca-pracownik, gdzie brak jest bezpośredniej zależności, co nie rodzi jakichkolwiek zobowiązań prawnych ze strony pracodawcy w świetle dotychczasowych regulacji prawa pracy. Według autorów studium, aby szczegółowo scharakteryzować sytuację w obrębie tego rodzaju zatrudnienia w Japonii konieczne jest opisanie istniejących re-

gulacji prawnych w odniesieniu do konkretnych typów nieregularnego pośredniego zatrudnienia na wybranych przykładach, z uwzględnieniem interpretacji kto jest pracownikiem, a kto pracodawcą w świetle zwłaszcza ustawodawstwa ochrony pracy w Japonii.

ILO labor standards and trade agreements: a case for consistency / J. Agusti-Panareda, F.Ch. Ebert, D. LeClercq // *Comp. Labor Law J.* - 2015, vol. 36, nr 3, s. 347-380, tab.

Standardy pracy ILO a porozumienia handlowe: przypadek zbieżności.

Artykuł bada relacje pomiędzy systemem standardów pracy ILO, a zaleceniami dotyczącymi przestrzegania praw pracowniczych w ramach zawieranych umów handlowych, a zwłaszcza tymi z nich, które włączają w swój zakres standardy ILO. Autorzy pracy dokonują przeglądu tych z nich, które najczęściej pojawiają się w zapisach umów handlowych oraz analizują metody odwoływania się do instrumentów ILO w ramach tworzonych regulacji w zakresie praw pracowniczych. Zauważono, iż większość badanych umów odnosi się do Deklaracji ILO w sprawie Fundamentalnych Zasad i Praw w Pracy z 1998 r., która ma charakter bardzo ogólny i tworzy wiele niepewności w kwestii interpretacji niektórych z praw pracowniczych w praktyce. Ostatnia część omawia instytucjonalne opcje możliwe do wykorzystania, które istnieją w dokumen-

tach ILO, gotowe do przywołania zwłaszcza na prośbę strony związkowej w czasie tworzenia i podpisywania umów handlowych w celu skorelowania odwołań do standardów pracy, obowiązujących w dokumentach ILO i umowach handlowych.

Indirect employment: should lead companies be liable / G. Davidov // *Comp. Labor Law J.* - 2015, vol. 37, nr 1, s. 5-36.

Niebezpośrednie zatrudnienie powinno zmusić firmy do odpowiedzialności.

Artykuł opisuje zjawisko pośredniej formy zatrudnienia w Izraelu, podkreślając, że problem ten, prowadząc do wykoślawiania aktualnych stosunków zawodowych i prawa pracy, narasta w wielu krajach na świecie. Część druga studium w sposób krytyczny omawia podjęte przez Izrael kroki na rzecz rozwiązania tego problemu. Autor uwzględnia także alternatywne propozycje zmian prawa pracy, mające na celu poprawę sytuacji w zakresie zatrudnienia pośredniego. Kolejne części artykułu, w celu rozstrzygnięcia, czy firmy nadrzędne powinny bezpośrednio brać odpowiedzialność za pracowników zatrudnionych przez ich podwykonawców nawet jeśli nie mają nawiązanych z tymi pracownikami bezpośrednich stosunków zatrudnienia, poświęcone zostały analizie przypadków sporów prawnych wynikających z tej formy zatrudnienia oraz literatury przedmiotu. Ostatnia część studium proponuje pewne rozwiązania i metody, w tym

ścieżki prawne, umożliwiające legalizację odpowiedzialności za wspomnianą grupę pracowników wiodących przedsiębiorstw, podkreślając, że w wielu wypadkach okazuje się to w praktyce konieczne.

Mending the fissured workplace: the solutions provided by Italian law / E. Menegatti // *Comp. Labor Law J.* - 2015, vol. 37, nr 1, s. 91-119.

Reperowanie nieregularnego miejsca pracy: rozwiązania zawarte w prawie włoskim.

