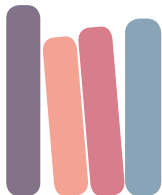




ISSN 0209-357X

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	1-14
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	15-19
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	20-32
IV. Wynagrodzenie	33-34
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	35-41
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	-
VII. Prawo pracy	42-43
VIII. Zabezpieczenie społeczne	44
IX. Warunki i jakość życia	45-53
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	54-55
Indeks alfabetyczny	129

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

- Empl. Relat.* – Employee Relations, Bradford 2017 nr 4
Formation Empl. – Formation Emploi, Paris 2016 nr 135
Int. J. Comp. Labour Law – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Deventer 2017 nr 2
Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource Management, London 2017 nr 13-14
J. Eur. Soc. Policy – Journal of European Social Policy, London 2017 nr 3
J. Labor Econ. – Journal of Labor Economics, Chicago 2017 nr 1
Pers. Rev. – Personnel Review, London 2017 nr 4, 5
Rev. Fr. Aff. Soc. – Revue Française des Affaires Sociales, Paris 2016 nr 4
Work Stress – Work and Stress, London 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. 43, 47, 55.

Building employability through graduate development programmes: a case study in an Australian public sector organisation / M. Clarke // *Pers. Rev.* - 2017, nr 4, s. 792-808, tab. bibliogr.

Budowanie zatrudnialności poprzez programy rozwoju absolwentów: badanie na podstawie organizacji sektora publicznego w Australii.

Programy rozwoju przeznaczone dla absolwentów są ugruntowaną strategią wspierającą ich zatrudnienie na początku kariery w danym sektorze gospodarki, w służbie publicznej. Pojawiają się jednak przesłanki sugerujące, że praca ta staje się coraz mniej gwarantowana i coraz krótsza, zgodnie z ogólnymi tendencjami dotyczącymi kariery zawodowej we wszystkich branżach, gdzie pojawiły się umowy o pracę oparte bardziej na zatrudnialności niż na bezpieczeństwie pracy. Celem artykułu jest przyjrzenie się programowi rozwoju absolwentów oferowanym przez należące do państwa organizacje sektora publicznego w Australii i określenie zakresu, w którym odzwierciedla on i wspiera zmianę w kierunku umów opartych na zatrudnialności z perspektywy osób

biorących udział w tym programie. Dane potrzebne do przeprowadzenia analizy zebrano poprzez częściowo ustrukturalizowane wywiady przeprowadzone z 23 uczestnikami z trzech naborów do programów rozwoju absolwentów w sektorze publicznym. Wyniki badania pokazują, że roczny program częściowo wspiera umowy o pracę na bazie zatrudnialności. Organizacja nie mogła obiecać stałego zatrudnienia i jego bezpieczeństwa, ale pomogła uczestnikom w rozwinięciu umiejętności i kompetencji potrzebnych w przyszłości poprzez formalny program szkoleń i rozwoju. Wsparcie ze strony zakładu pracy było jednak o wiele bardziej zmienne i zależało w głównej mierze od menedżerów liniowych oraz usług pośrednictwa pracy. Odniesienie się do tych kwestii poprzez lepsze tworzenie i zarządzanie programami może wspierać rozwój przyszłych liderów poprzez umożliwianie zwiększonej zatrudnialności. Niniejszy artykuł wnosi swój wkład w badania nad zatrudnialnością poprzez sprawdzenie wsparcia oferowanego przez sektor publiczny z perspektywy uczestników programów rozwoju. Badanie zostało jednak przeprowadzone tylko w jednej organizacji i obejmowało tylko obecnych i byłych uczestników programów, którzy wciąż byli zatrudnieni w sektorze publicznym.

POLITYKA RYNKU PRACY -
ZATRUDNIENIE NA CZAS OKREŚLONY -
RÓWNOŚĆ W ZATRUDNIENIU

GBP
eng

The Court of Justice of the European Union and fixed-term work: putting a brake on labour market dualization? / C. De la Porte, P. Emmenegger // *J. Eur. Soc. Policy*. - 2017, nr 3, s. 295-310, tab. bibliogr.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości a praca na czas określony: ograniczanie dualizacji rynku pracy.

Praca na czas określony jest korzystna dla pracodawcy, zwiększa perspektywy bycia zatrudnionym w przypadku różnych kategorii pracowników, lecz jednocześnie jest w swojej naturze prekaryjna. Dyrektywa Unii Europejskiej dotycząca tego rodzaju pracy podkreśla, jak ważne jest traktowanie osób zatrudnionych na czas określony w tak samo sprawiedliwy sposób jak pracowników zatrudnionych na stałe. Celem tego dokumentu jest zapobieganie nadużywaniu kontraktów na czas określony. Postanowienia Trybunału Sprawiedliwości dotyczące tego zagadnienia są, w przypadku badań porównawczych rynku pracy, w zasadzie pomijane. Autorzy artykułu starają się uzu-

pełnić tę lukę, poprzez systematyczną analizę orzecznictwa Trybunału odnoszącego się do pracy na czas określony, oraz połączenia go z literaturą dotyczącą dualizacji rynku pracy i europeizacji prawa pracy. Autorzy badania opracowali ramy analityczne, które pomogły im zbadać europeizację prawa pracy, a następnie przyjrzeć się dyrektywie na temat pracy na czas określony i orzecznictwu dotyczącemu tej dyrektywy. Wyniki badania pokazują, że równe traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony jest zapewnione we wszystkich analizowanych przypadkach i dla różnych postanowień umów o pracę. Jeśli chodzi o nadużywanie tego typu kontraktów, orzecznictwo nadal stanowi obszar niepewności prawnej, przez co niektóre wyroki pozwalają na zawieranie umów na czas określony (np. dla celów polityki społecznej), podczas gdy inne zabraniają podpisywania takich kontraktów. Wyniki te pokazują, że Europejski Trybunał Sprawiedliwości nie hamuje dualizacji rynku pracy, jednocześnie nalegając na równe traktowanie pracowników bez względu na rodzaj posiadanej przez nich umowy.

The effect of Work First job placements on the distribution of earnings: an instrumental variable quantile regression approach / D.H. Autor, S.N. Houseman, S.P. Kerr // *J. Labor. Econ.* - 2017, nr 1, s. 149-190, rys. tab. bibliogr.

Wpływ znalezienia zatrudnienia przez program Work First na rozkład zarobków: zastosowanie regresji kwantylowej zmiennej instrumentalnej.

Rządowe programy zatrudnienia dla pracowników o niskich kwalifikacjach skupiają się zazwyczaj na szybkim znalezieniu miejsca pracy dla uczestników projektów, co często oznacza pracę w roli pomocy tymczasowej. Autorzy artykułu badają wpływ rodzaju znalezionej pracy (zatrudnienie bezpośrednie, pomocnicze prace tymczasowe) na całkowity rozkład zarobków, na podstawie danych pochodzących z rządowego programu Work First działającego w Detroit. Do analizy danych wykorzystano metodę Chernozhukova i Hansena czyli regresję kwantylową zmiennej instrumentalnej. Wyniki badania ujawniają, że wpływ rodzaju znalezionej pracy znacznie różni się pomiędzy percentylami warunkowego rozkładu zarobków. Ani bezpośrednie zatrudnienie, ani tymczasowe

prace pomocnicze, nie mają znaczącego wpływu na dolną granicę rozkładu zarobków. Jednakże bezpośrednie zatrudnienie znacznie zwiększa górną granicę, przynosząc pokaźny wzrost wysokości płacy u ponad 50% uczestników programu w trakcie od roku do dwóch po otrzymaniu pracy. W przeciwieństwie do tych wyników, praca w charakterze tymczasowej pomocy, albo nie rodzi żadnych skutków, albo są one negatywne dla wysokości zarobków we wszystkich badanych kwantylach. W przypadku wyższych kwantyli efekty te są znaczne z ekonomicznego punktu widzenia i różnią się w sposób istotny od zera oraz od skutków oszacowanych dla zatrudnienia bezpośredniego. Niniejszy artykuł poddaje w wątpliwość efektywność skupienia się wyłącznie na jak najszybszym znalezieniu pracy, co jest charakterystyczne dla programów zatrudnienia, oraz ich powszechne koncentrowanie się na ofertach pomocy tymczasowej. Taki rodzaj pracy nie zwiększa wysokości późniejszych zarobków, ponieważ okres wykonywanego zajęcia jest zazwyczaj krótki i nie prowadzi do otrzymania stabilnego zatrudnienia bezpośredniego. Niestety żaden rodzaj znalezionej pracy nie zwiększa późniejszych zarobków osób o najniższych kwalifikacjach.

L'emploi des personnes handicapées : du principe de non-discrimination à la gestion des compétences dans les collectivités territoriales / A.Flamant // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 4, s. 333-352 bibliogr.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych: od zasady niedyskryminacji do zarządzania kompetencjami w samorządach terytorialnych.

Autor w artykule analizuje sposób, w jaki polityka zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest rozumiana we francuskich jednostkach samorządu terytorialnego. Mimo wzmocnienia krajowych wytycznych mających na celu promowanie zatrudnienia tej grupy populacji, jednostki samorządu terytorialnego nie przyjęły masowo takiego postępowania. Kwestionują one sposób, w jaki państwo miesza się do ich wewnętrznej polityki rekrutacji tym bardziej, iż apeluje się do nich jednocześnie o redukcję kosztów zatrudnienia. Z jednej strony Państwo, reprezentowane tutaj przez francuski Fundusz na Rzecz Integracji Osób Niepełnosprawnych w Służbie Publicznej, stanowi wsparcie finansowe dla instytucji publicznych zatrudniających niepełnosprawnych,

z jednoczesnym karaniem instytucji, które nie przestrzegają konieczności zatrudniania do 6% niepełnosprawnych. Z drugiej jednak strony, przyjęte polityki zatrudnienia nie koncentrują się na walce z dyskryminacją, ale na podniesieniu kompetencji pracowników niepełnosprawnych, co nadal uderza mocno w tę właśnie grupę zawodową, posiadającą gorsze umiejętności liczące się rynku pracy. Nawet po 11 latach od wprowadzenia ustawy z 2005 roku dotyczącej równości praw i szans oraz udziału w życiu obywatelskim osób niepełnosprawnych, artykuł wnosi wkład do rozważań na temat licznych przeszkód, w obliczu których stoją osoby niepełnosprawne chcące pracować w zwyczajnym środowisku. Mimo zachęcania osób niepełnosprawnych do angażowania się w różne sfery życia społecznego, w tym także w świat pracy i w formy eliminowania barier, to wciąż limit 6% zatrudnianych niepełnosprawnych nie został osiągnięty.

L'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en France : analyse quantitative des données d'enquêtes nationales disponibles / B. Valdes // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 4, s. 307-332, rys. tab. bibliogr.

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w administracji publicznej we Francji: analiza ilościowa dostępnych krajowych danych ankietowych.

Francja zaangażowała się w politykę, której celem jest uruchamianie ról społecznych i promowanie uczestnictwa w życiu społecznym osób niepełnosprawnych. W jej wyniku, ustawa uchwalona dnia 11 lutego 2005 roku rozszerza obowiązek zatrudniania w sektorze publicznym co najmniej 6% osób niepełnosprawnych. Niestety analiza krajowych danych ankietowych ujawnia brak przestrzegania tego limitu zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych, zarówno w sektorze publicznym, jak i w prywatnym. Badanie przytoczone w artykule analizuje pomiar wskaźnika i pozwala na zwrócenie uwagi na pewne cechy charakterystyczne pracowników niepełnosprawnych w odnie-

sieniu do pracowników bez niepełnosprawności, wyodrębniając szczególnie tych, którzy wykonują swój zawód w sektorze publicznym. Okazało się, że pracownicy niepełnosprawni zatrudnieni w sektorze publicznym, są znacznie starsi aniżeli pracownicy pełnosprawni. Ponadto wskaźnik zatrudnienia określony przez prawo jest niższy w służbie cywilnej na poziomie krajowym, aniżeli na poziomie regionalnym i szpitalnym. Z przeprowadzonych badań wynika, iż samo państwo jako pracodawca ma trudności z realizacją polityki społecznej dotyczącej integracji zawodowej osób niepełnosprawnych, którą wprowadził ustawą z 2005 roku.

Evaluating the prevalence of employees without written terms of employment in the European Union / C.C. Williams, A. Kayaoglu // *Empl. Relat.* - 2017, nr 4, s. 487-502, tab. bibliogr.

Ocena powszechności zatrudniania pracowników bez umowy w Unii Europejskiej.

Kwestia pracowników zatrudnionych bez umowy o pracę leży u podstaw badań na temat stosunków pracy. Choć zatrudnienie bez pisemnej umowy nie wszędzie jest działaniem nielegalnym, związane jest z gorszymi warunkami pracy, osłabieniem układów zbiorowych i zmuszaniem solidnych firm do stosowania podobnych praktyk ze względu na nieuczciwą konkurencję. Do tej pory nie przeprowadzono wielu badań dotyczących proporcji i charakterystyki pracowników zatrudnionych bez pisemnej umowy czy warunków zatrudnienia. Niniejszy artykuł chce uzupełnić tę lukę, dlatego też ma na celu ocenę rozpowszechnienia. Autorzy przeanalizowali, czy liczba takich osób jest nierówno rozłożona w różnych krajach członkowskich i regionach Unii oraz czy istnieją jakieś grupy społeczne, które są bardziej podatne na pracę bez pisemnej

umowy. W analizie wykorzystano badanie Eurobarometer z 2013 roku, które obejmowało 11025 bezpośrednich wywiadów z pracownikami, przeprowadzonych w 28 krajach Unii Europejskiej. Wyniki badania pokazały, że na rozpowszechnienie zatrudnienia bez umowy o pracę wpływ mają nie tyle czynniki społeczno-demograficzne i społeczno-ekonomiczne, co wielkość firmy, środowisko instytucjonalne i czynniki przestrzenne. Z tego też powodu, aby ograniczyć skalę zatrudnienia bez pisemnej umowy o pracę, rządy państw powinny odnosić się nie do przypadków osób indywidualnych, ale do formalnych braków występujących w instytucjach, a także skoncentrować uwagę na mniejszych firmach, większych miastach oraz krajach Europy Południowej takich jak Cypr, Malta i Portugalia. Przyszłe badania powinny ocenić, czy i w jaki sposób warunki zatrudnienia (na przykład wysokość płac, warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, prawo do urlopu) osób pracujących bez pisemnej umowy różnią się w stosunku do pracowników posiadających umowę o pracę.

Housing wealth, property taxes, and labor supply among the elderly / L. Zhao, G. Burge // *J. Labor. Econ.* - 2017, nr 1, s. 227-264, rys. tab. bibliogr.

Zasoby mieszkaniowe, podatek od nieruchomości a podaż pracy wśród osób w podeszłym wieku.

Przez ostatnie dwadzieścia lat podaż pracy osób w podeszłym wieku nabrała większego znaczenia ze względu na szybko starzejącą się siłę roboczą oraz silny zwrot w tendencji do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Opierając się na danych pochodzących z badania dotyczących zdrowia i przechodzenia na emeryturę przeprowadzonego w latach 1991–2010 w Stanach Zjednoczonych, autorzy artykułu analizują wpływ zasobów mieszkaniowych, podatku od nieruchomości oraz innych zasobów finansowych, na sytuację na rynku pracy. Korzystnym aspektem badania jest analiza okresu, charakteryzującego się początkowo wyraźnym ożywieniem na rynku nieruchomości i następującą po nim zapaścią, która rozpoczęła się w 2007 roku. Nagłe i nieoczekiwane fluktuacje cen nieruchomości doprowadziły do wiarygodnej zmiennej egzogennej

w dwóch kluczowych parametrach – zasobów mieszkaniowych i podatków od nieruchomości, tworząc miejsce dla zbadania ich wpływu na podaż pracy osób starszych. Wyniki badania sugerują, że w przypadku starszych właścicieli nieruchomości prawdopodobieństwo aktywności zawodowej jest, po podwojeniu zasobów mieszkaniowych, o ok 5% mniejsze. Nadal większy wpływ na podaż pracy mają takie czynniki jak zdrowie i stan cywilny, zaś zmiany w zasobach mieszkaniowych mają takie same skutki jak zmiany w zasobach finansowych. W analizie określono ważne różnice istniejące pomiędzy reakcjami kobiet i mężczyzn na dwie zmienne dotyczące nieruchomości, przy czym to kobieca siła robocza wydaje się bardziej reagować na zmiany zasobów mieszkaniowych, co być może wynika z tradycyjnego podziału ról. Zmiany w zasobach mieszkaniowych mają silniejszy wpływ na osoby w wieku od 55 do 59 lat oraz od 65 do 69 roku życia, niż na pracowników poniżej 55 roku życia lub zbliżających się do wieku emerytalnego, mających od 62 do 65 lat.

