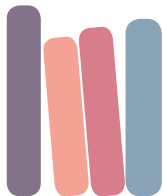




ISSN 0209-357X

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	I.
Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje	1-5
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	6-10
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	11-16
IV. Wynagrodzenie	17-18
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	19-26
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	27-29
VII. Prawo pracy	30-33
VIII. Zabezpieczenie społeczne	34-45
IX. Warunki i jakość życia	46-48
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	49-50
Indeks alfabetyczny	121
Tablica statystyczna: Młodzież w wieku 15–19 lat nie ucząca się, nie pracująca ani nie przygotowująca się do zawodu	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Br. J. Ind. Relat.* – British Journal of Industrial Relations, London 2016 nr 4
Empl. Relat. – Employee Relations, Bradford 2016 nr 6
Eur. J. Ind. Relat. – European Journal of Industrial Relations, London 2016 nr 4
Eur. J. Soc. Secur. – European Journal of Social Security, Hague 2016 nr 3
Int. J. Comp. Labour Law – The International Journal of Comparative Labour Law
and Industrial Relations, Deventer 2016 nr 4
Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource
Management, London 2016 nr 19–20, 21–22
J. Labor Econ. – Journal of Labor Economics, Chicago 2016 nr 4
Labour Econ. – Labour Economics, Amsterdam 2016 vol. 43
Rev. Belge Secur. Soc. – Revue Belge de Sécurité Sociale, Bruxelles 2016 nr 1

WYKAZ SKRÓTÓW I KODÓW

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

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

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

Zob. też poz. 27, 28, 38, 46, 47.

Attitudes towards job protection legislation: comparing insiders and outsiders in Finland, Norway and Sweden / J. Svalund, A. Saloniemi, P. Vulkan // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 371-390, rys. tab. bibliogr.

Stosunek do regulacji dotyczących bezpieczeństwa stosunku pracy: porównanie „insider’ów” i „outsider’ów” w Finlandii, Norwegii i Szwecji.

Pracownicy różnią się pod względem ekspozycji na ryzyka występujące na rynku pracy. W związku z powyższym mają oni różne podejście do problemów politycznych i społecznych. Omawiany artykuł analizuje preferencje zatrudnionych dotyczące regulacji związanych z bezpieczeństwem pracy w Finlandii, Norwegii i Szwecji. Autorzy szukali również odpowiedzi na pytanie, czy preferencje „insiderów” (pracowników o dużym bezpieczeństwie pracy) różnią się od preferencji „outsiderów” (pracowników pozbawionych bezpieczeństwa stosunku pracy). Badania wykazały, iż ci ostatni, nie są zwolennikami swobodnych regulacji w zakresie bezpieczeństwa pracy, podczas gdy takie, preferencje są widoczne wśród osób mających zagwarantowane bezpieczeństwo

pracy. Te wyniki badań są istotne w dzisiejszych czasach, kiedy wiele europejskich krajów zliberalizowało regulacje prawne w zakresie bezpieczeństwa zatrudnienia. Świadczą o tym akty prawa dotyczące możliwości zwolnienia indywidualnego pracownika przez jego pracodawcę, uregulowania wywierające wpływ na zakres i koszty zwolnień grupowych czy legislacja odnosząca się do czasowych umów o pracę oraz pracowników zatrudnianych poprzez agencje pracy tymczasowej. Nie można także pominąć aspektu wpływu członkostwa w związkach zawodowych, na preferencje w obszarze bezpieczeństwa stosunku pracy. We wszystkich trzech krajach członkowie związków zdecydowanie opowiadają się za wzmocnieniem regulacji w tym zakresie.

Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model / L.I. Llinares Insa, J.J. Zacarés González, A.I. Córdoba Iñesta // *Empl. Relat.* - 2016, nr 6, s. 961-974, tab. bibliogr.

Omówienie zatrudnialności: współczesna perspektywa i kluczowe elementy modelu bioekologicznego.

Zatrudnialność jest kluczową koncepcją w obecnym kontekście społeczno-zawodowym. Transformacja jaka zaszła w kapitalizmie pod koniec dwudziestego wieku, globalizacja gospodarki oraz obecny kryzys gospodarczy, przyczyniły się do końca pełnego zatrudnienia i doprowadziły do powstania nowych modeli życia zawodowego. Zjawiska te są silnie związane z poczuciem zatrudnialności pracowników, która staje się centralnym elementem zmian, tak ważnym, że stanowi teraz jeden z czterech filarów europejskiej strategii zatrudnienia. Autorzy artykułu badają koncepcję zatrudnialności. Ocenia ona i systematyzuje dwie istniejące obecnie perspektywy dotyczące zatrudnialności, a mianowicie perspektywę indywidualną i krytyczną. Pierwsza z nich

jest dominująca i obecnie określa opisywany termin. Jej podstawowym założeniem jest twierdzenie, że to jednostka jest odpowiedzialna za swoją karierę społeczno-zawodową. Natomiast podejście krytyczne dekonstruuje tę koncepcję oraz analizuje jej rolę w utrzymaniu istniejącego stanu rzeczy. Poprzez omówienie dostępnej w tym temacie literatury, autorzy analizują obie te perspektywy oraz konsekwencje ich założeń dla współczesnego świata. Dzięki temu powstają analityczne ramy dla wszystkich kluczowych elementów budujących pojęcie zatrudnialności oparte na modelu bioekologicznym Bronfenbennera i Morissa, który oferuje spojrzenie obejmujące je wszystkie. Dzięki takiemu podejściu możliwe jest na przykład, lepsze zrozumienie sposobu rozwoju kariery zawodowej w grupach najbardziej dotkniętych zmianami, które nie są w stanie zdobyć kompetencji potrzebnych w budowaniu wymaganej w dzisiejszych czasach kariery bez granic. Celem artykułu jest ponowne ożywienie dyskusji na temat zatrudnialności, przypomnienie źródła pochodzenia tego pojęcia, obszarów na które wpływa, oraz dla jakich grup niesie ze sobą korzyści, a dla jakich ryzyko.

Economic crisis and youth unemployment: comparing Greece and Ireland / O. Papadopoulos // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 409-426, tab. bibliogr.

Kryzys gospodarczy i bezrobocie osób młodych: porównanie Grecji i Irlandii.

Zarówno Grecja jak i Irlandia od dawna borykają się z problemem wysokiego bezrobocia wśród młodych ludzi, wskutek czego zostały zmuszone do zrestrukturyzowania systemów zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Problemy pogorszyły się na skutek ostrych warunków postawionych przez Trójkę, w związku z udzieleniem tym krajom pakietów pomocowych. Jednakże, pomimo konwergencji stosowanych w obydwu krajach polityk, efekty osiągnięte w obszarze zatrudnienia osób młodych okazały się rozbieżne. W Irlandii, zastrzone uwarunkowania w przyznawaniu świadczeń i bardziej rozbudowany system aktywizacji zawodowej, były planowane już wcześniej, toteż ich wprowadzenie w praktykę nie napotkało na silny opór. W Grecji, brak efektywnego zabezpieczenia społecznego utrudniał kolejnym rządów zbudowanie konsensusu wokół elastycznych rozwią-

zań w tym zakresie, zaś eskalacja poczucia niepewności młodych Greków i ich rodzin, wywołała niepokoje społeczne i polityczną niestabilność. Autor podkreśla, iż pomimo tej różnicy, w obydwu krajach zatrudnienie i zabezpieczenie społeczne młodych ludzi, nadal jest uwarunkowane fluktuacjami politycznymi i gospodarczymi. Należy postawić sobie pytanie, czy rozwój sytuacji w krajach członkowskich Unii Europejskiej oraz w samej Unii, przyniesie efekt w postaci bardziej protekcjonistycznego systemu zatrudnienia i włączenia społecznego młodych ludzi zgodnie z ideą Socjalnej Europy, czy też neoliberalizm, nawet w zróżnicowanych formach będzie dominował w trendach krótko- i średnioterminowych.

Looking beyond enrollment: the causal effect of need-based grants on college access, persistence and graduation / B.L. Castleman, B.T. Long // *J. Labor. Econ.* - 2016, nr 4, s. 1023-1073, rys. tab. bibliogr.

Wychodząc poza bycie studentem: efekt wykorzystania grantów w dostępie do szkolnictwa policealnego.

Pomimo wzrostu zainteresowania szkolnictwem policealnym, wciąż można zaobserwować tendencję spadkową frekwencji osób aplikujących do szkół, pochodzących z rodzin o niższym przychodzie. Według ekspertów, kandydaci na studia wyższe z uboższych rodzin mają mniejsze szanse na bycie studentami niż ci bardziej majątni. Analiza badania wykazała trend wpływu stopni naukowych na status społeczny. Dla porównania, w 1992 roku tylko 7% studentów z biedniejszych rodzin zdobyło stopień naukowy, podczas gdy w rodzinach o wyższym przychodzie aż 51%. Jednym z powodów tej sytuacji jest wzrastający od lat 70. koszt studiów. Chcąc zmniejszyć ten problem rząd federalny USA wprowadził formy pomocy finansowej dla studentów.

Subwencje są uzależnione od sytuacji finansowej, kosztów studiów, trybu nauki. Najczęściej stosowanym rodzajem dofinansowania w Stanach Zjednoczonych jest program Federal Pell Grant. Artykuł próbuje odpowiedzieć na pytanie w jaki sposób dotacje wpływają na osiągnięcia studentów. Szczególną uwagę autorzy zwracają na Federal Student Access Grant (FSAG). Badają jakie znaczenie ma dofinansowanie na rozpoczęcie i zakończenie nauki. Za pomocą analizy matematycznej odkrywają czynniki wpływające na otrzymanie pomocy finansowej. Według analiz autorów, finansowe wsparcie studentów spowodowało wzrost o 3,2 punkty procentowe ukończenie 4-letniej edukacji na poziomie szkolnictwa policealnego. Zanotowano przyrost zdobytych tytułów naukowych o 4,3 punktów procentowych.

Understanding the diverging trajectories of slaughterhouse work in Denmark and Germany: a power resource approach / I. Wagner, B. Refslund // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 335-351 bibliogr.

Zrozumienie różnic pomiędzy rzeźniami w Danii i Niemczech: teoria siły zasobów.

Niemcy i Dania są jednymi z największych eksporterów mięsa na świecie. Dwie dekady temu rynki pracy w tym sektorze w obydwu krajach były podobne, ale obecnie znacząco się różnią. Dania utrzymała wysokie zarobki i dobre warunki pracy, podczas gdy w Niemczech nastąpił gwałtowny rozwój pracy tymczasowej korzystającej z pracowników migrujących, przede wszystkim z Europy Wschodniej oraz pracowników delegowanych. Rosnąca presja konkurencyjna w ww. sektorze doprowadziła do przyjęcia przez rynki pracy funkcjonujące w różnych uwarunkowaniach instytucjonalnych różnych strategii. Autorzy argumentują, iż ta radykalna rozbieżność między Danią a Niemcami spowodowana jest przede wszystkim pozycją związków zawodowych,

która ma wpływ na pozycję pracodawców. Artykuł wskazuje, jak status związków zawodowych w lokalnych i branżowych systemach stosunków pracy, wpływa na zarobki i warunki pracy w niemieckich i duńskich rzeźniach. Poprzez pozycję i status związków zawodowych, autorzy rozumieją nie tylko ich liczebność, ale także ich siłę instytucjonalną z silnym lokalnym przedstawicielstwem, które jest osadzone w systemie na poziomie ogólnokrajowym. Autorzy odnajdują w wynikach przeprowadzonych badań dowody na odrodzenie się teorii siły zasobów, która nie była dominująca w ostatnich latach w polityczno-ekonomicznych analizach zmian instytucjonalnych.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY.

Zob. też poz. 16, 29, 40.

Does the quality of information technology support affect work-life balance? A study of Australian physicians / E.A. Bardoel, R. Drago // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 21-22, s. 2604-2620, tab. bibliogr.

Czy jakość używanej technologii informacyjnej wpływa na równowagę pomiędzy życiem zawodowym i osobistym? Badania na przykładzie lekarzy z Australii.

Opieka zdrowotna to sektor, w którym inwestycje w technologię informacyjną kojarzone są z polepszeniem jakości tej opieki, wydajności oraz bezpieczeństwa. Na początku XXI wieku większość systemów IT była używana do fakturowania i ustalania terminów wizyt, które to zadania wykonywali głównie pracownicy administracyjni. Wraz z wprowadzeniem Elektronicznej Dokumentacji Medycznej (EDM) lekarze obok diagnostyki i leczenia, muszą obsługiwać system i wprowadzać do niego ogromną liczbę danych (np. zapisanie odbytych wizyt, wyniki badań i testów, przepisane recepty). W porównaniu do wysoce wykwalifikowanych pracowników innych sektorów (np.

finansowego, przemysłowego, telekomunikacyjnego), którzy delegują wprowadzanie danych mniej doświadczonym pracownikom niższego szczebla, lekarze znajdują się w wyjątkowej sytuacji, gdyż stosowany w opiece zdrowotnej system EDM właśnie od nich wymaga całkowitej obsługi. Dotychczasowe badania skupiały się głównie na sprawdzeniu produktywności technologii informacyjnej w opiece zdrowotnej, pomijając zagadnienie dotyczące wpływu jakości IT na równowagę pomiędzy życiem zawodowym i osobistym pracowników. Artykuł przedstawia badanie, które próbuje odpowiedzieć na to pytanie, stosując model wymagań i zasobów pracy (Job Demands-Resources model) oraz próbę dotyczącą zmian w czasie przeprowadzoną na 11.140 lekarzach w Australii. Po uwzględnieniu różnorodnych czynników, które także mogą mieć wpływ na równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym, oraz po zastosowaniu zróżnicowanych wymagań, uzyskany wynik pokazuje, że jakość używanych systemów IT wpływa na omawianą równowagę. Zmierzone skutki technologii informacyjnej są mniejsze, niż te wynikające z długich i nieprzewidywalnych godzin pracy, jednakże porównywalne do wielu innych wymagań i zasobów pracy, jak wsparcie współpracowników, złożone przypadki, czy zatrudnienie na pół etatu lekarek.

Employability and performance: a comparison of baby boomers and veterans in The Netherlands / S. Hennekam // *Empl. Relat.* - 2016, nr 6, s. 927-945, tab. bibliogr.

Zatrudnialność i wydajność: porównanie pokolenia baby boomers i weteranów w Holandii.

