



ISSN 0209357 X

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

(przeгляд piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)

8

WARSZAWA

2015

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	V
I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje	1–14
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	15–17
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	18–28
IV. Wynagrodzenie	29–33
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	34–35
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	36–37
VII. Prawo pracy	38–42
VIII. Zabezpieczenie społeczne	–
IX. Warunki i jakość życia	43–46
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	47–50
Indeks alfabetyczny	119
Tablica statystyczna: Wydajność pracy na przepracowaną godzinę	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM
I ICH SKRÓTÓW

- Br. J. Ind. Relat.* – British Journal of Industrial Relations, London 2015 nr 1
- Comp. Labor Law J.* – Comparative Labor Law and Policy Journal, Philadelphia 2015 nr 1
- Gender Manage.* – Gender in Management, Manchester 2015 nr 6
- Ind. Bezieh.* – Industrielle Beziehungen, München 2015 nr 3–4
- Ind. Labor Relat. Rev.* – Industrial and Labor Relations Review, New York 2015 nr 1
- Int. J. Comp. Labour Law* – The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Deventer 2015 nr 1
- Int. J. Hum. Resour. Manage.* – The International Journal of Human Resource Management, London 2015 nr 7–8
- J. Eur. Soc. Policy* – Journal of European Social Policy, London 2015 nr 3
- New Technol. Work Employ.* – New Technology, Work and Employment, Cambridge 2015 nr 2

Pers. Rev. – Personnel Review, London 2015 nr 2, 5

Work Employ. Society – Work, Employment and Society, London 2015 nr 1

WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2015 nr 6

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. 47, 50.

The bigger the worse? A comparative study of the welfare state and employment commitment / K.A van der Wel, K. Halvorsen // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 1, s. 99-118.

Im większe tym gorsze? Studium porównawcze państwa opiekuńczego i efektywności w zatrudnieniu.

Autorzy pracy badają, w jaki sposób hojność państwa opiekuńczego i aktywna polityka rynku pracy, odnoszą się do efektywności w zatrudnieniu. Ponieważ polityka społeczna jest skierowana na stymulowanie zatrudnienia w szerszych grupach społeczeństwa, uwaga ich jest skupiona na produktywności zatrudnienia w grupach tradycyjnie naj-słabszych na rynku pracy. Zagadnienie to wydaje się także interesujące teoretycznie, ponieważ efektywność w zatrudnieniu, we wspomnianych wyżej grupach, może bardziej być kształtowana pod wpływem działania państwa socjalnego, niż wynikać z wydajności tej grupy siły roboczej na rynku pracy. Sceptycyzm wobec polityki państwa opiekuńczego wynika z efektów jego oddziaływania, wśród których wymienia się

z reguły zniechęcające oddziaływanie programów socjalnych i erozję norm, prowadzące do niższej wydajności pracy w bardziej hojnych i aktywnych państwach opiekuńczych, podczas gdy z perspektywy źródeł można udowodnić tezę przeciwną. Wykorzystując wielopoziomowy zbiór danych indywidualnych pochodzących z 18 krajów europejskich, artykuł ujawnia, iż wzrastająca efektywność zatrudnienia jest możliwa ze względu na wysokie wydatki socjalne państwa. Jest to szczególnie widocznie w najsłabszych na rynku pracy grupach siły roboczej, w innych grupach natomiast efekt ten nie jest już aż tak ewidentny.

Building China: precarious employment among migrant construction workers / S. Swider // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 1, s. 41-59, tab. bibliogr.

Budowanie Chin: nieregularne zatrudnienie wśród migrantów-pracowników przemysłu budowlanego.

W Chinach, zwłaszcza w miastach, w niektórych sektorach gospodarki dominują nieformalne, nieregularne formy zatrudnienia. Artykuł omawia ten typ zatrudnienia, prezentując wyniki badań studium przypadku pracowników-migrantów zatrudnionych w przemyśle budowlanym. Niezależnie od faktu, iż pracownicy ci stanowią w większości nierejestrowane grupy imigrantów wykonujących nieformalnie pracę w budownictwie, istnieje wyraźne zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy, warunków pracy i stosunków pracy pomiędzy nimi. W celu dokonania analizy odmienności oraz opisanie nieformalnych pracowników, którzy działają poza państwowymi regulacjami prawnymi i poza formalnymi relacjami zawodowymi danego sektora, autor wprowadza koncepcję „konfiguracji zatrudnienia”. Koncepcja ta pozwala badaczowi odwrócić uwagę od

typowego układu pracownik-pracodawca, w kierunku bardziej skomplikowanej triady relacji pomiędzy pracownikiem, pracodawcą i państwem, rzucając nieco światła na różnorodne źródła kontroli i wykorzystywania opisywanych pracowników-migrantów w Chinach.

The decent work agenda and the advancement of gender equality: for emerging economies only? / S. Charlesworth, F. Macdonald // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 5-26, tab.

Kalendarz działań w sprawie nieregularnego zatrudnienia a postęp w zakresie równości płci: czy tylko na rynkach wschodzących?

Kalendarz działań w sprawie Nieregularnego Zatrudnienia przyjęty przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO) oferuje wartościowe, alternatywne do tradycyjnych, ramy nowoczesnych regulacji zatrudnienia. Stanowią one pomost ponad dotychczasowymi standardowymi stosunkami zatrudnienia, włączający pracowników nieregularnych i stawiają w centrum zainteresowania kwestię równości płci, co najlepiej oddaje kampania ILO z 2009 r. na rzecz „równości płci w sercu nieregularnego zatrudnienia”. O ile większość krajów OECD przyjęła Agendę Pracy Nieregularnej (DWA), a kilka z nich przeniosło nawet jej wytyczne na grunt krajowy, to większość z nich uznała, że przyniesie ona korzyści jedynie krajom wschodzących rynków gospodarczych. Niniejszy

artykuł omawia opinie na ten temat, uzyskane w toku przeprowadzonych wywiadów z przedstawicielami rządów, pracodawców, związków zawodowych oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego w Australii, Kanadzie, Holandii i Wielkiej Brytanii. Prezentuje także analizę dokumentów politycznych w tej kwestii, w tym różnic w rozumieniu pojęcia równości płci w odniesieniu do ewentualnych korzyści z wdrażanego programu w kontekście krajowym, a założenie, iż DWA niewiele ma do zaoferowania gospodarkom rozwiniętym, to strata szans przemyślenia założeń polityki dotyczącej płci w ramach krajowych regulacji zatrudnienia rozwiniętych gospodarek, które najczęściej dotyczą jedynie kwestii nierówności i dyskryminacji w tej dziedzinie.

Does deregulation work? Reassessing the unemployment effects of employment protection / S. Avdagic // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 6-26, tab. bibliogr.

Czy zderegulowano pracę? Ponowna ocena wpływu bezrobocia na ochronę zatrudnienia.

Wykorzystując najnowsze dane dotyczące rynku pracy, autorka analizuje wpływ ustawodawstwa w zakresie ochrony zatrudnienia, na ogólny wskaźnik bezrobocia i poziomu bezrobocia wśród młodych ludzi w rozwiniętych gospodarkach Europy Środkowej i Wschodniej w latach 1980–2009. Rezultaty wskazują, iż nie znajduje potwierdzenia argument, że regulacje prawne w dziedzinie ochrony zatrudnienia mogą wpływać na podwyższenie poziomu bezrobocia, mimo iż odkryto w niektórych modelach statystycznie znaczące oddziaływanie tego czynnika na tradycyjne poziomy bezrobocia. Wyniki badań wykazują też, przy wykorzystaniu alternatywnych szacunków, niewielkie statystycznie różnice w próbkach. Analiza ujawnia, że zasięg niektórych dodatkowych efektów reform w zakresie ochrony zatrudnienia oraz wysokość podatków,

kształtuje poziom bezrobocia wśród ludzi młodych. Wysiłki rządu skierowane na zwalczanie bezrobocia za pomocą deregulacji ustawodawstwa ochrony pracy mogą, zdaniem autora, w świetle uzyskanych rezultatów analiz, okazać się nieskuteczne.

Does low wealth constrain long-distance migration?/ P. McHenry // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 1, s. 79-119, rys. tab. bibliogr.

Czy niskie zasoby finansowe ograniczają długodystansową migrację?

Niektóre rodziny posiadające niskie zasoby finansowe, nie są w stanie zapewnić sobie możliwości odbycia długodystansowych podróży w ramach ruchów migracyjnych. Autor niniejszego artykułu, wykorzystując Krajowe Długookresowe Badanie Młodych z 1979 r. (NLSY79) oraz Badanie Dochodu i Program Udziału (SIPP), dokonuje oceny zakresu, w jakim zasoby finansowe bezpośrednio wpływają na kierunek i dystans migracji w USA. Analizy koncentrują się zwłaszcza na migracji dalekodystansowej i wskazują jednoznacznie, iż ten typ migracji jest powszechny wśród gospodarstw domowych z małymi zasobami finansowymi lub ich brakiem, natomiast im bogatsze gospodarstwo domowe, tym chęć wyemigrowania w celu poprawy warunków życia i zdobycia zatrudnienia zmniejsza się. Zróżnicowanie zasobów posiadanego majątku nie wyjaśnia w pełni, dlaczego grupy mniejszości narodowych i etnicznych oraz osoby

mniej wykształcone niechętnie podejmują podróże imigracyjne na długie dystanse. Autor pracy znalazł też niewiele dowodów na to, iż zasoby finansowe wpływają na decyzje imigrantów w kontekście gwałtownych zmian na lokalnych rynkach pracy.

Der Einfluss industrieller Beziehungen auf die Arbeitsmarktstruktur - Ein Essay /
Ch. Köhler, W. Sesselmeier, O. Struck // *Ind. Bez.* - 2015, nr 3-4, s. 201-216.

Wpływ stosunków przemysłowych na strukturę rynku pracy.

Rosnące w Niemczech zróżnicowanie na rynku pracy w zakresie wysokości dochodów z pracy i umów o pracę oraz świadomość fragmentacji i osłabienia systemu stosunków przemysłowych sprawiły, że aktualne stało się poszukiwanie możliwości podjęcia działań służących przeciwdziałaniu wspomnianym procesom, które byłyby inicjowane przez instytucje zakładowe, ponadzakładowe oraz państwo. Chociaż istnieje wiele sposobów przeciwdziałania temu zjawisku, to mają one z reguły ograniczony charakter. Chodzi tu zwłaszcza o ograniczoną skuteczność negocjacji płacowych i regulacji w zakresie ich wpływu na zróżnicowanie dochodów i umów o pracę na rynku pracy. Autorzy podkreślają, że umowy taryfowe mogą przyczynić się do zmniejszenia zjawiska luki płacowej ze względu na płęć oraz stabilizacji zatrudnienia tymczasowego. Analizując artykuły omawiające problemy związane z różnicowaniem się rynku pracy

w Niemczech, autorzy sądzą, że proces osłabiania stosunków przemysłowych i różnicowania rynku pracy osiągnął swoje apogeum i obecnie mają miejsce działania o charakterze regulacyjnym, organizacyjnym czy mobilizacyjnym, których zadaniem jest ograniczyć skutki tych procesów. Podkreślają przy tym dużą rolę związków zawodowych, w tym ich zasobów organizacyjnych, władzy czy społecznych, od których będzie zależała skuteczność podejmowanych działań. Nie do pominięcia jest również sytuacja na rynku pracy w poszczególnych branżach i grupach zawodowych, od której zależy możliwość podjęcia odpowiednich kroków. Jednocześnie autorzy żywią nadzieje, że mobilizacja społeczna, powiązana z kolektywnymi porozumieniami i działaniami państwa, może przyczynić się do ograniczenia rozmiarów różnicowań dysfunkcyjnych występujących na rynku pracy.

Fixed-term contracts: short-term blessings or long-term scars? Empirical findings from the Netherlands 1980-2000 / I. Mooi-Reci, R. Dekker // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 112-135, rys. tab. bibliogr.

Kontrakty na czas określony: błogosławieństwo kontraktów na krótki okres czy obawy związane z długoterminowymi kontraktami? wyniki badań doświadczalnych z Holandii z lat 1980-2000.

