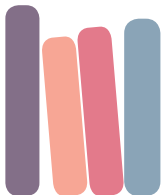




ISSN 0209-357X

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego



PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

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

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	12–20
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	21–23
IV. Wynagrodzenie	24–30
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	31–34
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	35–37
VII. Prawo pracy	38–39
VIII. Zabezpieczenie społeczne	40
IX. Warunki i jakość życia	41–42
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	43–50
Indeks alfabetyczny	121
Tablica statystyczna: Zatrudnienie w niepełnym czasie pracy jako % zatrudnienia ogółem.	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Br. J. Ind. Relat.* – British Journal of Industrial Relations, London 2016 nr 2
- Comp. Labor Law J.* – Comparative Labor Law and Policy Journal, Philadelphia 2016 vol. 37 nr 3
- Eur. J. Ind. Relat.* – European Journal of Industrial Relations, London 2016 nr 2
- Ind. Relat.* – Industrial Relations, Oxford 2016 nr 3
- Int. J. Comp. Labour Law* – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Deventer 2016 nr 2
- Int. J. Hum. Resour. Manage.* – The International Journal of Human Resource Management, London 2016 nr 13–14
- J. Eur. Soc. Policy* – Journal of European Social Policy, London 2016 nr 2
- J. Labor Econ.* – Journal of Labor Economics, Chicago 2016 nr 3
- Labour Econ.* – Labour Economics, Amsterdam 2016 vol. 40
- Work Employ. Society* – Work, Employment and Society, London 2016 nr 1

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. 28.

Are workers with disabilities more likely to be displaced? / S. Mitra, D. Kruse // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 13-14, s. 1550-1579, tab. bibliogr.

Czy niepełnosprawni pracownicy częściej tracą pracę?

W niewielu opracowaniach naukowych dotyczących zatrudnienia i niepełnosprawności poruszany jest temat doświadczeń związanych z utratą pracy przez osoby niepełnosprawne. Niniejszy artykuł przedstawia odsetek osób z niepełnosprawnością w ogólnej liczbie zwolnień w Stanach Zjednoczonych, w latach 2007–2013, na podstawie danych pochodzących z dokumentu *Displaced Worker Supplements* będącego częścią ankiety na temat populacji. Analiza pokazała, że niepełnosprawni mężczyźni i kobiety, są odpowiednio 75% i 89% bardziej narażeni na doświadczenie utraty pracy nie z własnej woli, niż osoby zdrowe w Stanach Zjednoczonych w latach 2007–2013, a ich odsetek w ogólnej liczbie zwolnień wynosił odpowiednio siedem i osiem punktów procentowych dla mężczyzn i kobiet. Szczególnie wysoki odsetek tego typu zwolnień znaleziono w próbie cząstkowej dotyczącej zawodów edukacyjnych. Zastosowanie modeli

logitowych dekompozycji pomogło ustalić, iż różnice w obserwowalnych cechach nie tłumaczą odsetka osób niepełnosprawnych w ogólnej liczbie osób, które straciły zatrudnienie. Testy panelowe przeprowadzane na pracownikach przez okres ponad roku, wskazują na związek przyczynowy pomiędzy niepełnosprawnością a prawdopodobieństwem zwolnienia. Podczas gdy odsetek zwolnionych osób niepełnosprawnych może być spowodowany cechami nieobserwowalnymi, złe dopasowanie do stanowiska oraz dyskryminacja ze strony pracodawcy, także stanowią możliwą przyczynę opisywanej sytuacji. Przedstawione wnioski podkreślają, jak potencjalnie ważne jest dla pracodawców i polityki publicznej polepszenie stabilizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

The declining volume of workers' training in Britain / F. Green [et al.] // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s.422-448, rys. tab. bibliogr.

Zmniejszająca się liczba szkoleń dla pracowników w Wielkiej Brytanii.

Szkolenia dla pracowników są niezwykle istotne, gdyż zapewniają tworzenie umiejętności potrzebnych do wykonywania pracy, co stanowi ważną wartość w nowoczesnej gospodarce. Dlatego też istnieje potrzeba optymalizacji odpowiednich regulacji politycznych. Unia Europejska także określiła założenia dla uczestnictwa osób dorosłych w szkoleniach. Niestety większość analiz i oficjalnych publicznych statystyk kładzie nadmiernie nacisk na wysokość wskaźnika uczestnictwa w szkoleniu, nie zaś na ilość oferowanych kursów, co przesłania radykalną zmianę jaka zaszła w dziedzinie szkoleń dla pracowników w Wielkiej Brytanii. Celem artykułu jest przedstawienie i zwrócenie uwagi na tę zmianę. Do przeprowadzenia badania i uzyskania obrazu tendencji zachodzących w ilości szkoleń pracowniczych, autorzy artykułu po raz pierwszy przeprowadzają nową analizę wielorakich, najczęściej niepublikowanych wcześniej źródeł.

Długość odbywanych szkoleń przypadająca na pracownika obniżyła się gwałtownie przynajmniej o połowę w latach 1997–2012. Autorzy badania opisują także, jak tendencje w zakresie szkoleń wpisują się w koncepcję ekonomii wiedzy, której pozytywną retorykę ciężko jest pogodzić ze spadkiem ilości kursów pracowniczych. Autorzy zastanawiają się nad możliwymi wyjaśnieniami przedstawionej sytuacji i proponują narzędzia do przetestowania tych hipotez. W końcowej części artykułu mowa jest o polepszeniu usług statystycznych, które pomogłyby w pracy analitykom i ustawodawcom zajmującym się szkoleniami i edukacją.

Does adult education contribute to securing non-precarious employment? A cross-national comparison / D. Vono de Vilhena [et al.] // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 1, s. 97-117, tab. bibliogr.

**Czy kształcenie dorosłych przyczynia się do zabezpieczenia pewnego zatrudnienia?
porównanie ponadnarodowe.**

Celem artykułu jest analiza wpływu zdobycia przez osobę dorosłą nowych form kwalifikacji (mierzonych jako uaktualnienie albo unikanie), co stanowi warunek pewnego zatrudnienia. W artykule porównano trzy kraje z podobnym zestawem danych: Hiszpanię, Wielką Brytanię i Rosję. Analiza wykazała, że edukacja dorosłych jest korzystna w przypadku wszystkich trzech omawianych krajów. Jakkolwiek różnica wynika z zależności stosowanej definicji niepewnego zatrudnienia i statusu (poprzedniego) zatrudnienia. Wyniki sugerują, że różnica związana jest z odmienną strukturą rynku pracy danego kraju. Edukacja dorosłych ma bardziej oczywisty i korzystniejszy wpływ na dążenie do pewnego zatrudnienia w elastycznym systemie, niż sztywnej ekonomii, gdzie ciąg pracy, przez pierwsze lata po ukończeniu szkoły, jest silnie zdeterminowany.

How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities / P. T. J. H. Nelissen [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 13-14, s. 1610-1625, rys. tab. bibliogr.

W jaki sposób i kiedy stereotypy łączą się z zachowaniami integracyjnymi wobec osób z niepełnosprawnością.

Wytyczne Komisji Europejskiej dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu podkreślają, jak ważne dla ludzi z niepełnosprawnością jest trwałe zatrudnienie. Niestety droga do zatrudnienia jest dla tych osób najeżona przeszkodami. Częste negatywne stereotypy i poglądy wyrażane przez pracodawców i pracowników, mają wpływ na sposób traktowania ludzi niepełnosprawnych w miejscu pracy. Artykuł wyjaśnia kiedy i w jaki sposób stereotypy na temat osób z niepełnosprawnością prezentowane przez pracowników, odnoszą się do zachowań integracyjnych w pracy. Badanie oparto na teorii uzasadnionego działania, a dane potrzebne do przeprowadzenia analizy pochodziły od 313 par złożonych z kolegów z pracy. Wyniki badania pokazują, iż rolę mediatora

pomiędzy stereotypami (ocenionymi przez pracowników) a zachowaniami integracyjnymi (ocenionymi przez ich współpracowników), pełnią poglądy pracowników na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnością (cele). Ponadto wyniki badania ujawniły, że stres związany z pracą działa jak warunki graniczne, które kształtują związek pomiędzy stereotypami a zachowaniami integracyjnymi, sprawiając, że związek ten jest mocniejszy kiedy presja w pracy spada. W końcowej części artykułu omawiane są konsekwencje jakie wynikają z otrzymanych wyników, dla badań oraz ich praktycznego zastosowania.

The impact of employees' and managers' training on the performance of small - and medium-sized enterprises: evidence from randomized natural experiment in the UK service sector / A. Georgiadis, C. N. Pitelis // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 409-421, tab. bibliogr.

Wpływ szkoleń pracowniczych i menedżerskich na wyniki osiągnięte przez małe i średnie przedsiębiorstwa: na podstawie losowego naturalnego eksperymentu w sektorze usług w Wielkiej Brytanii.

Teorie ekonomiczne twierdzą, iż firmy inwestują w szkolenia pracowników, gdyż oczekują zwrotu inwestycji w postaci wyższej produktywności i zyskowności. W praktyce, trudno jest ocenić wielkość tego zwrotu z uwagi na problemy metodologiczne dotyczące pominiętych zmiennych, błędu pomiarów oraz odwrotnej zależności przyczynowo-skutkowej. Problemy te pozostają głównym wyzwaniem dla badań nad ekonomią i zarządzaniem zasobami ludzkimi. Autorzy artykułu badają związek pomiędzy szkoleniami dla pracowników i menedżerów, a wynikami osiąganymi przez firmę na

podstawie polityki interwencyjnej, która losowo przypisała szkolenia małym i średnim przedsiębiorstwom działającym w sektorze usług związanych z zakwaterowaniem i wyżywieniem w Wielkiej Brytanii. Ponieważ ilość firm, które same zgłosiły się na szkolenie przekraczała dostępną liczbę miejsc, losowo wybrano niektóre przedsiębiorstwa. Tym sposobem powstały doskonałe warunki do przeprowadzenia losowego naturalnego eksperymentu, który pozwolił autorom określić przeciętny wpływ jaki miały szkolenia na badane organizacje. Otrzymane wyniki sugerują, że szkolenia odbyte przez pracowników mają mocniejszy pozytywny wpływ na produktywność i zyskowość przedsiębiorstwa niż treningi przeprowadzone dla kadry zarządzającej.

The implications of the value chain and financial institutions for work and employment: insights from the video game industry in Poland, Sweden and Germany / C. Teipen // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 311-3343, tab. bibliogr.

Konsekwencje łańcucha wartości i instytucji finansowych dla pracy i zatrudnienia: wnioski z przemysłu gier wideo w Polsce, Szwecji i Niemczech.

Przez ostatnie 50 lat interaktywne oprogramowanie w dziedzinie rozrywki wyłoniło się jako wzrastający globalny rynek. We wczesnym etapie procesu, najpierw Stany Zjednoczone a potem Japonia zdobyły i poszerzyły pozycję światowych liderów producentów i projektantów gier wideo. W Europie, poza Francją, większość państw pozostała stosunkowo mało liczącymi się graczami w przemyśle. Mimo to, niektóre kraje odniosły większy sukces niż inne. Niniejszy artykuł bada warunki, które przyczyniły się do sukcesu lub jego braku, określając jednocześnie ich konsekwencje dla pracy i zatrudnienia. Badaniu poddano narodowe sektory gier wideo, ze szczególnym naciskiem na kształtowanie zdolności oraz systemy finansowe, pracy i zatrudnienia istniejące w Szwecji,

Niemczech i Polsce. Wyniki badań pokazały, iż o sukcesie danego kraju decydują przede wszystkim takie czynniki jak system finansowy oraz system edukacji. Jednakże okazało się, że teoria różnorodności kapitalizmu nie docenia rozbieżności przemysłu w ramach oraz pomiędzy rzekomo jednorodnymi modelami narodowymi, szczególnie na polu przepisów prawa pracy. Artykuł sugeruje połączenie teorii różnorodności kapitalizmu z perspektywą ponadnarodową, która uzupełniając bierze pod uwagę osadzenie firmy w łańcuchu wartości właściwym dla przemysłu gier wideo.

Learning-by-employing: the value of commitment under uncertainty / B. Camargo, E. Pastorino // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 3, s. 581-620.