W wyniku starzenia się populacji naukowcy, rządy oraz pracodawcy, są coraz bardziej zainteresowani zarządzaniem rosnącą liczbą starszych pracowników w organizacjach. Artykuł przedstawia badanie dotyczące dwóch pokoleń obywateli Holandii, do których należą obecni seniorzy aktywni na rynku pracy. Są to baby boomers czyli osoby urodzone w powojennym wyżu demograficznym, oraz weterani. Badanie sprawdza, jak postrzegana przez nich własna zatrudnialność, jest związana z deklarowaną przez nich wydajnością w pracy. Dane potrzebne do przeprowadzenia analizy zebrano na podstawie kwestionariuszy wypełnionych przez 973 osoby powyżej czterdziestego piątego roku życia, które są aktywne zawodowo. Następnie analizę oparto na teorii kapitału

ludzkiego. Wyniki badania pokazują, że subiektywne poczucie zatrudnialności wzrasta wraz z deklarowanymi wynikami osiąganymi w pracy. Jednakże w przeciwieństwie do oczekiwań autorów badania okazało się, że to weterani, a nie dzieci pokolenia powojennego, bardziej pozytywnie postrzegają swoją wewnętrzną i zewnętrzną zatrudnialność. Ta pierwsza odnosi się do możliwości i chęci pracownika do pozostania w obecnym miejscu pracy. Druga jest związana z możliwością i chęcią pracownika do rozpoczęcia podobnej lub innej pracy w nowej firmie. Obie są niezwykle istotne w obecnych czasach, kiedy zmiany stosunku pracy są tak częste, co pozwala lepiej radzić sobie z nieprzewidywalną, niestabilną i bardziej elastyczną sytuacją na rynku pracy. W dzisiejszych czasach to pracownicy są często odpowiedzialni za rozwój swojej kariery zawodowej i zapewnienie sobie bezpieczeństwa pracy.

‘Fit’ for telework’? Cross-cultural variance and task-control explanations in organizations’ formal telework practices / P. Peters [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 21-22, s. 2582-2603, rys. tab. bibliogr.

Zdolny do pracy zdalnej? Różnice międzykulturowe oraz wyjaśnienia związane z kontrolowaniem powierzonych zadań w praktyce pracy zdalnej.

Pracę zdalną można zdefiniować jako wykonywanie obowiązków pracownika z miejsca poza biurem i dostarczanie rezultatów działalności przy użyciu technologii informacyjno-komunikacyjnych. Autorzy artykułu badają wpływ jaki mają wartości narodowe (indywidualizm i kolektywizm) oraz wewnętrzne mechanizmy kontroli wykonywania zadań w organizacji, na poziom w jakim firmy korzystają z formalnej pracy zdalnej. Do przeprowadzenia badania wykorzystano dane z ankiety z roku 2009/10, w której udział wzięło 1577 organizacji z 18 krajów. Wyniki badania pokazują, że częste korzystanie z formalnej pracy zdalnej jest bardziej prawdopodobne wtedy, kiedy organizacje działały w krajach charakteryzujących się silnymi wartościami narodowymi, oraz kiedy

stosowały „twardą” pośrednią kontrolę nad pracownikami (np. indywidualną płacę uzależnioną od wydajności, ocenę 360 stopni). Częste korzystanie z pracy zdalnej było mniej prawdopodobne kiedy przedsiębiorstwa używały kontroli bezpośredniej (np. miały wysoki odsetek managerów) oraz „miękkiej” kontroli pośredniej (tj. zatrudniały wysoki odsetek fachowców). Rzadkie korzystanie z formalnej pracy zdalnej okazało się bardziej prawdopodobne w sytuacji kiedy organizacje stosowały „miękką” kontrolę pośrednią. Przedstawione wyniki sugerują, że wartości narodowe mogą działać jak „miękką” kontrola pośrednia, a tym samym łagodzić ryzyko związane z częstym wykorzystaniem pracy zdalnej. Wewnętrzna „miękką” kontrola zadań wykonywanych przez pracowników wystarczyła tylko do zarządzania pracą zdalną wtedy, gdy była rzadko dozwolona. W niniejszym artykule omawiane są wady i zalety pracy z lokalizacji poza biurem, a także konsekwencje dla przyszłych badań i praktyk w tym temacie.

Leader prototypicality moderates the relation between access to flexible work options and employee feelings of respect and leader endorsement / S. Koivisto, R.E. Rice // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 21-22, s. 2771-2789, rys. tab. bibliogr.

Prototypowość lidera moderuje relację pomiędzy dostępem do możliwości elastycznej pracy a poczuciem szacunku i poparciem dla lidera ze strony pracownika.

Organizacje coraz częściej oferują elastyczną organizację czasu pracy (FWA), która niesie ze sobą różne następstwa zarówno na poziomie indywidualnym jak i organizacji. Kierownicy mogą wspierać, zniechęcać lub zabraniać pracownikom dostępu do i korzystania z takich programów. Takie działania i decyzje mogą wpłynąć na poczucie bycia szanowanym pracownikiem oraz na pozytywne nastawienie do menadżera, czyli te czynniki, które mają znaczenie dla motywacji do pracy w osiąganiu celów grupowych i organizacyjnych. Artykuł oferuje świeże spojrzenie na te zależności, poprzez proponowanie faktu, zgodnie z teorią tożsamości społecznej, że są one moderowane przez prototypowość lidera w grupie (tj. sposób reprezentowania tożsamości grupy przez

lidera). Analizę oparto na danych pochodzących z dwóch dużych badań reprezentacyjnych, przeprowadzonych w tej samej organizacji w odstępie roku. Wyniki pokazują, że pracownicy, których kierownicy częściej dopuszczają elastyczną organizację czasu pracy, czują się bardziej szanowani i wyrażają mocniejsze poparcie dla swoich menadżerów. Co ważne, obie te zależności są moderowane przez stopień grupowej prototypowości lidera, jednak w przeciwny sposób. Relacja pomiędzy dużą możliwością korzystania z FWA a szacunkiem, nieznacznie rośnie w obecności zwiększonej prototypowości. Jednakże związek pomiędzy FWA a pozytywnym nastawieniem do lidera, zwiększa się w obecności niskiej prototypowości. Artykuł omawia teoretyczne, praktyczne oraz badawcze konsekwencje przedstawionych wyników.

Predictors of flexible working arrangement provision in small and medium enterprises (SMEs) / B. Kotey, B. Sharma // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 21-22, s. 2753-2770, tab. bibliogr.

Predykatory zapewnienia elastycznej organizacji czasu pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP).

Pracownicy stanowią jeden z najważniejszych czynników wpływających na konkurencyjność firmy. Zarządzanie pracownikami jest więc integralną strategią przedsiębiorstw, która definiuje ich pozycję na rynku, w związku z czym kluczową kwestią dla menadżerów MPŚ jest zrozumienie jak kierować pracownikami, aby zwiększyć ich kreatywność i produktywność. Dotychczasowa literatura omawia kilka sposobów zarządzania pracownikami, jednym z nich są praktyki wysoce efektywnej pracy m.in. elastyczna organizacja czasu pracy (FWAs). Udowodniono, że stosowanie FAWs pozytywnie przyczynia się do dobrego samopoczucia pracowników i wysokich wyników firmy. Jednak, ponieważ większość analiz skupiała się na dużych firmach, nie jest jasne

czy ta sama zasada dotyczy MŚP. Autorzy artykułu badają charakterystyczny profil pracownika i firmy, który warunkuje stosowanie FAWs w małych i średnich przedsiębiorstwach. MŚP stanowią 99,7% wszystkich firm w sektorze prywatnym w Australii i zatrudniają 70% siły roboczej tego sektora. Na podstawie danych pochodzących z lat 2007–2011 (n = 2788) niniejsza analiza sprawdza stopień, w jakim czynniki takie jak wielkość firmy, sektor przemysłu, warunki zatrudnienia, umiejętności pracowników oraz wykorzystanie Internetu w miejscu pracy, wpływa na stosowanie elastycznej organizacji czasu pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach. Wyniki badania pokazują, że wprowadzenie FAWs w mniejszych firmach jest ograniczone poprzez zasoby jakimi te organizacje dysponują. Mimo to stosują one elastyczną organizację czasu pracy, gdyż jest to zgodne z normami ich profilu biznesowego oraz/lub profilu ich pracowników. Okazało się także, że wprowadzenie elastycznej organizacji czasu pracy nie jest tak samo proste we wszystkich sektorach gospodarki oraz, że korzystanie z Internetu ułatwia zapewnienie FAWs.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Building from below: subsidiary management moderation of employment practices in MNCs in China / Y. Zheng // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 19-20, s. 2275-2303, rys. tab. bibliogr.

Budowa od podstaw: moderacja zarządzania praktykami zatrudnienia w filiach korporacji międzynarodowych w Chinach.

Badania dotyczące międzynarodowego zarządzania zasobami ludzkimi mają długą tradycję analizowania wpływu różnic pomiędzy organizacjami, na praktyki zatrudnienia stosowane przez korporacje międzynarodowe (MNCs). Badania te skupiały się głównie na opracowaniu koncepcji różnic pomiędzy państwami z perspektywy kulturowej, instytucjonalnej i społeczno-politycznej, a zaniedbywały rolę zarządzania w filiach firmy, które starało się zrozumieć te różnice i opracować praktyki zatrudnienia. Autor artykułu sprawdza wprowadzenie w życie praktyk w dziedzinie zatrudnienia, w sytuacji kiedy różnice instytucjonalne są przetłumaczone, opracowane i zastosowane przez menadżerów filii korporacji międzynarodowych. Dane do badania zebrano

podczas intensywnego studium przypadku dwóch japońsko-chińskich zakładów produkcyjnych, współpracujących ze sobą na zasadzie joint-venture. Pierwsze wyniki analizy pokazują, że wyróżniające się praktyki zatrudnienia zostały zastosowane do zarządzania granicami pomiędzy grupami pracowników pochodzących z różnych krajów. Artykuł następnie wyjaśnia te odmienności, które wynikają z różnic instytucjonalnych pomiędzy ojczyzną (Japonią) a państwem gospodarzy (Chinami), a także ze sposobu, w jaki różnice te były przedstawiane przez menadżerów w procesie projektowania, rozwijania i wykonywania praktyk związanych z zatrudnieniem. Autorzy badania twierdzą więc, że odmienność między państwami to nie tylko z góry zakładane obszary, z którymi będzie trzeba się zmierzyć, ale także źródło zasobów dla menadżerów, które, w przypadku praktyk zatrudnienia, są moderowane przez strategiczne wybory i polityczne działanie, nawet zanim zostaną wprowadzone w życie w filiach przedsiębiorstwa.

An exploratory insight into the workplace demographic challenges in the public sector: a Kenyan perspective / N.O. Madichie, M. Nyakang'o // *Empl. Relat.* - 2016, nr 6, s. 859-885, rys. tab. bibliogr.

Badawcze spojrzenie na wyzwania demograficzne w miejscu pracy w sektorze publicznym: perspektywa z Kenii.

Liczba młodych, wykształconych ludzi w krajach Afryki Subsaharyjskiej ma się podwoić w ciągu dwudziestu najbliższych lat. Pomimo tego, ich zatrudnienie w organizacjach sektora publicznego jest marginalne. Autorzy artykułu badają czy Strategiczne Planowanie Siły Roboczej (Strategic Workforce Plan – SWP) byłoby akceptowalnym i możliwym do wprowadzenia narzędziem łagodzącym wyzwania demograficzne w miejscach pracy, oferowanych przez organizacje sektora publicznego, które są nie tylko opiekunami, ale i autorytetami w zakresie różnorodności siły roboczej w Kenii. Badanie założyło sobie trzy cele. Po pierwsze, zrozumienie dlaczego personel nie jest regularnie uzupełniany, co wprawdzie doprowadziłoby do masowych odejść z pracy,

ale poprawiłoby także strategie rekrutacyjne organizacji. Po drugie, określenie narzędzi, które wspierałyby zrozumienie pomiędzy starszym i młodszym pokoleniem, co z kolei poprawiłoby relacje w miejscu pracy i polepszyło utrzymanie pracowników. Po trzecie, połączenie strategicznych celów organizacji z wyzwaniami stawianymi przed kapitałem ludzkim i rządowym projektem Vision 2030. Działanie to poprawiłoby wprowadzanie przyszłych planów strategicznych i przydzielanie zasobów kapitałowi ludzkiemu. Analizę przeprowadzono na przykładzie Państwowego Urzędu Statystycznego w Kenii, którego personel jest coraz starszy, i z którego odejściem z pracy następuje utrata talentu i umiejętności nabywanych wraz z doświadczeniem, nie przekazywanych młodszemu pracownikom. W krajach rozwijających się, do których należy Kenia opisanie w artykule wyzwanie związane ze starzeniem się personelu, nie jest typową sytuacją. Jednakże pokazanie tego niezwyklego zjawiska oraz próba „zduszenia go w zarodku” poprzez wewnętrzne SWP, które mają zmienić istniejący stan rzeczy, świadczą o tym, że organizacje w Kenii uczą i rozwijają się oraz zyskują poparcie pracowników.

Building from below: subsidiary management moderation of employment practices in MNCs in China / Y. Zheng // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 19-20, s. 2275-2303, rys. tab. bibliogr.

Praktyki HR, zaangażowanie w organizację i zachowania obywatelskie: badanie nauczycieli szkół podstawowych w Tajwanie.

