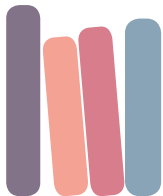




ISSN 0209-357X

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego



PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

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

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

SPIS TREŚCI

Wykaz wykorzystanych czasopism i ich skrótów	III
Wykaz skrótów i kodów	IV
I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje	1-15
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	16
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	17-27
IV. Wynagrodzenie	28-31
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	32-37
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	38
VII. Prawo pracy	39-40
VIII. Zabezpieczenie społeczne	41-45
IX. Warunki i jakość życia	46-48
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	49-52
Indeks alfabetyczny	125
Tablica statystyczna: Odsetek zatrudnionych pracujących w domu	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Br. J. Ind. Relat.* – British Journal of Industrial Relations, London 2017 nr 2
Ind. Labor Relat. Rev. – Industrial and Labor Relations Review, New York 2017 nr 3
Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource Management, London 2017 nr 9-10, 11-12
J. Eur. Soc. Policy – Journal of European Social Policy, London 2017 nr 2
J. Labor Res. – Journal of Labor Research, Fairfax 2017 nr 2
Labor Law J. – Labor Law Journal, Chicago 2017 nr 1
Labour Econ. – Labour Economics, Amsterdam 2017 vol. 45
Soz. Sicherh. – Soziale Sicherheit, Köln 2017 nr 2, 3
Work Stress – Work and Stress, London 2017 nr 1
WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2017 nr 2

WYKAZ SKRÓTÓW I KODÓW

bibliogr. – bibliografia

eng – angielski

et al. – et alii – i inni

fre. – francuski

ger – niemiecki

nr – numer

poz. – pozycja

s. – strona

suppl. – supplement

tab. – tabela

vol. – volumen

wykr. – wykres

zob. – zobacz

I. ZASOBY PRACY ZATRUDNIENIE KWALIFIKACJE

Zob. też poz. 30, 38, 45, 50.

Abhängige Erwerbstätigkeit im Rentenalter: erste Erkenntnisse auf betrieblicher Ebene / J. Schmitz, L. Zink // *WSI Mitt.* - 2017, nr 2, s. 108-116, rys. tab. bibliogr.

Pracownicy najemni po osiągnięciu wieku emerytalnego: pierwsze rezultaty na poziomie zakładowym.

Autorki zastanawiając się nad długością aktywności zawodowej pracowników najemnych, przypominają, że w ostatnim dziesięcioleciu dał się obserwować rosnący trend pozostawania w zatrudnieniu pracowników najemnych również po osiągnięciu przez nich granicy wieku emerytalnego. Wydaje się, że przyczyn tego trendu można upatrywać zarówno w motywach osobistych, jak i w zainteresowaniu firm w utrzymaniu pracowników w zatrudnieniu po osiągnięciu wieku emerytalnego. Zachęciło to badaczki do sięgnięcia po dane pochodzące z badania Mikroenzus, na podstawie których zaprezentowały charakterystyki emerytów pozostających w przedsiębiorstwach. Analiza danych pochodzących ze wspomnianego badania pozwoliła stwierdzić, iż pracownicy najemni po osiągnięciu wieku emerytalnego pozostają przeważnie w tzw. ograni-

czonym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, raczej wykonując prostsze prace. Analizując perspektywę przedsiębiorstw z pozycji zasobów ludzkich, badaczki sięgnęły po dane z kilku jakościowych studiów przypadku, które miały pomóc w ustaleniu motywów zatrudnienia emerytów przez przedsiębiorstwa. Okazuje się, że jedną z przyczyn ich zatrudniania jest chęć ograniczenia w krótkim, bądź dłuższym okresie deficytu pracowników. Zatrudnienie emerytów jest efektywne ze względu na koszty, gdyż są oni zatrudniani za niewielkie pieniądze, na elastyczne umowy o pracę. Firmy bowiem starają się unikać utraty specyficznego kapitału po przejściu pracowników na emeryturę. Pomimo tego, zdaniem badaczek, zatrudnienie osób w wieku emerytalnym nie może stanowić długoterminowej strategii, lecz może być jedynie rozwiązaniem na krótką metę.

Beschäftigung im Direktvertrieb: Erwerbsarbeit mit prekären Folgen / C. Groß, K. Becker // *WSI Mitt.* - 2017, nr 2, s. 117-126 bibliogr.

Zatrudnienie w sprzedaży bezpośredniej: zyskowe zatrudnienie z ograniczonymi konsekwencjami.

Autorki zajmują się zagadnieniem zatrudnienia w sektorze tzw. sprzedaży bezpośredniej, przyznając przy tym, iż sektor ten dynamicznie się rozwija i może w 2019 roku osiągnąć nawet 1 mln zatrudnionych, z czego większość stanowiłyby kobiety. Mimo, że sektor ten związany jest z szeregiem ryzyk wynikających z niepewności zatrudnienia i z problematycznych warunków pracy, to dotychczas niewiele miejsca zajmowały kwestie płci w zatrudnieniu w badaniach dotyczących polityki rynku pracy. Autorki nakreślają obraz pozbawionej reprezentacji związkowej siły roboczej, zatrudnionej w sprzedaży bezpośredniej, w niepewnych formach zatrudnienia, stworzonych przez multinacjonalne firmy, z ich regulami i standardami. Przypominają również, iż ta specyficzna forma zatrudnienia funkcjonowała w otoczeniu stworzonym przez trady-

cyjne porozumienie obejmujące płace i formalną niezależność kobiet. Jednakże tylko tworzyła ona pozory samodzielności, w praktyce nie dając niezależności, gdyż zatrudnione w sprzedaży bezpośredniej kobiety są w znacznej mierze zintegrowane z przedsiębiorstwem. Na przykładzie przypadku sprzedaży bezpośredniej Tupperware starano się ukazać napięcia związane z tą formą pracy, płynące z niej prawno-polityczne konsekwencje, jak również propozycje służące dla lepszego zbadania zjawiska pracy bezpośredniej. Jak same autorki przyznają, w tej formie sprzedaży bezpośredniej problematyczne warunki pracy są widoczne szczególnie jaskrawo.

Can arts-based interventions enhance labor market outcomes among youth? Evidence from a randomized trial in Rio de Janeiro / C. Calero [et al.] // *Labor. Econ.* - 2017, vol. 45, s. 131-142, tab. bibliogr.

Czy działania opierające się na sztuce polepszą sytuację młodych ludzi na rynku pracy? Badania na losowej próbie w Rio de Janeiro.

Pomimo znaczącej poprawy na rynku pracy w Brazylii w ciągu ostatnich 10 lat, współczynnik zatrudnienia i poziom wynagrodzenia młodych osób, zwłaszcza z rodzin defaworyzowanych, jest nadal dużo gorszy niż we wszystkich innych grupach demograficznych w kraju. Charakterystyczna jest w ich przypadku niestabilność zatrudnienia, prekaryjne formy umów, częste zmiany pracy, długie okresy bezrobocia i niskie zarobki. Autorzy przeanalizowali innowacyjną metodę walki z bezrobociem wśród defaworyzowanej młodzieży pochodzącej ze slumsów w Rio de Janeiro. Jej innowacyjność polega na używaniu sztuki i teatru jako narzędzia pedagogicznego stanowiącego część programu szkoleniowego obejmującego także kształcenie zawodowe i akademickie

oraz szkolenie w zakresie umiejętności związanych z gotowością do podjęcia pracy. Badania udowadniają, iż taki sposób kształcenia ułatwia znalezienie miejsca na rynku pracy i zapewnienie godziwych zarobków w perspektywie średnioterminowej. Kolejnym wynikiem badań jest potwierdzenie ważności umiejętności społeczno-emocjonalnych, a zwłaszcza samokontroli, w procesie poszukiwania i utrzymania pracy. Dzięki nim młodzież bardziej efektywnie rozwija standardowe, konwencjonalne umiejętności poznawcze, takie jak czytanie, pisanie, liczenie czy zapamiętywanie. Aktywne Polityki Rynku Pracy, najczęściej stosowany model polityki publicznej skierowany do młodzieży i młodych bezrobotnych, ani w krajach rozwijających się, ani w krajach przemysłowych, nie przynosi w obszarze zatrudnienia znaczących efektów. Wielokomponentowe programy, takie jak ten wdrożony przez Galpao Applauso, przynoszą lepsze rezultaty niż tradycyjne programy szkoleniowe nieuwzględniające aspektów społeczno-emocjonalnych. Ponadto pracodawcy chętniej zatrudniają osoby o rozwiniętych wszechstronnych umiejętnościach, w tym społecznych, i są świadomi, iż w programach takich bierze udział młodzież o silniejszej motywacji, wytrwałości i determinacji, która lepiej sprawdzi się na rynku pracy.

Do public or private providers of employment services matter for employment? Evidence from a randomized experiment / K. Rehwald, M. Rosholm, M. Svarer // *Labor. Econ.* - 2017, vol. 45, s. 169-187, rys. tab. bibliogr.

Czy publiczny lub prywatny charakter służb zatrudnienia ma znaczenie dla znalezienia zatrudnienia? Dowody z badań randomizowanych.

Tradycyjnie, w krajach rozwiniętych, usługi dotyczące zatrudnienia są świadczone przez służby publiczne. Jednakże, ostatnio występuje międzynarodowy trend kontraktowania tych usług firmom prywatnym. Zjawisko to zrodziło potrzebę zbadania, która forma świadczenia usług rynku pracy jest bardziej efektywna. Autorzy artykułu na przykładzie Danii, gdzie przeprowadzili randomizowane badania w tym zakresie na dużą skalę, porównują efektywność znajdowania zatrudnienia przez bezrobotnych, w zależności od tego czy korzystają oni z publicznych urzędów pracy czy prywatnych agencji zatrudnienia. Skoncentrowali się na empirycznej ocenie przypadku zakontraktowania usług rynku pracy na rzecz precyzyjnie zdefiniowanej grupy wysoko wy-

kształconych bezrobotnych, którzy ukończyli studia wyższe. Badania dowiodły, iż prywatne instytucje rynku pracy zapewniają bardziej aktywne zorientowane na znalezienie zatrudnienia usługi, którymi ich klienci zostają objęci na wcześniejszym etapie okresu bezrobocia. Jednakże świadczenie tych usług jest droższe niż w przypadku instytucji publicznych. Natomiast liczba osób, które znajdują prace, nie podlega różnicowaniu w zależności od publicznego lub prywatnego charakteru instytucji świadczących usługi pośrednictwa pracy. Podsumowując, prywatne firmy oferują usługi bardziej intensywne, ale jednocześnie droższe niż publiczne instytucje rynku pracy, nie przynosząc zarazem konkretnych efektów w postaci szybszego i efektywniejszego znalezienia zatrudnienia. Dotyczy to także doświadczonych agencji zatrudnienia, co wykazuje, iż w tym przypadku nie funkcjonuje zjawisko krzywej uczenia się.

The effects of unemployment and underemployment on employment opportunities: results from a correspondence audit of the labor market for college graduates / J.M. Nunley [et al.] // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2017, nr 3, s. 642-669, tab. bibliogr.

Wpływ bezrobocia i niedostatecznego zatrudnienia na możliwości zatrudnienia: wyniki korespondencyjnego audytu rynku pracy dla absolwentów szkół wyższych.

Rynek pracy, na który weszli absolwenci kończący szkoły wyższe w roku 2010, czyli roku po kryzysie gospodarczym, był szczególnie słaby. Niniejszy artykuł bada popyt na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych dla absolwentów z 2010 roku oraz ocenia wpływ bezrobocia i niedostatecznego zatrudnienia na możliwości otrzymania pracy. W badaniu wykorzystano dane pochodzące z audytu fikcyjnych życiorysów oraz reakcji na nie pracodawców. Około 9.400 CV zostało wysłanych do potencjalnych pracodawców od fikcyjnych kandydatów, którzy ukończyli studia w maju 2010 roku. Niektórym z szukających pracy losowo przypisywano roczne lub krótsze niż rok okresy

bezrobocia. W podobny sposób dodawano im doświadczenie zawodowe związane z daną branżą, a także doświadczenie w pracy, w której nie wymagano ukończenia szkoły wyższej (czyli niedostateczne zatrudnienie), obdarzano ich również losowo praktykami zawodowymi podczas studiów licencjackich. Badanie przeprowadzono od stycznia do końca lipca 2013 roku. Wyniki analizy pokazują, że nie ma żadnych statystycznych dowodów na związek pomiędzy okresami bezrobocia o różnej długości, a możliwościami zdobycia miejsca pracy. Inaczej było w przypadku osób mających doświadczenie z niedostatecznym zatrudnieniem, otrzymywały one 30% mniej zaproszeń na rozmowę kwalifikacyjną niż ci kandydaci, którzy byli zatrudnieni odpowiednio do swoich kwalifikacji i umiejętności. Powyższe wyniki utrzymują się w miejscach związanych zarówno z „ciasnym” jak i „luźnym” rynkiem pracy. Odbycie praktyki w trakcie studiów znacznie zmniejsza negatywny wpływ niedostatecznego zatrudnienia. Powyższe badanie potwierdza tezę, iż pracodawcy widzą niedostateczne zatrudnienie jako mocny dowód na niższą niż oczekiwana produktywność.

Employment and earnings effects of awarding training vouchers in Germany / A. Doerr [et al.] // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2017, nr 3, s. 767-812, tab. rys. bibliogr.

Wpływ przyznawania voucherów szkoleniowych na zatrudnienie i wysokość zarobków w Niemczech.

Szkolenia zawodowe oferowane osobom bezrobotnym w wielu krajach stanowią istotną część aktywnej polityki rynku pracy. Programy szkoleniowe mają na celu polepszenie umiejętności zawodowych ich uczestników, co ma prowadzić do większych perspektyw zawodowych na rynku pracy. W Niemczech uczestnictwo w intensywnych programach szkoleniowych przeznaczonych dla bezrobotnych uzyskuje się po otrzymaniu voucherów szkoleniowych. Niniejszy artykuł jako pierwszy ocenia krótko- i długookresowy wpływ voucherów szkoleniowych na zatrudnienie oraz wysokość zarobków, w oparciu o selekcję próby na podstawie czynników obserwowalnych. W badaniu wykorzystano dane administracyjne dotyczące wszystkich voucherów, oraz faktycznego uczestnictwa

w programach szkoleniowych. Wyniki badania sugerują, że po otrzymaniu vouchera na szkolenie, uczestnicy doświadczają długich okresów słabej działalności na rynku pracy, w porównaniu do sytuacji, w której nie otrzymaliby voucherów na szkolenia. W czasie od czterech do siedmiu lat po jego otrzymaniu udało się zaobserwować niewielki pozytywny wpływ voucherów na zatrudnienie, nie ma jednak żadnego dowodu, iż przyczyniły się też one do wzrostu wysokości płacy. Wydaje się, że system voucherów w silny i negatywny sposób ogranicza pracowników, co może wynikać z mniejszej intensywności poszukiwania pracy w trakcie uczestniczenia w programie szkoleniowym, a także z długości trwania tych programów, które w Niemczech mogą wynosić ponad 2 lata. Wyniki badania sugerują silniejszy pozytywny wpływ voucherów w przypadku nisko wykwalifikowanych osób, które skorzystały z oferowanego szkolenia, oraz nisko i średnio wykwalifikowanych osób, które zdecydowały się na podjęcie studiów, niż w przypadku wysoce wykwalifikowanych pracowników.

False self-employment, autonomy and regulating for decent work: improving working conditions in the UK stripping industry / K. Cruz, K. Hardy, T. Sanders // *Br. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 274-294 bibliogr.

Falszywe samozatrudnienie, autonomia i przepisy dotyczące godnej pracy: poprawienie warunków pracy w przemyśle tańca erotycznego w Wielkiej Brytanii.