Uczenie się przez zatrudnienie: wartość zaangażowania w warunkach niepewności.

Powszechnie wiadomo, że utalentowanych pracowników można odnaleźć tylko poprzez dokładną selekcję, dlatego też firmy stosują zazwyczaj różne metody oceny kandydatów do pracy. Jedną z nich są umowy na okres próbny, pozwalające określić czy nowy pracownik jest odpowiednią osobą na dane stanowisko czy też nie. Artykuł pokazuje, iż w przypadku kiedy umiejętności pracownika są niepewne, pracodawca nadal może odnieść korzyści z niezwalniania go we wczesnej fazie rozwoju kariery. Umiejętność pracownika jest początkowo nieznana, a jego wysiłek w pracy wpływa na to, jak wiele informacji dotyczących jego zdolności jest przekazywanych przez osiągnięte wyniki. Firmy nie zyskują nic na zaangażowaniu pracownika w zatrudnienie w standardowych przypadkach, kiedy nie mogą obiecać mu stałego kontraktu w przypadku jego słabych osiągnięć. Umowa na okres próbny staje się wartościowa dopiero wtedy, kiedy wpływ

wysiłku na uzyskane wyniki jest opóźniony. W takim przypadku zabezpieczenie przed wcześniejszym zwolnieniem zachęca pracowników do większego wysiłku, co pozwala organizacji lepiej określić ich umiejętności. Takie zaangażowanie w zatrudnienie rozwiązuje także problem niekonsekwencji czasu. Wyniki badania pomagają wyjaśnić zastosowanie okresu próbnego w sytuacji, kiedy umiejętności pracowników są niepewne.

Managers' work and retirement: understanding the connections / B. Martin, M. D. Lee // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 1, s. 21-39, tab. bibliogr.

Praca menadżerów i przejście na emeryturę: zrozumienie powiązań.

Analiza ścieżek menadżerów prywatnego sektora na krańcowym etapie kariery i w przejściu na emeryturę, była dotychczas niedostatecznie zweryfikowana. Bazując na badaniach jakościowych emerytur menadżerów w wielkich kanadyjskich firmach, w latach ich kariery zawodowej, autorzy artykułu odkrywają powiązanie ich pracy z przejściem na emeryturę i aktywnością zawodową. Odkrywają oni także trzy znaczące modele pracy kierowniczej: menadżer ekspert, kierownik organizacyjny oraz menadżer strategiczny. Modele te są silnie związane z tym, jak menadżerowie łączą „pełne zobowiązanie” wobec kariery. Jak integrują życie na emeryturze z odpoczynkiem, zobowiązaniami wobec rodziny i zaangażowaniem obywatelskim z pracą zarobkową. Nie można odpowiednio przewidzieć zmienności ścieżek przejść na emeryturę poprzez którąkolwiek teorię indywidualizacji lub opierającą się na pokoleniowym nawyku

klasy. Wydaje się, że menadżerowie wypracowują sobie kierunki współpracy z agencjami, których działanie wynika ze sposobu zorganizowania pracy kierowniczej, które nadają konstrukcję ścieżkom przejścia na emeryturę menadżerów.

Precariousness of trainees working in the framework of a traineeship agreement /
A. Rosin // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 131-159.

Niepewność zatrudnienia praktykantów pracujących na zasadach umów praktykanckich.

Głównym celem praktyk zawodowych jest ułatwienie młodym ludziom startu zawodowego poprzez danie im możliwości doświadczenia pracy. Choć praktyki z założenia mają być doświadczeniem edukacyjnym, pracodawcy zaczęli używać praktykantów jako formy taniej lub bezpłatnej siły roboczej. Zamiast objęcia ich przepisami prawa pracy, są oni traktowani jako nie-pracownicy, a zasady ich praktyki są regulowane przez specjalne umowy. Nie jest jednak jasne, czy prawa praktykantów pracujących w ramach tych umów są wystarczająco chronione, tak aby można było ich wykluczyć z zasięgu prawa pracy i zapobiec niepewnemu zatrudnieniu na rynku pracy. Artykuł opisuje to zagadnienie. Punktem wyjściowym dla rozważania stało się prawo Unii Europejskiej (szczególnie europejskie ramy zapewniania jakości praktyk zawodowych)

oraz prawa Estonii, Finlandii, i Francji. Wyniki analizy pokazują, że na poziomie UE, ale także w Estonii i Finlandii, praktykanci pracujący w ramach umowy praktykanckiej nie są wystarczająco chronieni przed niepewnym zatrudnieniem na rynku pracy. Są oni wystawieni na niepewne zatrudnienie przez specjalne cechy tworzonych dla nich umów. Jednakże przykład Francji pokazuje, że kiedy prawa regulujące okres praktyk zawodowych są bardziej ochronne, można zapobiec niepewnemu zatrudnieniu praktykantów nawet bez włączania ich w zakres obejmowany przez prawo pracy. Artykuł sugeruje, aby na poziomie Unii Europejskiej oraz/lub w innych Krajach Członkowskich poddanych badaniu, zostały przyjęte bardziej ochronne zasady regulujące okres praktyk, tak aby zapobiec niepewnemu zatrudnieniu praktykantów.

The role of transformational leadership in the mental health and job performance of employees with disabilities / J. M. Kensbock, S. A. Boehm // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 13-14, s. 1580-1609, rys. tab. bibliogr.

Znaczenie przywództwa transformacyjnego dla zdrowia psychicznego i osiągnięć w pracy w przypadku pracowników z niepełnosprawnością.

Artykuł ma na celu polepszenie rozumienia roli jaką odgrywa przywództwo w życiu zawodowym i integracji niepełnosprawnych pracowników. Autorzy artykułu twierdzą, że przywództwo transformacyjne może być ważnym podejściem, które w szczególności spełnia wymagania osób niepełnosprawnych, ponieważ wpływa pozytywnie na ich poczucie własnej wartości, co w konsekwencji przekłada się na lepsze wyniki w pracy i brak wyczerpania emocjonalnego. Dane potrzebne do przeprowadzenia badania zebrano różnymi metodami. Wywiady jakościowe i kwestionariusze ilościowe zostały wypełnione przez pracowników call center w Izraelu. Wyniki analizy wywiadów wskazują, że wszystkie strony przywództwa transformacyjnego mogą być zaobserwowane

w omawianym kontekście. Ponadto, wywiady dostarczyły dowodów na poparcie założenia, iż brak poczucia własnej wartości jest głównym problemem, z którym każdego dnia borykają się pracownicy z niepełnosprawnością. Wyniki analizy kwestionariuszy potwierdzają pogląd mówiący, że przywództwo transformacyjne może podwyższyć poczucie własnej wartości osób z niepełnosprawnością wynikające z pracy w organizacji, w której są zatrudnieni. Jednocześnie także zapobiega wyczerpaniu emocjonalnemu. Obie te sytuacje mają bezpośredni wpływ na wyniki osiągane przez niepełnosprawnych pracowników. W dalszej części artykułu omawiane są teoretyczne i praktyczne konsekwencje opisanych wniosków z badania.

Skill-biased technical change and the cost of higher education / J. B. Jones, F. Yang // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 3, s. 621-662, rys. tab. bibliogr.

Zmiany techniczne ukierunkowane na umiejętności a koszt edukacji wyższej.

Dla większości amerykańskich rodzin koszt edukacji wyższej jest znacznym wydatkiem. Wysokość czesnego za college przez dziesięciolecia rosła szybciej niż inflacja. Rząd Baracka Obamy zaproponował kilka środków mających sprawić, że nauka w collegu stanie się bardziej przystępna cenowo. Niniejszy artykuł opisuje wzrost kosztów edukacji wyższej i opłaty za czesne na przestrzeni 50 lat. Aby wytłumaczyć powody tak dramatycznego wzrostu kosztów nauki w collegu w badaniu zastosowano model równowagi ogólnej wraz ze zmianą techniczną ukierunkowaną na umiejętności i sektory. Parametry modelu zostały stworzone poprzez połączenie estymacji i kalibracji. Model ten pozwala na „rozplątanie” interakcji pomiędzy rynkiem pracy i sektorem wyższej edukacji. W przedstawionym modelowaniu osoby patrzące przyszłościowo podejmują decyzje dotyczące edukacji na podstawie rynku pracy i wysokości czesnego.

Badanie pokazuje, że użyty model jest w stanie wytłumaczyć wzrost w opłatach za college pomiędzy 1961 oraz 2009 rokiem, a także zwiększenie osiągnięć w collegu oraz zmianę we względnych zarobkach jego absolwentów. Istnieje wiele przydatnych sposobów na rozszerzenie modelu, m.in. wprowadzenie niejednorodności w edukacji wyższej. Interesujące byłoby także użycie go do porównania nauki w całym kraju lub rozważenia edukacji podstawowej i średniej.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Zob. też poz. 5.

Beclouded work, beclouded workers in historical perspective / M. W. Finkin // *Comp. Labor Law J.* - 2016, vol. 37, nr 3, s. 603-618.

Zaciemniona praca, zaciemnieni pracownicy w perspektywie historycznej.

Nowoczesna technologia informacyjna przyczyniła się do powstania „ekonomii na żądanie”, która ma charakteryzować się nowym rodzajem stosunku pracy pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. W tego rodzaju pracy zadanie do wykonania zostaje umieszczone na platformie online, a zainteresowani wykonawcy zostają wynagrodzeni tylko w przypadku zadowolającego zleceniodawcę ukończenia pracy. Artykuł odpowiada na pytanie czy faktycznie mamy do czynienia z nowym rodzajem zatrudnienia, a jeśli nie, czego możemy nauczyć się z przeszłości? Autor porównuje sposób pracy w „ekonomii na żądanie” do istniejącej od zawsze produkcji wykonywanej w domu, kiedy to tworzyło się dobra na potrzeby rodziny, ale także innych osób, często z surowych materiałów dostarczanych przez osoby trzecie. System ten był traktowany jako instytucja przejściowa, przygotowująca nadejście kapitalizmu. W połowie dwudziestego

wieku w Stanach Zjednoczonych wiele tysięcy pracowników wytwarzało produkty w domu, a z czasem praca przeszła transformację z wykonywanej ręcznie na przedmiotach do przetwarzania danych na komputerze. Artykuł omawia także współczesne wykorzystanie pracy w domu za pomocą pięciu ekonomicznych zagadnień, które pomagają przedstawić argumenty popierające i potępiające ten system. Pod koniec artykułu opisany jest system pracy w domu i powstawanie regulującego go prawa, a także istniejące obecnie braki ochrony prawnej współczesnych wykonawców niezależnych.

Beyond misclassification: the digital transformation of work / M. A. Cherry // *Comp. Labor Law J.* - 2016, vol. 37, nr 3, s. 577-602, tab.

Wychodząc poza niepoprawne zakwalifikowanie statusu pracownika: cyfrowa transformacja pracy.

Wraz z rozpowszechnianiem się Internetu i technologii komputerowych, pojawiają się nowe formy sprzedawania i kupowania już nie tylko rzeczy, ale także czasu, wysiłku i pracy. Coraz więcej osób pracuje w ramach ekonomii na żądanie, która charakteryzuje się działalnością w cyberprzestrzeni z wykorzystaniem komputerów, aplikacji mobilnych oraz stron internetowych. Artykuł podaje najświeższe informacje na temat różnych spraw sądowych dotyczących pracowników działających w ramach tej ekonomii w Stanach Zjednoczonych. Obecnie większość z pozwów skupia się na odpowiedzi na wyjściowe pytanie, czy osoby pracujące na platformach w ekonomii na żądanie mają status pracowników czy niezależnych wykonawców. Kwestia ta jest bardzo istotna, gdyż wiele praw i świadczeń gwarantowanych przez prawo pracy (takich jak wysokość

minimalnego wynagrodzenia, ochrona przed dyskryminacją, ubezpieczenie od bezrobocia, odszkodowania pracownicze) przysługuje osobom mającym status „pracownika”. Do tej pory nie osiągnięto porozumienia w sprawie ostatecznego rozwiązania problemu niepoprawnego zakwalifikowania statusu osób pracujących w taki sposób. W drugiej części artykułu omawiana jest szersza perspektywa zmiany kształtu zatrudnienia w związku z rozwojem technologii. Praca na platformach takich jak Amazon Mechanical Turk jest kolejną fazą w cyfrowej transformacji pracy. Zmiany obejmują wzrost znaczenia automatycznego zarządzania oraz zwrot w kierunku pracy, która nie daje stabilizacji zatrudnienia. Dzięki rozpoznaniu czynników, które prowadzą do uznania tego rodzaju pracy za „gorszą” będzie można rozpocząć działania zmierzające do uniknięcia negatywnych skutków zatrudnienia w ekonomii na żądanie.

Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of „on-demand/gig economy” platforms / A. Aloisi // *Comp. Labor Law J.* - 2016, vol. 37, nr 3, s. 653-690, rys. tab.

Pracownicy jako towar: badanie przypadku problemów prawa pracy wynikających z platform działających w ramach „ekonomii na żądanie”.

Obecnie obserwuje się wzrost firm na żądanie, które dopasowują do siebie podaż i popyt pracy. Rekrutują one freelancerów lub zwykłych pracowników, których uznają za niezależnych wykonawców, mimo iż wiele czynników wskazuje na istnienie ukrytego stosunku pracy. Niepewność i brak stabilności pracy stanowią cenę ekstremalnej elastyczności. Olbrzymia część ryzyka związanego z działalnością na rynku pracy ponoszona jest przez pracowników, a potencjalne koszty pracodawcy takie jakie, dodatkowe świadczenia czy ubezpieczenie od bezrobocia oraz minimalne wynagrodzenie nie istnieją. Artykuł przedstawia analizę przypadku kilku platform działających w ramach „ekonomii na żądanie”, poczynając od Ubera a kończąc na Amazon Mechanical Turk.

Ponadto, omawiane są wady i zalety współpracy z dwiema głównymi platformami poprzez analizę warunków umów usług lub uczestnictwa, na które muszą przystać obie strony cyfrowego zatrudnienia. Analiza obejmuje kilka kluczowych punktów takich jak, sposób wymiany, system płatności, populacja, problemy prawne dotyczące statusu i ustawowej ochrony pracowników, wskaźniki podporządkowania, traktowanie choroby, dodatkowych świadczeń i nadgodzin, rozwiązywanie potencjalnych sporów i zdeprawowanie moralnej wartościowości pracy. Artykuł omawia także potencjalne strategie działania odpowiadające na problemy tych zagadnień.

Health insurance as a productive factor / A. Dizioli, R. Pinheiro // *Labour Econ.* - 2016, s. 1-24, rys. tab. bibliogr.

Ubezpieczenie zdrowotne jako czynnik wpływający na produktywność.

Poprzez objęcie swoich pracowników ubezpieczeniem zdrowotnym, pracodawcy zmniejszają czas jaki pracownicy spędzą na zwolnieniu chorobowym. Dane wykorzystane do przeprowadzenia badania pochodzą z Panelowej Ankiety Wydatków Medycznych (Medical Expenditure Panel Survey – MEPS). Po wzięciu pod uwagę endogeniczności, wyniki badania pokazują, że pracownicy objęci ubezpieczeniem zdrowotnym tracą średnio 76,54% mniej dni pracujących, niż pracownicy nieubezpieczeni. Autorzy badania opracowali model, który uosabia wpływ ubezpieczenia zdrowotnego na produktywność, i który dowodzi, że ubezpieczenie zdrowotne oferowane przez pracodawcę zmniejsza prawdopodobieństwo zachorowania zdrowego pracownika, a zwiększa prawdopodobieństwo powrotu do zdrowia pracownika chorego. Firmy oferujące ubezpieczenie zdrowotne to zazwyczaj większe organizacje, płacące wyższe wynagrodzenie. Model został opracowany

poprzez wykorzystanie danych pochodzących ze Stanów Zjednoczonych z 2004 roku i pokazuje, jak zwiększenie kosztów zdrowotnych oraz zmiany wprowadzone do ulg podatkowych związanych z wydatkami na ubezpieczenie zdrowotne, wpłynęły na ubezpieczenie zdrowotne pracowników oraz na ich produktywność.

Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers / J. Berg // *Comp. Labor Law J.* - 2016, vol. 37, nr 3, s. 543-576, rys. tab.

Stabilność dochodu w ekonomii na żądanie: wnioski i lekcje wyciągnięte na podstawie ankiety wśród cyfrowo zatrudnionych.

Artykuł ocenia wiarygodność wielu popularnych założeń dotyczących ekonomii na żądanie i analizuje propozycje poprawienia bezpieczeństwa wykonawców zlecenia oraz sprawdza, czy pomysły te będą wystarczające do zapobiegania obecnym ograniczeniom pracy w tej ekonomii. Autorka korzysta z wniosków wyciągniętych na podstawie ankiety przeprowadzonej w listopadzie i grudniu 2015 roku wśród pracowników on-line, aktywnych na platformach Amazon Mechanical Turk i Crowdfunder. Ankieta wykracza poza podstawowe informacje demograficzne i dane dotyczące zarobków oraz zbiera informacje na temat form zatrudnienia, historii pracy, i bezpieczeństwa finansowego wykonawców zleceń. W celu oceny ekonomicznej zależności cyber-pracowników

od platformy, łącznie z odsetkiem pracowników, dla których taka forma zatrudnienia jest głównym źródłem dochodu, artykuł prezentuje niektóre z głównych wyników ankiety. Ocenie podlegały także warunki pracy, problemy napotymane w trakcie wykonywania zlecenia oraz ogólne bezpieczeństwo dochodów. W pierwszej części artykułu przedstawiona jest analiza rynku pracy on-line oraz niektóre problemy dotyczące użytkowników platformy. Następnie omawiane są wyniki ankiety, które ujawniają motywacje wykonawców stojące za podjęciem pracy on-line, a także wiele obaw jakie wiążą się z takim sposobem zatrudnienia. Ostatnia część analizy przedstawia alternatywny sposób zorganizowania pracy, który może poprawić bezpieczeństwo dochodów wykonawców oraz ogólną wydajność i produktywność.

A most egalitarian profession: pharmacy and the evolution of a family-friendly occupation / C. Goldin, L. F. Katz // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 3, s. 705-746, rys. tab. bibliogr.

Najbardziej egalitarna profesja: farmacja a rozwój zawodu wspierającego założenie rodziny.

Wymagania pracowników dotyczące okresowej elastyczności, wzrosły ostatnio szczególnie wśród kobiet. W jaki sposób firma, przemysł lub sektor może zatrudnić wysoce wynagradzanych profesjonalistów oraz przyznać im okresową elastyczność bez znacznego obniżenia miesięcznego wynagrodzenia? Przez ostatnie pół wieku zawód farmaceuty bardzo się zmienił i stał się profesją wspierającą posiadanie rodziny, oferującą pracę na pół etatu z małym obniżeniem lub bez obniżenia stawki godzinowej. Farmacja jest więc dziś zawodem charakteryzującym się wysokim wynagrodzeniem, głównie kobiecą siłą roboczą, niską różnicą w płacach pomiędzy płciami oraz niską dyspersją płac. Artykuł bada zawód farmaceuty pod względem różnicy w zarobkach występującej pomiędzy kobietami a mężczyznami, niższego wynagrodzenia związanego z pracą na

pół etatu, demograficznych danych statystycznych na temat farmaceutów w odniesieniu do absolwentów collegów wykonujących inne zawody oraz rozwoju profesji przez ostatnie 50 lat. Do przeprowadzenia badania wykorzystano ankiety wypełnione przez farmaceutów oraz ankiety dotyczące populacji i społeczności w Stanach Zjednoczonych, a także spis ludności. Wyniki analizy pokazują, iż seria zmian technologicznych, które poprawiły możliwość brania zastępstw pomiędzy farmaceutami, wzrost zatrudnienia farmaceutów w sieciach sklepów i w szpitalach oraz związany z tym spadek niezależnych aptek, a więc i samozatrudnionych farmaceutów, przyczyniły się do obniżenia negatywnych skutków pracy na pół etatu oraz ograniczenia różnicy w wysokości płacy pomiędzy płciami.

Operating an employer reputation system: lessons from Turkopticon 2008-2015 / M. S. Silberman, L. Irani // *Comp. Labor Law J.* - 2016, vol. 37, nr 3, s. 505-541, rys. tab.

Obsługa systemu oceny pracodawców: wnioski wyciągnięte z systemu Turkopticon w latach 2008-2015.

W listopadzie 2005 roku, Amazon wystartował ze stroną Mechanical Turk (AMT), na której zleceniodawcy zamieszczają zadania zwane Human Intelligence Tasks (HITs) do wykonania za opłatą. Osoby wykonujące zlecenia zgadzają się być niezależnymi współpracownikami, którym nie przysługuje płaca minimalna ani świadczenia pracownicze. Zadania są publikowane na platformie, wykonawcy wybierają i wykonują dane zadanie, następnie zleceniodawcy oceniają je i „zatwierdzają” lub „odrzucają” dostarczoną pracę. Wykonawcy są wynagradzani za zatwierdzoną pracę, nie płaci im się za odrzucone zadanie. Zleceniodawcy mogą odmówić zapłacenia za pracę z dowolnego powodu. W 2008 roku w odpowiedzi na zgłoszenia pochodzące od wykonawców a dotyczące złych warunków panujących na AMT, zaprojektowano stronę i rozszerzenie

przeglądarki Turkopticon, dzięki której wykonawcy mogą oceniać zleceniodawców, głównie pod względem wysokości i szybkości zapłaty, sprawiedliwej oceny i komunikacji. Artykuł opisuje AMT oraz Turkopticon, oraz próbuje wyciągnąć wnioski na podstawie doświadczeń zebranych w trakcie obsługi platformy Turkopticon, które pomogą w stworzeniu szerokiej siły pracowników „ekonomii na żądanie”. Artykuł przedstawia osiem lekcji. Pierwsze cztery dotyczą szczegółowo systemu oceny zleceniodawców, cztery kolejne poruszają kwestię rozwoju siły pracowników w ogólnie pojętej ekonomii na żądanie.

The rise of the „just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the „gig economy” / V. De Stefano // *Comp. Labor Law J.* - 2016, vol. 37, nr 3, s. 471-503, tab.

Powstanie „siły roboczej na czas”: praca na żądanie, zatrudnienie cyfrowe a ochrona pracy w „ekonomii na żądanie”.

Artykuł omawia znaczenie „ekonomii na żądanie” dla rynku pracy oraz analizuje, z perspektywy ochrony pracy, możliwości i ryzyko z nią związane. Obejmuje ona zasadniczo dwie formy pracy: „pracę cyfrową” oraz „pracę na żądanie wykonywaną przez aplikację”. Pierwsze określenie oznacza serię zadań zleczanych i wykonywanych na platformach online, które pozwalają na łączenie się nieskończonej liczby klientów i wykonawców z całego świata. Drugi termin odnosi się do tradycyjnych form pracy takich jak transport, sprząatanie, prace biurowe, których wykonywanie kierowane jest przez aplikacje. Firmy obsługujące te aplikacje określają jednak minimalne standardy jakości usług, a także mają kontrolę nad rekrutacją i zarządzaniem siłą roboczą. Choć

obie te formy zatrudnienia mocno się od siebie różnią, to jednak w podobny sposób przyczyniają się do głębokiego utowarowienia pracy i ukrycia jej prawdziwego znaczenia pod takimi hasłami jak np. „zadania”. Problemy dotyczące tego rynku pracy nie są ograniczone tylko do niego i nie powinny być rozpatrywane w oderwaniu od zjawisk pojawiających się w szerszym kontekście współczesnych rynków. Artykuł dokładnie analizuje zagadnienie charakterystyczne dla ekonomii na pytanie jakim jest niewłaściwe zakwalifikowanie statusu stosunku pracy. W końcowej części oceniana jest propozycja wprowadzenia kategorii zatrudnienia pośredniej, pomiędzy pracownikiem a niezależnym wykonawcą. Rozwiązanie to zwiększyłoby niestety tylko złożoność i niepewność cechującą działalność i pracowników w tym sektorze. W końcowej części artykułu proponowane są wstępne kierunki, jakie mogliby obrać aktorzy rynku pracy i regulacje go dotyczące, aby polepszyć warunki pracy.

Uber, Taskrabbbit and Co.: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork / J. Prassl, M. Risak // *Comp. Labor Law J.* - 2016, vol. 37, nr 3, s. 619-651, rys.