Wykorzystując nowoczesne dane długookresowe z lat 1980–2000, dotyczące młodych pracowników holenderskich, autorzy dokonują analizy sposobu, w jaki zatrudnienie na czas określony wpływa na prawdopodobieństwo długości pozostawania przez pracownika w przyszłości bezrobotnym. Pracownicy zatrudnieni na czas określony, doświadczają większego ryzyka przyszłego zatrudnienia i mają dłuższe incydenty pozostawania bez pracy, w porównaniu z osobami, które są zatrudnione na regularnych kontraktach. Uzyskane rezultaty ujawniają również to, iż po okresach bezrobocia wśród mężczyzn zatrudnionych na umowach na czas określony, następuje dość szybki powrót do

zatrudnienia. Zdaniem autorów pracy, należy to zjawisko tłumaczyć większą aktywnością w poszukiwaniu zatrudnienia tej grupy pracowników. Studium częściowo podważa teoretyczne założenia mówiące, że kontrakty na czas określony zwiększają bezpieczeństwo zatrudnienia dzięki skracaniu okresów bezrobocia, wskazując, że krótkookresowa praca jest błogosławieństwem, które kończy się wraz z wpadaniem niektórych pracowników w pułapkę powtarzającego się bezrobocia.

Gender equality in the accounting profession: one size fits all / A. Flynn, E.K. Earlie, Ch. Cross // *Gender Manage.* - 2015, nr 6, s. 479-499, tab. bibliogr.

Równość płci w zawodzie księgowych: jeden rozmiar dobry dla wszystkich.

Na przykładzie wzrostu aktywności zawodowej kobiet, jaki miał miejsce na przestrzeni ostatnich dekad w Irlandii, która była związana ze wzrostem wykształcenia kobiet oraz zmianą dotychczasowych stereotypów, badacze pragną dowiedzieć się jaki miało to wpływ na losy kobiet pracujących w zawodach zdominowanych wcześniej przez mężczyzn. Szczególnie interesowała ich sytuacja kobiet zatrudnionych w zawodzie księgowych, zwłaszcza, iż z dostępnych dowodów wynikało, że kobiety są w nim dyskryminowane i napotykają na szereg przeszkód utrudniających im rozwój kariery zawodowej i dostęp do poziomu stanowisk zajmowanych przez mężczyzn. Zachęciło to badaczy do podjęcia próby analizy postrzegania postępu karier zawodowych kobiet, przez młodych mężczyzn i kobiety zatrudnionych na stanowisku księgowych w Irlandii. Starali się oni

poznać opinie dotyczącą tzw. szklanego sufitu i znaczenia sieci dla rozwoju karier zawodowych. Wykorzystane w artykule studium pozwoliło na poznanie opinii i percepcji irlandzkich księgowych, dotyczących nie tylko postępu ich karier zawodowych, ale także barier związanych z płcią i przeszkód, na które natrafiają na swojej drodze kobiety księgowe. Z przeprowadzonych wywiadów z księgowymi wyłaniał się obraz rozdwojenia, pomiędzy percepcją a rzeczywistymi doświadczeniami kobiet księgowych. Stwierdzono bowiem, iż chociaż uczestnicy badania byli zdania, że nie napotykali na związane z płcią bariery na drodze rozwoju swej kariery zawodowej, to jednocześnie powszechna była wśród respondentów wiara, że sukces kobiet w zawodzie księgowych jest uzależniony od przyjęcia przez nie zmaskulimizowanych norm i wartości zawodowych.

Great expectations in academia: realistic job previews on jobs and work - family balance / K. Ridgway O'Brien, M.R. Hebl // *Gender Manage.* - 2015, nr 6, s. 457-478, tab. bibliogr.

Wielkie oczekiwania w akademii: realistyczne przewidywania dotyczące pracy i równowagi między pracą i rodziną.

Na przykładzie pracy badawczej wykonanej przez Michele R. Hebl w 2007 roku, autorzy zajmują się problemami związanymi z dostosowaniem się osób do sytuacji nowej kariery zawodowej. Interesowała ich w szczególności sprawa związana z lepszym przygotowaniem osób uczęszczających na studia, wobec wyzwań na jakie napotykały one na początku swojej dalszej kariery akademickiej. Podążając w ślad za wspomnianym badaczem, który wskazywał na potrzebę lepszego przygotowania studentów do przyszłej pracy zawodowej, poprzez zapewnienie im informacji na temat wybranych ścieżek kariery zawodowej, autorzy zaproponowali wykorzystanie klasycznego narzędzia jakim jest realistyczne przewidywanie pracy, mającego pomóc w przekazywaniu

informacji na temat możliwości uzyskania równowagi między pracą a rodziną, w nowy i bardziej zdynamizowany sposób. W szczególności usiłowano wyjaśnić, jak komunikowanie informacji dotyczącej pracy oraz łączenie pracy z życiem rodzinnym, wpływa na decyzje absolwentów uczelni odnośnie podjęcia kariery naukowej. Obok samego badania wpływu równowagi pracy-dom na przyszłe decyzje zatrudnieniowe, starano się zbadać wpływ informacji przekazywanych na różnym poziomie, na oczekiwania ze strony osób podejmujących karierę naukową. Wykorzystane materiały ujawniły przyszłym naukowcom prawdę na temat specyfiki pracy na uczelni oraz możliwości godzenia pracy z życiem rodzinnym. W obu przypadkach spełniły one swoją rolę, dostarczając realnych i rzetelnych informacji na temat pracy na uczelni, jak i wpływając na zmianę oczekiwań osób mających podjąć zatrudnienie w szkole wyższej.

Returning to the workforce after retiring: a job demands, job control, social support perspective on job satisfaction / M. Brown [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2014, nr 21-22, s. 3113-3133, rys. tab. bibliogr.

W jaki sposób postrzeganie kontroli wpływa na proces poszukiwania pracy przez bezrobotnych.

Autor studium rozważa, w jaki sposób źródło i sposób kontroli oraz stopień w jakim dana osoba czuje się „zewnątrz” lub „wewnątrz” sterowna, wpływa na proces poszukiwania pracy przez bezrobotnych. Przeprowadzone badania ujawniają, że „wewnętrzni” poszukiwacze pracy (osoby, które głęboko wierzą, że ich działania przyniosą efekty) uzyskują wyższe poziomy płac niż ich koledzy „zewnątrzni” poszukiwacze zatrudnienia (którzy są przekonani, że ich działania niewiele dadzą, ale szukają, bo są do tego zmuszeni przez okoliczności). Znaleziono mało dowodów na to, że „wewnętrzni” poszukiwacze pracy szukają jej bardziej intensywnie. Zgadząc się z założeniem, że miejsce i forma kontroli wpływa na sposób poszukiwania zatrudnienia i skutek

podejmowanych wysiłków, nie stwierdzono jednoznacznie, że „sterowani z zewnątrz” poszukujący pracy są efektywniejsi w znajdowaniu ofert najbardziej dla nich odpowiednich i zarabiają więcej, niż ich koledzy po znalezieniu zatrudnienia.

Sharing risks of labour market transitions: towards a system of employment insurance / G. Schmid // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 70-93, rys. tab. bibliogr.

Podział ryzyka na rynku pracy w okresie transformacji: w kierunku systemu ubezpieczenia zatrudnienia.

Uzgodnienia dotyczące ochrony elastycznego zatrudnienia zawarte przez Komisję Europejską w 2006 r. zaczynają być coraz mniej wykorzystywane w praktyce. Flagowy Dokument UE w tym zakresie, Europejska Strategia Zatrudnienia, nie przyczyniła się jak zakładano, do uczynienia pracy dobrej jakościowo, a raport Rozwój Zatrudnienia i Spraw Socjalnych z 2011 r. zauważył wzrastającą polaryzację płac jako konsekwencję wdrożenia chronionego elastycznego zatrudnienia, niosącego zagrożenie nierównościami i ubóstwem. Wzrastająca polaryzacja rynku pracy jest ściśle związana z rozpowszechnianiem się niestandardowego zatrudnienia, które stwarza ryzyko braku bezpieczeństwa w toku całego życia zawodowego. Kwestia zasadnicza, która pojawia się przy okazji analizy tego zagadnienia, dotyczy regulacji prawnych w dziedzinie pracy, zwłaszcza

w zakresie ochrony zatrudnienia. Powstaje pytanie o ich dostosowanie do nowego świata pracy. Autor opowiada się za rozszerzeniem wspomnianych systemów ochrony pracy i przekształceniem ich z czasem w swego rodzaju system ubezpieczenia zatrudnienia, biorąc pod uwagę koncepcję transformujących się rynków pracy i wskazując ryzyko, stanowiące wyzwanie dla obecnych i przyszłych rynków pracy. Tego rodzaju założenie może stanowić teoretyczną podwalinę dalszych badań nad kształtem wspomnianego systemu ubezpieczenia zatrudnienia.

Transnational regulation of temporary agency work compromised partnership between Private Employment Agencies and Global Union Federations / E. Cotton // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 1, s.137-153.

Ponadnarodowe regulacje pracy czasowych agencji zatrudnienia w ramach kompromisowego partnerstwa pomiędzy Prywatnymi Agencjami Zatrudnienia a Globalnym Związkiem Federacji.

Niniejszy artykuł w sposób krytyczny ocenia potencjał międzynarodowych regulacji pracy czasowych agencji zatrudnienia, budowany dzięki zawartemu partnerstwu pomiędzy Globalnym Związkiem Federacji a Prywatnymi Agencjami Zatrudnienia. Biorąc pod uwagę ograniczenia istniejących obecnie krajowych i międzynarodowych regulacji w zakresie działania agencji zatrudnienia czasowego, szczególnie w krajach rozwijających się oraz aktualne zakończenie dialogu w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy, autor zauważa, że jedyną możliwością stworzenia bazy dla wdrożenia minimalnych standardów pracy pracowników agencji czasowego zatrudnienia,

było podpisanie Ponadnarodowej Regulacji Prywatnej Siły Roboczej (TPLR). W ramach podpisanego porozumienia, mimo jego kompromisowości, studium prezentuje propozycję trzech ram wspólnego działania. Ramy te wydają się elastyczne, transparentne, sprawiedliwe i pozwalają na dostosowanie do ryzyka dystrybucyjnego i politycznego związanego z partnerstwem. Oferują ważne zyski dla pracowników agencji, wraz ze strategiami rozszerzania pól działania Globalnego Związku Federacji i afiliowanych przy nim organizacji.

The unexpected appearance of a new German model / W. Eichhorst // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s 49-69, rys. tab. bibliogr.

Nieoczekiwane pojawienie się nowego modelu niemieckiego.

Większość rynków pracy i państw socjalnych w krajach europejskich, doświadcza obecnie znaczących reform. Ze względu na wzrastające poziomy zatrudnienia i zwiększający się udział nisko płatnych niestandardowych form pracy Niemcy są tego najlepszym przykładem. Autor artykułu zauważa, że zarówno zmiany w zakresie instytucji rynku pracy, jaki i transformacja stosunków zawodowych na poziomie sektorowym oraz praktyka w zakresie doboru personelu na poziomie firm, odgrywają zasadniczą rolę w tych procesach. Instytucje rynku pracy, których wzorzec wytworzono w Niemczech działają w ten sposób, że nawet wdrażane reformy obejmują tylko wąskie grupy pracowników i przyczyniają się do podziałów na rynku pracy na tych lepszych (chronionych) zatrudnionych i tych gorszych, wykonujących pracę w nieregularnej formie i nie objętych żadnym systemem ochrony. To rozdwojenie wzmacniane jest poprzez

dynamikę zbiorowych stosunków pracy na szczeblu mikro oraz praktyki zatrudnienia stosowane przez firmy, w ramach których można zaobserwować wzrost funkcjonowania mechanizmów wewnętrznej elastyczności dla wykwalifikowanego trzonu siły roboczej oraz wzrastające wykorzystanie niestandardowych typów pracy w zawodach wymagających niższych kwalifikacji, szczególnie w sektorze prywatnym. Opisywane tu dostosowanie modelu niemieckiego do aktualnej sytuacji na rynku pracy, może być wyjaśniane w kontekście interakcji pomiędzy zmianami o charakterze politycznym, a adaptacyjnym zachowaniem wszystkich aktorów interakcji obszaru zatrudnienia.

Verborgene Konflikte der Krise von Arbeit und Reproduktion / M. Heiden // *WSI Mitt.* - 2015, nr 6, s. 417-426 bibliogr.

Ukryte konflikty kryzysu pracy i reprodukcji.