The implications of turning down an international assignment: a psychological contracts perspective / Mark C. Bolino, Anthony C. Klotz, William H. Turnley // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 13-14, s. 1816-1841, rys. bibliogr.

Skutki braku wyrażenia zgody na pracę za granicą: z perspektywy kontraktu psychologicznego.

Do chwili obecnej badania koncentrowały się przede wszystkim na skłonności pracowników do podjęcia zatrudnienia za granicą. Osoby delegowane wspierają ponadnarodowe korporacje w bardziej efektywnym funkcjonowaniu, realizując strategiczne dyrektywy przekazane przez centralę, rozwijając społeczny kapitał i kontrolując działania zagranicznych oddziałów. Liderzy z międzynarodowym doświadczeniem zawodowym zarządzają ponadnarodowymi korporacjami bardziej skutecznie niż lokalne kierownictwo. Toteż, organizacje zorientowane na globalną konkurencyjność potrzebują takich właśnie liderów, a podejmowanie pracy za granicą jest uważane za istotne narzędzie służące do zdobycia pożądaných kompetencji i rozwoju ścieżki zawodowej. Omawiany

artykuł jest poświęcony przede wszystkim pokrewnemu zjawisku – potencjalnym konsekwencjom w karierze zawodowej odmawiania zgody na oddelegowanie do pracy za granicę. Wykorzystano teorię kontraktu psychologicznego w celu zidentyfikowania czynników, które określają, czy pracownicy, którzy odrzucili propozycję pracy na rzecz swojej firmy ale w innym kraju, są postrzegani, zarówno przez nich samych jak i przez ich pracodawców, jako osoby niewypełniające swoich zawodowych obowiązków. Wyniki badania wskazują, iż kiedy zostaje naruszony kontrakt psychologiczny z powodu odmowy pracy za granicą, może to prowadzić do ograniczenia inwestowania w pracownika, a co za tym idzie, zmniejszyć szanse na odniesienie sukcesu zawodowego postrzeganego zarówno z perspektywy subiektywnej, jak i obiektywnej. Jeśli pracownicy orientują się, iż kariery ich kolegów stanęły w miejscu w przypadku nie przyjęcia propozycji pracy za granicą, z jednej strony negatywnie odczuwają ograniczenie ich wolności zawodowej, z drugiej zaś strony ze względów pragmatycznych są bardziej skłonni do wyrażenia zgody na delegowanie. Jednocześnie takie osoby wyrażają zdecydowaną niechęć do rekomendowania kolegom wyjazdu i pracy poza granicami kraju, jeśli jest to sprzeczne z ich chęciami.

ZATRUDNIANIE NIEPEŁNOSPRAWNYCH - GBP
DYSKRYMINACJA OSÓB fre
NIEPEŁNOSPRAWNYCH -
UBEZPIECZENIE RENTOWE -
SZWAJCARIA

L'invalidité : une position dominée / I. Probst [et al.] // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 4, s. 89-105 bibliogr.

Inwalidztwo: pozycja zdominowana.

Autorzy artykułu analizują najnowsze zmiany w szwajcarskim ubezpieczeniu rentowym (AI). Opierając się na teoretycznych ramach „Badań Krytycznych nad Niepełnosprawnością” pokazują, w jaki sposób niepełnosprawność została określona jako gorsza odmienność, w porównaniu do normy zdadności określonej jako zdolności do uzyskania zatrudnienia. W dalszej części badają oni zmianę pojęć zdolności i niezdolności, związanych z trzema korektami ubezpieczenia rentowego dokonanymi w latach 2004–2012. Uzasadniając to stratami finansowymi i opierając się na zmianie ideologii „ableizmu”, reformy te miały na celu zapobieganie niepełnosprawności i zmniejszenie liczby rent.

Reformy koncentrują się nie tylko na środkach readaptacji lub aktywacji niepełnosprawnych kosztem przyznawania rent, ale także wprowadzają wczesne wykrywanie osób zdolnych do pracy i ponowne rozpatrywanie możliwości readaptacji osób z korzyścią dla renty inwalidzkiej. Zakładana zdolność do pracy staje się nową zasadą organizacyjną ubezpieczenia, a niepełnosprawność, relegowana do strefy wyjątkowej, staje się problemem moralnym.

Not all expatriates are the same: non-traditional South Korean expatriates in China / Haiying Kang, Jie Shen, John Benson // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 13-14, s. 1842-1865, tab. bibliogr.

Nie wszyscy ekspatrianci są tacy sami: nietradycyjni południowo-koreańscy ekspatrianci w Chinach.

Cechą charakterystyczną nietradycyjnych ekspatriantów jest ich oddelegowanie do pracy za granicą w krótszej perspektywie czasowej, niż standardowa. Wykonują oni specjalistyczne zadania oraz nie dotyczy ich relokacja rodzin. Do tej pory analizowano tę grupę jedynie na podstawie danych pochodzących z ponadnarodowych korporacji, których centrale funkcjonują w krajach zachodnich. Dopiero autorzy przebadali sytuację ekspatriantów oddelegowanych z korporacji ponadnarodowych w Korei Południowej do pracy w Chinach. W badaniu zastosowano metodę studium przypadku obejmującą wywiady pogłębione z ekspatriantami i lokalnymi menedżerami. Na ich podstawie autorzy doszli do wniosku, iż zatrudnianie nietradycyjnych ekspatriantów ma w ba-

danej próbie tendencję wzrostową. Są oni odpowiedzialni za podobne zadania jak tradycyjni długoterminowi ekspatrianci: kontrola, rozwiązywanie problemów, rozwój technik zarządczych, transfer wiedzy. Zmiana trendu z oddelegowania długoterminowego na krótkoterminowe została spowodowana zmniejszeniem się zapotrzebowania na usługi w długim przedziale czasu oraz chęcią uzyskania większej elastyczności organizacyjnej. Zdaniem badaczy, zmiany te stanowią strategiczną odpowiedź na wrażliwe kwestie związane z rodziną, ścieżką kariery zawodowej oraz niepowodzeniami związanymi z długotrwałym oddelegowaniem za granicę. Sytuacja ta nie jest niestety optymalnym rozwiązaniem, ponieważ brakuje formalnych procesów rekrutacji i dobru krótkoterminowych ekspatriantów. Ponadto nie są prowadzone żadne szkolenia przygotowujące do pełnienia roli nietradycyjnego ekspatrianta. Jest to szczególnie krytyczny aspekt, ponieważ wielu takich pracowników nie posiada żadnego doświadczenia w pracy międzynarodowej, a zatem kluczowe byłyby dla nich treningi międzykulturowe. Kierownicy lokalnych oddziałów ponadnarodowych korporacji powinni przeprowadzać ocenę pracy krótkoterminowych ekspatriantów w odniesieniu do realizowanego konkretnego projektu, co przyczyniłoby się do dokładności i obiektywności takiej oceny.

Pour une anticipation stratégique des besoins en « compétences vertes » : l'outil CIPEGE / C.L. Garrouste, E. Courtial // *Form. Empl.* - 2016, nr 135, s. 155-177, rys. tab. bibliogr.

Strategiczne przewidywanie potrzeb „zielonych umiejętności”: narzędzie CIPEGE.

Międzynarodowe Centrum Przyszłości Zatrudnienia w Naukach o Ziemi i Środowisku (CIPEGE), rozwija od 2013 roku innowacyjne narzędzie dotyczące przewidywania tendencji rynkowych. Chodzi o opracowanie strategii w odniesieniu do przyszłego zapotrzebowania na dyplomy francuskich uniwersytetów w dziedzinie Nauki o Ziemi i Ekologii. W artykule przedstawione są wstępne rezultaty pierwszych symulacji z horyzontem roku 2020, które opierają się na kombinacji technik antycypacji ekonometrycznych i inżynierii systemowej. Po raz pierwszy podejście polegające na sterowaniu predykcyjnym, szeroko używane w automatyce, zostało zastosowane w problematyce czysto ekonomicznej. Wybór tej metody wynika z jej zdolności do przewidywania zakłóceń i innych błędów modelowania nieodłącznych w każdym oszacowaniu poprzez

strukturę modelu wewnętrznego przewidywania. Względny współczynnik błędu pomiędzy wewnętrznym modelem predykcji i metodą rzeczywistą wynosi poniżej 10% i jest on statystycznie zadawalający. Taki współczynnik oznacza, że narzędzie CIPEGE pozwala na osiągnięcie celów zatrudnienia z prawdopodobieństwem większym niż 90%. Wyniki tej symulacji wspomogą francuskie uniwersytety w określeniu zapotrzebowania na absolwentów w takich dziedzinach jak geologia i ekologia. W przyszłości tego typu symulacje będą określać inne przyszłe potrzeby na francuskim rynku pracy.

Rénover plus vert : les obstacles à la « montée en compétences » des artisans du bâtiment / J. Frances, A. Tricoire // *Form. Empl.* - 2016, nr 135, s. 93-114, rys. bibliogr.

Remontować bardziej ekologicznie: przeszkody we wzroście kompetencji rzemieślników z branży budowlanej.

W celu zwiększenia efektywności energetycznej mieszkań, Francja i przedstawiciele branży budowlanej chcą wspierać rynek remontów i zwiększyć liczbę bardziej wykwalifikowanych rzemieślników, w 2013 r. wprowadziły szkolenie w zakresie oszczędności energii dla przedsiębiorstw i rzemieślników budowlanych (FEEBat), mające na celu podniesienie nowych kompetencji zawodowych. Szkolenie to kończy się uzyskaniem dyplomu poświadczającym nowe umiejętności, zwanym RGE – „Uznany Gwarant Środowiska”. Mimo tego rynek efektywności energetycznej wciąż ma trudności z rozwojem. Autorzy artykułu analizują sposób, w jaki władze i przedstawiciele branży budownictwa zachęcają pracowników do podnoszenia kwalifikacji w dziedzinie oszczędności energii. Badają zależności pomiędzy udziałem w tych szkoleniach i otrzy-

mywaniem dyplomów a przebiegiem kariery zawodowej oraz zmianami w branży budowlanej. Omawiają swoje rozmowy z przedstawicielami organizacji zajmujących się organizacją staży FEEBat oraz ofertę szkoleń w dziedzinie efektywności energetycznej. Zajmują się też rozdziwieniem pomiędzy szkoleniami i kwalifikowaniem rzemieślników a oczekiwaniami pracowników związanymi ze zmianami w branży, jak również podkreślają konieczność organizowania nie tylko szkoleń teoretycznych ale także praktycznych.

Le secteur de l'installation solaire : encore peu de place pour les entrepreneurs les plus écologiques / H. Amarillo // *Form. Empl.* - 2016, nr 135, s. 115-135, tab. bibliogr.

Rynek instalacji do pobierania energii słonecznej: wciąż mało miejsca dla najbardziej ekologicznych przedsiębiorców.

Rynek instalacji do pobierania energii słonecznej jest w trakcie tworzenia się. Przedsiębiorstwa konkurują między sobą w procesie, który ma za zadanie jego ustrukturyzowanie i ustabilizowanie ich działalności wraz z zajęciem na nim odpowiedniej pozycji. Charakteryzując go, autor przytacza dwa badania przeprowadzone w latach 2009 i 2013. Pierwsze z nich dotyczyło relacji pomiędzy kwalifikacjami pracowników budownictwa a efektywnością energetyczną i środowiskową w tej gałęzi gospodarki na szczeblu francuskiego departamentu. Drugie badanie zostało przeprowadzone w ramach Obserwatorium Ludzie – Środowiska (CNRS). Na podstawie próbki 25 przedsiębiorstw i przeprowadzonych rozmów, autor wyróżnia i charakteryzuje w dziedzinie energii od-

nawialnych, w szczególności energii słonecznej, 3 typy przedsiębiorców: nowi przedsiębiorcy będący zwolennikami energii słonecznej z zacięciem ekologicznym, tradycyjni rzemieślnicy i instalatorzy podwykonawcy. Autor charakteryzuje każdą grupę przedsiębiorców, ich wzajemne relacje, strategie odróżniające ich przedsiębiorstwa na rynku, ze szczególnym uwzględnieniem pierwszej grupy. Podkreśla różnorodność społeczną przedsiębiorców pracujących na rynku instalacji słonecznych, nawet na tym samym terenie działalności.

Verdir les emplois ou reverdir les enjeux d'organisation ? : les personnels d'organismes HLM face a la transition energetique / P. Ughetto // *Form. Empl.* - 2016, nr 135, s. 75-91 bibliogr.

Uczynić bardziej zielonymi miejsca pracy czy ożywić ramy organizacyjne instytucji francuskich mieszkań o niskim czynszu (HLM)? Kadry organizmów mieszkań o niskim czynszu w obliczu zmian energetycznych.

Artykuł omawia doświadczenia instytucji francuskich mieszkań o niskim czynszu dotyczące budynków z niskim zużyciem energii. Co prawda budynki te stanowią mniejszość w ich zasobach, ale od kilku lat są przedmiotem większego zainteresowania, z uwagi na konieczność instalowania lepszej izolacji termicznej oraz innych nowych urządzeń związanych z efektywnością energetyczną. Jakie są tego konsekwencje dla pracowników? Ważnym wyzwaniem dla konserwatorów budynków jest doprowadzenie do takiej regulacji urządzeń, która wyeliminuje słabą koordynację pomiędzy producentami, monterami i firmami serwisowymi, jak również przedsiębiorstwami konserwującymi.

Faza innowacji w tym względzie była bardzo obiecująca. Podczas gdy osoby związane z instytucjami mieszkań o niskim czynszu poszukują raczej odpowiednich szkoleń technicznych a debata na temat transformacji energetycznej zapowiada głębokie zmiany zawodowe, a nawet rezygnację z niektórych umiejętności, autor artykułu chce skierować formułowanie wyzwań na inne tory. Podkreśla on, iż dla wszystkich zawodów związanych z wprowadzaniem efektywności energetycznej konieczne jest gromadzenie doświadczeń i wspólna praktyka, a więc nie tak ważne są potrzeby szkoleniowe, co organizacja i zarządzanie. Pojawia się potrzeba uzyskiwania nowych umiejętności takich pracowników jak, dozorczy budynków, technicy konserwatorzy, ekipy obsługi, którzy w danym budynku są odpowiedzialni za program. Autor zastanawia się jakimi środkami zaspokoić te potrzeby oraz w jaki sposób zawody związane z zarządzaniem tego typu budynkami muszą ulec modyfikacji?

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY.

Zob. też poz. 24, 38, 41, 43.

Does motivation matter? The influence of the agency perspective on temporary agency workers / P.C. Chen, M.C. Wang, S.C. Fang // *Empl. Relat.* - 2017, nr 4, s. 561-581, rys. tab. bibliogr.

Czy motywacja ma znaczenie? Wpływ perspektywy agencyjnej na tymczasowych pracowników agencji.

