



ISSN 0209357 X

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

(przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze)

11

WARSZAWA

2015

GLÓWNA 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	1-11
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy	12-15
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi	-
IV. Wynagrodzenie	16-30
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy	31-34
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP	-
VII. Prawo pracy	35-37
VIII. Zabezpieczenie społeczne	38-40
IX. Warunki i jakość życia	41-46
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza	47-50
Indeks alfabetyczny	117
Tablica statystyczna: Zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w 2013 r.	

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM
I ICH SKRÓTÓW

- Br. J. Ind. Relat.* – British Journal of Industrial Relations, London 2015 nr 4
Ind. Labor Relat. Rev. – Industrial and Labor Relations Review, New York 2015 nr 5
Ind. Relat. – Industrial Relations, Oxford 2015 nr 4
J. Aging Soc. Policy – Journal of Aging and Social Policy, Binghamton 2015 nr 4
J. Labor Econ. – Journal of Labor Economics, Chicago 2015 nr 4
Labour, Cambridge 2015 nr 4
Labour Econ. – Labour Economics, Amsterdam 2015 vol. 36, 37
Work Stress – Work and Stress, London 2015 nr 4

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. 19, 23, 36.

Do geographical mobility requirements for the unemployed affect their exit rate to work? Evidence from a policy change / B. Hofmann // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 5, s. 1195-1219, tab. bibliogr.

Czy wymogi geograficznej mobilności wobec bezrobotnych wpływają na ich rezygnację z podejmowania pracy?

Zmiany dotychczasowej polityki w Niemczech, dotyczącej wymogów, które muszą spełnić osoby bezrobotne poszukujące zatrudnienia, dotyczące ich geograficznej mobilności, spowodowały z jednej strony utratę przez wiele osób uprawnień do świadczenia z tytułu bezrobocia, a z drugiej wpłynęły na rezygnację z podjęcia przez nie zatrudnienia. Sytuacja ta dotyczy głównie mężczyzn nieposiadających rodzin, których szanse na ponowne zatrudnienie są oceniane w ich rodzinnym regionie jako niskie. Autor pracy zauważa równocześnie, że po roku obowiązywania nowej polityki, nastąpił wzrost zatrudnienia kobiet nieposiadających dzieci, które żyją na obszarach relatywnie wysokiego bezrobocia o 4,6%. Kobiety odpowiedziały na zmiany polityki wobec

bezrobotnych, podejmując pracę zarówno oferowaną na lokalnym rynku pracy, jak i równie chętnie na innych obszarach kraju. Niestety brak jest dowodów na podobne zachowania zwiększające mobilność bezrobotnych mężczyzn poszukujących pracy.

Financial incentives and labour market duality / C. Berson, N. Ferrari // *Labour Econ.* - 2015, vol. 37, s. 77-92, rys. tab. bibliogr.

Bodźce finansowe i dwoistość rynku pracy.

Francuski rynek pracy jest podzielony na pracowników mających stałe zatrudnienie i tych, którzy mają umowy na czas określony z występującymi między nimi okresami bezrobocia. Jedną z polityk mających na celu ograniczenie tego stanu dualności jest system zachęt finansowych mogących skłonić pracodawców do wydłużania czasu trwania umowy o pracę lub zawierania umów o pracę na czas nieokreślony. Autorzy opracowali model analityczny dopasowany do właściwości francuskiego rynku pracy i wykorzystujący dane z francuskiej gospodarki. Na jego podstawie doszli do wniosku, iż wprowadzenie opodatkowania umów krótkoterminowych (np. praca tymczasowa, okresy próbne, umowy na czas określony) zmniejsza ich udział w całkowitej strukturze zatrudnienia, ale zmniejsza także elastyczność rynku pracy i obniża wydajność pracy. Ponadto stwierdzono, że finansowe zachęty stosowane w przypadku zawierania

umów o pracę na czas nieokreślony, również zmniejszają dwoistość rynku pracy nie wywierając negatywnego wpływu na jego elastyczność i wydajność.

Globalized labour markets? International rent sharing across 47 countries / P. S. Martins, Y. Yang // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 664-691.

Globalne rynki pracy? Międzynarodowy podział renty ekonomicznej na obszarze 47 krajów.

Autorzy udowadniają wpływ podziału renty ekonomicznej na rozwój współzależności rynków pracy na całym świecie. Badania przeprowadzono na ponad 2 tysiącach firm międzynarodowych i ponad 5 tysiącach ich filii w 47 krajach, gdzie mieszczą się centrale i firmy-córki. Celem przeprowadzonych badań była także analiza czynników mających wpływ na podział zysków między firmami-matkami i firmami-córkami. W efekcie uzyskano istotne dowody na to, iż firmy międzynarodowe dzielą się zyskami w skali międzynarodowej, płacąc wyższe wynagrodzenia swoim pracownikom w zagranicznych filiach w sytuacji kiedy zyski centrali rosną. Natomiast zysk wypracowany przez filie nie przekłada się na zarobki w firmach-matkach. Zjawiska te mają miejsce nie tylko w Europie, ale dotyczą także transferów międzykontynentalnych. Ponadto

podział renty ekonomicznej jest znaczniejszy w przypadku, kiedy filie są ulokowane w krajach o specyficznych cechach charakterystycznych, takich jak niższy poziom rozwoju gospodarczego lub niższe podatki, zaś minimalizuje go liczba filii. Inne cechy charakterystyczne mające wpływ na zakres podziału zysków to czynniki kulturowe, technologiczne oraz aktywność związków zawodowych. Zdaniem autorów zjawiska te są spójne z cenami transferowymi i uwarunkowaniami w zakresie negocjacji.

Immigrants, domestic labor and women's retirement decisions / G. Peri, A. Romiti, M. Rossi // *Labour Econ.* - 2015, vol. 36, s. 18-34, tab. bibliogr.

Imigranci, rynek krajowy i decyzje kobiet o przejściu na emeryturę.

W kontekście włoskim, gdzie jak przypomniano, udział kobiet w rynku pracy utrzymuje się na jednym z najniższych poziomów w Europie, starano się wyjaśnić kwestię tego, jak zmiany w lokalnej podaży imigrantów wpływają na podaż pracy oraz decyzje przechodzenia na emeryturę kobiet, w stosunku do mężczyzn, w wieku powyżej 55 lat. Autorzy skupili się w swojej pracy na efekcie oddziaływującym poprzez podaż pracy imigrantów, która stanowi substytucję dla pracy kobiet w gospodarstwach domowych, w tym przy opiece nad starszymi rodzicami. W prezentowanej analizie posłużono się danymi włoskich gospodarstw domowych, które zawierały informacje nt. planowanego wieku przejścia na emeryturę, podaży pracy i struktury rodziny w latach 2000–2008. Empiryczna strategia użyta przez badaczy miała, poprzez podaż usług opiekuńczych przeznaczonych dla starszych osób, pomóc w wyodrębnieniu efektu oddziaływania

imigrantów na podaż pracy kobiet i decyzje o przejściu na emeryturę. W ramach przeprowadzonej analizy stwierdzono, że wzrost udziału imigrantów w populacji regionu posiada znaczący, pozytywny efekt dla zróżnicowania kobiet i mężczyzn w zakresie decydowania o przejściu na emeryturę w wieku powyżej 60 lat. Stwierdzono, iż efekt imigrantów jest szczególnie silny w przypadku rodzin ze starszymi rodzicami i o ile w przypadku kobiet wpływ imigrantów na decyzje o planie przejścia na emeryturę był wyższy, to w przypadku mężczyzn nie był on tak wyraźny. Efekt ten może być silniejszy, gdy uwzględni się napływ kobiet imigrantów z Europy Wschodniej, które mają duży udział w sile roboczej zajmującą się opieką domową we Włoszech.

The impact of franchising on labor standards compliance / M. Ji, D. Weil // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 5, s. 977-1006, tab. bibliogr.

Wpływ franczyzyna przestrzeganie standardów pracy.

Najnowsze studia badawcze z zakresu ekonomii pracy dokumentują nieprzestrzeganie podstawowych standardów zatrudnienia w tych sektorach gospodarki, gdzie nastąpiła koncentracja nisko wykwalifikowanej i słabo opłacanej siły roboczej. Autorzy niniejszej pracy analizują, jak oddziałuje najpopularniejsza forma prowadzenia działalności gospodarczej w sektorach niskich płac, jaką jest franczyza, na przestrzeganie podstawowych standardów pracy. Szacunki dotyczące tego wpływu opierają się na ocenie minimalnej płacy federalnej w USA oraz warunkach zatrudnienia w nadgodzinach, w przemyśle fast-food z wykorzystaniem danych pochodzących z 20 renomowanych restauracji z własnym logo. Przeprowadzone badania ujawniły faktycznie nieprzestrzeganie podstawowych warunków pracy często ze względu na zasady porozumienia finansowego pomiędzy franczyzodawcą a franczyzobiorcą, a nie ze względu na

wewnętrzną presję ze strony pracodawcy działającego jako franczyzobiorca, wywieraną na pracowników w celu podnoszenia ich wydajności.

The impact of recession on adult training: evidence from the United Kingdom in 2008-2009 / G. Mason, K. Bishop // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 736-759, rys. tab. bibliogr.

Wpływ recesji na szkolenie dorosłych: na przykładzie Wielkiej Brytanii w latach 2008-2009.

Analiza danych uzyskanych ze Zaktualizowanego Przeglądu Kwalifikacji dla Pracodawców w Wielkiej Brytanii wskazuje na to, że w wielu przedsiębiorstwach plany szkoleniowe dla pracowników zostały zmienione w latach 2008–2009 z powodu recesji. Dotyczyło to przede wszystkim szkoleń dla dorosłych oraz tych prowadzonych poza miejscem pracy. Wpływ tych ograniczeń na poziom umiejętności, został złagodzony przez precyzyjniejsze przygotowywanie szkoleń prowadzonych w miejscu pracy, w celu zaspokojenia potrzeb związanych z podnoszeniem kwalifikacji. Jednakże w przyszłości w dużej części przedsiębiorstw, wydajność i konkurencyjność będzie obniżona ze względu na brak działań prowadzących do doskonalenia umiejętności

pracowników, a zatem nie osiągnięcie w tym zakresie standardów uważanych za konieczne przez samych pracodawców przed okresem recesji. Należy podkreślić, iż doskonalenie umiejętności pracowników jest kluczowym warunkiem zwiększenia wydajności i konkurencyjności w firmach sektora prywatnego oraz podniesienia jakości i skuteczności świadczenia usług przez sektor publiczny i organizacje pozarządowe. Wynika to z zachodzących zmian w zakresie produkcji, technologii i organizacji pracy. Toteż należy skoncentrować się na rozwoju systemu opłacalnych finansowo zachęt dla pracodawców, w obszarze podnoszenia poziomu umiejętności pracowników, także w ramach szkoleń poza miejscem pracy.