Autor poszukuje źródeł kryzysu jaki draży współczesny świat i wskazuje, że chociaż zwykle się uważa Niemcy, na tle innych krajów europejskich pogrążonych w kryzysie, za niemal „oazę” spokoju będącą miejscem tzw. cudu zatrudnieniowego, to w praktyce sytuacja panująca w tym kraju jest daleko bardziej skomplikowana niż można by sądzić. Zdaniem autora badania dotyczące nurtu pracy wskazują na to, że niemieckie społeczeństwo od lat już znajduje się w permanentnym kryzysie, a błędny obraz o braku kryzysu w Niemczech może wynikać stąd, iż wcześniej łatwiej było zidentyfikować jego symptomy, do których należało m.in. zjawisko masowego bezrobocia. Obecnie można obserwować przesunięcie punktu ciężkości kryzysu społeczeństwa pracy, który nie toczy się bynajmniej na jego peryferiach, lecz zagarnia coraz to nowe obszary. W efekcie objęte są nim osoby pozostające w różnych formach niepewnego

zatrudnienia, których udział w zasobach siły roboczej w ostatnich latach wzrósł drastycznie. Do przyczyn utrzymywania się w Niemczech kryzysu w społeczeństwie pracy należy zaliczyć fakt, że wraz ze zmianami jakie zaszły w środowisku pracy, zmianie uległ na przestrzeni ostatnich dekad również krajobraz konfliktów związanych z pracą. Na co wpływ bez wątpienia miał nie tylko spadek uzwiązkowania, ale również zmiana obszarów będących źródłem konfliktów. Odpowiedzi na pytanie jak obecnie manifestują się konflikty związane z pracą, miało dostarczyć badanie obejmujące ponad setkę osób pochodzących z różnych branż. Z przeprowadzonego badania wynikało, że w badanych przedsiębiorstwach istniał znaczny potencjał konfliktów, a pracownicy w niewielkim stopniu czuli wsparcie ze strony swoich zakładowych przedstawicieli.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Antecedents of work-life involvement in work-life issues: institutional pressures, efficiency gains or both? / S. Pasamar, R. Valle // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 8, s. 1130-1151, rys. tab. bibliogr.

Czynniki wpływające na wybór strategii równowagi na linii praca-dom: presja instytucjonalna, zysk w postaci efektywności, czy oba elementy naraz?

Artykuł stanowi cenny wkład do literatury przedmiotu ze względu na szczegółową analizę zysków, w postaci efektywności uzyskiwanych dzięki wprowadzaniu przez firmy strategii równowagi życia rodzinnego i pracy. W czasach globalnego kryzysu wydaje się właściwe zbadanie kwestii wpływu na produktywność pracownika presji zachowań organizacyjnych, w postaci wdrażania praktyk godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Autorzy pracy testowali model opierający się na danych pochodzących z 146 prywatnych firm hiszpańskich, z dwóch różnych sektorów przemysłu. Analizy regresji hierarchicznej relacji pomiędzy presją instytucjonalną a strategiami zachowań organizacyjnych oraz potencjalnego wpływu moderującego te relacje zysku w postaci

zwiększenia efektywności wskazują, że poziom presji normatywnej i mimetycznej, w sposób znaczący wpływał na kształtowanie praktyk w zakresie godzenia życia zawodowego i rodzinnego, podczas gdy globalna presja normatywna w ten sposób nie działała. Postrzeganie przez pracowników niektórych negatywnych konsekwencji, odnoszących się do implementacji praktyk w zakresie równowagi praca-dom, odzwierciedla wspomniane wyżej tendencje. Pozytywne oddziaływania zależą natomiast od moderującego efektu produktywności w kształtowaniu relacji pomiędzy presją organizacyjną a tworzonymi strategiami praca-dom.

Explaining the black box: HPWS and organisational climate / K. Cafferkey, T. Dundon // *Pers. Rev.* - 2015, nr 5, s. 666-688, tab. bibliogr.

Wyjaśnienie czarnej skrzynki: wysoce wydajny system pracy i klimat organizacyjny.

Autorzy zachęteni istnieniem wątpliwości na temat tego, czy oraz w jaki sposób praktyki związane z zasobami ludzkimi wpływają na osiągnięcia pracowników, postanawiają przyjrzeć się bliżej temu zagadnieniu. Przyznają, że problem ten dotyczy również kwestie związane z wysoce wydajnymi systemami pracy (HPWS) i ich wpływem na osiągnięcia pracowników, co jest związane m.in. z niedostatecznymi danymi empirycznymi. Wyjaśnienie tej kwestii wydaje się być istotne, zwłaszcza, iż HPWS reprezentuje kooperacyjne relacje dotyczące zarządzania, które zachęcają pracowników do angażowania się i motywują ich do wydajniejszej pracy. Dotychczas zaniedbywano również wyjaśnienie roli klimatu organizacyjnego i jego wpływu na wyniki pracowników, co z kolei zachęciło badaczy do zbadania relacji między praktykami dotyczącymi zasobów

ludzkich a osiągnięciami pracowników. W szczególności starali się ukazać jaki wpływ na osiągnięcia organizacyjne ma wspomniany klimat organizacyjny, postrzegany jako mechanizm pośredniczący pomiędzy praktykami odnoszącymi się do zasobów ludzkich a celami pracowniczymi.

W celu naświetlenia powyższej kwestii, posłużono się dwoma badaniami. Pierwsze stanowiło badanie przeprowadzone na poziomie menadżerów, drugie na poziomie pracowników. Na podstawie przeprowadzonej analizy autorzy dochodzą do wniosku, że klimat organizacyjny stanowi ważny i jednocześnie zaniedbywany, pośredniczący czynnik w relacjach między praktykami dotyczącymi zasobów ludzkich a osiągnięciami pracowników. Ponadto zaobserwowano, iż siła relacji związana jest z poziomem analizowanych pracowników, co pozwoliło stwierdzić, iż pracownicy, w porównaniu do menadżerów, są właściwsi do raportowania o wpływie praktyk HRM i wyników w zakresie klimatu organizacyjnego, na wskaźniki związane z wydajnością.

Flexible work and immigration in Europe / D. Raess, B. Burgoon // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 94-111, rys. tab. bibliogr.

Elastyczne zatrudnienie a imigracja w Europie.

W wielu państwach europejskich mamy do czynienia z narastającym zjawiskiem masowej emigracji. Z punktu widzenia procesów zachodzących na rynku pracy oraz w obrębie zbiorowych stosunków pracy trudne są obecnie do oceny jego dalekosiężne skutki. Niniejsza praca dokonuje analizy pewnych zmiennych związanych z tymi procesami, koncentrując się szczególnie na elastyczności zatrudnienia, zarówno tej „zewnątrznej” (kontrakty na czas określony, umowy agencyjne na czas określony oraz niedobrowolne zatrudnienie na pół-etatu), jak i „wewnętrznej” (nadgodziny oraz zrównoważony czas pracy). Autorzy, wspierając swoje tezy danymi pochodzącymi z przedsiębiorstw działających na terenie 16 państw europejskich. Dokonują identyfikacji przyczyn, dla których zjawisko imigracji wpływa znacząco na zwiększenie się obszarów elastycznego, niestandardowego zatrudnienia oraz opisuje jego oddziaływanie zwłaszcza na zewnętrzną elastyczność pracy.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Zob. też poz. 16.

Diversity management for all? An empirical analysis of diversity management outcomes across groups / T. Ashikali, S. Groeneveld // *Pers. Rev.* - 2015, nr 5, s. 757-780, rys. tab. bibliogr.

Zarządzanie różnorodnością remedium na wszystko? Analiza empiryczna efektów zróżnicowanego zarządzania ze względu na grupy.

Autorzy w swoich rozważaniach skupiają się na tzw. polityce różnorodności. Omawiając jej wykorzystanie przyznają, że w publicznych organizacjach jest ona znana już od długiego czasu. Pierwotnie zresztą tego typu polityka służyła wspieraniu zatrudnienia osób pochodzących z mniejszości. Przyznają, że zarządzanie różnorodnością ma również za zadanie zwiększenie efektywności zarządzania i tym samym osiągnięć firm, a w sektorze publicznym ma pomóc w lepszym wykorzystaniu dostępnych zróżnicowanych zasobów siły roboczej. Dotychczas badacze zajmujący się skutecznością tych polityk, opierali się na teorii wymiany socjalnej, która przewidywała, że inwestycje w praktyki HR mogą się przyczynić do pozytywnych zmian zachowań. Podejście to

było niekiedy krytykowane przez specjalistów, którzy nie uważali za skuteczne podejmowanie działań na rzecz włączenia wszystkich grup w zakres zarządzania różnorodnością. Z tego względu autorzy sprawdzają, czy i w jaki sposób relacje pomiędzy zarządzaniem różnorodnością, inkluzywną kulturą organizacji i podejściem pracowników, różnią się w organizacjach publicznych, przy uwzględnieniu grup społeczno-demograficznych, z uwzględnieniem podziału na grupę duńskich pracowników i pracowników nie pochodzących z tego kraju, zatrudnionych w duńskim sektorze publicznym. Badacze w swojej analizie oparli się również na doświadczeniach teorii wymiany socjalnej i zakładali, że pracownicy, którzy doświadczali pozytywnych skutków zarządzania różnorodnością będą je reprodukowali poprzez swoje zachowania na korzyść organizacji. W ramach analizy stwierdzono, iż zarządzanie różnorodnością jest związane z wyższym poziomem inkluzji, który daje impuls do afektywnego zaangażowania oraz organizacyjnych zachowań obywatelskich w przypadku obu grup objętych badaniem.

Empowering and trustful leadership: impact on nurses' commitment / C.M. Freitas da Costa Freire, R.M. Machado Azevedo // *Pers. Rev.* - 2015, nr 5, s. 702-719, rys. tab. bibliogr.

Wzmacniający i pełen zaufania styl kierowania: wpływ na zaangażowanie pielęgniarek.

Autorzy zajmują się w artykule kwestią powiązania kontekstów związanych z pracą i zachowaniami organizacyjnymi przypominając jednocześnie, iż badacze zajmujący się tym zagadnieniem, proponowali model tzw. organizacyjnego wzmocnienia, który przewidywał ramy pozwalające na stworzenie odpowiedniego środowiska pracy. Sądzono, iż pewne aspekty związane z miejscem pracy, takie jak choćby dostęp do informacji, mają wpływ na podejście i zachowania pracowników. Celem zbadania wpływu wzmocnienia w miejscu pracy i percepcji pielęgniarek na kwestię zaufania do przełożonych, które były postrzegane jako determinanty organizacyjnego zaangażowania, autorzy wykorzystują przypadek publicznego sektora zdrowia w Portugalii. Wybór ten

był z jednej strony wynikiem restrukturyzacji jaką przeszedł portugalski sektor publiczny, w wyniku której doszło do pogorszenia warunków pracy, z drugiej fakt, że dotąd nikt nie analizował relacji między strukturą wzmocnienia a zaufaniem do przełożonych, jako czynnika determinującego zaangażowanie, w kontekście restrukturyzacji w sektorze służby zdrowia i cięć budżetowych. Autorzy stwierdzili, że władza formalna i nieformalna oraz postrzeganie dostępu do struktur wzmocnienia, są kluczowe dla tworzenia kontekstów dotyczących wzmocnienia pracowników. Stwierdzono istnienie silnych związków pomiędzy dostępem do możliwości kariery, a percepcją solidarności z przełożonym. Okazało się, iż pracownicy, którzy mieli dostęp do czynników odpowiadających za wzmocnienie oraz czuli, że mają wpływ na organizacje, w której pracowali, byli w lepszej sytuacji do stworzenia afektywnego powiązania z nią. W przypadku rozwijania polityk HR, organizacje muszą tworzyć warunki, które prowadzą do wzrostu zaangażowania organizacyjnego pracowników pochodzących z sektora ochrony zdrowia.

Fulfill psychological contract promises to manage in-demand employees / J. Rodwell, J. Ellershaw, R. Flower // *Pers. Rev.* - 2015, nr 5, s. 689-701, rys. tab. bibliogr.

Wypełnienie obietnicy kontraktu psychologicznego w celu zarządzania popytem na pracowników.

Autorzy w artykule zajmują się zagadnieniem związanym z próbami utrzymania w zatrudnieniu pracowników, na których zgłaszane jest duże zapotrzebowanie. Do takiej grupy niewątpliwie zalicza się pielęgniarzy. Pracodawcy w celu utrzymania w zatrudnieniu deficytowych pracowników, stwarzają dla nich zachęty w postaci tzw. gwarancji, których wpływ zakotwiczony w ramach psychologicznego kontraktu na zawody, na które jest popyt ze strony pracodawców, wydaje się bardzo interesujący. Należy jednak pamiętać, że swój udział mają również indywidualne charakterystyki zatrudnionych, więc takie cechy jak negatywna afektywność, może przekładać się na postrzeganie kontraktów psychologicznych. Autorzy proponują zająć się wpływem kontraktów zawierających obowiązki wypełnienia bądź naruszenia oraz negatywnej

afektywności, na wyniki w zakresie satysfakcji płynącej z pracy, identyfikacji organizacyjnej i psychologicznych dolegliwości wśród pielęgniarek. W ramach analizy wykazali oni, że wypełnienie kontraktu psychologicznego może stanowić ważny czynnik wpływający pozytywnie na satysfakcje z pracy oraz identyfikację organizacyjną, natomiast naruszenie kontraktu psychologicznego było negatywnie związane ze wspomnianymi osiągnięciami. Podobnie sprawa miała się z indywidualnymi charakterystykami zawartymi w negatywnej afektywności, które były negatywnie powiązane z satysfakcją płynącą z pracy, ale za to pozytywnie powiązane z psychologicznym obciążeniem. Zauważono również, w przypadku objętych badaniem australijskich pielęgniarek i położnych, że obowiązki zawarte w kontraktach nie były powiązane z celami pracowników. Uzyskane wyniki mogą być istotne dla utrzymania pielęgniarek w zatrudnieniu, gdyż wskazują, iż postrzeganie przez nie spełnienia danych im obietnic sprawia, że czerpią z pracy więcej satysfakcji i identyfikują się z organizacją, co przekłada się na intencje odejścia z pracy.