Korzystanie z usług agencji pośrednictwa pracy jest kluczową strategią przedsiębiorstw, które chcą obniżyć koszty operacyjne i zwiększyć wydajność ekonomiczną. Firmy powinny jednak wziąć pod uwagę, jakie środki administracyjne mogą korzystnie wpłynąć na pracowników tymczasowych oraz na jakość i wydajność ich pracy. Niniejszy artykuł bada możliwe problemy firmy związane z kontrolą pracowników agencyjnych oraz kosztami zatrudniania takich pracowników, skupia się także na łagodzącym wpływie różnych rodzajów motywacji, zewnętrznej i wewnętrznej, na związek pomiędzy przedsiębiorstwami i pracownikami tymczasowymi oraz zmniejszenie kontroli i kosztów posiadania pracowników zewnętrznych. Za podstawy teoretyczne badania

przyjęto teorię agencji. Dane potrzebne do analizy zebrano na podstawie kwestionariuszy wypełnianych przez dobranych w pary kierowników działu badań i rozwoju oraz ich pracowników tymczasowych. W badaniu wzięło udział 94 menedżerów i 458 pracowników zatrudnionych w 94 firmach. Wyniki analizy pokazują, że problemy z kontrolowaniem pracowników mają wpływ na koszty związane z monitorowaniem pracy osób zatrudnionych poprzez agencję pośrednictwa pracy. Okazało się, że motywacja zewnętrzna zmniejsza potrzebę kontroli pracowników, a więc i kosztów monitorowania pracowników; motywacja wewnętrzna nie ma żadnego znaczącego wpływu na omawianą tu relację. Artykuł pokazuje, że menedżerowie powinni zwrócić uwagę nie tylko na krótkoterminową elastyczność w zatrudnianiu pracowników agencyjnych, ale także na dłuższą perspektywę wspierania i awansowania najlepszych z nich. Takie działanie może zmaksymalizować skuteczność interakcji pomiędzy motywacją wewnętrzną i zewnętrzną. Firmy powinny się także zastanowić, jak zmniejszyć problemy związane z kontrolą pracowników, wynikające z konfliktu interesów, asymetrię w dostępie do informacji oraz podział ryzyka, gdyż to także może zmniejszyć koszty monitoringu.

Factors affecting cultural intelligence and its impact on job performance: role of cross-cultural adjustment, experience and perceived social support / J. Jyoti, S. Kour // *Pers. Rev.* - 2017, nr 4, s. 767-791, rys. tab. bibliogr.

Czynniki wpływające na inteligencję kulturową i ich związek z wydajnością w pracy: rola międzykulturowego dopasowania, doświadczenia i postrzeganego wsparcia społecznego.

Ze względu na globalizację organizacje szukają pracowników, którzy potrafią porozumieć się z osobami o różnym pochodzeniu kulturowym, zaś menedżerów dysponujących kompetencją kulturową postrzegają jako źródło przewagi konkurencyjnej i umiejętności strategicznej. Inteligencja kulturowa (CQ) odnosi się do zestawu umiejętności i cech, które pozwalają jednostce na skuteczną interakcję z nowymi układami kulturowymi. Z tego też powodu CQ jest umiejętnością, która może zwiększyć zdolność pracownika do porozumiewania się z osobami spoza ich własnego kręgu kulturowego. Niniejszy artykuł ma na celu zbadanie wpływu inteligencji społecznej (SQ) oraz emo-

cjonalnej (EQ) na inteligencję kulturową oraz dalszą analizę mediacyjnej roli międzykulturowego dopasowania (CCA) w relacji pomiędzy CQ a wydajnością w pracy. Dodatkowo artykuł ocenia także rolę doświadczenia i postrzeganego wsparcia społecznego w relacji pomiędzy inteligencją kulturową a międzykulturowym dopasowaniem. Dane potrzebne do badania zebrano od 342 menedżerów zatrudnionych w znacjonalizowanym banku w stanie Dżammu i Kaszmir w Indiach. Wyniki badania pokazują, że inteligencja emocjonalna i inteligencja społeczna w znacznym stopniu wpływają na inteligencję kulturową. Dodatkowo okazało się, że dopasowanie międzykulturowe wpływa na relację między inteligencją kulturową a wydajnością pracy. Postrzegane wsparcie społeczne i doświadczenie są czynnikami moderującymi związek pomiędzy inteligencją kulturową a międzykulturowym dopasowaniem. Niniejsze badanie poprawia zakres wiedzy na temat inteligencji kulturowej oraz skutecznych kompetencji interkulturowych. Organizacje mogą korzystać ze skali CQ jako narzędzia wspomagającego proces selekcji pracowników.

Task-oriented work characteristics, self-efficacy, and service-oriented organizational citizenship behavior: a cross-level analysis of the moderating effect of social work characteristics and collective efficacy / R.H. Kao // *Pers. Rev.* - 2017, nr 4, s. 718-739, rys. tab. bibliogr.

Zadaniowe cechy pracy, własna skuteczność, a zorientowane na usługi zachowania obywatelskie w organizacji: międzypoziomowa analiza wpływu cech pracy społecznej i zbiorowej efektywności

Narodowa Agencja Imigracyjna (National Immigration Agency – NIA) na Tajwanie działa na trzech głównych polach: zarządzanie kwestiami kontroli granicznej, uniemożliwianie wjazdu nielegalnym pracownikom z zagranicy, oraz doradztwo imigracyjne. Na działania te składają się zarówno tradycyjnie rozumiany „zawód” jak i cechy „pracy” społecznej. Innymi słowy, funkcje pełnione przez NIA przeszły od organizacji pracy opartej na „stanowisku” do tej opartej na „ogólnych działaniach”, w skład których wchodzić czynniki środowiskowe i sytuacyjne. Artykuł bada pracowników imigra-

cyjnych pierwszego kontaktu, aby określić sposób w jaki motywacyjne (zadaniowe) i społeczne (zorientowane społecznie) cechy modelu ich pracy wpływają na prezentowane przez nich zachowania obywatelskie. Dane potrzebne do badania zebrano na podstawie kwestionariuszy wypełnionych przez 312 osób, z których 304 okazały się przydatne (230 z nich uzupełnili mężczyźni, 74 – kobiety). Wyniki badania pokazują, że charakter pracy społecznej oraz zbiorowa efektywność na poziomie grupy mają znacząco pozytywny wpływ na zbiorową efektywność instytucji i zorientowane na usługi zachowania obywatelskie w organizacji (OCBs). Zadaniowe cechy pracy wywierają pozytywny wpływ na własną skuteczność, a tym samym na zachowania zorientowane na usługi na poziomie indywidualnym. Własna skuteczność ma także pozytywny wpływ na indywidualne zorientowane na usługi OCBs. Zarówno cechy pracy społecznej jak i zbiorowa skuteczność mają kontekstualny wpływ na zmienne końcowe na poziomie indywidualnym. Ponadto połączenie cech pracy społecznej oraz własnej skuteczności ma międzypoziomowy wpływ na zorientowane na usługi OCB jednostki. Niniejsze wyniki mogą polepszyć rozumienie sposobu, w jaki społeczne i motywacyjne cechy pracy mogą zachęcić pracowników do wykazywania się OCB zorientowanym na usługi.

Work organisation, bullying and intention to leave in the hospitality industry / P. Bohle [et al.] // *Empl. Relat.* - 2017, nr 4, s. 446-458, rys. tab. bibliogr.

Organizacja pracy, nękanie i zamiar odejścia z pracy w branży hotelarskiej.

Niniejszy artykuł bada związek pomiędzy wybranymi zmiennymi organizacji pracy, nękanem, a zamiarem odejścia z pracy w branży hotelarskiej w Australii. Pomimo tego, że nie ma wielu wnikliwych badań na temat nękania w sektorze turystycznym, istnieją dowody na to, że branża ta charakteryzuje się słabą organizacją pracy oraz wysokim odsetkiem niewłaściwych zachowań w miejscu pracy, takich jak przemoc, prześladowanie oraz nękanie. Czynniki te są z kolei związane z pogorszeniem się stanu zdrowia, bezpieczeństwa pracy, a także nadmierną fluktuacją pracowników. Do przeprowadzenia niniejszego badania wykorzystano najnowszy wielowymiarowy model – presji, dezorganizacji i porażki regulacyjnej (pressure, disorganisation and regulatory failure – PDR), dzięki któremu zmierzono poziom organizacji pracy, a następnie zba-

dano związek pomiędzy zmiennymi PDR, nękaniem i zamiarem odejścia z pracy. Dane potrzebne do przeprowadzenia analizy zostały zebrane w przekrojowej ankiecie, w której wzięło udział 72 pracowników w wieku od 20 do 65 lat, zatrudnionych w hotelach w Australii. Wyniki badania pokazują dwuwymiarową korelację pomiędzy wszystkimi zmiennymi. Dezorganizacja i porażka regulacyjna mają bezpośredni wpływ na nękanie w branży hotelarskiej. Presja finansowa i nękanie są bezpośrednio związane z zamiarem odejścia z pracy. Próbką obejmująca niewielką liczbę osób może nie być reprezentatywna dla całego sektora, a przekrojowy sposób zebrania danych oraz ich subiektywny charakter niosą ze sobą ryzyko różnic w metodzie i uniemożliwiają ustalenie związku przyczynowego. Kolejne badania powinny oprzeć się o bardziej reprezentatywną próbkę oraz obejmować dłuższy okres czasu. Niniejszy artykuł wnosi swój wkład w istniejącą już bazę dowodów, która jest potrzebna przy opracowywaniu praktyk i interwencji mających na celu zmniejszenie liczby incydentów nękania oraz fluktuacji kadr w branży hotelarskiej.

Workplace resources to improve both employee well-being and performance: a systematic review and meta-analysis / K. Nielsen [et al.] // *Work Stress*. - 2017, nr 2, s. 101-120, tab. bibliogr.

Zasoby miejsca pracy, które poprawiają zarówno dobre samopoczucie jak i wydajność pracownika: systematyczny przegląd i meta-analiza.

Organizacje coraz bardziej zdają sobie sprawę z ważnej roli pracowników w zdobywaniu i utrzymywaniu przewagi konkurencyjnej. Teza mówiąca, że szczęśliwy pracownik to produktywny pracownik sugeruje, iż pracownicy, którzy doświadczają dobrego samopoczucia na wysokim poziomie są bardziej wydajni i vice versa, produktywni pracownicy czują się szczęśliwsi. Organizacje muszą jednak wiedzieć co robić aby ich pracownicy byli zadowoleni i wydajni. Niniejszy artykuł to przegląd i meta-analiza, która określa zasoby miejsca pracy na poziomie indywidualnym, grupowym, lidera oraz organizacji (IGLO), które są związane zarówno z dobrym samopoczuciem pracownika, jak i wynikami osiąganymi przez przedsiębiorstwo. Autorzy badają, które z tych za-

sobów są najważniejsze pod względem przewidywania przyszłego dobrego samopoczucia i wydajności pracownika. Przyjrzeni się oni 84 badaniom ilościowym opublikowanym drukiem i w Internecie od roku 2003 do listopada 2015 roku. Wyniki analizy pokazują, że zasoby na każdym z czterech wyżej wymienionych poziomów związane są zarówno z dobrym samopoczuciem jak i wydajnością pracownika. Nie znaleziono żadnych znaczących różnic w dobrym samopoczuciu i wynikach organizacji pomiędzy czterema poziomami zasobów miejsca pracy, co sugeruje, że możliwe interwencje mogą się skupić na każdym z tych poziomów. Badania przekrojowe wykazały silniejszy związek z dobrym samopoczuciem i wydajnością, niż badania długookresowe. Badania, które wykorzystały obiektywną ocenę wydajności wykazały słabszy związek pomiędzy zasobami a wydajnością, niż badania polegające na samoocenie lub ocenie lidera/osób trzecich. Niniejsze wyniki są ważnym źródłem informacji dla organizacji, w sytuacji gdy pracodawcy chcą poprawić samopoczucie pracownika i wydajność, w trakcie tej samej interwencji.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI.

Developing and validating an instrument for measuring managers' attitudes toward older workers / A. Rego [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 13-14, s. 1866-1899, tab. bibliogr.

Tworzenie i walidacja instrumentu do pomiaru postaw kierowników wobec starszych pracowników.

Autorzy, aby stworzyć i przeprowadzić walidację instrumentu do pomiaru podejścia kierownictwa do starszych pracowników przeprowadzili trzy analizy. W pierwszym studium przebadano stosunek kierowników do pracowników w zaawansowanym wieku, oraz opinie emerytów o ich ostatnich doświadczeniach przed przejściem na emeryturę. W ramach drugiego badania na podstawie wyników uzyskanych w pierwszym studium oraz bazując na literaturze przedmiotu wybrano 51 tematów. Na ich podstawie sporządzono kwestionariusz skierowany do wybranej próby 224 portugalskich kierowników, którzy zostali również poproszeni o podjęcie decyzji w przypadku trzech różnych scenariuszy uwzględniających zarówno młodszych jak i starszych pracowników. Trzecie

studium było repliką drugiego, inna była jednak grupa badana, do której tym razem wybrano 249 brazylijskich kierowników. Konkluzje wynikające z przeprowadzonych badań dotyczą sześciu aspektów. Po pierwsze, zidentyfikowano pięć typów postaw kierownictwa wobec starszych pracowników, tj. adaptacyjność, wartość ich kompetencji, sumienność w pracy, kapitał społeczny oraz wydajność. Po drugie, dowiedziono, iż wspomniane powyżej postawy wpływają na to, jak kierownicy podejmują decyzje dotyczące zatrudniania starszych versus młodych pracowników, oraz jak dokonują ich doboru do udziału w szkoleniach. Po trzecie, okazało się, iż nie występują różnice w postawach kierownictwa wobec personelu bardziej zaawansowanego wiekowo w Portugalii i Brazylii. Po czwarte, wykazano, że pomimo pozytywnej oceny wartości starszych pracowników, są oni powszechnie dyskryminowani przez kierowników. Po piąte, kierownicy prezentują zróżnicowane postawy wobec starszego personelu, co przekłada się na sposób podejmowania decyzji ich dotyczących. I wreszcie po szóste, wiek samych kierowników ma także wpływ na ich stosunek do starszych osób zatrudnionych w organizacji. Zdaniem autorów artykułu, firmy powinny polegać w coraz większym stopniu na doświadczeniu, wiedzy, umiejętnościach i kompetencjach starszych pracowników.

Employee perceptions of HRM and well-being in nonprofit organizations : unpacking the unintended / A.M. Baluch // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 13-14, s. 1912-1937, tab. bibliogr.

Zarządzanie zasobami ludzkimi w oczach pracowników oraz ich samopoczucie w organizacjach non-profit: zrozumienie działań niezamierzonych.

Coraz bardziej niestabilizowane i prekaryjne warunki zatrudnienia w organizacjach non-profit odbijają się na stosunku do pracy zatrudnionych tam osób – niskie morale, małe zaangażowanie, wysoka absencja. Polityka rygorystycznych środków oszczędnościowych w sektorze publicznym w Wielkiej Brytanii, powoduje ograniczenie bezpieczeństwa zatrudnienia, brak określenia wymiaru czasu pracy, stosowanie umów cywilnoprawnych i krótkoterminowych, obniżenie poziomu płac i pogorszenie warunków pracy. Organizacje non-profit nie stosują w tej sytuacji koncepcji strategicznego zarządzania zasobami ludzkimi, ograniczając się jedynie w tym obszarze zarządzania

organizacją do podejścia administracyjnego. Artykuł przedstawia wyniki badania skoncentrowanego na percepcji pracowników takiego modelu praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi oraz wpływu tych praktyk na psychiczne, społeczne i fizyczne samopoczucie zatrudnionych. W ramach studium przypadku autorka przebadła osiem brytyjskich organizacji non-profit świadczących usługi socjalne. Wyniki przeprowadzonej analizy uwydatniają poczucie rosnącej niepewności stosunków pracy, wynikające, między innymi, ze słabo funkcjonującego systemu zarządzania zasobami ludzkimi. Charakteryzuje się on brakiem spójności i konsensusu, co prowadzi z kolei do zróżnicowanej interpretacji i zastosowania praktyk z zakresu stosunków ludzkich na poziomie kierowników liniowych oraz pracowników mających bezpośredni kontakt ze świadczeniobiorcami. Zjawisko to prowadzi do powstawania po stronie pracowników niezamierzonych postaw i zachowań. Zdaniem autorki, organizacje non-profit dzięki etosowi charakterystycznemu dla wolontariatu, zapewniają swoim pracownikom społeczny dobrobyt, wynikający z jakości relacji z kolegami, opierający się na zaufaniu, wsparciu i mechanizmie wzajemności.