Uber, Taskrabbbit i Spółka: platformy jako pracodawcy? Ponowne przemyslenie prawnej analizy zatrudnienia cyfrowego.

Wzrost zatrudnienia cyfrowego oferuje możliwości oraz stawia wyzwania przed pracownikami, przedsiębiorstwami, a także twórcami prawa. Z perspektywy prawa pracy zjawisko pracy dostarczanej przez platformy cyfrowe, otwiera nowy rozdział w odwiecznej kwestii określenia zakresu zasad chroniących prawa pracownika. Czy osoby zatrudnione cyfrowo są normalnymi pracownikami zasługującymi na ochronę prawną czy też niezależnymi wykonawcami narażonymi na niepewności rynku pracy? Według Uber, Mechanical Turk czy Task Rabbit, rola platform ograniczona jest do cyfrowych pośredników, łączących klientów i niezależnych wykonawców. Choć warunki współpracy z tymi platformami podlegają prawom obowiązującym w danym kraju, a stopień

kontroli nad zleceniami jest znaczący, jedna zasada się nie zmienia: zatrudnieni cyfrowo nie mają prawnego statusu pracownika. Określeniem tego statusu od jakiegoś czasu zajmują się sądy i organy administracyjne. Autorzy proponują spojrzeć na problemy związane z cyfrowym zatrudnieniem z nowej perspektywy. Zamiast skupiać się na statusie pracownika, należy zastanowić się, która ze stron cyfrowej relacji może zostać określona jako odpowiedzialny pracodawca. W artykule pojawia się koncepcja pracodawcy oparta na pięciu funkcjach jakie powinien spełniać. Pomyślnie określenie strony, która spełnia te funkcje, mogłoby przywrócić spójność z zakresem ochrony pracowników obejmowanym przez prawo pracy, już na samym początku rozwiązując kwestię statusu pracownika i klienta.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Management research on disabilities: examining methodological challenges and possible solutions / D. J. G. Dwertmann // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 13-14, s. 1477-1509, tab. bibliogr.

Badanie zarządzania dotyczące niepełnosprawności: omówienie wyzwań metodologicznych oraz możliwych rozwiązań.

Osoby niepełnosprawne na rynku pracy często napotykają przeszkody takie jak dyskryminacja czy wysoki stopień bezrobocia, dlatego ważne jest aby dostarczyć przedsiębiorstwom i menedżerom wiedzy na temat włączenia takich osób w środowisko pracy. Słaba integracja niepełnosprawnych w firmie ma także szkodliwe konsekwencje dla organizacji w postaci sporów sądowych o dyskryminację, niewykorzystanych zasobów personelu oraz przegapionych możliwości rozwoju firmy. Mimo to badania empiryczne nad niepełnosprawnością są niezwykle ograniczone, szczególnie w wiodących czasopiśmiech na temat zarządzania. Do tej pory przedstawiono niewiele powodów wyjaśniających taki stan rzeczy, choć brak podobnych badań jest tematem często poruszonym

przez naukowców. Niniejszy artykuł podaje szczególne wyzwania metodologiczne pojawiające się w badaniach ilościowych, jako istotny powód przyczyniający się do powstałej luki w nauce. Analiza określa i zarysowuje szczególne wyzwania poprzez wywiady eksperckie, rozpoznaje podstawowe problemy oraz dostarcza pierwszych propozycji podejścia do tego tematu. Celem artykułu jest pomoc w zwiększeniu ilości wysokiej jakości badań nauk organizacyjnych, a przez to zwiększenie naszej wiedzy na temat integracji osób niepełnosprawnych w miejscu pracy.

Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities / T. Araten-Bergman // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 13-14, s. 1510-1530, rys. tab. bibliogr.

Zamiar zatrudnienia wyrażony przez menedżerów a rzeczywiste przyjmowanie do pracy wykwalifikowanych pracowników z niepełnosprawnością.

Za decydujący element odpowiedzialny za sukces firmy uznano różnorodność w miejscu pracy. Osoby z niepełnosprawnością mogą być przykładem niewykorzystanej rezerwy siły roboczej. Przeprowadzone do tej pory badania sugerowały, że na zamiar managerów związany z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych wpływa polityka publiczna, opinie i atmosfera różnorodności w organizacji. Pomimo tego, badania pokazują także rozbieżność pomiędzy podejściem i zamiarem wyrażanym przez managerów, a rzeczywistym zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością. Wychodząc poza wcześniejsze badania przekrojowe, artykuł przedstawia pierwsze badanie panelowe analizujące związek pomiędzy podejściem i zamiarem managerów a rzeczywistym zatrudnianiem

osób z niepełnosprawnością, poprzez sprawdzenie modelu łączącego czynniki popytu ze składowymi teorii planowanego zachowania. W badaniu wykorzystano dane zebrane w trakcie wywiadów z losowo wybraną próbką managerów zarządzania zasobami ludzkimi. Wywiady te zostały przeprowadzone dwukrotnie. 250 managerów wypełniło kwestionariusz zawierający wskaźniki teorii planowego zachowania i atmosfery różnorodności oraz cechy organizacji. Sześć miesięcy później 146 osób z tej grupy, opisało swoje zachowania związane z zatrudnianiem. Wyniki badania pokazały, iż teoria planowanego zachowania z powodzeniem przewidywała zamiar zatrudniania osób z niepełnosprawnością, nie udało się jej jednak odgadnąć rzeczywistego przyjęcia ich do pracy. Zamiast tego, jak zmierzono w badaniu, sześć miesięcy później, konkretne wskaźniki atmosfery różnorodności (oficjalna polityka zatrudniania i szkolenia osób niepełnosprawnych) wyłoniły się jako znaczące czynniki prognozujące zatrudnienie. W dalszej części artykułu omawiane są teoretyczne i praktyczne konsekwencje przedstawionych wniosków.

Organizational career development initiatives for employees with a disability /
M. Kulkarni // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 13-14, s. 1662-1679, tab. bibliogr.

Inicjatywy organizacji dotyczące rozwoju kariery zawodowej dla pracowników z niepełnosprawnością.

Przyjmując pogląd mówiący, że organizacja może wpływać na rozwój kariery zawodowej, artykuł przedstawia inicjatywy pracodawców dotyczące rozwoju kariery zawodowej pracowników z niepełnosprawnością. Dane potrzebne do analizy zebrano w pięciu stanach w Indiach. Przeprowadzono 17 szczegółowych wywiadów z pracownikami HR w firmach znanych z polityki zatrudniania osób niepełnosprawnych. Celem badania było przedstawienie poszczególnych filozofii i praktyk zarządzania zasobami ludzkimi, dzięki którym pracodawcy pomogli i bez przerwy starają się pomóc osobom z niepełnosprawnością osiągnąć sukces zawodowy. Jedną z opisanych filozofii oparta jest o merytokrację czyli system oceny jednostki wg jej wiedzy, zasług i osiągnięć oraz nie angażowanie się w żadną pozytywną bądź negatywną dyskryminację. Określone

praktyki stosowane przez działy zarządzania zasobami ludzkimi, skupiały się na używaniu odpowiedniego języka i terminologii w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością, programach uwrażliwiających skierowanych do członków organizacji, także tych niepełnosprawnych, zakwaterowaniu dla wszystkich pracowników, kontroli zakwaterowania mającej na celu zapewnienie dostępności do miejsca pracy, publikowaniu historii sukcesu osiągniętego przez wszystkich pracowników oraz koncentrowaniu się na programach rozwijających możliwości i umiejętności. Artykuł uzupełnia wcześniejsze badania, które zauważyły bariery ograniczające osiągnięcie sukcesu zawodowego i podaje, jak pracodawcy i osoby zajmujące się zarządzaniem zasobami ludzkimi mogą pomóc w rozwoju kariery zawodowej osoby z niepełnosprawnością.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 17, 48.

A coordinated European Union minimum wage policy? / E. Fernández-Macías, C. Vacas-Soriano // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 97-113, rys. tab. bibliogr.

Skoordynowana polityka płacy minimalnej w krajach Unii Europejskiej.

Systemy płacy minimalnej w krajach Unii Europejskiej wykazują znaczące różnice. W większości krajów jest on regulowany ustawowo, w pozostałych uzgadniany przez partnerów społecznych. Część systemów płacy minimalnej ma charakter ponadnarodowy, inne biorą pod uwagę kontekst specyfiki sektora zatrudnienia. Pomijając tak wielką różnorodność, płaca minimalna odgrywa znaczącą rolę w regulowaniu zatrudnienia. Artykuł przyczynia się do rosnącej debaty na temat płacy minimalnej w krajach Unii Europejskiej. Autorzy rozważają w nim ustalenie stawki płacy minimalnej na poziomie 60 procent średniego krajowego wynagrodzenia w całej UE. Dyskutują jaki może mieć wpływ polityka europejskiej płacy minimalnej na politykę płac. Ich zdaniem wpływ wspólnego, europejskiego progu płacy minimalnej byłby większy w krajach gdzie jest ona wspólnie uzgadniana przez partnerów społecznych, a nie tylko ukierunkowana na

regulacje ustawowe. W odniesieniu do analiz statystycznych wykorzystanych w artykule, rozpiętość europejskiej płacy minimalnej ze względu na posiadanie tendencji do nisko opłacalnego segmentu zatrudnienia, wpłynęłaby na odsetek siły roboczej w krajach, które mają ustaloną płacę minimalną ustawowo.

Don't forget the gravy! Are bonuses just added on top of salaries? / C. P. Green, J. S. Heywood // *Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 490-513, rys. tab. bibliogr.

Wisienka na torcie! Czy bonusy są tylko dodatkiem do wynagrodzenia?

Wypłacanie bonusów jako części wynagrodzenia dla managerów i dyrektorów, wciąż wzbudza publiczne kontrowersje. Media podkreślają wysokość bonusów w instytucjach finansowych i często stosują pejoratywne określenia sugerujące, że jest to dodatkowe wynagrodzenia dla już i tak bardzo dobrze opłacanych pracowników, które dostają praktycznie za nic. Wezwania do reform i niezadowolenie społeczeństwa, doprowadziły do ogłoszenia przez głowy państwa w Stanach Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii potrzeby ograniczenia bonusów i proponowania praw regulujących bonusy w sektorze bankowym w Unii Europejskiej. Jednakże, wezwania te zazwyczaj ignorują argument wydajności, który mówi, że bonusy są potencjalnie ryzykowną formą zapłaty uzależnioną od wyników pracownika, która zastępuje stałą pensję. Autorzy artykułu korzystają z reprezentacyjnych danych zebranych w Wielkiej Brytanii, aby pokazać, na

podstawie oceny przekrojowej, że bonusy wydają się nie zastępować regularnej pensji. Kiedy jednak weźmie się pod uwagę cechy niezmiennie w czasie (time-invariant characteristics) obecne w danych panelowych, bonusy wyłaniają się jako wynagrodzenie częściowo zastępujące stałą pensję. Każdy funt należący do bonusów, kosztuje 40 pensów w innym wynagrodzeniu. Stopień zastępowania stałej pensji jest znacznie wyższy na dole dystrybucji zarobków, a znacznie niższy na szczycie, gdzie wypłacanie bonusów faktycznie wygląda jak coś dodatkowego, przysłowiowa wisienka na torcie.

The gender wage gap in highly prestigious occupations: a case study of Swedish medical doctors / C. Magnusson // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 1, s. 40-58, rys. tab. bibliogr.

Luka płacowa między płciami w bardzo prestiżowych zawodach: studium przypadku lekarzy szwedzkich.

Artykuł analizuje przekrojowo lukę płacową między płciami w bardzo prestiżowych zawodach medycznych. Wykorzystując szwedzkie dane administracyjne i uwzględniając sytuację rodzinną, rozpatrywane jest, w jakim stopniu różnice płac wśród lekarzy różnych płci, wahają się pomiędzy działami medycyny (w obrębie zawodowej segregacji). Autorka tekstu zastanawia się, czy istnieje związek pomiędzy rodzicielstwem a płacami wśród lekarzy. Jeśli tak, to czy istnieje w tym związku różnica i czy zmiany w luce płacowej między płciami wśród lekarzy, są biegiem czasu z możliwe. Wynik badania wskazuje na dużą, ogólną różnicę płacową między płciami lekarzy medycyny. Jeśli w luce płacowej uwzględnić specjalizacje zawodową, to wniosek z tego, że mężczyźni

mają większą płacę niż kobiety. Dla obydwu płci lekarzy istnieje pozytywny związek pomiędzy rodzicielstwem i płacami. Analiza pokazuje, że luka płacowa między płciami wśród lekarzy była większa w 2007, niż w 1975 roku.