Artykuł nawiązuje do pracy Davida Weila na temat nieregularnego, pośredniego zatrudnienia w USA, prezentując sytuację w tym zakresie we Włoszech i pokazując, w jaki sposób ustawodawstwo tego kraju poszukuje rozwiązań mających na celu ochronę praw tej grupy zatrudnionych. Podobnie jak w innych krajach, dość chaotyczne i niewyczerpujące regulacje prawne nie są respektowane w praktyce. Autor próbuje zebrać i omówić różnorodne ważne systemy regulacji tego rodzaju, wskazując dążenie do ujednolicenia wzorca polityki prawnej w tej dziedzinie. Jak wynika z przedstawionego obrazu, włoskie rozwiązania i ścieżki prawne idą w przeciwnym kierunku niż regulacje w innych krajach rozwiniętych gospodarczo, borykających się z tym proble-

mem. Ustawodawstwo włoskie odeszło od całkowitego zakazu rozpowszechniania pracy pośredniej o nieregularnym charakterze i tzw. zewnętrznego kontraktowania podwykonawców, w kierunku częściowego dopuszczenia tych form zatrudnienia i liberalizacji prawa o podwykonawstwie w ramach nowych modeli organizacji biznesu, uwzględniających ochronę warunków zatrudnienia i bhp pracowników zatrudnionych w ramach pośrednich, nieregularnych kontraktów. Autor proponuje dalsze aktualizacje i poprawki do obowiązującego we Włoszech prawa w tej dziedzinie, zwiększające ochronę praw tej grupy zatrudnionych.

Swimming against the tide? Australian labor regulation and the fissured workplace / R. Johnstone, A. Stewart // *Comp. Labor Law J.* - 2015, vol. 37, nr 1, s. 55-90.

Zdążanie w kierunku zacieśnienia regul? Australijskie regulacje w zakresie nieregularnego, pośredniego zatrudnienia.

Artykuł prezentuje sytuację w zakresie nieregularnego, pośredniego zatrudnienia w Australii na kanwie publikacji Davida Weila o sytuacji w tym zakresie w USA. Część pierwsza studium opisuje przyczyny i skutki odchodzenia od regularnych form pracy w Australii oraz narastania zjawiska obecności na rynku pracowników zatrudnianych przez podwykonawców i franczyzobiorców zamiast bezpośredniej kontraktowej siły roboczej. Część druga pracy analizuje próby zapewnienia podstawowych standardów pracy tej grupie zatrudnionych, które okazały się niepowodzeniem ze względu na niemożność wyegzekwowania od zmieniających się podwykonawców utrzymania określonych norm w zakresie przestrzegania praw pracowniczych. Część trzecia pracy

analizuje oddziaływanie regulacji zawartych w Ustawie o Sprawiedliwym Zatrudnieniu z 2009 r., penalizującej różnorodne formy nieuczciwych umów o pracę. Kolejne części studium omawiają najnowsze tendencje w zakresie regulacji warunków pracy i wynagrodzenia w tzw. łańcuchach firm dostarczających produktów i usług w przemyśle sprzedaży tekstyliów oraz produkcji odzieży i obuwia w Australii.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Aus der Praxis der Selbstverwaltung: Beispiele für erfolgreiches Handeln bei den Krankenkassen (Teil 1) / Th. Gerlinger [et. al.] // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 3, s. 93-102 tab.

Z praktyki samodzielnego zarządzania: przykłady skutecznych działań podejmowanych przez kasy chorych.

Autorzy w artykule zajmują się zagadnieniem tzw. uczestniczenia członków publicznych kas chorych w procesie ich samodzielnego zarządzania. Zastanawiają się przy tym, w jaki sposób przy istnieniu w Niemczech niesprzyjających uwarunkowań, związanych m.in. z brakiem transparentności czy deficytem władzy, możliwe jest skuteczne działanie członków kas w ramach samodzielnego zarządzania w kasach chorych. Jako skuteczne zwykło się uważać samodzielnego zarządzanie ukierunkowane na pacjentów, służące zaspokojeniu ich interesów. Z kolei kwestia samodzielnego zarządzania wydaje się dosyć interesująca w przypadku publicznych kas chorych, jako że od wprowadzenia przed około dwudziestu laty konkurencji między kasami chorych, możliwości działania i samodzielnego zarządzania uległo daleko idącym przeobrażeniom. Chodzi zwłaszcza o ograniczenie znaczenia samodzielnego

nia członków kas wobec zarządów i wyposażenie rad zarządzających w szereg nowych kompetencji. Autorzy w celu zaprezentowania możliwości skutecznego działania w tych trudnych warunkach, sięgnęli po wynik projektu Hans-Bockler-Stiftung, w którym zajmowano się samozarządzaniem w publicznych kasach chorych. Autorzy za sprawą trzech studiów przypadków postanowili ukazać, jak w pewnych sprzyjających okolicznościach członkowie samozarządzania mogą podejmować w swoich kasach chorych skuteczne działania. Chodziło im zwłaszcza o zaprezentowanie pewnych inicjatyw współpracy pomiędzy samozarządzaniem i zarządami kas chorych, które przybierały formy kodeksów zarządzania korporacyjnego, tak jak w niektórych z prezentowanych kas.