New firms as employers: the wage penalty for voluntary and involuntary job switchers / K. Nystrom, G. Zhetibaeva Elvung // *Labour*. - 2015, nr 4, s. 348-366, tab. bibliogr.

Nowe firmy jako pracodawcy: kary finansowe za dobrowolną i niedobrowolną zmianę zatrudnienia.

Zgodnie z wcześniejszymi badaniami nowe firmy płacą zatrudnionym pracownikom mniej niż firmy działające na rynku pracy od dłuższego czasu. Jednakże we wspomnianych studiach brak jest danych na temat kontroli kosztów akceptacji zatrudnienia w nowych firmach, traktowanych jako szansa zaistnienia na rynku pracy, indywidualnie ocenianych przez osoby zatrudniające się w nowo powstałych organizacjach. W niniejszym artykule autorzy badają, czy swego rodzaju kara finansowa za zatrudnienie w nowej firmie także ma miejsce, jeśli weźmiemy pod uwagę doświadczenia zawodowe poszczególnych pracowników i ich status na rynku pracy. W swoich analizach autorzy studium koncentrują się na tych pracownikach, którzy decydują się zmienić pracę zarówno w nowych, jak i w utrwalaonych na rynku firmach. Wykorzystują w tym

celu łączone dane na temat pracodawców i pracowników wszystkich firm w Szwecji w okresie 1998–2010. Uzyskane rezultaty wskazują, że podział w zakresie przechodzenia od zatrudnienia z jednej firmy do drugiej, nawet za cenę niższego wynagrodzenia, wskazuje na większy udział grupy tych osób, które decydują się na przejście do całkiem nowej firmy na rynku, niż wśród osób zmieniających pracę pomiędzy firmami już od dawna działającymi (odpowiednio 40% i 31%). Szacunki w zakresie równości wynagrodzeń wskazują, że dla niedobrowolnie zmieniających zatrudnienie kara płacowa zarówno w nowych firmach, jak i w firmach utrwalonych na rynku jest wyższa niż w przypadku osób dobrowolnie wybierających pracę w nowych firmach. Zaobserwowano też pozytywny wpływ wykształcenia na poziom płac dla osób zmieniających zatrudnienie pomiędzy przedsiębiorstwami o utrwalonej pozycji na rynku.

Optimal unemployment insurance: when search takes effort and money / J. Schwartz // *Labour Econ.* - 2015, vol. 36, s. 1-17, rys. tab. bibliogr.

Optymalne ubezpieczenie od bezrobocia: gdy poszukiwanie pochłania wysiłki oraz pieniądze.

Autor zwraca uwagę na fakt, iż poszukiwanie pracy oraz związane z nim różne działania, takie jak chociażby udział w rozmowach kwalifikacyjnych czy przygotowanie aplikacji, mogą być bardzo kosztowne. Tymczasem badacze zajmujący się studiowaniem procesu poszukiwania pracy, nie do końca uwzględniają wszystkie czynniki związane z jej poszukiwaniem, ignorując niezbędne wydatki ponoszone w związku z tym faktem. Poszukiwanie pracy to nie same podejmowanie wysiłków o niematerialnym charakterze, ale również szereg różnych dóbr i usług (np.: transport, profesjonalny strój na rozmowę o pracę). Określenie więc wysokości odpowiedniego wsparcia dla bezrobotnego jest bardzo istotne, gdyż często bez niego wysiłki w zakresie poszukiwania pracy są skazane na niepowodzenie. Skłoniło to autora do przyjrzenia się optymalnej

strukturze ubezpieczenia od bezrobocia. Rozwinął i przetestował model przewidujący kilka zróżnicowanych scenariuszy. Z eksperymentów ilościowych wynikało, że bez dostępu do rynków kapitałowych, optymalny system ubezpieczenia od bezrobocia powinien uwzględniać wyższy zasiłek dla nowych bezrobotnych niż ten, który jest przyznawany obecnie przez państwo, uznające poszukiwanie pracy za bezkosztowe. Przyjęcie takiego rozwiązania pozwoli osobom poszukującym pracy na zakup niezbędnych do tego procesu dóbr i usług. Autor dostrzega również inną alternatywę, mianowicie akumulowanie oszczędności przez pracowników. W takim przypadku więcej świadczeń powinno być skierowane do długotrwale bezrobotnych, tak aby dysponowali oni zasobami finansowymi niezbędnymi przy poszukiwaniu pracy, również w przypadku gdy ich własne zasoby uległy wyczerpaniu.

Rule enactment in a pan-European labour market: transnational posted work in the German construction sector / Ines Wagner // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 692-710 bibliogr.

Regulacje na ogólnoeuropejskim rynku pracy: delegowanie do pracy za granicą w niemieckim sektorze budowlanym.

W artykule przeprowadzono analizę regulacji na poziomie mikro, dotyczących delegowania do pracy za granicą pracowników sektora budowlanego. Podstawą badań przeprowadzonych w Niemczech są wywiady z oddelegowanymi pracownikami, przedstawicielami kierownictwa firm, związkowcami, doradcami zawodowymi i przedstawicielami inspekcji pracy. Jedną z czterech swobód rynku wewnętrznego Unii Europejskiej umożliwia swobodny przepływ usług, a co za tym idzie tworzy rynek pracy, w ramach którego firma może oddelegować czasowo pracowników do innego kraju członkowskiego. Temat ten jest interesujący zarówno z akademickiego, jak i politycznego punktu widzenia, ponieważ sub-kontrahenci zatrudniający oddelegowanych pracowników,

stanowią konkurencję dla firm w krajach o wyższym poziomie zarobków. Autorka koncentruje się na badaniu, jak firmy działające w skali ponadnarodowej stosują się do regulacji funkcjonujących na rynku budowlanym w Niemczech. Badanie pokazuje, jak pracodawcy obchodzą te przepisy i jak takie działania inicjują na poziomie mikro proces zmian instytucjonalnych na szerszą skalę. Artykuł zawiera analizę pracy delegowanej w niemieckim sektorze budowlanym, regulacji w tym zakresie na poziomie mikro, opisuje sytuację z punktu widzenia kierownictwa, pracowników i związków zawodowych, a także odnosi się do powiązań ze zmianami instytucjonalnymi. Konkludując można stwierdzić, że nieformalne renegocjacje stosunków między pracodawcami i pracownikami w przypadku firm ponadnarodowych, prowadzą do destabilizacji ramowych zasad delegowania do pracy za granicą, wynegocjowanych na poziomie decyzji politycznych.

The Specificity of general human capital: evidence from college major choice / J. Kinsler, R. Pavan // *J. Labor Econ.* - 2015, nr 4, s. 933-972, tab. bibliogr.

Specyficzność ogólnego kapitału ludzkiego. Dowody z wyborów ścieżek akademickich.

Autorzy w swoich rozważaniach skupiają się na karierach zawodowych absolwentów collegów, zwracając przy tym uwagę na fakt, iż absolwenci, którzy obrali kierunek studiów związaną z nauką lub bussinesem, charakteryzowali się wyższymi nawet o 1/4 zarobkami niż inni absolwenci collegów. Skłoniło to badaczy do próby wyjaśnienia, co może się kryć za tym zróżnicowaniem. Usiłują oni sprawdzić czy za tym zróżnicowaniem nie kryje się posiadanie przez absolwentów różnych kwalifikacji, które nabywają osoby w trakcie nauki w collegach i które mogą się okazać przydatne przy wyborze kariery i określonego typu pracy. Wyjaśnienie tej kwestii nabiera również znaczenia ze względu na wartość kapitału ludzkiego, jaki jest akumulowany przez studentów podczas nauki w collegu. Przy wykorzystaniu danych pochodzących ze studium Bacca-

laureate and Beyond Longitudinal Study (B&B), badacze posłużyli się strukturalnym modelem wyboru akademickiej dyscypliny, który miał pomóc w zbadaniu w jaki sposób specyficzny kapitał ludzki w kombinacji z niepewnością kwalifikacji, wpływa na wybór akademickiej dyscypliny naukowej. W toku przeprowadzonej analizy, autorzy starali się ustalić, czy kierowanie do dyscyplin akademickich i różnych rodzajów prac, może bazować na obserwowalnych i nieobserwowalnych charakterystykach, oraz czy luka płacowa wynika z selekcji. W następstwie przeprowadzonego badania znaleźli dowody wskazujące na to, iż luka płacowa jest generowana, zwłaszcza w przypadku bussinesu, przez selekcje kandydatów. Ponadto, znaleziono dowody na to, że studenci bardziej świadomi kapitału ludzkiego, częściej wybierali ścieżkę naukową. Niemniej zauważono również, że w toku wyborów studiów, absolwenci collegów nie byli świadomi swojej produktywności w przyszłości.

A tradable employment quota / M. Akyol, M. Neugart, S. Pichler // *Labour Econ.* - 2015, vol. 36, s. 48-63, rys. tab. bibliogr.

Zbywalne kwoty zatrudnienia.

W kontekście realizowanych w niektórych państwach polityk afirmacyjnych, mających zwiększyć szanse kobiet na rynku pracy, w tym zatrudnienia na wyższych stanowiskach, wprowadzono tzw. kwoty zatrudnieniowe. W efekcie takie państwa jak Norwegia czy Niemcy, zobowiązywały się do zatrudnienia na wyższych stanowiskach określonego odsetka kobiet. Ten kierunek obrała również Komisja Europejska, forsując określony udział kobiet na stanowiskach dyrektorskich. Autorzy mają jednak wątpliwości czy wprowadzenie polityki mającej zapobiegać dyskryminacji kobiet poprzez wprowadzenie przez wszystkie firmy jednolitych kwot zatrudnienia kobiet, stanowi najbardziej skuteczne rozwiązanie. Wątpliwości powstają, ponieważ firmy zobowiązane do podporządkowania się nowym wymogom, mogą ponosić bardzo wysokie koszty dostosowawcze, nie mogąc np. spełnić wymogów z braku dostępności odpowiednich

kobiet do pracy. W związku z tym autorzy poszukują alternatywnej drogi spełnienia oczekiwań w zakresie zatrudnienia kobiet przy relatywnie niższym koszcie, niż miałyby to miejsce w przypadku zastosowania systemu kwotowego. Pomysł ten niósłby również korzyści płynące z większego zatrudnienia kobiet i byłby bardziej skuteczny w przypadku heterogenicznego rynku pracy oraz pozwoliłby firmom na uniknięcie strat. Analizując wpływ mechanizmu umożliwiającego zbywalność kwot zatrudnienia i ich wpływu na wynagrodzenie czy zatrudnienie, autorzy dochodzą do wniosku, iż stanowi on ceną alternatywę do wdrażanych dotąd rozwiązań, umożliwiając firmom pełniejsze dostosowanie się w bardziej elastyczny i przy tym znacznie tańszy sposób.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY.