Osoby pracujące w przemyśle tańca erotycznego uważa się za samozatrudnione. Jednak sposób w jaki są dyscyplinowane i zarządzane przez kluby, oznacza, że poziom autonomii tancerek i tancerzy jest w rzeczywistości bardzo niski, co jest sprzeczne z założeniami bycia samozatrudnionym. Osoby pracujące w ten sposób są w stanie poświęcić niezależność na rzecz elastyczności, którą mimo wszystko oferuje taki rodzaj zatrudnienia. Autorki artykułu oceniają możliwe rozwiązania mające na celu poprawienie warunków pracy tancerzy i tancerek erotycznych w Anglii i Walii, czerpiąc z badania wykorzystującego różne metody, a dotyczącego przemysłu tańca erotycznego w Wiel-

kiej Brytanii. W poprzednich artykułach opartych o to szerokie badanie autorzy proponowali, aby zająć się „fałszywym zatrudnieniem” w branży erotycznej, poprzez poprawę roszczeń w zakresie prawa pracy odnoszących się do niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy oraz płatnego urlopu. W artykule rozszerzono powyższą analizę poprzez połączenie pierwotnego badania danych jakościowych z badania socjologicznego przeprowadzonego przez autorów, teorii społecznych i prawnych, orzecznictwa oraz przepisów licencyjnych. Wyniki badania pokazują, że tancerze chcą być samozatrudnieni z dwóch związanych ze sobą powodów: pomimo niskiego poziomu autonomii, tancerze postrzegają samozatrudnienie jako drogę do zwiększonej niezależności w miejscu pracy i mocno identyfikują się z określeniem „samozatrudniony.” Te nowatorskie wyniki zaburzają zwykłe argumenty za wykorzystaniem roszczeń prawa pracy i wywołują dyskusję na temat alternatywnych strategii mających na celu polepszenie warunków pracy np. takich odnoszących się do norm „godnej pracy”.

Gender differences in unemployment dynamics and initial wages over the business cycle / A. Nagore Garcia // *J. Labor Res.* - 2017, nr 2, s. 228-260, rys. tab. bibliogr.

Różnice wynikające z płci w dynamice bezrobocia i początkowej wysokości płacy w cyklu koniunkturalnym.

Dotychczasowe badania wykazały, że dysproporcje wynikające z płci w dynamice bezrobocia, różnią się w zależności od kraju i warunków gospodarczych. Rynek pracy w Hiszpanii bardzo ucierpiał w kryzysie gospodarczym z 2008 roku, a bezrobocie, pomiędzy 2002 a 2013 rokiem, wzrosło z 8% do 27%. Autor artykułu bada różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami, biorąc pod uwagę ich możliwości znalezienia zatrudnienia oraz prawdopodobieństwo powrotu do bezrobocia w ramach cyklu koniunkturalnego w lokalnych warunkach rynku pracy. Pamiętając o tym, iż różnice wynikające z płci w dynamice bezrobocia, powinny mieć istotny wpływ na dysproporcje w wysokości płacy pomiędzy kobietami i mężczyznami, autor analizuje także rozbieżności w poziomie płacy początkowej bezrobotnych, którzy znaleźli pracę, kreś-

łąc bardziej kompletny obraz różnic wynikających z płci dla wyników rynku pracy w przypadku tej specyficznej grupy bezrobotnych w cyklu koniunkturalnym. W badaniu wykorzystano dane administracyjne pochodzące z ubezpieczenia społecznego w Hiszpanii. Oszacowano dwuwymiarowe modele proporcjonalnego hazardu dla okresu trwania bezrobocia oraz następującego po nim okresu zatrudnienia, oddzielnie dla kobiet i mężczyzn oraz zdekomponowano różnice wynikające z płci przy użyciu nieliniowej techniki dekompozycji Oaxaca. Wyniki badania pokazały, że dysproporcje pomiędzy płciami dla wyników rynku pracy są procykliczne, prawdopodobnie ze względu na procykliczną naturę typowo męskich zawodów. Podczas gdy wyższe wykształcenie chroni kobiety szczególnie przed bezrobociem, posiadanie dzieci utrudnia zatrudnienie i zmniejsza wysokość początkowego wynagrodzenia po okresie bezrobocia. Różnice pomiędzy kobietami a mężczyznami są mniejsze w sektorze publicznym i firmach zajmujących się zaawansowanymi technologiami. Jednakże, gdyby kobiety miały podobne cechy do mężczyzn, dysproporcje wynikające z płci byłyby jeszcze większe.

Human factors in East Asian virtual teamwork: a comparative study of Indonesia, Taiwan and Vietnam / N. Collins [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 9-10, s. 1475-1498, rys. tab. bibliogr.

Czynniki ludzkie we wschodnio-azjatyckiej wirtualnej pracy zespołowej: analiza porównawcza Indonezji, Tajwanu i Wietnamu.

Praca zespołowa jest coraz częściej stosowana we współczesnych organizacjach, gdyż ludzie pracujący razem mogą realizować zadania lepiej niż ci pracujący w odosobnieniu. Dzięki zaawansowanym rozwiązaniom technologicznym i informatycznym, takie zespoły mogą współpracować, nawet gdy ich członkowie znajdują się w różnych krajach. Te interaktywne jednostki organizacyjne stają się coraz powszechniej wykorzystywane, zwłaszcza w ponadnarodowych korporacjach. Zaletą takiego rozwiązania organizacyjnego jest brak ograniczeń czasowych i przestrzennych. Do tej pory prowadzono ekstensywne badania dotyczące technicznych aspektów współpracy w zespołach wirtualnych, natomiast niewiele analiz poświęcono czynnikowi ludzkiemu, sposobowi,

w jaki członkowie zespołu współdziałają pracując w różnych krajach. Artykuł opisuje badanie, które objęło obydwie aspekty wirtualnej pracy zespołowej. Przeprowadzono je w trzech azjatyckich krajach: w Indonezji, na Tajwanie i w Wietnamie. Autorzy doszli do wniosku, iż kluczowe czynniki ludzkie, takie jak indywidualna inteligencja kulturalna, otwartość na inne kultury oraz skuteczność w działaniach, mają znaczący wpływ na chęć dzielenia się wiedzą przez członków ponadnarodowych zespołów wirtualnych. Jednakże, pozytywna relacja między skłonnością do dzielenia się wiedzą przez członków zespołu i zachowaniami z tego obszaru napotyka na bariery. Powodem tego zjawiska są inne czynniki, takie jak zaufanie między członkami zespołu, przywództwo, zespołowa interakcja i umiejętności lingwistyczne poszczególnych osób, które mają duży wpływ na efektywność dzielenia się wiedzą w ramach wirtualnego ponadnarodowego zespołu. Autorzy artykułu opracowali specjalny pięciowymiarowy model służący udoskonaleniu badań nad wirtualną pracą zespołową, oferujący praktyczne zastosowanie w zarządzaniu ponadnarodowymi zespołami, przede wszystkim pod kątem rekrutacji, szkolenia, rozwoju zawodowego, przywództwa, interakcji, monitoringu oraz rozwoju infrastruktury informatycznej i telekomunikacyjnej.

Is there a rationale to contact the unemployed right from the start? Evidence from a natural field experiment / B. Van Landeghem, F. Cörvers, A. de Grip // *Labor. Econ.* - 2017, vol. 45, s. 158-168, rys. tab. bibliogr.

Czy ma sens kontaktowanie się z bezrobotnymi od samego początku? Wyniki badania terenowego.

Bezrobocie jest dramatem na poziomie indywidualnym, ale także znacznym obciążeniem dla gospodarki. Stąd też ogromne znaczenie mają metody i koszty walki z tym zjawiskiem społecznym. Aktywne Polityki Rynku Pracy często koncentrują się jedynie na osobach długotrwale bezrobotnych. Chociaż bardziej efektywne wydają się być wcześniejsze działania prewencyjne mające na celu zapobieganie długoterminowemu bezrobociu niż działania interwencyjne w przypadku zaistnienia tego zjawiska. Tendencja do oszczędzania dominująca w gospodarkach krajów europejskich, ogranicza środki przeznaczane na poradnictwo dla osób, które pracę właśnie straciły. Autorzy analizują wpływ prostych i tanich działań interwencyjnych na szanse zdobycia zatrud-

nienia. Badania przeprowadzono w publicznym urzędzie pracy we Flandrii. Losowo dobraną grupę klientów urzędu zaproszono na obowiązkową sesję informacyjną w pierwszym miesiącu bezrobocia, podczas gdy grupa kontrolna wzięła udział w takim spotkaniu po czterech miesiącach pozostawania bez pracy. Badacze dowiedli, że termin sesji nie miał znaczenia dla sytuacji ogółu bezrobotnych. Jedyne i kwantyfikowalne znaczącym wyjątkiem były osoby o niskim wykształceniu, w przypadku których działania interwencyjne podjęte we wczesnym etapie okazały się bardzo korzystne. Autorzy doszli do wniosku, iż wynika to z otrzymania przez bezrobotnych informacji pomagających im poszukiwać zatrudnienia bardziej efektywnie oraz przygotować się lepiej do uwarunkowań i wymogów rynku pracy. Równie ważne, są nie tylko powyższe informacje, ale i sam fakt otrzymania zaproszenia do uczestniczenia w sesji informacyjnej, co jest zjawiskiem opisywanym w ekonomii behawioralnej. Artykuł stanowi wkład w trwającą powszechną debatę na temat lokowania ograniczonych środków przeznaczonych na Aktywne Polityki Rynku Pracy, dowodząc jak efektywne z ekonomicznego punktu widzenia jest zastosowanie, w przypadku zwalczania bezrobocia, nawet ograniczonego czasowo personalnego coachingu w porównaniu z usługami cyfrowymi.

It's not all about language ability: motivational cultural intelligence matters in call center performance / A. Presbitero // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 11-12, s. 1547-1562, rys. tab. bibliogr.

Tu nie chodzi jedynie o umiejętności lingwistyczne: znaczenie motywacyjnej inteligencji kulturowej w działalności Centrów Obsługi Telefonicznej.

Badanie koncentruje się na roli motywacyjnej inteligencji kulturowej w działalności Centrów Obsługi Telefonicznej (call centre). Firmy te stosują przede wszystkim komunikację werbalną, a znajomość języków odgrywa znaczącą rolę w wykonywaniu zadań służbowych przez pracowników. Dostęp do wykwalifikowanej i kompetentnej kadry jest jednym z najważniejszych czynników w podejmowaniu decyzji o zakupie usług za granicą, przewyższającym nawet kwestię redukcji kosztów. Autor artykułu uważa, że

motywacyjna inteligencja kulturowa, zainteresowanie i skuteczność w procesie świadczenia usług klientom pochodzącym ze zróżnicowanych środowisk kulturowych, pełni kluczową rolę w efektywności funkcjonowania call centre. Badania przeprowadzono na Filipinach, jednej z głównych lokalizacji usług świadczonych off-shore (zakup usług od lokalnej firmy w innym kraju), w celu określenia współzależności pomiędzy umiejętnościami lingwistycznymi, inteligencją kulturową i wykonywaniem obowiązków służbowych. Pomiarów dokonano w dwóch przedziałach czasowych. Podczas pierwszej fazy badań oceniono umiejętności językowe 125 kandydatów do pracy w centrach obsługi telefonicznej. W drugim etapie, mającym miejsce sześć miesięcy później, zbadano dane dotyczące ich skuteczności zawodowej oraz dokonano pomiaru poziomu motywacyjnej inteligencji kulturowej respondentów. Rezultaty badań udowadniają, iż umiejętności językowe są pozytywnie i znacząco skorelowane z jakością wykonywania obowiązków służbowych. Jednakże, po uwzględnieniu w modelu badawczym motywacyjnej inteligencji kulturowej, współzależność pomiędzy umiejętnościami lingwistycznymi i skutecznością w wykonywaniu zadań służbowych straciła na znaczeniu. Zjawisko to ukazuje wpływ motywacyjnej inteligencji kulturowej na opisaną powyżej relację.

Learning and earning: evidence from a randomized evaluation in India / P. Maitra, S. Mani // *Labor. Econ.* - 2017, vol. 45, s. 116-130, rys. tab. bibliogr.

Uczenie się i zarabianie: wyniki randomizowanych badań ewaluacyjnych w Indiach.

Zgodnie z ogólnoświatowym raportem z 2013 roku, blisko 2 miliardy ludzi w wieku produkcyjnym, ani nie pracuje, ani nie poszukuje pracy. Większość z nich stanowią kobiety. W przypadku osób młodych rozwiązaniem tego problemu może być, zdaniem decydentów, aktywny udział w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego. Wobec powyższego, rządy poszczególnych państw, Bank Światowy oraz wiele organizacji na całym świecie, zainicjowało zakrojone na szeroką skalę inwestycje w sektor edukacji zawodowej. Artykuł przedstawia ekonomiczne korzyści z uczestnictwa w subsydiowanym programie kształcenia zawodowego, którego uczestniczkami są kobiety pochodzące z ubogich gospodarstw domowych w Indiach. Autorzy porównali dane z okresu przed rozpoczęciem szkolenia, z danymi po okresie 6 i 18 miesięcy uczestnictwa

w programie. Po sześciu miesiącach edukacji zawodowej szanse kobiet na zatrudnienie wzrosły o 6%, a na samozatrudnienie o 4%. Ponadto zyskały one możliwość dodatkowych 2,5 godzin pracy tygodniowo oraz zarobienia w skali miesięcznej o 150% więcej, niż kobiety z grupy kontrolnej. W przypadku analizy danych po osiemnastu miesiącach uczestnictwa w programie, okazuje się, iż opisane powyżej efekty sześciomiesięcznego szkolenia zawodowego wzrastają proporcjonalnie. Analiza kosztów-korzyści wskazuje, iż nakłady poniesione na program zwracają się po niecałych czterech latach zatrudnienia. Podsumowując, rezultaty badania dowodzą, iż kształcenie zawodowe ma wymierny wpływ na zatrudnienie i poziom życia młodych kobiet w Indiach. Jednakże autorzy artykułu podkreślają, iż rezultaty takich działań różnią się w poszczególnych krajach. Podobnie pozytywne wyniki jak w Indiach osiągnięto także w Kolumbii, podczas gdy na Dominikanie i w Turcji podjęcie lub powrót do edukacji zawodowej nie przyniosły znaczących efektów w zakresie zatrudnialności i wysokości zarobków.

Part-time work and women's careers: a decomposition of gender promotion gap /
N. Deschacht // *J. Labor Res.* - 2017, nr 2, s. 169-186, rys. tab. bibliogr.

Praca na pół etatu a kariera zawodowa kobiet: dekompozycja dyskryminacji ze względu na płeć.

Uważa się, że dostępność stanowisk pracy na pół etatu ma podwójne skutki dla ekonomicznej pozycji kobiet. Z jednej strony, ten rodzaj zatrudnienia zapewnia kobietom, które mogłyby się wycofać z rynku pracy, możliwość uczestniczenia w płatnym zatrudnieniu. Z drugiej strony, wysoki odsetek pracy na pół etatu wśród kobiet może zmniejszyć ich szansę na zdobycie wyższego stanowiska. Dotychczasowe badania pokazują, że im więcej kobiet pracuje w pełnym wymiarze godzin, tym mniejsza jest dyskryminacja ze względu na płeć w przypadku awansów. Celem autora artykułu jest dołączenie do debaty na temat związku pomiędzy ilością godzin pracy a segregacją pionową kobiet. W badaniu wykorzystano mikrodane dotyczące awansów w Belgii oraz teorię

dekompozycji opracowaną przez M.S. Yun'a. Belgia jest krajem charakteryzującym się dosyć wysokim odsetkiem kobiet pracujących na pół etatu, jest także ciekawym przypadkiem do analizy awansów, ponieważ łączy stosunkowo ograniczoną nierówność płac ze względu na płeć z dużym zakresem segregacji pionowej kobiet. Wyniki badania pokazują, że ponad 40% nierówności między płciami w kwestii awansu, wynika z różnic pomiędzy kobietami i mężczyznami pod względem zakontraktowanych godzin pracy, przepracowanych nadgodzin i sporadycznych spóźnień. Kolejnym ważnym czynnikiem wpływającym na segregację pionową kobiet jest ich częsta praca w sektorach gospodarki, które oferują mniejsze możliwości otrzymania awansu. Ponadto, posiadanie dzieci silnie wpływa na szansę otrzymania wyższego stanowiska w przypadku kobiet, nie ma jednak wpływu na karierę zawodową mężczyzn. Wyniki niniejszej analizy potwierdzają teorie, które łączą dostępność pracy na pół etatu ze stopniem segregacji pionowej kobiet w wielu krajach.

