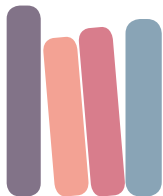




ISSN 0209-357X

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego



PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

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

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	12–13
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	14
IV. Wynagrodzenie	15–20
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	21–30
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	31
VII. Prawo pracy	32–36
VIII. Zabezpieczenie społeczne	37–41
IX. Warunki i jakość życia	42–44
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	45–50
Indeks alfabetyczny	121
Tablica statystyczna: Indeks kosztów pracy	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM
I ICH SKRÓTÓW

J. Eur. Soc. Policy – Journal of European Social Policy, London 2016 nr 4

J. Labor Res. – Journal of Labor Research, Fairfax 2016 nr 4

Labor Law J. – Labor Law Journal, Chicago 2016 nr 1, 3

Labour Econ. – Labour Economics, Amsterdam 2016 vol. 42

Soz. Sicherh. – Soziale Sicherheit, Köln 2016 nr 12

Trav. Empl. – Travail et Emploi, Paris 2016 nr 145

Work Employ. Society – Work, Employment and Society, London 2016 nr 5, 6

Work Stress – Work and Stress, London 2016 nr 3

WYKAZ SKRÓTÓW I KODÓW

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

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

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

Zob. też poz. 12, 15, 37, 38.

After-school care and parents' labor supply / Ch. Felfe, M. Lechner, P. Thiemann // *Labour Econ.* - 2016, vol. 42, s. 64-75.

Opieka pozaszkolna oraz podaż pracy ze strony rodziców.

Tematem przewodnim artykułu jest odpowiedź na pytanie, czy opieka pozaszkolna dzieci może mieć wpływ na podaż pracy ze strony rodziców. Analiza dotyczy Szwajcarii i opiera się na danych uzyskanych z wybranych kantonów. Z badań wynika, iż opieka pozaszkolna nie stymuluje ogólnego poziomu zatrudnienia, ale zwiększa pełnoetatowe zatrudnienie matek. W przypadku ojców nie zanotowano w wybranych regionach takiego zjawiska. Wiele krajów rozwiniętych rozważa wzmocnienie systemu opieki pozaszkolnej dzieci. Poza rozbudowywaniem systemu opieki dla dzieci w wieku przedszkolnym, coraz więcej wagi przykładana jest do dodatkowej opieki nad dziećmi uczęszczającymi do szkół. W Szwajcarii wprowadzono program federalny subsydiujący powstawanie nowych lub rozwijających się instytucji opieki pozaszkolnej. Niemcy są obecnie w trakcie rozbudowywania instytucji systemu szkolnego i oferowania możliwości

coraz powszechniejszego korzystania ze szkół całodniowych. Takie rozwiązania przyczyniają się niewątpliwie do rozwoju kariery zawodowej kobiet, a zatem jest to inwestycja opłacalna dla gospodarki. Należy jednak podkreślić, że empirycznie potwierdzono to zjawisko jedynie w przebadanych regionach, które charakteryzują się nierozwiniętą siecią instytucji opieki pozaszkolnej. W związku z powyższym, należy przeprowadzić kolejne badania w regionach z szerokim dostępem do opieki pozaszkolnej oraz przeanalizować bardziej szczegółowo wpływ rozwoju systemu opieki pozaszkolnej na sytuację zatrudnieniową ojców.

Commitment in the household: evidence from the effect of inheritances on the labor supply of older married couples / D.M. Blau, R.M. Goodstein // *Labour Econ.* - 2016, vol. 42, s. 123-137, rys. tab. bibliogr.

Zaangażowanie w gospodarstwie domowym: wpływ spadku na podaż pracy w małżeństwach starszych wiekowo.

Autorzy przestudiowali wpływ otrzymania spadku na aktywność zawodową zarówno spadkobiorcy, jak i jego współmałżonka. Podczas badania pod uwagę wzięto starsze małżeństwa. W Stanach Zjednoczonych spadek nie jest prawnie regulowany w zakresie podziału własności małżeńskiej w przypadku rozwodu, ponieważ nie łączy się z dochodami uzyskiwanymi w czasie trwania małżeństwa. Stąd też odgrywa rolę „czynnika dystrybucyjnego” przy alokacji zasobów gospodarstwa domowego, zwiększając siłę przetargową spadkobiorcy, ale nie wywierając wpływu na preferencje lub ograniczenia wspólnego budżetu. Badając oczekiwania dotyczące spadków, interpretujemy fakt jego

otrzymania jako zjawisko szokowe, odnoszące się do odczuwania stanu zamożności. Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, iż otrzymanie spadku zmniejsza aktywność zawodową spadkobiorcy o 4 punkty procentowe, co jest porównywalne z efektem pogorszenia się stanu zdrowia. Jednakże, spadek ma bardzo mały lub wręcz żaden wpływ na aktywność na rynku pracy współmałżonka spadkobiorcy. Te szacunki są niespójne z dynamicznym, kolektywnym modelem gospodarstwa domowego, w którym małżonkowie wspólnie angażują się w pełni w jego utrzymywanie. Natomiast wyniki badania spójne są z modelem ograniczonego zaangażowania się, w którym zjawisko szokowe odnoszące się do zasobów gospodarstwa domowego, może zmienić siłę przetargową jego członków. Artykuł kończy się przedyskutowaniem implikacji tego zjawiska dla reformy Systemu Ubezpieczenia Społecznego w odniesieniu do współmałżonków i świadczeń związanych ze śmiercią żywiciela (innych niż renta rodzinna).

Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries / T. Prosser // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 6, s. 949-965, tab. bibliogr.

Dualizacja czy liberalizacja? Badania nad pracą dorywczą w ośmiu krajach europejskich.

Rosnący w ostatnich latach w Europie trend pracy dorywczej/niestabilnej wymaga przeanalizowania jego źródeł. Na podstawie badań terenowych przeprowadzonych w ośmiu krajach europejskich i odniesień do teorii liberalizacji i dualizacji, autor artykułu doszedł do wniosku, że czynnikami, które napędzają rynek pracy niestabilnej w wybranych krajach, są przede wszystkim: czynnik strukturalno-demograficzny, taki jak nieprzestrzeganie prawa pracy oraz strategiczne decyzje deregulacyjne podejmowane przez władze państwowe. W krajach konserwatywno-korporacyjnych prekariat przypisuje się rosnącej deregulacji niestandardowej pracy (teoria dualizmu). Tu sztandarowymi przykładami są Niemcy i Holandia. W Wielkiej Brytanii i Irlandii liberalizacja i deregulacja są od dawna zakorzenione na tamtejszych rynkach pracy; nie odnotowuje

się tu wzrostu znaczenia tego czynnika w odniesieniu do prekariatu. W krajach śródziemnomorskich, takich jak Hiszpania i Grecja, w wyniku głębokiej recesji i słabej pozycji konkurencyjnej w strefie euro, czynnikami dominującymi są: niezgodność praktyki stosowanej na rynku pracy z przepisami prawa pracy (teoria liberalizacji) oraz deregulacja w stylu anglosaskim. Wyniki analizy przeprowadzonej w Polsce i Litwie wskazują, iż sytuacja w tych krajach ma charakter hybrydowy. Zarówno nadmierna regulacja jak i nieprzestrzeganie prawa pracy doprowadziły do prekariatu na rynku pracy. Podkreślanymi w analizie czynnikami strukturalnymi niestabilnej pracy jest na Litwie praca na czarno oraz okres próbny, a w Polsce sztuczne samozatrudnienie i liberalizacja zatrudnienia na czas określony.

Earnings exemptions for unemployed workers: the relationship between marginal employment, unemployment duration and job quality / M. Caliendo, S. Künn, A. Uhlen-dorff // *Labour Econ.* - 2016, vol. 42, s. 177-193, rys. tab. bibliogr.

Wyłączenia dotyczące zarobków w przypadku bezrobotnych: relacje między ograniczonym zatrudnieniem, czasem trwania bezrobocia oraz jakością pracy.

W niektórych krajach, między innymi w Niemczech, bezrobotni mogą zwiększyć swoje dochody pracując kilka godzin tygodniowo. Celem przyjętego rozwiązania jest utrzymanie bezrobotnych poszukujących pracy w kontakcie z rynkiem pracy i zwiększenie ich możliwości znalezienia zatrudnienia. Zastosowana przez autorów metodyka analizy dynamiki bezrobocia poszukujących pracy i wykonujących ograniczoną pracę, oraz bezrobotnych takiej pracy pozbawionych, polega na modelowaniu multiwymiarowym, co umożliwiło uzyskanie następujących konkluzji. Ograniczone zatrudnienie zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia pracy przez osoby bezrobotne długotrwałe oraz nie wpływa znacząco na sytuację na rynku pracy osób na początku okresu

bezrobocia. Ponadto, osoby poszukujące pracy i wykonujące jednocześnie pracę w ograniczonym wymiarze, mają większe szanse na znalezienie stabilniejszego zatrudnienia po okresie bezrobocia. Podsumowując można stwierdzić, iż przeprowadzone badanie udowodniło, że relacja między ograniczonym zatrudnieniem a stabilnością zatrudnienia i wynagrodzeniem, jest zróżnicowana w zależności od poziomu kompetencji, sektora gospodarki oraz ogólnej sytuacji na rynku pracy.

The effect of private sector work opportunities in prison on labor market outcomes of the formerly incarcerated / R. Cox // *J. Labor Res.* - 2016, nr 4, s. 412-440, rys. tab. bibliogr.

Sytuacja na rynku pracy byłych więźniów wykonujących prace na rzecz sektora prywatnego podczas pobytu w więzieniu.

Program certyfikacji wsparcia przemysłu na rzecz więźniów, jest unikatową inicjatywą na poziomie federalnym w Stanach Zjednoczonych Ameryki, umożliwiającą prywatnemu przemysłowi zatrudnianie więźniów do wytwarzania dóbr i świadczenia usług. Z programu tego korzysta zarówno strona publiczna (państwo, podatnicy, ofiary zbrodni), jak i więźniowie (podniesienie kompetencji, lepiej płatna praca po zakończeniu odbywania kary). Opisywane badanie koncentruje się na tym, jak udział w ww. programie wpływa na sytuację na rynku pracy mężczyzn i kobiet, którzy zakończyli odbywanie kary w latach 1996–2001. Wyniki badania wskazują, iż program zwiększa szanse jego uczestnikom na zdobycie formalnego zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku

kobiet, gdyż mężczyźni są dużo bardziej narażeni na utratę pracy. Nie ma natomiast dowodów na to, żeby program miał mieć znaczący wpływ na długość trwania formalnego zatrudnienia, co sugeruje, iż program jest mniej efektywny w rozwijaniu miękkich kompetencji. 92% uczestników programu w badanej grupie straciło pracę podjętą po zakończeniu okresu odbywania kary. Na zjawisko to miały wpływ czynniki związane ze zmiennymi w zakresie kapitału ludzkiego, czynniki kryminogenne i demograficzne cechy charakterystyczne. Na największe bariery napotykają kobiety czarnoskóre, samotne i często popadające w konflikt z prawem. W odniesieniu do wynagrodzenia za wykonywaną pracę, program znacząco zwiększa zarobki jego uczestników po opuszczeniu więzienia. W tym zakresie nie występują różnice między kobietami i mężczyznami.

Gluing, catching and connecting: how informal childcare strenghtens single mothers' employment trajectories / M. Brady // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 5, s. 821-837, tab. bibliogr.

Sklejanie, łapanie, łączenie: jak nieformalna opieka nad dziećmi pomaga samotnym matkom w zawodowej trajektorii.

Wiadomo, że dostęp do przystępnej cenowo opieki nad dziećmi jest czynnikiem decydującym o obecności samotnych matek na rynku pracy. Dlaczego tak się dzieje, wydaje się oczywiste: opieka nad dziećmi uwalnia matki od niektórych obowiązków rodzicielskich i pozawala im poświęcić czas i energię płatnemu zatrudnieniu. Dotychczasowe badania dotyczące pracy samotnych matek w przeważającej części skupiają się na tym, jak ważny jest dla nich dostęp do oficjalnej opieki nad dziećmi w danym momencie. Jednakże, aby zrozumieć związek pomiędzy opieką nad dziećmi a zatrudnieniem samotnych matek, należy rozważyć ich dostęp do niej oraz użycie wielu różnych form opieki nad dziećmi. Artykuł stara się pokazać jak pakiet opiekuńczy kształtuje trajektorię

zatrudnienia samotnych matek. Do tego celu autor wykorzystuje innowacyjne koncepcje „caringscapes” (oprawę opieki) oraz „czas pracy” i „czas opieki nad dzieckiem” i stosuje je do podłużnych badań jakościowych opartych na 30 rozmowach z samotnymi matkami dzieci poniżej siódmego roku życia. Wyniki badania pokazują, że matki, które korzystają z mieszanych pakietów opiekuńczych (formalnych i nieformalnych) mają więcej godzin płatnego zatrudnienia. W tej formie opieki kluczową rolę odgrywiają nieformalni opiekunowie (członkowie rodziny, sąsiedzi, przyjaciele), którzy pomagają matkom poradzić sobie ze sztywnością i brakiem ciągłości formalnego systemu opieki nad dziećmi. Udaje się to dzięki zwiększeniu ogólnej liczby godzin opieki, sklejaniu skomplikowanej układanki opieki, oferowaniu „siatki asekuracyjnej” w czasie kryzysu oraz byciu „łącznikiem” podczas zmian w zatrudnieniu.

Immigrant occupational mobility in Australia / C.M. Fleming, T. Kifle, P. Kler // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 5, s. 876-889, tab. bibliogr.