A man's blessing or a woman's curse? The family earnings gap of doctors / S. Schurer [et al.] // *Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 385-414, rys. tab. bibliogr.

Błogosławieństwo mężczyzn czy przekleństwo kobiet? Różnica w zarobkach wynikająca z posiadania rodziny wśród lekarzy.

Autorzy artykułu badają rolę czynników rodzinnych w wyjaśnieniu dużej różnicy w zarobkach pomiędzy lekarzami i lekarkami pierwszego kontaktu w Australii. W badaniu wykorzystano dane pochodzące z unikalnego badania panelowego przeprowadzonego na przestrzeni czterech lat. Wyniki badania związku pomiędzy płcią a różnicą w zarobkach wynikającą z posiadania rodziny robią silne wrażenie. Różnica w zarobkach ze względu na płeć jest ponad dwa razy większa dla lekarzy posiadających dzieci w porównaniu do lekarzy bezdzietnych, a znaczne różnice wynikające z posiadania rodziny pojawiają się także wewnątrz tej samej płci. Lekarki pierwszego kontaktu, które są matkami zarabiają ponad 30.000 dolarów mniej, niż lekarki bez dzieci. Pracują mniej godzin i są mniej związane z zawodem. Wynagrodzenie lekarzy będących ojcami

wynosi ponad 45.000 dolarów więcej w porównaniu do lekarzy nie posiadających rodziny. Pracują oni także więcej godzin, leczą większą ilość pacjentów i częściej mają własną działalność gospodarczą. Wyniki te da się wyjaśnić wpływem jaki posiadanie dzieci ma na karierę zawodową kobiet, które pracują znacznie mniejszą liczbę godzin. W przypadku mężczyzn, posiadanie dzieci prowadzi do odwrotnego efektu, gdyż są oni odpowiedzialni za utrzymanie rodziny.

Minimum wage shocks, employment flows, and labor market frictions / A. Dube, T. W. Lester, M. Reich // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 3, s. 663-704, rys. tab. bibliogr.

Skutki wprowadzenia płacy minimalnej, przepływ pracowników i tarcia na rynku pracy.

Jak dotychczas wiele uwagi poświęcono wpływowi płacy minimalnej na liczbę zatrudnionych, zaś wyjątkowo małym zainteresowaniem badaczy cieszył się wpływ płacy minimalnej na przepływ personelu. Niniejszy artykuł poświęcony jest właśnie temu drugiemu zagadnieniu. Jako pierwszy, na podstawie danych reprezentacyjnych dla całych Stanów Zjednoczonych, podaje ocenę skutków jakie miało dla przepływu pracowników podniesienie wysokości płacy minimalnej. Analizie poddano dwie grupy najbardziej dotknięte wprowadzeniem płacy minimalnej: nastolatków i pracowników restauracji. Wyniki badań pokazują, iż zwiększenie wysokości płacy minimalnej, miało znaczny dodatni wpływ na wysokość zarobków w obu grupach, przyczyniło się do spadku liczby zwolnień i wskaźnika rotacji pracy wśród nastolatków i personelu restauracji.

W przeciwieństwie do ujemnego wpływu płacy minimalnej na przepływ pracowników, jej znaczenie dla liczby zatrudnionych pracowników jest niewielkie. Dodatkowo, choć pracownicy pozostają dłużej w danej organizacji, długość okresów bez pracy w trakcie przejścia z jednej firmy do drugiej nie zmieniła się. Wyniki dotyczące spadku przepływu pracowników przedstawione w tym artykule, zgadzają się z modelami tarć na rynku pracy oraz endogenicznym zjawiskiem odejścia z pracy. Artykuł przedstawia także alternatywne drogi, przez które wysokość płacy minimalnej może wpływać na odejście z pracy oraz poddaje ocenie możliwe wytłumaczenia uzyskanych wyników.

Parenthood and the gender gap in pay / N. Angelov, P. Johansson, E. Lindahl // *J. Labor Econ.* - 2016, nr 3, s. 545-579, rys. tab. bibliogr.

Rodzicielstwo a różnica w wysokości płacy pomiędzy płciami.

Przerwa w karierze zawodowej ze względu na urlop rodzicielski, a tym bardziej większe i dłużej trwające obowiązki związane z wychowaniem dziecka, mają wpływ na dystrybucję zarobków nie tylko na najwyższych stanowiskach. Artykuł bada krótko- i długotrwałe skutki jakie rozpoczęcie rodzicielstwa, ma na różnice w wysokości dochodu i zarobków pomiędzy kobietami a mężczyznami w Szwecji. Badanie skupia się na przebiegu wysokości dochodu i zarobków kobiet w stosunku do trajektorii wynagrodzenia ich partnerów przed i po przyjściu na świat pierwszego dziecka i nastawione jest na analizę różnicy wewnątrz pary, co pozwala wziąć pod uwagę obserwowane i nieobserwowane cechy partnera. Wyniki badania pokazują, że 15 lat po narodzinach pierwszego dziecka różnica procentowa pomiędzy dochodami kobiet i mężczyzn wzrasta o 32 punkty procentowe w porównaniu do różnicy przed urodzeniem dziecka,

a jeśli chodzi o wynagrodzenie miesięczne różnica wynosi 10 punktów procentowych. Zgodnie z kolektywnym modelem podaży pracy w rodzinie, wielkość tych skutków zależy od alternatywnych względnych dochodów i zarobków w rodzinie. Artykuł pokazuje, że tak długo jak obowiązki domowe są nierówno podzielone między kobiety i mężczyzn, różnica w wysokości płacy pomiędzy płciami nie tylko nie zniknie, ale nawet się nie zmniejszy.

Pay discrimination against persons with disabilities: Canadian evidence from PALS / M. Gunderson, B. Y. Lee // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 13-14, s. 1531-1549, tab. bibliogr.

Dyskryminacja płacowa wobec osób z niepełnosprawnością: wnioski z ankiety PALS w Kanadzie.

Autorzy artykułu starają się ocenić skalę dyskryminacji płacowej wobec osób z niepełnosprawnością w Kanadzie. Zastosowana w badaniu metoda polega na rozłożeniu i podzieleniu różnicy w wysokości płac pomiędzy osobami niepełnosprawnymi oraz grupą porównawczą złożoną z osób sprawnych, na część wydzieloną zgodnie z różnicami pomiędzy wskaźnikami określającymi wysokość wynagrodzenia oraz część powstałą według różnic w wysokości płacy, pomimo tych samych wskaźników. Badanie bierze również pod uwagę różnice w osiągnięciach w pracy, poprzez zawężenie analizy do grupy osób z takim rodzajem niepełnosprawności, który nie ogranicza ich działania

w miejscu pracy. Do badania wykorzystano dane pochodzące z ankiety dotyczącej codziennej aktywności, która może być niepełna ze względu na stan zdrowia pytaných. Ankieta ta była dołączona do spisu ludności przeprowadzonego w 2006 roku. Wyniki analizy pokazują, że osoby z niepełnosprawnością, która nie wpływa na ograniczenie ich osiągnięć w pracy, nadal dostają wynagrodzenie o ok. 10% niższe niż grupa porównawcza złożona z osób sprawnych, ale charakteryzująca się tymi samymi wskaźnikami określającymi wynagrodzenie.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Factors of internal corporate social responsibility and the effect on organizational commitment / L. Mory, B. W. Wirtz, V. Gottel // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 13-14, s. 1393-1425, rys. tab. bibliogr.

Czynniki wewnętrznej społecznej odpowiedzialności biznesu oraz ich wpływ na zaangażowanie w organizację.

Wewnętrzna społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) stała się niezbędną częścią odpowiedzialności społecznej organizacji. Mimo to, do tej pory wewnętrzny wymiar CSR był szeroko zaniedbywany w literaturze przedmiotu. Artykuł bada koncepcję wewnętrznej odpowiedzialności oraz jej związek z afektywnym i normatywnym zaangażowaniem pracowników w działania organizacji. Do stworzenia pojęcia wewnętrznej społecznej odpowiedzialności biznesu wyprowadzono siedem czynników opartych na teorii wymiany społecznej. Czynniki te to stabilność zatrudnienia, środowisko pracy, rozwój umiejętności, różnorodność zadań, równowaga pomiędzy życiem zawodowym

i osobistym, konkretne zaangażowanie pracowników oraz wzmocnienie. Model badawczy został początkowo poddany próbie testów, w których udział wzięło 386 respondentów z niemieckiej firmy działającej w sektorze energii odnawialnej. Główne badanie zostało przeprowadzone w międzynarodowej firmie farmaceutycznej z udziałem 2081 pracowników. Wyniki badania ujawniły istnienie istotnych czynników składających się na wewnętrzną społeczną odpowiedzialność biznesu. Ponadto okazało się, iż ma ona silny wpływ na afektywne zaangażowanie pracowników w działania organizacji oraz stosunkowo mały wpływ na normatywne zaangażowanie w organizację. Odkryto również, że afektywne zaangażowanie pełni rolę mediatora pomiędzy wewnętrzną społeczną odpowiedzialnością biznesu a zaangażowaniem normatywnym. W dalszej części artykułu omawiane jest znaczenie wyników badania, jego ograniczenia oraz konsekwencje dla menedżerów.

Relationship between perceptions of corporate social responsibility and organizational cynicism: the role of employee volunteering / R. C. Sheel, N. Vohra // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 13-14, s. 1373-1392, rys. tab. bibliogr.

Związek pomiędzy rozumieniem społecznej odpowiedzialności biznesu a cynicznym nastawieniem wobec organizacji: role zaangażowania pracowników w dobrowolne działania.

Niniejszy artykuł bada rolę jaką spełnia pozytywne rozumienie społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w zmniejszeniu cynicznego nastawienia wobec organizacji. Zaangażowanie pracowników w działania poprzez wolontariat, może mieć wpływ na postrzeganie przez nich społecznej odpowiedzialności biznesu. Podobnie sprawdzany jest moderacyjny wpływ wolontariatu na związek pomiędzy rozumieniem CSR a cynizmem, których to stosunek do siebie wobec organizacji został zbadany w dużych przedsiębiorstwach i porównany pomiędzy pracownikami na kierowniczych i niekierowniczych stanowiskach, z uwagi na różnicę jaka panuje między tymi dwoma typami

zatrudnionych w postrzeganiu CSR oraz rzeczywistości biznesowej. Dane potrzebne do przeprowadzenia analizy zebrano w formie 348 kwestionariuszy wypełnionych przez 191 kierowników i 157 pracowników na niekierowniczych stanowiskach. Wyniki badania pokazały ujemną korelację pomiędzy pozytywnym postrzeganiem społecznej odpowiedzialności biznesu a cynicznym nastawieniem wobec organizacji w przypadku obu typów zatrudnionych, przy czym korelacja ujemna była znacząco silniejsza wśród kierowników. Zaangażowanie pracowników w działania CSR nie pełniło istotnej roli moderatora pomiędzy społeczną odpowiedzialnością biznesu a cynizmem wobec organizacji w żadnej z grup. W dalszej części artykułu omawiane są konsekwencje jakie z przedstawionych wyników wypływają dla teorii zarządzania zasobami ludzkimi oraz dla zastosowania praktycznego.

Why should we care? Bullying in the American and South African workplace /
D. M. Smit, J. V. Du Plessis // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 161-196.