Potential assistance for disadvantaged workers: employment social enterprises / N.L. Maxwell, D. Rotz // *J. Labor Res.* - 2017, nr 2, s. 145-168, tab. bibliogr.

Potencjalne wsparcie dla pracowników mniej uprzywilejowanych: zatrudniające przedsiębiorstwa społeczne.

Poprzez wplecenie misji biznesowej w programy pracy przejściowej, zatrudniające przedsiębiorstwa społeczne (employment social enterprises – ESEs) nie tylko oferują pracownikom mniej uprzywilejowanym pracę tymczasową, ale także zapewniają wspierające środowisko pracy, co pomaga zmniejszyć bariery, przed którymi stają pracownicy. Autorki artykułu, korzystając z ankiet przeprowadzonych wśród pracowników ESEs oraz sprawozdań finansowych przedsiębiorstw społecznych, dostarczają informacji potrzebnych do przeprowadzenia trzech uzupełniających się analiz. Analiza obejmująca okres przed i po podjęciu pracy bada zmiany jakie zaszły w przeciągu roku od rozpoczęcia zatrudnienia w ESE; analiza przypadku, używając metody statystycznej propensity score, porównuje zmiany w zatrudnieniu pomiędzy pracownikami ESE oraz

innymi osobami w podobnie trudnym położeniu, które nie podjęły pracy w przedsiębiorstwie społecznym; analiza kosztów i zysków oszacowuje potencjalną wartość pracy oferowanej przez zatrudniające przedsiębiorstwo społeczne. Wyniki badania wskazują, że zysk w zatrudnieniu dla pracowników mniej uprzywilejowanych wynosi około 21% w ciągu roku od rozpoczęcia pracy w ESE, podatnicy doświadczają zwrotu w wysokości przynajmniej 0,42 \$ z każdego dolara wydanego na pracę w przedsiębiorstwie społecznym; zwrot, jaki otrzymuje społeczeństwo z powstania ESE to co najmniej 34%, a przekształcenie biznesu nastawionego na zysk w przedsiębiorstwo społeczne przekracza ponad 100% pod względem zwrotu społecznego. Pomimo tego, że niniejsze badanie nie może wziąć pod uwagę wielu czynników, które pozwoliłyby na oszacowanie skutków przyczynowych, przedstawia jedno z pierwszych wstępnych dowodów świadczących o wartości prywatno-publicznego podejścia przedsiębiorstw społecznych do zwiększenia umiejętności siły roboczej oraz zatrudnienia, a także ustabilizowania egzystencji jednostek mniej uprzywilejowanych.

Short notice, big difference? The effect of temporary employment on firm competitiveness across sectors / R. Giuliano [et al.] // *Br. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 421-449, tab. bibliogr.

Krótką informacja, duża różnica? Wpływ zatrudnienia tymczasowego na konkurencyjność przedsiębiorstw w różnych sektorach.

Dogłębne zrozumienie różnych skutków umów o pracę na czas określony staje się coraz bardziej znaczącą kwestią w ekonomii pracy i badaniach dotyczących stosunków pracy. W latach 80. i 90. taki rodzaj umów uznawano za skuteczne narzędzie wprowadzenia większej elastyczności na „skostniały” rynek pracy. Aby dopasować rynki pracy do wymaganej elastyczności, ustawodawcy w krajach rozwiniętych rozluźnili prawo dotyczące zatrudnienia tymczasowego, co zwiększyło udział umów na czas określony w krajach należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Od tego czasu liczba takich kontraktów ustabilizowała się na określonym poziomie lub

nawet w niektórych państwach spadła. Biorąc pod uwagę, że w większości krajów jeden na dziesięciu pracowników zatrudniony jest na umowę na czas określony, ta forma stosunku pracy pozostaje jednym z najbardziej powszechnych rodzajów niestandardowego i atypowego zatrudnienia. Warto zauważyć, że umowy takie częściej spotykane są w usługach niż w przemyśle. Autorzy w artykule przedstawiają jedno z pierwszych badań, które sprawdza jak umowy na czas określony wpływają na konkurencyjność przedsiębiorstw pod względem ich wydajności, kosztów pracy i zysków, biorąc jednocześnie pod uwagę różnice w procesach produkcji w danych sektorach i podsektorach. Do badania wykorzystano duży reprezentatywny zestaw danych panelowych obejmujących pracowników i pracodawców mieszkających w Belgii i pracujących w latach 1999–2010. Wyniki badania sugerują, że stała liczba umów o pracę na czas określony może odzwierciedlać działania firm nastawione na maksymalizację zysków, nie ma jednak wpływu na gospodarkę w całości. Wydaje się więc, że posiadanie dużej ilości pracowników zatrudnionych na umowach terminowych, nie ma znaczącego wpływu na przeciętne firmy, co stoi w sprzeczności z założeniami ustawodawców w latach 90., którzy oczekiwali, że elastyczność zwiększy wydajność przedsiębiorstw.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY.

zob. też poz. 22, 33, 49.

ORGANIZACJA PRACY -
FUNKCJONOWANIE PRZEDSIĘBIORSTWA
PONADNARODOWEGO - KOREA
POŁUDNIOWA

GBP
eng

The impact of foreign ownership and control on the organizational identification of host country managers working at MNC subsidiaries / K-P. Lee, Ch-Y. You, J-Y. Bae // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 11-12, s. 1739-1765, rys. tab. bibliogr.

Wpływ zagranicznej własności i kontroli na utożsamianie się z organizacją ze strony lokalnych kierowników pracujących w spółkach-córkach ponadnarodowych korporacji.

Celem badania było przeanalizowanie, jak zagraniczna własność i kontrola wpływają na utożsamianie się z organizacją ze strony kierowników pochodzących z kraju, w którym dana firma funkcjonuje i pracujących w lokalnych oddziałach ponadnarodowych korporacji. Autorzy stwierdzają, iż im większa jest własność zagraniczna i silniejsza kontrola ze strony firmy-matki, tym słabiej utożsamiają się z nią lokalni kierownicy. Autorzy artykułu przeanalizowali dane pochodzące od 428 koreańskich kiero-

wników, pracujących w 43 ponadnarodowych korporacjach działających na terenie ich państwa. Wśród negatywnych czynników wymieniano przede wszystkim centralizację w podejmowaniu decyzji ze strony centrali zagranicznej, delegowanie ekspatriantów do lokalnych oddziałów w Korei oraz niski poziom społecznej odpowiedzialności biznesu w goszczącym go kraju. Rezultaty analizy oznaczają, iż spółki-córki ponadnarodowych korporacji znajdują się a priori w gorszej sytuacji niż firmy lokalne, z powodu niskiej tożsamości organizacyjnej pracowników. Poprzednio koszty związane z funkcjonowaniem za granicą przypisywano czynnikom zewnętrznym wobec korporacji: obcemu środowisku, dyskryminacyjnemu traktowaniu przez lokalne rządy, organizacje i grupy społeczne. Dopiero w tym badaniu natrafiono na źródło zjawiska wewnątrz organizacji, to jest negatywny wpływ obcości na utożsamianie się organizacyjne lokalnego personelu. Powinno to skłonić ponadnarodowe korporacje do ograniczenia liczby ekspatriantów, częstszego i szybszego zastępowania ich przez lokalnych kierowników. Zdaniem autorów zapewni to koordynację, utożsamianie się lokalnych kierowników z ponadnarodowymi korporacjami oraz ułatwi dzielenie się zdobytą wiedzą.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI.

Zob. też poz. 11.

Accounting for cross-country differences in employee involvement practices: comparative case studies in Germany, Brazil and China / M. Krzywdzinski // *Br. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 321-346, rys. tab. bibliogr.

Przyczyny różnic pomiędzy krajami w kwestii praktyk zaangażowania pracowników: porównanie Niemiec, Brazylii i Chin.

Zaangażowanie pracowników jest pojęciem często kwestionowanym. Dla niektórych badaczy stanowi kluczowy element pojęć zasobów ludzkich, wpływający na motywację pracowników, inni nie uznają jego wpływu lub twierdzą, że jest techniką zarządzania służącą intensyfikacji pracy. W niniejszym artykule autor sugeruje, iż powyższe niezgodności wynikają w pewnej części z niezauważalnych uniwersalnych założeń wielu badań, które koncentrują się na mierzeniu siły zaangażowania pracowników (EI), zaniedbują jednak różnice pomiędzy różnymi formami tego zaangażowania. Artykuł rozwija nowy zestaw wskaźników, dzięki którym będzie można rozróżnić rodzaje zaangażowania pracowników. Do badania wykorzystano dane pochodzące ze studium

przypadku niemieckich, brazylijskich i chińskich fabryk należących do niemieckiego producenta samochodów (nazywanego tutaj „GerCar”). Badanie miało na celu określenie czynników kształtujących praktyki zaangażowania pracowników. Wyniki badania pokazują znaczące różnice w kształcie EI w tych trzech fabrykach, biorąc pod uwagę model samoorganizacji oraz model rywalizacji/zaangażowania społecznego. W Niemczech, EI skupia się na samoorganizacji. Przypadek Brazylii jest podobny do Niemiec pod niektórymi względami, różni się jednak w kwestii zaangażowania społecznego, któremu nadaje znacznie większe znaczenie. Chiny reprezentują zupełnie inny model EI, który szczególnie podkreśla zaangażowanie społeczne i stwarzanie poczucia zaangażowania w pracę poprzez rywalizację. Różnice te można wyjaśnić za pomocą dwóch czynników. Po pierwsze, stosunku pracy (w szczególności zinstytucjonalizowanych praw układów zbiorowych i siły organizacyjnej związków zawodowych), po drugie kultury organizacyjnej (w szczególności spuścizny organizacyjnej odnoszącej się do zaangażowania pracowników i charakterystycznej dla danego sektora).

Does e-HRM lead to better HRM services? / T. Bondarouk, R. Harms, D. Lepak // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 9-10, s. 1332-1362, rys. tab. bibliogr.

Czy elektroniczne zarządzanie zasobami ludzkimi prowadzi do poprawienia poziomu usług w tym obszarze?

Zakłada się, iż stosowanie elektronicznego zarządzania zasobami ludzkimi prowadzi do poprawy jakości usług z tego zakresu. Istnieje wiele definicji elektronicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Według najnowszej interpretacji, jest to zastosowanie komputerów i innych narzędzi teleinformatycznych do zbierania, przechowywania, pobierania oraz upowszechniania danych z obszaru zasobów ludzkich dla potrzeb biznesowych. Takie podejście sprawia, że procesy z tego zakresu są zindywidualizowane, spójne, bardziej efektywne i charakteryzujące się wysoką jakością, tworząc długoterminowe dogodne warunki dla użytkowników w danej organizacji. Autorzy artykułu zbadali empirycznie relacje pomiędzy elektronicznym zarządzaniem zasobami ludzkimi a jakością usług w tym obszarze. Skoncentrowali się w swej analizie na dwóch aspek-

aspektach: na jakości usług jako efektu zastosowania systemu elektronicznego oraz znaczeniu relacji pomiędzy aspektami technologicznymi i organizacyjnymi. Badali także, czy kluczowym czynnikiem jakości procesu zarządzania zasobami ludzkimi jest wysoka wartość zarówno tego procesu jak i procesu elektronicznego. Kolejnym pytaniem badawczym było, czy współzależność między nimi zależy od częstości i zakresu korzystania z systemu elektronicznego w organizacji. Po przeprowadzeniu badań na próbie 140 pracowników działu administracji, autorzy artykułu potwierdzili silny, pozytywny i bezpośredni wpływ wysokiej wartości zarządzania zasobami ludzkimi i elektronicznego zarządzania zasobami ludzkimi. Natomiast nie otrzymano pozytywnej odpowiedzi na pytanie badawcze dotyczące współzależności. Badacze sugerują prowadzenie dalszych analiz w oparciu o bardziej rozbudowaną i zróżnicowaną grupę badawczą, co może przyczynić się do uzyskania zmodyfikowanych rezultatów.

The effect of human resource practices on perceived organizational support in the People's Republic of China / B.T. Mayes [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 9-10, s. 1261-1290, rys. tab. bibliogr.

Wpływ praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi na postrzegane wsparcie organizacyjne w Chińskiej Republice Ludowej.

Zgodnie z przewidywaniami badaczy, do roku 2025 udział Chin w globalnym PKB będzie stanowił 32%, a w 2034 przekroczy sumaryczne PKB wszystkich zachodnich gospodarek, zaś do roku 2050 udział w globalnym PKB przekroczy 50%. Rozwój chińskiej gospodarki daje możliwości przeanalizowania, czy i jak obecna teoria zarządzania zasobami ludzkimi, stworzona w krajach zachodnich, jest adekwatna do potrzeb i uwarunkowań przedsiębiorstw w Chinach. Badanie przeprowadzono wśród pracowników i kierowników zatrudnionych w hotelu na południowym wschodzie Chin. Autorzy przeanalizowali relacje pomiędzy praktykami stosowanymi w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi a wsparciem organizacyjnym, postrzeganym przez pracowników.

Przebadano wpływ wsparcia organizacyjnego na satysfakcję z pracy. Wyniki badań sugerują, iż praktyki z zakresu rekrutacji, szkolenia oraz systemu bonifikat, stanowią w percepcji pracowników element wsparcia organizacyjnego, które rzeczywiście wpływa na satysfakcję pracowników i jest czynnikiem pośredniczącym między wybranymi praktykami z zakresu HRM a satysfakcją zatrudnionych. Podczas prowadzenia badań okazało się, iż działania z zakresu oceny pracowników nie były przez nich traktowane jako element wsparcia organizacyjnego. Zdaniem autorów jest to spowodowane incydentalnym tylko posługiwaniem się tym narzędziem w ChRL oraz krótkim okresem, jaki upłynął w Chinach od czasów, kiedy podstawą oceny pracownika były aspekty polityczne, do chwili obecnej, gdy ocena dotyczy efektywności jego pracy. Badania udowodniły, iż w Chinach odejście od praktyki zatrudnienia w jednym miejscu pracy przez całe życie, oceny pracownika opartej o przesłanki polityczne oraz od ujednolitego systemu bonifikat, ma ogromne znaczenie dla postaw prezentowanych przez zatrudnionych, co umożliwia stosowanie nowych praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi z korzyścią dla personelu i całego przedsiębiorstwa.

Financial participation and recruitment and retention: causes and consequences / A. Richter, S. Schrader // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 11-12, s. 1563-1590, rys. tab. bibliogr.

Partycypacja finansowa, rekrutacja i utrzymanie poziomu zatrudnienia: przyczyny i skutki.