Determinants of work-at-home arrangements for German employees / M. Sarbu // *Labour*. - 2015, nr 4, s. 444-469, tab. bibliogr.

Determinanty zatrudnienia w domu wśród niemieckich pracowników.

Elastyczne systemy zatrudnienia, takie jak możliwość zatrudnienia w domu z wykorzystaniem komputera i łączny internetowych, stały się powszechne w wielu firmach w Niemczech. Niniejsze studium, wykorzystując dane indywidualne obejmujące 10 884 pracowników z tego kraju, analizuje determinanty tej formy zatrudnienia. Badania mają charakter opisowy i zawierają w sobie model dyskretnego wyboru. Uzyskane rezultaty ujawniają, że mężczyźni o wiele częściej podejmują tego typu zatrudnienie we własnym domu, ale i kobiety, jeśli decydują się na ten rodzaj pracy, wykonują ją w sposób bardziej intensywny. Jak wskazują analizy, wykształcenie, długość stażu zawodowego oraz umiejętność obsługi komputera, zwiększa prawdopodobieństwo podjęcia tej formy pracy. Ogranicza je natomiast wielkość firmy oraz młody wiek zatrudnionych. Również posiadanie dzieci do lat 6, praca w nadgodzinach oraz możli-

wość ustawienia sobie czasu pracy, są czynnikami wpływającymi na wybór tego rodzaju zatrudnienia, zwłaszcza przez kobiety.

Happiness and productivity / A. J. Oswald, E. Proto, D. Sgroi // *J. Labor Econ.* - 2015, nr 4, s. 789-822, rys. tab. bibliogr.

Poczucie szczęścia a produktywność.

Autorzy zajmują się w artykule kwestią, która wcześniej budziła żywe zainteresowanie wśród ekonomistów, badaczy zachowań, pracodawców czy politycznych decydentów, i która dotyczyła tego czy szczęście sprawia, iż ludzie są bardziej produktywni. W celu potwierdzenia wspomnianych przypuszczeń, autorzy posłużyli się eksperymentami przeprowadzonymi w warunkach laboratoryjnych, które wykorzystano do oceny szczęścia oraz wykorzystano dane z rzeczywistego życia związane z wpływem różnych tragicznych sytuacji (np.: tragedii rodzinnej czy choroby w rodzinie), na poziom bycia szczęśliwym bądź nieszczęśliwym. Zastosowane podejście pozwoliło na dokonanie rozróżnienia między długoterminowym dobrostanem a krótkookresowym stanem szczęścia. Badacze wykorzystali dane obejmujące kilkaset osób, uczęszczających na angielski elitarny uniwersytet, które pozwoliły w ramach przeprowadzonej analizy

na wykazanie m.in. tego, że osoby do których stosowano indywidualne podejście okazywały się być o kilkanaście procent bardziej produktywne. Ponadto, znaleziono dowody wskazujące na to, że niższy poziom poczucia szczęścia, jest powiązany z niższą produktywnością. Badacze byli zdania, że przedstawiona przez nich zróżnicowana forma dowodów, powiązana z komplementarnymi silnymi i słabymi stronami, jest zgodna z istnieniem powiązań przyczynowych pomiędzy dobrostanem jednostki a jej wydajnością.

Long workweeks and strange hours / D.S. Hamermesh, E. Stancanelli // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 5, s. 1007-1018, tab. bibliogr.

Długie tygodnie pracy a dziwne godziny zatrudnienia.

Dłuższe tygodnie pracy w USA, w porównaniu do innych krajów wysokorozwiniętych gospodarczo, wynikają częściowo z tego, że Amerykanie lubią pracować w nocy i w weekendy. Autorzy studium, na podstawie danych z Amerykańskiego Badania Wykorzystania Czasu Pracy oraz kalendarzy czasu zatrudnienia z Francji, Niemiec, Holandii i Wielkiej Brytanii, analizują relacje pomiędzy pracą w weekendy i w porze nocnej a czasem zatrudnienia. Jak wskazują przeprowadzone badania tylko niewielką liczbę różnic pomiędzy Amerykanami a Europejczykami ze wspomnianych wyżej krajów, można przypisać obserwowanej charakterystyce właściwej nacji. Uwzględniając czynniki natury demograficznej i zawodowej badania ujawniają, że praca nocna i weekendowa Amerykanów z USA przekracza tylko o 10% ogólny czas pracy tygodniowej pracowników z Europy w krajach bogatych ekonomicznie. Nawet, jeśli

zgodzimy się z założeniem, że Amerykanie lubią długie godziny pracy, to zjawisko to nie wyjaśnia całkowicie dlaczego przypadki wykorzystywania elastycznego zatrudnienia w osobliwych godzinach pracy, znacznie przekraczają limity obserwowane w badanych krajach europejskich.

The Value of bosses / E. P. Lazear, K. L. Shaw, Ch. T. Stanton // *J. Labor Econ.* - 2015, nr 4, s. 823-861, rys. tab. bibliogr.

Wartość szefów.

Autorzy w swoim artykule rozważają czy oraz w jakim stopniu przełożeni wpływają na podniesienie produktywności pracowników. Badaczy interesowało również to, jak wielki i ewentualnie zmienny może być ten wpływ. Ich zdaniem kwestia powyższa wymagała wyjaśnień, gdyż niewiele jak dotąd było wiadomo na temat wpływu oddziaływania szefów na produktywność pracowników, a także brak było danych na temat mechanizmów, za sprawą których szefowie mogą oddziaływać na swoich pracowników. Pragnąc wypełnić tę lukę autorzy sięgnęli po dane pochodzące z wielkiej firmy usługowej, zawierające zapisy indywidualnej, dziennej produktywności ok. 23 tysięcy pracowników i prawie 2 tysięcy szefów, w okresie 5 lat. W ramach przeprowadzonej analizy stwierdzono, iż produktywność pracowników w dużej mierze zależy od „jakości” ich przełożonych. Zastąpienie „słabego” szefa przez szefa z większą produktyw-

nością, może prowadzić do zwiększenia wyników uzyskiwanych przez jego pracowników. Zaobserwowano również, że oddziaływanie szefów na produktywność pracowników, nie ma stałego charakteru i zmienia się wraz z upływem czasu. Jeśli chodzi o skłonności do odejścia z firmy, to pracownicy szefów o niższej produktywności, są bardziej skłonni do odejścia z firmy, niż ci podlegający szefom o wyższej produktywności.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 3, 50.

Are foreign-trained nurses perfect substitutes for U.S.- trained nurses? / N. Kaushal, R.J. Kaestner // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 5, s. 1102-1125, tab. bibliogr.

Czy pielęgniarki szkolone za granicą zastąpią personel pielęgniarski wyszkolony w USA ?

Artykuł prezentuje badania dotyczące poziomu zastępowalności pielęgniarek wyszkolonych w USA przez personel medyczny kształcony za granicą. Autorzy studiują zróżnicowanie w zakresie płac obu grup pracowników i zastanawiają się, czy dysproporcje płacowe obserwowane pomiędzy grupami pielęgniarek z USA a zagranicznych wynikają z miejsca i sposobu ich wykształcenia. Przeprowadzone szacunki regresywne wskazują, że pielęgniarki szkolone za granicą nie posiadające wykształcenia wyższego, otrzymują o 1–3% wyższe płace w stosunku do personelu pielęgniarskiego wyszkolonego w USA. Nie zauważono natomiast żadnych różnic w wynagrodzeniach w obu grupach pielęgniarek z wykształceniem wyższym. Generalnie, dla wszystkich grup personelu medycznego tego typu, różnice płacowe są niewielkie i statystycznie niezna-

- 2 -

czące. Uzyskane rezultaty analiz ujawniają, że personel pielęgniarzki obu badanych grup, jest w równym stopniu produktywny i w pełni wzajemnie zastępowalny.

A distributional analysis of public-private wage differential in India / M. Azam, N. Prakash // *Labour*. - 2015, nr 4, s. 394-414, rys. tab. bibliogr.

Analiza dystrybucyjna różnic wynagrodzeń w sektorze publicznym i prywatnym w Indiach.

W studium autorzy analizują zróżnicowanie wynagrodzeń w sektorze publicznym i prywatnym w Indiach pomiędzy mężczyznami, w kontekście ogólnej dystrybucji płac w tym kraju. Wykorzystując dane pochodzące z Krajowego Badania Wybranych Grup Ludności z lat 2009–10, zajmują się kwestią samego pojawiania się dysproporcji w ramach dystrybucji płac wśród mężczyzn w Indiach oraz szacują notowane najniższe i najwyższe poziomy wynagrodzeń. Ponadto zastanawiają się, czy obserwowane różnice w zakresie procentowym można wyjaśniać istniejącymi odmiennościami w zakresie charakterystyki pracowników w tych dwóch badanych sektorach gospodarki. W badaniach użyto procentową analizę regresywną z wykorzystaniem techniki dekompozycji zaproponowaną przez Machado i Matę (2005). Technika MM, w kontekście ogólnej

dystrybucji wynagrodzeń, wydaje się autorom naturalnym wyborem dobrze ujmującym heterogeniczność w zakresie dysproporcji płacowych, wyjaśnianych przez zmienność charakterystyki siły roboczej sektora publicznego i prywatnego. Uzyskane rezultaty analiz ujawniają, że pracownicy sektora publicznego w Indiach, w porównaniu z pracownikami sektora prywatnego, cieszą się wyższym poziomem wynagrodzeń zarówno na obszarach wiejskich jak i miejskich, chociaż nie osiągają najwyższych z możliwych wynagrodzeń, tak jak to ma miejsce w przypadku nielicznej grupy osób zatrudnionej w sektorze prywatnym.

The effects of minimum wages on food stamp enrollment and expenditures / M. Reich, R. West // *Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 668-694, rys. tab. bibliogr.

Efekt płacy minimalnej na wydatki i włączanie do programu pomocy żywnościowej.