Ruchliwość zawodowa imigrantów w Australii.

Australia ma długą tradycję imigracyjną, a około 28% jej mieszkańców urodziła się poza granicami kraju. W ostatnich dziesięcioleciach imigranci przybywający do Australii poddawani są systemowi przyznającemu im punkty za umiejętności i faworyzującemu tych o wyższym poziomie kapitału ludzkiego. Twierdzi się, że tacy imigranci są w stanie szybciej dopasować się do rynku pracy w kraju, do którego się przenoszą. Teoria ta sprawdza się w przypadku osób pochodzących z państw anglojęzycznych oraz osób pochodzących z innych państw, jeśli ich poziom kapitału ludzkiego jest wystarczająco wysoki. W tym ostatnim przypadku asymilacja przebiega jednak wolniej, z uwagi na „odległość kulturową.” Artykuł bada ekonomiczną asymilację imigrantów poprzez przyjrzenie się poziomowi bezrobocia czy wysokości zarobków.

Skoncentrowanie się na poziomie zawodowym imigrantów jest przydatne, ponieważ nie tylko status zatrudnienia czy pensja działają na niekorzyść imigrantów na rynku pracy, a zajęcie jakie mają może stanowić lepsze wyjaśnienie ich ekonomicznego i społecznego samopoczucia. Wyniki badania wskazują, że zaraz po przyjeździe imigranci z krajów nieanglojęzycznych, szczególnie ci o azjatyckich korzeniach, muszą się mierzyć z problemami w znalezieniu lepszej pracy. Dodatkowo ci, którzy przyjeżdżają w późniejszym etapie życia, lub pochodzą z kraju azjatyckiego, w którym nie mówi się po angielsku, mają z czasem największe problemy z asymilacją. Otrzymane wyniki wskazują na potrzebę od strony prawnej, lepszej integracji imigrantów przyjeżdżających z bardzo zróżnicowanych kultur i społeczności, rozpoczynających pracę na australijskim rynku.

Is starting a business a sustainable way out of unemployment? Treatment effects of the Swedish start-up subsidy / L. Behrentz, L. Delander, J. Mansson // *J. Labor Res.* - 2016, nr 4, s. 389-411, tab. bibliogr.

Czy założenie własnego biznesu jest efektywnym sposobem na wyjście z bezrobocia? Korzystny wpływ szwedzkiego programu dotowania start-up'ów.

Autorzy artykułu, w oparciu o dane administracyjne, oceniają szwedzki system samozatrudnienia w ramach start-up'ów. Rezultaty badania wskazują, że program dla bezrobotnych obejmujący dotacje na start-up'y odniósł w Szwecji pełen sukces w zakresie integracji bezrobotnych na rynku pracy. W przypadku uczestników programu, w porównaniu z grupą kontrolną, wystąpiło większe prawdopodobieństwo znalezienia na późniejszym etapie niedotowanego zatrudnienia. Analiza dotycząca zróżnicowanego zakresu wykształcenia wykazuje największy wpływ programu na znalezienie niesubsydiowanego zatrudnienia przez osoby o najniższym poziomie wiedzy, czyli tych

ograniczających się jedynie do edukacji obowiązkowej. Główną zaletą badania, w porównaniu z innymi analizami, jest dłuższa perspektywa czasowa dotycząca efektów subsydiowania start-up'ów. Ponadto badanie, w przeciwieństwie do innych, uwzględniło bardzo rozbudowany system danych, wśród nich najważniejszy czynnik wpływający na decyzję o samozatrudnieniu – doświadczenie w zakresie samozatrudnienia rodziców uczestników programu. Wyniki badania przeprowadzonego w Szwecji są zarówno w wymiarze jakościowym jak i ilościowym zbieżne z danymi uzyskanymi na podstawie podobnych analiz przeprowadzonych po 2000 roku w Niemczech, Stanach Zjednoczonych i Nowej Zelandii.

Labor markets with endogenous job referral networks : theory and empirical evidence / Ian M. Schmutte // *Labour Econ.* - 2016, vol. 42, s. 30-42, rys. tab. bibliogr.

Rynki pracy z wewnętrznymi sieciami rekomendacji do pracy: teoria i empiryczne dowody.

Ekonomiści od dawna uważają rekomendacje za formę poszukiwania pracy. Rozwój technologii w obszarze komunikacji wzmocnił, a nie osłabił lokalne sieci społeczne, wspierając ich rolę jako pośrednika w wymianie informacji z zakresu rynku pracy. Literatura przedmiotu wykazuje empirycznie, iż rekomendacje zawodowe oraz lokalne społeczne interakcje odgrywają rolę zarówno w znalezieniu pracy, jak i w jej przebiegu. Autor definiuje sieć, jako liczbę zapytań o informacje dotyczące pracy od osób jej poszukujących. Rozwija w artykule model frykcyjnego dopasowania zawodowego, w którym spoistość sieci rekomendacji jest określana wspólnie z bezrobociem, ofertami pracy oraz stawkami wynagrodzenia. W tym celu autor wprowadza pojęcie „równowaga sieciowa” jako warunek równowagi wymagający, aby ilość informacji skierowanych

do osób poszukujących rekomendacji była równa ilości informacji pochodzących od pracowników udzielających rekomendacji. Jeśli warunek „równowagi sieciowej” zostaje spełniony, spistość sieci rekomendacji zawodowych jest dobrze zdefiniowanym efektem równowagi indywidualnych decyzji dotyczących posługiwania się rekomendacjami. Opracowany model pomaga wyjaśnić zaobserwowaną antycykliczność poszukiwań opartych o rekomendacje oraz wykazuje, że endogenne sieci rekomendacji mogą zwiększyć wstrząsy na rynku pracy.

Labour casualization and the psychosocial health of workers in Australia / M. McGann, K. White, J. Moss // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 5, s. 766-782, tab. bibliogr.

Dorywczość pracy a zdrowie psychospołeczne pracowników w Australii.

Zatrudnienie i warunki pracy w zaawansowanych gospodarczo krajach zmieniły się gruntownie przez ostatnie dziesięciolecia, przynosząc potencjalnie daleko idące konsekwencje dla dobrego samopoczucia i jakości życia ludzi. Jedną ze zmian, która ma największy wpływ na zdrowie psychospołeczne pracowników jest kazualizacja (dorywczość) pracy, czyli przejście od stałego zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin do rynku pracy, na którym większość osób jest zatrudniona dorywczo, tymczasowo, na określoną ilość czasu lub jest samozatrudniona. W Australii ok. 20 procent siły roboczej pracuje w ten sposób, co oznacza, że nie ma ona żadnych płatnych urlopów czy dni chorobowych, a także prawnej gwarancji kolejnego zatrudnienia. Artykuł przedstawia wyniki badań jakościowych 72 pracowników z regionu Victoria w Australii. W oparciu o wiedzę na temat kazualizacji pracy pokazuje jej wpływ na zdrowie i dobre

samopoczucie tych pracowników, skupiając się na punkcie wspólnym dla psychospołecznych warunków pracy i zdrowia. W centrum zainteresowania badań stoi przede wszystkim szkodliwy wpływ, jaki ma dorywczość pracy na poczucie skuteczności i własnej wartości pracowników. Artykuł podkreśla, że niepewność zatrudnienia charakterystyczna dla nietypowych układów na rynku pracy wykracza poza strach przed utratą stanowiska i obejmuje także niepewność dotyczącą harmonogramu pracy, co prowadzi do wyniszczających konsekwencji dla autonomii, skuteczności i kontroli nad własnym życiem. Dodatkowo, autorzy artykułu twierdzą, że wykluczenie pracowników z płatnego urlopu i innych uprawnień pracowniczych potwierdza ich niższy status społeczny, co z kolei niszczy ich poczucie własnej wartości. To właśnie ten kluczowy mechanizm społeczno-psychologiczny stanowi połączenie pomiędzy niepewnością zatrudnienia a zdrowiem pracowników.

When flexibility meets familialism: two tales of gendered labour markets in Spain and South Korea / M. Leon, Y.J. Choi, J. Ahn // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2016, nr 4, s. 344-357, rys. tab. bibliogr.

Kiedy elastyczność spotyka familializm: dwie opowieści o rynku pracy w Hiszpanii i Korei Południowej.

Korea Południowa i Hiszpania dzielą kluczowe cechy rynku pracy i państwa opiekuńczego, które łącząc się tworzą podobną sytuację w obu krajach: mocno zdualizowany rynek pracy, słabą ochronę socjalną oraz archetypiczne dla państw familialistycznych cechy. Także elastyczność na rynku pracy w obu państwach wzrosła ostatnio dzięki nietypowo wysokiej liczbie zatrudnień tymczasowych. Kiedy jednak weźmie się pod uwagę udział kobiecej siły roboczej, można dostrzec spore rozbieżności: kobiety w Korei przerywają pracę kiedy wchodzi w wiek posiadania dzieci, podczas gdy kobiety w Hiszpanii kontynuują zatrudnienie. Ponadto w Hiszpanii poziom wykształcenia

kobiety wpływa na perspektywy jej późniejszej kariery, a w Korei nie ma żadnego znaczenia. Niniejszy artykuł bada przyczyny tych rozbieżności poprzez analizę strukturalnej charakterystyki rynku pracy, regulacji, które ułatwiają pogodzenie pracy i posiadania rodziny oraz przepisów dotyczących równości płci. Autorzy twierdzą, że połączenie tych trzech czynników, w różny sposób wpływa na wybór kariery wśród kobiet w Hiszpanii i Korei. Niektóre aspekty kultury pracy, a w szczególności długie godziny spędzone w biurze, niedostępność dobrej jakości zawodów dla kobiet oraz duże różnice w wysokości zarobków ze względu na płeć, przyczyniają się do przerwania kariery zawodowej przez dobrze wykształcone kobiety w Korei w momencie zajścia w ciążę. Oba kraje rozwijają regulacje dotyczące tej kwestii, ale inwestycje w wysoki poziom opieki nad dziećmi w Korei nie przyczyniły się do polepszenia perspektyw zatrudnienia dla kobiet. Ponadto w Hiszpanii zaobserwowano większe polityczne zaangażowanie w równość płci niż w Korei. Fundamentalne zmiany w kulturze politycznej Hiszpanii, będące wynikiem zarówno lokalnej jak i ogólnonarodowej dynamiki, odegrały ogromną rolę w politycznym poparciu równości płci i odrzuceniu familialistycznych przepisów i praktyk.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Zob. też poz. 16, 28.

Britain's slow movement to a gender egalitarian equilibrium: parents and employment in the UK 2001-13 / S. Connolly [et al.] // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 5, s. 838-857, rys. tab. bibliogr.

Wolne podążanie Wielkiej Brytanii w kierunku równości płci: rodzice a zatrudnienie w Zjednoczonym Królestwie w latach 2001–2013.

Artykuł bada życie zawodowe pełnych rodzin brytyjskich w pierwszej dekadzie nowego milenium, korzystając z danych unijnego badania aktywności ekonomicznej ludności (EU Labour Force Survey) w latach 2001–2013. Autorzy skupiają się na gospodarstwach domowych pełnych rodzin, mających na utrzymaniu dzieci i analizuje związek pomiędzy wykształceniem rodziców, obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi (liczba i wiek dzieci) oraz rodzajem ustaleń na linii praca-dom. Wielka Brytania jest krajem, gdzie tradycja męskiego żywiciela rodziny jest wciąż silna. Ponieważ jednak liczba wykształconych i aktywnych zawodowo kobiet wciąż wzrasta, oboje rodzice na

różne sposoby muszą łączyć pracę z opieką nad dziećmi, co zbliża społeczeństwo do „równowagi równości płci.” Choć można zaobserwować wzrost znaczenia modelu rodziny, w którym oboje rodzice pracują na pełny etat i wzrasta ilość godzin pracy matek zatrudnionych na pół-etatu, a odsetek gospodarstw domowych charakteryzujących się niestandardową organizacją pracy jest coraz większy, równowaga równości płci nie została jeszcze osiągnięta. Nadal skojarzenia dotyczące rodzicielstwa i pracy zawodowej są podobne i pozytywne dla mężczyzn, a różne i zazwyczaj negatywne dla kobiet. W ostatniej dekadzie pojawiła się polityczna zgoda co do tego, że zwiększony udział kobiet w tworzeniu siły roboczej, bardziej rozległe i skuteczne wykorzystanie umiejętności oraz zarobków kobiet, jest zagadnieniem kluczowym do osiągnięcia wzrostu gospodarczego.

Geographies of the labour process: automation and the spatiality of mining / B. Ellem // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 6, s. 932-948 bibliogr.

Geografia procesów pracy: automatyzacja i przestrzenność górnictwa.

Geografia powinna być istotnym elementem badań nad procesami pracy, ponieważ tak jak „praca zmienia się znacząco w zależności od umiejscowienia w krajobrazie gospodarczym”, podobnie zróżnicowane są same procesy pracy. Artykuł podejmuje wyzwanie przestrzennego myślenia o pracy, uwzględniając zjawisko sieci globalnej produkcji oraz relacji między globalnymi gospodarkami i lokalnymi miejscami pracy. Autor posłużył się w nim przykładem największych na świecie ponadnarodowych kopalni Rio Tinto, położonych w zachodniej Australii. Górnictwo wydaje się być „nieruchomym” przemysłem, gdyż związane jest z trwałym położeniem surowców naturalnych. Ale i tu występuje zjawisko globalizacji i przestrzenności. Wokół kopalń zbudowano miasta i porty morskie. Obecnie kopalnie rozwinęły system FIFO, polegający na dwutygodniowej pracy zmianowej w miejscach oddalonych o setki kilometrów od domów

pracowników, do których przemieszczają się droga lotniczą. W Rio Tinto wprowadzono radykalne zmiany polegające na zautomatyzowaniu pracy maszynistów i dokonaniu transformacji geografii ich pracy, poprzez przeniesienie kontroli nad pociągami z lokomotyw do zdalnego centrum operacyjnego w Perth, oddalonego setki kilometrów od kopalń. Wszystkie te zmiany w geografii pracy wpływają zarówno na restrukturyzację pracy jak i na stosunki pracy.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Controlling routine front line service workers: an Australian retail supermarket case / R. Price // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 6, s. 915-931, tab. bibliogr.

