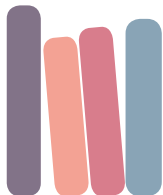




ISSN 0209-357X

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego



PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

SPIS TREŚCI

Wykaz wykorzystanych czasopism i ich skrótów	III
Wykaz skrótów i kodów	IV
I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje	1–14
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	–
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	15–19
IV. Wynagrodzenie	20–25
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	26–28
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	29–31
VII. Prawo pracy	32–36
VIII. Zabezpieczenie społeczne	37–39
IX. Warunki i jakość życia	40–44
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	45–51
Indeks alfabetyczny	121
Tablica statystyczna: Zagrożeń biedą lub wykluczeniem społecznym	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Empl. Relat.* – Employee Relations, Bradford 2017 nr 1
Eur. J. Soc. Secur. – European Journal of Social Security, Hague 2016 nr 4
Ind. Bezieh. – Industrielle Beziehungen, München 2016 nr 4
Ind. Relat. – Industrial Relations, Oxford 2016 nr 4 ; 2017 nr 1
Int. Labour Rev. – International Labour Review, Geneva 2016 nr 3
J. Eur. Soc. Policy – Journal of European Social Policy, London 2016 nr 5 ; 2017 nr 1
J. Soc. Secur. Law – Journal of Social Security Law, Mytholmroyd 2016 nr 3
Labor Law J. – Labor Law Journal, Chicago 2016 nr 4
Labour – Labour, Cambridge 2016 nr 4
Work Stress – Work and Stress, London 2016 nr 4
WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2016 nr 8

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. 38, 40.

Arbeit, Arbeitsbewusstsein und Interessenorientierung von Hochqualifizierten Angestellten / H. Kotthoff // *Ind. Bez.* - 2016, nr 4, s. 415-439 bibliogr.

Praca, identyfikacja z pracą i reprezentacja interesów wysoko wykwalifikowanego personelu.

Irytację wśród naukowców wywołuje fakt istnienia trudności dopasowania zatrudnionego w prywatnym sektorze gospodarki personelu wysoko wykwalifikowanego, posiadającego wykształcenie wyższe, do kategorii strukturalnych w teorii klas. Problem wynika stąd, że chociaż z formalnego punktu widzenia można te osoby traktować jak zwykłych pracowników najemnych, to jednak z powodu ich wykształcenia, posiadanych przez nich kompleksowych zakresów obowiązków i w wielu przypadkach pełniących różne funkcji o charakterze menadżerskim, są oni raczej utożsamiani z wyższą klasą zawodową. Ponadto, są wysoko zaangażowani i identyfikują się z pracą, zachowując jednocześnie dystans wobec związków zawodowych oraz rad zakładowych. Mając powyższe na uwadze autor stara się ustalić zmiany jakie w następstwie tego

nastąpiły, w przypadku pracowników o wysokich kwalifikacjach. W tym celu sięgnął on po wyniki badań prowadzonych przez młodych socjologów w Niemczech, dotyczących wysoko wykwalifikowanych pracowników. W wyniku przeglądu literatury socjologicznej autor dochodzi do wniosku, że kluczowe elementy tradycyjnego modelu high-trust, zdały się być jednak zachowane. Inną sprawą jest natomiast sytuacja specjalistów pochodzących z branży IT oraz perspektywy równych szans kariery zawodowej kobiet i mężczyzn o wysokich kwalifikacjach.

Community colleges and employers: how can we understand their connection? / P. Osterman, A Weaver // *Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 523-545, rys. tab. bibliogr.

Szkolnictwo policealne i pracodawcy: jak możemy lepiej zrozumieć ich powiązania.

Amerykański system kształcenia oraz nabywania umiejętności potrzebnych do indywidualnego jak i ekonomicznego rozwoju, bardzo się zmienił przez ostatnie dziesięciolecia. Najnowsze trendy w oświacie amerykańskiej sugerują, aby po ukończeniu szkoły średniej, kontynuować naukę w szkołach policealnych. Kilkuletnie studia nabrały nowych znaczeń, gdy przyjrzymy się temu, jak państwa różnych narodów czerpały korzyści z bogatego programu szkół policealnych, jednocześnie starając się go dostosować do zapotrzebowania lokalnych firm. Udzielały im pomocy i wsparcia wzajemnie się uzupełniając. Celem artykułu jest przedstawienie powiązania pracodawców ze szkolnictwem policealnym w USA, a także jego wspieranie. Autorzy opierają się na trzech hipotezach. Według najnowszych analiz szkoły policealne stanowią dla pracodawców

substytut warsztatu pracowniczego i są namiastką szkoleń wewnętrznych przedsiębiorstw. Jednym z elementów powiązań jest także korzyść ekonomiczna. O wiele tańszym i prostszym rozwiązaniem jest korzystanie z kilkuletniego programu szkół policealnych, niż inwestowanie w szkolnictwo wyższe. Ponadto program szkolnictwa policealnego może być kompleksowym źródłem dla przedsiębiorstwa, które już z niego korzysta. W tym świetle szkolnictwo policealne nadające nowe umiejętności, może wpływać na lepszą pozycję firmy, a przede wszystkim zapewniać umiejętności, których firmy nie są w stanie dostarczyć.

Crime, search, and ex-offenders' accessibility to labour markets / Y. Otsu // *Labour*. - 2016, nr 4, s. 393-414, rys. tab. bibliogr.

Przestępstwo, model poszukiwań a dostęp byłych więźniów do rynku pracy.

Resocjalizacja byłych przestępców ma zarówno pozytywny jak i negatywny wpływ na społeczeństwo. Z jednej strony pozwala na pracę większej liczby ludzi, co prowadzi do zwiększenia produkcji w społeczeństwie, z drugiej strony wielu z byłych więźniów popełnia kolejne przestępstwo, gdyż nieformalne mechanizmy kary takie jak dyskryminacja na rynku pracy czy odizolowanie od społeczeństwa, nie są dla nich wystarczającą motywacją do powstrzymania się od wykroczenia. Nadal nie jest jasne jaki stopień resocjalizacji więźniów jest optymalny dla społeczeństwa. Autor artykułu bada wpływ, jaki resocjalizacja byłych więźniów ma na zachowania przestępcze oraz rynek pracy. W badaniu, choć z pewnymi zmianami, zastosowano model poszukiwań na rynku pracy. Po pierwsze, wprowadzono stan, w którym społeczeństwo nie pozwala byłym więźniom na ubieganie się o pracę. Po drugie, publikowanie pensji zastąpiono negocjowaniem

wysokości zarobków. Wyniki badania pokazują, że promowanie resocjalizacji może w pewnych przypadkach obniżyć poziom przestępczości. Resocjalizacja obniża liczbę bezrobotnych pracowników, którzy popełnili przestępstwo oraz zwiększa liczbę zatrudnionych, którzy nie są przestępcami. W takiej sytuacji rynek pracy nie jest wydajny nawet jeśli weźmiemy pod uwagę Warunek Hosiosa, co skutkuje wystarczającą liczbą miejsc pracy w standardowym modelu szukania pracy bez historii kryminalnej. Powodem braku wydajności jest fakt, iż możliwość popełnienia przestępstwa przez bezrobotnego byłego więźnia zwiększa jego wartość na rynku pracy oraz równowagę płac, co ma negatywne skutki zewnętrzne dla firm i zmniejsza ich udział w rynku pracy, sprawiając, że traci on swoją wydajność.

The cyclical volatility of equilibrium unemployment and vacancies: evidence from Italy / G. Cardullo, M. Guerrazzi // *Labour*. - 2016, nr 4, s. 433-454, rys. tab. bibliogr.

Cykliczna zmienność równowagi pomiędzy okresami bezrobocia i wakatów na przykładzie Włoch.

Niniejszy artykuł bada zmienność występowania bezrobocia i wolnych stanowisk pracy na rynku pracy we Włoszech, na przestrzeni dwudziestu lat, od roku 1993 do 2014. W badaniu wykorzystano dostępne źródła danych dotyczą nieobjętych stanowisk. Wyniki badania pokazują, że na gruncie empirycznym zmienność wskaźnika elastyczności rynku pracy jest prawie dwadzieścia razy wyższa niż zmienność produktywności pracy, bez względu na źródło pochodzenia analizowanych danych oraz, że pary wakaty-bezrobocie ujawniły klasyczną odwrotną zależność zakładaną przez krzywą Beveridge'a. Wyniki te zostały także potwierdzone poprzez badanie okresu wypełnionego seriami wolnych stanowisk pracy, co właściwie odslania spójny paradoks Shimer'a oraz mocną odwrotną zależność pomiędzy wakatami i bezrobociem. Dodatkowo, z teoretycznego punktu

widzenia, artykuł pokazuje, że model dopasowań składający się z segmentacji rynków pracy i szukania pracy w trakcie bycia zatrudnionym, może potencjalnie dostarczyć odpowiedniego mechanizmu tłumaczącego ten schemat. Okazało się, że wysiłek szukania nowej lepszej pracy poczyniony przez pracowników zatrudnionych w niezadowolających dla nich miejscach, może zwiększyć efekt wstrząsu produktywności na elastyczność rynku pracy, poprzez dostarczenie wyników zmienności bliskich dostępnym dowodom empirycznym. Wykorzystany w niniejszym badaniu model teoretyczny osadzony jest w technologii symetrycznego dopasowania w dwóch sektorach produkcyjnych. Kolejne prace badawcze mogłyby się skupić na analizie konsekwencji użycia konkretnej technologii dopasowania, aby utworzyć bezpośredni związek pomiędzy stopniem segmentacji rynku pracy a amplitudą makroekonomicznych fluktuacji.

Do sectoral employment programs work? New evidence from New York City's sector-focused career centers / J.M. Gasper, K.A. Henderson, D.S. Berman // *Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 40-72, tab. bibliogr.

Czy programy zatrudnienia sektorowego działają? Nowe dowody pochodzące z sektorowych poradni zawodowych w Nowym Jorku.

Choć zatrudnienie sektorowe staje się coraz bardziej popularne jako podejście zapewniające możliwość znalezienia pracy dla osób o niskich dochodach i znajdujących się w gorszym położeniu na rynku pracy, jednocześnie uzupełniając luki w sile roboczej w konkretnych sektorach, nie ma zbyt wielu dowodów świadczących o skuteczności programów takiego zatrudnienia. Autorzy artykułu starają się wnieść swój wkład w ocenę efektywności programów zatrudnienia sektorowego poprzez analizę trzech dużych programów działających w Nowym Jorku, przy użyciu pseudoeksperymentalnej metody oraz bogatych danych administracyjnych dotyczących wysokości zarobków przed i po udziale w jednym z programów zatrudnienia sektorowego (SFCC). Wyniki

badania pokazują, że osoby uczestniczące w SFCC miały większe szanse na zatrudnienie i doświadczenie stabilności pracy oraz uzyskanie wyższej pensji w ciągu roku od zakończenia programu zatrudnienia sektorowego, niż osoby z grupy porównawczej korzystające z innych poradni zawodowych, które różnią się tylko tym, iż nie kierują swoich usług do jednego konkretnego sektora. W ciągu roku od odejścia z programu jego uczestnicy odczuli wzrost wysokości zarobków o około 5300 dolarów oraz wzrost zatrudnienia o ok 7,5 punktu procentowego. Ponadto, program pozytywnie wpłynął na pensję i zatrudnienie najbardziej poszkodowanych osób szukających pracy, tych, które mają wykształcenie średnie lub podstawowe i nie pracowały przez rok przed zapisaniem się do programu, a jest to grupa, której szczególnie trudno jest pomóc. Pomimo tego, iż nie wiadomo czy takie wyniki utrzymują się przez dłuższy okres czasu, autorzy badania uważają, że zatrudnienie sektorowe jest obiecującym podejściem, oferującym możliwości pracy wysokiej jakości dla najbardziej pokrzywdzonych mieszkańców miast.

The effects of the job-creation scheme: evidence from regional variation in program capacities / R. Eppel // *Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 161-190, rys. tab. bibliogr.

Skutki programu tworzenia miejsc pracy: na przykładzie regionalnych odmian jego działania.

Bezpośrednie programy tworzenia miejsc pracy oferują osobom bezrobotnym, stojącym przed ryzykiem stałego wykluczenia z rynku pracy, tymczasowe dofinansowane zatrudnienie w firmach sektora publicznego lub sektora organizacji non-profit, a także szkolenie kwalifikacji oraz wsparcie społeczno-pedagogiczne. Głównym celem powyższych programów jest usunięcie, często powracających, przeszkód w zdobyciu zatrudnienia, a także ustabilizowanie i wykwalifikowanie tych osób do przyszłego powrotu na regularny rynek pracy. Artykuł ocenia wpływ uczestnictwa w bezpośrednim programie tworzenia miejsc pracy w Austrii i sprawdza, czy programy takie skutecznie spełniają swoją funkcję pomostu pomiędzy częstym bezrobociem a regularnym zatrudnieniem. Wyniki badania pokazują, że zazwyczaj ułatwiają one wyjście z bezrobocia, jednakże

nie mają długotrwałego wpływu na regularne zatrudnienie częstych bezrobotnych. Nawet po wzięciu udziału w programie, jego uczestnicy będą bezrobotni średnio przez 574 dni w ciągu trzech lat (ci, którym udało się wrócić do regularnego zatrudnienia, pozostaną bez pracy przez 484 dni). Ponadto, istnieje wysokie prawdopodobieństwo, że w przyszłości znów będą brać udział w programie tworzenia miejsc pracy. Takie wyniki wskazują, że kluczową cechą programu stanowią środki mające obniżyć ryzyko powrotu do bezrobocia. Bardziej wszechstronna pomoc po zakończeniu programu – coaching pracy, a także wsparcie zawodowe i społeczno-pedagogiczne udzielane w miejscu pracy lub poza nim – mogłaby pomóc w trwalszym przejściu na regularny rynek pracy. Niektórzy z uczestników programu nie mają jednak realnych szans na powrót do regularnego zatrudnienia. Dla takich osób rozsądnym rozwiązaniem byłoby stworzenie stałych dofinansowanych miejsc pracy, gdyż mogą one przynieść wiele korzyści nie tylko bezrobotnym, ale społeczeństwu i gospodarce.

Executive mobility and minority status / P.M. Guest // *Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 604-631, tab. bibliogr.

Mobilność i status mniejszości kadry kierowniczej.