Autorzy pracy prezentują pierwszą analizę przypadków wpływu płacy minimalnej na włączanie ubogich do Programu Dodatkowej Pomocy Żywnościowej (SNAP) i na wydatki dokonywane w jego ramach. Analizując stanowe i federalne wariacje w zakresie polityki dotyczącej płacy minimalnej w USA w latach 1990–2012 oraz włączając lokalne systemy kontrolne w ramach sporządzonych specyfikacji, autorzy studium odkryli, że wzrost płacy minimalnej o 10% zwiększa ograniczenia we włączaniu do SNAP o ok. 2,4% – 3,2% oraz zmniejsza wydatki w jego ramach o ok. 1,9%. Zauważono, że jeśli federalna płaca minimalna wzrosła ostatnio z 7.25\$ do 10.10\$, ilość osób rejestrowanych w programie w porównaniu z 2012 r., spadła o ok. 7,5% do 8,7% (o 3,1 do 3,6 mln osób), równocześnie roczne wydatki programu zostają zredukowane o ok. 6% (4.6 mld \$).

Explaining the small employment effects of the minimum wage in the United States / J. Schmitt // *Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 547-581, rys. tab. bibliogr.

Wyjaśnianie małego wpływu płacy minimalnej na zatrudnienie w USA.

Niniejszy artykuł omawia najnowsze kierunki badań dotyczące wpływu płacy minimalnej na poziom zatrudnienia w USA. Autor przyjmuje założenie żadnego lub znikomego oddziaływania tego mechanizmu na rynek pracy, zwłaszcza w przypadku cyklicznego podnoszenia płacy minimalnej. Analizie poddane zostało jedenaście możliwych dostosowań wzrostu minimalnego wynagrodzenia, mogące wyjaśniać niewielki jego wpływ na zatrudnienie w prowadzonych pomiarach. Biorąc pod uwagę relatywnie niski koszt dla pracodawców niewielkiego wzrostu płacy minimalnej, ten mechanizm dostosowawczy wydaje się być wystarczający by uniknąć strat z tytułu zatrudnienia, nawet dla pracodawców posiadających wielu pracowników nisko wykwalifikowanych i niskie opłacanych.

Growth in within graduate wage inequality: the role of subjects, cognitive skills dispersion and occupational concentration / J. Lindley, S. McIntosh // *Labour Econ.* - 2015, vol. 37, s. 101-111, rys. tab. bibliogr.

Wzrost nierówności wynagrodzeń wśród absolwentów: znaczenie przedmiotów, dyspersji umiejętności poznawczych i koncentracji zawodowej.

Rezultaty analizy danych z Wielkiej Brytanii z okresu 1994–2011 wskazują na to, że nierówność płac absolwentów nie odnosi się, jak można by przypuszczać przy założeniu, że podaż i popyt na absolwentów w określonych dziedzinach zmienia się wraz z upływem czasu, do ich specjalizacji zawodowej. Jednakże różnice płacowe w przypadku większości dziedzin niewiele się zmieniły w omawianym okresie, natomiast zwiększyła się nierówność płac w obrębie danej dziedziny. Dotyczy to przede wszystkim inżynierii, technologii, ekonomii, zarządzania, przedmiotów humanistycznych, pedagogiki i specjalizacji interdyscyplinarnych. Rosnąca nierównomierność wynagrodzeń wśród absolwentów jest związana z różnymi czynnikami. Jednym z nich jest

upowszechnienie się szkolnictwa wyższego mające miejsce w Wielkiej Brytanii. To zaś wiąże się z przyjmowaniem na ten sam kierunek studiów uczniów o zróżnicowanym poziomie umiejętności poznawczych. Należy także zaznaczyć, że absolwenci, którzy pracują w zawodach nietypowych dla swojej specjalizacji naukowej mają zazwyczaj niższe wynagrodzenia.

The history of economic thought on the minimum wage / A. B. Krueger // *Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 533-537 bibliogr.

Historia myśli ekonomicznej dotyczącej płacy minimalnej.

Ekonomiści od zawsze wspierali instytucję płacy minimalnej. W latach 30. i 40. ubiegłego wieku zrozumieli oni logikę cykli ekonomicznych i stali się świadomi tego, że rynki pracy są niedoskonałe a pracownicy tracą pozycję w prowadzonych rokowaniach. Fakt różnienia się wynagrodzeń i warunków pracy pracowników o tych samych kwalifikacjach i poziomie przeszkolenia w danych miejscach pracy wskazywał, że pracodawcy ustalają wynagrodzenia nie zawsze wg jasnych i jawnych kryteriów. Uznano, że nie istnieją optymalne zasady tworzenia systemów wynagrodzeń przez pracodawców i stąd zaistniała potrzeba wprowadzenia płacy minimalnej, która będzie lepiej funkcjonować, jeśli stanowiąc podstawę wszystkich możliwych wynagrodzeń sama nie będzie spadać, ale stopniowo rosnać. Okazało się, że kiedy pracodawcy mają nieograniczoną władzę nad pracownikami z powodu zawirowań na rynku pracy, płaca minimalna musi

wyznaczać standard, który oczyszcza rynki i podnosi siłę nabywczą gospodarstw domowych. Tak było w czasach „Wielkiego Ładu” F.D. Roosevelta. W latach 40. ubiegłego wieku G. Stiegler ogłosił, sam będąc ekonomistą, że grono to powinno wreszcie uznać, że w praktyce płaca minimalna zmniejsza zatrudnienie i nie wpływa na ograniczenie ubóstwa. Rozpoczął tym samym dyskusję pomiędzy „instytucjonalistami” i „marginalistami”, zwolennikami i przeciwnikami płacy minimalnej. W latach 60. i 70. XX wieku wraz z rozwojem technologii komputerowej oraz gromadzenia danych, pojawiło się nowe, ekonometryczne podejście do tej kwestii. Modne stało się odnoszenie ruchów w zakresie wartości płacy minimalnej, do przeciętnej płacy młodocianych pracowników. Administracja R. Reagana wstrzymała podwyżki płacy minimalnej. Tym samym w okresie rządów tego prezydenta płaca ta spadła o 27%. Pojawiło się realne ryzyko, że stanie się ona tylko nic nieznaczącym reliktem historii. Wraz z odkryciem przez ekonomistów braku rzeczywistego wpływu minimalnego wynagrodzenia na poziom zatrudnienia, płaca minimalna została przywrócona do łask i obecnie funkcjonuje w USA na poziomie 9\$ za godzinę.

How selective are real wage cuts? A micro-analysis using linked employer-employee data / B. Hirsch, Th. Zwick // *Labour*. - 2015, nr 4, s.327-347, tab. bibliogr.

Jak selektywne są cięcia płac realnych? Mikroanaliza wykorzystująca łączone dane dotyczące pracodawcy i pracownika.

Autorzy pracy wykorzystując łączone dane panelowe dotyczące pracodawcy i pracownika w Niemczech analizują, czy firmy wprowadzają redukcje płacy realnej w sposób selektywny. W ramach teorii efektywności wynagrodzeń, zgodnie z teorią kilku poziomów oraz obserwatora wewnątrz i na zewnątrz, dostrzeżono dowody na istnienie selektywnych cięć płacy realnej u pracowników o wysokiej wydajności, którzy byli podzieleni w tym zakresie, w zależności od prowadzonej przez firmę polityki stałego różnicowania pracowników. W przeciwieństwie do wcześniejszych badań podkreślających jasność intencji dokonywania cięć w wynagrodzeniach, autorzy pracy odkryli, że obniżki wynagrodzeń zwiększały zróżnicowanie pomiędzy współpracownikami w firmie. Te same wzorce selektywności ujawniały się, kiedy analizowano sytuację

- 2 -

w firmach objętych płacowymi porozumieniami zbiorowymi oraz, posiadającymi rady pracownicze.

Gago P.

22a

IV-50

Identifying the employment effect of invoking and changing the minimum wage: A spatial analysis of the UK / P. Dolton, Ch. Rosazza Bondibene, M. Stops // *Labour Econ.* - 2015, vol. 37, s. 54-76, rys. tab. bibliogr.

Zidentyfikowanie wpływu wprowadzenia i zmieniania wysokości płacy minimalnej na kwestię zatrudnienia - analiza na przykładzie Wielkiej Brytanii.

Zdaniem autorów wprowadzenie płacy minimalnej hipotetycznie mogło mieć znaczące implikacje dla poziomu zatrudnienia w gospodarce. Podobnie, podniesienie lub zmiana minimalnego wynagrodzenia w ujęciu rocznym, mogła również wpływać hipotetycznie na poziom zatrudnienia. Niestety, nie prowadzono wcześniej badań nad tymi hipotezami, ponieważ w wielu krajach nie dokonano analiz umożliwiających ustalenie punktu odniesienia, w stosunku do którego można mierzyć efekt wprowadzenia płacy minimalnej. Bazując na ustanowieniu w Wielkiej Brytanii w roku 1999 krajowej płacy minimalnej oraz jej corocznej podwyżce, autorzy wykorzystali unikatową okazję do zbadania zróżnicowania wpływu tych dwóch zjawisk na poziom zatrudnienia. Jedno-

cześnie zbadali wpływ zmian wynagrodzenia minimalnego w okresie recesji w latach 2008–2010. Przeprowadzone badania i analizy nie wykazały znaczącego wpływu wprowadzenia płacy minimalnej i jej zmian w ujęciu rocznym na poziom zatrudnienia w gospodarce Wielkiej Brytanii. Tak więc wymienione na wstępie hipotezy nie potwierdziły się w empirycznych badaniach.

The motherhood wage penalty and its determinants: a public-private comparison / Ch. Duvivier, M. Narcy // *Labour*. - 2015, nr 4, s. 415-443, tab. bibliogr.

Niższe wynagrodzenia dla matek i ich determinanty: porównanie sektora publicznego i prywatnego.

Autorzy studium badają zróżnicowanie wynagrodzenia dla młodych matek w obu sektorach gospodarki we Francji, publicznym i prywatnym. Ze względu na nadrzędność zadań życiowych kobiety, przede wszystkim jako matki a dopiero potem pracownika, macierzyństwo jako okres zawieszenia pracy zarobkowej powinien być traktowany sprawiedliwie pod względem wynagrodzenia. Tymczasem większość młodych matek powracających z urlopów macierzyńskich do pracy, spotyka swego rodzaju kara finansowa, w postaci niższej płacy w porównaniu do mężczyzn wykonujących te same obowiązki zawodowe. Według szacunków przeprowadzonych przez autorów niniejszego studium wspomniana kara finansowa jest dość wysoka, zwłaszcza w sektorze, prywatnym. W obu działach gospodarki zauważono nieuzasadnione obniżki wynagro-

dzenia dla młodych matek, brak wsparcia, ograniczenie dostępu do stanowisk menedżerskich, zahamowanie kariery zawodowej z powodu przerwy spowodowanej urodzeniem dziecka oraz obniżenie standardów i warunków pracy. Ostatecznie, badania wskazują, że urodzenie dziecka oznacza dla pracującej kobiety zatrzymanie rozwoju kariery zawodowej, obniżenie dotychczasowego wynagrodzenia i niejednokrotnie przesunięcie na inne, gorsze stanowiska pracy.