Intent vs. action: talented employees and leadership development / V. Khoreva, V. Vaiman // *Pers. Rev.* - 2015, nr 2, s. 200-216, tab. bibliogr.

Intencja kontra akcja: utalentowani pracownicy a rozwój przywództwa.

Celem niniejszej pracy było zbadanie odpowiedzi pracowników, którzy zostali zidentyfikowani przez międzynarodowych pracodawców jako talenty, na temat rozwoju aktywności w zakresie przywództwa. Stosując teorię wymiany społecznej oraz oczekiwania, autorzy studium analizują związki pomiędzy identyfikacją talentów, postrzeganą efektywnością rozwoju działalności przywódczej, gotowością do uczestnictwa w tej aktywności i aktualnym w nich udziale samych talentów. Dane do badań pochodzą z kwestionariusza internetowego zatytułowanego „Przywództwo 2020 Badanie Talentów”. Do badań przystąpiło 8 przedsiębiorstw wielonarodowych. Uzyskane rezultaty ujawniają, że postrzegana efektywność rozwoju działalności przywódczej, jest pozytywnie powiązana z gotowością pracownika do podjęcia takiej aktywności. Zauważono równocześnie, że nie istnieje żadna znacząca relacja pomiędzy gotowością pracownika

do uczestnictwa w rozwoju aktywności przywódczej a ich rzeczywistym udziałem w tym działaniu. Tak więc, intencja rozwijania przywództwa, nie zawsze oznacza w ostateczności realną aktywność przywódczą utalentowanego pracownika.

Knowledge management through the development of knowledge repositories: towards work degradation / L. Taskin, G. van Bunnem // *New Technol. Work Employ.* - 2015, nr 2, s. 158-172, tab. bibliogr.

Zarządzanie wiedzą poprzez rozwój reprezentantów wiedzy: w kierunku degradacji pracy.

Rozważania prowadzone w artykule ogniskują wokół zagadnienia tzw. zarządzania wiedzą, które od przeszło dwóch dekad jest rozumiane jako podejmowanie wysiłków na rzecz zarządzania wiedzą siły roboczej w ramach organizacji. Stało się ono obecnie priorytetem w wielu firmach, mających świadomość tego, że wiedza ma istotne znaczenie dla zapewnienia przewagi konkurencyjnej. Do wsparcia tego procesu wykorzystywanych jest szereg narzędzi wspomagających jej transfer, w których to jednak niektórzy badacze widzieli instrumenty negatywnie wpływające na pracowników. Zachęciło to autorów do podjęcia próby krytycznego spojrzenia na kwestię wykorzystania nowych technologii w zarządzaniu wiedzą. Prezentowane badanie miało pomóc w ustaleniu

doświadczeń, jakie mają pracownicy w zakresie transformacji stosunków zatrudnieniowych, po wprowadzeniu w ich miejscu pracy repozytoriów wiedzy. Praca opierała się na danych pochodzących z badania systemu zarządzania wiedzą wdrażanego w belgijskiej administracji publicznej. Badacze zajmowali się degradacją, rozumianą jako konsekwencja systemu dzielenia się wiedzą, który produkował dekwalfikację i przyczyniał się do powstania oporu, stanowiącego element specyficznego procesu re-regulacji.

Knowledge sharing in projects: does employment arrangement matter ? / T. Nesheim, J. Smith // *Pers. Rev.* - 2015, nr 2, s. 255-269, tab. bibliogr.

Dzielenie się wiedzą w projektach: czy sposób zatrudnienia odgrywa tu rolę?

Istotą procesu zarządzania projektami jest kierowanie czasowymi zadaniami pracowników, często o wysokim poziomie wyjątkowości. Autorzy pracy stawiają sobie za cel zbadanie kwestii związanej z powyższym zagadnieniem, w kontekście współpracy osób zatrudnionych na kontraktach krótkoterminowych z pracownikami lokalnych firm. Pytanie badawcze dotyczy kwestii, czy zewnątrzni konsultanci i pracownicy firm, działając razem w ramach projektu, w taki czy różny sposób zachowują się w sprawach dzielenia się swoją fachową wiedzą, a także jaki jest wpływ indywidualnych motywacji wsparcia organizacyjnego i zaufania, na proces dzielenia się wiedzą? Badania zostały przeprowadzone w środowisku projektów badawczych, dotyczących przemysłu podwodnego podwodnego poszukiwania i wydobywania ropy naftowej i gazu w Norwegii. Zbadano zachowania 323 pracowników, 268 z lokalnych firm (w tym 74 zewnętrznych

konsultantów) oraz 55 z firm konsultingowych. Analizy regresywne zebranych danych pozwoliły na stwierdzenie braku różnic w zakresie dzielenia się wiedzą pomiędzy pracownikami firm a zewnętrznymi konsultantami. Analizy doświadczalne potwierdziły wstępne „hipotezy projektowe” istnienia silnego, pozytywnego wpływu indywidualnej motywacji oraz sposobu postrzegania organizacyjnego wsparcia, na dzielenie się wiedzą wśród uczestników projektów.

Linking high involvement human resource practices to employee proactivity: the role of work engagement and learning goal orientation / C. Maden // *Pers. Rev.* - 2015, nr 5, s. 720-738, rys. tab. bibliogr.

Powiązanie wysoko zaangażowanych praktyk związanych z zasobami ludzkimi dla zwiększenia aktywności pracowników: rola zaangażowania w pracę i naukę.

Dotychczasowe postrzeganie osiągnięć w pracy i ich ewaluacji odchodzi do przeszłości z powodu zmian w naturze pracy i organizacji. W ich miejsce wchodzi nowe sposoby oceny pracowników, oparte na obserwowaniu proaktywnych osiągnięć w pracy, rozumianych jako zachowania pracowników, wyrażające się np. w postaci ich innowacyjności. Autor zwraca uwagę na dorobek wcześniejszych badaczy zajmujących się tym zagadnieniem, którzy stworzyli podstawy metodologiczne, wyodrębniając m.in. kilka czynników wpływających na proaktywność pracowników. Mimo że wcześniejsi badacze wskazywali na znaczenie powiązania praktyk HR z proaktywnymi zachowaniami, to brak było prób wyjaśnienia tego procesu. Zachęciło to autora do zbadania i wyjaśnienia

teoretycznego, relacji zachodzących między percepcją pracowników wobec wysoko zaangażowanych praktyk HR, poziomem zaangażowania oraz proaktywnymi zachowaniami. W przeprowadzonej analizie wykorzystano model konceptualny, który w oparciu o próbę badawczą z wykorzystaniem 240 tureckich pracowników, pochodzących z najbardziej efektywnych branż, posłużył do sprawdzenia tezy, iż wysoko zaangażowane praktyki HR mogą podnieść zaangażowanie pracowników, co z kolei może prowadzić do wzrostu ich proaktywnych zachowań. Stwierdzono, iż wszystkie związane z HR praktyki odnosiły się w pozytywny sposób do zaangażowania pracowników, co miało związek z orientacją na uczenie się. W rezultacie znaleziono dowody wskazujące na to, że percepcja pracowników dotycząca wzmacniania rozwoju kompetencji, dzielenia się informacją i właściwych praktyk, jest w pozytywny sposób związana z zaangażowaniem w pracę, co z kolei wspierało teoretyczne argumenty wysuwane przez wcześniejszych badaczy, którzy wyjaśniali wpływ praktyk HR na podejście pracowników.

Making the right move: investigating employers' recruitment strategies / K. Gërkhani, F. Koster // *Pers. Rev.* - 2015, nr 5, s. 781-800, tab. bibliogr.

Czyniąc poprawny ruch: badanie strategii rekrutacyjnych pracodawców.

Autorzy skupiają swoją uwagę na strategiach rekrutacyjnych stosowanych przez pracodawców i przypominają, że chociaż mają one duże znaczenie dla wielu firm, które zewnętrzne rekrutacje uwzględniają w ramach strategii zarządzania talentami, to niemniej obarczone są one dla pracodawcy pewnym ryzykiem, z powodu nieznajomości kandydatów. Autorzy wskazują, iż mimo że procesy te często były badane z wykorzystaniem teorii agencji, rozpoznającej nieujawnione aspekty procesu rekrutacji, to jak dotąd nie uwzględniono w realizowanych pracach pewnych kwestii związanych m.in. z kosztami występującymi w różnych zawodach. Z tego powodu autorzy podejmują się omówienia pewnych aspektów rekrutacji i zbadania tego czy strategie dot. rekrutacji realizowane przez pracodawców podejmują próbę przewyciężenia problemów związanych z pracą, przed nawiązaniem stosunku zatrudnienia. W szczególności starali się

ukazać sposób w jaki pracodawcy adoptowali swoje strategie rekrutacyjne do konkretnego przypadku miejsca pracy, na które przyjmowali pracowników i podejmowali próby ograniczenia problemów, które występowały w danym rodzaju pracy. W artykule wykorzystano również dorobek wcześniejszych badaczy, którzy dowodzili, iż w procesie rekrutacji dużą rolę odgrywają nieformalne kanały rekrutacji, które są wykorzystywane w przypadku zawodów obarczonych „ryzykiem”. W oparciu o dane obejmujące próbę blisko 300 holenderskich pracodawców, autorzy podjęli się wyjaśnienia tego, jakie kanały rekrutacyjne wykorzystywane są w przypadku tych konkretnych zawodów. W ramach przeprowadzonej analizy starano się również ukazać sposób, w jaki sieci pracodawców wpływają na procesy przyjęć do pracy, gdyż już wcześniej pracodawcy wykazywali chęć do korzystania z nieformalnych kanałów rekrutacji, w przypadku menadżerów czy wysokiej klasy specjalistów.

A multi-dimensional approach to talent. An empirical analysis of the definition of talent in Dutch academia / M. Thunnissen, P. Van Arensbergen // *Pers. Rev.* - 2015, nr 2, s. 182-199, rys. tab. bibliogr.

Wielowymiarowe podejście do talentów. Analiza doświadczalna definicji talentu w holenderskim świecie akademickim.

Celem artykułu było dokonanie autorskiego wkładu w rozwój szerszej, wielowymiarowej płaszczyzny oceny talentów, która pomoże akademikom i praktykom w pełni zrozumieć złożoność zjawiska utalentowanego pracownika w kontekście organizacji. Dane do badań zostały zebrane w ramach dwóch uzupełniających się projektów badawczych, dotyczących definicji i identyfikacji utalentowanych badaczy akademickich na wczesnych etapach ich kariery. W pierwszej części pracy skoncentrowano się na metodach oceniania i rozwijania talentów w ramach wydziałów uniwersyteckich, gdzie opisano perspektywy zarządzania, politykę w tym zakresie oraz przedstawiono sylwetki utalentowanych badaczy. W drugiej części studium poddano analizie metody selekcji talentów

w specyficznym kontekście alokacji grantów badawczych przez Holenderską Radę Badań. Uzyskane rezultaty wskazują, że konceptualizacja zjawiska talentów nie może być wyrwana z kontekstu, a postrzeganie różnorodnych grup pracowników w ramach organizacji odgrywa istotną rolę. Mimo, iż talent jest ogólnie opisywany jako kombinacja różnorodnych elementów, przeważa jednostronne podejście do talentów w poszczególnych grupach zatrudnionych i kształtuje ono wzorzec systemu zarządzania talentami. Artykuł opisuje trudności firm w rozwijaniu i wdrażaniu programów zarządzania talentami w tym kontekście.

Perceived qualities of older workers and age management in companies: does the age of HR managers matter? / A. Principi, P. Fabbietti, G. Lamura // *Pers. Rev.* - 2015, nr 5, s. 801-820, tab. bibliogr.

Postrzeganie jakości starszych pracowników i wiek kadry menedżerskiej w firmach: czy wiek menadżerów od HR ma znaczenie?