The politics of incremental change: institutional change in old-age pensions and health care in Germany / K. M. Anderson // *J. Labour Mark. Res.* - 2016, nr 2, s. 113-131, rys. tab. bibliogr.

Polityka zasadniczej zmiany: zmiana instytucjonalna w zakresie emerytur i opieki zdrowotnej w Niemczech.

Artykuł podejmuje temat zmian w polityce, dotyczących dwóch podstawowych elementów państwa socjalnego w Niemczech: emerytur i opieki zdrowotnej. Oba państwowe programy zmian wprowadzają modyfikacje do rozwiązań przyjętych w czasach Bismarcka (konserwatywny system zasiłków, opierający się na zawodowym i rodzinnym statusie, którego finansowanie jest zależne od wysokości płaconych składek, a administracja tym systemem oznacza zarządzanie korporacyjne). Wprowadzane zmiany były konieczne ze względu na tendencje demograficzne oraz rosnące koszty świadczeń społecznych. Seria wdrażanych reform od późnych lat 80. ograniczyła hojność wypłacanych zasiłków i miała na celu zmianę struktur zarządzania obu progra

mów. Chociaż reformy zakładały zasadnicze cięcia poziomów świadczeń, kluczowe zasady konserwatywne dotyczące uprawnień do świadczeń i finansowania pozostały nietknięte. W obu programach prawa opierające się na statusie rodziny nie zmieniły się, nastąpiła zawodowa fragmentacja, która charakteryzuje ogólną strukturę obu systemów. Artykuł dowodzi, że wzorzec instytucjonalnej zmiany nie jest nowy, ale typowy dla polityki obowiązującej przed wprowadzaniem nowego systemu. Podkreśla, że wpływ niemieckich instytucji politycznych, struktura konkurencji oraz uprawnienia konserwatywnej polityki społecznej wyjaśniają kształt współczesnego wzorca rozwoju państwa socjalnego w Niemczech.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Did the German model survive the labor market reforms ? / J. Möller // *J. Labour Mark. Res.* - 2016, nr 2, s. 151-168, rys. tab. bibliogr.

Czy model niemiecki przetrwa reformy rynku pracy?

Artykuł omawia cechy charakterystyczne niemieckiego modelu państwa socjalnego, które różnią go od modelu anglosaskiego tworzeniem większego systemu bezpieczeństwa socjalnego i partnerstwa społecznego. Z powodu systematycznego wzrostu od lat 70 poziomu ubiegłego wieku bezrobocia w Niemczech, model ten doświadcza ogromnej presji, a sytuację pogarsza fakt finansowego kryzysu, który nastąpił po rozszerzeniu UE. Wprowadzone reformy rynku pracy w latach 2003–05, chociaż bolesne dla niektórych grup pracowników, były konieczne aby utrzymać niemiecki model państwa socjalnego przy życiu. Autor artykułu przekonuje, iż pewne formy erozji modelu wynikały z kurczenia się zasięgu rokowań zbiorowych, segmentacji rynku pracy i zwiększenia się nierówności płacowych, które niesłusznie złożono na karb reform, gdyż zjawiska te były spowodowane raczej długotrwałymi tendencjami, pojawiającymi

się ok. lat 90. ubiegłego wieku. Niemiecka gospodarka skutecznie przeszła przez okres Wielkiej Recesji i nawet udało się zwiększyć poziom zatrudnienia. Główne cechy niemieckiego modelu, takie jak, długi okres wysługi lat dla kwalifikowanych pracowników i podwójny system szkoleń i edukacji, pozostały nadal żywe. Jednakże, niektóre elementy uległy erozji z powodu segmentacji i nierówności. Twórcy polityki zatrudnienia powinni to uwzględnić w celu ochrony sukcesu reformy, jakim jest wzrost zatrudnienia.

Life domain preferences among women and men in Israel: the effects of socio-economic variables / M. Sharabi // *Int. Labour Rev.* - 2015, nr 4, s. 519-536, tab. bibliogr.