Kontrolowanie pracowników wykonujących rutynowe prace związane z bezpośrednią obsługą klientów na przykładzie australijskiej sieci marketów detalicznych.

Handel detaliczny zatrudnia ponad 10% siły roboczej w krajach rozwiniętych, a handel detaliczny artykułami spożywczymi jest jego największym sektorem. W Australii sektor ten obejmuje 30% siły roboczej pracującej w całym handlu detalicznym. Jego cechą charakterystyczną jest stosowanie pracy elastycznej, skoncentrowanie funkcji zarządczych w centrali, a zatem ograniczenie autonomii zarządczej w samych sklepach. Artykuł opisuje, w jaki sposób kierownicy w sektorze branży detalicznej w Australii, kontrolują podległych im pracowników, zatrudnionych w przeważającej mierze w niepełnym wymiarze godzin. Na przykładzie sieci australijskich supermarketów FoodCo autor wykazuje, że stosują one bardzo zróżnicowany system kontrolny,

w zależności od rodzaju wykonywanej przez podwładnych pracy. Większość z nich są to pracownicy najmowani do prac dorywczych, w różnym wieku, pracujący w elastycznym wymiarze czasu. Autor poświęcił największą uwagę pracownikom zatrudnionym na stanowisku kasjera, wykonującym rutynową obsługową pracę, gdzie jakość obsługi nie jest istotnym czynnikiem. Analiza wykazała, iż osoby te są mało zmotywowane do kontynuowania pracy w jednej firmie. Biorąc pod uwagę zastępowanie kasjerów samoobsługowymi kasami, przy stosowaniu stale tych samych mechanizmów kontroli pracowników, autor widzi potrzebę przeprowadzenia kolejnych badań pod tym kątem.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 46.

Monopsony, minimum wages and migration / E. Strobl, F. Walsh // *Labour Econ.* - 2016, vol. 42, s. 221-237, rys. tab. bibliogr.

Monopson, płace minimalne i migracja.

Autorzy artykułu stworzyli prosty teoretyczny model monopsonu, dowodzący, iż w przypadku występowania płacy minimalnej, wewnętrzna migracja może doprowadzić do wzrostu zatrudnienia opartego o minimalne wynagrodzenie, w przeciwieństwie do zjawisk występujących w modelu konkurencyjności. W odpowiedzi na niewielki wzrost migracji, zgodność w minimalną płacą wzrośnie, jeśli wystarczająco duży jest udział pracowników otrzymujących takie wynagrodzenie wśród osób zatrudnionych w firmach ograniczonych w zakresie podaży pracy. W tym przypadku wzrost migracji nie spowoduje zmian w poziomie zatrudnienia. Opierając się na danych z Tajlandii, badania autorów dowodzą, iż wzrost wewnętrznej migracji netto jest powiązany z proporcjonalnie większym wzrostem liczby pracowników otrzymujących płacę minimalną. Jest to zjawisko o dużym znaczeniu, jako że identyfikuje proces, w którym zatrudnienie osób

o niskich kompetencjach może wzrosnąć, reagując na wewnętrzną migrację, bez obniżenia wynagrodzenia. Uwzględniana jest tu jedynie migracja wewnętrzna, związana ze zmianami w podaży pracy, a nie migracja związana ze zmianami w popycie na pracę. Zjawisko to jest jednym z większych problemów zwłaszcza w krajach rozwijających się.

On the firms' component of wage dispersion: endogenous effort versus search frictions /
A. Masters // *Labour Econ.* - 2016, vol. 42, s. 213-220, tab. bibliogr.

Rozbieżność płac w firmie: efekt endogeniczny a rozbieżność między popytem a podażą.

Nie ulega wątpliwości, że wśród pracowników o zbliżonych umiejętnościach i wykonujących podobną pracę istnieje duża rozbieżność w wynagrodzeniach. Jednym z czynników przyczyniających się do tego zjawiska jest produktywność danej firmy. Autor analizuje rolę indywidualnego zaangażowania się w pracę osoby zatrudnionej, odnosząc się do relacji między dyspersją całkowitej produktywności czynników produkcji na poziomie firmy a zróżnicowaniem płac. Uwzględniając w zastosowanym w analizie modelu czynnik inwestycji kapitałowych, można stworzyć ilościowo znaczący mechanizm służący zrozumieniu wielkości wyników na poziomie firmy względem zróżnicowanych wynagrodzeń. Wynika ono z różnic w produktywności firm i polega na prostym mechanizmie podaży pracy, który umożliwia firmom charakteryzującym się

wysoką produktywnością zaferowanie wyższych wynagrodzeń w zamian za większe zaangażowanie w pracę ze strony pracowników. Zatem, jeśli perspektywa bezrobocia nie jest wyjątkowo wysoka, pracownik nigdy nie przyjmie oferty pracy za niską płacę spodziewając się, że w krótkim terminie może otrzymać ofertę z lepszym wynagrodzeniem. Nie można także pomijać faktu, iż jako wyłączni właściciele technologii na wysokim poziomie, firmy o wysokiej produktywności otrzymują dochody, które częściowo związane są z wysokim zaangażowaniem w pracę, którego mogą wymagać od wysoko opłacanych pracowników. Oznacza to, że firmy o wysokiej produktywności otrzymują nieproporcjonalnie większy udział w przychodach netto.

The public sector wage premium in Spain: evidence from longitudinal administrative data / L. Hospido, E. Moral-Benito // *Labour Econ.* - 2016, vol. 42, s. 101-122, rys. tab. bibliogr.

Premia zatrudnieniowa sektora publicznego w Hiszpanii: dowody pochodzące z danych administracyjnych.

W artykule przedstawiona jest analiza rozbieżności w wynagrodzeniach sektora publicznego w Hiszpanii, pod względem płci, poziomu umiejętności i rodzaju umowy o pracę. Została ona dokonana na podstawie najnowszych danych administracyjnych, z dokumentów dotyczących zeznań podatkowych. Oceny dokonano osobno dla mężczyzn i kobiet oraz porównano dane z sektora publicznego i prywatnego. Posłużono się przy tym metodą dekompozycji rozbieżności wynagrodzeń w sektorze publicznym. Zaobserwowano korzystną premię zatrudnieniową dla mężczyzn i kobiet nawet po dokonaniu doboru endogennego oraz o około 35% przeciętną rozbieżność w wynagrodzeniach liczonych za godzinę pracy. Stwierdzono występowanie znaczących zmienności

w premii zatrudnieniowej sektora publicznego związanych z zaobserwowanymi wyżej wymienionymi cechami. Jednakże zmienność ta jest częściowo niwelowana poprzez zróżnicowaną strukturę doboru w sektorze publicznym, co powoduje w rezultacie wyższą kompresję dystrybucji wynagrodzeń. Niestety, zaobserwowano również zjawisko niezdolności tego sektora do zatrzymywania pracowników o najwyższych kompetencjach z powodu braku występowania mechanizmów premiujących wysoką wydajność.

Share capitalism and worker wellbeing / A. Bryson [et al.] // *Labour Econ.* - 2016, vol. 42, s. 151-158, tab. bibliogr.

„Wspólny kapitalizm” i dobrostan pracowników.

Autorzy wykazali w swoim badaniu, że dobrostan pracowników nie jest określany jedynie poprzez wielkość świadczeń płacowych przez nich otrzymywanych, ale także przez sposób ich ustalania i różnicowania. Dotychczasowe teoretyczne i empiryczne prace badawcze koncentrowały się na tematyce płacy, odnoszącej się bezpośrednio do wydajności pracy na poziomie jednostki. Dzięki przeprowadzonej analizie stwierdzono, iż otrzymywanie różnego rodzaju świadczeń finansowych związanych z grupową wydajnością pracy (udziały w zyskach, grupowe premie, posiadanie akcji), przynosi większą satysfakcję z wykonywanej pracy. Świadczenia te są uzależnione od poziomu pensji bazowej, tak więc te dodatkowe metody wynagradzania wiążą się z większym zadowoleniem z pracy, oprócz tego wynikającego jedynie z wyższej płacy podstawowej. Badacze doszli do wniosku, że połowa efektu „wspólnego kapitalizmu” jest związana

z reakcją pracowników odwzajemniających się za otrzymanie „prezentu”. W analizie dowiedziono także, iż świadczenia wypłacane za grupową wysoką wydajność wykonywanej pracy, łagodzą efekty narażenia na pracę w ciężkich warunkach. Autorzy zachęcają ekspertów z dziedziny rynku pracy do kontynuowania doświadczeń badających powiązania zróżnicowanych systemów wynagradzania, dobrego samopoczucia pracowników oraz wydajności pracy, zarówno na poziomie jednostki, jak i na poziomie całego przedsiębiorstwa.

Spillover bias in cross-border minimum wage studies: evidence from a gravity model /
D. Kuehn // *J. Labor Res.* - 2016, nr 4, s. 441-459, rys. tab. bibliogr.

Występowanie odchyłeń w transgranicznych badaniach płacy minimalnej: zastosowanie modelu grawitacyjnego.

Najświeższe empiryczne prace dotyczące płacy minimalnej opierają się w znaczącym stopniu także na porównaniach jednostek geograficzno-administracyjnych znajdujących się na terenie sąsiadujących stanów USA. Badacze uważają graniczne hrabstwa za doskonałe przykłady porównawcze, które umożliwiają analizę niejednorodności przypisywanej zróżnicowanemu poziomowi płacy minimalnej. Jednakże, jeśli analizy wykazują, że wyższe wynagrodzenia minimalne przyciągają lub zniechęcają dojeżdżających do pracy mieszkańców sąsiednich hrabstw, wówczas trzeba brać pod uwagę fakt, iż używane dane obarczone są odchyleniami związanymi z pośrednimi, zewnętrznymi czynnikami. W artykule przedstawiono problem odchyłeń w transgranicznych badaniach płacy minimalnej przy zastosowaniu grawitacyjnego modelu dotyczącego

dojeżdżających do pracy na poziomie jednostek geograficzno-administracyjnych kraju. Przepływ dojeżdżających do pracy do innego hrabstwa jest bardzo wrażliwy na zmiany w wynagrodzeniu minimalnym. Oznacza to, iż szacunki dotyczące wpływu poziomu płacy minimalnej na zatrudnienie oparte na badaniach sąsiednich jednostek geograficzno-administracyjnych obarczone są odchyleniami. Jest to spowodowane faktem, iż wynagrodzenia minimalne albo wpływają bezpośrednio na zatrudnienie w sąsiadujących hrabstwach, albo są skorelowane z niezobserwowanymi różnicami pomiędzy tymi jednostkami administracyjnymi. Toteż autorzy artykułu wskazują, iż przyszłe badania w zakresie płacy minimalnej opierające się na porównaniach transgranicznych powinny określać czy zastosowano w nich tzw. obszar kontrolny. Ma to znaczenie zwłaszcza w przypadku analiz, które nie wykazują efektu wyjścia z rynku pracy związanego z poziomem płacy minimalnej.

DYSPROPORCJA PŁAC -
DYSKRYMINACJA ZE WZGLĘDU
NA PŁEĆ

GBP
eng

Why do occupations dominated by woman pay less? How „female-typical” work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates / K. Leuze, S. Strauß. // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 5, s. 802-820, rys. tab. bibliogr.

Dlaczego w zawodach zdominowanych przez kobiety zarabia się mniej. W jaki sposób „typowa dla kobiet” praca oraz organizacja czasu pracy, wpływa na różnicę w wynagrodzeniach mężczyzn i kobiet wśród osób z wyższym wykształceniem.

Pomimo tego, iż kobiety stanowią dzisiaj większość absolwentów uczelni wyższych, a ich obecność na rynku pracy dramatycznie wzrosła przez ostatnie dziesięciolecie, różnorodne nierówności pomiędzy płciami pozostały. Jedną z ważniejszych jest różnica w wysokości wynagrodzenia, która w wielu krajach europejskich jest najbardziej widoczna pomiędzy osobami z wyższym wykształceniem. Według dotychczasowych badań zawodowa segregacja ze względu na płeć jest potrzebna do zrozumienia różnicy

w wysokości wynagrodzenia, ponieważ w profesjach zdominowanych przez kobiety pensja jest niższa. Nikt nie wyjaśnia jednak dlaczego tak się dzieje. Artykuł zajmuje się tą kwestią i wnosi swój wkład do literatury przedmiotu poprzez zbadanie dwóch potencjalnych mechanizmów, które mogą wyjaśnić ten problem. Są to, dewaluacja „typowych dla kobiet” obowiązków w pracy, ponieważ zawody z wysokim odsetkiem kobiet często związane są z wykonywaniem specyficznych zadań związanych z rodzicielstwem i opieką, czyli sferami przypisanymi kobietom także w życiu prywatnym, oraz organizacja czasu pracy, wynikająca z wyraźnych różnic czasu pracy w zawodach typowo męskich i żeńskich np. pracy na pół-etatu czy nadgodzin. Profesje, w których czas pracy jest ustalany na „żeńskich” zasadach, nie odpowiadają „męskiemu ideałowi” norm czasu pracy i dlatego są gorzej opłacane. Jednakże, niespójnie z twierdzeniem dewaluacji zawody, przede wszystkim w oświacie, zwiększają pensję także dla kobiet, co przemawia przeciwko ogólnej niższej wartości „typowo żeńskich” obowiązków, przynajmniej jeśli chodzi o osoby wysoce wykwalifikowane.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 9, 19.