W ostatnich latach można zaobserwować znaczący wzrost udziału pracowników z grup mniejszościowych na szczeblu kierowniczym amerykańskich przedsiębiorstw. W 1979 roku na 1708 przedstawicieli kadry kierowniczej 1000 największych firm, znalazło się trzech Afroamerykanów, dwóch Azjatów, dwóch Latynosów oraz osiem kobiet. Dla porównania, w 2010 roku, wśród 2682 menadżerów 1500 największych firm znajdowało się 32 Afroamerykanów, 106 Azjatów, 45 Latynosów oraz 122 kobiety. Na tej podstawie można stwierdzić, że grupy mniejszościowe na szczeblach kierowniczych nadal stanowią niewielki odsetek wśród menedżerów, w porównaniu do udziału tych grup w ogólnych zasobach siły roboczej w Stanach Zjednoczonych. Rasa, pochodzenie czy płeć są cechami, które mogą wpływać na sposób, w jaki przedstawiciele kadry kierowniczej zachowują się i w jaki są traktowani. Obserwacje i dane statystyczne potwierdziły,

że decydenci bywają często uprzedzeni wobec kadry kierowniczej pochodzącej z grup mniejszościowych, a nawet stosują wobec nich praktyki dyskryminacyjne. Alternatywą mogą być firmy, które ceniąc różnorodność, faworyzują przedstawicieli mniejszości. Należy wziąć pod uwagę, że grupy mniejszościowe mogą prezentować odmienne zachowania i podejście do wielu spraw (takich jak np. podejmowanie ryzyka i rywalizacja), niż mężczyźni rasy białej. Artykuł analizuje także mobilność kadry kierowniczej pochodzącej z grup mniejszościowych, w amerykańskich firmach. Wnioski autora potwierdzają, że jej przedstawiciele mają mniejsze szanse na awans oraz niższe wynagrodzenie, niż mężczyźni rasy białej. Dotyczy to przede wszystkim Afroamerykanów oraz kobiet. Natomiast w przypadku menadżerów pochodzenia azjatyckiego i latynoskiego te zjawiska występują w znacznie mniejszej skali.

Labour statistics in south-eastern Europe: similarities and differences across national definitions / G. Filipi // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 3, str. 461-470, tab.

Statystyki dotyczące pracy w Europie Południowo-Wschodniej: podobieństwa i różnice występujące w definicjach narodowych.

Artykuł porównuje praktyki w zakresie statystyki w takich krajach jak Albania, Bośnia i Hercegowina, Bułgaria, Chorwacja, Kosowo, Macedonia, Czarnogóra, Serbia, Słowenia i Turcja. Te wszystkie państwa zbierają potrzebne dane poprzez badanie siły roboczej (Labour Force Survey – LFS), które jest standardową ankietą gospodarstw domowych przeprowadzaną przez oficjalne instytucje statystyczne działające w danym kraju. LFS pozwala zgromadzić rzetelne informacje na temat cech charakterystycznych osób aktywnych zawodowo, takich jak wykształcenie, wiek, praca na wiele etatów oraz na temat samej pracy: godzin pracy, sektora, zawodu czy rodzaju umowy. Badania te wykazują rozbieżności pojawiające się w definicjach, klasyfikacjach, oraz pozycji pewnych grup na rynku pracy, w szczególności w przypadku bezrobocia. Zarówno ze względu

na ogólną dokładność jak i możliwość porównywania międzynarodowych danych, ważne jest aby zharmonizować narodowe definicje statystyczne dotyczące zatrudnienia, bezrobocia i braku aktywności zawodowej. Te trzy wzajemnie się wykluczające i wyczerpujące kategorie są sposobem dzielenia populacji w wieku produkcyjnym, stosowanym w ankietach dotyczących siły roboczej przeprowadzanych przez Unię Europejską (EU-LFS). Głównym celem EU-LFS jest podanie szczegółowych i wyjaśniających danych w każdej z tych kategorii. Aby zapewnić możliwość porównania wyników statystycznych pomiędzy państwami i różnymi okresami czasu, EU-LFS używa tych samych koncepcji i definicji, stosuje się do wytycznych ILO/ICLS, używa wspólnych klasyfikacji (NACE, ISCO, ISCED, NUTS), bada ten sam zestaw cech charakterystycznych w każdym kraju. Autor porównuje definicje EU-LFS z tymi stosowanymi przez kraje Europy Południowo-Wschodniej. Artykuł kończy się wezwaniem do zapobiegania rozbieżnościom, które jeszcze pozostały, poprzez dalszą harmonizację.

The myth of unadaptable gender roles: attitudes towards women's paid work among immigrants across 30 European countries / K.N. Breidahl, C.A. Larsen // *J. Eur. Soc. Policy*. - 2016, nr 5, s. 387-401, rys. tab. bibliogr.

Mit o nieprzystosowanych rolach płciowych: stosunek jaki mają imigranci do płatnej pracy kobiet na przykładzie trzydziestu krajów w Europie.

Panuje powszechne przekonanie, że stosunek imigrantów do roli jaką pełnią kobiety i mężczyźni w rodzinie i w pracy, odzwierciedla głęboko zakorzenione wartości, których prawie nie da się zmienić. To szeroko rozprzestrzenione założenie od kilku lat pojawia się we współczesnych politycznych dyskusjach w wielu państwach Europy Zachodniej, a tradycyjny podział ról występujący w rodzinach imigrantów jest uznawany za przeszkodę na drodze uczestnictwa kobiet w rynku pracy. Pomimo tego, że powyższy pogląd jest niezwykle popularny, nie ma wielu badań, które zajmowałyby się tym zagadnieniem. Autorzy artykułu badają stopień i tempo, w jakim imigranci przystosowują się do opinii na temat zarobkowej pracy kobiet, która obowiązuje w ich

nowej ojczyźnie. W badaniu wykorzystano dane pochodzące z Europejskiej Sondy Społecznej z lat 2004, 2008 i 2010. Pozwoliło to na porównanie i przeanalizowanie podejścia do płatnej pracy kobiet wyrażonego przez 13.535 imigrantów mieszkających w trzydziestu europejskich państwach. Wyniki badania pokazują, że stosunek respondentów do aktywności zawodowej kobiet jest silnie ustrukturyzowany przez instytucjonalny i kulturowy kontekst kraju gospodarzy. Oznacza to, że osoby imigrujące do państwa, które popiera strukturę rodziny z oboma partnerami aktywnymi zawodowo, po pewnym czasie uważają, iż kobiety nie powinny rezygnować z pracy na rzecz rodziny. Imigranci, którzy osiedlają się w kraju propagującym mężczyzn jako głównych żywicieli rodziny, twierdzą, że kobiety powinny być przygotowane na poświęcenie kariery dla dzieci. Zarówno mężczyźni jak i kobiety, a także imigranci posiadający rodzinę i bezdzietni, bardzo szybko zaczynają podzielać poglądy obowiązujące w nowym państwie.

On government-subsidized training programs for older workers / C. Dauth, O. Toomet // *Labour*. - 2016, nr 4, s. 371-392, rys. tab. bibliogr.

Finansowane przez rząd programy szkoleniowe dla starszych pracowników.

W najbliższych latach starzenie się populacji oraz wysoki poziom długu publicznego przyczynią się do obciążenia budżetu publicznego wielu państw. Częścią zaplanowanego przeciwdziałania temu zjawisku jest szkolenie obecnej siły roboczej. Autorzy artykułu analizują wpływ finansowanych przez rząd programów szkoleniowych dla starszych pracowników na przykładzie wprowadzonego w Niemczech w 2007 roku projektu o nazwie WeGebAu. Celem tego programu jest poprawienie zatrudnialności aktywnych zawodowo osób po 45. roku życia zatrudnionych w małych i średnich przedsiębiorstwach, oraz zapobieżenie ich odejściu z pracy poprzez finansowanie potrzebnych im szkoleń. Wyniki analizy pokazują, że kursy dotowane przez rząd zwiększają prawdopodobieństwo pozostania na rynku pracy o ok. 2,5 punktu procentowego w przeciągu 2 lat po szkoleniu. Rezultat ten jest szczególnie widoczny w przypadku

pracowników zatrudnionych na pół etatu, osób dłużej biorących udział w programie oraz pracowników powyżej 55. roku życia. Wyniki sugerują, że główną przyczyną takiej sytuacji jest odroczenie czasu emerytury, co prawdopodobnie związane jest z poczuciem większej satysfakcji z wykonywanej pracy. Artykuł na kilka sposobów przyczynia się do rozwinięcia stosunkowo niewielkiej ilości literatury poświęconej publicznie dotowanym programom szkoleniowym dla czynnych zawodowo pracowników. Po pierwsze, badanie skupia się na wpływie wyników na osoby indywidualne, nie zaś na przedsiębiorstwa, oraz dostarcza dowodów na to, że z perspektywy pracowników finansowane przez państwo programy szkoleniowe ostatecznie przynoszą korzyści w kwestii stopy zatrudnienia i wysokości zarobków. Po drugie, analiza dotyczy starszych pracowników, którzy mierzą się ze specyficznymi trudnościami, a tym samym zabiera głos w politycznej dyskusji toczącej się w ostatnich latach na temat zatrudnionych po 45. roku życia.

Skill-specific unemployment risks : employment protection and technological progress - a cross-national comparison / J. Bennett // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2016, nr 5, s. 402-416, rys. tab. bibliogr.

Ryzyko bezrobocia związanego z konkretną umiejętnością: ochrona zatrudnienia a postęp technologiczny – porównanie pomiędzy różnymi państwami.

W wielu krajach europejskich utrzymuje się stały i wysoki poziom bezrobocia. Rozluźnienie przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia (EPL) ma poprawić szansę na znalezienie pracy szczególnie przez osoby poszkodowane obecnie na rynku, czyli posiadające niskie kwalifikacje, które często tracą wobec postępu technologicznego. Autorka artykułu bada związek pomiędzy przepisami dotyczącymi ochrony zatrudnienia a ryzykiem bezrobocia związanym z konkretnymi umiejętnościami posiadanymi przez pracowników i sprawdza czy stosunek ten moderowany jest przez poziom zaawansowania technologicznego danego kraju. Ponieważ postęp technologiczny faworyzuje pracowników z wyższymi kwalifikacjami, mógł doprowadzić do różnych wymogów

w zakresie elastyczności dla grup o różnych kwalifikacjach. Dane potrzebne do analizy pochodzą z badania siły roboczej (Labour Force Survey) przeprowadzonego w 2008 roku i koncentrują się na aktywnych zawodowo osobach cywilnych w wieku od 25 do 49 lat mieszkających w dwudziestu krajach w Europie. Wyniki badania pokazują, że bardziej restrykcyjne przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia zwiększają ryzyko bezrobocia u wykwalifikowanych grup pracowników tylko w sytuacji, kiedy poziom zaawansowania technologicznego danego państwa jest bardzo wysoki. W innych krajach, mniej zaawansowanych technologicznie, bardziej restrykcyjne przepisy wiążą się z niższym poziomem nierówności w przypadku ryzyka bezrobocia. Jednakże istnieją dwie strony tego medalu. W większości krajów mniej luźne zasady dotyczące zatrudnienia zapewniają, w przypadku osób posiadających niskie kwalifikacje, niższe ryzyko utraty pracy prowadząc jednocześnie do wyższego wskaźnika bezrobocia wśród wysoko wykwalifikowanych.

Traditionelle und neue intermediäre Akteure in den Arbeitswelten hochqualifizierter Solo-Selbständiger / B. Apitzsch, C. Ruiner, M. Wilkesmann // *Ind. Bez.* - 2016, nr 4, s. 477-497, rys. tab. bibliogr.

Tradycyjne i nowe podmioty pośredniczące na rynku pracy wysokokwalifikowanych samozatrudnionych.

Autorzy zwracają uwagę na nowe zjawisko jakim jest rosnąca liczba obecnych na rynku pracy wysoko wykwalifikowanych osób samozatrudnionych. Ich zdaniem, stanowią oni rosnącą część zasobów elastycznej siły roboczej, która znajduje zatrudnienie w usługach bazujących na intensywnie wykorzystywanej wiedzy. Przyznają, iż w przypadku osób pozostających w samozatrudnieniu można przypuszczać, że odpowiadają one same za negocjowanie i ustalanie swoich warunków płacy, a ich sytuacja dochodowa potrafi być bardzo heterogeniczna. Autorzy postanawiają zająć się wspomnianą tezą, przewidującą, że w przypadku tej grupy warunki pracy są negocjowane indywidualnie.

Proponują także przyjrzeć się roli zarówno starych, dotychczasowych podmiotów (związki zawodowe, stowarzyszenia zawodowe), jak i nowych (agencje personalne czy kooperatywy), w zakresie zaangażowania się w kształtowanie płac wysokokwalifikowanych samozatrudnionych. W prezentowanej analizie wykorzystano studium jakościowe obejmujące osoby samozatrudnione oraz przedstawicieli związków zawodowych, stowarzyszeń zawodowych, agencji personalnych oraz kooperatyw działających w branży filmowej, IT i w medycynie. W oparciu o dane pochodzące z wywiadów stwierdzono, że osoby samozatrudnione wysoko wykwalifikowane, nie negocjują indywidualnie swych wynagrodzeń, są w nie bowiem zaangażowani zarówno tradycyjnie, jak i nowe podmioty, które oferują pomoc osobom samozatrudnionym poprzez wspieranie rozwoju i upowszechnienie standardów.

Warum bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine berufliche Mismatch-Analyse / K. Haverkamp // *WSI Mitt.* - 2016, nr 8, s. 595-602, rys. tab. bibliogr.

Dlaczego miejsca do nauki zawodu pozostają nieobsadzone? Zawodowa analiza dotycząca niedopasowania.

Autorka zajmuje się w artykule zjawiskiem tzw. niedopasowania miejsc i kandydatów do nauki zawodu w Niemczech. W efekcie mamy dużą liczbę młodych ludzi zainteresowanych nauką zawodu, którzy nie mogą znaleźć miejsca do jej odbycia i jednocześnie rosnącą liczbę miejsc do nauki zawodu, na które nie sposób znaleźć chętnego do odbycia stażu zawodowego. Szacuje się, że nawet 40 tysięcy miejsc do nauki zawodu pozostaje nie obsadzone, przy istniejącej jednocześnie dużej grupie osób, która nie może znaleźć odpowiedniego miejsca do nauki zawodu. Dotychczas badacze tłumaczyli narastanie tego zjawiska występowaniem problemów zarówno po stronie oferty miejsc do nauki zawodu, jak i po stronie popytu czy zapotrzebowania na nie. Niektórzy wskazywali, iż przyczyn tej sytuacji można upatrywać w zbyt restrykcyjnej polityce

rekrutacyjnej przedsiębiorstw, eliminującej słabszych uczniów, czy w zróżnicowaniu regionalnym oferowanych miejsc do nauki zawodu. Tymczasem autorka stara się ukazać, jak wyglądają preferencje młodych ludzi w wyborze miejsc do nauki zawodu oraz podejmuje się wyjaśnić, jak kształtowały się one na przestrzeni czasu. W celu ustalenia, czy istotnie zmieniające się preferencje są jedną z przyczyn istniejącego niedopasowania, autorka sięga po dane z badania młodzieży BIBB za lata 2005–2012. Pozwoliły one prześledzić to, jak zmieniały się preferencje absolwentów szkół w minionym okresie. Jednocześnie wskazywały na wzrost zainteresowania nauką zawodu w branży usługowej bazującej na wiedzy, przy spadku zainteresowania nauką zawodu w zawodach związanych z produkcją. Autorka przypuszcza, że wspomniana zmiana w preferencjach młodych ludzi ma związek z ekspansją edukacji, która doprowadziła do wzrostu liczby absolwentów o wysokich kwalifikacjach, którzy siłą rzeczy mogą preferować naukę zawodu w zawodach usługowych opartych na wiedzy.