Na podstawie próby ponad 5000 przedsiębiorstw w Niemczech, autorzy artykułu przeanalizowali przyczyny i skutki finansowej partycypacji pracowników, tj. dzielenia się zyskami (udział pracowników w przychodach organizacji, w których pracują) oraz posiadania udziałów/akcji w swoich zakładach pracy. Analiza odnosi się do skuteczności firm w zakresie osiągnięcia celów dotyczących zrekrutowania pracowników, zatrzymania ich w miejscu pracy oraz zwiększenia generalnie poziomu zatrudnienia. Patrząc na problem z perspektywy ekonomicznej i behawioralnej, autorzy twierdzą, iż firmy, które stosują opisaną powyżej praktykę finansowej partycypacji personelu, są zorientowane na zoptymalizowanie polityki kadrowej. Organizacje, które napotykają na

duże problemy w sferze rekrutacji oraz te, które mają wysoko postawione cele dotyczące wzrostu zatrudnienia, częściej korzystają z opisanych mechanizmów. W przypadku udziału pracowników w przychodach ich organizacji, rozwiązanie to wspiera wzrost zatrudnienia na poziomie przedsiębiorstwa. Takie zjawisko nie występuje natomiast w przypadku akcjonariatu pracowniczego. Jednakże, ani dzielenie się zyskami, ani posiadanie przez pracowników akcji/udziałów w ich firmach nie umożliwiają przedsiębiorstwom całościowego rozwiązania problemów z obszaru rekrutacji i zatrzymania personelu w miejscu pracy, zwłaszcza w krótkiej perspektywie. Bardziej pożądane wydaje się łączenie bodźców finansowych z innymi formami partycypacji pracowni-
czej, w ramach dobrze przemyślanej strategii rekrutowania i utrzymywania odpowied-
niego poziomu zatrudnienia wykwalifikowanego i kompetentnego personelu.

Happy workers value effort, sad workers value reward / J-S. Yang, H. V. Hung // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 11-12, s. 1591-1624, rys. tab. bibliogr.

Szczęśliwi pracownicy doceniają starania, smutni cenią nagrody.

Dlaczego pracownicy prezentują zróżnicowany poziom motywacji i efektywności pracy, funkcjonując w takich samych systemach motywacyjnych? Może to wynikać z odmiennej oceny stopnia adekwatności otrzymywanych nagród do wysiłków włożonych w ich uzyskanie. Autorzy artykułu przyjęli założenie, iż stan emocjonalny pracowników ma wpływ na ocenę podejmowanych starań i uzyskanej rekompensaty, a następnie poddali je weryfikacji w badaniu przeprowadzonym na grupie 197 studentów. Analiza dowiodła, iż szczęśliwi ludzie są skłonni do podejmowania wysiłków w celu uzyskania w przyszłości stosownej nagrody. Są bardziej zorientowani na docenianie ich wysiłków w perspektywie długoterminowej. Natomiast smutni ludzie próbują otrzymać rekompensatę bez żadnych dodatkowych starań. Dodatkowo, zależy im na

nagradzaniu zarówno w krótkoterminowej jak i długoterminowej perspektywie. Na przykład, wysoka pensja przy rozpoczęciu pracy przyciąga smutnych pracowników, podczas gdy wynagrodzenie uzależnione od efektywności jest atrakcyjne dla kandydatów o szczęśliwym usposobieniu. Oznacza to, że szczęśliwi pracownicy są bardziej efektywni. Ta konkluzja ma kluczowe znaczenie w teorii i praktyce zarządzania zasobami ludzkimi. Kierownicy z tego obszaru działalności organizacji mogą wpływać na emocje i nastrój psychiczny personelu tworząc optymistyczny klimat i wspierając pozytywne zachowania pracowników w organizacji. Dodatkowo, można motywować szczęśliwych pracowników wyznaczając im ambitne zadania związane z docenieniem ich efektywnego wykonania. Natomiast smutnym pracownikom pomaga się wyjść z depresji i stanu niezadowolenia stosując „ćwiczenie trzech błogosławieństw”. Ponadto szczęśliwym pracownikom należy zapewniać perspektywę wyższych zarobków i rozwoju kariery, podczas gdy smutnym pracownikom oferuje się rekompensatę socjalno-emocjonalną w postaci uznania, wsparcia i współpracy ze strony kolegów z pracy.

How do employment relationships enhance firm innovation? The role of human and social capital / M. Bornay-Barrachina, A. Lopez-Cabrales, R. Valle-Cabrera // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 9-10, s. 1363-1391, rys. tab. bibliogr.

Jak stosunki pracy wspierają innowacyjność firm? Rola ludzkiego i społecznego kapitału.

Ostatnio wystąpiło wiele zmian w wewnętrznych strukturach rynku pracy: spłaszczenie struktury organizacyjnej, eksternalizacja pracy, nowe struktury zarządzania, nowe systemy zarządzania pracownikami. Te zmiany wygenerowały z kolei nowe stosunki pracy zorientowane na zmaksymalizowanie pożądanych zachowań ze strony pracowników, w celu uzyskania takich rezultatów jak innowacyjność i wydajność. Badając wpływ zarządzania zasobami ludzkimi na powstające innowacje, autorzy artykułu przeanalizowali, czy stosunki pracy oraz kapitał ludzki i społeczny wspólnie oddziałują na innowacyjność. Ponadto postawili pytanie badawcze dotyczące wpływu kapitału

społecznego na kapitał ludzki. Badania przeprowadzono wśród pracowników działów badań i rozwoju 160 firm funkcjonujących na terenie Hiszpanii. Nie potwierdziły one bezpośredniego wpływu stosunków pracy na innowacyjność. Rezultat ten wskazuje na fakt, iż ani bodźce ze strony firmy, ani jej oczekiwania względem personelu w tym obszarze nie wspierają innowacyjności. Potwierdzono natomiast współzależność pomiędzy kapitałem ludzkim i społecznym a innowacyjnością firm, co dowodzi znaczenia tej relacji dla rozwijania zasobów wiedzy. Dowiedziono także pozytywnego wpływu kapitału społecznego na kapitał ludzki. Oznacza to, iż dzielenie się wiedzą wśród personelu zatrudnionego w działach badań i rozwoju, wewnętrzne i zewnętrzne sieci kontaktów, oddziałują pozytywnie na wiedzę i kompetencje pracowników.

The informal dimension of human resources management in Korea: Yongo, recruiting practices and career progression / S. Horak // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 28, s. 1409-1432, tab. bibliogr.

Nieformalny wymiar zarządzania zasobami ludzki w Korei: Yongo, praktyki rekrutacyjne i rozwój kariery zawodowej.

Nieformalność stanowi istotny komponent systemów zarządzania w Azji Wschodniej. Rozumie się przez to nieformalne relacje międzyludzkie, opierające się na wspólnych dominujących wartościach i etycznych normach zachowania. Stosunki te wynikają ze znajomości szkolnych, wspólnoty regionu, z którego się pochodzi oraz z więzów rodzinnych. Autor analizuje wpływ nieformalnych sieci społecznych w Korei (tzw. Yongo) na praktyki rekrutacyjne i politykę promowania pracowników dużych, średnich i małych przedsiębiorstw sektora prywatnego. Z jednej strony Yongo uważane jest w Korei za jedną z form kapitału społecznego, z drugiej jednak, zjawisko to zagraża

bezsronności, konkurencyjności i może prowadzić do korupcji. Z przeprowadzonych badań wynika, iż duże firmy korzystają w zakresie HRM na najwyższym szczeblu kierowniczym z Yongo i związanych z nim praktyk. W przypadku małych i średnich firm dotyczy to zarówno najwyższego jak i średniego szczebla kierowniczego. Ostatnio nastąpiło osłabienie wpływu nieformalnych sieci społecznych, ze względu na rosnące zapotrzebowanie na wysoko kwalifikowanych pracowników o specjalistycznych kompetencjach. Zdaniem autora artykułu, praktyki z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w Korei mają obecnie charakter niespójny, gdyż pomimo wspomnianego powyżej zapotrzebowania na fachową kadrę, Yongo nadal stanowi istotny czynnik przy rekrutacji i awansach. Dzieje się tak dlatego, że zjawisko to wynika z silnie zakorzenionej kultury narodowej, a więc będzie ono trwało nadal i prawdopodobnie przez jeszcze długi czas. W związku z tym trendem ekspatrianci napotykają na trudności, nie będąc w stanie nawiązać relacji opartych na Yongo i zaproponować stosownych rozwiązań w przypadku kluczowych problemów, takich jak zarządzanie konfliktem i ryzykiem, zdobywanie klientów, stosunki firmy ze strona rządową. Mimo tych przeszkód chętnie pracują w Korei oraz podkreślają, że czują się komfortowo mieszkając i pracując w tym kraju.

A mediated model of the effects of human resource management policies and practices on the intention to promote women: an investigation of the theory of planned behavior / K. Biswas [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 9-10, s. 1309-1331, rys. tab. bibliogr.

Model wpływu polityk i praktyk z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi na zamiar awansowania kobiet: analiza teorii planowanego zachowania.

Większy udział kobiet w strukturach kierownictwa wyższego szczebla stanowi ważne wyzwanie organizacyjne, zwłaszcza, że sprawowanie przez kobiety tych funkcji jest empirycznie powiązane ze wzrostem efektywności w firmie. Pomimo trendu wzrostowego w zatrudnianiu kobiet w ogólnym wymiarze, nadal bardzo mały jest ich udział na najwyższych szczeblach zarządczych organizacji. Poza społecznymi i etycznymi implikacjami tej niewystarczającej reprezentacji kobiet, ma ona także znaczący wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstwa, związaną z dostępnością konkretnych kompetencji

w danej organizacji, oraz z dobrze wszystkim znanymi korzyściami wynikającymi z dywersyfikacji genderowej w miejscu pracy. Autorzy artykułu przeanalizowali wpływ wspierających polityk i praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi na awansowanie kobiet na wyższe stanowiska zarządcze w 183 organizacjach funkcjonujących w Bangladeszu. Posłużono się teorią planowanego zachowania, tłumaczącą i przewidującą działania ludzkie, odnoszącą się między innymi do różnych decyzji behawioralnych w organizacji. Według tej teorii, decyzje te opierają się na trzech czynnikach: pozytywnego stosunku pracownika do zachowania w miejscu pracy, jego percepcji społecznej presji i norm związanych ze spełnianiem oczekiwań innych osób oraz zakresu kontroli nad zachowaniami w firmie. Bazując na powyższej teorii, autorzy stworzyli model analizujący, jak wspierające polityki i praktyki z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi wpływają na postawę kierownictwa dotyczącą awansowania kobiet na wyższe stanowiska zarządcze, oraz na jego postrzeganie norm organizacyjnych i stopnia kontroli nad podejmowanymi decyzjami. Wyniki badań sugerują, iż działania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi nie tylko eliminują dyskryminację, ale sprzyjają rosnącej akceptacji roli kobiet w kadrze kierowniczej wyższego szczebla.

Performance appraisal in Western and local banks in China: the influence of firm ownership on the perceived importance of guanxi / F. Gu, J. Nolan // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 9-10, s. 1433-1453, rys. tab. bibliogr.

Ocena wyników pracy personelu w zachodnich i lokalnych bankach w Chinach: wpływ formy własności firmy na ważność guanxi.

Od czasu otwarcia na zagraniczne firmy w roku 2006 sektora bankowego w Chinach, chińskie banki przeprowadzają szeroko zakrojone reformy, obejmujące zmiany w strukturze własności, odpowiedzialności zarządczej i praktyce z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, łączącej wynagrodzenie z wydajnością. Ocena pracowników jest postrzegana jako ważny czynnik motywowania i rozwoju zawodowego wysoko wykwalifikowanych pracowników, przyczyniając się do zwiększenia efektywności funkcjonowania konkurencyjnego lokalnego sektora bankowego. Czynnik kulturowy pod nazwą guanxi (osobiste relacje) ma duży wpływ na stosowanie i skuteczność praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w Chinach. Autorzy artykułu przeprowadzili pionier-

skie badanie odpowiadające na pytanie, jak guanxi wpływa na ocenę wyników pracy personelu w organizacjach o różnych strukturach własności. Analiza objęła trzy banki funkcjonujące w Chinach: bank państwowy, bank zagraniczny oraz bank handlowy. Zarówno dane ilościowe (grupa 308 pracowników), jak i jakościowe (22 pogłębione wywiady) wykazały konwergencję na szczeblu makro i rozbieżności na szczeblu mikro. Reforma w zakresie ocen pracowniczych w banku państwowym wykazała pewną zbieżność ze standardami stosowanymi w bankach zagranicznych, przynajmniej formalnie (na przykład dobór kryteriów oceny). Jednakże między trzema badanymi bankami wystąpiły różnice w stosowaniu nowego modelu. Wpływ guanxi na ocenę wyników pracowników był najwyraźniejszy w banku państwowym, a najslabszy w banku zagranicznym. Powodami tych rozbieżności są różnice pokoleniowe dotyczące wartości kulturowych, międzynarodowe doświadczenie pracowników i kierownictwa oraz stopień porozumienia między kierownictwem wyższego szczebla oraz innymi pracownikami, co do celu dokonywania takiej oceny. Analiza potwierdziła, iż wpływ guanxi nie jest jednorodny i zależy od struktury własnościowej banku. Zdaniem badaczy zjawisko to dotyczy nie tylko Chin, ale wszystkich społeczeństw opartych na ideologii konfucjanizmu.

A question of top talent? The effects of lateral hiring in two emerging economies / J. Amankwah-Amoah, R.B. Nyuur, S. Ifere // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 11-12, s. 1527-1546, rys. tab. bibliogr.

Kwestia największych talentów? Efekty zatrudnienia lateralnego w dwóch gospodarkach wschodzących.

W ostatnich latach, tradycyjna kariera zawodowa związana z szybką, pionową ścieżką zawodową w prostym systemie hierarchicznym, zostaje stopniowo zastępowana przez karierę obejmującą w sposób ekspansywny wiele organizacji w nieprzewidywalny i bezładny sposób. Tej transformacyjnej zmianie w globalnym środowisku towarzyszy zjawisko przechodzenia od tradycyjnej koncepcji długoterminowego zatrudnienia w zamian za ciężką pracę i lojalność, do zatrudnienia kontraktowego, w ramach którego pracodawcy i pracownicy permanentnie renegocjują swoje wzajemne zobowiązania. Podczas gdy coraz więcej firm i ich pracowników zdawało sobie sprawę, iż zatrudnienie w jednej firmie przez cały czas trwania kariery zawodowej odchodzi w przeszłość,

rozwinęło się zjawisko tzw. zatrudniania lateralnego. Jest ono definiowane jako zamierzone działania pracodawcy w celu zidentyfikowania, nawiązania kontaktu i zatrudnienia jednego pracownika lub grupy, zatrudnionych w danym momencie przez inne przedsiębiorstwo. Na podstawie badań jakościowych w Ghanie i Nigerii, autorzy artykułu opracowali zintegrowany model służący do wyjaśnienia, jak efekty lateralnego zatrudniania wpływają na stosujące go organizacje i ich personel. Badania udowodniły, że istnieją dwa rodzaje wspomnianych efektów: podstawowe i dodatkowe. Zdolność organizacji do złagodzenia efektów podstawowych jest osłabiana przez nieprzewidziane wydarzenia oraz ograniczenia dotyczące czasu i zasobów. Efekty dodatkowe stanowią niewielki problem dla organizacji. Efekty dotyczące pracowników, którzy pozostali w firmie, przejawiają się w ich refleksji nad sensem pracy, niepokojem o zatrudnienie, poczuciem niedoceniania osiągniętych przez nich sukcesów i niezadowoleniem z ich aktualnego statusu zawodowego, co ma wpływ na ich pracę i zdolność przyczyniania się do efektywności firmy. Kolejnym etapem reakcji pracowników są działania zorientowane na podniesienie swojej atrakcyjności zawodowej w celu zachęcenia innych organizacji do zainteresowania się nimi, jako kolejnymi kandydatami do zmiany pracy.

The relationships among participatory management practices for improving firm profitability: evidence from the South Korean manufacturing industry / A. Kim, K. Han, Y. Kim // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 11-12, s. 1712-1738, rys. tab. bibliogr.