W związku z zachodzącymi zmianami demograficznymi i związanym z nimi wzrostem ilości pracowników będących w starszym wieku, coraz większe znaczenie zaczynają nabierać działania służące poprawie zatrudnialności osób pochodzących z tej grupy wiekowej. Autorzy przyznają, iż sytuacja pod tym względem wygląda w Europie różnie, gdyż część państw zdecydowało się na wprowadzenie jedynie powierzchniowych zmian, zaniedbując m.in. potrzebę szkoleń osób z tej grupy wiekowej. Zdaniem autorów dużą rolę w utrzymaniu starszych osób w zatrudnieniu, ma polityka prowadzona na poziomie firm, od której to zależą decyzje starszych pracowników o odejściu z pracy lub pozostaniu w niej. W artykule starano się wyjaśnić rolę, jaką w procesie utrzymania

starszych pracowników w zatrudnieniu odgrywają na poziomie firm menadżerowie od spraw HR oraz to, czy ich wiek ma wpływ na to jak postrzegają oni starszych i młodszych pracowników oraz na sposoby implementacji inicjatyw dotyczących zarządzania wiekiem. W celu wyjaśnienia roli menadżerów HR, autorzy postanowili skupić się na kontekście włoskim, analizując dane pochodzące z bazy GfK Eurisko i dotyczące sytuacji w około 500 firmach. W oparciu o teorię stereotypów i pewną koncepcję zbadano hipotezy, które pozwoliły stwierdzić, iż wiek menadżerów HR miał wpływ na ich stosunek wobec starszych lub młodszych wiekiem pracowników. Stwierdzono bowiem, że menadżerowie oceniali dużo pozytywniej pracowników, którzy byli w podobnym wieku co oni, natomiast wiek menadżerów nie miał wpływu na implementowanie inicjatyw dotyczących zarządzania wiekiem. Z kolei firmy z młodszymi menadżerami HR, były bardziej skłonne do implementacji programów dotyczących wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

Talent management in Russian companies: domestic challenges and international experience / M. Latukha // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2015, nr 7-8, s. 1051-1075, tab. bibliogr.

Zarządzanie talentami w rosyjskich firmach: krajowe wyzwania i międzynarodowe doświadczenia.

Zarządzanie talentami stanowi ostatnio popularny temat rozpraw badawczych na całym świecie. Ze względu na ograniczone zasoby wysoko wykwalifikowanej siły roboczej, niektórzy badacze określają tę sytuację jako „walka o talenty”. W niniejszym studium dokonano analizy praktyk w zakresie zarządzania utalentowaną siłą roboczą w przedsiębiorstwach rosyjskich i kompaniach wielonarodowych i globalnych, mających swoje oddziały w Rosji oraz wpływ tych praktyk na efektywność firmy. W badaniach zwrócono szczególną uwagę na analizę czynników wspierających rozwój talentów pracowników. Rezultaty przeprowadzonych symulacji porównawczych różnic i nietypowych elementów praktyk w dziedzinie zarządzania utalentowanym kapitałem ludzkim

w rosyjskich i zagranicznych kompaniach, ujawniają wiele nowych rozwiązań w dziedzinie planowania zarządzania talentami oraz praktycznym wdrażaniu nowatorskich koncepcji w kontekście rosyjskim. Dane zgromadzone do badań wskazują, że praktyki w zakresie kierowania utalentowaną siłą roboczą są kształtowane pod wpływem wielu czynników, często odmiennych w odniesieniu do rosyjskich i do zagranicznych kompanii. Autorka postuluje dalsze śledzenie pozytywnych powiązań, pomiędzy wysiłkami podejmowanymi przez zarządzających zasobami ludzkimi w odniesieniu do utalentowanych pracowników, a rzeczywistą produktywnością firmy.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 48.

Europäischer Tarifbericht des WSI - 2014/2015 / T. Schulten // *WSI Mitt.* - 2015, nr 6, s. 447-456, rys. tab. bibliogr.

Europejski raport z negocjacji taryfowych WSI - 2014/2015.

Korzystając z aktualnego sprawozdania WSI poświęconego europejskim negocjacom taryfowym prowadzonym w ostatnim roku, autor podejmuje się omówienia najnowszych trendów obecnych w zakresie polityki taryfowej w krajach należących do Unii Europejskiej w latach 2014–2015. Skupia się on w szczególności na omówieniu rozwoju i efektywności płac kształtowanych w ramach negocjacji taryfowych, odnosząc się przy tym do ogólnych, panujących w objętych analizą okresie uwarunkowań gospodarczych w Europie. Autor zwraca przy tym uwagę na to, iż ubiegły rok był pierwszym, po latach stagnacji gospodarczej, w którym w wielu krajach europejskich zaobserwowano korzystne warunki do prowadzenia negocjacji płacowych. W efekcie po latach zastoju, lub nawet wręcz regresji płacy realnej w badanym okresie, można było być świadkiem pozytywnej dynamiki w zakresie polityki płacowej. Niemniej autor dochodzi

do wniosku, że w mniejszym stopniu obserwowana w latach 2014–2015 dynamika płac, była wynikiem prowadzenia polityki płacowej o ekspansyjnym charakterze i w większym stopniu była związana z bardzo niską stopą inflacji, która w wielu krajach europejskich przyczyniła się nawet do wzrostu płac realnych. Jednakże w wielu państwach rozwój płac okazał się być na tyle słaby, że nie był w stanie przyczynić się do ożywienia popytu w gospodarce ani stanowić skutecznej zapory w obliczu niebezpieczeństwa związanego ze zjawiskiem deflacji.

Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie / D. Gärtner [et al.] // *Ind. Bez.* - 2015, nr 3-4, s. 260-281, tab. bibliogr.

Kolektywne negocjacje i luka w wynagrodzeniach ze względu na płeć: dowody ze studium jakościowego.

W kontekście utrzymującej się wciąż w Niemczech luki wynagrodzeniowej ze względu na płeć, wynoszącej w 2013 roku 22%, autorzy zastanawiają się, czy w związku z tym, że negocjacje taryfowe mają wpływ na kształt polityki płacowej, mają również wpływ na wielkość luki płacowej pomiędzy kobietami i mężczyznami. Wyjaśnieniu tej kwestii miało służyć studium empiryczne obejmujące wywiady z kilkunastoma ekspertami i przedstawicielami partnerów społecznych i związków zawodowych pochodzących z kilku branż. Wspomniane badanie pokazało, że wymieniona wyżej luka płacowa ze względu na płeć, jest w przypadku podmiotów objętych postanowieniami porozumień taryfowych mniejsza, niż w innych podmiotach. Wskazywało jak struktura i proces

negocjacji taryfowych oddziałują na lukę płacową ze względu na płeć. W ramach badania stwierdzono, że większość respondentów nie rozważało układów taryfowych jako źródła zróżnicowania płac kobiet i mężczyzn. Badane osoby wskazywały na niewielki potencjał możliwości redukcji luki płacowej ze względu na płeć, na poziomie negocjacji kolektywnych. Stwierdzono również niedoreprezentowanie kobiet na poziomie podejmowania decyzji oraz w komitetach zajmujących się negocjacjami taryfowymi, a także niekorzystne dla kobiet skutki, wynikające z istniejącej struktury płacowej w zawodach zdominowanych przez kobiety.

Öffnungsklauseln und Lohnflexibilität: neue Evidenz auf Basis von verbundenen Betriebs-Beschäftigtendaten / A. Garloff, N. Gürtzgen // *Ind. Bez.* - 2015, nr 3-4, s. 217-239, rys. tab. bibliogr.

Klauzule otwarcia i elastyczność płacowa: nowe dowody na podstawie powiązanych danych przedsiębiorstwo-pracownik.

W kontekście opinii o tzw. braku elastyczności systemu taryfowego na szczeblu ogólnie obowiązującym i branżowym, autorzy zwrócili uwagę na podejmowane od lat 90-tych próby pomocy firmom objętym postanowieniami układów taryfowych, w dopasowaniu ich polityki płacowej. Jednym z rozwiązań służących uelastycznieniu branżowych układów taryfowych były klauzule otwarcia lub inne klauzule umożliwiające stronom porozumień taryfowych rezygnację z pewnych postanowień w nich zawartych. Do zalet tego instrumentu należy pozwolenie na kształtowanie regulacji zakładowych bez potrzeby opuszczania organizacji pracodawców, co niesie ze sobą korzyści w postaci niższych kosztów transakcyjnych. Rosnące rozpowszechnienie klauzul otwarcia

na poziomie branżowych układów taryfowych, zachęciło autorów do podjęcia empirycznej analizy konsekwencji tych klauzul, dla poziomu płac i ich struktury. Interesowało ich zwłaszcza to, czy i w jakim stopniu klauzule otwarcia przyczyniają się do lepszego dopasowania płac do specyficznych uwarunkowań przedsiębiorstw. W celu wyjaśnienia powyższej kwestii badacze sięgnęli po, pochodzące z niemieckiej bazy IAB (LIAB), powiązane dane pracownik-pracodawca obejmujące lata 2005–2007, które zawierały informacje na temat rentowności wynikającej z objęcia przez układy taryfowe oraz klauzul wyjścia na poziomie przedsiębiorstw. Uzyskane wyniki potwierdzały obserwacje innych badaczy, wskazując, że w porównaniu do firm bez tego rodzaju klauzul i ich elastyczności, firmy je stosujące mają lepiej przystosowane płace do okoliczności występujących lokalnie, co jest szczególnie istotne dla firm, które odnotowują zysk niższy od przeciętnego. Z tego powodu klauzule te są wprowadzane w firmach, które napotykają na pogorszenie sytuacji gospodarczej, a w firmach je stosujących, płace są w większym stopniu powiązane ze zmieniającą się sytuacją firmy.

Pay for performance and compensation inequality: evidence from the ECEC / M. Gittleman, B. Pierce // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, vol. 68, nr 1, s. 28-52, rys. tab. bibliogr.

Placa za efektywność a nierówność wynagrodzenia: dane z ECEC.

Wykorzystując dane pochodzące z badań Kosztów Pracodawcy, wynikających z Wynagrodzeń Pracowniczych (ECEC), autorzy analizują relacje pomiędzy płacą zależną od efektywności, a skalą nierówności w wynagrodzeniach. Rezultaty wskazują, iż zawody, w których dominuje płaca zależna od efektywności, tylko w niewielkim stopniu przyczyniły się do wzrostu nierówności wynagrodzeń w latach 1994–2010. Uzyskane wyniki są sprzeczne z tymi, jakie podawali Lemieux, MacLeod i Parent, badając relacje pomiędzy płacą zależną od produktywności a poziomem nierówności wynagrodzeń, wykorzystując Panelowe Studium Dynamiki Dochodu. Odkryli oni wówczas, że płaca związana z efektywnością odpowiadała w jednej piątej za wzrost zróżnicowania wynagrodzeń mężczyzn w latach 70. i wczesnych 90. oraz prawie w całości za zwiększenie dysproporcji płacowych górnego pułapu w badanym okresie.

Revitalisierung der Tarifpolitik durch den gesetzlichen Mindestlohn? / G. Bosch, C. Weinkopf // *Ind. Bez.* - 2015, nr 3-4, s. 305-324, rys. tab. bibliogr.

Rewitalizacja polityki taryfowej poprzez ustawową płacę minimalną?

Autorzy zajmując się zagadnieniem płacy minimalnej zwracają uwagę na fakt, iż dotąd była ona badana głównie pod kątem jej wpływu na zatrudnienie. Tymczasem wprowadzenie w Niemczech w styczniu 2015 roku płacy minimalnej, sprawiło, iż aktualne stało się również wyjaśnienie czy przyczyni się to do zwiększenia stopnia obowiązywania układów taryfowych bądź ułatwi proces zawierania powszechnie obowiązujących porozumień. Zwłaszcza, że wspomniana płaca minimalna została wprowadzona w Niemczech w ramach szerszego pakietu regulacji prawnych, służących wzmocnieniu tzw. kolektywnej autonomii. Autorów interesowało również to, czy i w jakim stopniu tzw. „efekt ripple”, zidentyfikowany w innych krajach, polegający na negocjowaniu taryfowych porozumień płacowych na wyższym poziomie, bazując na platformie związanej z płacą, z płacą minimalną, będzie również występował w Niemczech. Mając na

uwadze powyższy cel, autorzy zdecydowali się sięgnąć po doświadczenia płacy minimalnej ustalonej na poziomie branżowym oraz stworzyli, poprzez zastosowanie transferu typologii kraju do różnych branż w Niemczech, systematyczne podstawy pozwalające na uwzględnienie różnic branżowych oraz identyfikację czynników odpowiadających za wspomniane zróżnicowanie.