Zwischen den Welten: Hybride Arbeitsverhältnisse in den Kulturberufen / A. Manske // *Ind. Bez.* - 2016, nr 4, s. 498-516 bibliogr.

Pomiędzy światami: hybrydowe stosunki pracy w zawodach związanych z kulturą.

Od lat 90. XX wieku samozatrudnienie uchodzi za symptom zmian zachodzących w świecie pracy. Autor skupia swoją uwagę na stosunkach pracy funkcjonujących w zawodach kreatywnych, związanych z kulturą. Z dorobku badań empirycznych można wnioskować, że w zawodach związanych z tą branżą pojawił się nowy poziom elastyczności, prowadzący do powstawania tzw. hybrydyzacji zatrudnienia, rzucające nowe światło na samozatrudnienie, a które w dużej mierze pozostaje jeszcze poza zainteresowaniem badaczy. Skłania to do podjęcia próby wyjaśnienia, w jakim stopniu, czy też w jaki sposób warunki pracy i stosunki przemysłowe mogą prowadzić do powstawania modelu hybrydyzacji zatrudnienia. W przypadku zawodów związanych z kulturą pojawiła się nowa grupa osób zatrudnionych, która charakteryzowała się, obok elastyczności zatrudnienia, również heterogenicznością stosunków pracy, i w przypadku

której niewystarczające okazywało się dotychczasowe ujęcie w ich ramach samozatrudnienia podlegającego ubezpieczeniu społecznemu. Osoby te ze względu na to, że były dużo bardziej dynamiczne, przekraczały granice dotychczasowych form zatrudnienia, plasując się gdzieś pomiędzy samozatrudnieniem a zatrudnieniem. Również wykorzystane przez autora prace badawcze, obejmujące obszary związane m.in. ze wzornictwem, wykazały istnienie związków pomiędzy instytucjonalnym otoczeniem a przekraczaniem dotychczasowych granic w zakresie zatrudnienia, tak jak ma to miejsce w przypadku zatrudnienia hybrydowego. Autor przyznaje, że może to stanowić wyzwanie dla sposobów reprezentowania interesów osób zatrudnionych w obszarze kultury.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Institutionalized involvement: teams and stress in 1990s U.S. steel / J. Haber // *Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 632-661, tab. bibliogr.

Instytucjonalne zaangażowanie: praca zespołowa i stres w przemyśle stalowym w Stanach Zjednoczonych w latach 90-tych.

Inicjatywy pracownicze w praktyce zapewniają pracownikom bezpośredni wpływ na podejmowanie strategicznych decyzji, takich jak przydzielanie zadań czy rozwiązywanie konfliktów. Celem dzielenia się władzą z pracownikami jest spłaszczenie struktury organizacyjnej i jej demokratyzacja. Zdaniem naukowców przynosi to wiele korzyści w zakresie wydajności przedsiębiorstwa oraz pozytywnie wpływa na samych pracowników: ich zaangażowanie, satysfakcję z pracy i faktyczne wynagrodzenie. Autor artykułu przeprowadza analizę w celu uzyskania odpowiedzi na pytania, czy zaangażowanie pracowników w zarządzanie jest dobrą czy złą praktyką oraz, czy czynniki organizacyjno-kulturowe mogą wpływać na stres pracowników współpracujących w zespołach.

Autor za pomocą analizy kosztów poniesionych przez pracownika, ustala właściwe znaczenie inicjatyw pracowniczych. Poddaje obserwacji stres, który jest negatywnym efektem zaangażowania pracowników w zarządzanie oraz konstruuje modele efektów stresu pracowników przemysłu stalowego. Na jego podstawie autor stwierdza, że wzrost negatywnych emocji członków zespołu rośnie tylko wtedy, gdy występuje w kontekście konfliktów kulturowych i braku zaufania. Autor traktuje inicjatywy pracownicze jako „najlepszą praktykę” skutkującą dużą wydajnością przedsiębiorstwa i pozytywnymi efektami dla pracowników. Lata 80. i 90. to okres zwiększonego zainteresowania tą tematyką oraz propagowania zalet modelu. Według powszechnej opinii zaangażowanie pracowników nie jest jedynie celem ani narzędziem. Jest to filozofia zarządzania i przywództwa, aktywnego przyczyniania się do ciągłego doskonalenia procesu organizacji pracy.

Labor-management partnership and employee voice: evidence from the healthcare setting / A.C. Avgar [et al.] // *Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 576-603, rys. tab. bibliogr.

Partnerska relacja pracownicy – zarządzający a głos pracowniczy: badania w obszarze służby zdrowia.

Obecna, trudna sytuacja służby zdrowia Stanów Zjednoczonych, polegająca na intensywnej konkurencji, zmusiła wiele organizacji zdrowotnych do redukcji kosztów opieki, przy jednoczesnym utrzymaniu dotychczasowej jakości. Szpitale oraz inne placówki zdrowotne eksperymentują z różnorodnymi innowacjami w dostarczaniu usług, z nowymi technologiami, włączając także relację partnerską pracownicy – zarządzający, która została wprowadzona po to, żeby dokonać zmian organizacyjnych, polegających na włączeniu pracowników w proces podejmowania decyzji. Relacja ta, wprowadzona w Kaiser Permanente, jest największym, najdłużej działającym i najbardziej kompleksowym partnerstwem w Stanach Zjednoczonych. Dostarcza wysokiej jakości opiekę i usługi dla pracowników i pacjentów, zapewnioną dzięki zaangażowaniu związków

zawodowych i indywidualnych pracowników w proces podejmowania decyzji. Punktem łączącym partnerstwo pracownika i pracodawcy jest utrzymywanie prawidłowego poziomu zaangażowania związków zawodowych i pracowników, w procesie podejmowania decyzji organizacyjnych i dostarczania usług. Inicjatywa ta zakłada włączenie pośrednich i bezpośrednich metod zwiększania zaangażowania pracowników oraz wprowadzenie zasady oceny dostarczonej usługi w celu uzyskania lepszych efektów organizacyjnych dla pracowników i pacjentów. Praktyka udowadnia, że pomimo założeń relacji partnerskich, nie przynoszą one wystarczających, wzajemnych korzyści. Obserwacje naukowe potwierdzają ten stan rzeczy. Niektórzy naukowcy twierdzą, że jest to wynik niedostatecznego zrozumienia dynamiki procesów i mechanizmu powstawania dodatkowych korzyści.

Linking innovative human resource practices, employee attitudes and intention to leave in healthcare services / P.V. Kloutsiniotis, D.M. Mihail // *Empl. Relat.* - 2017, nr 1, s. 34-53, rys. tab. bibliogr.

Połączenie innowacyjnych praktyk zarządzania zasobami ludzkimi, postaw pracowników oraz zamiaru odejścia z pracy w opiece zdrowotnej.

W dzisiejszych czasach, naznaczonych europejskim kryzysem finansowym, powszechnie uważa się, że odniesienie sukcesu wynika z mocnego zarządzania zasobami ludzkimi, ponieważ są one jednym z najważniejszych źródeł tworzących konkurencyjną przewagę firmy. Odpowiednie praktyki HR prowadzą do rozkwitu i dobrego samopoczucia pracowników, co przekłada się na ich większą wydajność, a tym samym polepsza wynik finansowy organizacji. Opierając się na podejściu stawiającym pracownika w centrum rozważań, artykuł bada wpływ wysoko efektywnych systemów pracy (high-performance work systems HPWS) na zaangażowanie pracownika w wykonywane

zajęcia oraz jego poczucie satysfakcji z pracy. Artykuł analizuje także mediacyjną rolę powyższych zmiennych w afektywnym przywiązaniu pracowników i ich zamiarze odejścia ze szpitala, w którym pracują. Do badania wykorzystano dane pochodzące z próby 296 osób z personelu medycznego (lekarzy i pielęgniarek), w siedmiu regionalnych szpitalach w Grecji. Do analizy użyto modelowania równań strukturalnych. Wyniki badania pokazują silny pozytywny wpływ jaki ma stosowanie wysoko efektywnych systemów pracy na pracownika i jego poczucie zadowolenia, afektywne przywiązanie oraz zaangażowanie w zajęcie, a także negatywny wpływ na ich zamiar zmiany miejsca zatrudnienia. Ponadto, zaangażowanie pracownika i odczuwanie satysfakcji z pracy to czynniki mediacyjne, które pozytywnie pośredniczą pomiędzy wysoko efektywnymi systemami pracy a afektywnym przywiązaniem pracownika, i negatywnie w związku pomiędzy HPWS a zamiarem odejścia z pracy powziętym przez siłę roboczą danej organizacji. Badania nie tylko potwierdzają wnioski z poprzednich prac na ten temat, ale także dostarczają dowodów na potencjalną skuteczność HWPS w poprawieniu wyników i dobrego samopoczucia pracowników w niepewnych czasach.

Service employee adaptiveness: exploring the impact of role-stress and managerial control approaches / S. Sahadev, K. Purani, T.K. Panda // *Empl. Relat.* - 2017, nr 1, s. 54-78, rys. tab. bibliogr.

Adaptacyjność pracowników sektora usług: badania wpływu stresu wynikającego z obejmowanego stanowiska i kontrola menadżerska.

Artykuł bada związek pomiędzy różnymi rodzajami strategii kontroli menadżerskiej, stresem wynikającym z obejmowanego stanowiska a adaptacyjnością pracowników wśród osób zatrudnionych w call center. Choć istniejące prace dotyczące środowiska call center w Indiach informują o ogromnej ilości strategii kontroli menadżerskiej, niewiele badań empirycznych próbowało zanalizować wpływ nadużycia nadzoru przez menadżerów. Dotychczasowe badania potwierdzają stosowanie wielu różnych podejść kontroli i monitorowania, m.in. wyników pracy, działania i możliwości pracowników. Wydaje się, że ten model kontroli złożony z trzech komponentów jest odpowiedni do analizy call center w Indiach. Do tej pory był on wykorzystywany do analizy zarządzania

sprzedażą. Autorzy artykułu starają się zwrócić uwagę na to, jak współoddziaływanie różnych strategii kontroli wpływa na postawy i pracę pracowników zatrudnionych w sektorze usług. Dane potrzebne do przeprowadzenia badania pochodzą z kwestionariusza wypełnionego przez pracowników call center w Indiach. Wyniki analizy pokazują, iż kontrola rezultatów pracy i działań pracownika zwiększa poczucie stresu związane z zajmowanym stanowiskiem, podczas gdy kontrola możliwości nie ma większego wpływu na osoby zatrudnione. Także oddziaływanie wzajemne pomiędzy kontrolą rezultatów pracy i kontrolą działań pracownika wpływa na stres związany z pozycją pracownika. Stres ten ma znaczący negatywny efekt dla adaptacyjności pracowników. Artykuł pokazuje, jak stosowanie różnych typów strategii kontroli może zwiększyć stres i w związku z tym wpłynąć na adaptacyjność pracownika. Autorzy starają się w ten sposób rozpocząć dyskusję dotyczącą mechanizmów kontroli pracowników zatrudnionych w sektorze usług.

Talent management practice effectiveness: investigating employee perspective / V. Khoreva, V. Vaiman, M. Van Zalk // *Empl. Relat.* - 2017, nr 1, s. 19-33, rys. tab. bibliogr.

Skuteczność praktyk zarządzania talentem: badanie perspektywy pracownika.

Teoretycy i praktycy zgadzają się co do tego, że zarządzanie talentem niezmiennie jest jednym z priorytetów organizacji na świecie, ponieważ może być źródłem stałej przewagi konkurencyjnej na niezwykle dynamicznym i często niepewnym rynku XXI wieku. Artykuł ma na celu poprawienie teoretycznego i praktycznego zrozumienia procesu, dzięki któremu skuteczne praktyki zarządzania talentem, wpływają na zaangażowanie pracowników o wysokim potencjale w rozwój swoich kompetencji liderów. Modelowanie równań strukturalnych zostało użyte do przeprowadzenia analizy danych pochodzących z kwestionariusza, wypełnionego przez próbę 439 pracowników o wysokim potencjale, zatrudnionych w jedenastu fińskich korporacjach międzynarodowych. Wyniki badania pokazują, że im bardziej pracownicy o wysokim potencjale postrzegali praktyki

zarządzania talentem jako skuteczne, tym bardziej byli zmotywowani, aby rozwijać swoje kompetencje liderów. Po drugie, rezultaty analizy ujawniły, że związek pomiędzy skutecznością działania zarządzania talentami a zaangażowaniem się w rozwój kompetencji lidera, funkcjonuje za pomocą poczucia wypełnienia kontraktu psychologicznego. Po trzecie, autorzy badania wykazali, że kobiety mocniej reagowały na skuteczność praktyk zarządzania talentem, ponieważ były bardziej zaangażowane w rozwój swoich kompetencji przywódczych niż mężczy współpracownicy. Badanie potwierdza założenia teorii wymiany społecznej, która twierdzi, że kiedy organizacje inwestują w swoich pracowników, prawdopodobnie odwzajemnią oni taką firmową inwestycję w pozytywny sposób. Wyniki badania wskazują, że praktyki zarządzania talentem mogą pomóc osobom o wysokim potencjale zrozumieć stosunek pracy i przekazać innym pracownikom postawy i zachowania wartościowe dla danej organizacji. Tym samym autorzy artykułu utrzymują, że aby otrzymać pożądane efekty, takie jak na przykład zwiększone zaangażowanie pracowników w rozwój swoich kompetencji liderów, organizacje muszą przede wszystkim inwestować w te praktyki zarządzania talentem, które są postrzegane przez pracowników jako skuteczne.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 49.

The cohort size-wage relationship in Europe / J. Moffat, D. Roth // *Labour*. - 2016, nr 4, s. 415-432, tab. bibliogr.

Stosunek pomiędzy rozmiarem kohorty a wysokością wynagrodzenia.