Nauczyciele pracujący w szkołach podstawowych odgrywają kluczową rolę w systemie edukacyjnym i są powszechnie szanowani przez społeczeństwo za ich wkład w wykształcenie młodego pokolenia. Jednakże badacze mają ograniczone zrozumienie praktyk w zakresie zasobów ludzkich stosowanych w szkołach. Istnieje bardzo niewiele informacji na temat tego, jak reagują nauczyciele na różne działania HR. Są one szczególnie istotne, gdyż pomagają zwiększyć skuteczność działania menadżerów, zaangażowanie, identyfikację z firmą oraz jakość pracy pracowników, tym samym obniżając rotację personelu. Autorzy artykułu badają związek pomiędzy praktykami HR, poczuciem zaangażowania w działania organizacji oraz zachowaniami obywatel-

skimi wśród nauczycieli szkół podstawowych w Tajwanie. Badanie bierze pod uwagę cztery aspekty zarządzania zasobami ludzkimi, są to: rekrutacja i obsadzanie stanowisk, uczenie, edukacja i rozwój kariery, wsparcie, komunikacja i zatrzymanie personelu oraz wydajność i ocena. W odróżnieniu od poprzednich badań podkreślających zalety praktyk zasobów ludzkich, wyniki niniejszej analizy pokazują, że sposób działania kadr niekoniecznie przyczynia się do postaw obywatelskich. Nauczyciele, którzy wykazują pozytywne podejście do rekrutacji i obsadzania stanowisk oraz edukacji i rozwoju kariery, będą prawdopodobnie demonstrować także zachowania obywatelskie, w przeciwieństwie do nauczycieli o pozytywnym nastawieniu do wsparcia, komunikacji i zatrzymania personelu oraz wydajności i oceny. Dodatkowo badanie wskazało trzy moderatory: afektywne zaangażowanie organizacyjne, rangę stanowiska, oraz wielkość szkoły. Analiza pokazuje, że nauczyciele wykazujący się wyższym afektywnym zaangażowaniem organizacyjnym, lepszym stanowiskiem i pracujący w mniejszej szkole chętniej demonstrują organizacyjne zachowania obywatelskie.

The making of a manager: evidence from military officer training / E. Grönqvist, E. Lindqvist // *J. Labor. Econ.* - 2016, nr 4, s. 869-898, rys. tab. bibliogr.

Stawanie się menadżerem: przypadki ze szkoleń oficerów.

Szkolenia oficerskie, które odbywają się w czasie służby wojskowej w Szwecji, mają duże znaczenie, gdyż zwiększają prawdopodobieństwo osiągnięcia stanowiska kierowniczego w późniejszym życiu. Potencjalni rekruci pod okiem specjalistów oprócz teorii, nabywają też wiedzę praktyczną, co według statystyk zwiększa o około 5 punktów procentowych prawdopodobieństwo nabycia umiejętności menedżerów-cywilów, a w końcowym rozrachunku 75 procentową szansę zostania w przyszłości menadżerem. Odpowiednio wyselekcjonowane role przywódcze są strategiczne dla funkcjonowania przedsiębiorstwa. Pracodawcy wybierając menadżerów biorą pod uwagę ich cechy oraz możliwości i dopasowują do profilu firmy. Niestety opracowania dotyczące charakterystyki odpowiedniego menadżera są wciąż niewystarczające, autorzy starają się więc poszerzyć tę tematykę kolejnymi analizami. Poprzez wykorzystanie przykładu szkoleń

oficerskich odpowiadają na pytanie, jak specyfika tych kursów wpływa na bycie menadżerami w służbie cywilnej. Autorzy studium odkrywają także inne znaczenia kursów. Według ich analizy wpływają one także na zintensyfikowane realizacji zakładanych celów powojсковych.

Managing talent across advanced and emerging economies: HR issues and challenges in a Sino-German strategic collaboration / P.Stokes [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 19-20, s. 2310-2338, rys. tab. bibliogr.

Zarządzanie talentem w gospodarkach rozwiniętych i wschodzących: zagadnienia i wyzwania HR w strategicznej współpracy między Chinami a Niemcami.

W ostatnich latach, zarządzanie talentem oparte na założeniu, że rozpoznanie, zatrudnienie i zarządzanie nim może polepszyć wyniki działalności przedsiębiorstwa, stało się centralnym aspektem HR. Dlatego też praktyki zarządzania zasobami ludzkimi związane z globalnym zarządzaniem talentem cały czas ewoluują i postępują. Większość badań rozpatruje to zagadnienie z perspektywy międzynarodowych korporacji, choć także przecież małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) mierzą się z wyzwaniami osadzonymi w ekonomicznych (zasoby, finanse), organizacyjnych (wielkość, zakres, struktura) oraz wynikających z nich a odnoszących się do zachowania (nastawienie, postawa) uzasadnieniach. Autorzy artykułu ustalają i badają kilka propozycji ana-

lizując, w jaki sposób powyższe czynniki wpływają na zarządzanie talentem w MŚP gospodarek rozwiniętych w sytuacji współpracy z gospodarką wschodzącą. W badaniu, do analizy wywiadów przeprowadzonych w dwóch przypadkach – małych i średnich przedsiębiorstwach oraz międzynarodowych korporacji, wykorzystano metodologię interpretacyjną jakościową. Przypadek MŚP został użyty jak siła napędowa niniejszego artykułu, jego główny obszar teoretycznego zainteresowania i rezultaty badania. Przypadek korporacji został wykorzystany do rozwinięcia i porównania pewnych zagadnień. Wyniki badania pokazują, że małe i średnie przedsiębiorstwa potrzebują praktyk zarządzania zasobami ludzkimi, które swoim działaniem obejmują pogodzenie się z sytuacją, elastyczność oraz odporność, aby móc przetrwać i rozwijać się.

Social networks, employee selection, and labor market outcomes / L. Hensvik, O.N. Skans // *J. Labor. Econ.* - 2016, nr 4, s. 825-867, tab. bibliogr.

Portale społecznościowe, selekcja pracowników i wyniki badań rynku pracy.

Wydajność pracownicza jest elementem współczesnej ekonomii pracy decydującym o zatrudnieniu. Pracodawcy często zmagają się z brakiem pewności co do produktywności pracowników. Zatrudniając osoby bardziej efektywne, dają tym samym pracownikom argument przemawiający za dyskryminacją. Artykuł opiera się na analizie przypadków, w których firmy rekrutujące wykorzystują portale społecznościowe, w celu zmniejszenia niepewności co do możliwości efektywnej pracy nowych pracowników. Autorzy wykorzystują model teorii Montgomerego, który zakłada że jakość współpracy może wpływać na wydajność. Jest więc wielce prawdopodobne, że bardzo wydajni pracownicy znają równie wydajne osoby (endogamia pracownicza). Osoby polecające dają pracodawcom „zielone światło” w poszukiwaniu bardziej wydajnych pracowników, wśród poleconych osób. Przedsiębiorstwa cenią sobie taką współpracę.

Nie chcąc stracić tak cennych źródeł informacji, wypłacają swoim agentom wyższe wynagrodzenia. Jednak jest to polityka dość kontrowersyjna, doprowadzająca do krytyki zachowań pracodawców, którzy są oskarżani o tworzenie sieci powiązań współ-pracowników i wypłacanie im wyższych pensji. Ponadto pracodawcom zarzuca się brak obiektywizmu i nierówne traktowanie pracowników mniej i bardziej efektywnych.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 41.

Did partnership in Ireland deliver for all workers? Unions and earnings / T. Turner, D. Flannery // *Empl. Relat.* - 2016, nr 6, s. 946-960, rys. tab. bibliogr.

Czy porozumienie partnerów społecznych w Irlandii sprawdziło się w przypadku wszystkich pracowników? Związki zawodowe a zarobki.

Od roku 1987 porozumienia partnerów społecznych: rządu, pracodawców i związków zawodowych, regularnie wyznaczało coroczny wzrost wysokości płacy wśród wszystkich irlandzkich przedsiębiorstw, w których działały ruchy związkowe. Wraz ze światowym kryzysem gospodarczym, wyjątkowe warunki wzrostu gospodarczego w Irlandii zmieniły się dramatycznie, dlatego też w 2009 roku wstrzymano ustaloną podwyżkę płac dla wszystkich pracowników sektora publicznego i wielu pracowników sektora prywatnego. Po dwudziestu latach porozumienie partnerów społecznych przestało działać, jest to więc dobry moment, aby korzystając z danych pochodzących z państwowego badania firm i pracowników przeprowadzonego w 2008 roku, zbadać wielkość różnic w wynagrodzeniu pomiędzy pracownikami należącymi do związków

zawodowych i niezrzeszonymi, zatrudnionymi w sektorze prywatnym oraz porównać stopień nierówności w wysokości płacy w przedsiębiorstwach, w których są związki zawodowe i tych bez związków oraz wśród ich zrzeszonych i niezrzeszonych pracowników. Wyniki badania pokazują, że z czasem wyższe zarobki, którymi cieszyli się członkowie związków zawodowych zaczęły się zmniejszać. Ten trend mógł być odbiciem spadku w sile negocjacyjnej ruchów związkowych w sektorze prywatnym, wynikającym z obniżenia się liczby członków związków. Pomimo tego, pracownicy należący do związków zawodowych nadal zarabiają więcej niż ich niezrzeszeni koledzy, a ochrona zapewniana przez układy zbiorowe wydaje się zmniejszać poziom nierówności wynagrodzenia. Jednakże różnica w wysokości otrzymywanej pensji jest raczej niewielka – wynosi poniżej dziesięciu procent. Taki wynik związany jest prawdopodobnie z harmonizującym działaniem społecznego partnerstwa wspieranego przez rządowe ruchy związkowe oraz pracodawców. Wydaje się więc, że porozumienia partnerów społecznych są korzystne dla wszystkich pracowników sektora prywatnego.

Exports and wages: rent sharing, workforce composition or returns to skills? / M. Macis, F. Schivardi // *J. Labor. Econ.* - 2016, nr 4, s. 945-978, rys. tab. bibliogr.

Eksport i płace: dzielenie się zyskami, skład siły roboczej czy powrót do umiejętności?

Trudna sytuacja gospodarcza w obliczu dewaluacji lira (w 1992 roku), zachęciła firmy włoskie do eksportu, tym samym do wypłacania wyższych pensji pracownikom firm eksportującym (dzielenie się zyskami), niż pracownikom firm, które nie eksportują. Pracodawcy są skłonni do zatrudniania osób z wyższymi umiejętnościami i doświadczeniem w eksporcie, co według wcześniejszych badań związane jest z wypłacaniem przez pracodawcę wyższych wynagrodzeń (kompozycja umiejętności). Autorzy artykułu poprzez wykorzystanie danych, dotyczących relacji pracodawca-pracownik, analizują na przykładzie firm włoskich w obliczu dewaluacji ich waluty, związek między eksportem a płacami. Spadek wartości lira spowodował zawirowania na zewnętrznych rynkach ekonomicznych i tym samym wywarł wpływ na płace pracowników. Autorzy

opracowania proponują rozwiązanie, dzięki któremu będzie można rozróżnić umiejętności pracownicze przydatne w eksporcie i na tej podstawie określić przybliżoną wartość wynagrodzeń. Dekomponują dane o płacach pracowniczych na czynniki związane z umiejętnościami pracowników, przed i po dewaluacji lira (efekt pracownicze), oraz charakterystyką firmy w danym okresie.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 9.

Emotional intelligence, job insecurity, and psychological strain among real estate agents: a test of mediation and moderation models / S.Y. Cheung, Y. Gong, J.C. Huang // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 21-22, s. 2673-2694, rys. tab. bibliogr.

Inteligencja emocjonalna, niepewność zatrudnienia, a obciążenie psychiczne wśród agentów nieruchomości: test modelu mediacji i moderacji.

Stres w miejscu pracy ma negatywny wpływ na dobre samopoczucie pracowników i skuteczność działania organizacji. Na całym świecie osoby zatrudnione przyznają, że stres związany z pracą stanowi największe zagrożenie dla ich zdrowia. W czasach spowolnienia ekonomicznego najbardziej stresującym czynnikiem jest niepewność zatrudnienia, która wywołuje szereg negatywnych reakcji emocjonalnych. Wśród nich najlepiej zbadaną jest obciążenie psychiczne. Niektóre z dotychczasowych badań skupiły się także na roli, jaką odgrywa inteligencja emocjonalna (EQ) w stosunku do niepewności zatrudnienia i napięcia psychicznego. Artykuł przedstawia badanie, które

także analizuje to zagadnienie. Autorzy opracowali dwa modele związku pomiędzy inteligencją emocjonalną, niepewnością zatrudnienia a obciążeniem psychicznym. Model moderacji sugeruje, że EQ obniża poczucie napięcia psychicznego, ponieważ pomaga radzić sobie z niepewnością zatrudnienia kiedy się ona pojawia. Model mediacyjny sugeruje, że inteligencja emocjonalna zmniejsza odczuwanie obciążenia psychicznego, gdyż umożliwia jednostce chronienie własnych zasobów, przyczyniając się do ograniczenia negatywnego doświadczenia związanego z niepewną przyszłością zatrudnienia. Przedstawione badanie zostało przeprowadzone na próbie 232 pracowników agencji nieruchomości. Otrzymane wyniki pokazują, że niepewność zatrudnienia mediuje relacje pomiędzy inteligencją emocjonalną a napięciem psychicznym. W przeciwieństwie do tego, co sugerował model moderacji, pozytywna zależność pomiędzy niepewnością zatrudnienia a obciążeniem psychicznym była silniejsza, gdy jednostka charakteryzowała się wyższym poziomem EQ. Wyniki badania dostarczają bardziej zróżnicowanego zrozumienia roli inteligencji emocjonalnej w obciążeniu psychicznym.

An eye on your work: how empowerment affects the relationship between electronic surveillance and counterproductive work behaviours / A.J. Martin, J.M. Wellen, M.R. Grimmer // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 21-22, s. 2635-2651, rys. tab. bibliogr.

Oko skierowane na twoją pracę: jak wzmocnienie pozycji pracownika wpływa na stosunek pomiędzy elektronicznym nadzorem a kontrproduktywnymi zachowaniami w pracy.

Dotychczasowe badania na temat monitoringu w miejscu pracy pokazały, że ma on krzywdzący wpływ na pracowników, którzy doświadczają wysokiego poziomu stresu, negatywnego nastawienia do pracy, mniejszego zaufania do managerów, oraz gorszych społecznych interakcji ze współpracownikami. Stosunek do elektronicznego nadzoru w pracy gra istotną rolę w określeniu, czy systemy i praktyki monitoringu pracowników mają pozytywny czy negatywny wpływ na zachowanie w pracy. Artykuł w oparciu o ankietę wypełnioną przez pracujących Australijczyków (n = 406) przedstawia badanie

modelu, w którym użyto hipotetycznych opinii na temat nadzoru w pracy, aby sprawdzić ich mediacyjną rolę w związku pomiędzy postrzeganym stopniem kontroli w pracy a kontrproduktywnymi zachowaniami pracowników. Tak jak zakładali autorzy badania, uzyskane wyniki pokazały, że wyższy poziom dostrzegalnego nadzoru w miejscu pracy łączy się z częstszym występowaniem kontrproduktywnych zachowań wśród pracowników, a związkowi temu mediuje podejście osób zatrudnionych do używania monitoringu. Artykuł wysuwa także teorię mówiącą, że danie większej kontroli pracownikom może potencjalnie moderować wpływ negatywnych opinii na temat monitoringu na kontrproduktywne zachowania w pracy. Poparcie tej tezy udowodniono także, kiedy okazało się, że nieprzychylnie nastawienie do elektronicznego nadzoru, nie wiąże się z niepożądanym zachowaniem w pracy wśród pracowników, którzy stwierdzali, że mają wysoki poziom kontroli nad wykonaniem obowiązków. W dalszej części artykułu omawiany jest sposób, w jaki schemat pracy i praktyki przywódcze mogą zostać wykorzystane do zbudowania poczucia kontroli nad własną pracą, której celem jest złagodzenie niektórych potencjalnie negatywnych skutków monitoringu.