Human resource flexibility and performance in the hotel industry: the role of organizational ambidexterity / M. Ubeda-Garcia [et al.] // *Pers. Rev.* - 2017, s. 824-846, rys. tab. bibliogr.

Elastyczność i wydajność zasobów ludzkich w branży hotelarskiej: rola „oburęczności” organizacji.

Elastyczność zasobów ludzkich to kompetencja, dzięki której organizacje łatwiej przystosowują się do kryzysowych zmian środowiska pracy. Niniejszy artykuł bada, czy elastyczność zasobów ludzkich umożliwia rozwój „oburęczności” organizacji, co z kolei ma pozytywny wpływ na wyniki firmy. Wynika to z faktu, iż organizacje „oburęczne” to przedsiębiorstwa, które starają się realizować jednocześnie działania eksploracyjne i eksploatacyjne, a więc są inteligentnymi, innowacyjnymi firmami potrafiącymi szybko przystosować się do wymagań współczesnego świata. Badanie wykonano na próbie 100 hoteli w Hiszpanii. Choć ograniczyło się ono tylko do jednego sektora gospodarki, wybór branży hotelarskiej podyktowany był jej wielkim zainteresowaniem się

kwestiami elastyczności zasobów ludzkich oraz faktem, że w tym dziale gospodarki eksploatacja wiedzy w celu osiągnięcia skuteczności i konkurencyjności poprzez ceny nie jest już wystarczająca. Wzrasta bowiem potrzeba jednoczesnego rozwinięcia przez hotele kompetencji eksploracji nowej wiedzy – szukania innowacyjności i oferty zróżnicowanych usług w odniesieniu do konkurencji. Wyniki badania pokazały, że oburęczność organizacji wpływa na relację pomiędzy elastycznością zasobów ludzkich a wynikami przedsiębiorstwa. Jednakże, nie udało się potwierdzić, czy taka elastyczność wpływa bezpośrednio na wydajność firmy, być może ze względu na fakt, iż ma ona stopniowy wpływ na rozwój oburęczności organizacji. Niniejszy artykuł wnosi wkład w zasób wiedzy na temat wpływu elastyczności HR na wyniki, podkreśla więc strategiczną rolę jaką odgrywają zasoby ludzkie wewnątrz przedsiębiorstwa.

Individual and organizational support: does it affect red tape, stress and work outcomes of police officers in the USA? / Y. Brunetto [et al.] // *Pers. Rev.* - 2017, nr 4, s. 750-766, rys. tab. bibliogr.

Wsparcie na poziomie indywidualnym i organizacji: czy ma wpływ na biurokrację, stres i wyniki w pracy funkcjonariuszy policji w Stanach Zjednoczonych?

Niniejszy artykuł bada, czy kierownictwo w odpowiedni sposób wspiera funkcjonariuszy policji, lub czy policjanci muszą bardziej polegać na własnych zasobach, w szczególności na kapitale psychologicznym (PsyCap), w sytuacji radzenia sobie z biurokracją i stresem w zawodzie. Autorzy zbadali trzy aspekty związane z powyższą kwestią, tj.: swoboda decyzyjna, zaangażowanie afektywne i chęć zmiany pracy. Dane potrzebne do badania zostały zebrane od 588 funkcjonariuszy policji ze Stanów Zjednoczonych, najbardziej zaangażowanych w kontakty ze społeczeństwem, stosując metodę przekrojową opartą na ankietach i samoocenie. Dane zostały przeanalizowane przy

pomocy metody AMOS i modelu strukturalnego. Wyniki badania określiły dwie znaczące ścieżki: pierwsza z nich opisuje stosunek kierownictwa do biurokracji, do swobody decyzyjnej, do afektywnego zaangażowania oraz chęci zmiany pracy, druga skupia się na związku pomiędzy kierownictwem a PsyCap, stresem, afektywnym zaangażowaniem i chęcią zmiany pracy. Ponadto okazało się, że od wsparcia kierownictwa zależy kapitał psychologiczny, biurokracja a także stresory charakterystyczne dla pracy w policji. Biurokracja zwiększała stresory policyjne i chęć zmiany pracy. Wydaje się, że niniejszy artykuł jest pierwszym, który bada w przypadku funkcjonariuszy policji, wpływ PsyCap na negatywne czynniki pracy w policji (stres i biurokracja) oraz poprawianie pozytywnej siły napędowej pracowników. Badanie wpływu własnych zasobów jednostki – PsyCap – dostarcza ważnej części układanki organizacyjnej pomagającej wyjaśnić zaangażowanie i chęć zmiany pracy w przypadku funkcjonariuszy policji. Poprzez badanie czynników indywidualnych i organizacyjnych, nasza wiedza na temat przyczyn sytuacji w policji jest bogatsza.

Managing flexible work arrangements in small not-for-profit firms: the influence of organisational size, financial constraints and workforce characteristics / K. Townsend, P. McDonald, A. Cathcart // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 13-14, s. 2085-2107, rys. tab. bibliogr.

Zarządzanie elastycznymi formami pracy w małych organizacjach not-for-profit: wpływ wielkości organizacyjnej, obostrzeń finansowych i charakterystyki siły roboczej.

Małe pozarządowe organizacje pełnią w gospodarce rolę, której nie odgrywają typowe firmy komercyjne. Funkcjonują one również w inny sposób niż duże organizacje. Do tej pory przeprowadzono niewiele badań nad praktykami z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi w takich firmach, mimo iż liczba ich pracowników jest znacząca. Autorzy artykułu oparli się na danych zebranych wśród pięciu małych organizacji

not-for-profit działających na terenie Australii. Celem badania było przeanalizowanie jednej z najbardziej znaczących praktyk z dziedziny zarządzania zasobami ludzkimi – organizacji i wykorzystania elastycznych form pracy. Autorzy odkryli trzy obszary konfliktów w tego typu organizacjach, które mają wpływ na zarządzanie zasobami ludzkimi. Pierwszy obszar to rozbieżność pomiędzy nieformalnym podejściem do zarządzania zasobami ludzkimi a formalnym systemem regulacyjnym. Drugi obszar dotyczy sprzeczności pomiędzy wartościami wyznawanymi przez wolontariuszy w zakresie sprawiedliwości społecznej a zewnętrznymi siłami rynkowymi. Trzeci konflikt występuje między zaangażowaniem się w działalność społeczną a oczekiwaniami finansowymi. Po identyfikacji obszarów konfliktowych zbadano empirycznie, jaka jest relacja między nimi a specyficznymi przypadkami zastosowania elastycznych form pracy. Autorzy skonkludowali, iż konflikty i sprzeczności towarzyszące elastycznym formom pracy są rozwiązywane za pomocą trzech narzędzi: opcjonalności, stylu przywództwa i dystansowania się. Ich zastosowanie zależy od specyfiki danej organizacji pozarządowej, a autorzy przestrzegają przed uogólnianiem sektora organizacji non-profit.

„The mission or the margin?” A high performance work system in a non-profit organization / A. Kellner, K. Townsend, A. Wilkinson // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 13-14, s. 1938-1959, rys. tab. bibliogr.

„Misja czy marża?” System wysoko wydajnej pracy w organizacjach non-profit.

Presja konkurencyjna i gospodarcza powoduje, iż wiele organizacji non-profit zaczęło stosować wysoko wydajne systemy pracy. Jednakże, cele takiego systemu pracy mogą stać w sprzeczności z polityką zarządzania zasobami ludzkimi opartą o wartości charakterystyczne dla tego typu organizacji. Artykuł analizuje, jak dwa z założenia sprzeczne podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi mogą współistnieć, tworząc dobrze ugruntowany i funkcjonujący system i klimat pracy. Badania przeprowadzono na przykładzie australijskiej katolickiej organizacji non-profit „Mercy Healthcare”, obejmującej prywatny i publiczny szpital. Pierwszy szpital musi generować zyski, aby pokrywać niedobór środków budżetowych drugiego szpitala. W ramach badań przeprowadzono

83 wywiady, przeanalizowano dane pośrednie i na tej podstawie opisano sytuację kryzysową, która spowodowała konieczność wprowadzenia w tej organizacji non-profit wysoko wydajnego systemu pracy. Problem stanowiły rozbieżności i zróżnicowanie między personelem obydwu szpitali, zły klimat pracy, osłabienie znaczenia misji i wartości, brak zaangażowania i poczucia satysfakcji z pracy wśród pracowników. Doprowadziło to do niskiej wydajności i efektywności organizacji. Dopiero decyzja o wprowadzeniu wysoko wydajnego systemu pracy, który został uznany za rozwiązanie przewyższające jakościowo inne modele funkcjonujące w tym sektorze, udowodniające przywództwo i innowacyjność w zarządzaniu zasobami ludzkimi, przyniosło radykalną zmianę na lepsze w „Mercy Healthcare”. Ze względu na charakter organizacji, system ten jest zorientowany na ważne dla niej wartości, łącząc w ten sposób potencjalne czynniki konfliktu między strategicznym zarządzaniem zasobami ludzkimi, a głęboko zakorzenionymi wartościami katolickimi tej instytucji. Osiągnięcie równowagi pomiędzy „misją i marzą”, jak to określili uczestnicy wywiadów, okazało się w praktyce możliwe do wypracowania, przynosząc w efekcie spójność systemu zarządzania zasobami ludzkimi oraz konsensus między kierownikami i ich podwładnymi.

Personalisation, austerity and the HR function in the UK voluntary sector / I. Cunningham // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 13-14, s. 2017-2035, tab. bibliogr.

Personalizacja, programy oszczędnościowe i funkcja służb zarządzających zasobami ludzkimi w sektorze wolontariatu w Wielkiej Brytanii.

Używając pojęcia „biurokracja zorientowana na klienta”, opisane w artykule studium jakościowe analizuje zmiany dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi, na podstawie ośmiu szkockich organizacji pozarządowych świadczących usługi publiczne. Zmiany te zachodzą w okresie, w którym rząd apeluje o bardziej spersonalizowane usługi na rzecz klientów, przy jednoczesnym zwiększeniu kontroli kosztów (programy oszczędnościowe). Służby zarządzające zasobami ludzkimi próbują stworzyć i utrzymać zachowania społeczne, intensyfikujące zaangażowanie pracowników w proces obsługi klienta, nie zwiększając zarazem ich kosztów. Innym rozwiązaniem stosowanym w ramach „biurokracji zorientowanej na klienta” jest stosowanie tych dwóch praktyk naprzemiennie

w zależności od sytuacji na rynku pracy i ogólnego klimatu gospodarczego. Autor artykułu analizuje trzy pytania badawcze. Po pierwsze, w jaki sposób spreczne wewnętrzne środowisko personalizacji i oszczędności zmienia politykę zatrudnienia prowadzoną w organizacjach pozarządowych. Po drugie, jakie napięcia rodzą się wśród personelu tych organizacji, przy jednoczesnym występowaniu tych dwóch zjawisk. Po trzecie, jakie są implikacje dla statusu i roli służb zarządzania zasobami ludzkimi zmuszonych do radzenia sobie z wewnętrznie sprzecznymi wymaganiami stawianymi organizacjom wolontariackim. Z przeprowadzonego badania wynika słabość służb zarządzających zasobami ludzkimi w organizacjach pozarządowych, w zakresie rozwiązywania problemów wynikających z napięć organizacyjnych, dotyczących stosunków pracy, niepewności pracowników co do bezpieczeństwa ich zatrudnienia, braku szans na doskonalenie umiejętności i kompetencji oraz niesatysfakcjonującej jakości świadczonych usług. Wynika to po części z niskiego statusu służb zarządzających zasobami ludzkimi, spowodowanego przez cięcia budżetowe wprowadzane przez rząd, a także z braków kompetencyjnych powodujących konieczność odwoływania się do zasobów eksperckich (konsultantów).

The role of human resources in protecting expatriates: insights from the international aid and development sector / A. Fee, S. McGrath-Champ // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 13-14, s. 1960-1985, rys. tab. bibliogr.

Rola służb zarządzających zasobami ludzkimi w chronieniu ekspatriantów: na podstawie sektora międzynarodowej pomocy i rozwoju.

Wielonarodowe organizacje, chcąc zapewnić swoim międzynarodowym operacjom i personelowi bezpieczeństwo przed fizycznym i psychologicznym zagrożeniem, napotykać na rosnące wyzwania. Jest to szczególnie ważny aspekt w działalności sektora międzynarodowej pomocy i rozwoju, gdzie ekspatrianci stanowią zasoby zarówno cenne, jak i podatne na zagrożenia, zaś organizacje mają ograniczoną infrastrukturę i środki finansowe. Artykuł przedstawia raport opisujący dziesięć międzynarodowych pozarządowych organizacji ze Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Szwajcarii i Australii. Wszystkie one mają doświadczenia w działaniu w sytuacjach o podwyższonym ryzyku. Raport wyjaśnia, w jaki sposób organizacje te zapewniają bezpieczeństwo

pracującym dla nich ekspatriantom. Najbardziej dominującą cechą stosunku tych organizacji do spraw bezpieczeństwa jest tworzenie i nadawanie priorytetu kulturze bezpieczeństwa, zgodnie z którą pracownicy dzielą się odpowiedzialnością za dobrostan nie tylko swój, ale także kolegów i całej organizacji. Drugi charakterystyczny aspekt to strategia akceptacji, polegająca na poczuciu bezpieczeństwa ekspatriantów dzięki dobrym relacjom z lokalną społecznością. Trzecia metoda to zarządzanie bezpieczeństwem organizacji poprzez usługi świadczone na rzecz ekspatriantów, polegające na ich szkoleniu przed wyjazdem za granicę, w zakresie czynników politycznych, zdrowia, dobrego samopoczucia, świadomości bezpieczeństwa, typowych zagrożeń oraz sposobu postępowania w sytuacjach nadzwyczajnych. Należy tu podkreślić usługi w zakresie informacji i komunikacji wspierające zapewnienie bezpieczeństwa ekspatriantom. Zdaniem autorów, zarządzający zasobami ludzkimi w niedostatecznym stopniu angażują się w działania zapewniające bezpieczeństwo oraz dobre samopoczucie ekspatriantów. Służby te powinny ogrywać kluczową rolę w tworzeniu kultury organizacyjnej integrującej wszystkie metody i sposoby zapewnienia bezpieczeństwa i dobrostanu ekspatriantów, niosąc pomoc i działając na rzecz rozwoju krajów trzecich.

Subsidiary responses to the institutional characteristics of the host country: strategies of multinational enterprises towards hukou-based discriminatory HRM practices in China / M. Mingqiong Zhang [et al.] // *Pers. Rev.* - 2017, nr 5, s. 870-890, tab. bibliogr.

Zachowania filii przedsiębiorstw w obliczu cech instytucjonalnych kraju gospodarki: strategie wielonarodowych przedsiębiorstw dotyczące wynikających z hukou dyskryminujących praktyk zarządzania zasobami ludzkimi w Chinach.