Unia Europejska zmienia się pod względem demografii i wykształcenia pracowników. W przyszłości nastąpi spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, przy czym będzie on mniejszy wśród osób starszych, a dotknie głównie ludzi młodszych. Jednocześnie, jeśli obecne tendencje nie zmienią się mieszkańcy Unii Europejskiej będą coraz lepiej wykształceni. Autorzy artykułu badają wpływ jakie zmiany, które zachodzą w zakresie doświadczenia i wykształcenia posiadanego przez siłę roboczą, wywierają na młodych mężczyzn na początku ich kariery zawodowej. Analiza skupia się na stosunku pomiędzy rozmiarem kohorty, tj. względnej wielkości grupy jednostek posiadających podobne cechy (takie jak płeć, wiek/doświadczenie i/lub wykształcenie) a kondycją na rynku pracy, w szczególności wysokością wynagrodzenia w Europie i obejmuje lata 2004–2010. W przeciwieństwie do poprzednich prac zajmujących się

tym tematem, które korzystały z przekrojowych danych europejskich, niniejsze podejście bierze pod uwagę grupy o podobnym wykształceniu i pochodzące z podobnych regionów, nie zaś państw, co pozwala na większe odchylenia w zmiennej wielkości kohorty oraz lepsze informacje na temat rynku pracy. Wyniki badania pokazują, że rozmiar grupy o podobnych cechach stanowi znaczną i negatywną korelację warunkującą wysokość wynagrodzenia w przypadku młodych mężczyzn z wykształceniem średnim, nie ma jednak wpływu na płacę mężczyzn z wykształceniem podstawowym i wyższym. Sugeruje to, że przewidywany spadek udziału młodych ludzi w sile roboczej zwiększy wysokość pensji w największej grupie, czyli wśród osób z wykształceniem średnim. Autorzy badania podkreślają, że opisany wpływ na wysokość pensji w poszczególnych grupach nie jest wystarczająco wyraźny, jeśli analiza nie weźmie pod uwagę podziału na obszary geograficzne.

The evolution of earnings volatility during and after the great recession / K.H. Koo // *Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 705-732, rys. bibliogr.

Ewolucja zmienności zarobków w trakcie i po wielkiej recesji.

W czasie niestabilności rynków finansowych, ogromnie ważne dla każdego obywatela jest zapewnienie pewnego źródła przychodu. Destabilizacja i wahania płac spowodowały dyskusję naukowców, dotyczącą zmienności zarobków. Na podstawie analizy wynagrodzeń mężczyzn od lat 70. XX wieku do chwili obecnej, wykazano, że ich zmienność wzrastała aż do osiągnięcia apogeum w 1980 roku, następnie uległa zmniejszeniu, ale nadal jest na poziomie wyższym niż w latach siedemdziesiątych. Trend zmienności uposażeń wśród kobiet jest całkowicie odmienny. Płynność wynagrodzeń jest o wiele większa niż w przypadku mężczyzn, ale stabilniejsza. Artykuł jest analizą zmienności zarobków kobiet i mężczyzn w czasie i po wielkiej recesji, określanej jako najgłębsze spowolnienie gospodarcze powojennej ery. Wykorzystując dane z badań przeprowadzonych w okresie 1979–2012, autor analizuje niestabilność indywidualnych przychodów,

jej przyczyny oraz następstwa. Podkreśla, że dla mężczyzn, wzrost zmienności w okresie recesji był tak duży jak w trudnym okresie początku lat osiemdziesiątych. Natomiast w przypadku kobiet, w okresie przed recesją wskaźnik płynności zarobków wykazywał silny trend spadkowy, który jednak uległ gwałtownemu wzrostowi po okresie wielkiej recesji.

Per Diems: an easy tax-free, overtime-free way to pay employees assigned to distant work sites or a potential source of significant IRS and DOL trouble? / K.C. Woodford // *Labor Law J.* - 2016, nr 4, s. 540-548.

Dieta: łatwy, nieopodatkowany, wolny od nadgodzin sposób na płacenie pracownikom zatrudnionym w odległych miejscach pracy czy potencjalne źródło znacznych problemów z IRS i DOL?

Diety są często przedstawiane jako uproszczona metoda zwrotu wydatków pracowniczych. Są one także coraz częściej stosowane jako nieopodatkowany, wolny od nadgodzin sposób na zwiększenie zarobków netto. Czy ich działanie jest jednak aż tak proste? Wygląda na to, że diety są często stosowane, w wielu różnych sektorach, w niewłaściwy sposób. Część niejasności wynika z dwóch rodzajów federalnych przepisów prawa dotyczących diet – tych opracowanych przez Służby Podatkowe (Internal Revenue Service-IRS) oraz tych pochodzących ze Stanowego Departamentu Pracy (State Department of Labor – DOL). Pierwsze z nich służą do określenia, czy diety jako dochód

podlegają opodatkowaniu, drugie pomagają stwierdzić, czy diety powinny być włączone do „regularnej stawki” przy obliczaniu nadgodzin. Oznacza to, że w zależności od tego jakie przepisy zostaną zastosowane, dieta może być jednocześnie nieopodatkowana i wyłączona z regularnej stawki za nadgodziny, opodatkowana jednak wyłączona z regularnej stawki, a także, choć bardzo rzadko, nieopodatkowana, lecz włączona w regularną stawkę. Z tego powodu pracodawcy muszą wziąć pod uwagę oba rodzaje przepisów i określić oddzielnie dla każdego pracownika, które z nich mają zastosowanie w jego konkretnym przypadku. Autorka ma na celu opracowanie pytań, które powinny być zadane przez pracodawców w przypadku każdego pracownika otrzymującego diety za długoterminowe projekty realizowane w odległym miejscu pracy. Opracowuje także jasne analityczne ramy potrzebne w określeniu, czy dieta powinna być traktowana jak dochód opodatkowany i część regularnej stawki za pracę w nadgodzinach.

Sexual orientation, income, and stress at work / B. Cerf // *Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 546-575, rys. tab. bibliogr.

Orientacja seksualna, dochód oraz stres w pracy.

Na podstawie specjalistycznej literatury, dotyczącej orientacji seksualnej w relacji do rynku pracy, można stwierdzić, że mężczyźni homoseksualni będący w związkach zarabiają mniej niż żyjący w związkach mężczyźni heteroseksualni. Odwrotny trend dominuje wśród kobiet. Przychody kobiet w parach homoseksualnych są większe niż kobiet w związkach heteroseksualnych. W przypadku samotnych osób, najnowsze badania udowodniły, że nie ma związku pomiędzy orientacją seksualną a przychodem. Autor skupia się na próbie wyjaśnienia różnic w sytuacji zawodowej w odniesieniu do orientacji seksualnej. Z przeprowadzonych badań wynika, że partnerzy tej samej płci pracują w zawodach o niższym poziomie specjalizacji. Czynnikiem warunkującym jest także czas pracy. Mężczyźni homoseksualni pracują znacznie mniej niż heteroseksualni. Odwrotnie sytuacja przedstawia się w przypadku kobiet. Kobiety będące w związkach

homoseksualnych pracują dłużej niż te w heteroseksualnych. Powodem takiej tendencji jest fakt, iż mężczyźni mieszkający razem będą skłonni do wyboru pracy z większymi udogodnieniami związanymi z wykonywaniem pracy kosztem mniejszego wynagrodzenia, w porównaniu z mężczyznami mieszkającymi z kobietami. Natomiast kobiety, mieszkające razem będą miały tendencję do wyboru pracy o niższych korzyściach pozapłacowych, natomiast gwarantującej wyższe wynagrodzenie. Mimo opisanych powyżej zjawisk, gospodarstwa domowe, składające się z dwóch mężczyzn mają większe prawdopodobieństwo uzyskania wyższego dochodu, niż gospodarstwa prezentujące tradycyjny model związku. Z kolei dwie kobiety, mieszkające razem będą miały najniższy dochód. Autor artykułu poddaje również analizie zróżnicowanie stresu w środowisku prac w zależności od orientacji seksualnej, płci oraz typu związku.

Social assistance and minimum income benefits: benefit levels, replacement rates and policies across 26 OECD countries, 1990-2009 / J. Wang, O. Van Vliet // Eur. J. Soc. Secur. - 2016, nr 4, s. 333-355, tab. bibliogr.

Pomoc społeczna i minimalne świadczenia pracownicze: wysokość świadczeń, polityka i stopa zastąpienia dochodów na przykładzie 26 państw należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, w latach 1990–2009.

Do niedawna zagadnienia takie jak opieka społeczna i minimalne świadczenia pracownicze, nie znajdowały się w kręgu zainteresowań literatury porównawczej dotyczącej sytemu społecznego. Opierając się na dwóch nowych wskaźnikach, artykuł bada rozwój minimalnych świadczeń pracowniczych obowiązujących w 26 państwach należących do Unii Europejskiej oraz Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Pierwszy wskaźnik czyli prawdziwa wysokość otrzymywanych świadczeń jest stosunkowo łatwy w interpretacji, choć porównania przeprowadzane pomiędzy różnymi, krajami wymagają poprawy w zależności od kursu wymiany walut i siły nabywczej, co

może wprowadzić odchylenie, które nie ma nic wspólnego z podstawowymi zmianami politycznymi. W przypadku drugiego wskaźnika, czyli stopy zastąpienia minimalnych dochodów netto, problem ten nie występuje ze względu na budowę czynnika. Wyniki badania pokazują, że w większości krajów prawdziwa wysokość minimalnych świadczeń wzrasta a stopa zastąpienia zmniejsza się. Kolejna analiza jakościowa zmian zachodzących w wysokości świadczeń minimalnych potwierdza, że podwyżka odzwierciedla zmiany ustawodawcze, oraz że niższa stopa zastąpienia nie jest związana z ograniczaniem świadczeń, ale ze stosunkowo wysoką podwyżką płac. Ten pogłębiający się rozdźwięk pomiędzy wysokością świadczeń pracowniczych a samą pensją jest w zgodzie z politycznym planem” aby to praca przynosiła pieniądze. „Poprzez analizę stopnia w jakim zamiany zachodzące we wskaźnikach ilościowych odzwierciedlają rzeczywiste zmiany polityczne, autorzy artykułu starają się wnieść wkład metodologiczny do toczącej się dyskusji na temat „problemu zmiennej zależnej” w badaniach dotyczących państwa opiekuńczego.

Soziale Mobilität nimmt weiter ab. WSI-Verteilungsbericht 2016 / D. Spannagel // *WSI Mitt.* - 2016, nr 8, s. 613-620, rys. tab. bibliogr.

Zmniejszanie się społecznej mobilności. Raport WSI dotyczący dystrybucji dochodów 2016.

Autorka zajmuje się w artykule zagadnieniem tzw. społecznej mobilności. Jej zdaniem należy ona do bardzo istotnych wymiarów społecznych. Jej rozmiar pozwala bowiem na stwierdzenie jak drożne jest społeczeństwo, a także przedstawia, jak wyglądają przejścia pomiędzy kolejnymi pozycjami społecznymi. Przyznaje ona, że wspomniana mobilność stanowi ważny warunek na rzecz wyrównywania szans poszczególnych osób. Problem polega jednak na tym, że w Niemczech dystrybucja dochodów jest w dalekim stopniu niewystarczająca. W efekcie można mówić o silnym spadku dochodów, jaki obserwowano w Niemczech w ostatnich latach. Co więcej, widać tam umocnienie się dwóch przeciwnych nurtów: ubóstwa i bogactwa. W celu zapoznania ze strukturą zachodzących w tym obszarze zmian, autorka sięgnęła po raport WSI dotyczący podziału

dochodu. W oparciu o dane pochodzące ze wspomnianej publikacji możliwe było zapoznanie się ze stanem mobilności dochodów i jego rozwojem od początku lat 90-tych, przy uwzględnieniu podziału na wschód i zachód Niemiec. Raport potwierdził wcześniejsze obserwacje mówiące o dalszym umacnianiu się dotychczasowego schematu podziału dochodu. Wspomniana obserwacja w szczególności dotyczy wschodnich Niemiec, gdzie możliwość przechodzenia pomiędzy klasami dochodów po zjednoczeniu Niemiec bardzo uległa zmniejszeniu. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest zabezpieczenie przez osoby o wysokim dochodzie swojej nadzwyczajnej sytuacji społecznej, oraz coraz trudniejsze wyrwanie się przez osoby ubogie z ich dotychczasowego położenia. Aby powstrzymać ten niekorzystny nurt oraz wesprzeć społeczną mobilność autorka proponuje wzmocnienie dochodu, wprowadzenie zmian w dystrybucji poprzez odpowiednie opodatkowanie i ograniczenie długotrwałego bezrobocia, a także poprzez zmniejszenie nierówności w systemie kształcenia, co oznacza konieczność reform w obszarze rynku pracy i edukacji. Jest to istotne, gdyż w żadnym innym państwie w Europie mobilność społeczna nie jest tak silnie związana z pochodzeniem społecznym rodziny.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 18.

Design, development and validation of a workplace cyberbullying measure, the WCM / S. Farley [et al.] // *Work Stress*. - 2016, nr 4, s. 293-317, tab. bibliogr.

Zaprojektowanie, rozwinięcie i walidacja narzędzia mierzącego cyberprzemoc w miejscu pracy, WCM (workplace cyberbullying measure).

Badania na temat cyberprzemocy zaczynają wykraczać poza swój pierwotny kontekst, czyli środowisko młodzieży i przenoszą się na grunt organizacji. Ilość prac poświęconych cyberprzemocy w miejscu pracy jest nadal ograniczona, a dodatkowo prowadzenie badań utrudnia brak spójnej psychometrycznej skali, która rejestrowałaby zróżnicowane cechy komunikacji technologicznej. Badanie miało na celu opracowanie ważnego i rzetelnego narzędzia pomiaru cyberprzemocy, obecnej w różnych technologiach komunikacyjnych i wśród niejednorodnej ludności aktywnej zawodowo. Przeprowadzono trzy oddzielne badania, w których wzięły udział 944 osoby zatrudnione w różnych środowiskach. Na ich podstawie stworzono siedemnasto-skalowe narzędzie mierzące cyberprzemoc w miejscu pracy (tzw. WCM). Pierwsze badanie składało się

z dwóch etapów. Najpierw zebrano opisy zachowań świadczących o wirtualnym nękaniu w pracy i zamieniono je w pozycje pomiaru, następnie oceniono trafność takiej skali. Badanie drugie miało na celu analizę struktury czynnikowej i rzetelności skali. W ostatnim badaniu ustanowiono dalszą walidację WCM poprzez ocenę współzależności istniejących pomiędzy nowym narzędziem pomiaru a szerokim zakresem zmiennych. Analizy potwierdziły, że narzędzie pomiaru jest ważnym i rzetelnym środkiem mogącym pomóc przy przeprowadzaniu kolejnych badań w ocenie cyberprzemocy. WCM dostarcza organizacjom listę wskaźników, które pracownicy uznają za niedopuszczalne, co może pomóc w ustaleniu zasad i zapewnić jasne zrozumienie normalnego postępowania. Potrzeba jednak systematycznych prac, aby móc określić różnice pomiędzy tradycyjnym nękaniem a cyberprzemocą oraz to, czy ta druga koncepcja stwarza wartość dodaną. Autorzy artykułu mają nadzieję, że opracowane przez nich narzędzie WCM okaże się pożyteczne w tym przedsięwzięciu.

Employee expectations and intrinsic motivation: work-related boredom as a mediator / P. Gkorezis, A. Kastritsi // *Empl. Relat.* - 2017, nr 1, s. 100-111, rys. tab. bibliogr.

Oczekiwania pracowników a wewnętrzna motywacja: mediacyjna rola nudy związanej z pracą.