Preferencje dotyczące sfery życia wśród kobiet i mężczyzn w Izraelu: wpływ zmiennych społeczno-ekonomicznych.

Opierając się na wynikach badań prowadzonych w Izraelu w 2006 r., zatytułowanych „Znaczenie Pracy”, autor artykułu analizuje „skoncentrowanie się na określonej sferze życia” przez kobiety i mężczyzn. Dziedziny te to: praca, dom, czas wolny, społeczność i religia. Badania objęły wybraną reprezentatywną grupę izraelskiej siły roboczej składającą się z 463 mężczyzn i 446 kobiet. Wyniki analiz wskazują, że zdecydowana większość kobiet koncentruje się na rodzinie, ale obie płcie w podobnym stopniu doceniają rolę pracy zawodowej w ich życiu, co przeczy tradycyjnemu przekonaniu o preferencjach kobiet przedkładających życie rodzinne nad zawodowym. Analiza regresyjna pozwala zidentyfikować społeczno-ekonomiczne czynniki, które częściowo odpowia-

dają za zwyczajowe różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami odnośnie preferencji sfer życia. Rezultaty badań podkreślają rosnące ryzyko powstawania konfliktu pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym kobiet w Izraelu.

The response of household wealth to the risk of job loss: evidence from differences in severance payments / C. Barcelo, E. Villanueva // *Labour Econ.* - 2016, vol. 39, s. 35-54, rys. tab. bibliogr.

Wpływ ryzyka utraty pracy na zasobność gospodarstwa domowego: dane odnoszące się do różnic w zakresie minimalnych wynagrodzeń.

Oddziaływanie na zasobność gospodarstwa domowego prawnie ustalonych wymiarów płacy minimalnej zależy od tego, czy dane gospodarstwo reaguje bądź nie, na ryzyko utraty zatrudnienia gromadząc oszczędności. Wykorzystując dwie tury badań, zasobności gospodarstw domowych z lat 2002–2008 oraz poziomu konsumpcji, autorzy, w ramach znaczących wariacji w kosztach zwolnień w obrębie umów o pracę zawieranych na hiszpańskim rynku pracy, dokonują szacunków powiązań pomiędzy prawdopodobieństwem utraty pracy przez kilku członków gospodarstw domowych a poziomem zasobności gospodarstwa. Badają oni typy kontraktów o pracę, obserwując regionalne wariacje w wysokości kwot, czasu wypłacania i rodzaju pracowników, któ-

rym przysługują świadczenia z tytułu zwolnienia z pracy, uwzględniające płace minimalną. Przeprowadzone rezultaty badań wskazują, że starsi pracownicy zatrudnieni na stałych kontraktach posiadają największe oszczędności. Dla tej grupy wypłata świadczenia na poziomie płacy minimalnej podnosi ich oszczędności o ok. 40% płacy rocznej. Autorzy pracy analizowali rezygnację z kredytów tej grupy osób oraz wzrost konsumpcji zależny od zmian w zakresie bezpieczeństwa zatrudnienia, a także zwiększenie motywacji do oszczędzania.

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

The future of the German industrial relations model / D. Marsden // *J. Labour Mark. Res.* - 2016, nr 2, s. 169-187, rys. tab. bibliogr.

Przyszłość niemieckiego modelu zbiorowych stosunków pracy.

Chociaż zasięg rokowań zbiorowych w Niemczech kurczy się, dotyczy to głównie małych i nowych przedsiębiorstw, to w porównaniu z Wielką Brytanią nadal pozostaje dość duży. Można to wyjaśnić, zdaniem autora pracy, naturą wysokiej jakości systemów zatrudnienia, które uwzględniają elastyczne formy pracy oraz rozwiązywanie problemów pracowniczych. Oba kraje zmodernizowały w ostatnich dekadach swoje systemy pracy. Niemieckie wprowadziły większą autonomię pracowników oraz nowe systemy szkoleń, natomiast brytyjskie skupiły się na reformie systemów zarządzania. Przetrwanie, w porównaniu z usługami, niemieckiego modelu w sektorze produkcji przemysłowej, można przypisać ważnej roli systemów pracy o wysokiej konkurencyjności. W celu zobrazowania, dlaczego stabilna kooperacja w ramach istniejących zbiorowych stosunków pracy jest wzmacniana poprzez silne ramy instytucjonalne, autor

prezentuje model wyjaśniający, dlaczego pracodawcy w wielu sektorach wykorzystują te systemy, koncentrując się na połączeniu potrzeb komercyjnych i dobra instytucji jako miejsc pracy, doprowadzając do segmentacji zbiorowych stosunków pracy i reprezentując odejście od klasycznego modelu powojennego. Zadaje on także pytanie o płynące stąd zagrożenia dla społecznej i politycznej spójności działań w obrębie stosunków pracy w Niemczech.