Deskilling emotional labour: evidence from department store retail / P. Ikeler // *Work Employ. Society*. - 2016, nr 6, s. 966-983, tab. bibliogr.

Pogorszenie się poziomu pracy emocjonalnej na przykładzie domów towarowych.

Jak zmieniły się umiejętności zawodowe pracowników sektora usług? Czy się poprawiły, czy pogorszyły, czy też zaktualizowały? Artykuł ma na celu udzielenie odpowiedzi na te pytania na przykładzie sprzedawców i kasjerów zatrudnionych w domach towarowych w Stanach Zjednoczonych. Autor porównał sytuację istniejącą w połowie XX wieku w domach towarowych i tę dominującą obecnie w wielobranżowych magazynach oferujących pełną gamę produktów (np. Selfridges, Karstadt) oraz występującą w wielkoformatowych sklepach dyskontowych (np. Walmart, Real). Po dokonaniu analizy badacz doszedł do wniosku, iż niezależnie od miękkich kompetencji i jakości estetycznej, których pracodawcy poszukują u nowo zatrudnianych pracowników, wykres opisujący znajomość produktu i umiejętności interpersonalne, zwane inaczej pracą emocjonalną, ma tendencję zniżkową w następującym kierunku: domy towarowe

z połowy XX wieku → magazyny wielobranżowe z początku XXI wieku → wielkoformatowe dyskonty z początku XXI wieku. W przeciwieństwie do handlu detalicznego, na rynkach B2B nadal obowiązują wysokie standardy umiejętności sprzedażowych. Natomiast w obszarze handlu detalicznego, mimo zrationalizowania operacji dokonanej przez magazyny wielobranżowe, w porównaniu do domów towarowych z połowy XX wieku, i tak straciły one udział w rynku na rzecz jeszcze bardziej dynamicznie racjonalizujących swe operacje dyskontów. Kolejne badania powinny dotyczyć kwestii, czy obniżone kompetencje pracowników „pierwszej linii” kontaktu z klientem, zostały zrekomensowane przez rosnące kompetencje pracowników nie mających bezpośredniego kontaktu z klientem.

Disability and „care”: managers, employees and colleagues with impairments negotiating the social order of disability / N. Mik-Meyer // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 6, s. 984-999 bibliogr.

Niepełnosprawność i „opieka”: kierownicy, pracownicy i koledzy z niepełnosprawnościami – negocjowanie relacji socjalnych.

Studium bada jak „opieka” sprawowana przez pełnosprawnych pracowników i kierowników (obserwatorów) wpływa na ich stosunki z kolegami cierpiącymi na porażenie mózgowie. Badaczka zajmująca się niepełnosprawnościami doszła do wniosku, że „pomoc” i „opieka” mogą spowodować niekorzystne poczucie zależności. Jednakże, bardzo niewiele badań dotyczących rynku pracy poświęconych było potencjalnym negatywnym konsekwencjom dbania o niepełnosprawnych kolegów. Dzięki wywiadowi opartym o pytania otwarte przeprowadzonym w roku 2013 z 13 zatrudnionymi cierpiącymi na porażenie mózgowie i 62 obserwatorami w 13 duńskich przedsiębiorstwach,

poniższe badanie opisuje, jak „opieka” może tworzyć stosunki między kolegami na zasadzie „rodzic-dziecko” lub „pomocnik-bezbronny”. Studium wyjaśnia zatem sprzeczności występujące w przedsiębiorstwach względem niepełnosprawnych. Z jednej strony, przedsiębiorstwo zatrudnia pracowników z fizycznymi ograniczeniami, często w celu odrzucenia oskarżeń o dyskryminację społeczną, a z drugiej strony stygmatyzuje ich z powodu stereotypowych hipotez odnoszących się do osób niepełnosprawnych. Praktyki dyskryminacyjne nie ograniczają się bowiem do niższych wynagrodzeń, ograniczania możliwości rozwijania kariery zawodowej czy złego traktowania. Jak wynika z badania, występują wręcz przeciwnego rodzaju praktyki stygmatyzujące, a mianowicie formy „opieki” nad niepełnosprawnymi powodujące u nich poczucie konieczności opieki ze strony pełnosprawnych oraz bezradności.

Do women prefer female bosses? / B. Artz, S. Taengnoi // *Labour Econ.* - 2016, vol. 42, s. 194-202, tab. bibliogr.

Czy kobiety wolą szefowe?

Udział kobiet na rynku pracy rośnie systematycznie od 50 lat. Coraz więcej kobiet zajmuje też kierownicze stanowiska. W zeszłym dziesięcioleciu proporcja kobiet zajmujących stanowiska menedżerskie i wysoko specjalistyczne wzrosła z 33,7% do 51,5%, udział kobiet zajmujących wysokie stanowiska z korporacjach ujętych w Fortune 500 zwiększył się z 14% do 18,1%, a liczba kobiet dyrektorów naczelnych zwykłała od 1,2% do 4,2%. Korzystając z dwóch baz danych, autorzy artykułu po raz pierwszy w historii literatury fachowej opisują, jak sprawowanie funkcji kierowniczych przez kobiety wpływa na dobrostan ich podwładnych tej samej płci. Relacje między zwierzchnikami i podwładnymi mają bardzo duże znaczenie dla firm, jako że oddziałują na jakość pracy i satysfakcję z jej wykonywania, wpływając na poziom absencji, wydajność i stabilność zatrudnienia. Wnioski wyciągnięte przez badaczy dowodzą, że

kobiety osiągają mniejszą satysfakcję z pracy, jeśli ich przełożonym jest inna kobieta. Satysfakcja z pracy mężczyzn pozostaje niezmienna, niezależnie od płci przełożonego. Proporcja kobiet deklarujących zadowolenie z pracy spada o 3,7% w przypadku podległości służbowej innym kobietom, co jest porównywalne z niezadowoleniem z niskich zarobków lub faktem pracy w dużej firmie. Autorzy artykułu nie byli w stanie zidentyfikować przyczyn tego zjawiska, podkreślając, że nie ma ono nic wspólnego ani z segregacją zawodową, ani brakiem możliwości awansu, ani ze stereotypowym pojmowaniem podziału ról według płci.

How institutions matter for job characteristics, quality and experiences: a comparison of home care work for older people in Australia and Sweden // G. Meagher, M. Szebehely, J. Mears / *Work Employ. Society.* - 2016, nr 5, s. 731-749, rys. tab. bibliogr.

W jaki sposób instytucje wpływają na charakterystykę stanowiska pracy, jakość i doświadczenia: porównanie pracy w opiece domowej dla starszych osób w Australii i Szwecji.

Artykuł próbuje zrozumieć zagadkowe twierdzenie, z którego wynika, że pracownicy finansowanej ze środków publicznych opieki domowej dla osób starszych w Australii, w porównaniu do osób pracujących w tym sektorze w Szwecji, czują, że są w stanie lepiej odpowiedzieć na potrzeby swoich podopiecznych, że ich miejsca pracy są pod mniejszą presją, oraz że ich praca jest mniej obciążająca i bardziej dopasowana do ich zobowiązań rodzinnych i towarzyskich. Wyniki tego badania wydają się kwestionować

przekonanie wzmacniane przez porównawcze badania socjologiczne, jakoby jakość pracy oraz usługi opiekuńcze były gorsze w Australii, niż w Szwecji. Opieka domowa dla osób starszych jest szczególnie ciekawym przypadkiem dla międzynarodowego badania porównawczego, ponieważ jest zarówno formą pracy, jak i usługą opieki społecznej, przez co jest bezpośrednio kształtowana przez instytucje związane z zatrudnieniem i opieką społeczną. Jest także blisko związana z kwestiami płci w obu instytucjach: w sferze zatrudnienia, jako źle płatne mocno sfeminizowane zajęcia, w sferze opieki społecznej, jako częściowe zastępstwo za nieodpłatną opiekę ze strony rodziny zwyczajową podejmowaną przez kobiety. W badaniu przeanalizowano strukturę i dynamikę obu systemów opieki oraz wyniki ankiety NORDCARE przeprowadzonej wśród pracowników opieki domowej w Szwecji w 2005 roku (n = 166) i w Australii w 2010 roku (n = 318). Różnice w pracy i w warunkach pracy w obu krajach, można wyjaśnić poprzez różne systemy działania instytucji państwowych oraz specyficzne dla tego sektora czynniki związane z sfeminizowaną naturą zawodów w pomocy społecznej.

„If you are having a go at me, I am going to have a go at you” : the changing nature of social relationships of bank work under performance management / K. Laaser // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 6, s. 1000-1016 bibliogr.

„Jeśli ty się mnie będziesz czepiał, ja będę się czepiał ciebie”: zmieniająca się natura stosunków międzyludzkich w bankach stosujących system zarządzania wydajnością.

Opierając się na pogłębionych wywiadach jakościowych z pracownikami i kierownikami oddziałów bankowych w Wielkiej Brytanii, autor bada zmieniające się procesy pracy oraz społeczne i etyczne relacje między ww. dwoma grupami zatrudnionymi w bankach. Tło badania stanowi transformacja konserwatywnego i biurokratycznego reżimu miejsca pracy w kierunku relacji zatrudnieniowych opartych o System Zarządzania Wydajnością. Artykuł opisuje nowe teoretyczne ramy łączące kluczowe aspekty teorii procesu pracy i moralnej ekonomii Andrew Sayer’a. Stwierdził on, iż „uprzywilejowane” warunki pracy w bankach, które wzmacniały społeczny kompromis

i porozumienie etyczne pomiędzy pracownikami i ich kierownikami przed wprowadzonym 30 lat urynkowaniem, uległy obecnie degradacji. Zostały zastąpione zintensyfikowanym procesem pracy i relacjami obciążonymi konfliktami wynikającymi z zastosowania systemu zarządzania wydajnością. System ten stawia bowiem potrzeby rynku ponad potrzeby ludzkie i pozbawia miejsce pracy elementów społecznych i ludzkich. Autor argumentuje także, iż teoria procesu pracy i teoria moralnej ekonomii oferują holistyczne ramy obejmujące swym zakresem zarówno krytyczną analizę trendów w pracy i zatrudnieniu, jak i dogłębną konceptualizację pracowników jako istot społecznych i etycznych, wytyczając w ten sposób drogę do analizy społecznych i relacyjnych konsekwencji pracy i zatrudnienia w systemie kapitalistycznym.

Managerial abuse and the process of absence among mental health staff / S. Wood, K. Niven, J. Braeken // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 5, s. 783-801, tab. bibliogr.

Znęcanie się menagerów a proces nieobecności w pracy wśród pracowników branży zdrowia psychicznego.

Wiele zakrojonych na dużą skalę badań podkreśla powszechne występowanie przypadków terroryzowania, dyskryminacji oraz innych form znęcania się czy obraźliwego zachowania w miejscu pracy. Znęcanie się menagerów nad podległymi im pracownikami jest prawdopodobnie najbardziej rozpowszechnionym nieetycznym zachowaniem mającym miejsce każdego dnia w przedsiębiorstwach. Ze względu na aspekt pozycji władzy może się ono różnić od podobnych zachowań ze strony współpracowników czy klientów, i będzie prawdopodobnie wzbudzać w pracownikach poczucie naruszenia ich wartości. Sposoby reakcji na obraźliwe zachowania menagerów są różne. Jednym z nich może być nieobecność w pracy, częsta odpowiedź na niesprawiedliwe zachowanie i stresujące środowisko pracy, będąca kosztownym krokiem zarówno dla jednostki

jak i organizacji. Artykuł przedstawia dwa możliwe wyjaśnienia nieobecności pracownika, jako odpowiedzi na znęcanie się. Pierwsze z nich to wyjaśnienie socjologiczne, oparte na postrzeganiu sprawiedliwości w organizacji, drugie to wyjaśnienie psychologiczne oparte na obciążeniu psychicznym. Oba wyjaśnienia zostały sprawdzone przy użyciu danych pochodzących od 1472 pracowników branży zdrowia psychicznego. Występowanie, czas trwania oraz częstotliwość nieobecności zostały zbadane za pomocą modelu płotkowego (hurdle model). Znęcanie się ze strony menagerów zostało połączone z przypadkami nieobecności, zarówno ze względu na postrzeganie sprawiedliwości w organizacji, jak i obciążenie psychiczne. Sprawiedliwość dystrybucyjna i depresja odgrywają szczególną rolę w wyjaśnieniu związku pomiędzy znęcaniem się a nieobecnością.

The relationship between burnout and risk-taking in workplace decision-making and decision-making style / E. Michailidis, A.P. Banks // *Work Stress*. - 2016, nr 3, s. 278-292, rys. tab. bibliogr.

Związek pomiędzy wypaleniem zawodowym a podejmowaniem ryzyka w procesie podejmowania decyzji w miejscu pracy oraz stylu podejmowania decyzji.