Środowisko instytucjonalne jest szerokim terminem obejmującym cały system działania biznesu w danym kraju. Międzynarodowe przedsiębiorstwa (MNEs) potrzebują zdyswersyfikowanych strategii odpowiadających na różne naciski instytucjonalne. Dlatego też niniejszy artykuł bada strategiczne reakcje filii MNEs na specyficzną cechę chińskich miejsc pracy, a mianowicie strukturalną dyskryminację pracowników migrujących z obszarów wiejskich na podstawie rejestru gospodarstwa domowego pracownika (hukou). Posługując się danymi zebranymi ze 181 firm i wśród 669 pracowników mi-

grujących z obszarów wiejskich, a także na podstawie studium przypadku ośmiu przedsiębiorstw działających w Jiangsu i Szanghaju, autorzy zbadali i porównali zasady postępowania w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi wobec pracowników migrujących z obszarów wiejskich obowiązujące w filiach wielonarodowych przedsiębiorstwach oraz w lokalnych chińskich firmach. Wyniki badania pokazują, że filie MNE zazwyczaj akceptują lokalne dyskryminujące praktyki HRM w stosunku do migrujących pracowników. W środowisku instytucjonalnym obowiązującym w kraju gospodarzy, filie wielonarodowych przedsiębiorstw zazwyczaj wykazują podobne cechy i sposoby zachowania jak firmy lokalne i niechętnie przejmują przywództwo w inicjowaniu zmian instytucjonalnych. Poprzez niniejsze badanie sprawdzono powszechnie przyjęte w literaturze przedmiotu założenie, że MNEs są inicjatorami zmian, którzy aktywnie angażują się w instytucjonalną przedsiębiorczość w kraju gospodarzy. Jednakże niniejszy artykuł pokazuje, że wielonarodowe przedsiębiorstwa są tak różne jak różne są kraje, w których powstają ich filie oraz że są one dalekie od tworzenia ujednoliconej organizacji z podobnymi sposobami zachowania w każdym mieście.

Talent retention: evidence from a multinational firm in France/ H.A. Tlaiss, P. Martin, M. Hofaidhllaoui // *Empl. Relat.* - 2017, nr 4, s. 426-445, tab. bibliogr.

Zatrzymanie talentu: wnioski z badania przeprowadzonego w międzynarodowej firmie we Francji.

Talent jest uznawany za wartościową broń w walce z konkurencją, a także źródło przewagi konkurencyjnej, zaś zarządzanie talentem (TM) i zatrzymanie talentu (TR) są kluczowymi kwestiami w pracy menedżerów wyższego szczebla w wielu firmach, gospodarkach i sektorach. Z tego powodu, zarządzanie talentem coraz częściej znajduje się w kręgu zainteresowania badaczy. Dziedzina ta jest jeszcze nadal młoda i nie wypracowała jeszcze definicji, jakie osoby uznaje się za utalentowane i dlaczego. Kolejną kwestią jest różnica pomiędzy teorią zarządzania talentem a rzeczywistością. Artykuł rozwija dziedzinę zarządzania talentem poprzez badania empiryczne, a także przedstawia wnioski pochodzące spoza amerykańskiego kontekstu. Badanie prezentuje sposób, w jaki określa się talent oraz koncentruje się na kwestii zatrzymania utalentowanych

pracowników w kontekście firmy należącej do Wielkiej Czwórki firm księgowych we Francji. Dla potrzeb badania zastosowano szeroką definicję, która określa zarządzanie talentem jako zdolność organizacji do przyciągania, selekcjonowania, rozwijania umiejętności i zatrzymywania kluczowych utalentowanych pracowników. Wyniki badania sugerują, że zatrzymanie utalentowanych pracowników odbywa się w sposób dowolny i doraźny. Ponadto problem ten kojarzy się bardziej z bezpośrednimi kosztami związanymi z nieudaną próbą zatrzymania utalentowanego pracownika, a mniej z pośrednimi kosztami i utratą zasobów wiedzy. Na szczególne zainteresowanie zasługuje fakt, że pomimo stosowania inicjatyw promujących zarządzanie talentem, ważniejsze wydają się normy wynikające z kultury miejsca pracy. Niniejsze badanie wnosi swój wkład do literatury przedmiotu poprzez uwzględnienie kontekstu europejskiego oraz międzynarodowej firmy księgowej. Pierwszy kontekst jest bardzo istotny ze względu na gospodarcze problemy, jakich doświadczają ostatnio państwa w Europie. Drugi ma znaczenie, ponieważ takie firmy, właśnie poprzez spójne inicjatywy TR, mogą przyczynić się do zmniejszenia stopy bezrobocia i długu w danym kraju oraz zwiększenia wzrostu gospodarczego.

Towards a theory of effective cross-cultural capacity development: the experiences of Australian international NGO expatriates in Vietnam / A. Fee, H. Heizmann, S.J. Gray // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 13-14, s. 2036-2061, rys. tab. bibliogr.

W kierunku teorii efektywnego międzykulturowego rozwoju zdolności: z doświadczeń australijskich ekspatriantów z międzynarodowej organizacji pozarządowej pracujących w Wietnamie.

Partnerstwo w obszarze rozwoju zdolności pomiędzy wysoko wykwalifikowanymi ekspatriantami i ich odpowiednikami z kraju, do którego zostali oddelegowani, jest narzędziem często stosowanym przez organizacje pozarządowe działające na rzecz międzynarodowego rozwoju. Artykuł przedstawia empiryczne badania nad czynnikami przyczyniającymi się do skuteczności międzykulturowych relacji personalnych. Przebadano czterdzieści relacji (dwadzieścia efektywnych i dwadzieścia nieefektywnych) opisanych przez dwudziestu ekspatriantów z australijskiej organizacji pozarządowej,

którzy pracowali w międzynarodowych i krajowych organizacjach pozarządowych w Wietnamie. Na podstawie przeprowadzonej analizy, autorzy zaproponowali model identyfikujący cechy efektywnego zarządzania międzykulturowymi relacjami w obszarze rozwoju zdolności. Model posłużyć może zarówno do prowadzenia dalszych analiz przez badaczy, jak i działań strategicznych podejmowanych przez organizacje pozarządowe. Model opisuje zjawisko zaufania pomiędzy expatriantami i ich lokalnymi odpowiednikami, jako kluczowy element efektywnego rozwoju zdolności. Istnieje jednak konieczność współwystępowania pięciu uwarunkowań. Zaliczają się do nich: percepcja, umiejętności i postawy prezentowane przez wszystkich interesariuszy. Ponadto ważny jest sposób, w jaki ustrukturyzowane są poszczególne funkcje w miejscu pracy. Nie można też pominąć kwestii sposobu, w jaki liderzy organizacji goszczącej odnoszą się do kontekstu opisanych relacji. Wymaga to ze strony organizacji pozarządowych szkolenia swoich liderów pod tym kątem. Natomiast organizacje pozarządowe wysyłające expatriantów muszą ich odpowiednio do takiego wyjazdu przygotować także pod względem uwarunkowań kulturowych.

Volunteer role mastery and commitment: can HRM make a difference? / T. Saksida, K. Alfes, A. Shantz // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2017, nr 13-14, s. 2062-2084, rys. tab. bibliogr.

Doskonalenie roli i umacnianie zaangażowania wolontariuszy: czy zarządzanie zasobami ludzkimi ma znaczenie?

Organizacje non-profit często polegają w swych działaniach na ochotnikach, którzy świadczą usługi na rzecz klientów tych organizacji. Autorzy artykułu podkreślają, iż praca wolontariacka napotyka na ostrą konkurencję ze strony pracowników organizacji pozarządowych otrzymujących regularne wynagrodzenie. Na podstawie prowadzonych badań można wysnuć wniosek, iż kierownicy w organizacjach pozarządowych mając na celu poprawienie efektywności funkcjonowania ich instytucji, powinni przyjąć bardziej strategiczne podejście do zarządzania wolontariuszami. Analiza wykazuje, że szkolenia oraz pozytywne relacje z płatnymi pracownikami, przyczyniają się do zwiększenia znaczenia roli pełnionej przez wolontariuszy, jej klarowności oraz ich poczucia wiary

we własną wartość. To umożliwia wolontariuszom realizowanie z sukcesem swoich zadań, co z kolei umacnia ich zaangażowanie w działania organizacji, na rzecz której pracują. Obecnie zapotrzebowanie na usługi instytucji non-profit ma trend rosnący. Niestety, fundusze przeznaczane na ich działalność podlegają coraz większym cięciom budżetowym. Ta paradoksalna sytuacja tym bardziej wymaga wyposażenia kierowników sprawujących nadzór nad wolontariuszami w nowe, efektywne narzędzia z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi. Dzięki nim łatwiej będzie zatrzymać takie osoby w pracy, uzmysławiając im możliwość wyrażenia przez pracę wyznawanych wartości, wspierając poczucie jedności i bliskości z innymi pracownikami oraz gwarantując szansę na rozwój psychologiczny.

Work intensity, emotional exhaustion and life satisfaction: the moderating role of psychological detachment / J.A. Boekhorst, P. Singh, R. Burke // *Pers. Rev.* - 2017, nr 5, s. 891-907, rys. tab. bibliogr.

Intensywność pracy, wyczerpanie emocjonalne a poczucie zadowolenia z życia: znaczenie dystansu psychologicznego.

Intensywność pracy to wymagania zawodowe, które odzwierciedlają czynniki potrzebne do wykonania zadań i obowiązków związanych z pracą, tj. tempo, wysiłek, oraz energię afektywną. Artykuł bada analizę mediacji, która sprawdziła rolę dystansu psychologicznego w relacji pomiędzy intensywnością pracy a poczuciem zadowolenia z życia oraz wyczerpaniem emocjonalnym. Dane potrzebne do przeprowadzenia badania zebrano od 149 zatrudnionych w szpitalach pielęgniarek, za pomocą ankiety dotyczącej warunków pracy i osiągniętych wyników. Konkluzje z badania potwierdzają, że przy wzroście intensywności pracy spada poczucie życiowej satysfakcji ze względu na wyczerpanie emocjonalne. Wyniki dowiodły także, że dystans psychologiczny zmniejsza

sza negatywny wpływ wyczerpania emocjonalnego na poczucie zadowolenia z życia. Zastosowane w badaniu modelowanie pokazało, że pośredni związek pomiędzy intensywnością pracy a zadowoleniem z życia jest najmocniejszy w przypadku małego dystansu psychologicznego. Niniejsze badanie polepsza nasze zrozumienie negatywnych skutków w pracy i poza pracą wynikających z jej intensywności. Głównym ograniczeniem niniejszego badania był przekrojowy zestaw danych. Badacze zarządzania zasobami ludzkimi powinni odtworzyć i poszerzyć niniejsze wyniki z wykorzystaniem wielofalowych danych, aby zwiększyć nasze rozumienie konsekwencji wynikających z intensywności pracy. Niniejsze badanie pokazuje, że kadra zajmująca się zarządzaniem zasobami ludzkimi powinna przedsięwziąć odpowiednie środki w celu zwalczania negatywnych skutków intensywności pracy. Ponadto należy wprowadzić przepisy i procedury, które ograniczają wymagania związane z intensywnością wykonywanej pracy, aby promować pozytywne rezultaty pracowników w pracy i poza pracą. Niniejsze badanie jest pierwszym, które pokazuje, że intensywność pracy może wpływać na poczucie zadowolenia z życia w kontekście zjawiska wyczerpania emocjonalnego oraz pierwszym, które skupia się na dystansie psychologicznym jako czynniku moderującym tę relację.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 3.

Challenging the EU downward pressure on national wage policy / E. Menegatti // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 195-219.

Podważenie presji wywieranej przez UE na obniżanie wysokości płacy minimalnej.

Ubóstwo osób pracujących budzi coraz większe zaniepokojenie wśród państw członkowskich Unii Europejskiej. Proces ten nasilił się szczególnie po tym jak skutki powiększenia Unii na wschód nałożyły się na efekty neoliberalnej globalizacji, doprowadzając do coraz większego spadku wysokości wynagrodzeń. Po kryzysie gospodarczym w 2008 roku wzrósł odsetek osób pracujących, którym groziło ubóstwo. Wiele osób uważa, że pożądanym i skutecznym rozwiązaniem omawianego problemu byłby wspólny europejski standard wynagrodzenia, który gwarantowałby każdemu pracownikowi w Europie sprawiedliwą płacę. Jednakże artykuł 153(5) Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej zastrzega, że Unia sama z siebie nie posiada kompetencji do decydowania o zarobkach, co powstrzymuje instytucje UE od podjęcia w tym celu jakichkolwiek wiążących działań. Jednakże próby rozwiązania kwestii płacy minimalnej

poprzez instrumenty „miękkiego prawa” lub koordynowane negocjacje dotyczące zarobków, okazały się nie przynosić pożądanych skutków. Autor artykułu bada wpływ jaki mają instytucje Unii Europejskiej na politykę dotyczącą płacy minimalnej w poszczególnych państwach, z perspektywy specjalisty zajmującego się prawem pracy. Pomimo wykluczenia instytucji Unii z możliwości posiadania kompetencji w obszarze wynagrodzeń, nie powstrzymało to działania w ramach europejskiego zarządzania gospodarczego i wystawiania rekomendacji dotyczących pomniejszania lub zamrażania minimalnej płacy brutto oraz wynagrodzeń sektora publicznego, a także kontrolowania ich wzrostu (moderowanie płac). Autor zastanawia się, czy jest miejsce do podważenia naruszania przez UE polityki dotyczącej płacy minimalnej państw, co byłoby sposobem na przywrócenie rządów i partnerom społecznym wolności kreślenia własnego kierunku w kwestii zarobków.

I can't get no satisfaction: the power of perceived differences in employee intended retention and turnover / D. Gevrek [et al.] // *Pers. Rev.* - 2017, nr 5, s. 1019-1043, tab. bibliogr.

Nie mogę osiągnąć satysfakcji: siła postrzeganych różnic w zamierzonym utrzymaniu i rotacji pracowników.

Niniejszy artykuł bada wpływ podwyżek pensji oraz wpływ ich postrzegania przez pracowników na zamierzone przez nich pozostanie lub opuszczenie pracodawcy. Artykuł przygląda się nowatorskiej hipotezie mówiącej, że postrzeganie przez kadrę uniwersytecką opinii ich kolegów na temat podwyżek ma wpływ na planowaną podaż siły roboczej i powoduje niezadowolenie pracowników. W badaniu wykorzystano zestaw danych pochodzących od przedstawicieli amerykańskich uniwersytetów państwowych. Wyniki badania pokazują, że same w sobie, podwyżki wynagrodzenia są skutecznymi narzędziami w ograniczeniu zjawiska zmiany pracy. Wyniki sugerują także, że depriwacja relatywna polegająca na porównaniu własnego postrzegania podwyżki pensji

z jej postrzeganiem przez współpracowników wpływają na chęć pracownika do pozostania w pracy. Autorzy badania dowiedzieli się, że pracownicy, którzy mniej życzliwie postrzegają waloryzację wynagrodzeń niż ich zdaniem inni współpracownicy, częściej zastanawiają się nad zmianą miejsca pracy. I na odwrót, pozytywne postrzeganie wzrostu wysokości wynagrodzenia, w porównaniu do swoich kolegów z uniwersytetu, nie ma statystycznie znaczącego wpływu na zamiar pozostania w tym samym miejscu pracy. Niniejsze badanie jest pierwszym, które dotyczy zadowolenia pracownika z podwyżki płacy odnoszącego się do postrzegania zadowolenia innych pracowników z ich własnej podwyżki wynagrodzenia oraz wynikającej z tego zamierzonej podaży siły roboczej na amerykańskim uniwersytecie. Wyniki badania pokazują, że podwyżka płacy wpływa na zamiar pozostania w miejscu pracy, jednak postrzegana sprawiedliwość wysokości podwyżki jest ważniejsza niż sama podwyżka, dlatego pracodawcy powinni upewnić się, że procedury określające wysokość wynagrodzenia i podwyżki są przez pracowników postrzegane jako sprawiedliwe.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 16, 17, 18, 18, 19, 23, 34, 44.

Can dealing with emotional exhaustion lead to enhanced happiness? The roles of planning and social support / C.F. Peralta, M.F. Saldanha // *Work Stress*. - 2017, nr 2, s. 121-144, rys. tab. bibliogr.

Czy radzenie sobie z wyczerpaniem emocjonalnym może doprowadzić do większej radości? Role planowania i wsparcia społecznego.