Paid and unpaid labour in non-profit organizations: does the substitution effect exist? / B. Bittschi, A. Pennerstorfer, U. Schneider // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 789-815, tab. bibliogr.

Praca płatna i niepłatna w organizacjach non-profit? Czy występuje efekt substytucji?

W organizacjach non-profit, wolontariusze często pracują wraz z pracownikami otrzymującymi wynagrodzenie. Taka sytuacja może prowadzić do napięć pomiędzy tymi dwoma grupami pracowników. Artykuł przedstawia pierwsze badanie odpowiadające na pytanie czy i jak rosnący udział wolontariuszy w organizacjach non-profit, wpływa na współpracę z pracownikami płatnymi i stanowi wkład do dyskusji na temat możliwości zastąpienia drugiej grupy pracowniczej przez pierwszą. Dane pozyskane z badań przeprowadzonych na poziomie organizacji w Austrii, potwierdzają fakt rosnącej w pewnych warunkach konkurencyjności wolontariuszy wobec płatnych pracowników. Dowodzi to istnienia efektu substytucji w organizacjach non-profit, które jednakże

same muszą zdecydować, które zadania powinny być wykonywane przez etatowych pracowników, a które w ich zastępstwie mogą wykonywać wolontariusze. Generalnie zjawisko substytucji może prowadzić do napięć między dwoma grupami pracowników. Występują one zazwyczaj w instytucjach, w których funkcjonują związki zawodowe, a zapisy w zbiorowych układach pracy próbują bronić płatnych pracowników przed zastępowaniem ich przez wolontariuszy, bądź wykluczają całkowicie ich zaangażowanie. W panujących obecnie warunkach ekonomicznych i finansowych, zachęcających do pracy na zasadzie wolontariatu, organizacje non-profit będą kontynuowały lub reaktywują politykę korzystania z pracy wolontariuszy, aby zapewnić wysoki poziom i jakość usług świadczonych społeczeństwu. W tym samym celu powinno się prowadzić badania nad metodami rozwiązywania ewentualnych napięć między pracownikami płatnymi i tymi pracującymi bez wynagrodzenia.

Pay secrecy and the gender wage gap in the United States / M. Kim // *Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 648-667, tab. bibliogr.

Niejawność wynagrodzeń a luka płacowa ze względu na płeć w USA.

Fakt niejawności wynagrodzeń w USA przyczynia się w dużej mierze do powstawania ogromnych dysproporcji płacowych ze względu na płeć. W celu wprowadzenia większej jawności ustalania systemu wynagradzania, ustawodawcy i adwokaci postulują nowelizację Ustawy o Sprawiedliwych Standardach Pracy (FLSA). Niniejszy artykuł, wykorzystując tzw. badania różnic w zakresie regresji ustalania stałej płacy w zależności od kapitału ludzkiego ujawnia, że kobiety z wyższym wykształceniem, żyjące w stanach, w których wynagrodzenia są jawne, osiągają wyższe dochody, co przyczynia się do zmniejszania się dysproporcji płacowych pomiędzy płciami. Zakazy wprowadzane w poszczególnych stanach wobec zasady niejawności wynagrodzeń oraz federalne ustawodawstwo nowelizujące FLSA, pozwala pracownikom na dzielenie się informacją o swoich płacach, co w zdecydowany sposób wymusza wyrównywanie ich

poziomów. Dotyczy to szczególnie kobiet z wykształceniem średnim lub absolwentek szkół wyższych.

Tipped wage effects on earnings and employment in full-service restaurants / S. Allegretto, C. Nadler // *Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 622-647, rys. tab. bibliogr.

Wpływ płacy opartej na „napiwkach” na zarobki i zatrudnienie w restauracjach samoobsługowych.

Artykuł omawia ponad 20-letnie zmiany w zakresie polityki dotyczącej „płacy opartej na napiwkach”, która łączy minimalne wynagrodzenie otrzymane od pracodawcy z otrzymanymi napiwkami. Autorzy pracy rozwijają dotychczasowe analizy Dube’a, Lestera i Reicha (2010) oraz porównują wyniki pochodzące ze stanów przygranicznych USA. Rezultaty analiz wskazują, że 10% wzrost w wynagrodzeniu napiwkowym podnosi ogólny poziom płac w sektorze restauracji z pełnym zakresem usług o 0,4%. Elastyczność zatrudnienia personelu wpływa na włączanie czynników zróżnicowania przestrzennego. W preferowanych przez autorów studium modelach odkryto niewielki, nieznaczący wpływ wynagrodzenia napiwkowego na ogólny poziom płac pracowników tego sektora.

The ups and downs of minimum wage policy: the Fair Labor Standards Act in historical perspective / M. Reich // *Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 538-546, rys. bibliogr.

Wzloty i upadki polityki płacy minimalnej: ustawa o Uczciwych Standardach Pracy w perspektywie historycznej.

Artykuł prezentuje historyczny przegląd wpływu, wprowadzonego 75 lat temu w USA w ramach Ustawy o Uczciwych Standardach Pracy z 1938 r., ustawodawstwa dotyczącego płacy minimalnej, na poziom wynagrodzeń. Kongres po burzliwej debacie, ustanowił wtedy płacę minimalną na poziomie 0,25\$ za godzinę. W 1939 r. i w 1945 r. podnoszono to wynagrodzenie odpowiednio do: 0,30\$ i 0,40\$. Federalna płaca minimalna stanowiła równocześnie podstawę tego minimum. W latach 80. ubiegłego wieku ustalono, że stany i społeczności lokalne mogą wprowadzać odpowiednio wyższe płace minimalne od krajowej i federalnej. Po omówieniu szczegółowej historii płacy minimalnej w USA, autor podkreśla, że w latach 2014–2015 rozpoczęła się nowa era dla tej instytucji. Wiele stanów zaczęło podnosić podstawę tego wynagrodzenia do 10\$

i 11\$ (przy ogólnokrajowej 9\$). Duża ilość miast wprowadziła nawet 15\$. Na zakończenie autor rozważa argumenty przeciwko i za funkcjonowaniem płacy minimalnej w kontekście pięciu okresów historycznych, a następnie zarysowuje perspektywy istnienia w USA tego mechanizmu w przyszłości.

The wage response to shocks: the role of inter-occupational labour adjustment / J. Tschopp // *Labour Econ.* - 2015, vol. 37, s. 28-37, rys. tab. bibliogr.

Zmiany w wynagrodzeniach w odpowiedzi na wstrząsy: rola międzyzawodowych dostosowań.

W literaturze przedmiotu, w ciągu ostatnich dekad, dokonano szczegółowego opisu struktury wynagrodzeń w Stanach Zjednoczonych i innych krajach. Znanym jest fakt, iż średnia płaca jest w stanie stagnacji od lat 70-tych XX wieku. Według jednej z popularnych opinii, zmiany w rodzaju wykonywanej pracy i zawodu, przyczyniły się do niesatysfakcjonujących rezultatów osiągniętych na rynku pracy. Wiąże się to ze zmianami technologicznymi i rosnącą presją globalizacji. Zjawiska te spowodowały spowolnienie wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w związku ze zmianą pracy z lepszej na mniej pożądaną. Pojęcie dobrej pracy odnosi się do stanowiska pracy, na którym otrzymuje się lepsze wynagrodzenie przy tym samym poziomie zaangażowania kapitału ludzkiego. Autorka przedstawia udoskonaloną metodę analityczną oszacowania roli

zmian w sektorowej i zawodowej strukturze zatrudnienia, w odniesieniu do przeciętnego wynagrodzenia w miastach na przykładzie Niemiec.

Who is affected by the minimum wage ?/ D. Belman, P. Wolfson, K. Nawakitphaitoon // *Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 582-621, rys. tab. bibliogr.

Na kogo wpływa płaca minimalna?

Wcześniejsze badania dotyczące płacy minimalnej krążyły wokół kwestii „na co wpływa płaca minimalna?” Niniejszy artykuł stawia zupełnie inne pytanie: „Na kogo wpływa płaca minimalna?”. Autorzy pracy dokonują przeglądu konsekwencji wprowadzenia minimalnego wynagrodzenia dla pracujących nastolatków i młodocianych pracowników, mężczyzn i kobiet, Afroamerykanów i Latynosów, osób o niskim wykształceniu w nisko płatnych zawodach i gałęziach gospodarki oraz dla populacji osób o niskich dochodach. Przeprowadzone analizy wskazują, że chociaż istnieje powszechna zgoda co do tego, że minimalna płaca oddziałuje na zwiększenie zarobków, to brak jest danych dotyczących jej negatywnego wpływu na zatrudnienie. Autorzy skupiają się szczególnie na analizie doświadczeń grup mniejszości o niskich dochodach, dla których minimalne wynagrodzenie może stanowić wsparcie pozwalające na uzyskanie zarobków umożliwiających przeżycie.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Does job complexity mitigate the negative effect of emotion-rule dissonance on employee burnout ? / B. Kubicek, Ch. Korunka // *Work Stress.* - 2015, nr 4, s. 379-400, rys. tab. bibliogr.

Czy złożoność zawodu łagodzi negatywne oddziaływanie dysonansu emocje-zasady na wypalenie zawodowe pracownika.

W interakcjach z klientami i pacjentami, pracownicy usług socjalnych narażeni są na ryzyko doświadczania rozbieżności pomiędzy własnymi odczuciami a organizacyjnie uznawanymi i wyuczonymi emocjami (tzw. dysonans pomiędzy emocją a zasadą pracy). Badając udokumentowane negatywne skutki tego rodzaju dysonansu na powstawanie napięcia emocjonalnego u pracownika, autorzy studium oceniają, czy złożoność wykonywanego zawodu łagodzi relacje pomiędzy dysonansem emocje-zasady a wypaleniem pracownika, wykorzystując w tym celu dane pochodzące z dwufalowego studium panelowego pracowników opieki nad osobami starszymi. Modelowanie strukturalnej równości ujawniło, iż w czasie pierwszego badania dysonans na linii emocje-

-zasady poprzedzał uczucie emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji zaobserwowanej w badaniu drugim. Zauważono, że pracownicy, którym oferowano bardziej złożone zadania mniej cierpieli z powodu emocjonalnego wyczerpania i depersonalizacji, w porównaniu z pracownikami, którzy wykonywali proste zajęcia. Opracowywanie złożonego układu zajęć dla pracowników opieki okazuje się być, jak wynika z badań, kluczowym punktem wyjścia w procesie chronienia pracownika tego zawodu przed wyczerpaniem emocjonalnym z powodu dysonansu pomiędzy emocjami a zasadami pracy.