Badacze od dawna uznają, że oczekiwania pracowników odgrywają ważną rolę w określeniu ich poziomu motywacji. Jednakże, niewiele wiadomo o związku pomiędzy oczekiwaniami dotyczącymi pracy w przypadku osób świeżo zatrudnionych a ich wewnętrzną motywacją. Co więcej, istnieje bardzo mało badań empirycznych sprawdzających mechanizmy kryjące się za wyjaśnieniem tego związku. Jest to tym bardziej zaskakujące, jeśli weźmie się pod uwagę, że współczesny pracownik często ma nierealistyczne oczekiwania na temat swojej nowej pracy. Zakłada, że powinna być ona interesująca i dająca poczucie spełnienia. Ponadto spełnione lub niespełnione oczekiwania nowych pracowników, mogą doprowadzić do korzystnych bądź nieprzychylnych konsekwencji zarówno dla osoby zatrudnionej jak i dla organizacji. Biorąc pod uwagę

odrodzenie się zainteresowania związanego z ideą nudy w pracy oraz opierając się na kilku ramach teoretycznych, artykuł ma na celu uzupełnienie luki istniejącej w literaturze przedmiotu poprzez zbadanie mediacyjnej roli jaką pełni nuda w pracy, w stosunkach pomiędzy oczekiwaniami nowych pracowników a ich wewnętrzną motywacją. Nuda związana z pracą jest nie tylko ważną i częstą emocją odczuwaną przez pracowników, ale może wynikać także z ich niespełnionych oczekiwań. Do zebrania zróżnicowanej próby nowych pracowników wykorzystano metodę kuli śnieżnej. Hipoteza niniejszego artykułu została zbadana przy użyciu analizy typu bootstrap i testu Sobela. Wyniki badania pokazują, że niespełnione oczekiwania zwiększają poczucie nudy w pracy, co z kolei wpływa na wewnętrzną motywację. Przedstawia ono nowoczesne spojrzenie na psychologiczne mechanizmy mediacji, które wyjaśniają związek pomiędzy oczekiwaniami nowych pracowników na temat pracy a ich wewnętrzną motywacją.

Work stress and alcohol use: developing and testing a biphasic self-medication model / M.R. Frone // *Work Stress*. - 2016, nr 4, s. 374-394, rys. tab. bibliogr.

Stres w miejscu pracy a spożywanie alkoholu: opracowanie i przetestowanie dwufazowego modelu samoleczenia.

Artykuł opisuje opracowanie i przetestowanie modelu moderowanej mediacji pomiędzy odczuwaniem stresu w miejscu pracy a piciem alkoholu, opierając się na dwufazowym (pobudzającym i uspokajającym) wpływie alkoholu oraz na modelach spożywania alkoholu, które stanowi sposób samoleczenia lub radzenia sobie z podatnością na stres. Nowy model sugeruje, że bycie wystawionym na działanie czynników stresujących w miejscu pracy, może zwiększyć zarówno odczuwanie negatywnych emocji jak i zmęczenie pracą, i że te dwa źródła napięcia mogą w konsekwencji doprowadzić do spożywania alkoholu. Jednakże, związek pomiędzy negatywnymi uczuciami oraz zmęczeniem pracą a spożywaniem alkoholu, zależą od połączonych efektów moderujących oczekiwania związanego ze spożyciem alkoholu oraz płci. Dane do badania zebrano

z próby probabilistycznej obejmującej 2808 pracowników w Stanach Zjednoczonych. Potwierdzając założenia autora artykułu, wyniki badania pokazały, że bycie wystawionym na działanie czynników stresujących w miejscu pracy było warunkowo związane, poprzez odczuwanie negatywnych emocji, z nadużywaniem alkoholu przez kobiety i mężczyzn oraz ze spożywaniem alkoholu po pracy wśród mężczyzn. W przypadku obu grup spożywanie napojów procentowych było mocno związane z oczekiwaniem obniżenia poczucia napięcia emocjonalnego. Ponadto wystawienie na działanie czynników stresujących w miejscu pracy było warunkowo związane, poprzez poczucie zmęczenia pracą, zarówno z nadużywaniem alkoholu jak i spożywaniem alkoholu w dni robocze w grupie mężczyzn, którzy mieli mocne oczekiwanie obniżenia poczucia zmęczenia po wypiciu alkoholu. Przedstawione wyniki mają zastosowanie w przypadku rozpoznania jednostek bardziej narażonych na ryzyko problematycznego spożywania alkoholu, są istotne dla bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz dla opracowania odpowiednich środków zaradczych.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Determinants of mental health treatment seeking among soldiers who recognize their problem: implications for high-risk occupations / T.W. Britt [et al.] // *Work Stress*. - 2016, nr 4, s. 318-336, tab. bibliogr.

Czynniki warunkujące szukanie pomocy w przypadku chorób psychicznych wśród żołnierzy, którzy uznali, że mają problem: konsekwencje dla zawodów wysokiego ryzyka.

Pomimo tego, że wiele badań wykazało większe ryzyko zachorowania na choroby psychiczne wśród osób zatrudnionych w zawodach wysokiego ryzyka, do tej pory nie poświęcono wiele uwagi procesowi poszukiwania przez pracowników pomocy medycznej, w przypadku gdy rozpoznają u siebie problem ze zdrowiem psychicznym. Autorzy artykułu badają korelaty rozpatrzenia i otrzymania pomocy w sytuacji choroby psychicznej na przykładzie personelu wojskowego w czynnej służbie. Wielowymiarowa ocena czynników warunkujących szukanie leczenia wraz z pomiarem symptomów zdrowia psychicznego i szukania pomocy została rozdana wśród 1725 osób należących

do personelu wojskowego. Czynniki te zostały przeanalizowane jako elementy prognozujące zastanawianie się i otrzymanie pomocy wśród próby cząstkowej, w skład w której wchodziło 466 osób, które uznały, że mają problem ze swoim zdrowiem psychicznym. Regresja wielowymiarowa logistyczna wykazała, że nastawienie danej jednostki do leczenia oraz preferencja do polegania tylko na sobie w przypadku choroby psychicznej, były czynnikami odróżniającymi osoby, które rozważały podjęcie leczenia od tych, które nie szukały pomocy w ogóle. Pojawiło się także dużo innych elementów, które miały wpływ na decyzję żołnierzy i to czy tylko myślą o pójściu do specjalisty, czy też faktycznie korzystają z leczenia, przy czym najsilniejszymi i wyjątkowymi czynnikami były bariery operacyjne i poczucie, że są sobie sami w stanie pomóc. Zawarta w artykule późniejsza dyskusja koncentrowała się na tym, jak ważne są działania, które mogą zostać podjęte przez organizacje, aby ułatwić pracownikom zawodów wysokiego ryzyka szukanie pomocy w przypadku rozpoznania u siebie choroby psychicznej.

Does mandatory reduction of standard working hours improve employees' health status? / R. Sanchez // *Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 3-39, rys. tab. bibliogr.

Czy obowiązkowe zmniejszenie liczby godzin pracy poprawia zdrowie pracowników?

Większość badań empirycznych dotycząca obniżenia ilości standardowych godzin pracy bada wpływ tego zabiegu na wyniki pracowników, równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym oraz więzi społeczne. Nie ma jednak żadnych prac dotyczących konsekwencji mniejszej ilości godzin pracy dla zdrowia pracowników. Określenie wpływu obniżenia liczby godzin w pracy na zdrowie jest skomplikowane ze względu na fakt, że ich liczba może być endogeniczna przez tzw. efekt zdrowego pracownika. Związane jest to z sytuacją, w której pracownicy cieszący się dobrym zdrowiem fizycznym i psychicznym ogólnie pracują więcej niż ci, którzy chorują. Aby pominąć tę przeszkodę, autor artykułu bada zewnętrzne obniżenie maksymalnej ilości godzin pracy tygodniowo wynikające z przepisów prawa pracy. Pod uwagę wzięte zostały dwa kraje

o różnej ilości godzin: Francja, która zmniejszyła liczbę godzin pracy z 39 na 35 w 1998 roku i Portugalia, gdzie liczba godzin w 1996 roku została obniżona z 44 do 40 tygodniowo. Wyniki badania pokazują, że zmiana przepisów miała różne skutki w zależności od kraju, płci i wieku. Podczas gdy żadne zmiany nie zaszły w Portugalii, we Francji wpływ mniejszej ilości godzin na zdrowie pracowników jest negatywny w przypadku mężczyzn, a pozytywny w przypadku kobiet i znaczący tylko jeśli chodzi o osoby młodsze. Powyższe wyniki można wytłumaczyć związkiem pomiędzy hipotezą psychologiczną i hipotezą awansu, przy czym pierwsza z nich silnie wpływa na młode kobiety, a druga na młodych mężczyzn. Autor badania sugeruje, że obowiązkowe zmniejszenie liczby godzin pracy musi być wprowadzane ostrożnie w przypadku różnorodnych pracowników, gdyż niektóre grupy mogą zostać poszkodowane.

Evidence for the need to distinguish between self-initiated and organizationally imposed overload in studies of work stress. / G.A. Laurence, Y. Fried, S. Raub // *Work Stress*. - 2016, nr 4, s. 337-355, tab. bibliogr.

Dowody potwierdzające potrzebę rozróżnienia pomiędzy przeciążeniem pracą narzuconym samemu sobie a nałożonym przez organizację, w badaniu dotyczącym stresu w miejscu pracy.

Autorzy artykułu starają się zwiększyć zrozumienie pewnych niespójności występujących w dotychczasowych pracach, dotyczących związku pomiędzy przeciążeniem pracą a zjawiskami takimi jak, wydajność pracy i poczucie zadowolenia z pracy. Jednym z potencjalnych powodów występowania tych niespójności może być nie rozróżnienie przez dotychczasowe badania źródeł przeciążenia pracą tj. czy wpływa ono od samego pracownika czy też od organizacji. Autorzy artykułu testują propozycję podzielenia przeciążenia pracą, na to narzucone sobie przez pracownika (self-initiated overload SIO) i takie, które zostało nałożone przez przedsiębiorstwo (organization-imposed

overload OIO). Opierając się na pracach badawczych dotyczących stresu w miejscu pracy i modelowania pracy (job crafting), autorzy badania założyli, że SIO i OIO będzie w różny sposób odnosiło się do wyników pracy związanych z poczuciem zadowolenia z wykonywanego zajęcia, wyczerpaniem emocjonalnym, konfliktem w stosunkach praca-rodzina, wydajnością pracy, oraz pomaganiem kształtowaniu zachowań obywatelskich w organizacji. Badanie zostało przeprowadzone z udziałem trzech różnych prób i dwóch różnych narzędzi pomiaru – SIO oraz OIO. Pierwsza próba składała się ze studentów pracujących na cały etat z trzech różnych krajów (N = 116), w skład drugiej grupy wchodził personel pielęgniarski zatrudniony w sześciu prywatnych szpitalach w Szwajcarii, ostatnią próbę tworzyło 161 diad menadżer-kierownik ze Szwajcarii. Wyniki badania pokazały, że przeciążenie pracą, którego źródłem jest sam pracownik, ma bardziej korzystny związek ze zjawiskami związanymi z pracą, niż kiedy przeciążenie następuje w wyniku wymagań narzuconych przez organizację, co potwierdziło założenia autorów artykułu.

VII. PRAWO PRACY

Bullying in the workplace: not every wrong has a legal remedy / M. Weisel // *Labor Law J.* - 2016, nr 4, s. 520-528.

Nękanie w miejscu pracy: nie każde złe postępowanie ma zaradczy środek prawny.

Nękanie jest wszechobecne, nic więc dziwnego, że pojawia się także w kontekście biznesowym. Kwestia, która może być jednak zaskakująca to fakt, iż na nękanie w miejscu pracy istnieje tylko kilka środków ochrony prawnej. Autorka bada różnorodne możliwości, które są obecnie stosowane lub brane pod uwagę jako sposoby zwalczania nękania w miejscu pracy. W pierwszej części artykułu analizuje używane współcześnie środki ochrony prawnej, zaczynając od Tytułu VII Ustawy o Prawach Obywatelskich z 1964 roku. Pomimo tego, że ustawa federalna zapewnia środki prawne, sądy ustaliły, że jeśli pracownik nie należy do grupy chronionej (ze względu na rasę lub płeć), nie podlega ochronie. Lecz nawet osoby z grupy chronionej muszą dowieść przed sądem, że były dręczone z uwagi na rasę lub płeć. Autorka bada następnie środki ochrony prawnej stosowane w prawie powszechnym. Tu także powód musi dowieść, że

zachowania oskarżonego były zamierzone i wyrządziły prawdziwą fizyczną lub psychiczną krzywdę. W związku z ograniczeniami obecnego modelu rozstrzygania podobnych sporów, zaproponowano ustanowienie nowego prawa dotyczącego zagadnienia nękania w pracy. Artykuł analizuje sugerowane rozwiązania na poziomie prawa federalnego i stanowego. Jedno z nich dotyczy wprowadzenia zmian do obecnego prawa federalnego dotyczącego bezpieczeństwa pracowników. Kolejną propozycją jest prawo zdrowego miejsca pracy, ustawa, która została już zaproponowana w wielu stanach, w rzeczywistości jednak żaden z nich nie zdecydował się jeszcze na jej wprowadzenie. Artykuł kończy opis proponowanych alternatywnych rozwiązań w walce z dręczeniem w miejscu pracy, które pochodzą spoza ram prawnych.

Can labour provisions work beyond the border? Evaluating the effects of EU free trade agreements / L. Campling [et al.] // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 3, s. 357-382, tab. bibliogr.

Czy przepisy prawa pracy mogą obowiązywać poza granicami? Ocena skutków działania umów o wolnym handlu w Unii Europejskiej.

Od lat dziewięćdziesiątych poprzedniego stulecia zasady rządzące handlem międzynarodowym są poddawane intensywnej akademickiej i publicznej dyskusji. Unia Europejska podpisała około pięćdziesięciu wzajemnych umów dotyczących wolnego handlu (free trade agreements – FTA) a około dziesięć jest obecnie negocjowanych. Umowy te zawierają rozdziały dotyczące „handlu i zrównoważonego rozwoju”, które obejmują przepisy prawa oparte na podejściu „promocyjnym” nie zaś „warunkowym.” Nadal istnieje silna potrzeba dokładnej analizy międzynarodowych umów handlowych, które znacznie różnią się od siebie pod względem geograficznym, rozwojowym oraz szerszym kontekstem prawnym. W kontekście debaty toczącej się na temat celu i skuteczności

relacji pomiędzy handlem i pracą, autorzy artykułu badają możliwości i ograniczenia charakteryzujące przepisy umów handlowych, kierując uwagę na brak badań dotyczących ich efektów w praktyce. Aby uzupełnić te braki proponują nowy plan badań, mający na celu ocenę skutków przepisów prawa pracy zawartych w umowach dotyczących wolnego handlu podpisywanych przez Unię Europejską. Pozwoli to na zrozumienie skomplikowanego wpływu, jakie ich zasady mają na międzynarodowy system handlu oraz poszczególne kraje działające w ramach tego systemu, a także na szczególnie narażone grupy, które mogą być przez nie negatywnie dotknięte. Autorzy zastanawiają się także do jakiego stopnia, jeśli w ogóle, Unia Europejska stosuje się do proponowanej przez siebie wzniosłej retoryki, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę opinię wypowiedzaną przez wielu krytyków FTAs, mówiących, że „umowy będą tylko na tyle przydatne na ile zechcą politycy”.