Wyczerpanie emocjonalne niesie ze sobą kilka negatywnych skutków. Jest kojarzone z gorszą wydajnością oraz z depresją, co nie wróży dobrze osobom doświadczającym takiej sytuacji. Literatura przedmiotu jednak sugeruje, iż ludzie są w stanie nie tylko pokonać negatywne skutki wyczerpania emocjonalnego, ale także osiągnąć później pozytywne rezultaty. Autorzy korzystając ze zrównoważonego modelu szczęścia, badają warunki brzegowe szkodliwego wpływu wyczerpania emocjonalnego na poczucie szczęścia. Założyli oni, że postrzeganie małego wsparcia ze strony menedżera zwiększa zaangażowanie pracownika w opracowanie planu działania, który w połączeniu z aktywnym poszukiwaniem instrumentalnego wsparcia społecznego, zwiększa poczucie

szczęścia. Do przeprowadzenia badania wykorzystano trzy wyraźne próby pochodzące od pracowników zatrudnionych w różnych zawodach (81 team liderów pracujących pod bezpośrednim nadzorem w Portugalii; 177 nadzorowanych pracowników zatrudnionych na pełny etat w Stanach Zjednoczonych oraz 242 pracowników zatrudnionych na pełny etat i pracujących pod bezpośrednim nadzorem w Stanach Zjednoczonych). Wyniki badania pokazały, że postrzegane wsparcie menedżera (perceived supervisor support – PSS) było moderatorem związku pomiędzy wyczerpaniem emocjonalnym a planowaniem, podczas gdy poszukiwanie instrumentalnego wsparcia społecznego było moderatorem stosunku pomiędzy planowaniem a poczuciem szczęścia. Autorzy znaleźli także dowody na pozytywny i znaczący pośredni wpływ wyczerpania emocjonalnego na poczucie szczęścia tylko w przypadku, gdy pracownicy postrzegali niski poziom wsparcia ze strony managera i mocno poszukiwali instrumentalnego wsparcia społecznego. Wnioski płynące z artykułu mówią, że pod pewnymi warunkami proces radzenia sobie z wyczerpaniem emocjonalnym może zwiększyć poczucie szczęścia. W artykule omówiono także konsekwencje powyższych wyników dla badań dotyczących szczęścia, radzenia sobie i wsparcia społecznego, a także dla działań praktycznych.

Good employees through good jobs: a latent profile analysis of job types and employee outcomes in the Belgian electricity sector / S. De Spiegelaere, M. Ramioul, G. Van Gyes // *Empl. Relat.* - 2017, nr 4, s. 503-522, rys. tab. bibliogr.

Dobrzy pracownicy w dobrej pracy: warunkowa analiza profilowa rodzajów zawodów i wyników pracowników w sektorze energii elektrycznej w Belgii.

Przez długi okres czasu badacze skupiali się na cechach charakterystycznych pracy jako jednych z najważniejszych wskaźników nastawienia i zachowania pracowników. Dzięki tym badaniom określono wiele ważnych cech charakterystycznych pracy, a co jeszcze bardziej istotne, odkryto różne czynniki warunkujące związek pomiędzy zakresem pracy a zachowaniem pracowników. Niniejszy artykuł czerpie z powyższych badań i opisuje powyższą relację, lecz zamiast podejścia zależnego od zmiennych wykorzystuje do analizy podejście obserwacyjne. Kombinacja warunkowej analizy profilowej oraz analizy ROC (relative operating characteristics) pozwoliła na określenie pięciu rodzajów pracy, które zależą od zasobów i wymagań pracy. Są to: praca o małym i dużym

napięciu, aktywna praca, oraz praca charakteryzująca się bardzo małym i bardzo dużym napięciem. Rodzaje te odpowiadają w dużej mierze typom pracy zaproponowanym przez Roberta Karaska i Toresa Theorella (1990), a wynikają z nich znacząco różne zachowania i postawy pracowników. W niniejszym artykule badacze skupili się na zaangażowaniu w pracę, zachowaniach innowacyjnych w pracy (IWB) oraz ustalili wyraźną hierarchię typów pracy. Jeśli chodzi o zaangażowanie w pracę najbardziej sprawdziła się praca charakteryzująca się niskim lub bardzo niskim napięciem, a następnie praca aktywna. W przypadku IWB pracownicy zatrudnieni w pracy aktywnej i o niskim napięciu, a następnie w pracy o bardzo niskim napięciu są najmniej narażeni na problematyczny wynik IWB. Niniejsze badanie pokazuje, że różne rodzaje pracy mogą tworzyć zarówno większe zaangażowanie jak i bardziej innowacyjne zachowania w pracy, jeśli tylko zasoby oraz stopień wymagań będą odpowiednie.

I hate my workplace but I am very attached to it: workplace attachment style: an exploratory approach / F. Scrima, L. Rioux, G. Di Stefano // *Pers. Rev.* - 2017, nr 5, s. 936-949, rys. tab. bibliogr.

Nienawidzę swojego miejsca pracy, ale jestem z nim mocno związany: sposób przywiązania do miejsca pracy: podejście badawcze.

Niniejszy artykuł bada, czy faktycznie istnieją różne schematy przywiązania do miejsca pracy oraz przygląda się relacji pomiędzy tymi schematami w odniesieniu do osób dorosłych oraz stopniem przywiązania do miejsca pracy. Dane potrzebne do badania zebrano od 351 włoskich pracowników, którzy wypełnili ankietę składającą się ze skali przywiązania do organizacji (Workplace Attachment Scale) oraz kwestionariusza dotyczącego relacji (Relationship Questionnaire). Wyniki badania pokazują, że wysoki wynik w skali przywiązania do organizacji w znaczący sposób powiązany był ze stylem przywiązania opartym na poczuciu bezpieczeństwa, podczas gdy niskie wyniki na skali odpowiadały stylowi przywiązania o charakterze niepewnym. Ograniczenia powyż-

szego badania w głównej mierze dotyczą wykorzystania instrumentów subiektywnej oceny własnej, które mogą podlegać zniekształceniom do zmierzenia stylu przywiązania uczestników badania. Jednakże, rozkład stylów przywiązania w niniejszej próbie jest podobny do rozkładu na całym świecie, co świadczy o dobrym doborze narzędzi przez autorów badania. Z perspektywy konsekwencji praktycznych, otrzymane wyniki stanowią istotne źródło informacji dla zarządzania zasobami ludzkimi. Jeśli można określić konkretny styl przywiązania do organizacji, można także zmienić niektóre praktyki HRM i wspierać te, które dążą do wzmocnienia u pracownika stylu przywiązania do miejsca pracy opartego na poczuciu bezpieczeństwa. Niniejsze badanie w oryginalny sposób stosuje teorię przywiązania do przywiązania do miejsca pracy, dowodząc teoretycznego wsparcia dla koncepcji, iż więź, którą jednostka tworzy ze swoim miejscem pracy, może być sklasyfikowana jako więź przywiązania.

Psychosocial safety climate versus team climate: the distinctiveness between the two organizational climate constructs / M. Chin Chin Lee, M. Awang Idris // *Pers. Rev.* - 2017, nr 5, s. 988-1003, rys. tab. bibliogr.

Klimat psychospołecznego bezpieczeństwa versus klimat zespołu: różnice pomiędzy dwoma tworami klimatu organizacyjnego.

Dotychczasowa literatura bardzo dobrze zbadała temat klimatu organizacyjnego i ważnej roli jaką pełni w poprawianiu wydajności pracowników. Artykuł bada wpływ klimatu psychospołecznego bezpieczeństwa (ang. psychosocial safety climate – PSC) oraz klimatu zespołowego na wydajność pracy, w szczególności w aspekcie zaangażowania w pracę. Przedstawiono teorię, zgodnie z którą tylko klimat psychospołecznego bezpieczeństwa (nie zaś klimat zespołu) potrafi określić przyszłe zasoby pracy. Klimat psychospołecznego bezpieczeństwa to „zasady, praktyki i procedury mające zapewnić ochronę psychicznego zdrowia i bezpieczeństwa pracownika”. Klimat zespołowy to postrzeganie przez najbliższych współpracowników postrzeganie wizji, bezpieczeństwa

uczestnictwa, zadaniowości oraz wsparcia dla innowacyjności. W badaniu wzięło udział 412 pracowników skupionych w 44 zespołach (odsetek udzielonych odpowiedzi wyniósł 72,6%), zatrudnionych w prywatnych firmach działających w Malezji. Wyniki badania wykazały, że informacja zwrotna dotycząca wydajności pracownika oraz precyzyjność określenia jego roli są mediatorami relacji pomiędzy psychospołecznym bezpieczeństwem pracy a zaangażowaniem w pracę. Wyniki udowodniły także, że nie ma bezpośredniego oddziaływania pomiędzy zmiennymi dotyczącymi klimatu pracy i zasobów pracy. Tak jak oczekiwano, w badaniu okazało się, że zaangażowanie w pracę jest mediatorem relacji pomiędzy PSC a klimatem zespołu związanym z wydajnością pracy. Artykuł sugeruje, że klimat psychospołecznego bezpieczeństwa jest istotny jako zwiastun lepszych warunków pracy (tzn. zasobów pracy) oraz pośredniego wzmocnienia zaangażowania pracowników i ich wydajności pracy. Oryginalność badania polega na przeprowadzeniu, w kontekście azjatyckim i przy pomocy wielopoziomowej ankiety, porównania dwóch wyróżniających się konstruktów klimatu organizacyjnego, które mają wpływ na różne rodzaje zasobów pracy.

The role of spiritual leadership in fostering inclusive workplaces / G. Gotsis, K. Gri-
mani // *Pers. Rev.* - 2017, nr 5, s. 908-935, rys. bibliogr.

Rola duchowego przywództwa we wspieraniu miejsc pracy umożliwiających inte- grację społeczną.

Włączenie pracowników pochodzących z różnych środowisk w formalne i nieformalne struktury przedsiębiorstwa ma kluczowe znaczenie dla tworzenia przyjaznych miejsc pracy, jeśli przyjmie się za pewnik dynamikę różnorodności siły roboczej. Niniejszy artykuł ma na celu określenie roli duchowego przywództwa we wspieraniu bardziej zhumanizowanych i integrujących społecznie miejsc pracy. Autorzy artykułu omawiają obecną literaturę przedmiotu dotyczącą przywództwa integracyjnego oraz przywództwa duchowego, przedstawiają model moderacji, identyfikują czynniki poprzedzające oraz następstwa, a także opisują zestaw propozycji odzwierciedlających kluczowe wyniki badania. W wyniku tych działań, autorzy rozwijają model koncepcyjny, według którego praktyki integracji społecznej pracowników oparte na wartościach duchowych mają

wpływ na relację pomiędzy przywództwem duchowym a atmosferą sprzyjającą integracji społecznej. Ponadto autorzy twierdzą, że poczucie powołania do zawodu oraz uczestnictwa w grupie zawodowej, jako składowe dobrego samopoczucia duchowego, wzmacniają doświadczenie pracowników dotyczące poczucia wyjątkowości i przynależności, tym samym wpływając na ich pozytywne postrzeganie zjawiska integracji społecznej. Przywództwo duchowe odgrywa dominującą rolę w akceptowaniu i docenianiu różnorodności w miejscu pracy. Z perspektywy konsekwencji społecznych, przywództwo duchowe wspomaga obecność celów społecznym w odpowiednim kontekście społecznym. Toteż integrację społeczną postrzega się zarówno jako dobro organizacyjne jak i wartość społeczną, osadzone w kontekście społecznym i mające związek z wizją, misją i filozofią korporacyjną.

What fuels the fire: job- or task-specific motivation (or both)? On the hierarchical and multidimensional nature of teacher motivation in relation to job burnout / C. Fernet, J. Chanal, F. Guay // *Work Stress*. - 2017, nr 2, s. 145-163, rys. tab. bibliogr.

Co podsyca ogień: motywacja związana z pracą lub z zadaniami (czy obie)? Hierarchiczna i wielowymiarowa motywacja nauczycieli w stosunku do wypalenia zawodowego.

Wypalenie zawodowe odnosi się do napięcia psychicznego związanego z życiem zawodowym i zawiera w sobie trzy komponenty: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację i obniżone poczucie osobistych osiągnięć. Choć wypalenie zawodowe dotyczy osób zatrudnionych na różnych stanowiskach, jest szczególnie rozpowszechnione wśród nauczycieli. Mimo iż dotychczasowe badania nie potwierdzają tej teorii, istnieje powszechne przekonanie mówiące o tym, że wysoce zmotywowani pracownicy są szczególnie narażeni na wypalenie zawodowe. Ponadto specyfika konstruktów motywacyjnych, które najlepiej ujmują związek pomiędzy motywacją w pracy a wypaleniem

zawodowym, pozostaje niejasna. Korzystając z hierarchicznego (na poziomie zawodowym i zadaniowym) oraz wielowymiarowego rozumienia pojęcia motywacji zawodowej (wrodzonych, określonych, broniących ego, zewnętrznych zasad) autorzy artykułu badają związek pomiędzy zasadami kierującymi motywacją a wypaleniem zawodowym. W analizie wzięło udział 806 nauczycieli pochodzących z francuskojęzycznej części Kanady, którzy pracują w publicznych szkołach podstawowych i liceach. Wyniki badania pokazują różne stosunki pomiędzy wypaleniem a zasadami motywacyjnymi, które napędzają nauczycieli do zaangażowania się w ich ogólnie pojętą pracę lub w określone zadania: zasady autonomiczne (wrodzone i określone) zmniejszają poczucie wypalenia zawodowego częściej na poziomie całej pracy, niż poszczególnych zadań, podczas gdy zasady kontrolowane (broniące ego i zewnętrzne) zwiększają poczucie wypalenia, szczególnie na poziomie zadań. Niniejsze badanie dostarcza wartościowego zrozumienia sposobu, w jaki motywacja nauczycieli w stosunku do pracy i zadań może podsycać lub zapobiegać objawom wypalenia. Artykuł omawia także konsekwencje wyników dla teorii i badań dotyczących motywacji i wypalenia zawodowego.

Working mothers' emotional exhaustion from work and care: the role of core self-evaluations, mental health, and control / C.E. Greaves [et al.] // *Work Stress*. - 2017, nr 2, s. 164-181, rys. tab. bibliogr.

Wyczerpanie emocjonalne matek czynnych zawodowo wynikające z pracy i opieki: rola podstawowej samooceny, zdrowia psychicznego i kontroli.

Wyczerpanie emocjonalne jest fundamentalną przyczyną wypalenia zawodowego. Odnosi się ono do centralnej reakcji stresowej poczucia przeforsowania i wyczerpania własnych zasobów fizycznych i emocjonalnych. Objawy wyczerpania emocjonalnego obejmują poczucie fizycznego znużenia (brak energii do wykonywania codziennych obowiązków) oraz poczucia wycieńczenia emocjonalnego. Dotychczasowe badania pokazują, że wyczerpanie emocjonalne pojawia się często w odpowiedzi na obowiązki opiekuńcze, w szczególności w przypadku przewlekłej choroby dziecka. Autorzy artykułu badają bezpośrednie i pośrednie związki pomiędzy podstawową samooceną (po-

przez zdrowie psychiczne) a wyczerpaniem emocjonalnym, którego źródłem jest praca oraz obowiązki związane z opieką, a także skupia się na analizie zakresu w jakim związki te były moderowane poprzez posiadanie kontroli nad pracą i opieką. Dane potrzebne do badania zebrano od 142 aktywnych zawodowo matek mieszkających w Australii, które wypełniły ankietę, w trzech etapach pomiaru, w odstępie czterotygodniowym. Wyniki badania pokazały, iż wysoka podstawowa samoocena wpływa na lepsze zdrowie psychiczne, które z kolei obniża poziom wyczerpania emocjonalnego spowodowanego pracą, ale tylko w przypadku wysokiej kontroli pracy. Ponadto, wysoka podstawowa samoocena obniża poziom wyczerpania emocjonalnego związanego z obowiązkami opiekuńczymi, poprzez polepszenie zdrowia psychicznego, jednak kontrola nad działaniami opiekuńczymi nie była moderatorem tego związku. Wyniki badania przyczyniają się do lepszego zrozumienia sposobu, w jaki osobiste i zawodowe zasoby łagodzą stan wyczerpania emocjonalnego.