Współzależność pomiędzy uczestniczącymi praktykami zarządczymi dla zwiększenia rentowności firmy: badania na przykładzie południowokoreańskiego przemysłu wytwórczego.

Badanie miało na celu przeanalizowanie różnych rodzajów relacji między praktykami dotyczącymi zarządzania zasobami ludzkimi a efektywnością organizacyjną i finansową, na przykładzie zakładów produkcyjnych w Korei Południowej. Autorzy skoncentrowali się przede wszystkim na praktykach uczestniczących dominujących w organizacjach tego typu i w oparciu o teorię własności, podzielili je na praktyki zaangażowania i praktyki kapitałowe. Pierwszy rodzaj praktyk ma na celu ułatwienie

komunikacji i dzielenia się informacjami między pracodawcami i pracownikami. Drugi rodzaj odnosi się do dzielenia się z pracownikami dodatkowymi wypracowanymi zyskami. Korzystając z bazy danych dużej skali (333 duże południowokoreańskie przedsiębiorstwa produkcyjne), autorzy artykułu stwierdzili, iż w odniesieniu do wskaźnika rentowności kapitału własnego ROE, praktyki angażujące są skorelowane pozytywnie nie tylko ze sobą nawzajem, ale także z praktykami kapitałowymi. Przeprowadzona analiza wyjaśnia, jak praktyki z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, przynosząc w efekcie pozytywny skutek w postaci lepszej efektywności funkcjonowania całej organizacji, współdziałają między sobą. Rezultaty badania dotyczą krajów Wschodu i innych silnie zhierarchizowanych miejsc pracy. Podsumowując, w takich krajach praktyki zorientowane na zaangażowanie pracowników generują wyższy wskaźnik rentowności kapitału własnego niż praktyki finansowe. Niemniej jednak, kierownictwo i liderzy nadający priorytet procedurom angażującym, powinni także stosować praktyki kapitałowe, motywując w ten sposób pracowników do współpracy dla swoich własnych korzyści finansowych, a także całej organizacji.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 8.

Management compensation systems in Central and Eastern Europe: a comparative analysis / N. Berber [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 11-12, s. 1661-1689, tab. bibliogr.

Systemy wynagradzania kadry kierowniczej w Europie Środkowo-Wschodniej: analiza porównawcza.

Korzystając z bazy danych o dużej skali, autorzy artykułu przeanalizowali najbardziej typowe mechanizmy wynagradzania pracowników szczebla kierowniczego w organizacjach działających w krajach Europy Środkowo-Wschodniej (Bułgaria, Czechy, Estonia, Litwa, Serbia, Słowenia, Słowacja i Węgry), których gospodarki są w okresie transformacji. W celu zrozumienia systemów kompensacyjnych dla menedżerów oraz ich specyficznych aspektów, porównano je z rozwiązaniami funkcjonującymi w rozwiniętych krajach zachodnioeuropejskich. Okazało się, iż generalnie występują między tymi dwoma blokami pewne podobieństwa. Na przykład, wszystkie przedsiębiorstwa

preferują zdecentralizowany system kompensacyjny, opierający się o zdefiniowane minimalne wynagrodzenie. W krajach Europy Środkowo-Wschodniej odpowiedzialność za decyzje związane z wynagrodzeniem spoczywa na kierownikach liniowych, podczas gdy w drugim bloku krajów decyzja należy do kierownika działu zarządzania zasobami ludzkimi. Ponadto jest on włączony także w ustalanie płacy podstawowej. Kolejna różnica to poziom organizacyjny, na którym negocjuje się wynagrodzenia dla kadry kierowniczej. W Europie Zachodniej ma to miejsce na poziomie krajowym i indywidualnym, natomiast w Europie Środkowo-Wschodniej dzieje się to na szczeblu przedsiębiorstwa i pracownika. W zakresie składników wynagrodzenia, kraje Europy Centralnej i Wschodniej, rzadziej niż kraje zachodnioeuropejskie, stosują praktykę związaną z partycypacją finansową. Autorzy zauważyli, że w krajach Europy Środkowo-Wschodniej istnieje trend dostosowywania praktyk z obszaru wynagradzania kadr kierowniczych do schematów funkcjonujących w Europie Zachodniej oraz odnotowali brak jednolitości rozwiązań także wewnątrz opisanych powyżej dwóch bloków państw.

Performance pay and work-related health problems: a longitudinal study of establishments / J. DeVaro, J.S. Heywood // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2017, nr 3, s. 670-703, tab. bibliogr.

**Wynagrodzenie zależne od wyników a problemy zdrowotne związane z pracą:
badanie przekrojowe firm.**

Wynagrodzenie zależne od wyników zwyczajowo kojarzone jest ze zwiększoną produktywnością, może jednak zmienić zachowanie pracownika w sposób, który szkodzi organizacji. Nagrody zależne od produktywności mogą sprawiać, że pracownicy będą podejmować zbyt duże ryzyko lub będą pracować zbyt szybko, bądź też do momentu kompletnego wyczerpania, zwiększając tym samym ryzyko przeforsowania, urazów w miejscu pracy lub choroby. Autorzy artykułu badają i odpowiadają na szereg pytań związanych z relacją pomiędzy wynagrodzeniem zależnym od wyników, a problemami zdrowotnymi wynikającymi z pracy na poziomie organizacji. Do analizy wykorzystano

dane panelowe pochodzące z badania British Workplace Employment Relation Study z lat 2004 i 2011. Wyniki badania sugerują związek pomiędzy płacą zależną od wyników a zwiększonym prawdopodobieństwem dolegliwości kości, mięśni i stawów. W kategorii tej mieszczą się powtarzające się urazy wynikające ze stresu i problemy ze zdrowiem pleców, które są bardzo powszechnymi (i kosztownymi) kwestiami higieny pracy. Autorzy artykułu znaleźli także zależność pomiędzy absentyzmem (tymczasową nieobecnością pracownika w pracy z powodu choroby) a płacą uzależnioną od wyników, która pojawia się tylko wtedy, kiedy weźmiemy pod uwagę nieobserwowalną niejednorodność występującą na poziomie przedsiębiorstwa. Dodatkowo, artykuł pokazuje wyniki badania, które są zgodne z teorią, że płaca zależna od wyników ma zarówno bezpośredni (pozytywny) wpływ na wyniki finansowe przedsiębiorstwa jak i łagodzący niebezpośredni (i negatywny) wpływ poprzez podniesione ryzyko odniesienia kontuzji czy zapadnięcia na chorobę. Należy też pamiętać, że jeśli odpowiedzialne zachowanie w pracy nie jest częścią umowy, każdy z pracowników zachowuje takie środki ostrożności, które uważa za słuszne bez względu na wartość jaką ich bezpieczne zachowanie stwarza dla współpracowników.

Reservation wages and the unemployment of older workers / H. Axelrad, I. Luski, M. Malul // *J. Labor Res.* - 2017, nr 2, s. 206-227, rys. tab. bibliogr.

Płaca progowa a bezrobocie starszych pracowników.

W miarę jak ludzie się starzeją, długość czasu jaki spędzają na znalezieniu pracy wydłuża się, a prawdopodobieństwo zdobycia nowego zatrudnienia spada. Kiedy starsi pracownicy szukają pracy ich oczekiwania wobec płacy progowej mogą stanowić problem, gdyż jeśli są za wysokie, mogą utrudnić im znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia, co z kolei prowadzi do wydłużenia okresu bezrobocia. Badania pokazują, że dłuższy okres bezrobocia obniża wartość pracownika w oczach pracodawców, gdyż według nich świadczy to o braku motywacji lub możliwych niepożądanych cechach kandydata. Autorzy artykułu badają wysokość płacy progowej wśród starszych bezrobotnych osób (powyżej 45. roku życia) oraz sprawdzają co dzieje się, wraz z wydłużającym się okresem bez pracy, z tą subiektywną wysokością wynagrodzenia, poniżej której nie opłaca się pracować. W badaniu wykorzystano dane pochodzące z kwestio-

nariusza wypełnionego przez osoby bezrobotne. Autorzy przeanalizowali płace progowe 364 osób i zadali im pytanie, czy byłoby w stanie pójść na kompromis w kwestii zatrudnienia, profesji czy lokalizacji geograficznej, aby znaleźć pracę. 112 osób odpowiadało na pytania zawarte w dwóch kwestionariuszach w przeciągu trzech miesięcy, co pomogło określić zmiany jakie zaszły w ich oczekiwaniach przez ten okres. Dodatkowo, autorzy badania przeprowadzili wywiady jakościowe z dziesięcioma osobami bez pracy. Wyniki pokazały, że osoby starsze doświadczają dłuższych okresów przebywania na bezrobociu, przez co są bardziej skłonne do zmniejszenia swoich oczekiwań względem przyszłego wynagrodzenia. Niniejsze badanie ustanawia innowacyjny związek pomiędzy bezrobotnymi po 45. roku życia, płacą progową a długością okresu bezrobocia, pokazując, że wyższe oczekiwania względem płacy progowej są przyczyną przedłużającego się bezrobocia wśród starszych pracowników.

WSI-Mindestlohnbericht 2017: hohe Zuwächse in Europa / Th. Schulten // *WSI Mitt.* - 2017, nr 2, s. 135-141, rys. bibliogr.

Raport WSI dotyczący płacy minimalnej w 2017 roku: wysoki wzrost w Europie.

Autor posiłkując się prowadzonym już od 2009 roku badaniem dotyczącym płacy minimalnej, prezentującym aktualne trendy w tym obszarze w ujęciu międzynarodowym, podejmuje się próby omówienia sytuacji w zakresie płacy minimalnej, jaka miała miejsce w 2016 roku w wybranych krajach europejskich i poza europejskich, obejmując swym zainteresowaniem łącznie 27 państw. Przypomina, że w Niemczech, podobnie jak w przytłaczającej większości państw europejskich, istnieją stosowne regulacje prawne dotyczące płacy minimalnej obowiązujące na poziomie branżowym. Istnieją jednak państwa w Europie, w których brak stosownych regulacji obejmujących całą gospodarkę. Warto podkreślić, że regulacje powszechnej płacy minimalnej obowiązują w sumie w ponad 90% państw na świecie. Omawiając sytuację w poszczególnych krajach autor wskazuje przykład Niemiec, które w dwa lata po wprowadzeniu płacy

minimalnej, zdecydowały się na jej dalsze podniesienie. Do przyśpieszenia wzrostu płacy minimalnej i tym samym kontynuacji obserwowanego w niektórych krajach Europy trendu dynamicznego jej rozwoju, doszło także w ubiegłym roku. Jednak nie we wszystkich krajach europejskich ten trend miał miejsce. Sytuacja osób otrzymujących płacę minimalną jest wciąż trudna. Często nie zapewnia ona wystarczających dochodów zabezpieczających egzystencję. Mijmy zatem nadzieję, że omawiany trend dotyczący wzrostu dotychczasowej wysokości płacy minimalnej będzie kontynuowany w przyszłości.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 21.

Building better measures of role ambiguity and role conflict: the validation of new role stressor scales / N.A. Bowling [et al.] // *Work Stress*. - 2017, nr 1, s. 1-23, tab. bibliogr.

Budowanie lepszych mierników pomiaru niejasności i konfliktu roli: weryfikacja nowej skali stresorów roli.

Badania zajmujące się stresem zawodowym mocno skupiają się na związku pomiędzy stresorami w miejscu pracy, czyli tymi aspektami środowiska pracy, które potencjalnie mogą zaszkodzić dobremu samopoczuciu pracownika a zdrowiem psychicznym i fizycznym, podejściem do pełnionych obowiązków i zachowaniem pracownika. Szczególną uwagę zwraca się na niejasność i konflikt roli, które to zmienne razem nazywane są „stresorami roli”. Jednakże zasadność skali z 1970 roku opracowanej przez trzech badaczy J.R. Rizzo, R.J. House’a, S.I. Lirtzman’a, najbardziej powszechnie używaną miarą stresorów roli, stała się źródłem konfliktu pomiędzy badaczami. W odpowiedzi na wątpliwości jakie budzi ta skala, opracowano nowe sposoby pomiaru niejasności i konfliktu roli, które zostały przedstawione w artykule wraz z pięcioma badaniami

przeprowadzonymi w celu sprawdzenia psychometrycznych właściwości nowych skali stresorów roli. W badaniu pierwszym wzięło udział 101 pracowników ze Stanów Zjednoczonych, w badaniu drugim – 118 pracowników zatrudnionych głównie w Stanach Zjednoczonych, w badaniu trzecim – 135 czynnych zawodowo studentów kierunku MBA z USA, w badaniu czwartym – 973 członków amerykańskich sił powietrznych (USAF), w badaniu piątym – 234 pracowników zatrudnionych głównie w Stanach Zjednoczonych. Wyniki tych pięciu badań pokazują, że nowe skale stresorów roli posiadają pożądane właściwości psychometryczne. Wykazują wysoki poziom ważności materialnej, wewnętrznej spójności, wiarygodności metodą test – retest, dostarczają także strukturę czynnikową dającą się zinterpretować i demonstrują pewną zasadność konstruktu. Z tego też powodu poleca się stosowanie nowych skali w przyszłych badaniach dotyczących stresu roli.

How extended work availability affects well-being: the mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict / J. Dettmers // *Work Stress*. - 2017, nr 1, s. 24-41, rys. tab. bibliogr.

Jak wydłużona dostępność pracownika wpływa na samopoczucie: mediacyjna rola dystansu psychologicznego i konfliktu praca-rodzina.

Nowoczesne technologie dały pracownikom elastyczność czasu i miejsca pracy, jednakże doprowadziły także do zamiany tej elastyczności w powszechne wymaganie bycia dostępnym poza stałymi godzinami i miejscem pracy. Podczas gdy wyniki dotychczasowych badań oparte są na analizie przekrojowej, w niniejszym artykule przedstawiono trzystopniowe długookresowe badanie, które ma służyć poprawieniu interpretacji wyników dotyczących kierunku i przyczynowości skutków wydłużonej dostępności pracownika. Dodatkowo, autor artykułu bada procesy mediacyjne, takie jak zmniejszenie dystansu psychologicznego i zwiększenie konfliktu praca-rodzina, które mogą wyjaśnić szkodliwy wpływ wydłużonej dostępności pracownika na samopoczucie

związane z życiem zawodowym. W badaniu wzięło udział 146 osób, które odpowiedziały na ankietę zamieszczoną w Internecie, podzieloną na trzy punkty pomiarowe w odstępie dwóch miesięcy. Ankieta pomogła ocenić oczekiwania organizacji odnośnie dostępności pracownika w trakcie jego godzin wolnych od pracy, a także dystans psychologiczny, konflikt praca-rodzina, oraz wyczerpanie emocjonalne. Wyniki badań otrzymane poprzez zastosowanie modelowania równań strukturalnych wskazują, że wydłużona dostępność pracownika związana jest z poczuciem wyczerpania emocjonalnego, które wzrasta wraz z upływem czasu. Ponadto analiza mediacji ujawniła, iż konflikt relacji praca-rodzina oraz dystans psychologiczny są mediatorami tego efektu. Wyniki badania wyraźnie potwierdzają negatywny wpływ wydłużonej dostępności pracownika na jego dobre samopoczucie w miarę upływu czasu. Zrozumienie powyższego procesu pomoże określić te aspekty wydłużonej dostępności, które powodują szkodliwe skutki i które mogą być przeniesione na podobne wymagania stawiane przez coraz bardziej elastyczną pracę. Wyniki badania mogą także pomóc w znalezieniu strategii kompensujących, dzięki którym pracownicy lepiej poradzą sobie z wymaganiami pracy.

How to promote relationship-building leadership at work? A comparative exploration of leader humor behavior between North America and China / I. Yang, P.J. Kitchen, S. Bacouel-Jentjens // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 9-10, s. 1454-1474, rys. tab. bibliogr.