Happier with the same: job satisfaction of disadvantaged workers / F. Perales, W. Tomaszewski // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 685-708, tab. bibliogr.

Szczęśliwsi z tym samym: zadowolenie z pracy wśród pracowników mniej uprzywilejowanych.

W ostatnich latach badacze coraz częściej interesowali się postrzeganiem siebie i swojego samopoczucia przez jednostkę, uważając to za dopełnienie ugruntowanych obiektywnych wskaźników dobrobytu. Koncepcja ta została także przeniesiona na grunt pracy, gdzie socjologowie, ekonomiści i ustawodawcy coraz częściej są zainteresowani obszarem, który do tej pory był przede wszystkim zdominowany przez psychologów. Postrzeganie pracy w społeczeństwach postindustrialnych zmieniło się, z uznawania zajęcia zawodowego za środek służący do utrzymania się, na określenie pracy jako ważnego aspektu tożsamości i samorealizacji jednostki. Zadowolenie z pracy zależy nie tylko od obiektywnych okoliczności, których doświadczają pracownicy w swoim

zawodzie, ale także od ich subiektywnych dyspozycji, takich jak aspiracje, oczekiwania, poczucie bycia uprawionym do czegoś, lub własnych kryteriów oceny. Autorzy artykułu badają, czy i w jaki sposób te osobiste uwarunkowania wpływające na poczucie zadowolenia z pracy, różnią się pomiędzy pracownikami o odmiennych cechach społeczno-demograficznych. Do przeprowadzenia badania użyto danych pochodzących z ankiety wypełnionej przez pracodawców i pracowników w Wielkiej Brytanii. Wyniki analizy pokazały, że różnice w zadowoleniu z pracy zależą od osób zatrudnionych, oraz że pracownicy mniej uprzywilejowani (tj. kobiety, osoby bardzo stare lub bardzo młode, o innym kolorze skóry niż biały, homoseksualiści, ludzie nie posiadający wyższego wykształcenia) okazują zdecydowanie wyższą satysfakcję niż pracownicy bardziej uprzywilejowani (tj. mężczyźni, w średnim wieku, biali, heteroseksualiści, lub z wyższym wykształceniem) w przypadku wykonywania tego samego zajęcia.

How the timing of grade retention affects outcomes: identification and estimation of time-varying treatment effects / J.C. Fruehwirth, S. Navarro, Y. Takahashi // *J. Labor. Econ.* - 2016, nr 4, s. 979-1021, rys. tab. bibliogr.

Jak czas zatrzymywania (powtarzania) klasy wpływa na wyniki: identyfikacja i szacowanie efektów w czasie.

Zatrzymywanie uczniów na dalsze lata nauki jest powszechną i często stosowaną praktyką. Dla przykładu w Niemczech 9% 15-latków nie uzyskało promocji na drodze do kolejnych etapów nauczania, we Francji, według statystyk 18% uczniów, a w Stanach Zjednoczonych 10% 14-latków. W związku z tą sytuacją federalny rząd USA zainicjował reformę szkolnictwa. Według jej założeń, ustanowienie wysokich standardów poprzez powtarzanie kolejnych etapów nauki (retencja) mogłyby poprawić indywidualne wyniki w edukacji i ugruntować już zdobytą wiedzę. Artykuł skupia się na tym jak retencja uczniów determinuje ich wyniki w nauce. W jakim wieku najczęściej poddaje się ich retencji oraz na jak długo. Ponadto autorzy obserwują psycho-

społeczne efekty braku promocji na kolejnych etapach edukacji. Kluczowym dla opracowania jest dynamika selekcji w retencji. Autorzy analizują jako długo proces retencji odbywa się w czasie, na jakich stopniach nauki i jakich umiejętności dotyczy. Autorzy stosują krajowe dane dotyczące wczesnego dzieciństwa, począwszy od przedszkola (Early Childhood Longitudinal Study of Kindergartens ECLS-K). Na ich podstawie formułują wnioski, że zastosowanie retencji w dzieciństwie zwiększa o 27% szansę na lepsze wyniki w kolejnych latach. Ponadto stwierdzają wzrost o 7% osiągnięć uczniów w wieku około 11 lat, kończących etapy retencji.

Long-term consequences of workplace bullying on sickness absence / T.L. Mundbjerg Eriksen, A. Hogh, A.M. Hansen // *Labour Econ.* - 2016, vol. 43, s. 129-150, rys. tab. bibliogr.

Długoterminowy wpływ prześladowania w miejscu pracy na absencję chorobową.

Nieobecność w pracy z powodu choroby jest zjawiskiem bardzo kosztownym dla społeczeństwa. Wiele badań skupia się na jej gospodarczym aspekcie, a tylko kilka do tej pory analizowało czynniki związane ze środowiskiem pracy i ich wpływ na absencję pracowników. Jednym z tych czynników jest nękanie. Uważa się, że prześladowanie w pracy ma negatywne skutki dla produktywności jednostki. Autorki artykułu badają czy doświadczenie prześladowania w pracy ma związek z długoterminową absencją chorobową. Na potrzeby badania przeprowadzono analizę pracowników z różnych miejsc pracy, biorących udział w badaniach kohortowych dotyczących nękania (The Bullying Cohort Study), które miały miejsce w 2006 roku w Danii. Aby uniknąć stronniczości związanej z widzeniem siebie jako osoby prześladowanej, zastosowano

kwestionariusz działań negatywnych NAQ-R. Wzięto też pod uwagę takie ważne czynniki zakłócające, jak informacje historyczne na temat nieobecności spowodowanej chorobą, a także wiedzę o zdrowiu psychicznym, którą uzyskano dzięki bogatym zasobom danych rejestrowych. Wyniki badania pokazują, że płeć w żaden istotny sposób nie tłumaczy, dlaczego pracownik staje się ofiarą nękania, jednak doświadczanie prześladowania wiąże się z natychmiastowym subiektywnym odczuciem pogorszenia stanu zdrowia w przypadku obu płci. Analiza ujawniła, że tylko nęcane w miejscu pracy kobiety mają wyższą, utrzymującą się nieobecność wynikającą z choroby oraz gorsze zdrowie w dłuższej perspektywie. Takie rezultaty sugerują, że kobiety i mężczyźni korzystają z różnych strategii radzenia sobie z niekorzystną sytuacją. Autorki badania sprawdziły możliwe wytłumaczenia tego zjawiska i stwierdziły, iż różnic tych nie da się wytłumaczyć poprzez, na przykład, rotację pracowników lub brak zatrudnienia. Ponadto wyniki badania pokazują, że mężczyźni, którzy doświadczyli nękania dwa razy częściej niż kobiety, natychmiast odchodzą z pracy.

A meta-analysis of the union-job satisfaction relationship / P. Laroche // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 709-741, rys. tab. bibliogr.

Meta-analiza relacji pomiędzy związkami zawodowymi a poczuciem zadowolenia z pracy.

Natura pracy zmieniła się w ciągu ostatnich czterdziestu lat, a badacze zajmujący się zarządzaniem zasobami ludzkimi oraz stosunkami pracy, dokładnie zbadali uczucia pracowników na temat swojej pracy oraz ich związek z różnorodnymi ważnymi indywidualnymi i organizacyjnymi cechami charakterystycznymi. Wiele badań dotyczyło w szczególności wpływu uzwiązkowania na poczucie zadowolenia z pracy. Ich wyniki sugerowały, że pracownicy należący do związków zawodowych wykazują niższą satysfakcję z pracy niż pracownicy niezrzeszeni, choć jednocześnie rzadziej chcą odejść z firmy. Ten pozorny paradoks tłumaczono rolą jaką pełnią związki będące „głosem” pracowników, zachęcającym ich do wyrażania niezadowolenia a nie do zmiany pracy. Do dzisiaj teoria ta jest szeroko dyskutowana wśród badaczy. Celem artykułu jest

dokonanie systematycznego i ilościowego przeglądu istniejących empirycznych dowodów, na temat wpływu uzwiązkowienia na ogólne poczucie zadowolenia z pracy. Autorzy badania przeprowadzili analizę meta-regresji (MRA) z wynikami z puli 235 szacunków pochodzących z 59 badań opublikowanych w latach 1978–2015. Zgromadzone dowody wskazują, że uzwiązkowienie jest związane z niską satysfakcją, jednak dowody te są dalekie od bycia rozstrzygającymi. Kiedy pierwotne badania biorą pod uwagę endogeniczność członkostwa w związkach zawodowych, wyniki MRA wskazują, że zanika różnica w poczuciu zadowolenia z pracy pomiędzy pracownikami należącymi do związków i tymi niezrzeszonymi. Powyższe rezultaty sugerują, iż w wyjaśnieniu relacji pomiędzy uzwiązkowaniem a odczuwaniem satysfakcji w pracy, kluczową rolę odgrywają, odwrotna przyczynowość (tzn. niezadowoleni pracownicy bardziej prawdopodobnie przyłączą się do związków zawodowych) oraz różniące się czasowo endogeniczne skutki.

Use of social media at work: a new form of employee voice? / P. Holland, B.K. Cooper, R. Hecker // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 21-22, s. 2621-2634, tab. bibliogr.

Korzystanie z mediów społecznościowych w pracy: nowa forma głosu pracowników?

Media społecznościowe takie jak Twitter czy Facebook stały się jednym z najpotężniejszych narzędzi komunikacyjnych zarówno w miejscu pracy jak i poza nim. Do tej pory wiele badań i dyskusji skupiało się głównie na potencjalnie negatywnych i destruktywnych („ciemnych”) konsekwencjach korzystania z mediów społecznościowych w pracy, poświęcając niewiele uwagi konstruktywnemu („mądrymu”) wykorzystaniu portali społecznościowych do poprawienia jakości zarządzania zasobami ludzkimi (HRM). W kontekście specjalnego wydania niniejszego czasopisma na temat technologii i HRM, autorzy artykułu badają związek pomiędzy używaniem mediów społecznościowych a poczuciem zadowolenia z pracy, na podstawie danych pochodzących

z Australijskiej Elektronicznej Ankiety dotyczącej Miejsca Pracy (the Australian Electronic Workplace Survey). Wyniki analizy pokazują, że poziom zadowolenia z pracy jest czynnikiem wpływającym na chęć wykorzystania mediów społecznościowych do wyrażenia obaw związanych z zatrudnieniem, jednakże opisane zjawisko można odnaleźć tylko wśród pracowników pokolenia Y, czyli ludzi urodzonych w latach 1980–2000. Autorzy badania ustalili, że media społecznościowe nie są popularnym kanałem komunikacyjnym służącym do wyrażenia niezadowolenia z pracy, co sugeruje, że mogą być niewykorzystanym źródłem, dającym managerom możliwość natychmiastowego zrozumienia, w czasie rzeczywistym, problemów w miejscu pracy. Tym samym, są narzędziem, które może pozytywnie wpłynąć na hierarchię kanałów komunikacyjnych w organizacji, dając każdej korzystającej z nich osobie możliwość wyrażenia własnej opinii. Zgłębienie tego potencjału mediów społecznościowych pozostaje interesującym obszarem dla przyszłych badań.

Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination / B. Shan-
kar Pawar // *Empl. Relat.* - 2016, nr 6, s. 975-994, tab. bibliogr.

**Duchowość w miejscu pracy i dobre samopoczucie pracowników: badanie empi-
ryczne.**

Dostępne prace badawcze sugerują, że dobre samopoczucie pracowników jest ważną kwestią dla pracodawców, gdyż jest oznaką zdrowego przedsiębiorstwa. Koncepcja dobrego samopoczucia odnosi się do jakości działania i doświadczeń pracownika w organizacji. Duchowość w miejscu pracy związana jest z odczuwaniem przez pracownika znaczenia pracy i poczucia wspólnoty w organizacji. Pierwsze zagadnienie odnosi się do przekonania, że wykonywane zajęcia przyczyniają się do większego dobra, drugie związane jest z doświadczeniem połączenia ze współpracownikami poprzez dzielenie tych samych obowiązków i zaangażowania. Zarówno samopoczucie pracowników jak i duchowość w miejscu pracy, cieszą się rosnącym zainteresowaniem badaczy. Autor artykułu przeprowadza badanie empiryczne, aby ocenić czy

doświadczenie duchowości w miejscu pracy przez pracownika, ma wpływ na różnorodne rodzaje dobrego samopoczucia. Formy samopoczucia wzięte pod uwagę przez autora analizy to samopoczucie emocjonalne, psychiczne, społeczne i duchowe. W trakcie badania określono i przetestowano cztery hipotezy, z których każda zakładała pozytywny związek między duchowością w miejscu pracy a jednym z czterech rodzajów dobrego samopoczucia pracowników. Wyniki badania potwierdziły te założenia. Implikacje tych rezultatów mają szerokie znaczenie na wielu polach. Organizacje mogą zastosować duchowość w miejscu pracy do jednoczesnego wzmocnienia różnych rodzajów dobrego samopoczucia, gdyż do tej pory niektóre przedsiębiorstwa lub nawet praktyki zarządzania zasobami ludzkimi wprawdzie wzmacniały niektóre formy dobrego samopoczucia, obniżały jednak inne jego rodzaje. W przypadku badań naukowych, dalsze analizy mogłyby ocenić, czy różne formy samopoczucia wynikają ze specyficznych aspektów duchowości. Wreszcie dobre samopoczucie pracowników jest kwestią społeczną, dlatego też otrzymane wyniki mają wartość i dla tej dyscypliny.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Zob. też poz. 23.

Health shocks, disability and work / M. Lindeboom, A. Llana-Nozal, B. van der Klaauw // *Labour Econ.* - 2016, vol. 43, s. 186-200, rys. tab. bibliogr.