Labour provisions in EU trade agreements: what potential for channelling labour standards-related capacity building? / F.Ch. Ebert // Int. Labour Rev. - 2016, nr 3, str. 407-433, tab. bibliogr.

Przepisy dotyczące pracy zawarte w umowach handlowych Unii Europejskiej: potencjał do ukierunkowania budowania potencjału związanego ze standardami pracy.

Przepisy dotyczące pracy zawarte w umowach handlowych podpisywanych przez Unię Europejską, mają ograniczoną skuteczność jako środki wprowadzające standardy warunków pracy w ramach jurysdykcji poszczególnych stron. Według autora artykułu przepisy te mogą służyć innym przydatnym celom, w szczególności koncentrując się na ich możliwości bycia ramami do ukierunkowania działań budujących potencjał związany ze standardami pracy, poprzez instrumenty współpracy na rzecz rozwoju opracowane przez Unię Europejską. Artykuł rozważa także możliwości podwyższenia potencjalnej skuteczności przepisów prawa pracy, w formułowaniu działań budujących

potencjał poprzez zmianę w ich formie, w szczególności poprzez zmniejszenie swobody, jaką posiadają strony w stosowaniu odpowiednich przepisów. Artykuł składa się z trzech części. W pierwszej z nich rozważany jest potencjał przepisów dotyczących pracy w umowach handlowych UE. Podkreślane są ich ograniczenia jako mechanizmu wprowadzającego oraz badany jest ich prawny potencjał w promowaniu budowania możliwości związanych z normami pracy. Sekcja druga artykułu odpowiada na pytanie, w jaki sposób można zastosować omawiane przepisy, koncentrując się na instrumentach współpracy na rzecz rozwoju. Pokazuje także, że instrumenty te dostarczają wystarczającej przestrzeni do rozwoju współpracy w tym obszarze. Jednakże, chociaż takie działania już pojawiły się w praktyce, to jednak nie są szeroko rozpowszechnione, utrzymuje się za to brak koordynacji pomiędzy poszczególnymi instrumentami. Ostatni rozdział poświęcony jest badaniu, w jaki sposób można by lepiej zastosować ramy instrumentalne umów handlowych UE, aby ustawić działania na rzecz rozwoju w kierunku wycelowanych i skutecznych działań budujących potencjał związany ze standardami pracy.

Promoting labour rights in the global economy: could the United States' new model trade and investment frameworks advance international labour standards in Bangladesh? / R.C. Brown // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 3, str. 383-406, rys. bibliogr.

Promowanie prawa pracy w gospodarce globalnej: czy nowe modelowe ramy handlowe i inwestycyjne mogą rozwinąć międzynarodowe standardy pracy w Bangladeszu?

Międzynarodowe umowy dotyczące wolnego handlu i inwestycji mają ogromny potencjał na polepszenie standardów pracy, choć niestety jest on daleki od bycia realizowanym. Pierwszym krokiem w kierunku polepszenia sytuacji była złożona w 2013 roku deklaracja prezydenta Stanów Zjednoczonych Baracka Obamy, mówiąca o tym, że Stany nie będą więcej udzielać przywilejów handlowych Bangladeszowi. Prezydent miał nadzieję na zmuszenie kraju do przyjęcia i przestrzegania międzynarodowych standardów pracy, wysyłając jednocześnie silny przekaz do amerykańskich przedsiębiorstw działających w tym rejonie, które nie stosowały się do warunków pracy,

grożąc ograniczeniem ich działalności importowej. To odważne posunięcie ze strony prezydenta było jednak raczej symboliczne. Kolejnym krokiem było wzmocnienie przepisów pracy znajdujące się w ostatniej umowie handlowej pomiędzy Stanami Zjednoczonymi a Republiką Korei. Mimo, że oznaczają one zadecydowaną poprawę, w artykule autor kwestionuje skuteczność tych przepisów, w szczególności ze względu na to, że prawa, które mają one chronić, są „nieco luźno” sformułowane w warunkach Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1998 roku, nie zaś w podstawowych umowach, na których są zbudowane. Kwestionowane są także mechanizmy egzekucji wspomnianych przepisów. Autor zastanawia się, co musiałoby być zrobione aby upewnić się, że takie umowy faktycznie przyczyniają się do podnoszenia standardów pracy na całym świecie. Rozwiązanie jakie proponuje to ogólne dwustronne ramy, których skuteczną egzekucję ma zapewnić przestrzeganie deklaracji i głównych standardów pracy wymaganych przez Międzynarodową Organizację Pracy.

Redesigning enforcement in private labour regulation: will it work? / A. Marx, J. Wouters // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 3, str. 435-459 bibliogr.

Przeprojektowanie wprowadzenia prywatnych przepisów dotyczących pracy: czy zadziała?

Międzynarodowa ochrona praw pracowniczych ma długą historię. Punktem zwrotnym w tej kwestii było powstanie w 1919 roku Międzynarodowej Organizacji Pracy, która miała za zadanie opracowanie międzynarodowych norm dotyczących wielu zagadnień związanych z zatrudnieniem. W ostatnich dziesięcioleciach, wiele mówiło się o związku pomiędzy wzrostem handlu a prawami pracowniczymi, wskazując na fakt, że rosnąca globalizacja ma negatywny wpływ na wiele standardów pracy. Doprowadziło to do wyłonienia się, na początku lat dziewięćdziesiątych, nowych form prywatnych przepisów dotyczące pracy jako międzynarodowego narzędzia zarządzania, służącego do wprowadzania międzynarodowych standardów warunków pracy w całym łańcuchu wartości. Dzięki temu wiele przedsiębiorstw wprowadziło tzw. kodeks postępowania,

który w wielu przypadkach był tylko na pokaz. Dlatego też powstały nowe inicjatywy, promujące standardy zrównoważonego rozwoju poprzez certyfikację i etykiety produktów eko, dzięki którym konsumenci są informowani czy dany produkt powstał zgodnie z wymaganymi standardami. Niedawno pojawiły się jednak wątpliwości dotyczące możliwości, jakie te prywatne systemy wykazują w związku ze skutecznym poprawianiem warunków pracy w łańcuchach dostaw. Typowe dla tej koncepcji podejście odgórnego audytu w przypadku chęci egzekwowania standardów pracy jest uznawane za nieodpowiednie dla międzynarodowych warunków pracy. Niniejszy artykuł porusza tę kwestię z nowej perspektywy i ocenia, czy kształt prywatnych systemów może być wzmocniony, aby móc zapewnić lepszą zgodność z międzynarodowymi standardami pracy. Autorzy artykułu, w szczególności zwracają uwagę na mechanizmy, które dodają siłę lokalnym i globalnym interesariuszom, takie jak na przykład procedury reklamacyjne, systemy oparte na przejrzystości oraz procedury rozstrzygania sporów, których możliwości i ograniczenia zostają omówione.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Comprehensive sickness insurance as a condition for EU citizens' residence in other Member States: a need for reform? / T. Sokol // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2016, nr 4, s. 380-398 bibliogr.

Pełne ubezpieczenie zdrowotne obywatela Unii Europejskiej jako warunek prawa pobytu w innym państwie członkowskim: potrzeba reformy?

Swobodny przepływ osób jest jedną z podstawowych wolności zapewnianych przez integrację europejską. Zasada ta jest chroniona przez podstawowe prawo Unii, w szczególności przez przepisy Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej dotyczące praw obywateli i swobodnego przepływu pracowników w granicach Unii. Opisywana tu wolność ma jednak swoje ograniczenia wynikające z obawy, że ich brak mógłby nadwyrężyć budżety i systemy opieki społecznej poszczególnych krajów. Jedno z najważniejszych utrudnień dotyczy obywateli Unii nieaktywnych zawodowo oraz członków ich rodzin, którzy muszą uzyskać pełne ubezpieczenie zdrowotne w państwie członkowskim,

w którym chcą zamieszkać na okres dłuższy niż trzy miesiące. Autor artykułu analizuje ramy prawne obowiązujące w Zjednoczonym Królestwie, Irlandii, Słowenii i Chorwacji, oraz wprowadzenie przez te państwa wymogu zawartego w dyrektywie pobytu, a dotyczącego posiadania pełnego ubezpieczenia zdrowotnego w celu uzyskania prawa do stałego pobytu w danym państwie członkowskim. Artykuł określa także, czy potrzebne jest wprowadzenie pewnych zmian w przepisach dyrektywy pobytu, aby zapewnić bardziej jednoznaczne przepisy dotyczące praw przysługujących obywatelom Unii Europejskiej mieszkającym poza granicami swojego państwa. Wyniki badania pokazują, że z racji autonomii każdego państwa pojawiają się różne interpretacje prawa, które zależą od rodzaju systemu opieki zdrowotnej obowiązującego w danym państwie. Te właśnie różne podejścia do prawa zawartego w dyrektywie pokazują, że potrzebne są jaśniejsze przepisy na poziomie Unii Europejskiej, aby zapewnić emigrantom jednoznaczność i pewność prawną.

The labor-market impact of San Francisco's employer-benefit mandate / C.H. Colla, W.H. Dow, A. Dube // *Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 122-160, rys. tab. bibliogr.

Wpływ nakazu opłacania ubezpieczenia zdrowotnego pracownikom na rynek pracy, na przykładzie San Francisco.

Nakaz opłaty ubezpieczenia zdrowotnego przez pracodawcę stał się coraz bardziej popularnym mechanizmem zwiększającym zasięg opieki zdrowotnej i jest częścią wielu propozycji reform służby zdrowia. Takie nakazy cieszą się zainteresowaniem, gdyż pozwalają ustawodawcom finansować politykę społeczną bez korzystania z budżetu państwa, a w przypadku kiedy pracodawcy muszą płacić karę za nie przestrzeganie nakazu, zdobyte w ten sposób środki opłacają zwiększenie zasięgu opieki zdrowotnej. Autorzy artykułu oceniają przepisy obowiązujące w San Francisco, które wymagają od pracodawcy wykupienia ubezpieczenia zdrowotnego dla pracownika, lub płacenia składki na państwowe ubezpieczenia i starają się zrozumieć zakres tego nakazu poprzez jego wpływ na zarobki, zatrudnienie oraz ceny. Wyniki badania wskazują, że dzięki

nakazowi oraz większej liczbie prywatnych ubezpieczeń zdrowotnych, San Francisco jest dziś bliżej osiągnięcia ogólnego dostępu do opieki zdrowotnej, niż było przed rokiem 2008, kiedy wprowadzono nakaz opłacania ubezpieczenia przez pracodawców. Według neoklasycznej teorii w dłuższej perspektywie czasu pracownicy płacą za te dodatkowe korzyści albo poprzez faktyczne obniżenie wysokości pensji, albo poprzez zwolnienia pracowników z niskimi kwalifikacjami. Jednakże powyższe skutki nie wystąpiły w San Francisco, przynajmniej nie w ciągu dwóch pierwszych lat od wprowadzenia nakazu. Tylko w sektorze restauracyjnym w połowie przypadków nakaz opłaty ubezpieczenia zdrowotnego finansowany był przez klientów poprzez nałożenie na nich opłat dodatkowych. Ze względu na unikalne cechy charakterystyczne San Francisco, takie jak położenie geograficzne czy demograficzną budowę populacji, trudno jest generalizować uzyskane wyniki, mimo to należy zauważyć, że opieką zdrowotną została objęta większa liczba pracowników, co miało tylko mały negatywny skutek dla rynku pracy.

Legislative scrutiny, co-ordination and the Social Security Advisory Committee: from system coherence to Scottish devolution / G. McKeever // *J. Soc. Secur. Law.* - 2016, nr 3, s. 126-149.

Kontrola władz ustawodawczych, współpraca i Komisja Doradcza ds. Ubezpieczenia Społecznego: od spójności do dewaluacji w Szkocji.

Przekazanie odpowiedzialności za ubezpieczenie społeczne lokalnym rządóm spowodowało pewną rewolucję konstytucyjną w Wielkiej Brytanii. Chociaż podstawowe cechy zabezpieczenia społecznego pozostały w każdym z bardziej niezależnych regionów w prawie niezmienionej formie, a same lokalne rządy przeprowadzają raczej tylko niewielkie lub częściowe zmiany zamiast fundamentalnych reform, naiwnością byłoby sądzić, że działania te nie będą miały żadnego wpływu na ogólne i indywidualne sprawy podlegające nowym przepisom. Autorka artykułu bada dostępne procesy parlamentarne, które pozwalają kontrolować projekty przepisów dotyczące ubezpieczenia społecznego w Wielkiej Brytanii. Kolejne zagadnienia poruszone w niniejszej pracy to

deficyt istniejący pomiędzy władzą wykonawczą a parlamentarną, oraz wyjątkowa funkcja kontrolna pełniona przez Brytyjską Komisję Doradczą ds. Ubezpieczenia Społecznego. Artykuł omawia rozwój dewaluacji w przypadku organów odpowiedzialnych za zabezpieczenie społeczne w Irlandii Północnej i Szkocji, nie pomija także luki w nadzorze, która obecnie powstaje pomiędzy władzą przekazaną instytucjom lokalnym a tą zatrzymaną przez rząd Wielkiej Brytanii, oraz skupia się na niezamierzonych choć i niepożądanych konsekwencjach wyłaniającej się luki, które mogą potencjalnie wynikać z poruszania się osób wysuwających roszczenia pomiędzy różnymi systemami istniejącymi w granicach Zjednoczonego Królestwa. W artykule omówiono różne możliwości sprawowania nadzoru, które mogą powstać w celu włączenia niezależnej i eksperckiej kontroli nad lokalnymi przepisami dotyczącymi ubezpieczenia społecznego w Szkocji. W trakcie omawiania tego zagadnienia autorka artykułu wzięła przede wszystkim pod uwagę brakującą w systemie potrzebę spójnego i sprawiedliwego traktowania osób wysuwających roszczenia bez względu na miejsce ich zamieszkania.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 24.

Beyond the „train-first”/„work-first” dichotomy: how welfare states help or hinder maternal employment / H. Kowalewska // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2017, nr 1, s. 3-24, tab. bibliogr.