VII. PRAWO PRACY

The end of the subordinate worker? The on-demand economy, the gig economy, and the need for protection for crowdworkers / A. Todoli-Signes // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 241-268.

Koniec pracownika podległego? Gospodarka na żądanie, gospodarka freelancerów i potrzeba ochrony pracowników działających na zasadzie crowdsourcingu.

Epoka cyfrowa dramatycznie zmieniła stosunek pracy, dając początek znacznej niepewności co do praw obowiązujących w cyberprzestrzeni. Technologia przekształca organizację biznesu w sposób, który sprawia, że pracownicy otrzymujący stałą pensję stają się niepotrzebni. W „gospodarce na żądanie” lub „gospodarce współdzielenia” wyłania się nowy rodzaj przedsiębiorstwa, który bezpośrednio łączy klientów z poszczególnymi usługodawcami. Firmy te opierają swoją zasadniczą działalność na pracownikach zaklasyfikowanych jako osoby samozatrudnione. W związku z tą sytuacją prawo pracy staje przed najważniejszym wyzwaniem, w którym musi działać w zupełnie innej rzeczywistości w porównaniu z czasami, w których powstało. Prawo nie może

pozwolić na to, aby przewaga konkurencyjna pewnych modeli działalności biznesowej w dwudziestym pierwszym wieku pochodziła z wykorzystania dziur w przepisach i unikania ochrony pracowników. Osoby aktywne zawodowo w nowych gospodarkach nie pasują do sądowej interpretacji pojęcia „pracownika”, nie dlatego, że nie mierzą się z taką samą społeczną rzeczywistością jak tradycyjni pracownicy, ale dlatego, że obecne prawo jest przestarzałe (lub przestarzałe jest prawne rozumienie pojęcia „pracownik”) i nie jest dobrze przystosowane do nowoczesnych rodzajów działalności biznesowej. Autor artykułu twierdzi więc, że pracownicy nowych rodzajów gospodarek potrzebują ochrony, tak jak pracownicy w systemie tradycyjnym. Potrzebna jest zdecydowana interpretacja umów o pracę, aby pozwolić prawu pracy wypełnić jego cele (rozwiązanie nieprawidłowości w funkcjonowaniu rynku, utrzymywanie wartości społecznych i równoważenie siły negocjacyjnej). Artykuł kończy się stwierdzeniem, że pomimo stopnia kontroli jaką ma pracodawca nad pracownikiem, należy przyjąć przepisy regulujące wysokość minimalnego wynagrodzenia, godzin pracy, corocznego płatnego urlopu, zakazu pracy dzieci, ograniczeń dotyczących płatności w naturze, unikaniu ryzyka i układów zbiorowych pracy.

The regulatory challenges of ‘uberization’ in China: classifying ride-hailing drivers /
M. Zou // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2017, nr 2, s. 269-294.

Wyzwania stojące przed przepisami w związku z ‘uberyzacją’ w Chinach: klasyfikacja kierowców oferujących transport pasażerski.

Na całym świecie narasta spór związany z klasyfikacją zatrudnienia pracowników działających w nowym rodzaju gospodarki zwanej „sharing economy”, „gig economy” lub „on demand economy,” charakteryzującej się grupą wolnych strzelców zatrudnianych często poprzez specjalne platformy cyfrowe, na których pojawiają się zlecenia od pracodawców. Nowe modele biznesowe oraz formy organizacji pracy pojawiające się wraz z nagłym rozwojem technologii cyfrowych (lub też „niszczących innowacji,” którym to terminem także opisano to zjawisko) rozpoczęły poważną dyskusję dotyczącą szerokiego zakresu kwestii regulacyjnych, m.in. roli ochrony oferowanej przez prawo pracy dla wyłaniających się „pracowników cyfrowych”. Dyskusja ta toczy się

właśnie w Chińskiej Republice Ludowej. Niniejszy artykuł analizuje, jak chińskie sądy i ustawodawcy odnieśli się do kwestii pośrednio i bezpośrednio związanych z określeniem statusu kierowców działających w sektorze transportu pasażerskiego. Pomimo istnienia kryteriów regulujących stosunek pracy zgodnie z chińskim prawem, sądy nie przyjęły jednolitego podejścia wobec różnego rodzaju procesów sądowych dotyczących kierowców. W listopadzie 2016 roku weszło w życie nowe rozporządzenie rządowe odnoszące się do sektora przewozów pasażerskich. Nie rozwiązało ono jednak poruszanej tu kwestii, gdyż pozwalało firmom działającym na platformach szukającym kierowców na zawieranie kontraktów lub innych form umów z kierowcami w oparciu o szczegóły ich organizacji pracy. Autorka artykułu analizuje najnowsze procesy sądowe oraz przepisy i stwierdza, że celowe podejście do istniejących kryteriów w chińskim prawie pracy, mających na celu ustalenie statusu pracownika w „ekonomii współdzielenia”, jest przydatne przy odpowiedzi na podstawową kwestię, mówiącą, że pracownicy przede wszystkim powinni być chronieni, do czego nie potrzeba „nowej” kategorii w klasyfikacji zatrudnienia.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Zob. też poz. 9.

Psychological emopowerment, psychological and physical strain and the desired retirement age/ C.C. Schermuly, V. Busch, C. Graßmann // *Pers. Rev.* - 2017, nr 5, s. 950-969, rys. tab. bibliogr.

Kompetencje psychologiczne, obciążenie psychiczne i fizyczne a optymalny wiek emerytalny.

Optymalny wiek emerytalny (desired retirement age – DRA) staje się coraz ważniejszy ze względu na fakt, iż niektóre kraje dopasowują do niego swoje restrykcyjne przepisy emerytalne. Niniejszy artykuł bada proces, w jakim kompetencje psychologiczne wpływają na DRA i jak obciążenie psychiczne i fizyczne są mediatorami tej relacji. Kompetencje psychologiczne są szczególną koncepcją, na którą składają się cztery rodzaje percepcji roli pracy: postrzeganie kompetencji, znaczenia, samostanowienia oraz oddziaływania na pracę. Artykuł sprawdza także w jaki sposób optymalny wiek emerytalny odnosi się do oczekiwanego wieku emerytalnego (expected retirement age – ERA). Ten pierwszy to wiek, w którym pracownik chce przejść na emeryturę i przed-

stawia on najlepszy, z subiektywnej perspektywy osoby zatrudnionej, czas do odejścia na stałe z pracy. Ten drugi reprezentuje osobiste oczekiwania pracownika, co do faktycznej daty przejścia na emeryturę. Dane potrzebne do przeprowadzenia badania zebrano od 1485 niemieckich pracowników w wieku powyżej 55 lat. Wyniki badania pokazują, że obciążenie psychiczne i fizyczne jest mediatorem w relacji pomiędzy kompetencjami psychologicznymi i DRA. Oba rodzaje wieku emerytalnego są ze sobą skorelowane. Zmienne kontrolne takie jak wiek, dochód netto i wielkość przedsiębiorstwa także w znacznym stopniu wpływają na optymalny wiek emerytalny. Powyższe wyniki sugerują, że wzmocnienie kompetencji psychologicznych może być jednym ze środków motywujących starszych pracowników do opóźnienia momentu przejścia na emeryturę, a w rezultacie zatrzymania ich na dłużej wśród siły roboczej. Model przedstawionego tu procesu pozwala zrozumieć sposób, w jaki charakter pracy związany jest z optymalnym i oczekiwanym wiekiem emerytalnym.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 5.

L'accueil institutionnel du handicap et de la dépendance : différenciations, conséquences territoriales et parcours résidentiels / M. Ramos-Gorand, N. Rapegno // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 4, s. 225-247, rys. tab. bibliogr.

Opieka instytucjonalna nad niepełnosprawnym i zależnym: zróżnicowanie, konsekwencje terytorialne i zarządzanie rezydencjami.

Badanie dostępności w zakładach opieki medyczno-socjalnej dla dorosłych niepełnosprawnych i osób starszych, rzuca światło na wolność wyboru tych osób w kwestii miejsc zamieszkania. Tematem tego artykułu jest badanie dostępności finansowej i geograficznej, jak również w zakresie prawnym. Zakłady opieki medyczno-społecznej dla osób niepełnosprawnych i osób starszych są częścią zarówno sektora zdrowia, jak i sektora społecznego. Działają na podstawie częściowo wspólnych regulacji prawnych, jak również są finansowane przez te same instytucje, którymi są rady departamentalne, Krajowy Fundusz Solidarności na rzecz niezależności (CNSA) i regionalne agencje

zdrowia (ARS). Jednakże logiki finansowania przyjęte przez te instytucje są zróżnicowane, szczególnie jeśli chodzi o wkład mieszkańców. Zakłady kierują się inną logiką zarządzania i mają inne korzenie geograficzne oraz są historycznie zróżnicowane. Zasięg terytorialny zakładów opieki dla osób starszych zależnych jest znacznie większy, niż zasięg zakładów opieki dla osób niepełnosprawnych. Szczególny charakter każdego sektora ma swoje konsekwencje w odniesieniu do lokowania osób w osiedlach.

La barrière des 60 ans dans les dispositifs de compensation des incapacités : quels effets sur les aides reçues à domicile par les populations handicapées et dépendante ? / M. Tenand // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 4, s. 129-155, rys. tab. bibliogr.

Granica 60 lat we francuskich systemach odszkodowań za niepełnosprawności: jakie są skutki wykorzystania pomocy przez populację osób niepełnosprawnych i zależnych?

We Francji długoterminowe strategie opieki są zorganizowane na dwóch polach. Z jednej strony jest system opieki dla osób, które zostały uznane za niepełnosprawne przed osiągnięciem 60 roku życia, z drugiej dla osób w tak zwanym podeszłym wieku. Chociaż przedmiotem dyskusji jest wiek 60 lat, istnieje niewiele dowodów empirycznych na temat jego wpływu na sposób rekompensowania ograniczeń w aktywności. Niniejszy artykuł ma na celu wykorzystanie koncepcji i narzędzi ekonomicznych w tej debacie. Chodzi przede wszystkim o pokazanie sposobu rozumienia pojęcia kompensaty za niepełnosprawności oraz tego, jak bariera 60 lat może z tego punktu widzenia

wydawać się arbitralna. Autorka ocenia skutki braku ciągłości instytucjonalnej dotyczącej wsparcia domowego, dla osób z ograniczeniem aktywności i żyjących w swoich domach. Opiera się ona na ankiecie dotyczącej niepełnosprawności i zdrowia, w części dotyczącej gospodarstw domowych, przeprowadzonej w 2008 roku w celu udokumentowania niepełnosprawności, świadczeń i pomocy w miejscu zamieszkania otrzymywanych zarówno przez osoby przed, jak i po 60 roku życia. Ze względu na cechy społeczno-demograficzne i strukturę rodziny, prawdopodobieństwo otrzymania zasiłku kompensacyjnego i skorzystania z formalnej pomocy jest wyższe dla osób w wieku 60 lat i starszych.

Childcare markets and maternal employment: a typology / L. Flynn // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2017, nr 3, s. 260-275, rys. tab. bibliogr.

Rynki usług oferujących opiekę nad dziećmi a zatrudnienie matek: typologia.

W jaki sposób struktura rynku oferującego usługi opieki nad dziećmi wpływa na życie zawodowe matek w danym kraju? Matki mogą polegać na różnych formach opieki nad dziećmi w zależności od tego, co oferuje zarówno publiczny (finansowany przez państwo) jak i prywatny rynek takich usług. Możliwość skorzystania z tej formy pomocy jest podyktowana jej dostępnością i przystępnością ceny. Dotychczasowe badania pokazały, że odsetek matek czynnych zawodowo jest wyższy w krajach, które łączą politykę kompleksowej opieki nad dziećmi z dostępnym i przystępnym cenowo rynkiem prywatnych usług opieki. W przypadku, gdy w którymś z krajów brakuje pewnych aspektów publicznego lub prywatnego rynku usług zatrudnienie matek, a w szczególności, matek posiadających małe dzieci, jest niższe. Autorka artykułu proponuje

schemat klasyfikacji, na który składają się cztery grupy wyodrębnione na podstawie rodzaju „kary”, której doświadczają kobiety na rynku pracy. „Kara” ta rozumiana jest tutaj jako różnica pomiędzy trybem pracy matek a kobiet jako całości, lub w niektórych przypadkach, różnica pomiędzy matkami starszych i młodszych pociech. Następnie łączy ona każdy rodzaj kary z wyróżniającą się strukturą polityki rynków opieki nad dziećmi i pokazuje, że wszystkie cztery opracowane kary są widoczne zarówno na poziomie państwa jak i jednostki. Poprzez pokazanie wspólnej pracy publicznych i prywatnych rynków oferujących usługi opieki nad dziećmi, która pomaga w ukształtowaniu zatrudnienia matek, niniejszy artykuł wnosi swój wkład do literatury przedmiotu, która do tej pory skupiona była głównie na roli, jaką pełniły publiczne instytucje opieki nad dziećmi w pogodzeniu ze sobą obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Conflictive preferences towards social investments and transfers in mature welfare states: the cases of unemployment benefits and childcare provision / M.R. Busemeyer, E. Neimanns // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2017, nr 3, s. 229-246, rys. tab. bibliogr.

Konfliktowe preferencje dotyczące inwestycji i transferów społecznych w dojrzałych państwach opiekuńczych: na przykładzie zasiłków dla bezrobotnych i opieki nad dziećmi.

Autorzy artykułu badają potencjalne rozłamy i konflikty, dotyczące podziału środków w ramach państwowych świadczeń socjalnych pomiędzy różne grupy beneficjentów, a także sprawdzają sposób, w jaki istniejące instytucje łagodzą lub zaostrzają te kolidujące ze sobą dążenia. Analizowane są publiczne preferencje i opinie dotyczące usług opieki nad dziećmi jako przykładu polityki inwestycji społecznych, oraz długookresowych świadczeń dla bezrobotnych jako przykładu systemu transferów społecznych. Badanie kładzie szczególny nacisk na członków poszczególnych grup beneficjentów, (bezrobotnych i samotnych rodziców) i postrzeganie przez nich rozszerzenia roli rządu

w zapewnianiu usług i zasiłków społecznych, z których dane grupy bezpośrednio nie korzystają. W analizie wykorzystano międzynarodowe dane ankietowe pochodzące z Europejskiego Sondażu Społecznego przeprowadzonego w 21 krajach. Wyniki badania pokazują, że różne grupy beneficjentów korzystające z innych źródeł pomocy społecznej, postrzegają źle i reagują negatywnie na zwiększone zaangażowanie rządu w pole działań pomocy, z której grupy owe nie korzystają. I tak, samotni rodzice prawdopodobnie częściej sprzeciwia się wsparciu rządowemu dla bezrobotnych w momencie, kiedy długookresowa stopa zastępowalności zarobków zasiłkami dla bezrobotnych jest wysoka. I vice versa, osoby bezrobotne rzadziej opowiedzą się za zapewnieniem publicznych form opieki nad dziećmi, jeśli do tej pory były one mocno wspierane finansowo. Niniejszy artykuł niesie ze sobą konsekwencje dla badań dotyczących państw opiekuńczych ponieważ pokazuje, iż w dojrzałych krajach konflikty polityczne nie tyle dotyczą systemu opieki społecznej jako takiego, ale bardziej odnoszą się do podziału usług i świadczeń zapewnianych przez opiekę społeczną pomiędzy różne grupy beneficjentów systemu.

Les directeurs d'EHPAD : contraintes, marges de manoeuvre et de diversité des pratiques / R. Sibille, M-E. Joël // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 4, s. 285-306, rys. tab. bibliogr.

Dyrektorzy domów opieki : ograniczenia, pola manewru i różnorodność działań.