Wstrząs zdrowotny, niepełnosprawność a praca.

Znacząca część populacji w wieku produkcyjnym cierpi z powodu choroby przewlekłej lub niepełnosprawności, która ogranicza codziennie działanie oraz/lub pracę. Wskaźniki występowania niepełnosprawności są dosyć wysokie już w przypadku młodych osób. Na przykład w Wielkiej Brytanii około 5% obywateli w wieku od 20 do 24 lat cierpi na chorobę przewlekłą. Niepełnosprawność wiąże się z częstszym korzystaniem z pomocy społecznej, biedą oraz niższym wskaźnikiem zatrudnienia. Autorzy badają związek pomiędzy wstrząsem dla zdrowia a początkiem niepełnosprawności oraz wpływem tych zjawisk na zatrudnienie. Powszechnie wiadomo, że osoby niepełnosprawne znacznie rzadziej znajdują pracę, a różnica między aktywnymi zawodowo niepełnosprawnymi i sprawnymi osobami wynosi około 30%. Na potrzeby niniejszego badania opracowano

modelowanie zdarzeń powtarzających się, wykorzystując dane pochodzące z badania dotyczącego rozwoju dzieci w Wielkiej Brytanii (British National Child Development Studies), gdzie wypadki przyczyniające się do nieplanowanej hospitalizacji są pomiarem nieoczekiwanych wstrząsów dla zdrowia. Wyniki badania pokazują, że doświadczenia takiego wstrząsu zdrowotnego znacznie zwiększa prawdopodobieństwo występowania niepełnosprawności, jednocześnie nie mając bezpośredniego wpływu na zatrudnienie w późniejszym wieku. Przedstawione rezultaty zostały użyte do symulacji związku przyczynowego pomiędzy niepełnosprawnością a wynikami zatrudnienia. Symulacje te pokazały, że około dwóch trzecich przypadków związków pomiędzy niepełnosprawnością a zatrudnieniem zależy od niepełnosprawności. Pozostała jedna trzecia to selekcja. W przypadku mężczyzn i gorzej wykształconych pracowników związek pomiędzy występowaniem niepełnosprawności a wynikiem zatrudnienia, da się w większości przypadków wyjaśnić poprzez związek przyczynowy, podczas gdy w przypadku kobiet większą rolę odgrywa selekcja. Oznacza to, że w przypadku pierwszej grupy skuteczne będą działania, których bezpośrednim celem jest przywrócenie niepełnosprawnych pracowników na rynek pracy.

The impact of acute health shocks on the labour supply of older workers: evidence from sixteen European countries / E. Trevisan, F. Zantomio // *Labour Econ.* - 2016, vol. 43, s. 171-185, rys. tab. bibliogr.

Wpływ poważnej choroby na podaż siły roboczej wśród starszych pracowników: badania z szesnastu krajów europejskich.

Autorki artykułu badają wpływ poważnej choroby na podaż siły roboczej wśród starszych pracowników w Europie. Przez poważną chorobę rozumie się tu zawał mięśnia sercowego, wylew lub nowotwór. Do tej pory zagadnienie to nie było rozpatrywane w kontekście europejskim, pomimo jego politycznego znaczenia dla stabilności budżetowej systemów zabezpieczenia społecznego. Do badania wykorzystano dane pochodzące z dwóch źródeł: angielskiego badania przekrojowego w zakresie starzenia się oraz SHARE – badania dotyczące zdrowia, starzenia się i przechodzenia na emeryturę w Europie, obejmujące szesnaście europejskich państw, reprezentujących różne

sposoby organizacji instytucji. Dane pochodzą z lat 2002 do 2013. Zastosowana strategia empiryczna została oparta na niezwykle bogatym zestawie informacji na temat zdrowia i rynku pracy oraz danych panelowych. Wyniki badania pokazują, że przejście poważnej choroby, o której mówi niniejszy artykuł, podwaja ryzyko związane z odejściem starszego pracownika z rynku pracy. Towarzyszy mu w tym pogorszenie zdrowia fizycznego i psychicznego, a także skrócenie długości życia. W przypadku mężczyzn decyzja o odejściu z pracy jest spowodowana ograniczeniami, które stają na przeszkodzie dalszej aktywności zawodowej. Jeśli chodzi o kobiety, ważną rolę grają tu trudności związane z odpoczynkiem i sytuacją finansową. Heterogeniczność zachowania zaobserwowana jest we wszystkich państwach. Największe obniżenie podaży pracy następuje w północnej i wschodniej Europie oraz w Anglii, co sugeruje podobną rolę pełnioną przez zasobność systemów zabezpieczenia społecznego.

Job anxiety, work-related psychological illness and workplace performance / M.K. Jones, P.L. Latreille, P.J. Sloane // *Br. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 742-767, tab. bibliogr.

Obawa o pracę, choroba psychiczna związana z pracą a wydajność w miejscu pracy.

Istnieje wiele badań opisujących zależność pomiędzy warunkami pracy a zdrowiem. Z biegiem czasu zmniejszyła się ilość wypadków i urazów doznawanych w miejscu pracy, ale analiza zdrowotna związana z pracą powinna sprawdzać także zdrowie psychiczne. Organizacje rządowe zajęły się tym zagadnieniem i podkreślają potrzebę poprawienia zdrowia psychicznego, gdyż wynikająca z jego złej kondycji nieobecność w pracy, fluktuacja i prezenteizm (przyjście do pracy, ale pracowanie poniżej swoich możliwości z powodu złego samopoczucia) to mechanizmy, które wpływają na wydajność całego przedsiębiorstwa. Straty poniesione są w czasie pracy, który przeliczony

na pieniądze, wydaje się podawać faktyczne koszty poniesione przez firmę w wyniku choroby psychicznej pracownika. Autorzy artykułu badają zależność pomiędzy zdrowiem psychicznym siły roboczej a wydajnością w miejscu pracy, wykorzystując dane uzyskane z ankiet wypełnionych przez pracowników i pracodawców w ramach analizy British Workplace Performance Employment Relations Survey w latach 2004–2011. W przedstawionym w artykule badaniu wykorzystano dwa wskaźniki mierzące zdrowie psychiczne związane z pracą – a mianowicie, zgłaszane przez pracowników obawy o pracę i zgłoszony przez managerów stres, depresja i lęki siły roboczej. Znaleziono pozytywną korelację pomiędzy złym samopoczuciem psychicznym a nieobecnością w pracy, jednak nie było takiego powiązania pomiędzy słabym zdrowiem psychicznym a odejściem z miejsca pracy. Zależność pomiędzy złym samopoczuciem psychicznym a produktywnością w pracy jest mniej oczywista, a na wyniki wpływ miał rodzaj sektora, w którym działało przedsiębiorstwo, okres czasu oraz pomiar zdrowia psychicznego. Dane panelowe z lat 2004–2011 są dalej wykorzystane do zbadania stopnia, w jakim zmiana w stanie zdrowia psychicznego wpływa na zmianę w wydajności w pracy.

VII. PRAWO PRACY

The battle over employers' demand for 'more flexibility': attitudes of New Zealand employers / E. Rasmussen, B. Foster, D. Farr // *Empl. Relat.* - 2016, nr 6, s. 886-906, rys. tab. bibliogr.

Walka o żądanie przez pracodawców „większej elastyczności”: opinie pracodawców z Nowej Zelandii.

Od wczesnych lat osiemdziesiątych pracodawcy żądają „większej elastyczności”, która ma im pomóc w stawianiu czoła takim wyzwaniom jak, presja związana z kosztami, nowe technologie czy zmieniająca się organizacja pracy. Ponieważ „elastyczność” może przyjąć wiele form, istnieje wiele różnych modeli elastyczności, podobnie jak badań i analiz, które jasno stwierdziły, że różne kraje i sektory gospodarki mają inne wzory elastyczności. Elastyczność może też dotyczyć różnych zagadnień, m.in. zatrudnienia, postępowania w pracy, przedsiębiorstwa, rynku pracy lub kraju. Autorzy artykułu badają nastawienie pracodawców z Nowej Zelandii do zbiorowych układów pracy i zmian w prawie, w kontekście toczącej się od dawna debaty na temat elastycz-

ności. Dane potrzebne do analizy pochodzą z badania przekrojowego opartego na kwestionariuszu wysłanym pocztą, który skierowany był do pracodawców sektora prywatnego, zatrudniających powyżej dziesięciu osób i działających we wszystkich siedemnastu przemysłach w standardowej klasyfikacji. W niektórych kwestiach przeprowadzono także szczegółowe rozmowy z 25 pracodawcami uczestniczącymi w badaniu. Wyniki badania pokazują, że większość pracodawców wspiera ostatnie zmiany w prawie, choć pojawiają się pewne odchylenia w zależności od sektora przemysłu i rozmiaru firmy oraz rodzaju stosowanych w miejscu pracy zmian. Zaskakujące było odkrycie, iż większość pracodawców nadal uważa, że prawo jest sprawiedliwie wyważone lub lepiej traktuje pracowników. Badania na temat stosunku pracodawców do zmian ustawodawczych są rzadko przeprowadzane, dlatego dostarczają wartościowych danych dla twórców polityki, związków zawodowych, pracodawców i badaczy stosunków pracy.

‘Hard law makes bad cases’: The International Labour Organization (nervously) confronts New Governance institutions / B. Langille // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 407-423.

„Trudne prawo tworzy złe przypadki”: Międzynarodowa Organizacja Pracy (nerwowo) konfrontuje się z instytucjami nowego zarządzania.

„Nowe zarządzanie” to innowacyjne, często niepaństwowe oraz „miękkie” podejścia do prawa, prawotwórstwa, polityki oraz przepisów, które dla prawa pracy stanowią brzemienne w skutkach przedsięwzięcie. Zagrożone są prawa proceduralne i znaczące zabezpieczenia kojarzące się z prawem pracy i napędzane ogólnie rozumianą misją ochrony pracowników, o które długo i ciężko walczone, lecz które teraz są przestarzałe. Mimo to współczesny świat zmusza prawo pracy do skonfrontowania się z rozumieniem siebie i z tradycyjnymi metodami działalności biznesowej. Na poziomie międzynarodowym nadal obowiązuje „twarde” podejście: państwa powinny otrzymywać wytyczne, których przestrzeganie powinno być monitorowane, a w przypadku konfliktu

powinno się zastosować kary. „Miękkie” podejście zdobywa sobie jednak coraz więcej zwolenników, a polega ono na dopasowanej do państwa i problemu pomocy, analizie porównawczej i informacji zwrotnej na temat inicjatyw i polityki pracy oraz konstruktywnego wsparcia w postaci wiedzy eksperckiej i zasobów. Nadal jednak trwa walka o uwagę prawników zajmujących się prawem pracy, pomiędzy twardym i miękkim prawem, a jej wyniki są często mieszane i kontrowersyjne. Autor artykułu uważa, że naleganie na twarde prawo, w momencie gdy nie jest ono ani pożądane ani możliwe jest przepisem na złe wyroki w konkretnych sprawach. Twierdzi on także, że tocząca się debata na temat twardego i miękkiego podejścia do prawa jest nieprzydatna, chyba, że umieści się ją w jasnym kontekście dobrej odpowiedzi na pytanie „do czego służy międzynarodowe prawo pracy?” Tylko kiedy zrozumiemy czym jest to zadanie, będziemy mogli zastanowić się nad narzędziami potrzebnymi do jego zrealizowania.

The impact of Brexit on UK labour law / M. Ford // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 473-495.

Wpływ Brexitu na prawo pracy w Zjednoczonym Królestwie.

23 czerwca 2016 roku ogłoszono wyniki referendum, które zdecydowało o wyjściu Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej (Brexit). Referendum obnażyło głębokie podziały pomiędzy regionami, grupami wiekowymi, wykształceniem i klasą społeczną, które zerwały z tradycyjnym rozbiem sympatii i poglądów na partie polityczne. Decyzja o opuszczeniu UE odbiła się szerokim echem zarówno w Wielkiej Brytanii jak i poza nią. Obecnie wyniki głosowania nie mają jeszcze żadnej mocy prawnej, ale kiedy dojdzie do Brexitu, konsekwencje dla praw pracowniczych, z których większość chroniona jest przez prawo Unii Europejskiej będą ogromne. Autor artykułu bada, jak prawa chroniące pracowników były przedstawiane w debacie toczącej się przed referendum, jaka jest historia stosunku Wielkiej Brytanii do praw pracowniczych opracowanych przez Unię Europejską oraz w jaki sposób prawa pracowników i środki

naprawcze gwarantowane przez UE wpływają obecnie na prawo i politykę pracy Zjednoczonego Królestwa. Analizuje także mechanizmy prawne, które zostaną wprowadzone, aby zmienić po Brexicie gwarantowane przez Unię Europejską prawa chroniące pracowników oraz podkreśla niektóre czynniki, które mogą mieć wpływ na przyszły wygląd prawa pracy na Wyspach. Poruszane w artykule elementy, które trzeba wziąć pod uwagę jeśli myślimy o nowym prawie po Brexicie to: polityka rządu Wielkiej Brytanii, opłaty za wniesienie sprawy do sądu pracy, stosunki handlowe pomiędzy Unią Europejską a Zjednoczonym Królestwem oraz położenie lokalnej administracji w Szkocji, Walii i Irlandii Północnej.

Labour law and the Capability Approach / R. del Punta // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 383-405.

Prawo pracy a zdolnościowa koncepcja ubóstwa autorstwa Amartya Sen.