Artykuł bada styl podejmowania decyzji przez pracowników, którzy doświadczyli wypalenia zawodowego. Dzięki wykorzystaniu Inwentaryzacji Ryzyka Pracy (Work Risk Inventory – WRI), opracowanej na potrzeby tego badania, zawierającej ogólne scenariusze z miejsca pracy, udało się sprawdzić, czy wypaleni zawodowo pracownicy podejmują stosunkowo więcej ryzykownych decyzji. Ryzyko rozumie się tu jako przyjęcie decyzji, które zagrażają reputacji, wydajności i bezpieczeństwu w pracy jednostki. Zbadano także wpływ mediacji prawdopodobieństwa i powagi konsekwencji najgorszego co się może zdarzyć w każdym z danych scenariuszy, na związek pomiędzy różnymi wymiarami wypalenia zawodowego i podejmowania ryzyka. W badaniu wzięło

udział 262 osoby, pracujące w różnych zawodach, które uzupełniły kwestionariusz online, mierzący stopień wypalenia zawodowego, style podejmowania decyzji oraz WRI. Tak jak zakładano, wymiary wypalenia zawodowego takie jak wyczerpanie, cynizm, nieskuteczność, pozostawały w znacznej korelacji z procesem unikania podejmowania decyzji, i nie były związane z racjonalnym procesem decyzyjnym. Powaga konsekwencji wyciągniętych z najgorszego możliwego scenariusza charakteryzowała się efektem mediacji relacji pomiędzy zawodową nieskutecznością i podejmowaniem ryzyka. W kontekście ustalenia mechanizmów wyczerpania zawodowego, które prowadzi do podejmowania ryzykownych decyzji, wyniki badania sugerują, że poczucie zawodowej nieskuteczności u pracowników determinuje ich ryzykowny proces podejmowania decyzji. W dalszej części artykułu omawiany jest wkład jaki niniejsze badanie wnosi do teorii, oraz jego konsekwencje dla praktycznego użycia.

Relationships between work-family dynamics and parenting experiences: dyadic analysis of dual-earner couples / J.M. Vieira // *Work Stress*. - 2016, nr 3, s. 243-261, rys. tab. bibliogr.

Związek pomiędzy dynamiką relacji praca-rodzina a doświadczeniem rodzicielskim: diadyczna analiza par, w których obie osoby są czynne zawodowo.

Badania dotyczące równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym, nie zawsze konsekwentnie odnosiły się do kwestii związku pomiędzy pozytywnymi i negatywnymi cechami dynamiki praca-rodzina a doświadczeniem rodzicielskim, rzadko badały te wzajemne relacje używając diad (wywiadów prowadzonych jednocześnie z dwójkiem respondentów). Artykuł ma na celu uzupełnienie tej luki poprzez analizę stopnia, do którego świadectwa matek i ojców na temat konfliktu i wzbogacenia relacji praca-rodzina, wpłynęły na doświadczenia rodzicielskie ich własne i współmałżonków. Dane do badania zebrano wśród 346 portugalskich par, w których oboje partnerów jest czynnych zawodowo. Każda z osób wypełniła ankietę mierzącą poziom konfliktu relacji

praca-rodzina i wzbogacenia tej relacji oraz zmierzyła postawy i kompetencje rodzicielskie. Analiza diad ujawniła, że konflikt relacji i jej wzbogacenie mają wpływ na jakość postaw i kompetencji rodzicielskich, jednak jest on różny dla kobiet i mężczyzn. Znalaziono także zróżnicowane schematy krzyżujących się między partnerami oddziaływań, w szczególności jeśli chodzi o wpływ dynamiki relacji praca-rodzina doświadczanych przez matki na doświadczenia rodzicielskie ojców. W przypadku kobiet zaobserwowano tylko jedno znaczące oddziaływanie partnera (konflikt praca-rodzina wyrażany przez ojców wpływa na wyższą frustrację odczuwalną przez matki w relacji). Aż cztery oddziaływania partnera znaleziono w męskich doświadczeniach rodzicielskich (konflikt praca-rodzina wyrażany przez matki wpływa na wyższą frustrację odczuwaną przez ojców w relacji, zmniejszone poczucie kompetencji oraz mniejsze przywiązanie; wzbogacenie relacji praca-rodzina ze strony matek wpływa na większe zaangażowanie ojców). W dalszej części artykułu omawiane jest znaczenie i konsekwencje uzyskanych wyników, dla głębszego zrozumienia wpływu dynamiki relacji praca-rodzina na wewnętrzne związki rodzinne.

Work-related boredom and depressed mood from a daily perspective: the moderating roles of work centrality and need satisfaction // M.L.M van Hooff, E.A.J van Hooff / *Work Stress*. - 2016, nr 3, s. 209-228, tab. bibliogr.

Nuda w pracy i obniżony nastrój z perspektywy dnia codziennego: łagodząca rola ważności pracy i zaspokojenia potrzeb.

Ocenia się, że od 15% do 87% pracowników twierdzi, że czuje się czasami znudzona w pracy. Artykuł ma na celu pogłębić zrozumienie procesów inter- i intrapersonalnych, które mogą mieć wpływ na związek pomiędzy nudą w pracy a samopoczuciem pracownika. Autorzy artykułu posłużyli się perspektywą dnia codziennego, aby zbadać stosunek pomiędzy nudzeniem się w miejscu pracy a obniżonym nastrojem na koniec dnia roboczego oraz na koniec wieczoru po pracy; sprawdzić czy powyższa zależność jest silniejsza w przypadku osób, dla których praca jest najważniejsza; przekonać się czy bezpośredni związek pomiędzy nudą w pracy a obniżonym nastrojem wieczorem

(poprzez obniżony nastrój na koniec dnia roboczego) był mniejszy w te dni, w które podstawowe potrzeby psychologiczne pracowników zostały zaspokojone po wyjściu z pracy. Dane potrzebne do badania zebrano od 106 osób pracujących w różnych zawodach w Holandii, które dwa razy dziennie przez 5 dni wypełniały kwestionariusz online. Wyniki analizy pokazały, że nudzenie się w pracy ma związek z obniżonym nastrojem zarówno pod koniec dnia roboczego jak i wieczorem, ale tylko w przypadku pracowników, dla których praca odgrywa główną rolę w życiu. Ponadto okazało się, że codzienne zaspokojenie potrzeb po pracy łądzi pośrednią zależność pomiędzy poczuciem nudy w pracy, a obniżonym nastrojem wieczorami. Opierając się na tych wynikach można wywnioskować, że stopień ważności pracy w życiu osoby oraz zaspokojenie potrzeb, powinny być brane pod uwagę gdy chce się zrozumieć związek pomiędzy nudą w pracy a dobrym samopoczuciem pracownika.

Your work may be killing you! Workoholism, sleep problems and cardiovascular risk / M. Salanova // *Work Stress*. - 2016, nr 3, s. 228-242, rys. tab. bibliogr.

Twoja praca prawdopodobnie Cię zabija! Pracoholizm, problemy ze snem a ryzyko chorób układu krążenia.

Życie zawodowe staje się coraz bardziej złożone, a praca pod presją jest coraz częstszym zjawiskiem. Wydaje się, że należy pracować coraz ciężiej, aby osiągnąć lepszą wydajność w pracy. Ponadto jeśli do ciężkiej pracy dodamy wewnętrzny przymus do pracowania więcej i więcej, może się rozwinąć uzależnienie od pracy. Artykuł przedstawia badanie dotyczące związku pomiędzy pracoholizmem, problemami ze snem oraz ryzykiem chorób układu krążenia u 537 pracowników pięciu hiszpańskich szpitali. Ze względu na wynik osiągnięty w dwóch wymiarach pracoholizmu – pracą bez umiaru i pracą nałogową – rozróżnia się cztery typy pracowników: pozytywny (niski wynik w pracy bez umiaru i w pracy nałogowej), ciężko pracujący (wysoki wynik tylko w pracy nałogowej) i pracoholik (wysoki wynik zarówno w pracy bez umiaru jak

i w pracy nałogowej). W badaniu porównano wskaźniki zdrowia wszystkich tych grup. Wyniki pokazały, że pracoholicy doświadczają znacząco więcej problemów ze snem (tzn. poczucia porannego zmęczenia, spania podczas prowadzenia samochodu, spania mniejszej ilości godzin zarówno w dni tygodnia jak i w weekendy, oraz złej jakości snu), mają wyższy wyniki ryzyka względnego oraz spożywają więcej kofeiny i alkoholu, niż trzy pozostałe typy pracowników. Dalsza analiza ujawniła, że problemy ze snem całkowicie pośredniczą pomiędzy pracoholizmem a ryzykiem chorób układu krążenia. Artykuł podkreśla fakt, że pracoholizm może stanowić znaczący czynnik ryzyka dla doświadczania problemów ze snem i zapadnięcia na chorobę układu krążenia.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Zob. też poz. 10.

Safety at the workplace: accidents and illnesses / M. Cioni, M. Savioli // *Work Employ. Society.* - 2016, nr 5, s. 858-875, rys. tab. bibliogr.

Bezpieczeństwo w miejscu pracy: wypadki i choroby.

Zagadnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy to bardzo istotny, choć złożony problem, zarówno dla pracowników, przedsiębiorstw jak i ustawodawców. Pomimo postępu jaki został poczyniony w Europie w kwestii zmniejszenia liczby poważnych wypadków czy chorób, a nawet przypadków śmierci w miejscu pracy, ryzyko związane z wykonywaniem obowiązków nie zostało ograniczone w jednolity sposób, pozostawiając niektóre kategorie pracowników, pewne firmy i sektory narażone na wypadki w miejscu pracy. Ponadto zmienia się także natura samego ryzyka związanego z pracą, co wynika z postępu technologicznego, zmian w organizacji produkcji oraz ważnych przemian na rynku pracy. Artykuł ma na celu wzbogacenie literatury na temat bezpieczeństwa w miejscu pracy, przedstawiając wyczerpujące spojrzenie na ten fenomen. W badaniu

zastosowano metody ekonometryczne, w stosunku do danych pochodzących z włoskiej ankiety siły roboczej (Italian Labour Force Survey). W szczególności, przeanalizowano kluczowe wyznaczniki bezpieczeństwa w miejscu pracy, aby udokumentować związek pomiędzy wypadkami w pracy, chorobami a czynnikami ekonomicznymi, technologicznymi, ludzkimi i odnoszącymi się do organizacji, które mają wpływ na ryzyko w miejscu pracy. Wyniki badania pokazują, że najważniejszymi determinantami wypadków i chorób, są złe warunki pracy, nie zaś na przykład umowy na czas określony. Inne znaczące wyznaczniki bezpieczeństwa w pracy to: długi staż w danym miejscu, niezadowolenie z obecnego zawodu, płeć, oraz ukryta skłonność zaobserwowana w przypadku wypadków zdarzających się w drodze do pracy. Artykuł podkreśla także, że wypadki i choroby zdarzające się w pracy, są ze sobą głęboko powiązane oraz że po trzech latach następuje zaburzenie struktury.

VII. PRAWO PRACY

An overview of recent appellate court decisions on the family and medical leave act: guidance for employer / L.R. Dove [et al.] // *Labor Law J.* - 2016, nr 1, s. 298-316.

Przegląd ostatnich decyzji sądu apelacyjnego dotyczących ustawy o urloпах rodzinnych i zdrowotnych: wskazówki dla pracodawcy.

Ustawa o urloпах rodzinnych i zdrowotnych (The Family and Medical Leave Act – FMLA) ma już ponad 20 lat. Pozwala ona pracownikom na wzięcie, w okresie dwunastu miesięcy, do dwunastu tygodni bezpłatnego urlopu z powodu własnej poważnej choroby lub złego stanu zdrowia członka rodziny, bez negatywnych konsekwencji dla zatrudnienia. Prawo to zostało rozszerzone w 2008 roku i zezwala na wzięcie do dwudziestu sześciu dni bezpłatnego urlopu przez pracowników, którzy są małżonkami, rodzicami, dziećmi lub najbliższymi krewnymi osoby pełniącej służbę wojskową, która w trakcie służby została poważnie ranna lub chora. FMLA zezwala także na dwunastotygodniowy bezpłatny urlop dla pracownika, który jest najbliższą rodziną osoby

pełniącej czynną służbę wojskową, lub która czeka albo już otrzymała rozkaz powrotu do aktywnej służby. Wydaje się, że wśród większości pracowników panuje przekonanie, że pracodawcy starają się powstrzymać ich od skorzystania z przysługujących im praw w ramach FMLA, lub stosują represję wobec tych zatrudnionych, którzy wzięli bezpłatne urlopy. Coraz więcej wartościowych dla firm pracowników decyduje się na takie rozwiązanie, a liczba zarzutów dotyczących stosowania wobec nich represji rośnie w alarmująco szybkim tempie 33% rocznie. Choć ustawa FMLA jest szlachetna w swoich założeniach, okazała się trudna w zastosowaniu i zarządzaniu. Artykuł omawia najnowsze orzecznictwo dotyczące wyroków w sprawach o represje związane ze skorzystaniem z bezpłatnych urlopów, oraz przedstawia wskazania dla managerów co do metod i praktyk, które pomogą uniknąć niepożądanego sporu sądowego.

How to determine which jurisdiction's employment laws reach border-crossing staff / D.C. Dowling Jr. // *Labor Law J.* - 2016, nr 1, s. 347-356.

Jak określić, która jurysdykcja obejmuje pracowników transgranicznych.