Examining the effects of negative affectivity on self- and supervisor ratings of job stressors: the role of stressor observability / M. E. Debus [et al.] // *Work Stress*. - 2015, nr 4, s. 341-361, rys. tab. bibliogr.

Analiza wpływu negatywnych emocji na własną i przełożonego ocenę czynników stresogennych: rola umiejętności dostrzegania stresorów.

W niniejszym studium autorzy dokonują analizy rankingu czynników stresogennych w miejscu pracy, z uwzględnieniem teorii stresu transakcyjnego Lazarusa oraz użyteczności rankingu postrzegania stresorów przez przełożonych, jako alternatywnego wobec własnej oceny pracownika w tym zakresie. Opierając się na założeniu, że negatywne emocje wpływają na nadmierne dostrzeganie stresorów w miejscu pracy, autorzy stawiają hipotezę, że przełożeni mogą także wpływać na swoje negatywne emocje, dokonując oceny zagrożenia napięciem w firmie. Wykorzystując literaturę na temat procesów sądenia oraz procesów przetwarzania informacji społeczno-poznawczej, prezentują kolejną hipotezę mówiącą o tym, że postrzeganie czynników stresogennych

stanowi istotny element warunków tworzenia ich rankingów. Wpływ negatywnych emocji na postrzeganie przez pracownika i przełożonego stresorów, warunkuje dostrzeżany poziom stresorów. Im mniej zauważalne były te czynniki, tym mniejszą konwergencję w obrębie rankingów czynników stresogennych pracownika i przełożonego zauważano. Rezultaty analiz podkreślają ważną rolę osobistych i sytuacyjnych czynników w procesie oceny stresorów w zatrudnieniu, która to, zdaniem autorów pracy, powinna być dogłębniej zbadana.

przemocy, były związane, w porównaniu z badaniem drugim, gdzie badano wcześniejsze zagrożenie przemocą i prześladowaniem w miejscu pracy, z mniejszym prawdopodobieństwem prześladowania zarówno fizycznego jak i słownego. Według pierwszego i drugiego badania, zarówno atmosfera zagrożenia prześladowaniem, jak i bezpośrednie narażenie na przemoc fizyczną i słowną, tworzyły długookresowe napięcia i źle wpływały na samopoczucie pracowników. Nie potwierdziły tego jednak badania MANOVA, które wskazują, że samo narażenie na przemoc i prześladowanie w miejscu zatrudnienia, nie wpływa jeszcze na postrzeganie przez badanego nieprzyjaznego klimatu. Autorzy pracy zauważyli, że istnieje tylko jeden kierunek działania: od tworzenia klimatu zapobiegania przemocy do likwidacji zjawisk prześladowania i przemocy w miejscu pracy, nigdy odwrotnie. Dlatego też działania profilaktyczne w zakresie niwelowania wszelkiej atmosfery napięcia należy uznać za najważniejsze w procesie ochrony pracownika przed obiema formami złego traktowania w miejscu pracy.

The Optimality of heterogeneous tournaments / M. Gürtler, O. Gürtler // *J. Labor Econ.*
- 2015, nr 4, s. 1007-1042, rys. bibliogr.

Optymalizacja heterogennego współzawodnictwa.

Z uwagi na fakt, iż dotychczasowa literatura zaniedbywała kwestię projektowania heterogeniczności w zakresie współzawodnictwa przy awansie w pracy, badacze proponują przyjrzeć się temu w jaki sposób heterogeniczność wśród pracowników może oddziaływać na bodźce czy zachęty służące do podejmowania wysiłków opartych na rynkowym współzawodnictwie. Autorzy zajmują się przypadkiem, w którym firmy wykorzystują decyzje dotyczące awansu do szacowania zdolności pracowników. Autorzy w swoich rozważaniach wskazywali, iż pracownicy mogą posiadać bodźce do rozszerzenia swoich wysiłków na rzecz osiągnięcia awansu, ponieważ ma on pozytywny wpływ na ocenę zdolności pracowników. W artykule starano się ukazać, iż ocena zdolności pracowników może być bardziej wrażliwa na decyzje dotyczące promocji pracowników w przypadku, gdy pracownicy należą do bardziej heterogenicznej grupy.

Zauważono, iż w heterogenicznym współzawodnictwie pracownicy mogą w większym stopniu zwiększać swoje wysiłki, co może wynikać z faktów, iż mogą oni odczuwać silniejsze bodźce na rzecz osiągnięcia zwycięstwa w toczącym się współzawodnictwie. Autorzy przypominają iż skuteczność wspomnianego współzawodnictwa doskonale obrazuje sytuacja w sporcie, gdzie były odnotowywane przypadki współzawodnictwa zawodnika mocniejszego ze słabszym, prowadzące do uzyskania paradoksalnie pozytywnych efektów u zawodnika słabszego. Wspomniane obserwacje wskazują, iż z punktu widzenia firm optymalne jest zatrudnianie heterogenicznych pracowników, gdyż w tym przypadku bardziej im będzie zależeć na odniesieniu sukcesu. Przyjęcie zasady współzawodnictwa może sprawić, że rynek będzie więcej dowiadywał się o osiągnięciach pracownika i lepiej go nagradzał.

VII. PRAWO PRACY

FLSA working hours reform: worker well-being effects in an economic framework / L. Golden // *Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 717-749, rys. tab. bibliogr.

Reforma godzin pracy w ramach FLSA: wpływ na samopoczucie pracownika.

Artykuł omawia specjalnie opracowany model stworzony w celu oszacowania wpływu najnowszej nowelizacji Ustawy o Sprawiedliwych Standardach Pracy (FLSA), dotyczącej tygodniowych godzin pracy i zaleceń w sprawie nadgodzin. W modelu skontrastowano dopuszczalny czas nadgodzin dla pracowników nieregularnych sektora prywatnego, mających prawo do zgłaszania postulatu ograniczonych godzin pracy, za które otrzymuje się dodatkowe wynagrodzenie. Analiza modelu pozwala zauważyć, że wymagany czas pracy wyraźnie wzrósł dla tych pracowników, którzy korzystali z prawa do elastycznego czasu pracy, niwecząc tym samym zamierzenia tworzenia stanowisk pracy w ramach polityki równoważenia życia rodzinnego i zawodowego oraz dokonując rozchwiania zasad określania nadgodzin i wynagradzania za nie. Działo się tak dlatego, że równocześnie wdrażano politykę zapobiegania odmowie wykorzystania

elastycznych systemów czasu pracy przez pracodawcę i forsowano wykorzystanie czasu obowiązkowego, co nie sprzyjało wzrostowi wynagrodzeń. Prezentowane w pracy badania wskazują, że preferencja w określaniu czasu pracy ponad chęć osiągnięcia założonych zarobków, przeważa wśród pracowników zatrudnionych nieregularnie, w ramach długich godzin pracy oraz głównie kobiet. Tymczasem samopoczucie pracownika jest zdecydowanie lepsze w przypadku włączania systemów obowiązkowych godzin pracy do zindywidualizowanych elastycznych schematów zatrudnienia tworzonych na prośbę pracownika.

How does China's new labour contract law affect floating workers / X. Li, R. B. Freeman // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 711-735, rys. tab. bibliogr.

Jak nowe prawo dotyczące umów o pracę w Chinach wpływa na migrujących pracowników?

Nowe prawo dotyczące umów o pracę w Chinach weszło w życie w styczniu 2008 roku, zobowiązując firmy do zawierania z migrującymi pracownikami umów w formie pisemnej, zwiększając ochronę praw pracowniczych i przewidując kary dla firm za niestosowanie prawa pracy. Jest to bardzo istotny temat, gdyż to właśnie ogromny napływ taniej siły roboczej ze wsi do miast, napędzał chiński wzrost gospodarczy. W latach 1980–2010 około 150–160 milionów pochodzących z terenów wiejskich Chińczyków, podjęło pracę w fabrykach i na budowach. Nie mając dostępu do ochrony prawnej i dysponując niskimi kwalifikacjami, byli źle traktowani przez pracodawców, nie mieli ubezpieczenia społecznego, pracowali w szkodliwych warunkach, łamano ich prawa pracownicze, a także wypłacano wynagrodzenia z dużym opóźnieniem. Autorzy

artykułu analizują dane migrujących pracowników w delcie rzeki Pearl, przed i po wprowadzeniu ww. kodeksu pracy. Odnosząc się do pytania, kiedy pracownicy otrzymali swoją umowę o pracę, oceniają wpływ ustawy na wyniki pracy. Badania dowodzą, iż wzrósł odsetek pracowników migrujących, pracujących w oparciu o umowy w formie pisemnej, co z kolei przyczyniło się do poprawy sytuacji w zakresie ubezpieczenia społecznego, do terminowości wypłacania wynagrodzeń oraz zwiększyło prawdopodobieństwo zakładania związków zawodowych w miejscach pracy. Pomimo obaw przeciwników do wprowadzenia kodeksu pracy w takiej formie, ustawa nie spowodowała negatywnych skutków ubocznych (zwolnienia, inne formy zatrudnienia). Jednakże trzeba się liczyć z faktem, iż wzrost kosztów pracy może w przyszłości ograniczyć zatrudnienie migrujących pracowników.

Underwork, work-hour insecurity, and a new approach to wage and hour regulation / Ch. Alexander, A. Haley-Lock // *Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 695-716, tab. bibliogr.

Brak wystarczającej ilości zajęcia w pracy i bezpieczeństwa godzin zatrudnienia a nowe podejście do regulacji płac i czasu pracy.

Po uchwaleniu Ustawy o Sprawiedliwych Standardach Pracy w USA w 1938 r. (FLSA), pozostała nadal nierozwiązana kwestia „zła” tkwiącego w braku wystarczającej ilości zajęcia w pracy ponad wymiar godzin ustawowych. Ustanowiono minimum płacy godzinowej i wymóg dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny. Do dzisiaj osoby nisko opłacane, zatrudniane na godziny, częściej doświadczają niesprawiedliwości z powodu braku wystarczającej ilości pracy, niż z powodu jej nadmiaru, a także w kwestiach zasadniczo uregulowanych przez FLSA, w wyniku ciągłej zmienności i braku stabilności zatrudnienia. Niniejszy artykuł przedstawia i dokonuje oceny efektywności alternatywnego podejścia do regulacji czasu pracy i płac, tzw. gwarancji „płacy uzgodnionej”. Studium rozpoczyna analiza problemu braku bezpieczeństwa

godzin pracy (szczególnie chodzi o praktyki wysyłania pracowników do domu wcześniej niż stanowią ich godziny pracy). Autorzy dokonują, w kontekście wspomnianego wyżej braku bezpieczeństwa, szczegółowej oceny ustawodawstwa stanowego nakładającego obowiązek wypłaty uzgodnionej płacy i jej gwarancji w kontraktach związkowych oraz w ramach praktyk pracodawców prywatnych. W konkluzji zaprezentowano ścieżki wzmocnienia ochrony warunków zatrudnienia w ramach już istniejących i ewentualnie nowych regulacji prawnych.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Does health insurance premium exemption policy for older people increase access to health care? Evidence from Ghana / S. Kwasi Opuku Duku, C. E. Van Dullemen, Ch. Fenenga // *J. Aging Soc. Policy.* - 2015, nr 4, s. 331-347, rys. tab. bibliogr.