Tarifpolitischer Jahresbericht 2015: harte Arbeitskämpfe und kräftige Reallohnsteigerungen / R. Bispinck // *WSI Mitt.* - 2016, nr 2, s. 121-128, rys. tab. bibliogr.

Raport z rundy układów zbiorowych za 2015 rok: twarda walka pracownicza i silny realny wzrost płacy.

Analizując sytuację w obszarze układów zbiorowych w Niemczech autor podkreśla, że podejmowane negocjacje toczyły się w obliczu wprowadzonej w 2015 roku ustawowej płacy minimalnej, co jak się okazało miało spore znaczenie. Ukierunkowanie na nią były bowiem działania związków zawodowych, przede wszystkim w branżach zaliczanych do tzw. niskich płac. Dobra sytuacja gospodarcza i związany z nią wzrost PKB skłonił związki zawodowe do zajęcia twardego stanowiska wobec płac, co spowodowało, że runda negocjacji taryfowych w 2015 roku toczyła się w obliczu twardych sporów pracowniczych. Chociaż różne związki zawodowe chcące wykorzystać sytuację gospodarczą, domagały się wzrostu płac na poziomie między 4,8% a 6,4%, to w praktyce wywalczone przez nie podwyżki płacowe w ramach układów taryfowych, okazały się

być znacznie bardziej skromne, gdyż wyniosły przeciętnie 2,7%, co było mniej niż w 2014 roku, gdy związkom zawodowym udało się wynegocjować 3,1% wzrost płac w ramach układów zbiorowych. Realny wzrost płac okazał się natomiast niższy, niemniej możliwości płacowe wynikające ze wzrostu produktywności zostały w tej rundzie negocjacji zbiorowych wyczerpane.

Von Konflikt ohne Partnerschaft zu Partnerschaft ohne Konflikt: Industrielle Beziehungen in Deutschland / W. Streeck // *Ind. Bez.* - 2016, nr 1, s. 47-60 bibliogr.

Od konfliktu bez partnerstwa do partnerstwa bez konfliktu: stosunki przemysłowe w Niemczech.

Autor skupia się w artykule na osobie niemieckiego naukowca Walthera Muller-Jentscha, podkreślając przy tym, iż była to osoba, która zrobiła najwięcej w zakresie nauczania i badania zagadnienia stosunków przemysłowych, w tym także badań nad kolektywnymi stosunkami pracy i tzw. niemieckim modelem partnerstwa społecznego na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci. Autor nakreśla również obraz kształtowania się osobowości wspomnianego badacza, który wyrósł z brytyjskiej tradycji stosunków przemysłowych, i na którego miały wpływ wydarzenia strajkowe z lat 60. Był on członkiem międzynarodowych organizacji zajmujących się badaniem stosunków przemysłowych, a także współzałożycielem i wydawcą czasopisma *Industrielle Beziehungen*. Do najważniejszych koncepcji, których twórcą był Walther Muller-Jentsch

należy zaliczyć tzw. konflikt – partnerstwo, które wykorzystywał do charakteryzowania stosunków przemysłowych w Niemczech, w tym powojennego kompromisu, jaki został wypracowany między kapitałem i pracą. Badacz ten dowodził, iż w Niemczech udało się zakończyć walkę klasową, charakterystyczną dla wieku XIX i przejść od walki klasowej do konfliktowego partnerstwa, co udało się dzięki połączeniu partnerstwa i konfliktu. Jednocześnie autor przyznaje, że koncepcja ta nie była pozbawiona wad, gdyż zbyt była osadzona w niemieckim kontekście a także była zbyt statyczna.