Najbardziej fundamentalne pytanie w praktyce prawa dotyczącego pracy transgranicznej to, którego kraju prawa pracy podlegają pracownicy transgraniczni, jak np. ekspaci, pracownicy mobilni, pracownicy zatrudnieni w zagranicznych oddziałach firmy? Kolejne istotne pytanie w tej kwestii brzmi: do jakiego stopnia można wyegzekwować wybór przepisów prawa, jeśli jest on zapisany w umowie o pracę, piśmie określającym przydział obowiązków ekspata, programie świadczeń pracowniczych, planie wyrównania? Te dwa pytania wiążą się ze zjawiskiem „forum shopping”, czyli dokonania wyboru sądu w kraju, gdzie możliwe jest korzystniejsze rozstrzygnięcie sprawy. Z perspektywy firmy pracownicy, którzy mogą skorzystać z tej sposobności, dźwierzą „potężną amunicję w negocjacjach dotyczących wynagrodzenia”. Oba te pytania powinny być często, zadawane, na pewno w każdej sytuacji, w której przedsiębiorstwo

międzynarodowe tworzy mobilne, ekspackie stanowiska, oddelegowuje pracowników lub wysyła ich w zagraniczne podróże służbowe, a także kiedy kontraktuje niezależnego zagranicznego zleceniobiorcę. Kiedy tworzy transgraniczne zasady zatrudnienia i przydzielania prawa własności intelektualnej pracownika, opracowuje międzynarodowe programy świadczeń, także kapitałowych. Pytania te stają się zasadnicze kiedy pracodawca musi zwolnić transgraniczną załogę. Pełna odpowiedź na powyższe zagadnienia jest jednocześnie prosta i złożona. W większości przypadków stosuje się prostą ogólną zasadę, ale ta prosta zasada podlega niuansom, udoskonaleniom, strategiom, wyjątkom oraz rzekomym wyjątkom. Autor stara się dogłębnie odpowiedzieć na poruszone tu pytania, dokonując analizy trzech zagadnień: ogólnej zasady dotyczącej kwestii kraju, którego prawa podlegają transgraniczni pracownicy, udoskaleń do ogólnej zasady oraz skutków klauzuli o możliwości wyboru prawa i wyboru sądu przez pracownika.

The National Labor Relations Board's misapplication of Weingarten rights to employer substance abuse testing programs / D.V. Johns // *Labor Law J.* - 2016, nr 1, s. 285-297.

Niewłaściwe zastosowanie przez Krajową Radę ds. Stosunków Pracy Prawa Weingarten do testów sprawdzających nadużywanie alkoholu i narkotyków przez pracowników.

W 2014 roku Krajowa Rada ds. Stosunków Pracy (NLRB) wydała istotną decyzję, która potencjalnie może znacznie zaburzyć i ograniczyć możliwości pracodawcy do przetestowania w porę i pociągnięcia do odpowiedzialności pracowników, którzy są pod wpływem narkotyków lub alkoholu w miejscu pracy. W procesie Ralphs Grocery Co., NLRB zastanawiała się czy prawo pracownika, będącego związkowcem, do obecności przedstawiciela związkowego w postępowaniu dyscyplinarnych, może być rozszerzone na sprawy testowania obecności używek. Bez żadnej znacznej analizy skutków tej decyzji dla programów sprawdzających obecność narkotyków i alkoholu w organizmie pracownika, Rada Krajowa uznała, że w przypadku chęci przeprowadzenia

takich testów przez pracodawcę, pracownik ma prawo do obecności przedstawiciela związku zgodnie z decyzją Sądu Najwyższego, podjętą w procesie NLRB przeciwko J. Weingarten, Inc. Autor artykułu bada powyższą decyzję Rady i stwierdza, że jest ona niewłaściwa. Test na obecność używek nie jest przesłuchaniem w postępowaniu dyscyplinarnym, które uruchamia ochronę zapewnioną przez prawo Weingarten. Jediną rolę jaką miałby pełnić przedstawiciel związku w reprezentowaniu pracownika, który musi przedstawić jakiś rodzaj próbki aby test mógł zostać wykonany, jest próba opóźnienia badania. Ponadto, w przypadku sprawdzania obecności alkoholu we krwi, zażądanie przedstawiciela związku może znacznie ograniczyć możliwość pracodawcy do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności za niewłaściwe zachowanie w miejscu pracy. Krajowa Rada ds. Stosunków Pracy nie przedstawiła praktycznie żadnej analizy wpływu swojej decyzji na proces testowania, a także nie dostarczyła żadnych wskazówek pracodawcom, którzy starają się, aby ich miejsce pracy było bezpieczne i wolne od pracowników nadużywających alkoholu i narkotyków.

On the labor front: the problem of the fictitious employee / J. Doomen // *Labor Law J.* - 2016, nr 3, s. 484-493.

Na froncie pracy: problem fikcyjnego pracownika.

Coraz trudniej jest uznawać pracowników za jednolitą grupę. Tradycyjne umowy nieograniczone czasowo są coraz częściej zastępowane przez kontrakty na czas określony. Pracodawca może być zadowolony z pracownika, a jednak nadal nie proponować mu stałej umowy o pracę z powodów niezwiązanych ze sposobem jego pracy, lecz odnoszących się do niepewności gospodarki. Kolejnym czynnikiem wpływającym na takie zachowanie pracodawcy jest, szeroko omawiany w niniejszym artykule, koszt oraz procedury, które musi ponieść, i przez które musi przejść pracodawca chcący rozwiązać umowę o pracę na czas nieokreślony. Autor artykułu twierdzi, że ochrona przed byciem zwolnionym jaką cieszą się stali pracownicy, i której pozbawieni są zatrudnieni na tymczasowe umowy, doprowadziła do nieuzasadnionej dychotomii pomiędzy tymi rodzajami pracowników. W konsekwencji obciążenie wynikające z negatywnych skutków

pogorszenia ekonomicznego, nie jest równo dzielone przez siłę roboczą jako całość. Istniejące podziały nie zostaną zniesione jeśli zostawi się ten problem tylko związkom zawodowym. Stoją one przed dylematem reprezentowania praw tych osób, których od początku bronią a wspieraniem interesów nowych pokoleń. Dlatego też to w gestii ustawodawców leży zachęcanie pracodawców do przeprowadzenia potrzebnych zmian. Czynnikiem, który na to wpłynie jest uczynienie stałych umów o pracę znów atrakcyjnymi dla pracodawców, co w czasach niepewności gospodarczej wiąże się przede wszystkim z rozluźnieniem sztywnych procedur zwalniania pracowników. W obecnej formie są reliktem przeszłości, który chroni pewne grupy, jednak kosztem zatrudnionych na umowy tymczasowe. Wykluczające się interesy mogą być zrównoważone przez reformy prawa, dzięki którym umowy o pracę będą zależały od umiejętności pracowników, a nie od nieistotnych czynników takich jak np. trudności w zwolnieniu.

Rejecting the tattooed applicant, disciplining the tattooed employee: what are the risks? / S. Allred // *Labor Law J.* - 2016, nr 3, s. 475-483.

Odrzucenie wytatuowanego kandydata, ukaranie wytatuowanego pracownika: czym ryzykujemy?

W ostatnim dwudziestoleciu można zauważyć znaczny wzrost popularności tatuaży. Kiedyś noszone przez margines społeczeństwa, w dzisiejszych czasach są dumnie prezentowane przez gwiazdy NBA, muzyków i aktorów. Nic więc dziwnego, że jeden na pięciu Amerykanów ma obecnie tatuaż. Szczególnie chętnie noszą je młodzi pracownicy, którzy naśladowują swoich idoli. Pomimo tego, że rosnący odsetek obywateli USA uważa tatuaże za akceptowalne (a nawet za rodzaj sztuki), wielu członkom społeczeństwa, w tym pracodawcom, kojarzą się raczej z nieusuwalnym piętnem. Co jakiś czas pojawiają się w mediach informacje o wytatuowanych kandydatach, którym odmówiono przyjęcia do pracy lub o pracownikach, którzy zostali zwolnieni ze względu na posiadane tatuaże. Jaką odpowiedzialność prawną może ponieść pracodawca

w przypadku gdy odrzuci kandydata, lub zwolni pracownika z tatuażem? Artykuł podsumowuje obecne spojrzenie prawa na to zagadnienie. Poszkodowani kandydaci i pracownicy sektora publicznego składali pozwy powołując się na łamanie ich prawa do równego traktowania wynikającego z czternastej poprawki do Konstytucji oraz/lub łamanie ich prawa do wolności słowa wynikającego z pierwszej poprawki do Konstytucji. Niektórzy pracownicy powoływali się także na łamanie Tytułu VII Ustawy o Prawach Obywatelskich z 1964 roku lub stanowych przepisów o niedyskryminacji. Wraz ze wzrostem liczby wytatuowanych kandydatów i pracowników, możemy się spodziewać kolejnych argumentów podważających decyzję pracodawcy o odrzuceniu takiego kandydata lub ukaraniu takiego pracownika.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

The effect of the potential duration of unemployment benefits on unemployment exits to work and match quality in France / T. Le Barbanchon // *Labour Econ.*- 2016, vol. 42, s. 16-29, rys. tab. bibliogr.

Wpływ potencjalnego trwania czasu pobierania zasiłków przez bezrobotnych na powrót do zatrudnienia oraz pełną zgodność zatrudnienia we Francji.

Najnowsza literatura empiryczna opisuje bardzo ograniczone uśrednione efekty korzystnych rozwiązań w zakresie zasiłków dla bezrobotnych na pełną zgodność zatrudnienia. Przedstawiona praca analityczna bada, w jakich okolicznościach efekty te mogłyby być znacząco większe. Praca koncentruje się na pracownikach o niskiej zatrudnialności i szacuje potencjalny wpływ znaczącego wydłużenia czasu trwania uprawnienia do pobierania zasiłków z 7 do 15 miesięcy. Z przeprowadzonej analizy wynika, iż nie wpływa to na krótkoterminowe ani średnioterminowe zmiany w zakresie zgodności zatrudnienia ani zarobków, natomiast ma znaczący wymierny wpływ na czas trwania zatrudnienia i bezrobocia. W przypadku, kiedy zasiłki dla bezrobotnych stają

się korzystniejsze, zmniejszają się ewidentnie ich wysiłki podejmowane na rzecz znalezienia pracy. Prowadzi to do osłabienia trendu wychodzenia z bezrobocia i powrotu do zatrudnienia. Jednocześnie zasiłki dla bezrobotnych mają także pewien wpływ na zgodność zatrudnienia, zarówno w wymiarze pozytywnym jak i negatywnym. Ten pierwszy aspekt wiąże się z zachęcaniem poszukujących pracy do oczekiwania na zatrudnienie wiążące się z wyższą wydajnością. Natomiast efektem negatywnym jest deprecjacja kapitału ludzkiego w okresie bezrobocia oraz dyskryminacja przez pracodawców potencjalnych pracowników, którzy wracają na rynek pracy po dłuższym okresie pozostawania bez zatrudnienia.

The effect of unemployment insurance on temporary help services employment /
A.T. Edisis // *J. Labor Res.* - 2016, nr 4, s. 484-503, tab. bibliogr.

Wpływ ubezpieczenia na wypadek bezrobocia na zatrudnienie w ramach agencji pracy tymczasowej.

Badanie miało na celu ustalenie, czy struktura ubezpieczeń na wypadek bezrobocia ma wpływ na poziom zatrudnienia w ramach agencji pracy tymczasowej. Analiza danych dotyczących zatrudnienia na zasadzie pracy tymczasowej na poziomie krajowym w latach 1990–2011, potwierdza prawdziwość tej hipotezy. Ponadto wykazane zostało, iż struktura ubezpieczeń na wypadek bezrobocia warunkuje do pewnego stopnia modele zatrudnienia w przedsiębiorstwach, a co za tym idzie, strukturę siły roboczej. Wywiera też wpływ na strategie działań przyjmowane przez pracodawców w odpowiedzi na zmienność w zapotrzebowaniu na dane produkty. Oprócz wglądu w skutki, które niesie ze sobą struktura ubezpieczeń na wypadek bezrobocia na zatrudnienie w ramach pracy

tymczasowej, analiza zaprezentowana w artykule dowodzi w wymiarze bardziej ogólnym, iż czynniki polityczne mają wpływ na ten rodzaj zatrudnienia. Zidentyfikowano makroekonomiczne korelacje w tym zakresie, a także czynniki mające wpływ na podejmowanie decyzji na szczeblu mikroekonomicznym, dotyczących zatrudniania pracowników tymczasowych zamiast stałych. Struktura ubezpieczeń na wypadek bezrobocia na poziomie krajowym jest obecnie traktowana jako wyznacznik upowszechniania się modelu pracy tymczasowej.

Mitgliederstruktur, Arbeitsweise, Qualifizierung. Ergebnisse der ersten umfassenden Befragung von Widerspruchsausschuss-Mitgliedern / S. Böttcher, Ch. Buchwald // *Soz. Sicherh.* - 2016, nr 12, s. 439-445, rys. tab.

Struktura członków, metody pracy, kwalifikacje. Wyniki pierwszego obszernego badania członków komisji odwoławczych.