Czy polityka wyłączenia premii ubezpieczeniowej dla starszych ludzi zwiększa dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego. Dane z Ghany.

Starzenie się populacji w rejonie subsaharyjskim Afryki stanowi wyzwanie dla twórców polityki społecznej i ochrony socjalnej państw tego regionu. Studium omawia sytuację w tym zakresie w Ghanie, jednym z kilku państw tego obszaru, które przyjęło Krajową Politykę w/s Starzenia się w 2010 r. Ghana stanowi także jeden z pierwszych państw tego regionu, które wprowadziło Krajowy System Ubezpieczenia Zdrowotnego w 2003 r. (NHIS), mający na celu poprawę dostępu do opieki zdrowotnej wszystkich obywateli oraz ograniczenie ubóstwa. Niniejsza praca dokonuje oceny, czy polityka wyłączenia premii ubezpieczeniowej dla starszych osób w ramach NHIS, która przyznaje nieodpłatną roczną opiekę zdrowotną, zwiększa ich dostęp do świadczeń w tym

zakresie. Autorzy oceniają różnice w zasięgu opieki zdrowotnej w czterech grupach wiekowych (18–49, 50–59, 60–69 oraz 70+ lat). Wyniki badań wskazują na zwiększenie dostępu do opieki zdrowotnej grupy obywateli w wieku 70+ oraz 60–69 lat. Prawdopodobieństwo objęcia ich świadczeniami zdrowotnymi wzrosło odpowiednio o 2,7 razy dla osób w wieku 70+ i 1,7 razy dla grupy wiekowej 60–69 lat.

How well-informed are pension scheme members on their future pension benefits? Evidence from Ireland / A. Barrett, I. Mosca, B. Whelan // *J. Aging Soc. Policy.* - 2015, nr 4, s. 295-313, tab. bibliogr.

Co wiedzą o swoich przyszłych świadczeniach członkowie systemu emerytalnego? Dane z Irlandii.

Częścią polityki zabezpieczenia społecznego w wielu państwach jest zwiększanie zasięgu prywatnych systemów emerytalnych, o które powinny zabiegać jednostki, a nie państwo. Wymaga to zwiększenia świadomości obywateli co do przyszłych korzyści finansowych, wynikających z przynależności do tych systemów. W artykule autorzy oceniają poziom wiedzy na temat systemów emerytalnych i ich funkcjonowania wśród obywateli Irlandii, wykorzystując reprezentatywną próbkę starszych osób. Rezultaty analiz odpowiedzi uzyskanych od respondentów wskazują, że dwie trzecie badanych osób należących do prywatnych systemów emerytalnych nie wie w istocie, na jakie świadczenie i w jakiej wysokości mogą liczyć po przejściu na emeryturę oraz czy

świadczenie to będzie wypłacane częściowo w określonych odcinkach czasowych, miesięcznie czy w obu rodzajach systemów naraz. Z badań wynika więc potrzeba doinformowania w tym zakresie określonych grup społeczeństwa, w szczególności kobiet i osób o niższym wykształceniu. Rezultaty wskazują także, że obowiązkowe elementy systemu emerytalnego dla niektórych grup społecznych powinny zostać rozszerzone.

Social program substitution and optimal policy / N. Lawson // *Labour Econ.* - 2015, vol. 37, s. 13-27, rys. tab. bibliogr.

Substytucja programów socjalnych i optymalna polityka.

Duży zakres (8,9 miliona osób w roku 2013) i tempo wzrostu świadczeń dla niepełnosprawnych w Stanach Zjednoczonych, skłania do rozważenia czynników wpływających na decyzję o ubieganiu się o to świadczenie. Biorąc pod uwagę niedoskonały system kontroli zasadności przyznawania tego świadczenia (US Social Security Administration pełniący w tym zakresie podobną rolę jak ZUS w Polsce szacuje, że 20% osób, którym przyznano świadczenia nie są niepełnosprawne, podczas gdy 60% osób, którym świadczenia nie przyznano są faktycznie niepełnosprawne), dostępność i wysokość świadczeń uzyskiwanych z innych programów socjalnych odgrywają znaczącą rolę przy podejmowaniu decyzji o ubieganiu się o rentę. Szczególne znaczenie mają w tym aspekcie zasiłki dla bezrobotnych (co zostało udowodnione empirycznie) oraz wysokie wymagania w procesie poszukiwania pracy. Zoptymalizowanie (przez co autor rozumie

podniesienie wysokości) zasiłku dla bezrobotnych oraz przeznaczenie większych środków na edukację i szkolenia, przyczyni się do ograniczenia wydatków na kosztowne programy socjalne prowadzące do wcześniejszej emerytury oraz zmniejszenia środków przeznaczanych na świadczenia dla niepełnosprawnych. Takie rozwiązanie przekłada się na istotne oszczędności dla budżetu państwa.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

Zob. też poz. 18.

Childcare subsidies and labour supply - evidence from a large Dutch reform / L.J.H. Bettendorf, E.L.W. Jongen, P. Muller // *Labour Econ.* - 2015, vol. 36, s. 112-123, rys. tab. bibliogr.

Świadczenia związane z opieką nad dziećmi i podaż pracy - dowody z wielkiej holenderskiej reformy.

Autorzy zwracają uwagę na wysiłki podejmowane w wielu krajach, mające na celu wzrost udziału matek z małymi dziećmi w zatrudnieniu. Sztandarowy przykład zastosowania tego rodzaju rozwiązań stanowią państwa skandynawskie, gdzie zarówno publiczne wydatki na opiekę nad dziećmi, jak i stopa zatrudnienia matek z małymi dziećmi, utrzymuje się na wysokim poziomie. Model skandynawski znalazł wielu naśladowców, którzy tak jak Holandia czy Quebec już wdrożyły tego rodzaju rozwiązania, bądź dopiero, tak jak Niemcy są w trakcie ich implementacji. Badacze postanowili skupić swoją uwagę na Holandii i obrali sobie za cel przeprowadzoną w tym kraju

w 2005 roku reformę, która przyczyniła się do znaczącego wzrostu wysokości subsydiów przewidzianych na opiekę nad dziećmi. W efekcie tej reformy opłaty za formalną opiekę nad dziećmi zostały zmniejszone o połowę, a także wprowadzono zupełnie nowe formy opieki. W efekcie wprowadzonych zmian doszło do znacznego wzrostu wydatków ponoszonych na opiekę nad dziećmi, które wzrosły z 1 miliarda euro w 2004 roku do 3 miliardów euro w 2009 roku, stanowiąc 0,5% PKB. Równoległe do tej reformy wprowadzono nowy podatek dla rodziców, sprawiając, że obie reformy niejako oddziaływały na siebie i pomimo znacznych wydatków jakie poniesiono w ramach zmian w prawie dot. opieki nad dziećmi, działania odniosły raczej minimalny skutek jeśli chodzi o efekt zatrudnieniowy. Odsetek zatrudnionych matek z małymi dziećmi, urosł o 2,3 pkt. procentowego, a liczba godzin pracy wzrosła o 1,1 godzinę. Jednocześnie do skutków reformy należało zaliczyć również niewielkie ograniczenie godzin pracy ojców. Autorzy przyznają, że chociaż uzyskane przez reformę efekty zatrudnieniowe nie są imponujące, to z drugiej strony należy mieć świadomość, że duży wpływ na poziom wskaźnika zatrudnienia, był uzyskany w niektórych krajach przy bardzo wysokim pierwotnym poziomie zatrudnienia kobiet.

Does nursing home ownership change affect family ratings on experience with care ?/
L.J. Campbell, Q. Li, Y. Li // *J. Aging Soc. Policy.* - 2015, nr 4, s. 314-330, tab. bibliogr.

Czy zmiany własnościowe dotyczące domów opieki społecznej mają wpływ na poziom świadczonych w nich usług?

Autorzy niniejszej pracy zastanawiają się, czy w dobie przekształceń własnościowych w obrębie domów opieki społecznej należących do różnorodnych instytucji i inwestorów prywatnych, mogą ucierpieć ich rezydenci, a poziom świadczonych usług obniżyć się. Niniejsze studium dokonuje identyfikacji związków pomiędzy wspomnianymi zmianami a doświadczeniami pacjentów, zwłaszcza długookresowych, w domach opieki społecznej w Maryland w USA. Pomiary poziomu świadczonych usług opiekuńczych i zdrowotnych i dane dotyczące zmian własnościowych wykorzystane w analizach, pochodzą z raportów Komisji Opieki Zdrowotnej w Maryland obejmujących 220 domów opieki badanych w 2011 i 2012 r. Dane na temat udogodnień oraz uwarunkowań rynkowych zaczerpnięto z Badań Porównawczych Domów Opieki Społecznej

oraz Regionalnych Zasobów Zdrowotnych z 2011 r. Przeprowadzono linearną analizę regresyjną w celu dokonania oceny, czy zmiany własnościowe w roku 2011 spowodowały obniżenie się standardów świadczeń opiekuńczych w badanych domach opieki, w okresie od kwietnia do czerwca 2012 r. Niezależne zmienne pozwoliły na stworzenie obiektywnej skali rankingowej usług (skala od 1 do 10), określenie procentowe ilości osób rekomendujących domy opieki oraz ocenę (skala 1–4) poziomu świadczeń dla rezydentów stałych (do końca życia). Doświadczenia dotyczące opieki sprawowanej w badanych domach, o których donosili respondenci w 2012 r. były korzystniejsze, jednakże po dokonaniu kontrolnych badań dodatkowych zmiennych, stwierdzono, że zmiany własnościowe wpływały niestety na pogorszenie się poziomu 6 świadczeń z wszystkich 7 oferowanych rezydentom, w tym spadek poziomu opieki o 0,39 punktu procentowego.

Does the cost of child care affect female labor market participation? An evaluation of a French reform of childcare subsidies / P. Givord, C. Marbot // *Labour Econ.* - 2015, vol. 36, s. 99-111, rys. tab. bibliogr.