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

Dane sugerują, że prześladowanie w miejscu pracy jest powszechne. Choć wiele osób uznaje prześladowanie w pracy za problem społeczny, to od dawna nie udaje się zastosować środków prawnych i regulacyjnych mających ochronić pracowników, pracodawców oraz społeczeństwo przed tym niszczącym zjawiskiem. Artykuł przedstawia prześladowania w pracy jako dylemat prawny: nie wszystkie czyny związane z prześladowaniem są nielegalne, a jednak skutki prześladowania są niszczące dla jego ofiar. Problem ten stanowi lukę w systemie prawnym, często pozostawiając uczestników zdarzenia bez wystarczającej ochrony prawnej. W artykule przedstawione jest stanowisko prawa na temat prześladowania w miejscu pracy w Afryce Południowej, gdzie problem ten pomimo bycia zjawiskiem powszechnym, nie przyciągał do tej pory wiele

uwagi. Autorzy porównują je do stanowiska w Stanach Zjednoczonych oraz innych jurysdykcjach. Na koniec przytaczane są wystarczające powody, dla których pracodawcy, związki zawodowe oraz bractwa prawne w Afryce Południowej (a także w innych państwach) powinny zainteresować się problemem prześladowań w miejscu pracy. Podane są także pewne sugestie dotyczące sposobów aktywnego radzenia sobie z tym niszczącym zjawiskiem.

Workplace sexual harassment at the margins / P. McDonald, S. Charlesworth // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 1, s. 118-134, tab. bibliogr.

Molestowanie seksualne w miejscu pracy.

W przeważającej mierze odpowiedzialni za molestowanie seksualne kobiet w miejscu pracy są mężczyźni. Jednak literatura wskazuje również na mniej typowe objawy molestowania seksualnego. Mężczyzn przez innych mężczyzn oraz kobiety, a także kobiet przez inne kobiety. Artykuł analizuje te nietypowe formy molestowania seksualnego, w oparciu o spis wszystkich formalnych zarzutów molestowania seksualnego, złożonych w Australijskich Komisjach Równych Szans w okresie sześciu miesięcy. Analiza ujawnia pewne istotne różnice i podobieństwa w grupach nietypowych skarg, jak również między nietypowymi grupami i „klasycznymi” przypadkami molestowania seksualnego, gdzie mężczyźni nękają kobiety. Artykuł odzwierciedla nieodkrytą literaturę mniej widocznych form molestowania seksualnego. Podkreśla również teoretyczne i pragmatyczne wyzwania, w celu lepszego zrozumienia „marginalnego” molestowania seksualnego w miejscu pracy.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Can working hour reduction save workers? / J. Lee, Y.-K. Lee // *Labour Econ.* - 2016, s. 25-36, rys. tab. bibliogr.

Czy zmniejszenie ilości godzin pracy może ocalić pracowników?

Długie godziny pracy uważa się za jeden z głównych czynników ryzyka wpływający na wypadki w miejscu pracy i zdrowie pracowników. Nie jest to zaskakujące, gdyż wraz ze wzrostem ilości godzin pracy wzrasta również ryzyko wypadków także ze względu na zmęczenie osób pracujących. Zagadnienie to jest jednym z najdłużej omawianych w przepisach prawa pracy, znajdując się jednocześnie zaskakująco rzadko w kręgu zainteresowań ekonomistów. Wiele badań zajmowało się związkiem pomiędzy godzinami pracy a obrażeniami przemysłowymi, żadne jednak nie próbowały określić efektu przyczynowego. Niniejszy artykuł bada wpływ efektu przyczynowego godzin pracy, na ryzyko odniesienia obrażeń lub poniesienia śmierci w miejscu pracy. Do badania wykorzystano pseudo naturalny eksperyment przeprowadzony w Korei Południowej, gdzie standardowe godziny pracy na przestrzeni tygodnia zostały skrócone z 44 do 40 godzin.

Nowe prawo dotyczące nadgodzin było stopniowo wprowadzane w różnych okresach czasu przez przemysł i przedsiębiorstwa różnej wielkości między 2004 a 2011 rokiem. Wyniki badania pokazują, że skrócenie standardowego tygodnia pracy obniża ilość godzin pracy, co w konsekwencji prowadzi do zmniejszenia skali obrażeń odniesionych przez pracowników. Skrócenie standardowego tygodnia pracy o jedną godzinę zmniejsza prawdziwe godziny pracy o około 14 minut. Zmniejszenie prawdziwych godzin pracy o godzinę, redukuje ilość wypadków w miejscu pracy o 8%. Podobna sytuacja zachodzi w przypadku śmierci, choć tutaj efekt ma marginalne znaczenie.

An examination of the role of psychological safety in the relationship between job resources, affective commitment and turnover intentions of Australian employees with chronic illness / A. Kirk-Brown, P. Van Dijk // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 13-14, s. 1626-1641, rys. tab. bibliogr.

Badanie roli bezpieczeństwa psychologicznego w relacji pomiędzy zasobami pracy, afektywnym zaangażowaniem oraz zamiarem zmiany pracy wśród przewlekle chorych pracowników w Australii.

Na całym świecie coraz więcej pracowników doświadcza jakiejś formy przewlekłej choroby, co w znacznym stopniu może mieć wpływ na ich życie zawodowe i skutkować poczuciem bezbronności oraz niepewności. Pomimo to, konsekwencje jakie choroba przewlekła przynosi pracownikom, są w dużym stopniu pomijane przez badaczy i osoby zajmujące się zarządzaniem zasobami ludzkimi. Niniejszy artykuł przedstawia badanie relacji pomiędzy zasobami pracy, postrzeganiem bezpieczeństwa psychologicznego w miejscu pracy, afektywnym zaangażowaniem oraz zamiarem zmiany pracy

wśród przewlekle chorych pracowników ($N = 92$), w stosunku do grupy odniesienia składającej się z pracowników ogólnych ($N = 512$). Do przeprowadzenia analizy użyto wielogrupowego modelowania równań strukturalnych. Wyniki badania pokazują, iż bezpieczeństwo psychologiczne jest częściowo mediatorem pomiędzy zasobami pracy a afektywnym zaangażowaniem w obu grupach badanych pracowników, choć efekt jest znacznie większy dla osób przewlekle chorych. Analiza nieoczekiwanie ujawniła mocniejszą relację pomiędzy afektywnym zaangażowaniem a zamiarem zmiany pracy w grupie odniesienia. Przedstawione wyniki sugerują, że rozwój środowiska pracy cechującego się poczuciem bezpieczeństwa, wzajemnym zaufaniem i szacunkiem, będzie pomocny w tworzeniu atmosfery integracji w organizacji dla tej bezbronnej grupy pracowników. Artykuł jest odpowiedzią na głosy wzywające współczesne modele teoretyczne badające stres oraz dobre samopoczucie w pracy, do większego reprezentowania i włączania marginalizowanych pracowników m.in. osoby przewlekle chore.

Trade unions as employment facilitators for disabled employees / J. Richards, K. Sang // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 13-14, s. 1642-1661, tab. bibliogr.

Związki zawodowe w roli struktur ułatwiających zatrudnienie niepełnosprawnych pracowników.

Artykuł przedstawia badanie jakościowe dotyczące grupy członków związków zawodowych i ich poglądów oraz doświadczeń związanych z nowatorskim projektem Związkowego Funduszu Szkoleniowego, założonego w celu reprezentowania pracowników z zaburzeniami neurologicznymi, zatrudnionych w przemyśle kolejowym i transportowym w Wielkiej Brytanii. Do analizy przypadku posłużono się projektem Różnorodności Neurologicznej w Związku Zawodowym Etatowych Pracowników Transportu (TSSA) w Wielkiej Brytanii, który rozpoczął się w 2012 roku. Wyniki badań oparte są o analizę grup fokusowych złożonych z członków związku zawodowego, wywiadów z pracownikami mającymi zaburzenia neurologiczne, członkami programu Neurodiversity

Champions oraz organizatorami. Wnioski wyciągnięte z przeprowadzonej analizy sugerują, iż projekt Różnorodności Neurologicznej wywołał pozytywne reakcje ze strony członków związku zawodowego TSSA oraz pracowników z zaburzeniami neurologicznymi. Osoby biorące udział w programie Neurodiversity Champions oraz organizatorzy z TSSA odnotowali sukcesy w pracy z pojedynczymi przypadkami oraz w kształtowaniu programu negocjacji pomiędzy związkiem zawodowym a pracodawcą. Pomimo przypadków oporu ze strony niektórych pracodawców, z czasem zwiększała się liczba organizacji biorących aktywny udział w projekcie wsparcia dla pracowników cierpiących na zaburzenia neurologiczne oraz włączania praktyk różnorodności neurologicznej w strategię działania przedsiębiorstwa. Przedstawione badanie wnosi unikatowy wkład w szerszą dyskusję, pokazując jak związki zawodowe mogą skutecznie reprezentować pracowników niepełnosprawnych.

VII. PRAWO PRACY

Labor inspections in the developing world: stylized facts from the enterprise survey / R. Almeida, L. Ronconi // *Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 468-489, rys. tab. bibliogr.

Inspekcje pracy w krajach rozwijających się: stylizowane fakty na podstawie ankiety biznesowej.

W krajach rozwijających się rozmiar sektora nieoficjalnego sugeruje fakt, iż egzekwowanie przepisów prawa pracy jest słabe, a unikanie samego prawa pracy stanowi powszechną praktykę. Odzwierciedleniem tej sytuacji jest także duża różnica pomiędzy przepisami znajdującymi się w kodeksach a skutecznym ich zastosowaniem, co wpływa na rozwój społeczny i wzrost gospodarczy, a także rodzi wiele negatywnych skutków zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Ponieważ wiedza na temat zachowań agencji inspekcji pracy jest mała, głównym celem artykułu jest przedstawienie zbioru stylizowanych faktów. Autorzy analizują zakres występowania inspekcji pracy w siedemdziesięciu dwóch krajach rozwijających się. Do badania wykorzystano dane z ankiety Banku Światowego (Ankieta Biznesowa – Enterprise Survey) wypełnionej

przez legalnie zarejestrowane firmy. Ankieta to posłużyła do przeanalizowania głównych wzorów inspekcji dotyczących przestrzegania przepisów prawa pracy. Wyniki badania pokazują, że większe organizacje częściej doświadczają inspekcji pracy, niż mniejsze firmy. Co ciekawe, inspekcje rzadziej zdarzają się w przedsiębiorstwach zatrudniających dużą część niskowyzkwalifikowanych pracowników oraz w takich, które działają w przemysłach charakteryzujących się unikaniem płacenia podatków. Artykuł bada także heterogeniczność opisanych wniosków, w zakresie dochodów i grup geograficznych. Na końcu analizy pokrótce omawiana jest zgodność stylizowanych faktów z rywalizującymi teoriami na temat zachowań agencji inspekcji pracy.

Who is a „worker” in international law? / B. Creighton, S. McCrystal // *Comp. Labor Law J.* - 2016, vol. 37, nr 3, s. 691-725.

Kto w świetle prawa międzynarodowego jest „pracownikiem”?

Wszystkie rozwinięte systemy prawa pracy przedstawiają różnicę pomiędzy stosunkami gospodarczymi, w których jednostka sprzedaje swoją zdolność do pracy drugiej stronie umowy, a takimi stosunkami, w których jednostka sprzedaje swoje usługi stronie, która chce je nabyć. W szerokim zakresie, zarówno ci, którzy sprzedają swoją pracę jak i ci, którzy sprzedają swoje usługi, mogą być określani jako „pracownicy”. Relacja pomiędzy dwiema stronami determinuje czy mamy do czynienia z pracodawcą i pracownikiem, który jest podporządkowany prawnym wytycznym pracodawcy lub z niezależnym wykonawcą, który pozornie nie podlega poleceniom i kontroli zleceniodawcy. W przeciwieństwie do państwowych systemów prawnych, Międzynarodowe Standardy Pracy opracowywane od 1919 roku czyli od powstania Międzynarodowej Organizacji Pracy, nie systematyzują różnicy pomiędzy tymi dwoma stosunkami pracy. Czasem

traktują wyraz „pracownik” jako ogólny termin obejmujący zarówno zatrudnionych w ramach umowy o pracę jak i niezależnych wykonawców, innym razem jasno określają, że instrumenty obejmują ochroną tylko osoby będące w relacji pracownik-pracodawca. Artykuł bada różniące się między sobą podejścia, które na przestrzeni lat były stosowane do określenia kategorii pracowników, do których odnoszą się postanowienia Międzynarodowych Standardów Pracy. Ponadto artykuł stara się odnaleźć spójne motywy w tych zupełnie różnych koncepcjach.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Zob też poz. 15.