Wskazali jednocześnie, że nie do końca jest jasne, czy i w jakim zakresie sprawdzą się w praktyce podjęte na poziomie politycznym decyzje, dotyczące wzmocnienia systemu porozumień taryfowych w Niemczech. W omawianym przypadku dużo zależy od tego czy ustawowa płaca minimalna będzie w Niemczech wprowadzona w sposób konsekwentny i kompleksowy, zwłaszcza, że doświadczenia płynące z innych krajów pokazują, iż nie wszystkie kwestie związane z wprowadzeniem i utrzymaniem ustawowej płacy minimalnej da się przewidzieć i uregulować, co dobrze widać choćby na przykładzie brytyjskim.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Gender, work orientations and job satisfaction / M. Zou // *Work Employ. Society.* - 2015, nr 1, s. 3-22, rys. tab. bibliogr.

Płeć, orientacja zawodowa i satysfakcja z pracy.

Wykorzystując dane pochodzące z Badania Kwalifikacji, przeprowadzonego w Wielkiej Brytanii w 2006 r. autor omawia dysproporcje w zakresie satysfakcji zawodowej, w odniesieniu do obu płci i dowodzi, że obserwowane różnice wynikają z heterogeniczności w orientacji zawodowej pomiędzy mężczyznami a kobietami. Wyniki prezentowanych analiz ujawniają trzy główne wnioski. Po pierwsze wskazują, że kobiety, zarówno te zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy, jak i na pół-etatu, prezentują zdecydowanie wyższy poziom satysfakcji zawodowej niż mężczyźni. Po drugie, orientacja zawodowa w sposób ścisły implikuje zadowolenie z pracy, a relacja ta kształtuje się w sposób zróżnicowany w grupie badanych mężczyzn, kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy oraz pracowników wykonujących obowiązki w niepełnym wymiarze godzin. Po trzecie, obserwowane w badaniach odmierności

w poziomie satysfakcji zawodowej, zależą zdecydowanie od dokonanego wyboru orientacji zawodowej pracowników niezależnie od płci.

Role stressors and employee deviance: the moderating effect of social support / S.-F. Chiu, S.-P. Yeh, T.Ch. Huang // *Pers. Rev.* - 2015, nr 2, s. 308-324, rys. tab. bibliogr.

Rola stresorów a dewiacyjne zachowania pracowników: moderujący wpływ wsparcia społecznego.

Celem artykułu było zbadanie relacji pomiędzy rolą stresorów, wsparciem społecznym a dewiacyjnymi zachowaniami pracowników. Niniejsze studium bada zwłaszcza relacje pomiędzy stresorami (konflikt ról, dwuznaczność ról, przeciążenie ról) i ich wpływ na nieprawidłowe zachowania pracowników w relacjach interpersonalnych i w odniesieniu do zadań, jakie stawia przed nimi firma, a także moderującą rolę wsparcia społecznego (ze strony przełożonych i współpracowników) na wspomniane wyżej relacje. Dane do badań zebrano od 326 pracowników działu sprzedaży i obsługi klienta oraz przełożonych średniego szczebla w firmach na Tajwanie. Uzyskane rezultaty wskazują, że konflikt ról ma negatywny wpływ na zachowania interpersonalne i stosunek do zadań

pracownika w firmie. Podobnie dzieje się w przypadku zaistnienia sytuacji dwuznaczności ról – tu nieprawidłowe zachowania pracownika dotyczą głównie stosunku do zadań i organizacji. Natomiast przeciążenie wypełnianą rolą, nie wpływa negatywnie na zachowania pracownika w obu badanych kontekstach. Wsparcie ze strony współpracowników ma znaczący moderujący efekt na przeciążenie rolą i na dewiacyjne zachowania interpersonalne pracownika w firmie.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Joint responsibility of enterprises for the health and safety of their contractors' workers: recent trends in Italian law / D. Casale // *Comp. Labor Law J.* - 2014, nr 1, s. 131-148.

Wspólna odpowiedzialność przedsiębiorstw za kwestie bhp pracowników swoich usługodawców kontraktowych: najnowsze tendencje we włoskim prawie.

Ustawodawstwo rządzące umowami w zakresie dostawy produktów i usług na przestrzeni ostatnich 60 lat, stanowi przedmiot burzliwej publicznej debaty we Włoszech. Artykuł podejmuje kwestię regulacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do pracowników firm usługodawców wobec innych przedsiębiorstw. Jak wynika z prezentowanego omówienia, w ramach nowego prawa bhp dokonano rozróżnienia kontraktów pracowniczych (co wydaje się istotne dla stosowania tych zasad prawnych w zatrudnieniu i handlu). Celem wspomnianych regulacji prawnych w zakresie bhp, było nałożenie określonych zobowiązań w zakresie zaangażowania pracodawcy w dokonywanie oceny ryzyka zawodowego. Ocena ta musi być udokumentowana w formie pisemnej, zgodnie ze szczegółowymi regulacjami i wytycznymi sądowymi. Odpowiedzialność

za to spoczywa nie tylko na bezpośrednim pracodawcy, ale także na wyższych ogniwach łańcucha biznesowego, gdzie wykonuje się pracę w tej samej fizycznej przestrzeni. Opisywane tu ramy prawne nakładają wspólną odpowiedzialność za kwestie bhp, na wszystkie strony zawieranego kontraktu biznesowego, co powoduje czasami możliwość obciążenia skutkami wypadku innych ogniw łańcucha biznesowego, niż tylko bezpośredniego pracodawcę. Takie zasady prawne zostały stworzone w celu zapewnienia jednolitego bezpieczeństwa dla wszystkich pracowników łańcucha biznesowego w handlu i usługach we Włoszech.

Why do unionized workers have more nonfatal occupational injuries? / A. Donado // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 1, s. 153-183, rys. tab. bibliogr.

Dlaczego należącym do związków zawodowych pracownikom przydarza się więcej drobnych wypadków przy pracy?

Większość studiów doświadczalnych poświęconych zagadnieniu wypadków przy pracy zauważa, że istnieje powiązanie pomiędzy związkową a nie związkową dysproporcją w zakresie wypadków przy pracy. Pracownicy należący do związków ulegają większej ilości drobnych wypadków przy pracy. Wykorzystując indywidualne dane panelowe, autor bada kilka możliwych interpretacji tego zagadkowego rezultatu badań. Zauważa, że po poddaniu kontroli czynników związanych z czasem i stałych indywidualnych, okazuje się, że obserwowana dysproporcja zmniejsza się aż o 40%. Niektóre wyjaśnienia autora wskazują nawet, wbrew wcześniejszym badaniom w literaturze przedmiotu, na niewielki wpływ samego czynnika przynależności do związków zawodowych, na prawdopodobieństwo i częstotliwość ulegania wypadkom przy pracy, nie mającym śmiertelnego charakteru.

VII. PRAWO PRACY

Zob. też poz. 4.

Danish and British protection from disability discrimination at work - past, present and future / J. Lane, N. Videbaek Munkholm // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 91-113.

Duńska i brytyjska ochrona przed dyskryminacją z tytułu niepełnosprawności - przeszłość, teraźniejszość i przyszłość.

Dania i Wielka Brytania są członkami Unii Europejskiej od 1973 r. W sposób prawie jednakowy w wymiarze czasowym i zakresowym, przyjęły zarówno rozwiązania unijne jak i innych organizacji międzynarodowych (ONZ i Rada Europy). Artykuł prezentuje rozważania oparte na istniejących raportach, analizach akademickich oraz przypadkach spraw prawnych związanych z dyskryminacją na gruncie niepełnosprawności. Ujawniają one niektóre istotne różnice dotyczące poziomów ochrony, które przyjęły poszczególne państwa w ramach obowiązującego ustawodawstwa i sądownictwa, ale także innych mechanizmów, które wykraczają poza te tradycyjne uregulowania, takich jak

rokowania zbiorowe w miejscu pracy. O ile Wielka Brytania ma długą historię wspierania osób niepełnosprawnych we wszystkich aspektach ich życia społecznego, to Dania jest liderem rozwiązań socjalnych, zapewniających równość na rynku pracy. Oba kraje poniosły jednak porażkę w zakresie stwarzania równych szans w zatrudnieniu dla osób niepełnosprawnych. Autorzy pracy zauważają, że ani ścisłe zobowiązania nałożone przez UE na rządy krajowe, ani metoda liberalna pozostawiająca swobodę decydowania o poziomie ochrony dla niepełnosprawnych w toku prowadzonych negocjacji zbiorowych, nie wydają się być rozwiązaniem zadowalającym. Innym rozwiązaniem może być natomiast przyjęcie teorii zasadniczego zróżnicowania, która koncentruje się na osobistych zdolnościach i możliwościach człowieka i wzbogacaniu społeczeństwa przez jednostki. Podobny sposób myślenia zdaje się emanować z duńskiej agencji pracy Specialisterne, która działa z sukcesem na rzecz zatrudnienia osób z autyzmem. Kraje takie, jak Dania i Wielka Brytania powinny, zdaniem autorów pracy, wiele uczyć się od siebie wzajemnie, aby skutecznie bronić bastionu równości w miejscu pracy.

Discrimination against part-time and fixed-term workers: a critical legal positivist analysis / H. Petterson // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 47-66.

Dyskryminacja pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i na czas określony: krytyczna analiza z pozycji pozytywizmu prawnego.

Dyrektywa Unii Europejskiej w sprawie Zatrudnienia w Niepełnym Wymiarze Czasu Pracy i na Czas Określony, rozszerza prawo przeciw dyskryminacji w zatrudnieniu na specyficzne typy umów o pracę, które dotychczas tradycyjnie były regulowane ściślej za pomocą odrębnych uregulowań. W prezentowanym artykule, prawo przeciwdziałające dyskryminacji w zatrudnieniu, jest analizowane jako wyraz konfliktu pomiędzy rzeczywistym a formalnym podporządkowaniem pracownika z jednej strony, a niezależnym prawnym założeniem jego indywidualnej autonomii z drugiej. Inspirację do rozważań stanowi krytyczny pozytywizm prawny Kaarlo Tuoriego oraz koncepcja prawa społecznego sformułowana przez Francois Ewalda. Z tej perspektywy omówione zostało prawo casusów w dziedzinie dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym

wymiarze i na czas określony. Autor pracy dowodzi, iż terminy takie jak, bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja oraz porównywalność przypadków prawnych w tym zakresie, opisują obszar walki interesów, która stanowi jądro przedmiotu ustawodawstwa przeciwdziałającego dyskryminacji.

The evolution of labor law in three Asian nations: an introductory comparative study /
S. Cooney [et al.] // *Comp. Labor Law J.* - 2014, nr 1, s. 23-68.

Ewolucja prawa pracy w trzech krajach azjatyckich: wstępne stadium porównawcze.

Badacze akademicki z zakresu prawa pracy, którzy z największym zainteresowaniem zajmowali się analizą systemów regulacji rynku pracy ponad granicami państwowymi, skupili swoją uwagę na rynkach pracy krajów rozwijających się. Celem studium, które wpisuje się w nurt tych dociekań, było zbadanie historycznych uwarunkowań ewolucji prawa pracy w trzech krajach azjatyckich: Indiach, Indonezji i Chinach. Podstawowym zagadnieniem rozważań zawartych w pracy była próba zrozumienia i interpretacji „prawnych założeń” (zakresu, w jakim systemy rynku pracy w badanych krajach zostały ukształtowane przez styl przyjętych regulacji prawnych) oraz zasięgu, w jakim systemy prawa pracy tych krajów zmieniły się pod presją tendencji globalizacyjnych gospodarki światowej. Autorzy dowodzą, że o ile nowoczesne systemy prawa pracy

w trzech krajach azjatyckich, w swoich początkach wzorowały się na regulacjach przyjętych w państwach zachodnich (niezależnie od tego, czy były narzucone siłą, czy też przyjęte dobrowolnie w okresie kolonizacji), to rozwijały się następnie w zupełnie innych kierunkach, niż wzory regulacji obowiązujące w krajach zachodnich. Prezentowane analizy kwestionują dotychczasowe formy oceny badawczej, które przywiązywały szczególną wagę do opisu „rodziny prawnej”, do jakich należały dane rozwiązania. Dotychczasowe taksonomie opierały się na koncepcji „instytucjonalnej transplantacji”, tzn. uznawały, że poszczególne kraje mają swoje style regulacji prawnych, które wynikają ze źródeł/wzorców przyjętego prawa. Jeśli jednak nigdy w pełni nie zostały przeszczepione na dany grunt wzorcowe instytucje prawne lub proces ten dokonał się na różne sposoby, to trudno znaleźć, zdaniem autorów pracy, mechanizm kształtujący styl regulacji prawnych w zakresie rynku pracy odzwierciedlający przyjęty wzorzec. Mechanizm ten może raczej znajdować się poza instytucjami rynku pracy i stanowić przeciwwagę wobec zmian, jakie zachodzą w samym oryginalnym systemie, jaki został zaadaptowany.