**Spojrzenie wykraczające poza dychtomię „najpierw szkolenie”/„najpierw praca”:
jak państwa opiekuńcze pomagają lub utrudniają zatrudnianie matek.**

Od połowy lat 90. państwa opiekuńcze wprowadziły różne formy polityki „aktywacyjnej”, której celem jest promowanie zatrudnienia. Większość obowiązujących typologii rozróżnia dwa rodzaje podejścia do niniejszego zagadnienia. Pierwsze z nich to podejście w stylu skandynawskim, „najpierw szkolenie”, które koncentruje się na rozwinięciu zatrudnialności osoby poszukującej pracy. Przeciwstawione mu jest podejście anglosaskie „najpierw praca”, które podkreśla szybki powrót lub wejście na rynek pracy. Powyższe typologie mówią nam, co znaczy aktywacja dla (męskiego) pracownika. Jednakże, ponieważ ignorują zagadnienia dotyczące rodziny, pomijają znaczenie

aktywacji dla (żeńskiego) rodzica i pracownika, który ma obowiązek opieki nad dzieckiem. Artykuł przyczynia się do wypełnienia tej luki w badaniach i sprawdza, jak bardzo (de)aktywujące dla samotnych matek są oferowane przez państwa opiekuńcze przepisy rynku pracy, przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego, usług opiekuńczych dla dzieci oraz systemu szkolnictwa na poziomie podstawowym. Do przeprowadzenia badania użyto porównania 22 krajów będących przedstawicielami pięciu „światów” państwa opiekuńczego. Wyniki badania pokazały, że różnice pomiędzy państwami dotyczące wsparcia dla aktywacji matek nie są dobrze uchwycone w dotychczasowej dychotomii pomiędzy skandynawskim stylem „najpierw szkolenie” a anglosaskim podejściem „najpierw praca”. Dlatego też literatura dotycząca tego zagadnienia pomija różnice płci, pomimo tego, iż w ostatnich latach większą uwagę poświęcano tym różnicom oraz „nowemu ryzyku społecznemu” w ramach porównawczej nauki polityki społecznej.

Family-oriented policies in Scandinavia and the challenge of immigration/ A. Skevik Grodem // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2017, nr 1, s. 77-89, tab. bibliogr.

Polityka prorodzinna w Skandynawii a wyzwania związane z imigracją.

Debata polityczno-społeczna tocząca się na temat imigracji jako wyzwania dla państwa opiekuńczego, jest niezwykle milcząca w kwestii płci i rodziny. Autorka artykułu twierdzi, że korzystanie przez imigrantów ze środków pomocy społecznej przeznaczonych dla rodziny może być szczególnie problematyczne, ponieważ w przeciwieństwie do innych zasiłków, świadczenia te uosabiają pewne normatywne napięcia. Konflikty mogą być szczególnie częste w Skandynawii, ze względu na wieloletnią obecność programów aktywujących zatrudnienie kobiet w tym kraju. Co dzieje się, kiedy imigranci wykorzystują politykę rodzinną aby utrzymać tradycyjny podział ról? Czy takiemu działaniu wyjdą naprzeciw reformy, które wzmacniają korzyści płynące z zasady ogólnego zatrudnienia? Artykuł omawia ustalenia polityczne, opisane jako działające na szkodę zatrudniania imigrantek w Norwegii, Szwecji, Danii, a także ocenia, czy

w ostatnich latach zostały one zmienione oraz co przyczyniło się do przeprowadzenia reform. Analiza pokazuje, że wiele z istotnych środków pomocy społecznej zostało ostatnio zreformowanych, tak aby nie działały one na korzyść pozostania kobiet w domu i opieki nad dziećmi. Okazało się, że polityka faktycznie ma znaczenie jeśli chodzi o omawiane tu zagadnienie, a „odkrycie”, że imigranci korzystają ze środków pomocy społecznej w pewien szczególny sposób, nie prowadzi automatycznie do podjęcia działań politycznych. Ponadto dynamika rozmów politycznych wydaje się zależeć od tego, jak kontrowersyjne są omawiane ustalenia. Niektóre z nich nie przyciągały uwagi politycznej dopóki eksperci nie zainteresowali się nimi w kontekście imigrantów. Dodatkowo, warto zauważyć, że kiedy dokonywano zmian politycznych w Skandynawii, unikano zbyt bliskiego łączenia ich z kwestią migracji i integracji.

From social security to social investment? Compensating and social investment welfare policies in a life-course perspective / K. Kuitto // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2016, nr 5, s. 442-459, rys. tab. bibliogr.

Od zabezpieczenia społecznego do inwestycji społecznych? Polityka wyrównywania opieki społecznej i inwestycji społecznych na przestrzeni całego życia.

Inwestycje społeczne stały się wpływową koncepcją nie tylko w badaniach dotyczących polityki społecznej ostatnich lat, ale także w politycznym planie działań Unii Europejskiej. Wiele prac z tego zakresu podkreśla ich ogromne znaczenie oraz zyski we wczesnych etapach życia. Dlatego też można oczekiwać, że „zwrot z inwestycji społecznych” doprowadzi nie tylko do przejścia od wyrównującego zabezpieczenia społecznego do polityki inwestycji społecznych, ale także do przepisów obejmujących wcześniejsze etapy życia człowieka. Autorka artykułu, poprzez ocenę rozwoju różnych sposobów wydatków opieki społecznej, jakie stosowane były w 23 krajach opiekuńczych w pierwszej dekadzie XXI wieku, wnosi swój wkład w toczącą się dyskusję

na temat form i cech charakterystycznych strategii inwestycji społecznych oraz ich potencjalnego zastąpienia biernych systemów zabezpieczenia społecznego. Opisane badanie w szczególny sposób koncentruje się na całym życiu jednostki oraz wynikach zmian, które zaszły w polityce społecznej. Wyniki badania sugerują, że jeśli zwrot z inwestycji społecznych faktycznie miał miejsce, niekoniecznie odbyło się to kosztem „starych” zasad polityki wyrównawczej. Zamiast tego, polityka inwestycji społecznych i jej związek z wyrównującymi przepisami opieki społecznej, zmienia się w zależności od przepisów przeznaczonych dla różnych etapów życia oraz od rodzaju opieki społecznej w danym państwie. Dlatego też, otrzymane wyniki potwierdzają trend zależny od obranej przez poszczególne kraje drogi, przy czym kraje skandynawskie przodują w zakresie poziomu i dynamiki polityki inwestycji społecznych. W Europie strategie inwestycji społecznych widać przede wszystkim w przepisach dotyczących dzieci i młodzieży, podczas gdy wymiana między nowym a starym podejściem jest do pewnego stopnia widoczna w przypadku osób w wieku produkcyjnym.

Participation of Spanish older people in educational courses: the role of sociodemographic and active ageing factors / F. Villar, R. Serrat, M. Celdran // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2016, nr 5, s. 417-427, tab. bibliogr.

Udział osób starszych w kursach edukacyjnych na przykładzie Hiszpanii: rola czynników społeczno-demograficznych i aktywnego starzenia się.

Starzenie się radykalnie zmieniło się w ciągu ostatnich dziesięcioleci. Ludzie powyżej sześćdziesiątego roku życia żyją obecnie dłużej i cieszą się lepszym zdrowiem niż ich przodkowie, są także lepiej wykształceni oraz mają większe środki finansowe, przynajmniej w krajach dobrze rozwiniętych. Zmiany te oznaczają, że starsi ludzie mogą i chcą wykonywać czynności wcześniej zarezerwowane dla młodszej części społeczeństwa. Zjawiska takie jak aktywne starzenie się, które zyskuje na popularności na arenie naukowej i politycznej, odzwierciedla zdolności osób starszych do uczestnictwa w czynnościach społecznych, gospodarczych, kulturalnych i obywatelskich. Uczenie się edukacja są często przytaczane jako przykłady czynności typowych dla aktywnego starzenia się.

Autorzy artykułu badają czynniki związane z uczestnictwem starszych Hiszpanów w kursach edukacyjnych. Dane potrzebne do analizy pochodzą z badania dotyczącego osób starszych, przeprowadzonego w 2010 roku w Hiszpanii. Wyniki pokazują, że tylko 7,4% próby brało udział w kursach edukacyjnych. W celu przeprowadzenia analizy czynników wpływających na takie uczestnictwo, autorzy przeprowadzili badanie wielu zmiennych wykorzystując do tego dane o pochodzeniu społeczno-demograficznym oraz poziom udziału w różnych zajęciach związanych z aktywnym starzeniem się. Analiza wykazała, że czynnikami przewidującymi zapisanie się na kursy edukacyjne są płeć, miejsce zamieszkania, wiek, sposób spędzania czasu wolnego, wolontariat oraz aktywność polityczna. Rodzaj zajęć w czasie wolnym oraz zajęcia produktywne bardziej świadczyły o wzięciu udziału w kursach edukacyjnych, niż zmienna społeczno-demograficzna. Artykuł omawia także działania mogące promować uczestnictwo osób starszych w tychże kursach.

Social assistance performance in Central and Eastern Europe: a pre-transfer post-transfer comparison / S. Avram // *J. Eur. Soc. Policy*. - 2016, nr 5, s. 428-441, rys. tab. bibliogr.

Skuteczność i wydajność systemu pomocy społecznej w Europie Środkowej i Wschodniej: porównanie sytuacji sprzed i po udzieleniu pomocy finansowej.

Systemy opieki społecznej świadczą o dobrym lub złym działaniu państwa opiekuńczego, ponieważ są ostatecznym środkiem chroniącym obywateli przed materialnym ubóstwem. Ostatnie trendy na rynku pracy, tj. niestabilność zatrudnienia i powracające bezrobocie, osłabiły możliwości tradycyjnych programów ubezpieczeniowych stanowiących ochronę dochodów. W odpowiedzi na to zjawisko systemy opieki społecznej zyskały na znaczeniu. Pomimo istotnej roli jaką odgrywają teraz w polityce społecznej państw, ich działanie oraz wyniki nie zostały dokładnie poznane. Poprzednie badania dotyczące opieki społecznej skupiały się głównie na cechach charakterystycznych danych programów, zamiast badać osiągnięte przez nie rezultaty, prawie całkowicie także

pomijały państwa Europy Środkowej i Wschodniej (CEE). Artykuł ma na celu uzupełnienie wspomnianych luk poprzez, po pierwsze, zebranie informacji na temat skuteczności i wydajności programów opieki społecznej w ośmiu krajach CEE na przestrzeni 6 lat, a po drugie przez zbadanie, czy istnieje w tym regionie związek pomiędzy skutecznością a wydajnością finansową omawianych systemów zgodnie z przewidywaniami prac badawczych z dziedziny ekonomii. Wyniki badania pokazują, że programy opieki społecznej zmniejszają ubóstwo w ograniczony sposób, jednocześnie wydając znaczącą część swoich środków na osoby nie cierpiące biedy. Systemy, które charakteryzują się większym rozmiarem i budżetem, osiągają też większą skuteczność w zwalczaniu ubóstwa. Analiza pokazała, iż wydajność zależy od wielkości systemu, nie zaś od wysokości wypłacanych zasiłków. W przeciwieństwie do programów działających w Europie Zachodniej, nie udało się wykryć zależności pomiędzy skutecznością działań opieki społecznej a jej zapleczem finansowym (wydajnością).

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

Collective bargaining and innovation in Germany: a case of cooperative industrial relations? / J.T. Addison [et al.] // *Ind. Relat.* - 2017, nr 1, s. 73-121, tab. bibliogr.

Układy zbiorowe a innowacja w Niemczech: przypadek współpracujących stosunków przemysłowych?

Autorzy artykułu analizują wpływ układów zbiorowych na innowacje. Teoria dotycząca tego tematu nie jest rozstrzygająca, gdyż wyniki badań uzyskane w Stanach Zjednoczonych świadczą o niezmiennie negatywnym wpływie związków zawodowych na kapitał innowacji i odbiegają od rezultatów analiz z innych krajów. Dane potrzebne do badania zebrano w trakcie sześciolletniej obserwacji (w latach 2007–2012) innowacyjnych działań podejmowanych przez niemieckie firmy. Pod uwagę brano pomyślnie wprowadzenie innowacji do produktu lub procesu, choć przyjrzano się także nieudanym próbom innowacji. Przy wyborze Niemiec autorzy badania kierowali się nie tylko zapewnieniem sobie nowego wskaźnika wyników, ale także unikalną strukturą istniejących w tym kraju współpracujących stosunków przemysłowych, które mogą mieć korzystny charakter,

pod warunkiem, że związki zawodowe nie mają zbyt wielu członków. Wyniki badania dostarczają słabych dowodów na hamowanie innowacji przez układy zbiorowe pracy. Jednakże, w połączeniu z przedstawicielstwem pracowników, układy zbiorowe wydają się wspierać działania innowacyjne. Artykuł składa się z pięciu części. W pierwszej z nich omawiana jest teoria układów zbiorowych/związków zawodowych oraz innowacji. Część druga poświęcona jest empirycznym badaniom dotyczącym innowacji, przy jednoczesnym podziale na kraje pochodzenia tych analiz. Następnie oceniany jest unikalny zestaw danych wykorzystany w badaniu, a także przedstawione są kluczowe miary innowacji oraz zmienne objaśniające. W części czwartej artykuł prezentuje wyniki opisowe badania na temat częstotliwości występowania i czasu trwania różnych rodzajów działań innowacyjnych oraz opisuje bezwarunkowe i warunkowe (zależne od reprezentowania związków/pracownika) prawdopodobieństwo wprowadzenie określonego typu innowacji przez przedsiębiorstwo. Piąta część skupia się na szczegółowych wynikach i ich solidnym sprawdzeniu.

Employment protection reform, enforcement in collective agreements and worker flows /
F. Heyman, P. Skedinger // *Ind. Relat.* - 2016, nr 4, s. 662-704, rys. tab. bibliogr.

**Reforma ochrony zatrudnienia, egzekwowanie jej zapisów w układach zbiorowych
pracy oraz przepływy pracowników.**

Reforma ochrony zatrudnienia została wprowadzona w wielu krajach w celu ułatwienia dostępu osobom starszym do rynku pracy. Na przykład, dotychczas w Szwecji o długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę decydował jedynie wiek pracownika. Obecnie decyduje o tym także staż pracy. Reforma przewiduje dla nowozatrudnionych osób krótki termin wypowiedzenia. W przypadku osób starszych okres wypowiedzenia umowy osobom nowozatrudnionym zmniejszono z sześciu do jednego miesiąca. W przypadku osób młodych zmiana ta jest dużo mniejsza. Nowy porządek prawny, tj. ustawa o ochronie zatrudnienia, zwiększa szanse na rynku pracy osób starszych, tym samym redukując bezrobocie. Wpływa także na postrzeganie pracy i zmniejszenie

wypalenia zawodowego osób powyżej 45 roku życia. Reforma została zainicjowana w różnych krajach w różnych odstępach czasowych i odmiennej sytuacji gospodarczej. Okoliczności te zapewniają szerokie możliwości identyfikacji skutków reformy. Wiele krajów z wieloletnim opóźnieniem wprowadzało zmiany w ustawie o ochronie zatrudnienia w układach zbiorowych, niektóre z państw w swojej legislaturze wcale takich rozwiązań prawnych nie uwzględnia. We Francji, wprowadzono natomiast ustawę utrudniającą pracodawcom zwalnianie osób chronionych, tj. starszych pracowników oraz osób niepełnosprawnych. Nie przyniosło to niestety oczekiwanych rezultatów, a liczba zwolnień takich osób nie uległa zmianie. Podobne zjawisko nastąpiło w Stanach Zjednoczonych w przypadku osób niepełnosprawnych.