Autor w artykule zastanawia się, czy zdolnościowa koncepcja ubóstwa (Capability Approach – CA) może dostarczyć nowych i uaktualnionych podstaw dla prawa pracy. W tym kontekście, traktuje on CA jako normatywną teorię polityczną, które to podejście jest w pełni uzasadnione faktem, iż choć początkowo koncepcja CA została opracowana z myślą o zagadnieniach dobrego samopoczucia i jakości życia w przypadku ubóstwa, obecnie jest propagowana jako odrębne podejście (lecz nie jako spójna teoria) do sprawiedliwości społecznej. Należy jednak pamiętać, że autorowi nie chodzi jedynie o CA jako alternatywną metodę służącą do ekonomicznej i społecznej analizy, ale o wartość jaką ma rozwój możliwości pracowników. W początkowej części artykułu przedstawiono ogólne powody kryzysu tradycyjnie akceptowanych podstaw prawa pracy, następnie zbadano czy zdolnościowa koncepcja ubóstwa potrafi prze-

mawiać językiem prawa, a w szczególności prawa pracy. Zasadniczym punktem analizy było także odpowiedzenie na pytania czy CA jest w stanie skutecznie odnieść się do wymiaru władzy, co stanowi niezwykle istotne zagadnienie w stosunku pracy, i vice versa, czy pojęcie indywidualnej autonomii wspierane w zdolnościowej koncepcji ubóstwa, może być strategicznym i cennym celem dla prawa pracy. Ponadto artykuł bada, czy wartość poznawcza wynikająca z CA umożliwi prawnikom zajmującym się prawem pracy, rozwijać szersze spojrzenia na obszar działalności tej dziedziny. Artykuł zamyka konkluzja mówiąca, że zdolnościowa koncepcja ubóstwa posiada potencjał pozwalający na wniesienie istotnego wkładu do opracowania bardziej dynamicznego i trwałego prawa pracy.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Application de la Charte de l'assuré social dans le secteur chômage en fonction des organismes de paiement / G. Vandendriessche // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2016, nr 1, s. 103-124.

Stosowanie Karty Ubezpieczonego Społecznie w przypadku bezrobocia w odniesieniu do instytucji płatniczych.

Celem belgijskiej ustawy z dnia 11 kwietnia 1995 roku było stworzenie jednolitych ram realizacji różnych systemów zabezpieczenia społecznego. W praktyce okazało się, że ustawa ta inspirowała się przepisami dotyczącymi rent, które charakteryzują się pojedynczymi decyzjami podejmowanymi w trakcie dość długiego procesu decyzyjnego. W innych działach ma to bardziej zmienny charakter, w zależności od sytuacji osobistej i zawodowej ubezpieczonego. Autor stwierdza, że ustawa spowodowała wiele podstawowych problemów dla innych działów w kwestii praktycznego stosowania implikacji budżetowych. Dlatego też musiała zostać dostosowana za pomocą prze-

pisów, aby spełnić wymagania innych działów zabezpieczenia społecznego. W kontekście ubezpieczenia od bezrobocia, jego specyficzny charakter jest związany z faktem, iż organizacje pracownicze zauważyły możliwość utworzenia instytucji płatniczej mającej za zadanie przyznawanie i płacenie zasiłków dla bezrobotnych. W tym celu rząd belgijski uchwalił rozporządzenia, w rezultacie których zostały zachowane bardziej korzystne przepisy dotyczące ubezpieczenia od bezrobocia. Artykuł omawia zasady i przepisy związane z istnieniem instytucji płatniczych w dziedzinie ubezpieczenia od bezrobocia. W belgijskim systemie ubezpieczeniem od bezrobocia i płatnością zasiłków dla bezrobotnych dla swoich członków, zajmowały się organy związkowe. Osoby niezrzeszone zaczęły otrzymywać zasiłki dla bezrobotnych dopiero po II wojnie światowej, gdy powstały instytucje publiczne zajmujące się tym działaniem. Po wprowadzeniu Karty Ubezpieczonego Społecznie, sytuacja się skomplikowała gdyż nowo powstałe przepisy były mniej korzystne dla osób korzystających z tego typu ubezpieczenia. Zaistniała potrzeba stworzenia odrębnych przepisów, które byłyby odstępstwem od przepisów wprowadzających Kartę. Takie przepisy zostały wprowadzone w 1999 r., które przy jednoczesnej zgodności z Kartą, uwzględniają wykonalność finansową.

The case of the guarantee pension reform: change of perceived income adequacy among low-income pensioners in Finland / I. Airio, M. Nurminen // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2016, nr 3, s. 248-267, rys. tab. bibliogr.

Reforma dotycząca minimalnej gwarantowanej emerytury: zmiana postrzeganej adekwatności dochodu wśród emerytów o niskich dochodach w Finlandii.

Autorzy artykułu badają, jaki wpływ na postrzeganą adekwatność dochodu wśród najbiedniejszych emerytów miała reforma minimalnej gwarantowanej emerytury, przeprowadzona w 2011 roku w Finlandii. To właśnie gorzej sytuowani emeryci otrzymują emeryturę minimalną, której wysokość odpowiada całkowitej kwocie otrzymywanej w ramach emerytury państwowej. Gwarantowaną emeryturę zaprojektowano jako indywidualny zasiłek uzupełniający, który nie będzie miał wpływu na plany emerytur państwowych i tych, które zależą od wysokości zarobków. Autorzy próbują odpowiedzieć na pytanie, jak zmieniła się postrzegana adekwatność dochodów wśród emerytów uprawnionych do pełnej wysokości emerytury państwowej w wyniku reformy gwa-

rantowanej emerytury. W badaniu wykorzystano dane pochodzące z ankiety pocztowej przeprowadzonej przed i po wprowadzeniu reformy (w latach 2010 i 2013). Kwestionariusz był skierowany do emerytów w przedziale wiekowym 65–85, którzy już wtedy byli uprawnieni do pobierania emerytury państwowej w pełnej wysokości, a dodatkowo zostali uprawnieni do minimalnej gwarantowanej emerytury w 2011 roku. Przeprowadzona analiza pokazała, że emeryci o niskich dochodach, byli bardziej zadowoleni ze swojej sytuacji finansowej po wprowadzeniu reformy. Dlatego też można stwierdzić, że reforma dotycząca gwarantowanej emerytury, ma pozytywny wpływ na postrzeganą adekwatność dochodów wśród starszych, gorzej sytuowanych osób. Jednakże trzeba pamiętać, że takie zagadnienia jak zdrowie, demografia i czynniki społeczno-ekonomiczne, także odgrywają rolę w badaniu adekwatności dochodu postrzeganej przez populację ludzi starszych, którzy mieli niskie zarobki.

La charte de l'assuré social - 20 ans en 2015. Le point de vue d'une organisation de travailleurs / P. Palsterman // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2016, nr 1, s. 157-164.

Karta ubezpieczonego społecznie – 20 lat w 2015 roku. Punkt widzenia organizacji pracowniczych.

Autor artykułu został poproszony o przedstawienie poglądów osoby ubezpieczonej odnośnie Karty Ubezpieczonego Społecznie. Przedstawia się on jako reprezentant ogólnego interesu ubezpieczonych, co głównie oznacza możliwość korzystania z efektywnego systemu zabezpieczenia społecznego, który płaci na czas to do czego ma się prawo zgodnie z zasadami ogólnie przyjętymi przez sprawiedliwość dystrybucyjną i w ramach właściwej równowagi pomiędzy prawami i obowiązkami. Interes ten nie zawsze jest równoważny z interesem indywidualnym. Karta przyznaje zasadom dobrej administracji w relacjach pomiędzy systemem a ubezpieczonym uwagę, na którą zasługują. Jest ona belgijskim tekstem federalnym, który nie zawsze jest zgodny z przepisami regionalnymi i wspólnotowymi. Według autora wspólnoty powinny mieć

swobodę przeglądu w ramach przepisów o ubezpieczeniu społecznym, które zostały im przekazane w kontekście ostatniej belgijskiej reformy państwowej. Autor omawia wyroki belgijskiego trybunału konstytucyjnego dotyczące między innymi wierzytelności w następstwie odrzucenia wydatków. Proponuje on ponownie napisać Kartę w celu lepszego wyjaśnienia, w jakich sytuacjach jest ona rzeczywiście stosowana. Mówi też o zajęciu się derogacjami, które się zwiłokrotniły, omawia kwestię sum nienależnych oraz zasadę niedziałania prawa wstecz. Zajmuje się także terminem odwołań od decyzji administracyjnych, kwestią odsetek na rzecz ubezpieczonego z powodu opóźnień w podejmowaniu decyzji czy wypłacaniu środków, jak również odsetek od odzyskanych zasiłków.

La charte de l'assuré social, 20 ans après: stop ou encore? / P. Bouchat // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2016, nr 1, s. 57-82.

Karta Ubezpieczonego Społecznie 20 lat później: rezygnacja czy kontynuowanie?

Karta Ubezpieczonego Społecznie funkcjonuje już w Belgii 20 lat. Nadszedł czas aby zadać sobie nieco prowokacyjne pytanie, czy kontynuować jej stosowanie czy też z niej zrezygnować. Aby odpowiedzieć na to pytanie, autor próbuje analizować kontekst powstania karty, środowisko funkcjonowania, jej zalety oraz jej historię i aktualną sytuację w krajach sąsiadujących z Belgią, takich jak Niemcy, Holandia, Francja, Luksemburg i Wielka Brytania. Po przedstawieniu aktualnego stanu, autor przechodzi do analizy celów Karty stworzonych w przepisach z 1986 r. i tego czy zostały one osiągnięte. Stwierdza on, iż nie osiągnięto takich celów jak walka z ubóstwem, brakiem bezpieczeństwa obywatela oraz zbliżenia obywatela do służb publicznych. Takie cele jak bezpieczeństwo prawne, zostały osiągnięte częściowo gdyż praktycznie nie istnieje doradztwo w kwestii decyzji ubezpieczonego w odniesieniu do jego sytuacji

osobistej. Każdy kraj ma też inne przepisy odnośnie terminu zwrotu środków finansowych. W wielu krajach przepisy związane z funkcjonowaniem Karty wymagają zmian i uzupełnień. Autor chwali uregulowania Karty w Holandii. Proponuje dokładne przebadanie przypadku holenderskiego i wzorowanie się na nim w dalszych pracach nad rozwojem karty w innych krajach. W swojej konkluzji artykuł stwierdza, iż Karta, mimo swoich wad, jest atrakcyjna dla ubezpieczonych. Wymaga jednak reform, w których oprócz przedstawicieli instytucjonalnych powinni brać udział przedstawiciele ubezpieczonych.

Demanding occupations and the retirement age / N. Vermeer, M. Mastrogiacomo, A. Van Soest // *Labour Econ.* - 2016, vol. 43, s. 159-170, rys. tab. bibliogr.

Praca w szczególnych warunkach a wiek emerytalny.

Wiele państw przeprowadza teraz reformy systemów emerytalnych, aby zapewnić ich płynność finansową pomimo starzejącego się społeczeństwa. Jednym z najbardziej popularnych sposobów radzenia sobie z tym zjawiskiem jest podniesienie wieku emerytalnego, co wydaje się rozsądnym rozwiązaniem z uwagi na rosnącą długość zdrowego życia, dzięki czemu pracownicy są też dłużej zdolni do pracy. Oznacza to, że dłużej płacą składki emerytalne a jednocześnie krócej z nich korzystają. Co jednak z osobami, które pracują w szczególnych warunkach i już teraz mają możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę? Autorzy artykułu analizują wyjątkowe dane pochodzące z publicznej ankiety przeprowadzonej w Holandii, dotyczącej opinii społeczeństwa na temat tego, jakie zawody uznają za pracę w trudnych warunkach, czy wcześniejsza emerytura

w przypadku takich zawodów jest uzasadniona i czy są gotowi do finansowania wcześniejszej emerytury osób zatrudnionych w wymagających zawodach poprzez podatki. Wyniki analizy pokazują, że Holendrzy uważają, że pracownicy zatrudnieni na wymagających fizycznie stanowiskach powinni mieć możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę. Wzrost odchylenia standardowego w postrzeganych trudnych warunkach pracy, przekłada się na dwunastomiesięczny spadek wieku, którzy Holendrzy uznali za rozsądny do przejścia na wcześniejszą emeryturę oraz wzrost od 30 do 40 punktów procentowych jeśli chodzi o chęć opłacania planu wcześniejszej emerytury dla zawodów charakteryzujących się pracą w trudnych warunkach. Uzyskano pewne dowody na to, że osoby, których praca była podobna do ocenianego przez nich zawodu, uznawali go za bardziej wymagający niż inni respondenci, choć większość osób biorących udział w badaniu była gotowa finansować wcześniejszą emeryturę pracowników zawodów nie zbliżonych do ich własnej pracy.

Le devoir d'information dans le cadre de l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités / C. Lekane, D. Nevens, A. Zuinen // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2016, nr 1, s. 125-156.

Obowiązek informacji w ramach obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego i odszkodowań.

Art. 3 Karty Ubezpieczonego Społecznie nakłada na instytucje zabezpieczenia społecznego obowiązek zapewnienia wszelkiej użytecznej informacji, na wniosek pisemny ubezpieczonego, oraz poinformowanie go o jego wszystkich prawach i obowiązkach w odniesieniu do dalszych kroków niezbędnych do rozpatrzenia wniosku. Król Belgii, po konsultacji z Radą Zarządzającą lub organem właściwym danej instytucji określa, co powinno być rozumiane przez użyteczne informacje i procedury wdrażania omawianego artykułu. Przekrojowa lektura Karty pozwala na stwierdzenie, że informacja dla ubezpieczonego była punktem newralgicznym, wokół którego ustawodawca chciał opracować Kartę Ubezpieczonego Społecznie. Pojawienie się obowiązku informa-

cyjnego w sektorze ubezpieczeń społecznych wpisuje się w szerszy ruch mający na celu informowanie obywatela o jego prawach i obowiązkach. W ubezpieczeniach społecznych, pewne szczególne cechy, związane z sytuacją ubezpieczonych (często w sytuacji niepewnej) i złożonością w różnych sektorach, uzasadniły odejście od lub raczej uzupełnienie ogólnych przepisów wcześniej stosowanych zasad dobrej administracji. Od ponad 20 lat władza ustawodawcza, władza wykonawcza, jak również różne zaangażowane instytucje, próbują ustalić warunki i zasady wykonywania obowiązku informacyjnego. Ta długoterminowa praca nie została zakończona, ale nasuwa się pytanie ile może jeszcze potrwać? Obserwuje się, że w niektórych sektorach taki obowiązek jest rozproszony i fragmentaryczny, szczególnie w opiece zdrowotnej ze względu na związek trójstronny w tym sektorze. Ta fragmentaryczność jest problemem dla ubezpieczonego, który chce uzyskać niezbędne informacje, jednakże wydaje się złem koniecznym, gdyż należy brać pod uwagę aspekt praktyczny dostarczenia informacji czyli to, kto jest najlepszą osobą do udzielania danej zindywidualizowanej informacji. Istniejące w kontekście belgijskim instytucje nie są w tym fakcie instytucjami użytecznymi ze względu na mnogość zasiłków istniejących w belgijskim prawie.