Autorzy omawiają w artykule wyniki projektu badawczego „Recht Und Praxis der Widerspruchsausschüsse in der Sozialversicherung – Bestandaufnahme und Wirkungsanalyse”, w ramach którego zainteresowaniem badaczy objęto działalność członków zasiadających w komisjach odwoławczych ds. ubezpieczeń społecznych. Wspomniany projekt miał pozwolić na poznanie struktury tych gremiów, zarówno specyfiki jak i trybu ich pracy. Najwięcej spośród 1000 kwestionariuszy badawczych pochodziło z kas należących do ustawowego ubezpieczenia emerytalnego i kas chorych. Okazało się, że w składach tych ciał przeważają mężczyźni po 50 roku życia, którzy w większości byli pracownikami lub osobami samozatrudnionymi. Istotne różnice zaobserwowano

m.in. w trybie pracy tych gremiów, wynikające z tego, że nie we wszystkich rodzajach komisji (głównie dotyczyło to tzw. knapschaft) istniała możliwość wcześniejszego przedyskutowania oraz zapoznania się z rozpatrywaną przez nie sprawą. Również w przypadku liczby rozpatrywanych spraw istniało sporo rozbieżności między badanymi instytucjami. Rekordowe pod tym względem komisje potrafiły rozpatrywać w przypadku ubezpieczeń kas chorych, nawet do 50 spraw na posiedzeniu. Nie najlepiej wyglądała natomiast sprawa ze szkoleniami dla członków komisji, z których tylko co czwarty mógł liczyć na początku swej pracy na wsparcie w tej materii. Autorzy uważają, że stanowią one bardzo istotny element systemu, spełniając ważną rolę przed rozpoczęciem postępowania przed sądem, niemniej wskazują na potrzebę lepszego przygotowania ich członków do pracy.

Sanctions and the exit from unemployment in two different benefit schemes / H. Busk // *Labour Econ.* - 2016, vol. 42, s. 159-176, rys. tab. bibliogr.

Sankcje i wyjście z bezrobocia w dwóch różnych systemach zasiłków.

Artykuł koncentruje się na wpływie sankcji na tempo wychodzenia z bezrobocia. Sankcje, które polegają na czasowym wykluczeniu z systemu pobierania zasiłków, są nakładane na bezrobotnych, kiedy odpowiednie oferty pracy lub programy aktywizacji na rynku pracy są przez nich odrzucane. Autorka dokonuje analizy w odniesieniu do systemu świadczeń opartych na zarobkach oraz systemu opartego na stawce ryczałtowej dla danego rynku pracy. Przebadano rygorystyczność stosowania sankcji, wpływ sankcji na wychodzenie z bezrobocia i powrót na rynek pracy, oraz zmianę efektu stosowania sankcji w miarę upływu czasu. Zbadano również indywidualizację reakcji na sankcje, w zależności od cech charakterystycznych danego bezrobotnego. W badaniu skorzystano z danych dotyczących bezrobotnych w Finlandii. Pod uwagę wzięto

nie tylko bezrobotnych korzystających ze stosownych funduszy ubezpieczeniowych, ale także inne osoby bez pracy otrzymujące świadczenia innego typu. Wyniki badania wskazują, iż wpływ sankcji jest różny w zależności od otrzymywanych świadczeń. Sankcje zachęcają bezrobotnych otrzymujących świadczenie zryczałtowane do poszukiwania i znalezienia zatrudnienia (wzrost o 84%), podczas gdy dla osób bez pracy otrzymujących świadczenia wyliczone na podstawie zarobków, wskaźnik wzrostu wynosi jedynie 25%. Ponadto ci drudzy wykazują często tendencję do wychodzenia z rynku pracy. Zachęcający wpływ sankcji na udział w programach aktywnej polityki zatrudnieniowej jest relatywnie niewielki i statystycznie znaczący jedynie wśród bezrobotnych otrzymujących jednolite zasiłki, wyliczone dla danego rynku pracy.

Signals matter? Large retirement responses to limited financial incentives / J. Cribb, C. Emmerson, G. Tetlow // *Labour Econ.* - 2016, vol. 42, s. 203-212, rys. tab. bibliogr.

Sygnaly mają znaczenie? Znacząca reakcja w obszarze emerytur na ograniczone bodźce finansowe.

Wiele rozwiniętych krajów wprowadziło w ostatnich latach ustawy podnoszące wcześniejszy lub normalny wiek ubiegania się o prawo do emerytury. Taka polityka emerytalna ma na celu wzmocnienie finansów publicznych w krajach z gwałtownie starzejącym się społeczeństwem, nie tylko przez zmniejszanie świadczeń emerytalnych, ale także przez podniesienie średniego wieku emerytalnego, a co za tym idzie generowanie dodatkowych przychodów z podatków. Autorzy artykułu analizują ostatnią reformę emerytalną dotyczącą wczesnego wieku emerytalnego kobiet w Wielkiej Brytanii, aby ocenić wpływ tego zjawiska na ich aktywny udział na rynku pracy. Skorzystano z danych dotyczących tych zachowań na rynku pracy w latach 2010–2014, w celu zbadania efektu podniesienia wczesnego wieku emerytalnego kobiet z 60 do 62 lat.

Bodźce finansowe przejścia na wczesną emeryturę są bardzo ograniczone, pomimo tego, w porównaniu z poprzednim wczesnym wiekiem emerytalnym, zatrudnienie kobiet wzrosło o 6,3%. Wyniki badań wskazują na to, że dobrostan w wymiarze finansowym oraz ograniczenia związane z zaciąganiem i spłacaniem kredytów, nie odgrywają większej roli przy występowaniu tego zjawiska. Natomiast fakt osiągnięcia wczesnego wieku emerytalnego i otrzymanie powyższej informacji od ministerstwa właściwego do spraw zatrudnienia i świadczeń emerytalnych, stanowi znaczący sygnał mający wpływ na podjęcie decyzji o przejściu na emeryturę.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 2, 11, 24.

Conditionality, austerity and welfare: financial crisis and its impact on welfare in Italy and Korea / S. Sacchi, J. Roh // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2016, nr 4, s. 358-373, rys, bibliogr.

Warunkowość, oszczędności i opieka społeczna: kryzys finansowy i jego wpływ na opiekę społeczną we Włoszech i Korei.

Co dzieje się z opieką społeczną kiedy warunkowa pomoc finansowa udzielana jest przez zewnętrzną instytucję finansową? Artykuł odnosi się do związku pomiędzy warunkowością ekonomiczną a polityką społeczną. Według powszechnie panującej opinii, opartej głównie na obserwacjach związanych z warunkowością udzielania pożyczek przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy, warunkowość wiąże się z ograniczeniem wydatków opieki społecznej tj. wysokości zasiłków i okresu ich udzielania oraz z dążeniem do prywatyzacji programów ochrony społecznej, takich jak emerytury czy nawet opieka zdrowotna. Analizowane w artykule przypadki, Korea podczas kryzysu finansowego w latach 1997–1998 oraz Włochy w czasie kryzysu strefy Euro trwającego

od 2011 roku, wydają się nie potwierdzać obiegowej opinii. Autorzy rozprawiają się z zagadką ekspansywnej reformy systemu opieki społecznej przy jednoczesnej warunkowości ekonomicznej, jak miało to miejsce we Włoszech i Korei. Twierdzą, iż warunkowość i jej zawartość oddziaływały, uruchomiły i miały wpływ na krajową dynamikę polityczną, która doprowadziła do postępowych zmian w polityce społecznej. Oba kraje wzmocniły zasiłki dla bezrobotnych i pomoc społeczną, a także zdjęły odpowiedzialność za pewne zagrożenia i potrzeby z rodziny, odchodząc tym samym od familializmu. Wykorzystując modelowanie MDSD (Most Different Systems Design) podkreśla się w artykule rolę ideologii i stronniczości rządu oraz politycznego sporu i rywalizacji, skupiając się na aktorach sceny politycznej, którzy przy braku zrównoważenia elementów neoliberalnych zwiększenia praw społecznych, mogą zagrażać zasadności rządu w momencie przyjmowania warunkowej pomocy finansowej, a także agencji politycznych wspierających strategię rządu mające na celu efektywnie wprowadzić i zastosować reformy polityczne.

Politics of defamilialization: a comparison of Italy, Japan, Korea and Spain / M. Estevez-Abe, M. Naldini // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2016, nr 4, s. 327-343, rys. tab. bibliogr.

Polityka defamilializacji: Włochy, Japonia, Korea i Hiszpania – porównanie.

Artykuł przedstawia politykę „defamilializacji opieki” na przestrzeni ostatnich piętnastu lat w czterech krajach, charakteryzujących się wysokim poziomem familializacji, czyli we Włoszech, Japonii, Korei i Hiszpanii. Poprzez pojęcia „defamilializacji opieki” rozumie się takie przepisy prawa, których celem jest zdjęcie z rodziny odpowiedzialności opieki nad jej członkami, zarówno dziećmi jak i osobami starszymi. Autorki biorą pod uwagę decyzje polityczne, które w równym stopniu prowadzą do defamilializacji bez względu na to czy chodzi o sektor publiczny czy prywatny. Opieka nad dziećmi i nad osobami starszymi to zagadnienia grające istotną rolę w ostatniej rozbudowie systemu opieki społecznej związanej z nowym ryzykiem społecznym. Dotychczasowe

badania zauważają transformacje, które zaszły w Holandii czy Niemczech, nie poświęcają jednak uwagi Europie Południowej czy Azji Wschodniej. Autorki, korzystając jednak z literatury przedmiotu dotyczącej nowego ryzyka społecznego, przedstawiają nowy argument związany z instytucjonalnością. Podkreślają rolę, jaką w kwestii defamilializacji odgrywają takie makro-polityczne instytucje jak system wyborczy czy rodzaj ustroju politycznego. Wyjaśniają jak określona mieszanka wcześniejszej polityki społecznej i instytucji politycznych doprowadziła do powstania dwóch, ogromnie się od siebie różniących, podejść politycznych do defamilializacji: zorientowanego na wybory i zorientowanego na problem. Artykuł dowodzi, że w czterech opisanych tu krajach charakteryzujących się zrzucaniem opieki nad młodszymi i starszymi obywatelami na rodzinę, różnica politycznego podejścia do defamilializacji nie wynika ze stronnicyzacji kompozycji rządu czy różnic kulturowych, ale z określonych układów instytucjonalnych.

Varieties of familialism: comparing four southern European and East Asian welfare regimes / C. Saraceno // *J. Eur. Soc. Policy*. - 2016, nr 4, s. 314-326, rys. tab. bibliogr.

Różne rodzaje familializmu: porównanie systemów opieki społecznej w czterech państwach Europy Południowej i Azji Wschodniej.

Autorka ma na celu pokazanie, czy i jak państwa lub reżimy opiekuńcze różnią się od siebie, nie tylko pod względem stopnia defamilializacji, ale także określonych rodzajów familializmu. Innymi słowy artykuł ocenia, czy odpowiedzialność za rodzinę w danym regionie (oraz przez daną płć) jest podejmowana bez wsparcia polityki państwa, czy też wręcz przeciwnie, jest aktywnie wymuszana przez odpowiednie przepisy prawa i wspierana przez świadczenia oraz organizację czasu. Podobne rozróżnienie zastosowano dla defamiliaryzacji, która może mieć miejsce poprzez pozytywne, bezpośrednie lub pośrednie polityczne interwencje, lub wynikać z ich braku. Niniejszy artykuł pokazuje, co się stanie jeżeli przy wykonywaniu analizy weźmie się te różnice pod uwagę.

Sylwetka krajów, które zwyczajowo uznaje się za państwa z „familiaristyczną opieką społeczną”, czyli Włochy i Hiszpania w Europie oraz Japonia i Korea w Azji Wschodniej, a także ich podobieństwa i różnice, częściowo zaczynają wyglądać inaczej od tych, które pojawiają się, gdy weźmiemy pod uwagę uproszczone rozumienie dychotomii familializm-defamilizacja. W nowym spojrzeniu na te zagadnienia, w każdym z państw mogą jednocześnie istnieć familializm i defamilializacja, mogą się także w wyraźny sposób połączyć, tym samym oferując różnorodne rozwiązania.

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

Zob. też poz. 34.

The 2011 Industrial relations reform and nominal wage adjustments in Greece / J. Daouli [et al.] // *J. Labor Res.* - 2016, nr 4, s. 460-483, rys. tab. bibliogr.

Reforma stosunków pracy i korekta płacy nominalnej w Grecji w roku 2011.

Tematyka negocjowania umów zbiorowych, ich reformy oraz wpływ na rynek pracy stanowią przedmiot ożywionych debat publicznych. Omawiany artykuł koncentruje się na reformie wprowadzonej w Grecji w 2011 roku i dotyczy decentralizacji negocjacji zbiorowych na poziomie zarówno ogólnym jak i poszczególnych przedsiębiorstw. Zgodnie z założeniami reformy, pracownicy firm, które nie spełniają wymogów związanych z utworzeniem w nich typowej organizacji związków zawodowych, mogą teraz zakładać Stowarzyszenia Pracownicze i uczestniczyć w negocjacjach płacowych. Reforma określiła także limity, wokół których oscylować może płaca podstawowa. W wyniku reformy płaca podstawowa w danym przedsiębiorstwie może być niższa, niż ta wynegocjowana na wyższym szczeblu(zawodowym/sectorowym/regionalnym), nie może być jedynie niższa niż krajowa płaca minimalna. Toteż, w okresie po reformie,

możliwość korekty podstawowego wynagrodzenia jest dużo bardziej elastyczna, co wynika z porozumienia podpisanego przez rząd Grecji z Trójką (Komisja Europejska, Europejski Bank Centralny, Międzynarodowy Fundusz Walutowy). Liczba umów podpisywanych na szczeblu przedsiębiorstwa wzrosła znacząco po wprowadzeniu w życie założeń reformy, obejmując aktualnie większą liczbę pracowników, zwłaszcza w dużych firmach. Na poziomie zakładu pracy obniżenie wynagrodzeń jest większe w przypadku, kiedy pracownicy są reprezentowani przez stowarzyszenia pracownicze, a nie typowe organizacje związków zawodowych. Innymi czynnikami wpływającymi na wysokość zarobków są: wielkość firmy, jej zyskowność, struktura gremium negocjującego i zagregowane bezrobocie.