Europäischer Tarifbericht des WSI - 2015/2016 / T. Schulten // *WSI Mitt.* - 2016, nr 8, s. 621-630, rys. tab. bibliogr.

Europejski raport WSI dotyczący negocjacji prowadzonych w ramach układów zbiorowych – 2015/2016.

Autor stara się przybliżyć obraz ostatniej rundy negocjacji płacowych jaka miała miejsce w Europie, prowadzonych w ramach układów zbiorowych pracy. Przypomina również okoliczności w jakich toczyły się one na przełomie 2015 i 2016 roku. Jego zdaniem, chociaż warunki do prowadzenia negocjacji układów zbiorowych uległy w omawianym okresie zdecydowanej poprawie, to w przypadku sytuacji w poszczególnych państwach, sprawa nie wyglądała już tak jednoznacznie. W efekcie obok krajów mających PKB na poziomie ponad 7%, były państwa o znacznie mniejszym wzroście gospodarczym. Autor przyznaje, że pomimo zdecydowanie lepszych warunków do prowadzenia negocjacji płacowych nie przyniosły one spodziewanego rezultatu. W efekcie wzrost nominalnej płacy w omawianym okresie, miał podobnie jak wcześniej

nominalnej płacy w omawianym okresie, miał podobnie jak wcześniej raczej umiarkowany charakter. W konsekwencji pomimo tego, że właściwie płaca realna znacznie wzrosła z powodu mniejszego wzrostu cen, to i tak był on niższy niż oczekiwali ekonomiści i pozostawał w tyle za rozwojem gospodarczym. Wydaje się, że odpowiedzi na niezadawalający wzrost płac należy szukać w utrzymującym się wysokim bezrobociu, niskiej inflacji i reformach rynku pracy, które w ostatnich latach znacznie osłabiły możliwości negocjacyjne osób pracujących. Przypomniano, że wspomniane ramy wprowadzały nowe podstawy do określania płac, przewidywały zniesienie klasycznego podziału i strukturalnego nierównego traktowania robotników i pracowników umysłowych w szacowaniu pracy oraz wprowadzały nowy sposób oceny zadań związanych z pracą i rozszerzały metody określania płacy na akord. Tymczasem w świetle ostatniego wzrostu koniunktury oraz zagrożenia inflacją, do chóru zwolenników nawołujących do silniejszej dynamiki płac, zalicza się obok tradycyjnie europejskich związków zawodowych, również instytucje europejskie, w tym także Europejski Bank Centralny.

Industrieangestellte - Neue Initiativen der Interessenvertretung in der internen Tertiärisierung / T. Haipeter // *Ind. Bez.* - 2016, nr 4, s. 440-457, rys. bibliogr.

Pracownicy umysłowi w przemyśle – nowe inicjatywy reprezentowania interesów w wewnętrznej tercjalizacji.

Pracownicy umysłowi tzw. białe kołnierzyki stanowią większość wśród ogółu zatrudnionych oraz zyskują na znaczeniu zajmując najważniejsze stanowiska w hierarchii przedsiębiorstw. W branży przemysłowej, w celu zachowania zdolności do reprezentowania interesów, kluczowe staje się mobilizowanie i organizowanie tych pracowników jako wyborców, zasobów kompetencji oraz członków. Bez tego nie uda się utrzymać dotychczasowego znaczenia związków zawodowych i rad zakładowych. Autor przyznaje, że dużo się na tym polu zmieniło, o ile bowiem wcześniejsze polityki dotyczące przyciągnięcia białych kołnierzyków były mało skuteczne, to obecnie związki zawodowe i rady zakładowe zaczęły wdrażać szereg interesujących inicjatyw. Autor proponuje

przyjrzeć się wspomnianym akcjom z uwzględnieniem poziomu zakładowego. Choćby charakteryzowały się one zróżnicowaną tematyką np.: obejmowały takie zagadnienia jak bezpieczeństwo pracy, płace, zdrowie czy elastyczność czasu pracy, to miały one również cechy wspólne, rady zakładowe zaczęły w ich ramach rozwijać nowe formy rekrutacji, podziału pracy i zaangażowania pracowników. Stały się tym samym laboratoriami testowania nowych form uczestnictwa pracowników. Wzrosła rola rad zakładowych jako konsultantów pracowników oraz podmiotu wspierającego posiadane zasoby w obronie ich interesów. W opinii autora organizacje związkowe mogą odnieść sukces, w przypadku, gdy związki zawodowe będą odgrywać główną rolę w lokalnych konfliktach i gdy będą ukierunkowane na odpowiednie strategie organizacyjne.

Ten years after - Langzeiteffekte von ERA in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie / R. Bahn Müller, M. Hoppe // *WSI Mitt.* - 2016, nr 8, s. 631-640, rys. tab. bibliogr.

Po 10 latach – długookresowe efekty nowych struktur płacowych w ramach układów zbiorowych (ERA) w sektorze metalowym i elektrycznym w regionie Badenii Wirtembergii.

Dekada, jaka minęła od wejścia w życie zreformowanych ram dotyczących określenia płac w ramach układów zbiorowych pracy (ERA) w sektorze metalowym i elektrycznym, stanowiła pretekst do przyjrzenia się temu, jakie efekty przyniosło ze sobą wprowadzenie wspomnianych ram określających płace w układach zbiorowych w Badenii-Wirtembergii. Autorzy w swoich rozważaniach oparli się na danych pochodzących z przeprowadzonego w 2015 roku równoległego badania rad zakładowych oraz menadżerów personalnych, pochodzących z firm objętych postanowieniami układów zbiorowych pracy we wskazanych branżach oraz skorzystali z danych rocznego badania płac

przeprowadzonego wśród pracodawców należących do związku zawodowego Südwest-metall. Na ich podstawie badacze doszli do wniosku, że zreformowane ramy ustalania płac (ERA) mają formalny wpływ na zróżnicowanie płac na poziomie firm, oraz spełniają przypisaną im pierwotnie funkcję regulacyjną czy też porządkową. Zdaniem autorów nie zauważono również erozji wewnętrznej w obowiązujących układach zbiorowych dotyczących płac. ERA daje możliwość określania płac w przypadku pracy na akord, jednak w praktyce jest trudno ją wykorzystać i prawie nie jest w tym celu stosowana. Ukierunkowane umowy odgrywają w przypadku układów zbiorowych pewną rolę tylko w połączeniu z systemem oceny osiągnięć i wydajności. Okazały się natomiast przydatne w przypadku oceny obciążeń oraz wniosły pewien wkład w redukcję obciążeń związanych z wykonywaną pracą.

Waiver and revival of arbitral rights - an important issue for future employment litigation / J.B. Lewis, D.M. Dow // *Labor Law J.* - 2016, nr 4, s. 501-514.

Odstąpienie od i przywrócenie prawa do arbitrażu – zagadnienie ważne dla przyszłych sporów pracowniczych.

Arbitraż stał się podstawowym środkiem rozwiązywania sporów prawnych, nie tylko w kontekście roszczeń pracowniczych. Daje on obu stronom możliwość skorzystania z alternatywnych i mniej formalnych sposobów odniesienia się do wątpliwości prawnych. Jednakże sąd nie zażąda arbitrażu, gdy strona, która o niego prosi odstąpiła od prawa do tej formy rozwiązania sporu. Interpretacja słowa „odstąpienie od” oraz sytuacje, w których prawo do arbitrażu może zostać przywrócone są tematem sporów od wielu lat. We wciąż zmieniającym się środowisku prawnym arbitrażu pracowniczego te dwa zagadnienie mają ogromne znaczenie, szczególnie w sytuacji, gdy jednego dnia arbitraż wydaje się niedostępny, a już następnego staje się realny. Autorzy artykułu badają powyższe kwestie poprzez omówienie zjawiska odstąpienia od arbitrażu. Odnoszą

się także do rozważań politycznych dotyczących przywrócenia prawa do arbitrażu oraz okoliczności, w których to prawo może zostać przywrócone. Zastanawiają się również, kiedy zmiana w prawie przywraca pozwolenie na arbitraż, choć w innym wypadku uznano by, że od prawa tego odstąpiono. Od prawa do arbitrażu można odstąpić poprzez zbyt późną egzekucję tego prawa przez pozwanego. Przywrócić zaś można je na kilka sposobów m.in. w formie zmiany prawa lub wprowadzenia zmian do pozwu. W obu tych przypadkach prawo do arbitrażu zostaje przywrócone tylko na jakiś czas. W przypadku, gdy stosuje się umowy arbitrażowe, obie strony sporu powinny nieustannie sprawdzać czy krajobraz danej sprawy uległ zmianie, umożliwiając przywrócenie ich praw do arbitrażu.

„You'll (n)ever walk alone”. Innovative Wissensarbeit zwischen individualistischem Leistungsregime und kommunitärer Teamkultur / S. Dörhöfer, M. Funder // *Ind. Bez.* - 2016, nr 4, s. 458-476 bibliogr.

„You'll (n)ever walk alone”. Innowacyjni pracownicy wiedzy pomiędzy indywidualnym reżimem dotyczącym osiągnięć a kulturą komunikacyjną zespołu.

Autorzy skupiają się w swoich rozważaniach na grupie innowacyjnych pracowników wiedzy, przypominając rozpowszechniony stereotyp, jakoby osoby zaliczane do tej grupy były uważane za mało skłonne do podejmowania kolektywnych działań i angażowania się w spawy zakładowe bądź w związki zawodowe. W związku z tym proponują przyjrzeć się bliżej regulacjom zatrudnieniowym istniejącym w przedsiębiorstwach bazujących na wiedzy. Kolektywne reprezentowanie interesów może w takich firmach napotykać na tendencje pracowników wiedzy do samoreprezentowania się. Z drugiej strony może się zderzać z nowymi strategiami integracyjnymi rozwoju zasobów ludzkich, które podkreślają wielką rolę zaangażowania i poświęcenia. Nie jest

jednak do końca wiadome, czy wspomniana strategia zarządzania przyczyni się do zmniejszenia napięć pomiędzy indywidualnym zorientowaniem na wydajność a komunikacyjną kulturą zespołu. Podobnie jak nie jest pewne, czy pracę opartą na wiedzy daje się pogodzić z tradycyjnymi instytucjami reprezentowania interesów pracowników. W swojej pracy autorzy posłużyli się teorią logiki instytucjonalnej, oferującą ramy badania konfliktów w przedsiębiorstwach bazujących na wiedzy. Na przykładzie przedsiębiorstw pochodzących z branży farmaceutycznej i biotechnologii starano się ukazać, w jaki sposób powstają wspomniane sprzeczności i jak próbowano z nimi walczyć. Autorzy potwierdzili m.in., iż w badanych przedsiębiorstwach opartych na wiedzy, kolektywne reprezentowanie interesów, pomimo udzielanego mu wsparcia, nie miało się dobrze i działało na innych zasadach. Wyjaśnieniem mogłaby być m.in. nowa konfiguracja regulacji dotyczącej pracy związanej z wiedzą. Jednak w związku z dominującą logiką rynkową pojawiają się w tym kontekście wątpliwości.

INDEKS ALFABETYCZNY

Addison J.T. 45

Apitzsch B. 12

Avgar A.C. 16

Avram S. 44

Bahn Müller R. 49

Bennett J. 11

Berman D.S 5

Breidahl K.N. 9

Britt T.W. 29

Brown R.C. 35

Campling L. 33

Cardullo G. 4

Celdran M. 43

Cerf B. 23

Colla C.H. 38

Dauth C. 10

Dörhöfer S. 51

Dow D.M 50

Dow W.H. 38

Dube A. 38

Ebert F.C. 34

Eppel R. 6

Farley S. 26

Filipi G. 8
Fried Y. 31
Frone M.R. 28
Funder M. 51

Gasper J.M. 5
Gkorezis P. 27
Guerrazzi M. 4
Guest P.M. 7

Haber J. 15
Haipeter T. 48
Haverkamp K. 13
Henderson K.A. 5
Heyman F. 46
Hoppe M. 49

Kastritsi A. 27
Khoreva V. 19
Kloutsiniotis P.V. 17
Koo K.H. 21
Kotthoff H. 1
Kowalewska H. 40
Kuitto K. 42

Larsen C.A. 9
Laurence G.A. 31
Lewis J.B. 50

Manske A. 14
Marx A. 36
McKeever G. 39

Mihail D.M. 17
Moffat J. 20

Osterman P. 2
Otsu Y. 3

Panda T.K. 18
Purani K. 18

Raub S. 31
Roth D. 20
Ruiner C. 12

Sahadev S. 18
Sanchez R. 30
Schulten T. 47

Serrat R. 43
Skedinger P. 46
Skevik Grodem A. 41
Sokol T. 37
Spannagel D. 25

Toomet O. 10

Vaiman V. 19
Van Vliet O. 24
Van Zalk M. 19
Villar F. 43

Wang J. 24
Weaver A. 2

Weisel M. 32
Wilkesmann M. 12

Woodford K.C. 22
Wouters J. 36

Zagrożeni biedą lub wykluczeniem społecznym
(%)

Kraj	2012	2013	2014	2015
Austria	18,5	18,8	19,2	18,3
Belgia	21,6	20,8	21,2	21,1
Bułgaria	49,3	48,0	40,1	41,3
Chorwacja	32,6	29,9	29,3	29,1
Cypr	27,1	27,8	27,4	28,9
Czechy	15,4	14,6	14,8	14,0
Dania	17,5	18,3	17,9	17,7
Estonia	23,4	23,5	26,0	24,2
Finlandia	17,2	16,0	17,3	16,8
Francja	19,1	18,1	18,5	17,7
Grecja	34,6	35,7	36,0	35,7
Hiszpania	27,2	27,3	29,2	28,6
Holandia	15,0	15,9	16,5	16,4
Irlandia	30,3	29,9	27,5	26,0
Litwa	32,5	30,8	27,3	29,3

cd. **Zagrożeń biedą lub wykluczeniem społecznym**
(%)

Kraj	2012	2013	2014	2015
Luksemburg	18,4	19,0	19,0	18,5
Łotwa	36,2	35,1	32,7	30,9
Malta	23,1	24,0	23,8	22,4
Niemcy	19,6	20,3	20,6	20,0
Norwegia	13,7	14,1	13,5	15,0
Polska	26,7	25,8	24,7	23,4
Portugalia	25,3	27,5	27,5	26,6
Rumunia	43,2	41,9	40,3	37,4
Słowacja	19,6	20,4	20,4	19,2
Słowenia	19,6	20,4	20,4	19,2
Szwecja	15,6	16,4	16,9	16,0
W. Brytania	24,1	24,8	24,1	23,5
Węgry	33,5	34,8	31,8	28,2
Włochy	29,9	28,5	28,3	28,7
UE 28	24,7	24,6	24,4	23,7

Źródło: Eurostat.