The role of mandatory ADR and agency engagement in resolving employment discrimination complaints: an Australian perspective / Th. MacDermott // *Int. J. Comp. Labour Law Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 27-46.

Rola obowiązkowego Alternatywnego Systemu Rozwiązywania Sporów a zaangażowanie agencji w rozpatrywanie skarg dotyczących dyskryminacji: perspektywa australijska.

Wiele sądów pracy na świecie, pragnąc uczynić procesy rozwiązywania sporów dotyczących dyskryminacji w zatrudnieniu sprawiedliwymi, dostępnymi i tanimi, walczy obecnie z wyzwaniem, przed jakim stoją w czasie rozpatrywania tego typu skarg. Niniejszy artykuł analizuje powyższy problem z perspektywy australijskiej w świetle porównywalnych rozwiązań przyjmowanych w tym zakresie w Wielkiej Brytanii. Duży nacisk położono na analizę wdrażania obowiązkowego Alternatywnego Systemu Rozwiązywania Sporów. Dokonując we wspomnianym kontekście krytycznej oceny tego autorka artykułu dowodzi, iż wprowadzona w jego ramach możliwość zaangażowania

się organizacji praw człowieka oraz innych agencji i stowarzyszeń tego rodzaju w zakresie doradztwa i pomocy prawnej na rzecz osób indywidualnych w ramach prowadzonych sporów, ułatwia ich rozwiązywanie, zwłaszcza w przypadku skarg związanych z dyskryminacją w zatrudnieniu.

The shift in regulatory focus from employment to work relationships: critiquing reforms to Australian and U.K. occupational safety and health laws / P. Harpur, Ph. James // *Comp. Labor Law J.* - 2014, nr 1, s. 111-130.

Przesunięcia w zakresie kluczowych regulacji, od zatrudnienia w kierunku relacji zawodowych: krytyka reform prawa bhp w Australii i Wielkiej Brytanii.

Kluczową koncepcją prawną w zakresie pracy i stosunków zatrudnienia jest rozróżnienie pomiędzy zatrudnieniem a innymi formami pracy zarobkowej. Niniejszy artykuł dowodzi, iż umowy o pracę stanowią jedyną formę organizowania pracy zarobkowej, a twórcy prawa pracy powinni obecnie stworzyć dla celów badawczych modele odzwierciedlające aktualne źródła słabości aktualnych form zatrudnienia. W szczególności, jak to podkreślono w części drugiej artykułu, o ile prawo pracy i zatrudnienia wykorzystuje stosunki zatrudnienia jako formę ochrony pracy, to międzynarodowe modele łagodnego prawa stanowią uznanie moralnej odpowiedzialności za obszar relacji rozciągającej się poza stosunkami zatrudnienia. Autorzy artykułu konsekwentnie wykorzystują

najnowsze regulacje w zakresie bhp z Australii i Wielkiej Brytanii, w celu zilustrowania walki na rzecz zapewnienia, że prawa te regulują wszystkie formy stosunków pracy na poziomie firmowym i krajowym. Dowodzą tym samym, że tendencja ta odzwierciedla szersze spojrzenie na regulacje relacji zawodowych w międzynarodowych modelach. Analizują, w jaki sposób prawo w zakresie bhp, we wspomnianych wyżej krajach, zostało wykorzystane w celu rozszerzenia ochrony na te formy pracy zarobkowej, które nie stanowią typowych stosunków zatrudnienia i jakie niesie to za sobą implikacje natury politycznej.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Not all that glitters is gold: long-term care reforms in the last two decades in Europe / C. Ranci, E. Pavolini // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2015, nr 3, s. 270-285, rys. tab. bibliogr.

Nie wszystko złoto, co się świeci: reformy opieki długoterminowej w ostatnich dwóch dekadach w Europie.

Z obszarów, które w wielu krajach od lat 90-tych doświadczały zmian w zakresie polityki państwa dobrobytu, była opieka długoterminowa oraz opieka nad dziećmi. Autorzy przyznają, że transformacja jaka zaszła w ostatnich latach we wspomnianych obszarach, stanowiła doskonałą okazję do zbadania warunków oraz instytucjonalnych mechanizmów, poprzez które współczesne systemy opiekuńcze zarządzały zmianami realizowanych polityk celem dopasowania ich do ekspansji praw socjalnych. Proponują przyjrzeć się politycznej i instytucjonalnej dynamice, oraz ich socjalnym i politycznym konsekwencjom, które sprawiły, iż zmiany były możliwe. Analizując okres od lat 90-tych do 2010 roku, autorzy postanowili wyjaśnić przyczyny reformy, które miały miejsce w niektórych krajach europejskich. W tym celu zrekonstruowali politykę reform

opieki długoterminowej oraz omówili sposoby w jaki te procesy się odbywały. Jednocześnie autorzy stawiali tezę, iż zmiany instytucjonalne w polityce długoterminowej opieki miały miejsce za sprawą pewnej dynamiki instytucjonalnej, w której kontynuowanie nie było tak istotne i gdzie napięcie i sprzeczności odgrywały ważną rolę. W ramach swej analizy stwierdzili, że wprawdzie poziom uniwersalizmu wzrósł w Europie, ale w części stanowił on nowe formy uniwersalizmu restrykcyjnego, który był związany z istniejącymi ograniczeniami budżetowymi.

The not-very-rich and the very poor: poverty persistence and poverty concentration in Sweden / C. Mood // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2015, nr 3, s. 316-330, rys. tab. bibliogr.

Nie za bogaci i bardzo biedni: utrzymujące się ubóstwo i koncentracja ubóstwa w Szwecji.

Poglądy, jakoby ubóstwo w krajach zachodnich charakteryzowało się przepływami do i z ubóstwa i nie przybierało uporczywego charakteru, były wynikiem skupienia się badaczy na zagadnieniu jego tranzycji i podpieraniu się teoriami indywidualizacji i demokratyzacji. Tymczasem fakty, pochodzące z licznych krajów zachodnich, wskazują na coś zupełnie przeciwnego, mianowicie na występowanie ubóstwa trwałego. Zachęciło to autora, do zajęcia się kwestią trwałości ubóstwa w połączeniu z jego koncentracją. Postanowił on zrezygnować z zajęcia się analizą dynamiki ubóstwa, na rzecz próby lepszego zrozumienia jego uporczywego charakteru oraz poszukiwania nowych instrumentów przydatnych przy jego pomiarze. Był zainteresowany wielkością grupy

osób pozostających w uporczywym ubóstwie oraz długością czasu jaki w nim pozostawali, a także to jaki odsetek w populacji stanowili.

W celu wyjaśnienia powyższych, wykorzystano dane populacji szwedzkiej za lata 1990–2007, pozwalając tym samym na uniknięcie problemów, na które napotykali inni badacze zjawiska ubóstwa. Autorowi udało się znaleźć dowody na to, że opis ubóstwa jako doświadczenia o charakterze tranzycji, wynikał z nieporozumienia polegającego na skupieniu się na kohortach napływających do ubóstwa. Szczegółowa analiza ujawniła, iż większość okresu ubóstwa dotyczyła osób będących w nim co najmniej przez 5 lat. Tymczasem w Szwecji zjawisko to koncentruje się w obrębie stosunkowo niewielkiej populacji (około 4%) i jest korzystne dla prowadzenia polityki socjalnej, której działania mogą być ściśle ukierunkowane na wspomnianą grupę.

The role of education for poverty risks revisited: couples, employment and profits from work-family policies / T. Troger, R. Verwiebe // *J. Eur. Soc. Policy.* - 2015, nr 3, s. 286-302, rys. tab. bibliogr.

Rola edukacji dla ponownego zagrożenia ubóstwem: pary, zatrudnienie i profity z polityki praca-rodzina.

Autorzy zwracają uwagę na zagrożenie ubóstwem, jakie występuje w społeczeństwach państw zachodnich, gdzie w przypadku braku udziału członków rodzin w zasobach siły roboczej, szczególnie zagrożeni są nim rodziny z małymi dziećmi i te z niskim wykształceniem. W wielu krajach europejskich dostrzeżono niebezpieczeństwo i uruchomiono politykę wspierającą udział rodziców w rynku pracy oraz inne inicjatywy wspierające rodziny. Niemniej jednak dotychczasowi badacze zjawiska ubóstwa, nie potwierdzali wpływu efektów zatrudnienia związanych z polityką rodziną na ryzyko ubóstwa wśród osób ze względu na ich wykształcenie. Zachęciło to autorów do sięgnięcia po dane z EU-SILC za lata 2005–2010, oraz wskaźniki polityk z projektu Multilinks.

Posłużyły one do zbadania wpływów pracy, związanych z realizowanymi politykami rodzinnymi, na ryzyko występowania ubóstwa wśród różnych grup ze względu na wykształcenie. Przeprowadzona analiza w oparciu o modele wyskalowane na ponad 120 tysięcy gospodarstw domowych posiadających dzieci do 6 lat, pochodzących z 25 krajów UE, miała pomóc w ustaleniu czy istnieje związek pomiędzy pracą związaną z podejmowanymi politykami rodzinnymi a byciem narażonym na ryzyko ubóstwa, a także to, czy stosowane polityki są zbliżone, w przypadku podejmowanych działań wobec różnych grup z uwzględnieniem poziomu wykształcenia. Skoncentrowanie się na parach z dziećmi wynikało z przeświadczenia, że istnieje powiązanie pomiędzy specyficznymi ze względu na wykształcenie wzorami zatrudnienia wśród takich par a ryzykiem ubóstwa na poziomie mikro. W ramach badania potwierdzono przypuszczenia o istnieniu zróżnicowania ze względu na wykształcenie. W kontekście polityk wspierających opiekę nad dziećmi stwierdzono, że najsilniejszy efekt redukcji ubóstwa występował u kobiet ze średnim wykształceniem, natomiast polityki dotyczące opieki nad dziećmi w wieku 3-5 lat w pełnym wymiarze czasu, wpływały na redukcję ryzyka ubóstwa tylko u kobiet ze średnim lub wysokim wykształceniem.

Sozialstaat 4.0 - Tarifbindung und Arbeitszeit entscheiden / J. Hofmann, T. Smolenski // *WSI Mitt.* - 2015, nr 6, s. 466-472, tab.

Państwo socjalne 4.0 - objęcie postanowieniami układów taryfowych oraz czas pracy mają decydujące znaczenie.

Autorzy w artykule omawiają kolejne fazy istnienia państwa socjalnego w Niemczech, ze szczególnym odniesieniem się do podejmowanych w jego ramach polityk związanych z rynkiem pracy oraz dotyczących czasu pracy i układów taryfowych. Ich zdaniem, na przestrzeni minionych dekad miały miejsce istotne zmiany, zarówno w obszarze samego państwa socjalnego, jak i prowadzonych w jego ramach polityk. W celu zwiększenia czytelności zachodzących zmian w funkcjonującym w Niemczech modelu państwa socjalnego, badacze wprowadzili kilka okresów czasowych, które wyróżniały się nie tylko obowiązującym nurtem, zarówno w zakresie czasu pracy, ale i w zakresie układów taryfowych. Pierwszy okres obejmował przedział do lat 80-tych i tzw. uregulowane państwo socjalne, drugi okres do momentu ostatniego kryzysu finansowego,

natomiast trzeci dotyczył terażniejszości. W pierwszym okresie obowiązywał dogmat tzw. normalnych stosunków pracy, a zatrudnienie pozwalało na utrzymanie całej rodziny. Kolejny charakteryzowały się już deregulacją państwa socjalnego na skutek presji globalizacyjnej i wprowadzania szerokiej elastyczności czasu pracy oraz rozwarstwieniem rynku pracy. Ostatni z omawianych okresów charakteryzował się nieśmiałą próbą powrotu państwa socjalnego, które zaczęło podejmować pierwsze wysiłki mające przywrócić pierwotne znaczenie normalnych stosunków pracy. W tym okresie zatrzymany został również spadek znaczenia układów taryfowych oraz liczby osób nimi objętych. Autorzy przedstawiali swoją wizję państwa socjalnego tzw. 4.0. Powinno ono w sposób instytucjonalny zapewniać zabezpieczenie osób pracujących oraz przy uwzględnieniu digitalizacji rynku pracy i zachodzących zmian demograficznych, zapewnić samookreślenie i uczestnictwo w zintegrowanym państwie socjalnym. Docelowy model przewidywał również integrację państwowych, taryfowych i zakładowych interwencji w zakresie kształtowania czasu pracy. W jego ramach powinien nastąpić dalszy rozwój zakładowych koncepcji współuczestniczenia.