Health insurance reform and part-time work: evidence from Massachusetts / M.O. Dillender, C.J. Heinrich, S.N. Houseman // *Labour Econ.* - 2016, vol. 43, s. 151-158, rys. tab. bibliogr.

Reforma ubezpieczenia zdrowotnego a praca w niepełnym wymiarze: badanie w Massachusetts.

Ubezpieczenie zdrowotne opłacane przez pracodawców jest ważną częścią wynagrodzenia, dlatego też zawarty w ustawie o ochronie pacjentów i dostępności służby zdrowia (The Patient Protection and Affordable Care Act) nakaz zobowiązujący pracodawcę do płacenia ubezpieczenia zdrowotnego pracownikom zatrudnionym na pełny etat, ma szansę znacząco poprawić wynagrodzenie, szczególnie w przypadku osób mających niskie zarobki. Jednakże istnieje obawa, że reforma ubezpieczenia społecznego odniesie odwrotny skutek, jeśli pracodawcy będą szukali sposobu na ominięcie tego obowiązku poprzez zmianę systemu zatrudnienia i zwiększenie ilości pracowników z umowami na pół etatu. Ponieważ nakaz z ustawy wprowadzono sto-

sunkowo niedawno, nie ma wystarczających danych potrzebnych do przeprowadzenia analizy na podstawie danych z całego kraju. Dlatego też autorzy artykułu badają skutki jakie wywarło wprowadzenie obowiązku opłaty ubezpieczenia społecznego przez pracodawców wraz z reformą zdrowia w stanie Massachusetts, na pracę na pół etatu. Wykorzystując strategię statystyczną DiD (różnica w różnicy) porównano zmiany jakie zaszły w zakresie pracy na pół etatu po reformie, oraz zmiany w różnych grupach kontrolnych. Wyniki badania pokazały, że wprowadzony w tym stanie nakaz zobowiązujący pracodawcę do płacenia ubezpieczenia zdrowotnego pracownikom zatrudnionym na pełny etat, zwiększył odsetek osób pracujących na pół etatu wśród gorzej wykształconych oraz młodych pracowników. Obliczono, że wzrost ten wynosi 1,7 punktu procentowego wśród zatrudnionych nie posiadających wyższego wykształcenia, co sugeruje, że mniej wykwalifikowanym pracownikom może grozić zmniejszenie liczby godzin pracy, który to wybieg pozwoli pracodawcom uniknąć obowiązku opłacania im ubezpieczenia zdrowotnego.

How teachers respond to pension system incentives: new estimates and policy applications / S. Ni, M. Podgursky // *J. Labor. Econ.* - 2016, nr 4, s. 1075-1104, rys. tab. bibliogr.

Odpowiedzi nauczycieli na zachęty systemu emerytalnego: nowy szacunek i polityczne wnioski.

Artykuł poświęcony jest reformie systemu emerytalnego Stanów Zjednoczonych. Brak równowagi w wysokości pensji w szkolnictwie jest jednym z wielu elementów mogących destabilizować politykę fiskalną państwa i wpływać na kształt systemu emerytalnego. W 2004 roku pensje nauczycielskie stanowiły 11,9 procent wynagrodzeń pracowniczych, podczas gdy od marca 2015 r. ich koszt wzrósł o 19,5 procent. Natomiast w tym samym okresie czasu, koszt przejścia na emeryturę w sektorze prywatnym wzrósł o jeden punkt procentowy. Autorzy w opracowaniu analizują system i plany emerytalne w Stanach Zjednoczonych. Pierwszy filar systemu emerytalnego w USA

finansowany jest ze składek pobieranych od wynagrodzeń. Świadczenia wypłacane stanowią tzw. emeryturę podstawową. W artykule autorzy poddają przeglądowi programy emerytalne. Dotychczasowa literatura dotycząca uposażeń nauczycieli była bardzo skąpa. Owszem jest wiele opracowań odnoszących się do przejścia na emeryturę i zmienności warunków zatrudnienia, ale żadne z nich nie odnosi się do nauczycieli. W opinii wielu ekspertów wysokość wynagrodzeń mających znaczenie dla przyszłych emerytur, jest także elementem motywującym, wpływającym na jakość pracy. Ponadto należy zachęcać szczególnie młode osoby do kontynuowania pracy poprzez oferowanie korzystnych warunków przejścia na emeryturę. Autorzy za pomocą zestawu danych administracyjnych z okręgu Missouri i analizy obecnej sytuacji systemu emerytalnego, formułują korzystny model przejścia na emeryturę nauczycieli. Za jego pomocą określają stopień wpływu polityki płac na emerytury oraz jak system emerytalny determinuje wysokość wynagrodzeń.

The political economy of early exit: the politics of cost-shifting / C. Schmitt, P. Starke // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 391-407, rys. tab. bibliogr.

Wczesne odejście na emeryturę – polityka przenoszenia kosztów.

W wielu krajach OECD w latach 70. XX wieku, rozpoczął się proces masowego odchodzenia na emeryturę nawet osób w wieku przedemerytalnym. Było to spowodowane ułatwieniami w przechodzeniu z rynku pracy do publicznego systemu emerytalnego, wysokimi świadczeniami emerytalnymi, zasiłkami dla bezrobotnych czy świadczeniami rentowymi. Autorzy przeanalizowali, dlaczego nadal w niektórych krajach wczesne przejście na emeryturę jest zjawiskiem dominującym, mimo iż w innych krajach powrócił trend „aktywnego starzenia się”, a wskaźnik zatrudnienia wzrasta. Ilościowa analiza wskaźnika zatrudnienia w 21 krajach OECD wskazuje, iż ekonomia polityczna wczesnego odejścia na emeryturę opiera się o sektorowe polityki przenoszenia kosztów. To nie czynniki takie jak, pozycja związków zawodowych czy specyfika rządów w danym kraju, decydują o powszechności podejmowania decyzji

o wczesnym przejściu na emeryturę, lecz kluczową rolę odgrywa tu struktura zbiorowych stosunków pracy i polityk sektorowych. Autorzy dowodzą, iż wczesne przejście na emeryturę jest popularniejsze w krajach, gdzie dominują zdecentralizowane stosunki pracy. Koszty restrukturyzacji są tam przenoszone z sektorów o wysokiej ekspozycji na globalną konkurencyjność, na sektory chronione i usługowe. Przeciwnie, wcześniejsze przechodzenie na emeryturę znajduje się w trendzie spadkowym w krajach o wysoko scentralizowanych stosunkach pracy, gdzie proces przenoszenia kosztów między sektorami nie funkcjonuje. Trzeba także podkreślić, iż eksternalizacja prowadzi do wyższych wskaźników wczesnego przejścia na emeryturę i spowalnia odwrócenie się tego trendu. Autorzy artykułu wyjaśniają także, dlaczego niektórym rządów jest dużo trudniej niż innym, zreformować system emerytalny i działać na rzecz „aktywnego starzenia się”.

Possible reforms of pay-as-you-go pension systems / J. Banyar // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2016, nr 3, s. 286-308 bibliogr.

Możliwe reformy repartycyjnych systemów emerytalnych.

Niewiele krajów na świecie może się pochwalić systemem emerytalnym, który będzie działał równie dobrze kiedy dzisiejsze dzieci przejdą na emeryturę, jak w obecnych czasach. Większość krajów, może być pewna czegoś dokładnie odwrotnego, czyli tego, że ich systemy emerytalne nie przetrwają dłużej, niż jeszcze jedno pokolenie. Oznacza to, że potrzebne są zmiany i reformy. Głównym punktem większości zamierzonych reform jest ograniczenie zakresu i długości trwania obecnych świadczeń. Pozostaje jednak odpowiedź na pytanie, czyje emerytury powinny zostać obniżone, w jakim zakresie, w jaki sposób i na jakich zasadach. Powodem chęci zastosowania takiego rozwiązania są pewne błędy w konstrukcji systemów emerytalnych, dlatego tak ważne jest, aby umieć je naprawić. Autor artykułu przedstawia i porównuje możliwe sposoby reformy obecnych repartycyjnych systemów emerytalnych. Zmiany te są nie-

zbędne, ze względu na niekorzystną demografię. Porównanie przeprowadzono w sposób ogólny, bez skupiania się na jednym określonym kraju. Pomysły dotyczące reformy emerytalnej nie wykraczają zazwyczaj poza model emerytalny nakreślony przez Paula Samuelsona, a niniejszy artykuł omawia nie tylko to znane podejście do reform emerytalnych, ale wskazuje także, cytując mniej znane prace na ten temat, kilka innych pomysłów na wyjście z obecnej sytuacji. Artykuł pokazuje istnienie alternatywy dla koncepcji przedstawionej przez Samuelsona w ramach modelu emerytalnego, choć problem z emeryturami można także rozwiązać wychodząc od jego pomysłu, poprzez redystrybucję dostępnych miejsc pracy lub wprowadzenie podstawowego dochodu.

Le regime des prestations sociales indûment versées à la lumière de la jurisprudence en matière de prestations familiales / N. Stalmans // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2016, nr 1, s. 83-102 bibliogr.

System świadczeń socjalnych wypłaconych nienależnie w świetle orzecznictwa dotyczącego świadczeń rodzinnych.

Zgodnie z artykułem 17 akapit 2 Karty Ubezpieczonego Społecznie, kwoty nienależnie wypłacone w wyniku pomyłki administracyjnej instytucji przyznającej świadczenie, nie mogą być odzyskane od ubezpieczonego. Zasada ta istniała wcześniej w kilku działach sektora zabezpieczenia społecznego, ale dzięki Karcie ma ona zastosowanie w całym sektorze. Pojęcie „błędu administracyjnego” dotyczy naruszenia prawa polegającego na błędnym zastosowaniu przepisów, błędu polegającego na złym ustaleniu faktów lub nieuwzględnieniu wszystkich faktów niezbędnych do podjęcia decyzji. Autor artykułu opisuje dwie przeciwstawne zasady stosowane w sytuacji nie-

słusznie wypłaconych świadczeń socjalnych. Pierwsza z nich to zasada bezpieczeństwa prawnego polegająca na tym, iż jeśli organ administracyjny wydaje decyzję to ubezpieczony powinien wierzyć w jej zasadność. Druga to zasada legalności stanowiąca, iż każda decyzja powinna być prawnie uzasadniona. Obie zasady są sprzeczne. Jednakże artykuł 17 akapit 2 Karty stara się tę sytuację uporządkować. System zarządzania i odzyskiwania świadczeń niesłusznie wypłaconych jest ważnym zagadnieniem dyskusji w orzecznictwie prawa pracy, szczególnie w odniesieniu do prawa otrzymywania zasiłków rodzinnych. Zgodnie z przeprowadzoną analizą wydanych wyroków, sędziowie zainteresowani są zachowaniem równowagi pomiędzy ochroną ubezpieczonego w obliczu pomyłek administracyjnych, a ograniczeniem tej ochrony w granicach rozsądku, aby nie obciążać zbytnio finansów publicznych na korzyść ubezpieczonych działających lekkomyślnie lub w złej wierze.

Une loi peut-elle garantir qu'un ayant droit social bénéficie du soutien adéquat au bon moment? / G. Van de Velde // *Rev. Belge Secur. Soc.* - 2016, nr 1, s. 165-174.

Czy prawo może zagwarantować to, że podlegający prawu społecznemu korzystą z odpowiedniego wsparcia w odpowiednim momencie?

Autor mając 35-letnie doświadczenie w pracy w belgijskiej federalnej służbie publicznej zajmującej się ubezpieczeniami społecznymi, porusza kwestię tego, czy istniejąca w Belgii Karta Ubezpieczonego Społecznie spełnia swoje zadanie. Stwierdza on, że to nie tyle prawo może zagwarantować, że podlegający mu skorzysta z odpowiedniego wsparcia w odpowiednim momencie, ale ważna jest gotowość różnych służb do traktowania klienta jako głównego obiektu ich zainteresowania i dzięki współpracy do osiągnięcia tego co można otrzymać z prawdziwych odpowiedzi na jego pytania. W tym sensie, istnienie Karty Ubezpieczonego Społecznie może być raczej przyjmowane jako kara dla różnych służb ubezpieczenia społecznego i opieki społecznej, gdyż instytucjom tym nie udaje się bez istnienia tego prawa zaskarbić zaufania ubezpieczonych.

Czy to oznacza, iż byłoby lepiej zlikwidować Kartę? Autor stwierdza, iż nie jest to konieczne. Prawo ma sens jeśli jest rozumiane jako jedna z dźwigni umożliwiających stworzenie w sposób nowoczesny i właściwy, spersonalizowanej oferty globalnych odpowiedzi na pytania i potrzeby ubezpieczonego społecznie (odpowiednie wsparcie w odpowiednim czasie), oraz, że nadszedł czas na zmiany w tym zakresie.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 33, 48.

Active aging through employment: a critical feminist perspective on Polish policy /
A. Zbyszewska // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 449-472.

**Aktywne starzenie się przez zatrudnienie: krytyczne feministyczne spojrzenie na
polską politykę.**

W ostatnich latach w Polsce wiek stał się kluczowym czynnikiem dla środków regulacji rynku pracy. Polskie plany długoterminowego rozwoju, szczególnie te przyjęte przez poprzednią partię rządzącą – Platformę Obywatelską, kładą duży nacisk na wydłużone życie zawodowe, gdyż jest ono niezbędne do utrzymania gospodarczej stabilności. Ze względu na niski wskaźnik zatrudnienia wśród polskich seniorów oraz braki pomiędzy prawdziwym a ustawowym wiekiem emerytalnym, wiele z działań podjętych w ramach akcji Aktywne Starzenie się, skupia się głównie na zawodowej aktywacji osób powyżej pięćdziesiątego roku życia. Kluczowymi narzędziami zachęcającymi

Polaków do długiego życia zawodowego stały się podażowe techniki aktywacyjne i popytowe inicjatywy wraz z reformami systemu emerytalnego. Należy się jednak zastanowić jak bardzo działania te są osiągalne i wystarczające. Artykuł przedstawia krytyczną ocenę reform i polityki aktywnego starzenia się w Polsce, z perspektywy feministycznej i społeczno-prawnej. Umieszcza je na skrzyżowaniu pomiędzy transformacją i restrukturyzacją systemu opieki społecznej, a zmianą regulacji rynku pracy zgodnie z neoliberalnymi wartościami. Artykuł rozpoznaje dwa kluczowe punkty zainteresowania lub też źródła napięć. Pierwszy z nich to stopień, w jakim wysiłki mające na celu podniesienie poziomu uczestnictwa ludzi starszych w rynku pracy, biorą pod uwagę warunki panujące na tym rynku. Drugim czynnikiem jest rola jaką odgrywają seniorzy w świadczeniu opieki i innych działaniach służących do utrzymania dotychczasowego poziomu życia. Kierunek jaki obrała polityka w Polsce może mieć potencjalnie negatywne konsekwencje dla dobrego życia ludzi starszych biorących udział w, lub pozostających poza rynkiem pracy, a także dla organizacji opieki i szerszych procesów społecznej reprodukcji. Jak pokazuje artykuł, konsekwencje te są bagatelizowane w polityce i reformie prawnej.