Social dialogue and public pension reform in Greece and Turkey / A. Güleç Taşdemir // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 149-165 bibliogr.

Dialog społeczny i reforma publicznego systemu emerytalnego w Grecji i Turcji.

Artykuł analizuje zaangażowanie partnerów społecznych (związków zawodowych i grup biznesowych) w sprawie reformy publicznego systemu emerytalnego w Grecji i Turcji. Duża część literatury przedmiotu podkreśla znaczenie wpływu partnerów społecznych na formowanie się polityki dobrobytu. Artykuł przyczynia się do debaty, w której poprzez nowy instytucjonalizm, autorka stara się wytłumaczyć narodowe różnice i podobieństwa w procesie politycznym zmiany systemu emerytalnego, przedstawiając także wyniki analiz tego procesu, w odniesieniu do wpływu polityki partii społecznych na niego. Autorka zadaje pytanie, czy włączenie się stron społecznych, w szczególności związków zawodowych, jest pomocne przy formowaniu systemu emerytalnego. W przypadkach obydwu krajów, partnerzy społeczni byli częścią procesu zmiany systemu. Mieli oni w tym swoją korzyść. Jakkolwiek nie wpłynęli oni ostatecznie

na jego kształt. Powodem okazała się być sytuacja polityczna, polityka finansowa oraz położenie ekonomiczne partnerów społecznych.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Back to the poorhouse? Social protection and social control of unauthorised immigrants in the shadow of the welfare state / A. Leerkes // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2016, nr 2, s. 140-154, rys. bibliogr.

Powrót do przytułków? Ochrona socjalna i kontrola społeczna nieuprawnionych imigrantów w cieniu państwa opiekuńczego.

W późnych latach osiemdziesiątych i wczesnych dziewięćdziesiątych Abram De Swaan, specjalista od socjologii historycznej spekulował, iż zwiększone wzajemne powiązania globalne, powodują wzrost potencjału międzynarodowych migracji, co może prowadzić do ponadnarodowej polityki społecznej. W tej konfiguracji, regiony krajów bogatszych coraz częściej są zainteresowane finansowaniem polityki społecznej krajów biedniejszych, ograniczając w ten sposób potrzeby odległej migracji biednych. Ogólnie rzecz biorąc, ponadnarodowe polityki społeczne nie urzeczywistniły się. Autor w artykule dowodzi, iż międzynarodowe migracje, a także potrzeba regionu do ich selektywnego ograniczenia, prowadzi do nowych form ulg oraz kontroli ubóstwa krajów, do których

zmierzają migranci. W cieniu zachodnich państw opiekuńczych, w wielu przypadkach, raczej archaicznych praktykach ulżenia w ubóstwie oraz zastosowaniu środków do walki z nim, znajdujemy podstawy tych form w odniesieniu do pewnych kategorii nieuprawnionych migrantów. W kompleksowym ujęciu państwa opiekuńczego, stypendium z imigracji i obywatelstwa wskazuje, że prawa imigrantów coraz bardziej przypominają prawa obywateli. Poprzez rosnące zróżnicowanie obywatelstwa społecznego na osoby oficjalnie legalnie przebywające (obywatele oraz rezydenci posiadają zezwolenie na pobyt) i uznane za nielegalnie zarejestrowane, tendencja ta wydaje się być kompletna.

Welfare, labour market deregulation and households' poverty risks: an analysis of the risk of entering poverty at childbirth in different European welfare clusters / P. Barbieri, R. Bozzon // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2016, nr 2, s. 99-123, rys. tab. bibliogr.

Dobrobyt, deregulacja rynku pracy oraz ryzyko ubóstwa w gospodarstwach domowych: analiza ryzyka rozpoczynającego się ubóstwa po urodzeniu dziecka, w różnych europejskich grupach regionalnych.

Artykuł dotyczy ryzyka rozpoczynającego się ubóstwa w rodzinie, jako konsekwencji porodów. Analiza objęła cztery kraje Unii Europejskiej. Ryzyko ubóstwa podlega stratyfikacji według specyficznej charakterystyki krajowego systemu opieki społecznej oraz wartości przypisywanej polityce rodzinnej, tak dobrze, jak typowi deregulacji rynku pracy. Podczas gdy południowe kraje Europy są znane z posiadania systemu opieki społecznej, który przyjmuje wzorce z innych krajów dla „przyszłych pokoleń obywateli”, konserwatywne i socjaldemokratyczne kraje różnią się znacznie ilością inwestycji w politykę rodzinną. Autorzy artykułu porównali ryzyka ubóstw gospodarstw

domowych po urodzeniu dziecka, pomiędzy południową Europą a resztą kontynentu, wykorzystując zbiorcze statystyki Unii Europejskiej, dotyczące przychodu oraz warunków życia. Autorzy udowadniają także, że porody powodują ubóstwo tylko w Europie Południowej, w gospodarstwach domowych szczególnie mniej związanych z rynkiem pracy (pracownik niepełny, bezrobotny, jedyny żywiciel rodziny). Wskazują tym na niedostateczną opiekę południowo-europejskiego systemu polityki społecznej. Sytuację tę pogłębiają dodatkowo nierówności wynikające z sytuacji w rodzinach, ich jakości życia.

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

Zob. też poz. 37, 40.

Economic citizenship and workplace conflict in Anglo-American industrial relations systems / D. Currie, P. Teague // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 358-384, rys. tab. bibliogr.

Obywatelstwo ekonomiczne a konflikt w miejscu pracy w systemie stosunków społecznych w kontekście anglo-amerykańskim.

W ostatnich latach procesy zbiorowych stosunków pracy słabną. W czasie kiedy były w swej najsilniejszej fazie dały początek zjawisku, które można by nazwać zbiorowym modelem obywatelstwa ekonomicznego. Ekonomiczny status osób zatrudnionych był określony poprzez układy zbiorowe w różnym stopniu wzmacniane przez inne zbiorowe procesy instytucjonalne. Niniejszy artykuł dowodzi, że rozwój indywidualnych praw pracowniczych stawia wiele wyzwań przed zbiorowym modelem obywatelstwa ekonomicznego, który utrzymywał się w anglo-amerykańskim świecie przez ostatni wiek. Autorzy artykułu starają się wyodrębnić naturę i znaczenie zmian, które zachodzą w organizacjach poprzez badanie zmieniających się cech konfliktów w miejscu pracy

oraz sposoby ich rozwiązywania w krajach anglosaskich. Sugerują wyłanianie się nowego wymiaru obywatelstwa ekonomicznego opartego na prawach indywidualnych. Dowodem na ogromne znaczenie tych zmian, są aktywne próby podejmowane przez rządy i pracodawców, dążące do zinstytucjonalizowania zasad indywidualnych praw pracowniczych, które będą zgodne z działalnością biznesową. Ponadto organizacje zajmujące się ustawowymi sporami, które kiedyś wspierały zbiorowe stosunki pracy, starają się dopasować swoje usługi w rozwiązywaniu konfliktów w miejscu pracy, do nowych wzorów opartych na indywidualnych prawach pracowniczych.

The foundations of social partnership / M. Behrens, M. Helfen // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 334-357, rys. tab. bibliogr.

Podstawy partnerstwa społecznego.

„Partnerstwo społeczne” czyli współpraca pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi jest charakterystyczną cechą stosunków przemysłowych w Niemczech. Artykuł bada powody, dla których pracodawcy popierają filozofię i działania partnerstwa społecznego. Na podstawie kwestionariusza wypełnionego przez 142 organizacje zrzeszające pracodawców, opisano różnice w poparciu dla współpracy ze związkami. Wcześniejsze badania często traktowały instytucje regulacyjne, na przykładzie sankcji prawnych, jako ograniczenia nałożone na strategiczne wybory rynku pracy i aktorów relacji przemysłowych. Wyniki badania pokazują, że cechy organizacji, jak np. poziom uczestnictwa w ruchach związkowych, dziedzina polityki, rozmiar oraz pozytywne doświadczenia współpracy z odpowiednikami pracodawców w związkach, wyjaśniają dlaczego organizacje zrzeszające pracodawców stosują się do norm wyznaczanych

przez partnerstwo społeczne. Wykorzystując analizę, która łączy instytucjonalizm polityczny i organizacyjny, udało się ustalić w badaniu, że pozytywna ocena partnerstwa społecznego wyrażana przez pracodawców, związana jest z pozytywnymi doświadczeniami ostatnich interakcji ze związkami zawodowymi dotyczącymi układów zbiorowych, a także z szerszym zakresem działań polityki organizacji pracodawców oraz długotrwałą historią współpracy. Partnerstwo społeczne w Niemczech wydaje się być głęboko osadzonym ukierunkowaniem normatywnym, którego pozytywne znaczenie nie zmienia się nawet pod wpływem negatywnych doświadczeń organizacji zrzeszających pracodawców. Ponadto poparcie wyrażane dla partnerstwa jest cechą świadczącą o silnej pozycji związku pracodawców.

Gradual collective wage bargaining / S. Dobbelaere, R. I. Luttens // *Labour Econ.* - 2016, s. 37-42, rys. tab. bibliogr.

Stopniowe zbiorowe negocjacje płacowe.

Ogólne założenie w kanonicznych modelach układów zbiorowych mówi, że wszyscy zatrudnieni członkowie związków zawodowych na stałe wracają na zewnętrzny rynek pracy, jeśli negocjacje między związkiem a pracodawcą nie powiodą się. W rzeczywistości taka natychmiastowa reakcja i odejście z firmy nie zawsze ma miejsce. Artykuł przedstawia alternatywne zastosowanie zdecentralizowanych kolektywnych układów zbiorowych na poziomie organizacji. Rozwiązanie to ma zastąpić typowe „wszystko albo nic” charakteryzujące działanie związków zawodowych. Autorzy artykułu proponują negocjacje „stopniowe”, które odbywają się w trakcie skończonej liczby sesji pomiędzy przedsiębiorstwem a związkami zawodowymi różnych rozmiarów. Związek negocjuje w imieniu pewnej liczby pracowników. Jeśli rozmowy nie powiodą się, pracownicy ci opuszczają firmę, a związek rozpoczyna negocjacje w imieniu pozostałej

liczby zatrudnionych. Artykuł bada również wpływ tych „stopniowych” związków na równowagę umów o pracę w statycznym i dynamicznym schemacie układów zbiorowych na poziomie organizacji, w gospodarce charakteryzującej się rosnącą krańcową stopą transformacji. Wyniki badania pokazują, że w schemacie statycznym uzyskana równowaga odpowiada tej obecnej przy skutecznych negocjacjach, które zakładają, że związek działa zgodnie z zasadą „wszystko albo nic”. W schemacie dynamicznym, w którym firma nie może natychmiast zastąpić pracowników utraconych po załamaniu się negocjacji, zatrudnienie na poziomie organizacji nie jest już skuteczne. Artykuł pokazuje, że stopniowe układy zbiorowe nadal zbiegają się z negocjacjami typu „wszystko albo nic” wtedy, kiedy rozmowy toczą się w okresie przed rozpoczęciem produkcji.

Home country advantage? The influence of Italian, German and Austrian employee representatives in the UniCredit European Works Council / M. Cavallini [et al.] // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 115-130, tab. bibliogr.

Wpływ włoskiego, niemieckiego i austriackiego przedstawicielstwa pracowniczego w Europejskich Radach Zakładowych UniCredit.

Artykuł przedstawia działalność pierwszej Europejskiej Rady Zakładowej, ustanowionej w ramach włoskiego sektora bankowego w UniCredit. Skupia się on na interakcji pomiędzy włoskimi, niemieckimi i austriackimi delegacjami przedstawicieli pracowników, a także na perspektywach odzwierciedlających ich kulturową i instytucjonalną różnorodność w stosunkach przemysłowych. Rok 1994 był dla Europejskiej Rady Zakładowej okresem wielu dyskusji politycznych partii różnych frakcji, od prawicy po centrum. Mimo to, obfitował on w wiele Dyrektyw, dotyczących europejskiej polityki zatrudnienia. Opinie co do działalności Europejskiej Rady Zakładowej są podzielone. Część osób jest zdania, że powinna ona się rozwijać w kierunku reprezentacji interesów

pracowniczych na ponadnarodowych szczeblach. Inni stoją na stanowisku, że przynosi większe korzyści pracodawcom niż pracownikom, marginalizując rolę reprezentacji związków zawodowych. Przeważająca część artykułu sugeruje, że reprezentacje pracowników ojczyzn wielonarodowych firm, mogą kształtować struktury Europejskiej Rady Zakładowej, zgodnie z ich własnym narodowym statutem. Autorzy sugerują, iż delegatury mniejszości, mające korzyści i poparcie w porozumieniach krajowych i mniej rozdrobnione modele związków zawodowych, są bardziej spójne i doświadczone w zmaganiach z centralnym zarządzaniem Europejskiej Rady Zakładowej.