**Jak promować przywództwo wspierające budowanie relacje w miejscu pracy?
Badanie porównawcze dotyczące poczucia humoru u liderów w Ameryce Północnej i w Chinach.**

Pojęcie kontroli organizacyjnej odnosi się do procesu, dzięki któremu organizacja wpływa na zachowanie pracowników, posługując się autorytetem oraz wieloma innymi mechanizmami natury biurokratycznej, organizacyjnej, kulturowej i nieformalnej. Kontrola składa się z dwóch podstawowych elementów. Pierwszy z nich to kontrola poznawcza (kognitywna) opierająca się na procedurach zarządzania zasobami ludzkimi oraz na szczegółowym opisie stanowiska pracy. Drugi element to afektywna kontrola

klanowa opierająca się na uczuciach i kulturze. Biorąc pod uwagę fakt, iż przywództwo i kultura organizacyjna są ze sobą ściśle powiązane, efektywność liderów ma szczególne znaczenie w przypadku kontroli klanowej. Koncentruje się ona na kulturze organizacyjnej pracowników współdziałających ze sobą i cechujących się pozytywnym nastawieniem. W związku z tym, uwzględnienie poczucia humoru w kontekście przywództwa nabiera szczególnej wagi, łagodząc społeczne interakcje i wzmacniając pozytywne emocje w miejscu pracy. Autorzy przebadali związki między poczuciem humoru a przywództwem w różnym kontekstach kulturowych, porównując Chiny i Amerykę Północną. Okazało się, iż jest mniejszy związek między poczuciem humoru i przywództwem w Chinach niż w USA. Głównym przesłaniem autorów nie jest negowanie znaczenia efektywności poczucia humoru, natomiast wykazanie, że chiński lider może osiągnąć więcej wzmacniając w swoich podwładnych poczucie wartości niż rozśmieszając ich. Żarty ze strony lidera są dla chińskich podwładnych zaskoczeniem, które może ich rozpraszać, stanowiąc odstępstwo od tego, czego się oczekuje od zwierzchnika w formalnym chińskim środowisku pracy. Kadra kierownicza organizacji międzynarodowych powinna być tego świadoma.

Reciprocal relationships between psychosocial work characteristics and sleep problems: a two-wave study / M. Törnroos [et al.] // *Work Stress*. - 2017, nr 1, s. 63-81, rys. tab. bibliogr.

Wzajemne relacje pomiędzy psychospołecznymi cechami pracy a problemami ze snem: badanie dwuetapowe.

Problemy ze snem są częstą przypadłością, która pogarsza zdrowie i produktywność pracowników. Charakter pracy stanowi jedną z możliwych przyczyn problemów ze snem, a zły sen może mieć wpływ na dobre samopoczucie i wydajność w pracy. Niniejszy artykuł bada wzajemne stosunki pomiędzy problemami ze snem a psychospołecznymi cechami wykonywanej pracy. W badaniu wzięły udział 1744 osoby zatrudnione na pełen etat (56% uczestników były to kobiety, których średnia wieku w 2007 roku wynosiła 38 lat), będące także częścią rozpoczętego w 1980 roku badania Young Finns. Uczestnicy w latach 2007 i 2012 musieli odpowiedzieć na pytania zawarte w kwestionariuszu, dotyczące cech charakterystycznych ich pracy (w formie modelu wyma-

gania/zakres kontroli oraz modelu nierównowagi pomiędzy wysiłkiem a wynagrodzeniem) oraz problemów ze snem (określonych w skali snu Jenkinsa). Do analizy związku pomiędzy charakterem pracy a problemami ze snem wykorzystano krzyżowe modele równań strukturalnych. Wyniki badania pokazują, że niski zakres kontroli oraz niskie wynagrodzenie w punkcie wyjścia, są wskaźnikami problemów ze snem, które prowadzą do większego wysiłku, większego braku równowagi pomiędzy wysiłkiem a wynagrodzeniem, oraz niższego wynagrodzenia, a także mniejszego prawdopodobieństwa przynależenia do grupy o niskim poziomie stresu zawodowego oraz grupy osób wykonujących aktywny zawód. Związek pomiędzy charakterem pracy a problemami ze snem wydaje się działać w obie strony, gdyż stresujące środowisko pracy zwiększa problemy ze snem, a te z kolei wpływają na przyszły charakter pracy. Wyniki badania podkreślają, jak istotną rolę pełnią działania skierowanych zarówno na poprawienie jakości snu, jak i obniżenie psychospołecznego ryzyka w pracy.

A reduced form of the Workplace Bullying Scale - the EAPA-T-R: a useful instrument for daily diary and experience sampling studies / J. Escartin [et al.] // *Work Stress*. - 2017, nr 1, s. 42-62, rys. tab. bibliogr.

Krótsza forma Skali Mobbingu w Miejsu Pracy – EAPA-T-R: użyteczne narzędzie dla prowadzenia dziennika i metody pobierania próbek doświadczenia.

Mobbing albo nękanie w pracy, rozumiane jako destrukcyjne zachowania w miejscu pracy, występuje w krajach zachodnich coraz częściej. Choć wiele dotychczasowych badań pokazało osobiste, społeczne i ekonomiczne koszty tego zjawiska, nadal istnieje potrzeba przeprowadzenia badań długookresowych. Należą do nich m.in. dziennik i metoda pobierania próbek doświadczenia (ang. experience sampling studies), które wymagają krótszych skali nienaruszających zasadności ich treści. Niniejszy artykuł ma na celu rozwinięcie i sprawdzenie działania krótszej wersji Skali Mobbingu w Miejsu Pracy (hiszp. Escala de Abuso Psicologico Aplicado en el Lugar de Trabajo), mianowicie EAPA-T-R. Aby ocenić psychometryczne właściwości nowego narzędzia oraz

zapewnić jego zewnętrzną wiarygodność, przeprowadzono dwa badania. W pierwszym z nich wzięło udział 1506 pracowników, w drugim 932. Analiza korelacji i analiza regresji pomogły zmniejszyć dwunastostopniową skalę do skali bardziej oszczędnej, bo tylko czterostopniowej. Dodatkowo porównano właściwości psychometryczne potencjalnych modeli, a następnie oceniono nową skalę za pomocą confirmacyjnej analizy czynnikowej. Wyniki pokazały statystycznie znaczące związki pomiędzy EAPA-T-R a innymi ocenianymi aspektami, takimi jak cechy stanowiska, przywództwo transformacyjne, zaangażowanie, zadowolenie z pracy, oraz subiektywna wydajność. Ponadto okazało się, że mobbing w pracy jest mediatorem związku pomiędzy przywództwem transformacyjnym a wypaleniem. Podsumowując, EAPA-T-R wykazało się dobrą rzetelnością i wiarygodnością w przeprowadzonych badaniach, co przemawia za wykorzystaniem tej skali w przyszłości. Artykuł omawia także korzyści płynące z użycia skróconej skali do badań z prowadzeniem dziennika i metody pobierania próbek do świadczenia oraz przy przeprowadzaniu dużych ankiet.

Validating the job crafting questionnaire (JCRQ): a multi-method and multi-sample study / K. Nielsen [et al.] // *Work Stress*. - 2017, nr 1, s. 82-99, rys. tab. bibliogr.

Ocena wiarygodności kwestionariusza job crafting (JCRQ): badania wieloma metodami i na wielu próbkach.

Organizacje coraz częściej oczekują od pracowników, że będą oddziaływać na informację i reagować na niezwykle wydarzenia, tym samym demonstrując zachowania proaktywne. Proaktywni pracownicy rozumieją swoją rolę w sposób bardziej szeroki i redefiniują swoje stanowiska pracy, aby włączyć w nie nowe zadania i cele. Job crafting jest jednym z rodzajów takiego proaktywnego zachowania, kiedy pracownicy mobilizują swoje zasoby, żeby odpowiedzieć na własne potrzeby i dobrze się rozwijać w pracy. Job crafting określa się jako „fizyczne i kognitywne zmiany wprowadzane przez jednostkę w ramach zadań lub relacji w pracy”. W ostatnich latach opracowano kilka

metod pomiaru mających uchwycić specyfikę job crafting. Niniejszy artykuł sprawdza wiarygodność i rzetelność obecnie stosowanego kwestionariusza job crafting (Job Crafting Questionnaire – JCRQ) na podstawie czterech badań: pierwsze z nich sprawdza wiarygodność JCRQ w badaniu na podstawie prowadzonego dziennika w Hiszpanii (N=164, wpisów do dziennika – 820). Drugie badanie dotyczy wiarygodności skali sprawdzonej w dwóch krajach zachodnich (Hiszpania, N=164, i UK, N=165) oraz dwóch krajach wschodnich (Chiny, N=170 i Tajwan, N=165). W trzeciej analizie prze-testowano rzetelność metody test-retest na podstawie długookresowej trzyetapowej próbki w Hiszpanii (N=191). Ostatnie badanie sprawdziło wiarygodność kryteriów stosując dane zebrane w czterech wspomnianych wyżej krajach. Wyniki badania potwierdzają obecność pięciu niezależnych wymiarów job crafting: zwiększenie trudnych wymagań, zmniejszanie społecznych wymagań pracy, zwiększanie społecznych zasobów pracy, zwiększenie wymagań ilościowych oraz zmniejszenie przeszkadzających wymagań pracy. Kwestionariusz Job Crafting wykazuje rzetelność test-retest, oraz wiarygodność skali i kryteriów na akceptowalnym poziomie we wszystkich czterech przeprowadzonych badaniach.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Zob. też poz. 29, 35.

Superbugs versus outsourced cleaners: employment arrangements and the spread of health care-associated infections / A.S. Litwin, A.C. Avgar, E.R. Becker // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2017, nr 3, s. 610-641, rys. tab. bibliogr.

Superbakterie a pracownicy zewnętrznej firmy sprzątającej: sposób zatrudnienia a rozprzestrzeniania się zakażeń związanych z opieką zdrowotną.

Każdego dnia przynajmniej jeden na dwudziestu pięciu hospitalizowanych pacjentów w Stanach Zjednoczonych doświadcza zakażenia szpitalnego, powodowanego przez jedną z kilku tzw. superbakterii, które będąc odpornymi na antybiotyki przyczyniają się do śmierci 75.000 zarażonych pacjentów, generując ogromne koszty medyczne. Zakażenia te są bezpośrednim skutkiem leczenia pacjentów w szpitalu. Rozprzestrzenianie się większości tego typu infekcji może być powstrzymane dzięki odpowiedniej dezynfekcji powierzchni i sprzętu medycznego. W konsekwencji, osoby odpowiedzialne za sprzątanie, w żargonie szpitalnym zwane „porządkującymi otoczenie”, muszą przyjąć na siebie zadanie ochrony przebywających w szpitalu pacjentów (a także personelu

oraz społeczności w szerszym znaczeniu) przed rozprzestrzenianiem się zakażeń związanych z opieką zdrowotną. Choć kwestia ta jest niezwykle istotna, szpitale często zatrudniają zewnętrzne firmy sprzątające, tym samym zwiększając prawdopodobieństwo pracy osób niewystarczająco wynagradzanych, niedostatecznie przeszkolonych i oderwanych od organizacji, w której pracują oraz reszty zespołu opieki zdrowotnej. W rezultacie, zatrudnianie pracowników z zewnątrz odpowiedzialnych za sprząatanie, może w sposób niezamierzony prowadzić do zwiększenia liczby przypadków występowania zakażeń szpitalnych. Niniejszy artykuł przedstawia powyższy związek w sposób empiryczny, wykorzystując do analizy stworzony przez autorów na potrzeby badania zestaw danych, łączący dane na temat zakażeń z cechami strukturalnymi, organizacyjnymi i dotyczącymi personelu szpitalnych oddziałów ostrego dyżuru w Kalifornii. Badanie wnosi swój wkład do literatury dotyczącej niestandardowych sposobów zatrudnienia, w szczególności outsourcingu, jednocześnie kierując słowa ostrzeżenia w stronę administracji szpitali i ustawodawców zajmujących się opieką zdrowotną.

VII. PRAWO PRACY

Compliance with core international labor standards in national jurisdiction: evidence from Bangladesh / M. Shaheen Chowdhury // *Labor Law J.* - 2017, nr 1, s. 78-93.

Zgodność z podstawowymi międzynarodowymi standardami pracy w krajowej jurysdykcji: dane z Bangladeszu.

Podstawowe międzynarodowe standardy pracy to zbiór uznawanych na świecie minimalnych najlepszych praktyk i ochrona podstawowych praw pracy. Kiedy standardy te są ratyfikowane przez rządy państw stają się wiążącym zobowiązaniem prawnym zarówno w oczach prawa krajowego jak i międzynarodowego. Rządy są tym samym zobligowane do tworzenia prawa pracy i przepisów, które są zgodne z podstawowymi standardami pracy Międzynarodowej Organizacji Pracy. Autor artykułu bada największe wyzwania stojące przed skutecznym wprowadzeniem tych standardów do prawodawstwa obowiązującego w Bangladeszu. Ponieważ przepisy prawa pracy w tym państwie zostały stworzone w zgodzie z Konwencjami MOP brak ich egzekwowania oznacza, że nie są one zgodne z podstawowymi standardami pracy. Autor kreśli barwną

analizę zakresu, w jakim stosowane są one w Bangladeszu, poprzez przepisy prawa pracy i obecne praktyki. Wyniki badania pokazują, że sytuacja dotycząca zgodności przepisów w Bangladeszu z normami Międzynarodowej Organizacji Pracy, jest całkiem podobna do trendów obowiązujących w innych rozwijających się krajach. Chociaż prawa i tworzona polityka są ogólnie zgodne z założeniami głównych konwencji MOP oraz z międzynarodowym sposobem postępowania, ich wdrożenie do sektorów pracy w krajach rozwijających się jest postrzegane negatywnie i często krytykowane. Artykuł kończy konkluzja mówiąca, iż słabe wprowadzenie krajowego prawa pracy oraz brak zgodności z konwencjami MPO w ramach krajowej jurysdykcji Bangladeszu, przynosi niezliczone straty pracownikom, społeczeństwu oraz gospodarce tego kraju. Każdy cel rozwoju państwa, który postrzega kwestie związane z pracą jako drugorzędne w stosunku do celów gospodarczych i finansowych, musi ponieść porażkę, a kierowanie się podstawowymi standardami pracy zapewnia osiągnięcie zrównoważonego rozwoju.

Licensure or license? : prospects for occupational deregulation / R. Thornton, E. Timmons, D. DeAntonio // *Labor Law J.* - 2017, nr 1, s. 46-57, rys. tab.

Prawo do wykonywania zawodu czy licencja?: perspektywa na deregulację zawodową.

Wydawanie licencji zawodowych w Stanach Zjednoczonych gwałtownie zyskało w ostatnich latach na popularności. Przez ostatnie parędziesiąt lat zjawisko to było ignorowane, nie tylko przez ustawodawców czy ekonomistów, ale także przez opinię publiczną. Wady i zalety zdobywania licencji pozwalającej na wykonywanie zawodu nie były szczególnie omawiane, a już na pewno nie stały się przedmiotem krytyki. W końcu, posiadanie licencji chroniło klientów przez niekompetentnymi lub podejrzanymi przedstawicielami danych zawodów. Ostatnio jednak pojawiły się głosy krytyczne, które odzwierciedlają obawy związane z naturą wydawania licencji. Krytycy twierdzą, że zbyt wiele zawodów wymaga obecnie uzyskania pozwolenia na wykonywanie, a wymagania z tym związane są zbyt duże jeśli chodzi o koszty i długość szkolenia.