The employment dynamics of disadvantaged women: evidence from the SIPP / J.C. Ham, X. Li, L. D. Shore-Sheppard // *J. Labor. Econ.* - 2016, nr 4, s. 899-944, rys. tab. bibliogr.

Dynamika zatrudnienia ubogich kobiet: dowody SIPP.

Problematyka dotycząca dobrobytu rodzin, jest szeroko omawiana i dyskutowana w środowisku ekonomistów pracy. Badania udowodniły, że może ona kształtować bezrobocie, ubóstwo, a przed wszystkim jakość życia. W ciągu ostatnich kilku lat zainteresowanie tematem dobrobytu wzrosło ze względu na nowe spojrzenie na pracę. W związku z zaobserwowanymi niskimi dochodami rodzin, ekspansją w odliczeniach od podatku dochodowego, rząd federalny Stanów Zjednoczonych zauważył potrzebę reformy w opiece społecznej. Autorzy analizują dynamikę zatrudnienia ubogich i samotnych matek, poprzez zbudowanie modelu aktywności zatrudnienia i jego oceny. Rozpatrują lata 1986–1995, czas dużych zmian polityki przeciwdziałania ubóstwu

w tym kraju. Od fiskalnego reżimu i zniechęcenia do pracy, do zmian w strukturze pomocy finansowej, wsparcia rodzin i udogodnień w przepisach, dotyczących opieki nad dzieckiem i ubezpieczeń zdrowotnych. Dla jak najlepszego zrozumienia procesu dynamiki zatrudnienia autorzy biorą pod uwagę dane uwzględniające historię zatrudnienia ubogich matek. Wykorzystują Badania Dochodu i Programu Współpracy (SIPP), które są jednolitą, wieloaspektową bazą danych, dotyczącą jakości życia w gospodarstwach domowych. SIPP gromadzi dane w formie paneli (prób), dostarczających miesięczne raporty na temat zmian w zatrudnieniu. Na podstawie otrzymanych wyników autorzy określają, w jakim stopniu poszczególne polityki wpłynęły na zmienność rynków pracy oraz jakie znaczenie miały przedziały czasowe dla zatrudnienia.

The length of maternity leave and family health / L.V. Beuchert, M.K. Humlun, R. Vejlin // *Labour Econ.* - 2016, vol. 43, s. 55-71, rys. tab. bibliogr.

Związek pomiędzy długością urlopu macierzyńskiego a zdrowiem rodzinnym.

Ilość czasu jaką spędzają matki z dziećmi w porównaniu do ilości czasu jaką spędzają na rynku pracy w trakcie pierwszych lat po urodzeniu dziecka, jest zjawiskiem często omawianym, a skutki tej różnicy są szeroko badane. Artykuł bada związek pomiędzy długością płatnego urlopu macierzyńskiego a fizycznym i psychicznym zdrowiem rodziny. Powszechnie uważa się, że wydłużenie urlopu macierzyńskiego przynosi korzyści na prawie wszystkich polach, poczynając od okresu karmienia piersią a kończąc na poznawczych umiejętnościach dziecka. Dotychczasowe badania potwierdziły, że wydłużenie czasu trwania urlopu macierzyńskiego wydłuża jednocześnie okres karmienia piersią oraz wpływa na zachowania kobiet na rynku pracy, nie znaleziono jednak wystarczającej liczby dowodów na istnienie związku pomiędzy długością

urlopu macierzyńskiego a innymi sferami życia. Badanie oparto o reformę systemu opieki rodzicielskiej w Danii, która wydłużyła średnią długość urlopu macierzyńskiego do 32 tygodni. Na podstawie tego systemu autorzy starali się ocenić wpływ jaki długość urlopu ma na różne wskaźniki zdrowotne, m.in hospitalizację zarówno matki jak i dziecka oraz rodzeństwa, a także na prawdopodobieństwo otrzymania antydepresantów przez matkę. Rezultaty badania pokazują, że wydłużenie płatnego urlopu macierzyńskiego ma pewien wpływ na wyniki zdrowotne matki i rodzeństwa nowonarodzonego dziecka, jednakże konsekwencje dla zdrowia samego dziecka są bardzo niewielkie. Dane te zgadzają się z istniejącymi już dowodami pochodzącymi z wcześniejszych badań, które mówią, że konsekwencje urlopu macierzystego dla wyników osiągniętych przez dzieci w dziedzinie zdrowia oraz na rynku pracy, są bardzo nieduże. Badanie sugeruje, że wszelkie korzystne skutki wydłużenia trwania urlopu macierzyńskiego są tym większe, im mniej zasobna jest rodzina.

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

Zob. też poz. 5, 17, 24.

Industrial Relations (IR) changes in China: a foreign employer's perspective / S.W. Chung // *Empl. Relat.* - 2016, nr 6, s. 826-840, rys. tab. bibliogr.

Zmiany w stosunkach pracy w Chinach: perspektywa zagranicznego pracodawcy.

Pracownicy w Chinach mają zazwyczaj złe doświadczenia związane z wykonywaniem pracy, do czego przyczyniają się niskie płace, liczne nadgodziny, oraz choroby i uszkodzenia powstałe w miejscu pracy. Ponieważ brakuje rządowych środków rozpatrywania roszczeń, coraz więcej pracowników sięga po ekstremalne rozwiązanie takim jak strajk. Nie brakują również samobójstw pracowników. Dążenie Chin do uzwiązkowienia i zbiorowych układów pracy, jest ściśle związane z powyższymi niepokojami. Choć badania dotyczące stosunków pracy w Chinach poświęciły dużo miejsca tym środkom zaradczym, nie skupiały się na reakcji zagranicznych pracodawców na wprowadzane zmiany. Autor artykułu przygląda się temu, jak firmy spoza Chin postrzegają i odpowiadają na ostatnie przekształcenia w stosunkach pracy w tym państwie. Dane potrzebne do analizy zebrano w siedzibie głównej i chińskich filiach jednej z między-

narodowych korporacji. Wyniki badania pokazują, że związek zawodowy działający w firmie zagranicznej w Chinach spełnia trzy główne funkcje: zbiorowego głosu, monopolu oraz spraw zewnętrznych, oraz że interpretacja tych funkcji przez przedsiębiorstwo zmieniła się w dynamicznym środowisku chińskich stosunków pracy. Dodatkowo badanie dowiodło, że pracodawca rozpoczął wprowadzanie własnych strategii zgodności takich jak, utworzenie przyjaznego związku zawodowego, rozłączenie różnych funkcji związku, wyłączanie praw pracowników spod kolektywizacji poprzez skuteczne techniki zarządzania zasobami ludzkimi oraz surowsze przepisy, a także zmniejszenie rozmiaru przedsiębiorstwa, w celu ograniczenia obciążenia administracyjnego. Niniejszy artykuł przyczynia się do lepszego zrozumienia wprowadzenia uzwiązkowienia i zbiorowych układów pracy w Chinach, poprzez przedstawienie ostatnich zmian w stosunkach pracy z perspektywy pracodawcy. Ponadto określa wyłaniający się wzorzec postrzegania i reakcji pracodawcy w Chinach, podkreślając wyjątkowe cechy, które do tej pory nie były omawiane w pracach na temat anty związkowych zachowań pracodawców.

Swiss multinational companies and their European Works Councils: European voluntarism meets Swiss voluntarism / P. Ziltener, H. Gabathuler // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 353-369, tab. bibliogr.

Szwajcarskie firmy międzynarodowe i ich Europejskie Rady Zakładowe: połączenie europejskiego i szwajcarskiego woluntaryzmu.

Chociaż Szwajcaria nie jest członkiem Unii Europejskiej, procesy europeizacji dotyczą jej w wielu obszarach i na wielu poziomach. Jednym z nich jest upowszechnienie się od lat 90. Europejskich Rad Zakładowych, co wywiera wpływ na sytuację pracowników zatrudnionych zarówno w szwajcarskich, jak i innych firmach prowadzących działalność na terenie tego kraju. Aż 48 ze 111 międzynarodowych firm, których centrale mieszczą się w Szwajcarii, posiada Europejskie Rady Zakładowe. Autorzy artykułu analizują, jak międzynarodowe firmy z siedzibą w Szwajcarii, respektują unijną dyrektywę dotyczącą Europejskich Rad Zakładowych. W rezultacie woluntarystycznych regulacji, zarówno na poziomie europejskim jak i szwajcarskim, jakość praktyk in-

formacyjnych i konsultacyjnych różni się w stopniu zasadniczym, przede wszystkim w zależności od specyfiki przedsiębiorstw, jak i podejścia zaangażowanych bezpośrednio osób. Badania wykazują, iż szwajcarscy pracownicy odgrywają znaczącą rolę w Europejskich Radach Zakładowych, ale niewielu z nich korzysta w sposób bezpośredni i ewidentny z tego nowego rozwiązania instytucjonalnego. Jedynie w rzadkich przypadkach, kiedy zarówno kadra kierownicza, jak i kluczowi przedstawiciele pracowników posiadają głębokie poczucie własności, prawdziwy ponadnarodowy dialog społeczny na poziomie przedsiębiorstwa prowadzi do osiągnięcia konkretnych rezultatów. Jednym z głównych efektów funkcjonowania Europejskich Rad Zakładowych jest dostęp do informacji o prawach i obowiązkach przedstawicieli pracowników w różnych krajach i możliwość porównania efektywności różnych systemów i praktyk z tego zakresu.

INDEKS ALFABETYCZNY

Airio I. 35

Banyar J. 43

Bardoel E. A. 6

Beuchert L.V. 48

Bouchat P. 37

Casteleman B. L. 4

Chang K. 13

Cheung S. Y. 19

Chung S.W. 49

Cooper B. K. 25

Córdoba Iñesta A.I. 2

Dillender M.O. 40

Drago R. 6

Farr D. 30

Flannery D. 17

Ford M. 32

Foster B. 30

Fruehwirth J. C. 22

Gabathuler H. 50

Gong Y. 19

Grimmer M. R. 20

Grönqvist E. 14

Ham J.C. 47

Hansen A.M. 23

Hecker R. 25

Heinrich C.J. 40

Hennekam S. 7

Hensvik L. 16

Hogh A. 23

Holland P. 25
Houseman S.N. 40
Huang J. C. 19
Humlun M.K. 48

Jones M.K. 29

Klaauw B. van der 27
Koivisto S. 9
Kotey B. 10

Langille B. 31
Laroche P. 24
Latreille P.L. 29
Lekane C. 39
Li X. 47
Llena-Nozal A. 27
Lindqvist E. 14
Lindeboom M. 27

Llinares Insa L.I. 2
Long B. T. 4

Macis M. 18
Madichie N. O. 12
Martin A. J. 20
Mastrogiacomo M. 38
Mundbjerg Eriksen T.L. 23

Navarro S. 22
Nevens D. 39
Ni S, 41
Nurminen M. 35
Nyakang'o M. 12

Palsterman P. 36
Papadopoulos O. 3
Pawar B. S. 26
Perales F. 21

Peters P. 8
Podgursky M. 41
Punta R. del 33

Rasmussen E. 30
Refslund B. 5
Rice R. E. 9

Saloniemi A. 1
Schivardi F. 18
Schmitt C. 42
Sharma B. 10
Shore-Sheppard L.D. 47
Skans O.N. 16
Sloane P.J. 29
Stalmans N. 44
Starke P. 42
Stokes P. 15
Svalund J. 1

Takahashi Y. 22
Tomaszewski W. 21
Trevisan E. 28
Turner T. 17

Van de Velde G. 45
Van Soest A. 38
Vandendriessche G. 34
Vejlin R. 48
Vermeer N. 38
Vulkan P. 1

Wagner I 5
Wellen J. M. 20

Zacarés González J.J. 2
Zantomio F. 28
Zbyszewska A. 46
Zheng Y. 11

Ziltener P. 50

Zuinen A. 39

**Młodzież w wieku 15–19 lat nie ucząca się, nie pracująca
ani nie przygotowująca się do zawodu (%)**

Kraj	2012	2013	2014	2015
Austria	1,4	1,8	2,9	2,2
Belgia	5,7	5,3	4,8	4,7
Bułgaria	12,3	12,1	12,2	12,2
Chorwacja	3,5	4,7	2,1	3,4
Cypr	5,7	5,6	4,7	5,0
Czechy	1,3	1,4	1,4	1,5
Dania	2,7	2,0	1,9	2,0
Estonia	4,3	.	5,0	4,3
Finlandia	2,7	3,1	2,5	3,2
Francja	3,0	3,3	3,3	3,2
Grecja	5,7	5,4	5,6	5,7
Hiszpania	4,2	4,2	4,2	4,4
Holandia	1,6	1,4	1,5	1,4
Irlandia	7,2	7,0	7,1	6,9
Litwa	.	.	.	.

**cd. Młodzież w wieku 15–19 lat nie ucząca się, nie pracująca
ani nie przygotowująca się do zawodu (%)**

Kraj	2012	2013	2014	2015
Luksemburg	.	.	.	.
Łotwa	5,0	.	.	.
Malta	3,7	6,0	6,9	6,2
Niemcy	2,1	1,7	2,0	2,2
Polska	2,0	1,8	1,9	1,4
Portugalia	2,7	3,2	2,3	2,5
Rumunia	8,0	7,9	8,0	9,9
Słowacja	2,1	2,4	2,9	3,4
Słowenia	3,0	2,2	2,0	2,9
Szwecja	2,1	2,2	1,7	2,0
W. Brytania	3,5	3,7	3,4	3,5
Węgry	5,5	5,4	5,9	4,2
Włochy	7,6	6,9	7,1	7,2
UE 28	3,8	3,7	3,8	3,8

Źródło: Eurostat.