Des délégués syndicaux sous-payés: une situation de discrimination stratégique? Une analyse économétrique à partir de l'enquête REPONSE de 2010 / J. Bourdieu, T. Breda // *Trav. Empl.* - 2016, nr 145, s. 31-58, tab. bibliogr.

**Przedstawiciele związkowi źle opłacani: przypadek dyskryminacji strategicznej?
Analiza ekonometryczna na podstawie ankiety *REPONSE* z 2010 roku.**

Autorzy artykułu poruszają kwestię coraz większej liczby przypadków dyskryminacji wobec związkowców, stwierdzanej na podstawie ankiety przeprowadzonej w 2004 i 2010 roku pt.: „Stosunki pracownicze i negocjacje zakładowe (*REPONSE*)”. Zgodnie z ankietą pracownicy, którzy nie należą do związków zawodowych zarabiają średnio około 3 do 4% więcej, niż ich koledzy w tym samym wieku, poziomie wykształcenia, płci i stażu pracy należący do związków zawodowych. Te różnice w płacach pogłębiają się i mogą być nawet wyższe o 10% w odniesieniu do tych pracowników należących do związków zawodowych, którzy pełnią rolę przedstawicieli związków zawodowych i biorą udział w negocjacjach z pracodawcą. Artykuł stwierdza, iż to związkowcy

najbardziej aktywnie działający w obronie interesów swoich kolegów są karani płacowo. W sensie prawnym trudno stwierdzić z absolutną pewnością, iż niższe płace tych pracowników spowodowane są innymi powodami aniżeli ich obowiązki związkowe. W praktyce jednak dyskryminacja płacowa stanowi część najbardziej uprzedmiotowioną (w prawie i przez statystykę) szeregu form dyskryminacji i represji znacznie szerszych i dobrze udokumentowanych w różnych monografiach. Dyskryminacja względem związkowców jest rozróżniana od innych form dyskryminacji, w miarę jak jest konsekwencją wyboru (przystąpienia do związku). Świadczy ona bez wątpienia bardziej o konflikcie interesów i równowadze sił pomiędzy pracą a kapitałem, aniżeli wierze co do braku umiejętności związkowców lub czystego preferowania przez pracodawców osób nienależących do związków zawodowych.

Entre égalité de traitement et harcèlement, quel fondement juridique de la discrimination syndicale? État des lieux et analyse du contentieux entre 2012 et 2014 / F. Guiomard, I. Meftah // *Trav. Empl.* - 2016, nr 145, s. 59-85, tab. bibliogr.

Pomiędzy równym traktowaniem a nękaniami, jaka jest podstawa prawna dyskryminacji związkowej? Inwentaryzacja i analiza sporów w latach 2012–2014.

Od 1956 roku prawo francuskie posiada obszerny zbiór przepisów, mających na celu zwalczanie dyskryminacji związanej z przynależnością lub działalnością związkową. Nawet jeśli te normy prawne i ich interpretacja są dobrze znane, spory które generują, nie są przedmiotem jakiegokolwiek oceny. Badanie zawarte w tym artykule pozwala na sporządzenie wykazu sporów związanych z tą tematyką, które miały miejsce w sądach, oraz na zrozumienie ich głównych cech. Przedstawiona analiza pokazuje spory stosunkowo rzadko spotykane, dotyczące różnych kwestii, jak również względną niedokładność tego rodzaju pozwu, który pozwala czasami na ujawnienie się innych kwestii,

takich jak zasada równego traktowania lub nękanie, tracąc w ten sposób część swojej specyfiki. W efekcie wydaje się, że normy antidyskryminacyjne, w odróżnieniu od innych przepisów gwarantujących dochodzenie praw związkowych, są uruchamiane głównie w celu zagwarantowania poszanowania praw jednostki, w przeciwieństwie do zagwarantowania uprawnień do pozwu zbiorowego.

Négocier sur les carrières syndicales pour lutter contre la discrimination : une appropriation sélective et minimaliste du droit / V.-A. Chappe, C. Guillaume, S. Pochic // *Trav. Empl.* - 2016, nr 145, s. 121-146, tab. bibliogr.

Negocjowanie w sprawie działalności związkowej mającej na celu walkę z dyskryminacją: wybiórcze i minimalistyczne przystosowanie prawa.

Od końca lat dziewięćdziesiątych, prawo do niedyskryminacji związkowej zostało znacznie wzmocnione zarówno w ustawodawstwie, jak i poprzez działania sądowe. W 2008 roku ustawa o reformie reprezentatywności związkowej ustanowiła dla dużych firm obowiązek negocjowania artykulacji działalności związkowej i aktywności zawodowej w przedsiębiorstwach zatrudniających 300 pracowników. Autorzy artykułu skupiają się na zmianach prawnych i na tym, jak zmieniły one rzeczywistą sytuację przedstawicieli związków zawodowych w przedsiębiorstwach. Cztery monografie dużych firm pozwalają rzucić światło na dynamikę przystosowywania prawa, w zależności od porozumień dotyczących zrzeszania się w związki zawodowe lub ewentualnych

sporów. Monografie te ujawniają różnicę pomiędzy umowami zrzeszania się w związki zawodowe, negocjowanymi dla pełnomocników najbardziej uprawnionych i dążących do zapewnienia zmian płac odpowiednich dla ich grupy zawodowej a miejscowymi zasadami zarządzania, naznaczonymi piętnem związkowców z sąsiedztwa i praktykami protestacyjnymi. Rzadkie środki waloryzacji umiejętności nabytych w działalności związkowej mają obecnie na celu mniej rozpoznawanie kompetencji związkowych i odpowiadanie na aspiracje rozwoju kariery, aniżeli ułatwianie etatowym pracownikom wykonywanie działań z zakresu towarzyszącego im dialogu społecznego.

ZWIĄZKI ZAWODOWE -
DYSKRYMINACJA - NEGOCJACJE
ZAKŁADOWE - FRANCJA

GBP
fre

Le sentiment de discrimination des représentants du personnel : une étude à partir des données statistiques et monographiques liées à l'enquête REPONSE / B. Giraud, A. Marchand, E. Penissat // *Trav. Empl.* - 2016, nr 145, s. 87-119, tab. bibliogr.

Poczucie dyskryminacji przedstawicieli pracowników: badanie na podstawie danych statystycznych i badawczych z ankiety *REPONSE*.

Podczas gdy przedmiotem zainteresowania prac dotyczących dyskryminacji związkowej była kwestia niższych płac otrzymywanych przez związkowców, będąca niejednokrotnie przedmiotem spraw sądowych jak i danych statystycznych, artykuł skupia się na źródłach społecznych poczucia dyskryminacji. Opierając się na danych ankiety „Stosunki pracownicze i negocjacje zakładowe (*REPONSE*)” oraz trzech innych badaniach, autorzy analizują warunki, które wpływają na postrzeganie ryzyk związanych z zaangażowaniem związkowym, w szczególności wskazując, że jest ono wyraźniejsze w dużych zakładach, w których relacje zawodowe są bardziej zinstytucjonalizowane. Stwierdzają,

iż postrzeganie tej dyskryminacji powstaje na skrzyżowaniu czterech rodzajów stosunków społecznych: stosunku związkowców do innych pracowników, stosunku związkowców do zarządów firm naznaczonego stanem stosunków społecznych i układów sił z zarządzającymi, stosunku do prawa, a nawet szerzej w stosunku do pojęcia dyskryminacji, i w końcu stosunków związkowców pomiędzy nimi samymi, poprzez charakterystyczne praktyki między związkami i związkowcami według ich stanowisk i doświadczeń działaczy. Ponadto autorzy przytaczają dane statystyczne na temat różnic w płacach pomiędzy związkowcami, przedstawicielami związkowymi oraz osobami nie należącymi do związków zawodowych, biorąc również pod uwagę płeć, wykształcenie, stanowisko, dział gospodarki i wielkość przedsiębiorstwa.

Stratégies patronales de rénovation du dialogue social dans les années 1970: discrimination de l'action syndicale à la SNIAS de Toulouse / C. Juilliet // *Trav. Empl.* - 2016, nr 145, s. 147-172, tab. bibliogr.

Strategie pracodawców związane z podjęciem na nowo dialogu społecznego w latach siedemdziesiątych: dyskryminacja działalności związkowej w zakładach lotniczych w Tuluzie.

Na początku lat siedemdziesiątych, zarząd zakładu Państwowego Przedsiębiorstwa Konsorcjum Przemysłu Lotniczego z siedzibą w Tuluzie, chce przystąpić do zmiany praktyki w dziedzinie relacji społecznych. W tym celu ucieka się do pewnej liczby przepisów mających na celu zmianę równowagi sił ze związkami i marginalizację ruchu związkowego Powszechnej Konfederacji Pracy (CDT) i Francuskiej Demokratycznej Konfederacji Pracy (CFDT) na korzyść reformatorskiego podejścia rozwijanego przez Powszechną Konfederację Pracy – Siłę Roboczą i Powszechną Konfederację Pracy – Siłę Roboczą i Powszechną Konfederację Menedżerów (CGC) czy Chrześcijańską

Konfederację Związków Zawodowych (CFTC). Organizacje te są bardziej przychylnie polityce dialogu prowadzonej przez to przedsiębiorstwo. Aby umożliwić tę zmianę społeczną, zarząd opiera się na metodach represyjnych i/lub dyskryminacyjnych, które w efekcie mają szybko i trwale osłabić element rewindykacyjny w łonie przedsiębiorstwa. Artykuł opisuje bezpośrednie i pośrednie strategie stosowane przez zarząd w celu osiągnięcia trwałego uspokojenia stosunków społecznych w fabrykach przedsiębiorstwa. Autorka za pomocą analizy socjo-historycznej, przedstawia w sposób precyzyjny główne aspekty reformy zakładowych stosunków społecznych. Poprzez przytaczanie faktów i punktów widzenia pozwalających zbadać różne źródła i wywiady z uczestnikami tego procesu, pokazuje istnienie katalogu działań mających na celu zwalczanie jednej formy związkowej na korzyść drugiej.

INDEKS ALFABETYCZNY

Ahn J. 11
Allred S. 36
Artz B. 23

Banks A.P. 27
Behrenz L. 8
Blau D.M. 2
Böttcher S. 39
Bourdieu J. 46
Brady M. 6
Braeken J. 26
Breda T. 46
Bryson A. 18
Buchwald Ch. 39
Busk H. 40

Caliendo M. 4
Chappe V-A. 48
Choi Y.J. 11
Cioni M. 31
Connolly S. 12
Cox R. 5
Cribb J. 41

Daouli J. 45
Delander L. 8
Doomen J. 35
Dove L.R. 32
Dowling D.C. Jr 33

Edisis A.T. 38

Ellem B. 13
Emmerson C. 41
Estevez-Abe M. 43

Felfe Ch. 1
Fleming C.M. 7

Giraud B. 49
Goodstein R.M. 2
Guillaume C. 48
Guiomard F. 47

Hooff M.L.M. von 29
Hooft E.A.J. 29
Hospido L. 17

Ikeler P. 21

Johns D.V. 34
Juilliet C. 50

Kifle T. 7
Kler P. 7
Kuehn D. 19
Künn S. 4

Laaser K. 25
Le Barbanchon T. 37
Lechner M. 1
Leon M. 11
Leuze K. 20

Mansson J. 8
Marchand A. 49
Masters A. 16

McGann M. 10
Meagher G. 24
Mears J. 24
Meftah I. 47
Michailidis E. 27
Mik-Meyer N. 22
Moral-Benito E. 17
Moss J. 10

Naldini M. 43
Niven K. 26

Penissat E. 49
Pochic S. 48

Price R. 14
Prosser T. 3

Roh J. 42

Sacchi S. 42
Salanova M. 30
Saraceno C. 44
Savioli M. 31
Schmutte I.M. 9
Strauss S. 20
Strobl E. 15
Szebehely M. 24

Taengnoi S. 23
Tetlow G. 41
Thiemann P. 1

Uhlendorff A. 4

Vieira J.M. 28

Walsh F. 15

White K. 10

Wood S. 26

Indeks kosztów pracy 2012 = 100

Kraj	2014 4 kwartał	2015 4 kwartał	2016 4 kwartał
Austria	106,2	111,5	111,2
Belgia	103,0	103,1	103,2
Bułgaria	114,5	121,4	131,9
Chorwacja	100,9	101,9	96,8
Cypr	93,8	93,3	94,1
Czechy	103,7	111,8	112,4
Dania	103,5	104,9	107,2
Estonia	117,5	123,3	129,9
Finlandia	104,1	104,9	106,5
Francja	102,1	103,4	104,8
Grecja	92,4	94,6	95,5
Hiszpania	101,1	102,3	102,4
Holandia	104,8	104,8	106,4
Irlandia	101,0	100,7	101,9
Litwa	112,5	117,7	129,7

cd. Indeks kosztów pracy 2012 = 100

Kraj	2014 4 kwartał	2015 4 kwartał	2016 4 kwartał
Łotwa	113,8	122,0	131,6
Luksemburg	106,0	106,6	108,7
Malta	109,8	113,6	115,9
Niemcy	104,6	107,5	110,8
Polska	107,1	110,6	115,9
Portugalia	101,3	104,0	105,1
Rumunia	112,9	122,6	138,3
Słowacja	108,6	114,2	119,5
Słowenia	100,0	100,7	106,3
Szwecja	105,7	109,3	122,1
W. Brytania	103,3	106,2	108,4
Węgry	107,3	111,3	118,3
Włochy	101,9	100,9	100,9

Źródło: Eurostat.

Druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS
Format A-6. Nakład 70 egz.
Cena rocznika 132,50 zł