Ponadto, konsekwencją posiadania licencji jest podniesienie kosztów usługi, co rzadko idzie w parze z wyższą jakością. Kolejnym argumentem przeciwko obecnej sytuacji jest szkodliwy wpływ licencji na możliwości zatrudnienia i mobilność pracowników, szczególnie w przypadku osób mniej wykształconych. W obliczu rosnącej krytyki, autorzy artykułu badają perspektywy deregulacji lub raczej de-licencjacji. Od 2011 roku dwanaście stanów sformułowało propozycje legislacyjne odnoszące się do deregulacji zawodowej. Autorzy artykułu sprawdzają, czy posiadają one jakieś wspólne cechy charakterystyczne (gospodarcze, demograficzne czy polityczne), które wydają się zwiększać prawdopodobieństwo przeprowadzenia działań de-licencjonujących. Wyniki badania pokazują, że wspomniane inicjatywy zostały przeprowadzone przez stany posiadające większość republikańską w Senacie, a także przez stany odznaczające się niższym odsetkiem mieszkańców należących do mniejszości narodowych oraz mniejszą ilością niskopłatnych zawodów, które obecnie licencji podlegają. Wyniki badania potwierdziły nadzieje autorów, że próby podjęte przez dwanaście stanów nie doprowadziły do zwiększonej ilości zderegulowanych zawodów.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Änderungen durch das Flexirentengesetz. Neue Möglichkeiten für (Früh) Rentner/innen / R. Winkel, H. Nakielski // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 2, s. 51-55.

Zmiany poprzez prawo Flexirentengesetz. Nowe możliwości dla (wcześniejszych) emerytów/emerytek.

Autorzy omawiają w artykule nowe rozwiązania prawne, które wejdą w życie 1 lipca 2017 i są istotne z punktu widzenia emerytów jeszcze związanych z rynkiem pracy. Nowe regulacje przewidują bowiem, że osoby, które w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego zdecydują się na kontynuowanie zatrudnienia, mogą liczyć na podniesienie wysokości swojej emerytury. W przypadku osoby o zarobkach ponad 3 tys. euro miesięcznie, po roku bonus emerytalny wyniósłby 30 Euro. Nowe przepisy przewidują ponadto szereg innych rozwiązań zachęcających emerytów do przedłużenia okresu aktywności zawodowej na okres emerytalny. Przede wszystkim przewidują one dopłatę do środków emerytalnych wypracowanych w okresie po osiągnięciu granicy wieku emerytalnego. Z podwyższenia emerytury skorzystać będą mogli również pracujący

w ramach mini pracy. Nowe regulacje są również bardziej przyjazne dla tzw. częściowych emerytów. W efekcie, ten kto od lipca 2017 roku osiągnie stan spoczynku, może do końca roku bez cięć w świadczeniach emerytalnych dorobić ponad 6 tysięcy Euro. Innym interesującym rozwiązaniem jest wprowadzenie nowych rozwiązań dla wcześniejszych emerytur, w tym opłacanie dobrowolnych składek do ustawowej kasy emerytalnej, co pozwoli również na podniesienie wysokości emerytury. Wreszcie nowe regulacje przewidują zamknięcie kwestii związanej z przejściem na emeryturę z powodów zdrowotnych, gdyż nowe przepisy przewidują zlikwidowanie luki spowodowanej przez brak posiadania odpowiedniego stażu ubezpieczeniowego.

Does health reform lead to an increase in early retirement? Evidence from Massachusetts / B.T. Heim, L. Lin // *ILR Review*. - 2017, nr 3, s. 704-732, rys. tab. bibliogr.

Czy reforma zdrowia prowadzi do wzrostu liczby osób przechodzących wcześniej na emeryturę? Dowody badania przeprowadzonego w Massachusetts.

Koszt i dostęp (lub jego brak) do ubezpieczenia zdrowotnego może potencjalnie wpłynąć na decyzje dotyczące przejścia na emeryturę, gdyż odejście z pracy często oznacza utratę ubezpieczenia zdrowotnego finansowanego przez pracodawcę. Ostatnie zmiany przepisów, w tym reforma zdrowia przeprowadzona w Massachusetts oraz Affordable Care Act (Ustawa federalna reformująca system opieki zdrowotnej), pomogły zbliżyć się do rozłączenia ubezpieczenia zdrowotnego i zatrudnienia. Jak do tej pory nie ma jednak badań dotyczących wpływu takich reform na podjęcie decyzji o przejściu na emeryturę. Autorzy artykułu oceniają, czy reforma zdrowia z Massachusetts wpłynęła na decyzję o przejściu na wcześniejszą emeryturę osób w wieku od 55 do 63 lat. Do badania wykorzystano dane pochodzące z ankiety American Community Survey,

która obejmuje lata 2004–2012. Dzięki tym danym oszacowano dla emerytury model „różnica w różnicy”, w którym osoby mieszkające w Massachusetts zostały grupą eksperymentalną a mieszkańcy innych północno-wschodnich stanów utworzyli grupę kontrolną. Wyniki badania pokazują, iż reformy doprowadziły do częstszego przejścia na wcześniejszą emeryturę kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin (odnotowano wzrost o 1.1 punktu procentowego, przy podstawie wynoszącej 4,8%), zwiększyła się także liczba kobiet pracujących na pół etatu (wzrost znów wynosił 1.1 punktu procentowego, przy podstawie 30%). Pomimo tego, że nie znaleziono żadnych znaczących skutków reformy w przypadku mężczyzn, obliczenia sugerują, że reforma przyczyniła się do wzrostu decyzji o przejściu na wcześniejszą emeryturę lub rozpoczęciu pracy na pół etatu wśród mężczyzn mających niskie dochody.

Erwerbsminderungsrente und OST-West-Rentenangleichung / H. Nakielski // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 2, s. 63.

Emerytura związana ze zmniejszeniem zdolności do pracy oraz wyrównanie na linii wschód-zachód.

Autor omawia działania legislacyjne podejmowane przez rząd niemiecki w obszarze emerytur. Omawiane zmiany mają służyć poprawie sytuacji osób uprawnionych do tego rodzaju świadczeń. Przewiduje się, iż będą one wyliczane tak, jak gdyby osoby ze zmniejszoną zdolnością do zatrudnienia pracowały do 65 roku życia, a nie do 62 roku życia. Niemniej, chociaż wspomniane zmiany niosą ze sobą korzyści dla osób uprawnionych do korzystania z tego rodzaju świadczeń, to przewidziane są one jedynie dla nowych beneficjentów. W efekcie, dotychczasowi beneficjenci tego świadczenia mogą liczyć na emeryturę, która wynosi przeciętnie gdzieś około 670 Euro. Z punktu widzenia organizacji socjalnych oraz związku zawodowego DGB, wspomniane zmiany wydają się być za mało postępowe i dlatego organizacje te domagają się podjęcia dal-

szych kroków poprawiających sytuację osób korzystających z tego świadczenia. Jeśli chodzi o wyrównanie emerytur na linii wschód-zachód, przypomniano o działaniach podejmowanych przez Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych. Zakłada ono stopniowe podnoszenie w latach 2018–2024 wartości emerytur. Zabieg ten ma stopniowo w obu częściach Niemiec wyrównywać różnice w wysokości emerytur, przy jednocześnie wyższym wycenianiu wynagrodzenia przy określaniu kapitału emerytalnego. Tym samym oznacza to, że wyrównanie poziomu emerytur pomiędzy obiema częściami kraju nastąpi 5 lat później niż pierwotnie zakładano.

Geplante Neuregelungen bei bAV, Riester-Renten und Grundsicherung / J. Schmitz // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 2, s. 56-63, rys. tab.

Planowane nowe regulacje w przypadku bAV, emerytury Ristera i podstawowego zabezpieczenia.

Autorka omawiając obecną sytuację w zakresie zabezpieczenia emerytalnego, wskazuje na znaczenie innych instrumentów poza ustawowym zabezpieczeniem na starość, którego spadek wartości sprawia, że nie jest ono dłużej w stanie zapewnić bytu emerytom. Zasadniczo cel ten można osiągnąć jedynie poprzez skorzystanie z tzw. miksu, jaki stanowi wspólne wykorzystanie ustawowego, zakładowego i prywatnego zabezpieczenia na starość. Z tego powodu zdaniem autorki konieczne jest większe rozpowszechnienie i podniesienie wysokości świadczeń przewidzianych w ramach emerytur zakładowych. Jest to szczególnie istotne w przypadku kobiet oraz osób ze wschodniej części Niemiec. Chociaż już od 2001 roku były podejmowane działania mające zachęcić do korzystania z zakładowego zabezpieczenia na starość, to jednak pomimo pewnych

sukcesów zdecydowano się na podjęcie kolejnych kroków, mających przyczynić się do dalszego upowszechnienia tego instrumentu. Temu celowi służyło uchwalenie przez niemiecki rząd w końcu 2016 roku prawa Betriebsrentenstärkungsgesetz. Przewidywało ono wspieranie rozpowszechnienia zakładowego wsparcia na starość w małych zakładach nie związanych postanowieniami układów taryfowych, oraz wśród osób o ograniczonych dochodach. Wspomniane regulacje przewidują m.in. przyjęcie części odpowiedzialności za sprawy związane z zakładowym zabezpieczeniem na starość przez strony porozumień zbiorowych. W ramach tej koncepcji przewidziano m.in. automatyczne przypisanie do świadczeń zakładowego zabezpieczenia na starość wszystkich lub pewnej grupy pracowników poprzez zapisy układów taryfowych. Ponadto, wspomniane regulacje przewidują podniesienie atrakcyjności zakładowych świadczeń na starość m.in. poprzez rezygnację ze składek na ubezpieczenie chorobowe lub pielęgnacyjne, podobnie jak ma to miejsce w przypadku emerytur prywatnych.

The long-run effects of job displacement on sources of health insurance coverage /
N.A. Jolly, B.J. Phelan // *J. Labor Res.* - 2017, nr 2, s. 187-205, rys. tab. bibliogr.

Długookresowy wpływ utraty pracy na źródła ubezpieczenia zdrowotnego.

Utrata pracy wiąże się z wieloma negatywnymi skutkami, w tym m.in. pogorszeniem się stanu zdrowia i wyższym wskaźnikiem śmiertelności. Z tego powodu, ważne jest aby zrozumieć czy pracownicy, którzy utracili pracę zachowują ubezpieczenie zdrowotne. Niniejszy artykuł przedstawia badanie, które poszerza zakres dotychczasowej literatury, gdyż dotyczy długookresowego wpływu utraty pracy na posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego. Autorzy analizują zmiany dotyczące źródła ubezpieczenia zdrowotnego po utracie pracy oraz rolę jaką odgrywają alternatywne źródła ubezpieczenia rekompensujące straty poniesione w wyniku utraty ubezpieczenia oferowanego przez pracodawcę. Przyglądają się oni szczególnie uważnie roli powszechnego ubezpieczenia społecznego po utracie pracy, aby ocenić możliwy wpływ ACA (Affordable Care Act), czyli amerykańskiej ustawy reformującej system opieki zdrowotnej, na ubezpieczenie

zdrowotne po utracie pracy w przyszłości. Wyniki badania pokazują, że utrata zatrudnienia wiąże się ze stratami ponoszonymi w zakresie ubezpieczenia zdrowotnego, które mogą utrzymywać się aż do dziesięciu lat po zaistniałej sytuacji. Dotyczy głównie pracowników, którzy w momencie utraty pracy nie posiadali dzieci. Wszystkim pracownikom grozi brak dostępu do ubezpieczenia zdrowotnego oferowanego przez pracodawcę, jednakże osoby posiadające dzieci w momencie utraty pracy rekompensują sobie stratę dotychczasowego ubezpieczenia poprzez skorzystanie z innych źródeł oferujących im to ubezpieczenie. Osoby posiadające dzieci zostają objęte ubezpieczeniem zdrowotnym poprzez pracodawcę ich małżonka lub poprzez państwowe programy pomocy działające w Stanach Zjednoczonych. W porównaniu do poprzednich badań, wyniki niniejszej analizy pokazują, że w przypadku kwalifikujących się zwolnionych pracowników, to państwowe programy pomocy odgrywają znacznie większą rolę w obejmowaniu bezrobotnych ubezpieczeniem zdrowotnym niż prywatne firmy ubezpieczeniowe.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Do debts lead to disability pension? Evidence from a 15-year follow-up of 54,000 Finnish men and woman / J. Blomgren, N. Maunula, H. Hiilamo // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2017, nr 2, s. 109-122, tab. bibliogr.

Czy długi prowadzą do renty inwalidzkiej? Wyniki badania obejmującego okres 15 lat w życiu 54.000 obywateli Finlandii.

Problem nadmiernego zadłużenia wyłonił się w krajach europejskich jako nowe ryzyko społeczne będące konsekwencją recesji gospodarczej, jednakże jego wpływ na zdrowie i inwalidztwo został do tej pory słabo zbadany. Artykuł bada związek pomiędzy nadmiernym zadłużeniem a przejściem na rentę inwalidzką. W Finlandii pod koniec 2013 roku, ok. 7% społeczeństwa w przedziale wieku 16–64, przebywało na rencie inwalidzkiej, a jej najczęstszą przyczyną były zaburzenia psychiczne i behawioralne oraz układu mięśniowo-szkieletowego. W badaniu wykorzystano dane przekrojowe pochodzące z rejestru informacji kredytowej w Finlandii a dotyczące osób, które były poważnie zadłużone przez co najmniej 15 lat, a po którym to okresie ich długi zostały

umorzone w związku z wyjątkowymi zmianami ustawodawczymi. Dla każdej z tych osób dobrano odpowiadającą im jednostkę, której dane pobrano z ewidencji ludności, biorąc pod uwagę jej wiek, płeć i miejsce zamieszkania. Do przeprowadzenia analizy przypadków przejścia na rentę inwalidzką z różnych powodów zdrowotnych, wykorzystano dane rejestrowe czynników społeczno-demograficznych, zdrowotnych i emerytalnych, w grupie osób borykających się z nadmiernym zadłużeniem, oraz ich odpowiedników w latach 1995–2009. Analiza regresji metodą Cox’a pokazała, że nadmierne zadłużenie jest mocno związane z ryzykiem przejścia na rentę inwalidzką we wszystkich grupach diagnostycznych, choć miało ono większy wpływ w przypadku kobiet niż mężczyzn. Należy uznać istnienie niekorzystnego wpływu nadmiernego zadłużenia na zdrowie i inwalidztwo. Oprócz standardowych wskaźników społeczno-demograficznych, status osoby zadłużonej może zostać dodany do naszej wiedzy na temat czynników przewidujących występowanie złego stanu zdrowia. Ustawodawcy powinni zastosować odpowiednie środki zapobiegające nadmiernemu zadłużeniu i zwalczające jego szkodliwy wpływ.

Kritik am Konzept relativer Armut - berechtigt oder irreführend? / I. Becker // *WSI Mitt.* - 2017, nr 2, s. 98-107 bibliogr.

Krytyka koncepcji relatywnego ubóstwa – uprawniona czy pozbawiona sensu?

Autorka postanawia omówić w artykule zagadnienia związane z tzw. relatywnym ubóstwem dochodowym. Przyznaje przy tym, iż rozpowszechnione w Europie wskaźniki służące do mierzenia tego zjawiska znajdują się w ostatnim czasie w ogniu krytyki, co z kolei zachęciło ją do przyjrzenia się argumentom wysuwany przeciwko koncepcji ubóstwa dochodowego. W tym celu omawia i sprawdza argumenty jakimi posługiwano się krytykując koncepcję. Jej zdaniem, źródło krytyki stanowiła abstrakcyjność poziomu dobrobytu, przy czym krytyka nie była bynajmniej skoncentrowana na aspektach metodologicznych, lecz dotyczyła raczej ubóstwa rozumianego jako wykluczenie. Autorka wskazuje, że pojmowanie i analizowanie ubóstwa jako zjawiska socjalnego, nie jest uzasadnione. Słabość obowiązującej koncepcji widać na przykładzie wzrostu realnego dochodu, który może nie przekładać się na spadek wielkości ubóstwa. Pro-

blem ze wspomnianą koncepcją bierze się również z braku precyzji w wykorzystywanych wskaźnikach, np.: indywidualnych, od których zależy ustalenie ubóstwa. Prowadzić to może do podejmowania prób kompensacji, przy jednoczesnym koncentrowaniu się jedynie na niektórych aspektach, co w konsekwencji może zakończyć się niepowodzeniem. To z kolei sprawia, że konieczne jest dokonanie szerszej zmiany w koncepcji ubóstwa dochodowego.