We Francji wiodącym dostawcą długotrwałej opieki instytucjonalnej jest EHPAD (zakład opieki dla osób starszych niepełnosprawnych). Od wielu lat model biznesowy tej instytucji jest kwestionowany. Wynika to z faktu, iż wiedza na temat ich funkcjonowania jest jedynie częściowa. Celem tego artykułu jest zbadanie sposobów zarządzania wykorzystywanych przez dyrektorów tych zakładów oraz czynników wpływających na ich wybory. Badanie jakościowe prowadzone wśród 26 dyrektorów pozwoliło zidentyfikować cztery linie podziału w odniesieniu do organizacji tych zakładów: opieki, składu personelu, walki z absencją i stopniem nowoczesności zarządzania. Analiza statystyczna prowadzona na podstawie oryginalnego badania przeprowadzonego wśród 460 dyrektorów pozwoliła następnie przestudiować uwarunkowania działań zarządza-

jących kadrami. To badanie pokazuje, że dla trzech zbadanych węzłów decyzyjnych, strategie przyjęte przez dyrektorów są ściśle skorelowane z ich wykształceniem. Ten wynik otwiera nowe perspektywy dotyczące narzędzi, które mogą być uruchomione w celu dostosowania zakładów opieki do przyszłych wyzwań sektora.

Key practices of equality within long parental leaves / C. Schadler [et al.] // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2017, nr 3, s. 247-259, tab. bibliogr.

Kluczowe działania równościowe w ramach systemu długich urlopów rodzicielskich.

Narodziny dziecka często pogłębiają wśród par heteroseksualnych nierówny podział pomiędzy pracą zawodową a opiekunczą. Wydaje się, że programy, które propagują długie urlopy rodzicielskie zazwyczaj tylko zwiększają nierówności pomiędzy partnerami. Autorzy artykułu badają system szczególnie długich urlopów rodzicielskich pokazując, że określone działania i praktyki jednak pozwalają rodzicom na równy podział obowiązków opiekuńczych. Do badania wykorzystano dane pochodzące z wywiadów z parami heteroseksualnymi, obserwacji rodziców w szkołach rodzenia oraz z analizy dostępnego dla rodziców materiału, informacyjnego. Artykuł prezentuje cztery kluczowe działania równościowe w ramach systemu długich urlopów rodzicielskich: zarządzanie bezpieczeństwem ekonomicznym, negocjowanie zatrudnienia, dzielenie się in-

formacjami z innymi rodzicami oraz sposoby karmienia dziecka. badania pokazują, że działania, w których matki i ojcowie równo dzielili się obowiązkami związanymi z opieką nad dzieckiem, przebiegały inaczej niż w przypadku par, u których podział obowiązków był nierówny. W zależności od działań podyktowanych sytuacją, plan związany z opieką nad dzieckiem obejmował sprawiedliwy bądź nierówny podział obowiązków. Nawet w przypadku długich urlopów rodzicielskich, równość pomiędzy działaniami matek i ojców pojawiała się, gdy finanse rodziny były zabezpieczone ze środków innych niż dochód rodziców, kiedy godziny pracy były elastyczne, matki miały silną relację z pracą zawodową, informacje dotyczące równego podziału obowiązków były dostępne, a dzieci karmiono butelką. Wynika z tego, że istniejące równości bądź nierówności w opiece nad dziećmi wśród par heteroseksualnych nie są skutkiem jedynie kwestii strukturalnych, indywidualnych, kulturowych bądź normatywnych, ale ich przeplatania się w sposobie postępowania nowych rodziców. Aby rozwiązać zagadkę nierówności pojawiającej się po urodzeniu dziecka, badacze i ustawodawcy powinni zastanowić się nad różnymi układami praktyk stosowanych przez matki i ojców.

Profils d'autonomie et de dépendance(s) des résidents en établissement médico-social. Approche multidimensionnelle - Enquête Handicap-Santé - volet Institutions (HSI 2009) / Y. Makdessi, J-F. Ravaud, M. Vanderschelden // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 4, s. 157-191, rys. tab. bibliogr.

Profile samodzielności i zależności mieszkańców domu opieki medyczno-socjalnej. Podejście wielowymiarowe – Badanie Niepełnosprawność-Zdrowie – część: Instytucje (HSI 2009).

W drugiej połowie dwudziestego wieku. znacznie wzrósł udział osób starszych w populacji. Te zmiany we francuskiej piramidzie wiekowej skłaniają wielu badaczy do badania warunków życia najstarszych obywateli. Zajmują się oni wynikami badań na podstawie wskaźników zależności używanych standardowo. Analiza wielowymiarowa opisuje różne profile ludzi według stopnia ich niezależności w realizacji codziennych czynności i porównuje je ze zwyczajowymi wskaźnikami mierzącymi zależność (Colvez, Katz, siatka AGGIR). Jeżeli nawet te ostatnie identyfikują prawidłowo sytuacje

dużej zależności, nie pozwalają na ustalenie większej lub mniejszej umiarkowanej zależności, które odnoszą się do populacji bardzo zróżnicowanej pod względem niepełnosprawności. Następnie autorzy omawiają cechy osób względnie samodzielnych, mieszkających w domach opieki. Polem badań są tutaj osoby w wieku od 50 i więcej lat, mieszkające w domach opieki dla osób starszych lub osób dorosłych niepełnosprawnych. Źródłem danych jest badanie Niepełnosprawność – Zdrowie w części dotyczącej instytucji, zrealizowane w 2009 roku przez Dyрекcję ds. Analiz, Badań, Ewaluacji i Statystyk (DREES) i Państwowy Instytut Statystyki i Nauk Ekonomicznych (INSEE).

La résidence services seniors, quel rôle dans la gestion du vieillissement? / A.Gérard // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 4, s. 267-284 bibliogr.

Rezydencje z obsługą dla seniorów, jaka jest ich rola w zarządzaniu starzeniem się.

Zarządzanie opieką nad osobami zależnymi jest jedną z głównych trosk polityk publicznych krajów. W kontekście ograniczonych budżetów, francuska ustawa z dnia 28 grudnia 2015 o dostosowaniu się społeczeństwa do starzenia się, przypomina o znaczeniu miejsca zamieszkania w zarządzaniu opieką na osobami zależnymi, w szczególności o ograniczeniach w zamieszkiwaniu w ośrodku opieki dla osób starszych zależnych (EHPAD) i prawnie uznaje domy opieki bez określania ich roli i zakresu działania. Celem artykułu jest wyjaśnienie roli i miejsca rezydencji z obsługą dla seniorów na polu geriatrii, ale także reprezentowanie osób starszych i ich rodzin. Artykuł porównuje punkty widzenia różnych zaangażowanych, podmiotów: władz publicznych, instytucji zakładających rezydencje, zarządców domów opieki oraz osób starszych. Rozwój rezydencji, by znaleźć swoje miejsce na polu geriatrii w części związanej ze

wsparciem osób starszych w eliminowaniu braku niezależności, nie czekał na uchwalenie tej ustawy. Osoby mieszkające w takich osiedlach rozumieją tę samowolną definicję jako narzędzie ograniczające możliwość zamieszkania w domach opieki (EHPAD). Przywiązani do tej pośredniej alternatywy, mieszkańcy rezydencji nie biorą pod uwagę opuszczenia ich, nawet w przypadku utraty niezależności. Niestety w przypadku osób z wyraźną niesamodzielnością podejmowane są przez kierujących rezydencjami działania, w sprawie pozostania lub opuszczenia placówki.

Vivre en EHPAD : l'épreuve de la limite, entre transitions spatiales et singularités sous contrainte / D. Vanneste, C. Routier et A. d'Arripe // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2016, nr 4, s. 249-266 bibliogr.

Życ w zakładach opieki dla osób starszych zależnych: badanie granicy zależności pomiędzy zmianą przestrzenną a osobowością pod przymusem.

Jako obserwatorzy studium przypadku z użyciem wielu metod, autorzy proponują przeanalizowanie życia we francuskim zakładzie opieki dla osób starszych niesamodzielnych (EHPAD) i środowisk, które określają pewne zarysy doświadczeń mieszkańców. Ich podejście do subiektywnego i społecznego zjawiska życia w tym zakładzie pochodzi z Socjologii Międzyświata (Martuccelli, 2006; 2010). Ukształtowanie tych zarysów i doświadczeń, które się rodzą, koncentruje naszą uwagę na dwóch kwestiach: przestrzeni (takich jak fizycznie zróżnicowane miejsca zamieszkania instytucjonalnego: dom, relacje społeczne i inwestycje, subiektywne) i tożsamości. W artykule autorzy zajmują się podwójnym problemem przemian przestrzennych i negocjacji tożsamości,

krystalizując z obu stron test życia w domach opieki. To poruszanie się w różnorodności społeczno-przestrzennej ujawnia dynamiki interpersonalne wyrażone poprzez wszechobecność ograniczeń i troskę o indywidualizację. Ciekawe są fragmenty artykułu omawiające wszystkie aspekty życia w zakładzie opiekuńczym od przebywania we własnym pokoju, który częściowo zapewnia intymność poprzez jego przestrzeń wspólną. Autorzy omawiają też niektóre zachowania rezydentów i konieczność reagowania na nie przez obsługę zakładu.

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

Agendas, alternatives, and collective labour law: a case study of local collective bargaining legislation in South China / S. Luo // *Empl. Relat.* - 2017, nr 4, s. 541-560, rys. tab. bibliogr.

Programy, alternatywy oraz zbiorowe prawo pracy: przykład lokalnego ustawodawstwa dotyczącego układów zbiorowych w Południowych Chinach.

Niniejszy artykuł bada jak różne podmioty oddziaływały ze sobą i wpływały na lokalne przepisy prawa pracy w przypadku regulacji dotyczących układów zbiorowych w prowincji Guangdong w Chinach. W badaniu wykorzystano dane zebrane podczas długookresowych obserwacji oraz poprzez szczegółowe wywiady przeprowadzone w 2014 roku, których udzielili autorowi badania trzej dobrze poinformowani działacze związków zawodowych działających na wsi i w mieście, jeden urzędnik państwowy, pięciu badaczy i prawników, czterech przewodniczących zakładowych związków zawodowych, oraz trzech działaczy na rzecz pracowników. Autor wziął także pod uwagę dokumenty ustawodawcze oraz swoje obserwacje z trzech publicznych konsultacji

dotyczących różnych projektów na temat układów zbiorowych. Wyniki badania pokazują, że sześćoletni proces, w trakcie którego przyjęto przepisy dotyczące układów zbiorowych stanowi złożony obraz, ponieważ przyłączały się do niego różne podmioty w różnym czasie, zaangażowane na różne sposoby. Strajki pracownicze, dzięki którym zbiorowe stosunki pracy stawały się kwestią polityczną dla rządu, odgrywały kluczową rolę w przyciągnięciu uwagi samorządów i rządu centralnego szczególnie w 2010 roku. Kolejna strona w tej sprawie, czyli lokalne związki zawodowe odegrały decydującą rolę nie tylko poprzez umieszczenie tej „kwestii” w programie podejmowania decyzji, ale także poprzez zaproponowanie alternatyw w przepisach opartych na praktykach negocjacyjnych pracowników. W tym samym czasie, stowarzyszenia biznesu, używając jako wymówki powolny wzrost gospodarczy, wykorzystały swoją presję gospodarczą do zawieszenia dwóch pierwszych etapów ustawodawstwa. Mimo to, nowy rząd przejmując władzę w 2013 roku dążył do wprowadzenia przepisów opracowanych na drodze kompromisu. Niniejszy przypadek jest przykładem „najbardziej dynamicznej” interakcji pomiędzy „najbardziej zaangażowanymi” stronami w Chinach.

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.

Tło i uzasadnienie układów zbiorowych wokół kwestii związanych z karierą zawodową i posiadaniem rodziny we Włoszech: dwoistość argumentu.

Niniejszy artykuł przedstawia i ocenia rolę stosunków pracy we wprowadzaniu przepisów dotyczących kariery zawodowej i rodziny, a także bada siłę napędową, naturę i zakres postanowień umów, które zostały wynegocjowane w następujących dziedzinach: elastyczne godziny pracy, warunki przebywania na zwolnieniu, usługi opiekuńcze oraz inne uzgodnienia wspierające pracowników. Zastosowana analiza wykorzystuje informacje zawarte w unikalnej bazie danych o ograniczonym dostępie „Second-level Collective Bargaining Observatory” (OCSEL) należącej do jednego z największych związków zawodowych we Włoszech – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL). Artykuł przedstawia i bada, za pomocą statystyki opisowej i analizy

treści, informacje dostępne na temat 285 umów na poziomie firmy, które dotyczą kwestii związanych z karierą zawodową i posiadaniem rodziny. Zostały one podpisane we Włoszech od stycznia 2012 roku do grudnia 2015 roku, a zatem w następstwie kryzysu gospodarczego z roku 2008. Wyniki badania pokazują, że kwestie związane z rozwijaniem kariery zawodowej przy jednoczesnym posiadaniu dzieci wydają się nie być w kręgu zainteresowań układów zbiorowych. Wypracowane uzgodnienia w dużym stopniu ograniczają się do elastycznych godzin pracy i nie mają charakteru innowacyjnego. Ponadto, istnieje mało dowodów potwierdzających fakt, że uzasadnienie wzajemnych zysków jest nieodłączną częścią układów zbiorowych. Jednakże dojrzałe i ustabilizowane stosunki pracy przekładają się na bardziej innowacyjne i strategiczne negocjacje na poziomie przedsiębiorstwa, sprzyjając tym samym uzgodnieniom dotyczącym równowagi pomiędzy karierą zawodową a rodziną. Badania dotyczące stosunków pracy są nadal bardzo ograniczone, a ich wyniki nie są rozstrzygające. Celem artykułu było odniesienie się do braków w badaniach i przedstawienie o wiele bardziej szczegółowego zrozumienia omawianych kwestii.

INDEKS ALFABETYCZNY

Alfes K. 31
Amarillo H. 13
d'Arripe A. 53
Autor D.H. 3

Baluch A.M. 21
Benson J. 10
Boekhorst J.A. 32
Bohle P. 18
Bolino M.C. 8
Brunetto Y. 23
Burge G. 7
Burke R. 32
Busch V. 44
Busemeyer M.R. 48

Cathcart A. 24

Chanal J. 40
Chen P.C. 15
Clarke M. 1
Courtial E. 11
Cunningham I. 26

De Spiegelaere S. 36
Di Stefano G. 37

Emmenegger P. 2

Fang S.C. 15
Fee A. 27
Fee A. 30
Fernet C. 40
Flamant A. 4
Flynn L. 47

Frances J. 12

Garrouste C.L. 11

Gerard A. 52

Gevrek D. 34

Gotsis G. 39

Grassman C. 44

Gray S.J. 30

Greaves C.E. 41

Grimani K. 39

Guay F. 40

Heizmann H. 30

Hofaidhllaoui M. 29

Houseman S.N. 3

Joël M-E. 49

Jyoti J. 16

Kang H. 10

Kao R.H. 17

Kayaoglu A. 6

Kellner A. 25

Kerr S.P. 3

Klotz A.C. 8

Kour S. 16

Lee Chin Chin M. 38

Luo S. 54

Makdessi Y. 51

Martin P. 29

McDonald P. 24

McGrath-Champ S. 27

Menegatti E. 33

Neimanns E. 48

Nielsen K. 19

Peralta C. 35

Porte C. de la 2

Probst I. 9

Ramioul M. 36

Ramos-Gorand M. 45

Rapegno N. 45

Ravaud J-F. 51

Rego A. 20

Rioux L. 37

Riva E. 55

Routier C. 53

Saksida T. 31

Saldanha M.F. 35

Schadler C. 50

Schermuly C.C. 44

Serima F. 37

Shantz A. 31

Shen J. 10

Sibille R. 49

Singh P. 32

Tenand M. 46

Tlaiss H.A. 29

Todoli-Signes A. 42

Townsend K. 24, 25

Tricoire A. 12

Turnley W.H. 8

Ubeda-Garcia M. 22

Ughetto P. 14

Valdes B. 5

Van Gyes G. 36

Vanderschelden M. 51

Vanneste D. 53

Wang M.C. 15

Wilkinson A. 25

Williams C.C. 6

Zhang M.M. 28

Zhao L. 7

Zou M. 43

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