INDEKS ALFABETYCZNY

Addabbo T. 7
Adsera A. 13
Agusti-Panareda J. 39
Alfarhan U. F. 25
Alfüngr J. 4
Anderson K. M. 44

Baethge M. 9
Barcelo C. 47
Barth E. 27
Baussola M. 3
Behrman J. R. 16
Bernard D. V. 15
Bispinck R. 49
Böhnke P. 32
Bregeon Ph. 11

Cicmil S. 19
Conha F. 23

Davidov G. 40
Dütsch M. 22

Ebert F. Ch. 39
Eichhorst W. 12

Ferrer A. 13
Filho R. F. 34

Gericke P-A. 14
Gerlinger Th. 43

Hämäläinen K. 10

Heckman J. 23
Hodgson D. 20
Huttunen K. 30

Johnstone R. 42

Kellokumpu J. 30
Kolev A. 24
Kuhnen C. M. 18
Kyui N. 5

LeClercq D. 39
Lindgren M. 19

Marsden D. 48
Mathew S. Sh 6
Mendez I. 2
Menegatti E. 41

Möller J. 45
Murphy K. M. 26

Njoya W. 35

Olofsdotter G. 8
Olsson P. H. 36
Oyer P. 18

Packendorff J. 19
Paton S. 20
Paye S. 21
Pfeiffer S. 1

Rasmusson M. 8
Ray J-E. 37
Renneberg A-Ch. 32
Ricketts H. E. 15

Riphahn R. T. 28
Rojot J. 37
Rosaz J. 31

Sarvimäki M. 10
Schmid A. 14
Schnitzlein D. D. 28
Schulten T. 29
Sharabi M. 46
Sjödin E. 36
Slonim R. 31
Stephan G. 22
Stewart A. 42
Streeck W. 50
Struck O. 22
Suarez Robles P. 24

Thulin E. 17
Tisch A. 33
Tobsch V. 12
Topel R. H. 26
Tophoven S. 33

Valdes Cifuentes I. 32
Vilhelmson B. 17
Villanueva E. 47
Villevall M. C. 31

Werth S. 14
Wolter A. 9

Zhong Q. 38

Stopa uzwiązkowania w wybranych krajach (w %)

Kraj	2009	2010	2011	2012	2013
Australia	19,3	18,4	18,5	18,2	17,0
Austria	28,7	28,4	27,9	27,4	27,4
Belgia	54,9	53,8	55,1	55,0	55,1
Bułgaria	16,3	16,9	16,6	16,1	.
Chorwacja	33,7	32,7	31,2	30,9	.
Cypr	52,5	48,4	45,9	43,6	43,2
Czechy	16,8	16,3	15,8	14,2	12,9
Dania	67,7	67,0	66,4	67,2	66,8
Estonia	7,6	8,2	7,0	6,1	5,7
Finlandia	69,2	68,6	69,6	69,8	69,0
Francja	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7
Grecja	23,2	22,5	22,6	21,3	20,8
Hiszpania	17,8	17,6	17,2	17,5	17,2
Holandia	19,1	18,6	18,2	17,7	17,6
Irlandia	33,1	32,7	32,6	31,2	29,6
Islandia	83,4	84,4	83,6	82,6	80,6
Japonia	18,5	18,4	19,0	18,0	17,8
Kanada	27,3	27,4	27,1	27,5	27,2

cd. Stopa uzwiązkowania w wybranych krajach (w %)

Kraj	2009	2010	2011	2012	2013
Litwa	10,4	10,0	9,6	9,0	8,8
Łotwa	14,9	15,0	13,6	13,1	12,7
Luksemburg	36,0	35,1	33,9	32,8	32,0
Malta	52,1	52,1	52,4	52,9	.
Niemcy	18,9	18,6	18,0	17,9	17,7
Norwegia	53,6	53,7	53,5	53,3	53,5
Polska	14,6	14,6	13,6	12,7	12,3
Portugalia	20,1	19,3	18,3	18,5	18,1
Rosja	32,1	30,7	28,9	28,4	27,8
Słowacja	16,0	15,2	14,1	13,6	13,3
Słowenia	26,3	25,0	23,1	22,0	21,2
Szwajcaria	17,3	17,1	16,7	16,2	16,2
Szwecja	68,4	68,2	67,5	67,5	67,7
W. Brytania	27,1	26,4	25,6	25,8	25,4
Węgry	12,8	12,5	11,4	10,6	10,4
Włochy	34,7	35,5	35,7	36,3	36,9
USA	11,8	11,9	11,3	10,8	10,8

Źródło: OECDstat.