Unemployment, social protection spending and child poverty in the European Union during the Great Recession / Y. Chzhen // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2017, nr 2, s. 123-137, rys. tab. bibliogr.

Bezrobocie, wydatki na opiekę społeczną a ubóstwo dzieci w Unii Europejskiej podczas kryzysu gospodarczego.

Kryzys gospodarczy z 2008 roku wywołał pierwszy spadek koniunktury światowej gospodarki po drugiej wojnie światowej. Artykuł bada wpływ kryzysu gospodarczego na ubóstwo dzieci w 27 krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Szwajcarii i Islandii, a także analizuje stopień, w jakim wydatki na opiekę społeczną mogły złagodzić negatywny wpływ kryzysu gospodarczego na dzieci. Podczas gdy ryzyko ubóstwa dzieci jest znacznie wyższe w krajach charakteryzujących się wysoką stopą bezrobocia wśród osób w wieku produkcyjnym, co sugeruje znaczący wpływ kryzysu gospodarczego na dochód gospodarstw domowych poprzez rynek pracy, wyniki badania potwierdzają pozytywną rolę wydatków na opiekę społeczną w łagodzeniu skutków kryzysu przynaj-

mniej do pewnego stopnia. Dzieci mieszkające w krajach o wyższym poziomie wydatków na opiekę społeczną, w latach 2008–2013 zdecydowanie mniej prawdopodobnie dotknięte zostały ubóstwem, nawet po wzięciu pod uwagę społeczno-demograficzną strukturę populacji, wysokość PKB na mieszkańca oraz stopy bezrobocia w grupie osób w wieku produkcyjnym. Obniżający ryzyko ubóstwa wpływ wydatków na opiekę społeczną był jeszcze większy w przypadku dzieci pochodzących z dużych rodzin, o niskim poziomie zatrudnienia. Autorka badania korzysta z dwóch uzupełniających się progów ubóstwa zarobkowego, opartych na 60% wartości średniej krajowej wynagrodzenia. Są to: próg względnego ubóstwa oparty na współczesnych średnich krajowych oraz próg ubóstwa obowiązujący w wyjściowym dla badania roku 2008. Pomimo tego, że wybór konkretnego progu ubóstwa wpływa na wysokość łącznych stóp ubóstwa dzieci, indywidualny poziom ryzyka dotyczący życia dziecka w ubóstwie, związany z różnego rodzaju cechami charakterystycznymi danego gospodarstwa domowego, jest podobny dla obu progów ubóstwa.

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

The dynamic effects of works councils on labour productivity: first evidence from panel data / S. Mueller, J. Stegmaier // *Br. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 372-395, tab. bibliogr.

Dynamiczny wpływ rad zakładowych na wydajność pracy: pierwsze wyniki danych panelowych.

Rady zakładowe są integralną częścią systemu stosunków przemysłowych i stosunku pracy w wielu krajach, m.in. w Kanadzie, Korei i w Niemczech. W tym ostatnim państwie stanowią wysoce rozwinięty mechanizm służący komunikacji pracodawców z pracownikami, oraz negocjacom na poziomie poszczególnych zakładów przemysłowych. Niemieckie rady zakładowe były przedmiotem wielu badań empirycznych dotyczących produktywności fabryk, trudno jest jednak sprecyzować niejasne wyniki dotyczące wpływu przyczynowo skutkowego takich rad. Autorzy artykułu, korzystając z metody studium przypadku, danych panelowych, i świeżo dostępnych informacji na temat długości istnienia tych organów, mają na celu ocenę dynamicznego wpływu niemieckich rad zakładowych na wydajność pracy. Wyniki badania sugerują negatywny

wpływ rad na produktywność w ciągu pierwszych pięciu lat działania, ale jednocześnie stały wzrost wydajności pracy w fabryce po tym okresie. Ponieważ nie znaleziono danych dotyczących wzrostu produktywności przed przeprowadzeniem badania, wyniki sugerują, że długookresowe podwyższenie poziomu wydajności pracy zakładu przemysłowego po utworzeniu rady zakładowej, musi być spowodowane jej istnieniem. Negatywne skutki z początkowego okresu działania rad zakładowych mogą wynikać z trudności i problemów podczas ich wprowadzania lub odzwierciedlać wcześniejsze negatywne tendencje w produktywności. Autorzy badania twierdzą, że rady zakładowe nie są środkami, które mogą natychmiast zwiększyć wydajność, a wyniki ich analizy podkreślają długoterminowe znaczenie działania tych organów zakładowych. Niniejszy artykuł wnosi swój wkład do literatury przedmiotu, która korzystając z różnych podejść empirycznych, coraz bardziej skłania się do twierdzenia, że niemieckie rady zakładowe mają pozytywny wpływ na produktywność. Żadne z poprzednich badań nie bierze jednak pod uwagę zmiany statusu rad zakładowych lub długości ich istnienia w danym zakładzie przemysłowym.

ORGANIZACJE PRACODAWCÓW -
IMIGRACJA ZAROBKOWA - AUSTRALIA
- WIELKA BRYTANIA

GBP
eng

Employer organizations and labour immigration policy in Australia and the United Kingdom: the power of political salience and social institutional legacies / Ch.F. Wright // *Br. J. Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 347-371, tab. bibliogr.

Organizacje pracodawców a polityka imigracji zarobkowej w Australii i Wielkiej Brytanii: siła politycznego znaczenia i spuścizna społeczno-instytucjonalna.

Zatrudnienie jest jednym z głównych czynników napędzających imigrację, a mimo to rola pracodawców i ich organizacji w procesie migracyjnym jest zanedbywana. Autor artykułu bada organizacje pracodawców oraz ich wpływ na politykę imigracji zarobkowej w Australii i Wielkiej Brytanii, skupiając się na okresie pomiędzy 1996 a 2007 rokiem. W tym czasie rządy obu państw przeprowadziły szerokie reformy dotyczące imigracji zarobkowej, w podobnych warunkach makroekonomicznych i politycznych, chociaż z dużymi różnicami w kwestii preferencji i wpływu organizacji zrzeszających pracodawców na treść tych reform. Autor korzysta z analizy 102 wywiadów

przeprowadzonych z ustawodawcami i lobbystami w obu państwach, w tym z 35 starszymi przedstawicielami organizacji pracodawców. Odnosi się także do argumentów Pepper'a Culpeppera na temat siły politycznego znaczenia kwestii ważnych dla organizacji pracodawców, czyli zakresu, w jakim opinia publiczna związana z tą kwestią może wpływać na wyniki wyborów, a tym samym szerzej oddziaływać na decyzje polityczne. Artykuł określa także znaczenie różnych czynników instytucjonalnych, w szczególności instytucji społecznych w kształtowaniu decyzji podejmowanych przez organizacje pracodawców oraz ich zaangażowanie w proces tworzenia polityki. Wyniki badania pokazują, że znaczenie polityczne i spuścizna społeczno-instytucjonalna stanowią klucz do wyjaśnienia, dlaczego organizacje zrzeszające pracodawców były siłą napędową wprowadzania reform dotyczących imigracji zarobkowej w Australii, a odegrały rolę marginalną w tej samej kwestii w Wielkiej Brytanii. Duży napływ pracowników z Unii Europejskiej, który podtrzymał wysokie znaczenie kwestii imigracji i napędzał kampanię Brexitu, także miał wpływ na strategię działań brytyjskich organizacji pracodawców.

Gewerkschaften und Migration / M. Behrens, W. Brehmer, B. Zimmer // *WSI Mitt.* - 2017, nr 2, s. 142-148, rys. tab. bibliogr.

Związki zawodowe i migracja.

Chociaż dotychczas powstało dużo opracowań koncentrujących się na zagadnieniu członkostwa i jego rozwoju w niemieckich związkach zawodowych, to jednak jak do tej pory niewiele miejsca w prowadzonych badaniach poświęcono sytuacji migrantów w związkach zawodowych w Niemczech. W celu wypełnienia wspomnianej luki autorzy posłużyli się danymi, pochodzącymi z panelu społeczno-ekonomicznego SOEP-2011. W oparciu o dane badacze starali się rozpoznać, jak daleko migranci mogą się różnić pod względem przynależności do organizacji związkowej od reszty społeczeństwa. Autorzy starali się również zidentyfikować motywy i czynniki biografii zawodowej, które mogą mieć wpływ na przynależność migrantów do związków zawodowych. Wyjaśnienie tej kwestii wydaje się być zasadne, zwłaszcza, że stopień przynależności do związków zawodowych tego typu pracowników jest znacznie niższy,

w porównaniu do pracowników rodzimych. W przypadku grupy osób o niebezpośrednim pochodzeniu migranckim (osoby urodzone w Niemczech), wspomniana prawidłowość nie ma zastosowania, ponieważ ta różnica w porównaniu do osób o miejscowym pochodzeniu zanika. W przypadku czynników wpływających na prawdopodobieństwo członkostwa w związkach zawodowych, to różnice pomiędzy osobami pochodzenia krajowego a migrantami były niewielkie. Jedyna istotna różnica występowała w przypadku sympatii partyjnych. O ile w przypadku osób pochodzenia krajowego prawdopodobieństwo członkostwa w związku zawodowym było związane z sympatią do partii lewicowych, to w przypadku migrantów również sympatie do partii CDU, CSU i FDP zwiększały szanse na członkostwo w związku zawodowym.

Mit dem Namen auf Stimmenfang. Der Namens-Trick der „sonstigen Arbeitnehmervereinigungen“ / H. Nakielski // *Soz. Sicherh.* - 2017, nr 3, s. 107-108.

Z nazwą mającą pomóc zdobyć głosy. Triki z nazwą pewnych organizacji pracowników.

Wydarzenia związane z wyborami socjalnymi w Niemczech w 2011 roku, w tym z wyborem organizacji reprezentujących pracowników do Ersatzkassen i związku DRV, skłoniły autora do bliższego przyjrzenia się wspomnianym organizacjom, oraz ich cechom wspólnym, które być może zdecydowały o ich powodzeniu, czy raczej sukcesie, podczas wspomnianych wyborów socjalnych. Autor zwraca uwagę, że omawiane organizacje reprezentujące pracowników nosiły jako część nazwy własnej nazwę przedstawicieli ubezpieczycieli socjalnych, których ubezpieczonych reprezentowały. Co więcej w skróconej formie ich nazwa była podobna do organizacji, kasy chorych lub ubezpieczalni emerytalnej, w której chcieli zdobyć głosy w trakcie wyborów socjalnych. Omawiane organizacje reprezentujące pracowników posunęły się jeszcze dalej

w swoich staraniach na rzecz wygrania wyborów, stosując także podobne loga, czcionki i kolory, jak organizacje ubezpieczeniowe powiązane z wyborami. Co ciekawsze na przestrzeni czasu organizacje reprezentujące pracowników starały się dostosować swoje nazwy czy loga do ubezpieczycieli, którzy zmieniali nazwę np.: w wyniku fuzji. O tym jak skuteczne w praktyce jest dostosowywanie logotypów i nazwy do nazwy ubezpieczyciela, świadczy przypadek organizacji, która na skutek wymuszenia zmiany swojej nazwy straciła miejsca w zgromadzeniu przedstawicieli przy ubezpieczalni. Warto podkreślić, iż na przestrzeni lat ustawodawca świadomy stosowania przez organizacje trików związanych z nazwą podejmował starania na rzecz ograniczenia stosowania przez organizacje nieuczciwych praktyk. Niestety w praktyce wysiłki podejmowane przez ustawodawcę były torpedowane przez te organizacje, które skutecznie broniły przed sądem swoich interesów.

INDEKS ALFABETYCZNY

Amankwah-Amoah J. 26

Avgar A.C. 38

Axelrad H. 30

Bacouel-Jentjens S. 34

Bae J-Y. 16

Becker E.R. 38

Becker I. 47

Becker K. 2

Berber N. 28

Biswas K. 24

Blomgren J. 46

Bondarouk T. 18

Bornay-Barrachina M. 22

Bowling N.A. 32

Calero C. 3

Chowdhury M.S. 39

Chzhen Y. 48

Collins N. 9

Cörvers F. 10

Cruz K. 7

De Varo J. 29

DeAntonio D. 40

Deschacht N. 13

Dettmers J. 33

Doerr A. 6

Escartin J. 36

Giuliano R. 15

Grip A. de 10

Groß C. 2

Gu F. 25

Han K. 27

Hardy K. 7

Harms R. 18

Heim B.T. 42

Heywood J.S. 29

Hiilamo H. 46

Horak S. 23

Hung H.V. 21

Ifere S. 26

Jolly N.A. 45

Kim A. 27

Kim Y. 27

Kitchen P.J. 34

Krzywdzinski M. 17

Lee K-P. 16

Lepak D. 18

Lin L. 42

Litwin A.S. 38

Lopez-Cabrales A. 22

Luski I. 30

Maitra P. 12

Malul M. 30

Mani S. 12

Maunula N. 46

Maxwell N.L. 14

Mayes B.T. 19

Mueller S. 49

Nagore Garcia A. 8

Nakielski H. 41, 43, 52

Nielsen K. 37

Nolan J. 25

Nunley J. M. 5
Nyuur B. 26

Presbitero A. 11

Rehwald K. 4
Richter A. 20
Rosholm M. 4
Rotz D. 14

Sanders T. 7
Schmitz J. 1
Schmitz J. 44
Schrader S. 20
Schulten T. 31
Stegmaier J. 49
Svarer M. 4

Thornton R. 40
Timmons E. 40
Törnroos M. 35

Valle-Cabrera R. 22
Van Landeghem B. 10

Winkler R. 41
Wright Ch.F. 50

Yang I. 34
Yang J-S. 21
You Ch-Y. 16

Zimmer B. 51
Zink L. 1

Odsetek zatrudnionychⁱ pracujących w domu

Kraj	2014	2015	2016
Austria	21,8	22,1	22,1
Belgia	22,5	22,3	22,8
Bułgaria	1,4	1,0	1,1
Chorwacja	3,8	4,3	5,3
Cypr	3,1	2,6	2,9
Czechy	7,8	7,6	8,9
Dania	29,2	29,5	35,0
Estonia	13,0	13,6	15,6
Finlandia	24,6	26,3	27,2
Francja	19,2	19,4	20,3
Grecja	5,2	5,6	6,0
Hiszpania	6,8	6,4	6,4
Holandia	13,9	36,8	37,0
Irlandia	13,1	13,1	12,5
Litwa	5,6	4,9	4,9
Luksemburg	27,6	33,7	30,8

Odsetek zatrudnionych pracujących w domu

Kraj	2014	2015	2016
Łotwa	3,9	3,1	4,2
Malta	4,5	4,9	5,7
Niemcy	11,0	11,3	11,0
Polska	13,1	15,8	14,8
Portugalia	14,4	14,2	14,4
Rumunia	0,6	0,8	0,8
Słowacja	9,1	8,8	8,3
Słowenia	18,5	19,1	17,8
Szwecja	28,7	27,7	31,1
W. Brytania	24,3	24,2	23,8
Węgry	9,7	8,7	7,2
Włochy	4,1	4,4	4,3
UE 28	13,4	14,5	14,5

Źródło: Eurostat

ⁱ Zatrudnieni w wieku 15–64 lat.