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

Zob. też poz. 6, 29, 30, 31.

Labour market governance and the creation of outsiders / C. Crouch // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 1, s. 27-48, rys. bibliogr.

Zarządzanie rynkiem pracy a tworzenie outsiderów.

Debaty na temat reform rynku pracy w Europie dotyczą głównie roli prawa ochrony zatrudnienia. Podnosi się kwestię negatywnego wpływu tych regulacji na poziom zatrudnienia (ograniczenie) oraz tworzenie podziałów na ludzi aktywnych chronionych na rynku pracy (głównie w sektorze publicznym) i wykluczonych z niego, pozostających bez ochrony (sektor prywatny). Wykorzystując dane pochodzące ze studiów przypadku, artykuł analizuje założenie, iż polityka ochrony rynku pracy i działalność związków zawodowych, wpływa w dużej mierze na narastanie podziałów na tych, którzy są włączeni w rynek pracy i na tych, którzy znajdują się poza nim. Studia przypadku wskazują na trendy rozwojowe w zakresie zasięgu prowadzonych rokowań zbiorowych dotyczących ochrony zatrudnienia w sektorach zdrowia i inżynieryjnym, w badanych siedmiu krajach Europy Zachodniej i Środkowej. Autor po przeprowadzeniu analiz

zauważa, że strategie zarządzania oraz interakcje pomiędzy zarządzającymi a związkami zawodowymi, wpływają w znaczącym stopniu na dynamikę rozwoju nieregularnego zatrudnienia, kształtując warunki i zasady ochrony pracy, a tym samym zarówno wykluczenia, jak i włączenia pracowników w rynek pracy.

Tarifpolitischer Halbjahresbericht - Eine Zwischenbilanz der Lohn- und Gehaltsrunde 2015 / R. Bispinck // *WSI Mitt.* - 2015, nr 6, s. 436-446, tab. bibliogr.

Polityczne półroczne negocjacje taryfowe - międzybilans rundy płacowej 2015.

Autor w swoich rozważaniach postanawia skupić się na negocjacjach taryfowych prowadzonych w ramach rundy płacowej w I półroczu 2015 roku w Niemczech. Charakteryzując otoczenie gospodarcze w jakim przyszło prowadzić negocjacje stronom porozumień taryfowych, przypomina, że korzystne warunki gospodarcze, w postaci postępującego wzrostu gospodarczego, a także korzystna sytuacja na rynku pracy, wyrażająca się obok spadku liczby bezrobotnych i zmniejszenia się stopy bezrobocia również wzrostem liczby zatrudnionych spowodowały, że związki zawodowe zgłaszały, podobnie jak w poprzednim roku, wysokie aspiracje w zakresie wzrostu płac, które w zależności od branży, oscylowały w granicach od 4,8 do 6,4%. Obok oczekiwań w zakresie wzrostu płac, związki zawodowe wysuwały, podobnie, jak w trakcie poprzednich rund, negocjacji taryfowych, dodatkowe żądania obejmujące tzw. komponent

sojalny. W omawianym okresie negocjacje taryfowe były prowadzone w poszczególnych branżach w różnych miesiącach roku, co wynikało z terminów wcześniej zawartych porozumień płacowych. W okresie I półrocza realny wzrost zawartych porozumień płacowych był znacznie niższy od pierwotnych oczekiwań podwyżek zgłaszanych przez związki zawodowe i niższy w stosunku do wyników negocjacji taryfowych z poprzedniego roku, gdy przeciętny nominalny wzrost płacy zgodnie z układami taryfowymi wynosił ponad 3,0%, podczas gdy w omawianym okresie objęci porozumieniami taryfowymi zatrudnieni (ok. – 14,2 mln osób z różnych branż) mogli liczyć na przeciętny wzrost wynagrodzeń o 2,9%. Niemniej oznaczało to osiągnięcie celu przez związki zawodowe w postaci realnego wzrostu wynagrodzeń. Nie obyło się niestety bez pewnych konfliktów, gdyż wspomniana runda negocjacji taryfowych była świadkiem poważnych sporów zatrudnionych, które dotyczyły zwłaszcza służb socjalnych i opiekuńczych, Deutsche Post AG, czy wreszcie Deutsche Bahn AG, który toczył spór z niemieckim związkiem zawodowym maszynistów kolejowych i którego nie udało się rozstrzygnąć od 2014 roku pomimo szeregu strajków.

Will workers have a voice in China's „socialist market economy”? The curious revival of the workers congress system / C. Estlund // *Comp. Labor Law J.* - 2014, nr 1, s. 69-106.

Czy pracownicy utrzymają prawo głosu w „socjalistycznej gospodarce rynkowej” w Chinach? Zadziwiająca odnowa systemu kongresu pracowniczego.

Artykuł dokonuje krótkiej i treściwej analizy ewolucji organizacji, stanowiącej reprezentację chińskich pracowników o nazwie „Kongres Reprezentacji Pracowników Umysłowych i Fizycznych”, jedynej uznanej za legalną w tym kraju federacji związkowej. Autor pracy zastanawia się nad zadziwiającą renowacją tej organizacji pracowniczej w dzisiejszych Chinach. Co oznacza ten fakt dla pracowników i firm działających na terenie tego kraju? Co mówi o kształcie „socjalistycznej gospodarki rynkowej”? Zdaniem autora artykułu, władze Chin reaktywując działanie Kongresu, miały na celu wzmocnienie roli pracowników w zarządzaniu firmami, zwłaszcza w ogromnym sektorze państwowych przedsiębiorstw, mniej w sektorze prywatnym. Przywódcy chińscy,

w ramach gospodarki planowej, „prywatyzując” w sposób korporacyjny firmy pragnęli, aby przypominały one przedsiębiorstwa kapitalistyczne rozwiniętych gospodarczo krajów świata, ale ponownie w pewnym stopniu „socjalistycznych”. Spojrzenie na działalność Kongresu i zmieniający się status prawny tej organizacji, pozwala na dokonanie wglądu w koncepcję chińskich władz dotyczącą funkcjonowania firm na nowym etapie socjalistycznej gospodarki rynkowej. Czy podstawową rolą pracowników jest być współzarządzającymi firmą, czy też sprzedawcami ujednocionej siły roboczej do najbardziej dochodowych korporacji? Na to kluczowe pytanie niełatwo jest autorowi pracy znaleźć odpowiedź.

Zum Zusammenhang von prekären Beschäftigungsbedingungen und Interessenvertretung im Dienstleistungssektor / I. Dingeldey, T. Schröder, T. Kathmann // *Ind. Bez.* - 2015, nr 3-4, s. 240-259, tab. bibliogr.

Wewnętrzne relacje warunków niepewnego zatrudnienia i przedstawicieli interesów w sektorze usług.

Autorzy zwracają uwagę na rozszerzenie się znaczenia sektora usług oraz rosnącego zatrudnienia, które wraz ze wzrostem aktywności zawodowej kobiet prowadziło w Niemczech od lat 90-tych do erozji instytucji reprezentacji kolektywnych interesów, wzrostu skali atypowego zatrudnienia i ekspansji sektora niskopłatnej pracy. Jednak pomimo rosnącego znaczenia sektora usług dla niepewnego zatrudnienia, jak dotąd, badacze niewiele uwagi poświęcali sprawie strukturalnych, wewnętrznych związków pomiędzy wzrostem niepewnych warunków zatrudnienia a słabnącym znaczeniem kolektywnego reprezentowania interesów pracowników. Ponadto, do tej pory heterogeniczność warunków niepewnego zatrudnienia była podobnie, jak reprezentatywność

jak reprezentatywność interesów według branż i zawodów, przedstawiana w sposób opisowy. Skłoniło to badaczy do podjęcia próby przyjrzenia się strukturze wewnętrznych relacji pomiędzy przedstawicielstwem interesów pracowników a warunkami niepewnego zatrudnienia panującymi w różnych zawodach sektora usług. W szczególności starali się znaleźć odpowiedź na pytanie czy członkostwo w radzie zakładowej, bądź w związkach zawodowych, chroni przed niepewnymi warunkami zatrudnienia, a także jak wygląda podział dla wybranych zawodów, ze względu na przynależność do związków czy formy niepewnego zatrudnienia. Tym samym starano się ustalić, jak wygląda funkcja ochronna przedstawicieli interesów pracowników w przypadku niepewnego zatrudnienia w sektorze usług. Analiza studiów obejmujących obszar utrzymania czystości, asystentów medycznych i opiekunów dzieci pokazała, że udział reprezentacji interesów pracowników w niepewnym zatrudnieniu jest niewielki, niemniej w dalszym ciągu pozostaje ona skutecznym sposobem na ochronę pracowników przed niepewnymi warunkami zatrudnienia. Natomiast słabość reprezentacji interesów pracowników, bądź jej brak, jest wynikiem zaostżenia się prekaryzacji.

INDEKS ALFABETYCZNY

Arensbergen P. Van 26

Ashikali T. 18

Avdagic S. 4

Bispinck R. 48

Bosch G. 33

Bunnen G. van 22

Burgoon B. 17

Cafferkey K. 16

Casale D. 36

Charlesworth S. 3

Chiu Su-Fen 35

Cooney S. 40

Cotton E. 12

Cross Ch. 8

Crouch C. 47

Dekker R. 7

Dingeldey I. 50

Donado A. 37

Dundon T. 16

Earlie E. K. 8

Eichhorst W. 13

Ellershaw J. 20

Estlund C. 49

Fabbietti P. 27
Flower R. 20
Flynn A. 8
Freitas da Costa Freire C.M. 19

Garloff A. 31
Gärtner D. 30.
Gërkhani K. 25
Gittleman M. 32
Groeneveld S. 18
Gürtzgen N. 31

Halvorsen K. 1
Harpur P. 42
Hebl R. 9

Heiden M. 14
Hofmann J. 46
Huang Tun Chun 35

James P. 42

Kathmann T. 50
Khoreva V. 21
Köhler Ch. 6
Koster F. 25

Lamura G. 27
Lane J. 38
Latukha M. 28

MacDermott T. 41
Macdonald F. 3
Machado Azevedo R.M. 19
Maden C. 24
McGee A.D. 10
McHenry P. 5
Mood C. 44
Mooi-Reci I. 7

Nesheim T. 23

Pasamar S. 15
Pavolini E. 43
Pettersson H. 39
Pierce B. 32
Principi A. 27

Raess D. 17
Ranci C. 43
Ridgway O'Brien K. 9
Rodwell J. 20

Schmid G. 11
Schröder T. 50
Schulten T. 29
Sesselmeier W. 6
Smith J. 23
Smolenski T. 46
Struck O. 6
Swider S. 2

Taskin L. 22
Thunnissen M. 26
Troger T. 45

Vaiman V. 21
Valle R. 15
Verwiebe R. 45
Videbaek Munkholm N. 38

Weinkopf C. 33
Wel K.A. van der 1

Yeh Shih-Pin 35

Zou M. 34

Wydajność pracy na przepracowaną godzinę
(w euro)

Kraj	2010	2011	2012	2013
Austria	38,9	39,1	39,5	39,9
Belgia	45,9	45,8	45,7	45,9
Bułgaria	4,5	4,7	4,8	4,9
Cypr	21,3	21,2	21,5	21,6
Czechy	13,0	13,3	13,2	13,1
Dania	52,4	52,5	52,6	53,4
Estonia	10,9	10,8	11,2	11,4
Finlandia	39,4	40,0	39,5	39,7
Francja	44,7	45,3	45,4	45,6
Grecja	20,4	19,9	20,2	20,2
Hiszpania	30,0	30,4	31,5	32,1
Holandia	46,0	46,1	45,6	45,8
Irlandia	48,2	50,1	50,4	48,8
Litwa	9,4	10,1	10,3	10,6

cd. Wydajność pracy na przepracowaną godzinę
(w euro)

Kraj	2010	2011	2012	2013
Łotwa	7,6	7,9	8,2	8,4
Luksemburg	60,0	59,5	58,2	.
Malta	15,2	14,2	14,5	.
Niemcy	41,7	42,4	42,6	42,8
Polska	9,8	10,2	10,4	10,6
Portugalia	16,7	16,9	17,0	17,1
Rumunia	5,3	5,4	5,4	5,6
Słowacja	12,3	12,6	12,8	13,2
Słowenia	20,6	21,4	21,3	21,4
Szwecja	44,0	44,4	44,9	45,5
W. Brytania	39,8	40,0	39,3	39,2
Węgry	11,0	11,0	11,3	11,5
Włochy	32,5	32,5	32,2	32,2
UE 28	31,4	31,8	31,9	32,1

Źródło: Eurostat.