Inclusion or dualization? The political economy of employment relations in Italian and Greek telecommunications / A. Kornelakis // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 385-408 bibliogr.

Włączenie czy dualizacja? Ekonomia polityczna stosunków zatrudnienia w sektorze telekomunikacyjnym we Włoszech i Grecji.

Ostatnie badania sugerują, że związki zawodowe działające w przemyśle usług restrukturyzacyjnych odpowiedziały na wyzwania ery post-przemysłowej poprzez zaakceptowanie różnych form dualizacji rynku pracy. Autor artykułu próbuje znaleźć odpowiedź na pytanie o warunki, które muszą być spełnione, aby związki zawodowe i pracodawcy mogli przezwyciężyć różnice interesów i stworzyć koalicję potrzebną do zbudowania scentralizowanych układów zbiorowych. W artykule opisane zostały dwa przypadki, w których związki zawodowe zaadaptowały różne metody, w reakcji na zwiększone naciski rynku pracy uwolnione przez liberalizację narodowych rynków telekomunikacyjnych we Włoszech i Grecji. Oba kraje mają silne związki zawodowe wewnątrz

tego sektora gospodarki, które przede wszystkim chronią trzon swoich członków, a także dawne struktury układów zbiorowych na poziomie organizacji. Czynniki te często stanowią o późniejszym dualizmie na rynku pracy. W przypadku Włoch udało się jednak pomyślnie zcentralizować układy zbiorowe, co doprowadziło do włączenia członków tradycyjnego rynku pracy w zakres działalności związków zawodowych. Zcentralizowanie układów zbiorowych nie powiodło się natomiast w Grecji, w wyniku czego powstała jeszcze większa dualizacja pomiędzy członkami sektora telekomunikacyjnego. Przedstawione w artykule różnice na drodze zmian instytucjonalnych, wynikają z różnego rodzaju ideologicznego rozłamu pomiędzy związkami zawodowymi a odrębną spuścizną związków pracodawców.

Is migration from Central and Eastern Europe an opportunity for trade unions to demand higher wages? Evidence from the Romanian health sector / S. Stan, R. Erne // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 167-183, bibliogr.

Czy migracja z Europy Centralnej i Wschodniej są okazją dla związków zawodowych do upominania się o wyższe wynagrodzenia? Dowody z rumuńskiego sektora zdrowia.

Kluczowe pytanie związków zawodowych, czy migracje w Centralnej i Wschodniej Europie mogą powodować wzrost wynagrodzenia, nie jest tak istotne jak to, czy żądania związków przyczyniają się do konsolidacji, albo wręcz przeciwnie do destabilizacji polityki wynagrodzeń. Decentralizacja i porozumienia dotyczące płac, są nie tylko wstępem do nowej europejskiej polityki ekonomicznej, ale także zwiastunem transformacji narodowych rynków pracy. Sytuacja ta doprowadza do zmierzania się związków zawodowych z wprowadzeniem demokratycznej polityki wynagrodzeń, na rzecz zaangażowania się w promocję konkurencji płac wśród pracowników, jako narzędzia „równych szans”.

Na podstawie dyskusji prowadzonych w artykule można stwierdzić, że stosunki przemysłowe migracji ze wschodu na zachód, mogą stanowić korzyść dla związków zawodowych w Centralnej i Wschodniej Europie. Artykuł kwestionuje założenie związku między migracją, niedoborem pracy, a zbiorowymi podwyżkami wynagrodzeń, poprzez skupienie się na dystrybucyjnym aspekcie polityki wynagrodzeń, przyjętej przez dwa konkurujące ze sobą rumuńskie związki zawodowe w sektorze opieki zdrowotnej.

Pro-social or pro-management? A critique of the conception of employee voice as a pro-social behaviour within organizational behaviour / M. Barry, A. Wilkinson // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 261-284 bibliogr.

Pro-społeczny czy pro-managerski? Krytyka pojęcia głosu pracownika jako zachowania pro-społecznego na tle zachowania organizacyjnego.

Przez wiele lat literatura dotycząca stosunków zatrudnienia podzielała pogląd mówiący, że głos pracowników reprezentowany przez związki zawodowe może złagodzić niezadowolenie i obniżyć chęć zmiany pracy, przyczyniając się tym samym do wzrostu produktywności. W badaniach dotyczących zachowań w organizacji głos pracowników także wyłonił się jako istotne pojęcie. Skupiały się one na zrozumieniu, co stoi za decyzją pracowników by zaangażować się lub nie w zabieranie głosu. Jednakże, w badaniach dotyczących zachowań w organizacji głos pracowników nie jest postrzegany, jak w badaniach dotyczących stosunków zatrudnienia, jako mechanizm dostarczający zbiorowej reprezentacji interesów pracowników. Raczej uznaje się go za wyraz

pragnienia i wyboru indywidualnych pracowników, do przekazania informacji i pomysłów menedżerom dla dobra organizacji. Artykuł przedstawia krytykę pojęcia głosu, jaki rozumiany jest przez zachowania w organizacji. Autorzy artykułu twierdzą, że pojęcie głosu w badaniach zachowań w organizacji jest co najwyżej połowiczne, ponieważ jego definicja jako działania przynoszącego korzyść organizacji, nie pozostawia miejsca na rozważenie głosu jako środka podważającego zdanie menedżerów lub po prostu jako nośnika samookreślenia się pracowników.

The role of mediation institutions in Sweden and Denmark after centralized bargaining /
C. L. Ibsen // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 2, s. 285-310, rys. tab. bibliogr.

Rola instytucji mediacyjnych w Szwecji i Danii po zakończeniu scentralizowanych układów zbiorowych.

Artykuł porównuje koordynację negocjacji wysokości płac w Szwecji i Danii, po zakończeniu scentralizowanych układów zbiorowych. Istniejące teorie, takie jak, teoria instrumentów władzy oraz teoria sojuszu ponadklasowego, są w stanie wytłumaczyć przejście od systemu scentralizowanych układów zbiorowych do systemu opartego na wytycznych płacowych. Teorie te nie potrafią jednak wyjaśnić wewnętrznej stabilności koordynacji negocjacji po ich utworzeniu. Autor przedstawia analizę, która podkreśla istotną rolę instytucji mediacyjnych w Szwecji i Danii w rozwiązywaniu problemów działania układów zbiorowych w systemie wytycznych płacowych, które wcześniej rozwiązywane były dzięki centralizacji układów zbiorowych. Współcześnie zarówno

w Danii jak i w Szwecji, działa system wytycznych płacowych, w którym różne ustalenia negocjacji wzorowane są na normach kosztów pracy w produkcji przemysłowej. Możliwości mediacyjne instytucji w rozwiązywaniu problemów różnią się jednak w zależności od kraju, co widać na przykładzie coraz częstszych odchyłeń w Szwecji. Taka sytuacja prowadzi do bardziej niestabilnej koordynacji negocjacji. Różnice te mają poważne konsekwencje dla wyników negocjacji jakie osiąga się w obu krajach. Artykuł przywraca pogląd instytucjonalistów mówiący, że pewne instytucje mają niezależną zdolność do kształtowania procesów i wyników negocjacji zbiorowych.

INDEKS ALFABETYCZNY

Almeida R. 38
Aloisi A. 14
Angelov N. 29
Araten-Bergman T. 22

Barbieri P. 42
Barry M. 49
Behrens M. 44
Berg J. 16
Boehm S.A. 10
Bozzon R. 42

Camargo B. 7
Cavallini M. 46
Charlesworth S. 34

Cherry M.A. 13
Creighton B. 39
Currie D. 43

De Stefano V. 19
Dizioli A. 15
Dobbelaere S. 45
Du Plessis J.V. 33
Dube A. 28
Dwertmann D.J.G. 21

Erne R. 48

Fernández-Macías E. 24
Finkin M.W. 12

Georgiadis A. 5
Goldin C. 17
Göttel V. 31
Green C.P. 25
Green F. 2
Güleç Taşdemir A. 40
Gunderson M. 30

Helfen M. 44
Heywood J.S. 25

Ibsen C.L. 50
Irani L. 18

Johansson P. 29
Jones J.B. 11

Katz L.F. 17
Kensbock J.M. 10
Kirk-Brown A. 36
Kornelakis A. 47
Kruse D. 1
Kulkarni M. 23

Lee B.Y. 30
Lee J. 35
Lee M.D. 8
Lee Y-K. 35
Leerkes A. 41

Lester T.W. 28
Lindahl E. 29
Luttens R.I. 45

Magnusson C. 26

Martin B. 8

McCrystal S. 39

McDonald P. 34

Mitra S. 1

Mory L. 31

Nelissen P.T.J.H. 4

Pastorino E. 7

Pinheiro R. 15

Pitelis C.N. 5

Prassl J. 20

Reich M. 28

Richards J. 37

Risak M. 20

Ronconi L. 38

Rosin A. 9

Sang K. 37

Schurer S. 27

Sheel R.C. 32

Silberman M.S. 18

Smit D.M. 33

Stan S. 48

Teague P. 43

Teipen C. 6

Vacas-Soriano C. 24
Van Dijk P. 36
Vohra N. 32
Vono de Vilhena D. 3

Wilkinson A. 49
Wirtz B. W. 31
Yang F. 11

**Zatrudnienie w niepełnym czasie pracy
jako % zatrudnienia ogółem**

Kraj	2011	2012	2013	2014	2015
Austria	19,4	19,2	20,2	23,5	22,7
Belgia	25,2	25,6	26,5	26,5	27,4
Bułgaria	4,6	4,2	6,0	6,0	5,7
Chorwacja	6,9	5,1	5,4	12,4	12,2
Cypr	16,1	18,8	23,6	22,7	25,8
Czechy	7,6	9,9	11,7	10,7	10,8
Dania	62,6	65,0	65,6	66,9	67,0
Estonia	17,5	18,8	20,5	20,1	22,8
Finlandia	38,7	39,1	39,4	41,1	41,7
Francja	22,4	23,1	23,7	24,7	24,7
Grecja	17,8	19,4	21,1	21,9	23,1
Hiszpania	32,6	35,4	39,8	38,9	37,9
Holandia	75,4	76,8	77,8	78,9	80,0
Irlandia	45,9	48,2	46,6	45,2	44,5
Islandia	45,7	48,1	48,7	49,0	51,4

**Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy
jako % zatrudnienia ogółem**

Kraj	2011	2012	2013	2014	2015
Litwa	12,9	15,4	16,0	13,7	11,4
Łotwa	12,0	15,0	13,3	10,8	12,3
Luksemburg	16,8	22,6	22,7	27,9	28,5
Malta	21,1	20,2	23,7	26,6	23,0
Niemcy	21,4	21,7	23,1	22,4	23,6
Norwegia	56,6	57,4	57,5	56,4	58,8
Polska	15,4	16,7	16,2	15,4	14,1
Portugalia	17,8	20,4	23,4	22,3	22,6
Rumunia	18,0	17,7	17,9	17,1	19,2
Słowacja	6,7	7,3	9,2	11,0	11,8
Słowenia	40,8	38,3	42,5	42,4	41,3
Szwecja	47,2	48,4	48,5	49,4	49,0
W. Brytania	38,9	40,4	39,8	37,8	37,7
Węgry	10,1	9,9	9,0	6,9	6,8
Włochy	23,9	27,5	28,4	30,2	29,5
UE (28)	29,7	31,1	31,9	31,7	32,1
UE (27)	29,9	31,2	32,1	31,8	32,2
UE (19)	28,7	30,0	31,3	31,6	32,3

Źródło: Eurostat.

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

gbpizs@gbpizs.gov.pl
www.gbpizs.gov.pl

Redaktor: *Joanna Więckowska-Trzyska*
tel. 22 380-51-25