Czy koszt opieki nad dzieckiem wpływa na udział kobiet w rynku pracy? Ocena francuskiej reformy świadczeń na opiekę nad dzieckiem.

Autorzy zwracają uwagę na działania podejmowane przez polityków na rzecz wsparcia równowagi pomiędzy pracą i życiem rodzinnym, która jest uważana za najskuteczniejszy środek do wzrostu udziału kobiet w zatrudnieniu. W świetle założeń, że opieka nad dziećmi stanowiła istotną przeszkodę na drodze do zatrudnienia, w niektórych państwach (Norwegia i prowincja Quebec) wprowadzono świadczenie dot. opieki nad dziećmi, które ułatwiły udział kobietom w zatrudnieniu, w przeciwieństwie do programów dla rodziców obniżających intensywność pracy, przynoszących odwrotny efekt. Badacze zajęli się sprawą oceny krótkookresowego wpływu wzrostu świadczeń na

opiekę nad dziećmi, na wykorzystanie płatnej opieki nad dziećmi i udział matek z dziećmi w wieku przedszkolnym w zasobach siły roboczej. Autorzy w swojej analizie posłużyli się przypadkiem francuskim, gdzie w 2004 roku zreformowano system wsparcia dla dzieci. Reforma ta stworzyła czasowe zróżnicowanie w świadczeniach dla rodzin na opiekę nad dziećmi, w zależności od daty przyjścia na świat dziecka. W ramach badania obejmującego lata 2005–2008, stwierdzono pozytywny wpływ świadczeń na dzieci na zapewnienie płatnej opieki nad dziećmi oraz udziału w rynku pracy matek dzieci w wieku przedszkolnym. Zaobserwowano ponadto, iż wprowadzone w wyniku reformy zmiany nie miały wpływu na wskaźnik zatrudnienia wśród ojców.

The effects of family policy on maternal labor supply: combining evidence from a structural model and a quasi-experimental approach / J. Geyer, P. Haan, K. Wrohlich // *Labour Econ.* - 2015, vol 36, s. 84-98, rys. tab. bibliogr.

Efekty wpływu polityki rodzinnej na podaż pracy matek: łączone dane ze strukturalnego modelu i quasi-eksperymentalne podejście.

W obliczu kurczenia się populacji w wieku zatrudnieniowym, w wielu krajach podejmowane są wysiłki na rzecz intensyfikacji udziału kobiet w zasobach siły roboczej. Równoległe podejmowane są działania na rzecz godzenia życia zawodowego z rodzinnym, jako że jedną z przeszkód w zatrudnieniu matek jest sprawowana przez nie opieka nad dziećmi. W celu łączenia tych dwóch sfer, politycy podejmują działania mające zreformować politykę rodzinną, wdrażając nowe instrumenty. Do szczególnie pożądanych rozwiązań należy, obok urlopu rodzicielskiego, zaliczyć odpowiednie zabezpieczenie i wysokiej jakości opiekę nad dziećmi. Zachęciło to badaczy do wyjaśnienia sprawy, w jaki sposób wspomniane wyżej rozwiązania w ramach polityki rodzinnej,

wpływają na zatrudnienie matek z małymi dziećmi. Autorzy skoncentrowali się na dwóch istotnych politykach skierowanych do młodych matek: zapewnienie płatnego urlopu oraz opiece nad dzieckiem. W szczególności interesował ich efekt głównych reform regulacji dot. urlopu rodzicielskiego w Niemczech, które prowadziły do wzrostu świadczeń, przy skróceniu okresu uprawniającego do nich. Ponadto badacze, przy użyciu dwóch komplementarnych metod analiz, starali się ustalić w jaki sposób ekspansja subsydiowanej opieki nad dzieckiem, w kombinacji z reformą urlopu rodzicielskiego, wpływają na zatrudnienie matek. W ramach przeprowadzonej analizy, w oparciu o model strukturalny i eksperymentalne podejście stwierdzono, że w pierwszym roku po urodzeniu dziecka spadała podaż pracy wśród matek ze wszystkich grup, podczas gdy w drugim roku kombinacja wspomnianych instrumentów prowadziła do wystąpienia pozytywnych efektów zatrudnieniowych wśród matek.

Full-time universal childcare in a context of low maternal employment: quasi-experimental evidence from Spain / N. Nollenberger, N. Rodriguez-Planas // *Labour Econ.* - 2015, vol. 36, s. 124-136, rys. tab. bibliogr.

Powszechna, świadczona w pełnym wymiarze czasu opieka nad dziećmi w kontekście niskiego zatrudnienia matek: quasi-eksperymentalne dowody z Hiszpanii.

W kontekście wprowadzonych w wielu krajach, w wyniku tzw. wielkiej recesji ograniczeń w subsydiach na opiekę na dzieci i zmian, jakie zaszły w popycie na pracę i opiekę rodzicielską, autorzy postanawiają pochylić się nad kwestią wpływu opieki nad dziećmi na zatrudnienie matek. W tym celu śledzą dotychczasową literaturę przedmiotu, przyznając, iż nie dawała ona jednoznacznych odpowiedzi, bo o ile wcześniejsze prace wskazywały na elastyczność zatrudnienia matek w stosunku do cen opieki nad dziećmi, to z kolei późniejsze prace kwestionowały tę prawidłowość, wskazując na znacznie słabszy efekt publicznej opieki nad dziećmi na zatrudnienie matek. Skoncentrowali się oni bardziej, w kontekście niskiego udziału kobiet w rynku pracy, niskiej

podażu opieki nad dziećmi i niskiego popytu na pracę, na analizie efektów ekspansji opieki nad dziećmi w pełnym wymiarze na zatrudnienie matek. Skupiają się oni, w ramach tzw. naturalnego eksperymentu, na reformie z początku lat 90-tych w Hiszpanii, która przyczyniała się do ekspansji publicznych subsydiów powszechnej w pełnym wymiarze czasu opieki nad dziećmi do 3 lat. Wprowadzone zmiany sprawiły, że na przestrzeni 12 lat odsetek dzieci pozostających w publicznej opiece wzrósł z 8,5% do ok. 67,0%, co przyczyniło się do znaczącego wzrostu zatrudnienia matek. Inna metoda pomiaru wyników wspomnianych inicjatyw politycznych pokazała, że zatrudnienie podejmowały dwie matki na dziesięcioro dzieci obejmowanych opieką powszechną, które to posiadały dwójkę i więcej dzieci.

Parental leave reforms and the employment of new mothers: quasi-experimental evidence from Japan / Y. Asai // *Labour Econ.* - 2015, vol. 36, s. 72-83, rys. tab. bibliogr.

Reforma urlopu rodzicielskiego i zatrudnienie nowych matek: quasi-eksperymentalne dane z Japonii.

Rozważania autora koncentrują się wokół kwestii związanych z urlopem rodzicielskim, który nie mając jednolitego standardu różni się pomiędzy krajami, m.in. w zakresie jego okresu trwania, wysokości czy ochrony miejsca pracy. Zmiany w zaopatrzeniu w ramach urlopu rodzicielskiego oraz to jak one oddziałują na podaż pracy matek, od dawna stanowiło przedmiot zainteresowania badaczy. Koncentrowali się oni z reguły na badaniu wpływu efektów trwania płatnego urlopu rodzicielskiego i ochrony pracy na podaż pracy. Dotychczas niewiele uwagi poświęcono wysokości zapewnianych świadczeń, co wynikało z trudności wyodrębnienia efektu zmian w ich wysokości, a to z kolei zachęciło badacza do podjęcia próby wyizolowania efektów zmian w kosztach świadczeń, poprzez wykorzystanie przypadku japońskich reform. W artykule przy-

ponmiano, iż objęte uwagą świadczenie wprowadzono w 1995 r. by następnie w 2001 r. zwiększyć jego wartość, co pozwoliło na oszacowanie efektów zmian w kwotach świadczeń na kontynuowanie pracy przez matki. Poprzez porównanie kontynuacji pracy kobiet, które urodziły dziecko przed reformą, z kobietami, które urodziły dziecko po reformie, autorowi udało się znaleźć dowody wskazujące na wpływ reformy świadczeń pieniężnych na kontynuowanie przez nie pracy. Tym samym można powiedzieć, że wzór podaży pracy wśród nowych matek w Japonii uległ niewielkiej zmianie na skutek wzrostu świadczeń. Autor przypomina, że efekty zaopatrzenia w ramach urlopu rodzicielskiego, mogą się różnić w zależności od środowiska politycznego. W Japonii, gdzie odsetek zatrudnionych matek jest niski, tak jak i opieka nad dzieckiem, sensowna polityka rodzinna może przyczynić się do wzrostu zatrudnienia kobiet.

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

Evaluating industrial relations systems of OECD countries from 1993 to 2005: a two-dimensional approach / D-O. Kim [et al.] // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 645-663, rys. tab. bibliogr.

Ocena systemów stosunków między pracodawcami i pracownikami w krajach OECD w latach 1993 - 2005: podejście dwutorowe.

Autorzy stosując podejście międzysektorowe i geograficzne, oceniają krajowe systemy stosunków między pracodawcami i pracownikami w 30 krajach członkowskich Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, w latach 1993–2006. Przyjęto pluralistyczny pogląd na kwestię stosunków pracowniczych, który stosując ogólny model systemowy składający się z następujących elementów: wkład, proces i rezultat, nadaje taką samą wagę wydajności jak i respektowaniu praw pracowniczych. Każdy kraj został oceniony na podstawie punktów przyznanych łącznie za wydajność i ochronę praw pracowniczych. Stwierdzono, iż 30 krajów OECD można podzielić na trzy odrębne grupy: wysoki wynik zarówno pod względem wydajności jak i respektowania praw

pracowniczych, wysoki wynik w zakresie wydajności, lecz niski w obszarze ochrony praw pracowniczych, i wreszcie umiarkowany w zakresie ochrony praw pracowniczych a niski pod względem wydajności. Trzeba tu podkreślić, że wszystkie trzy grupy wykazują znaczną stabilność w badanym okresie czasu. Ogólnie uważa się, iż wydajność stanowi cel pracodawców, zaś ochrona praw pracowniczych jest ważna głównie dla pracowników i związków zawodowych. Należy jednak pamiętać, że zarówno wydajność jak i ochronę praw pracowniczych, można doskonalić jednocześnie. W obrębie stosunków pracodawca – pracownik, przykładanie większej wagi do wydajności może prowadzić do strajków i innych form protestu pracowniczego obniżających finalnie efektywność, zaś koncentrowanie się na prawach pracowniczych może osłabić działalność gospodarczą utrudniając możliwość ich egzekwowania.

Individual employment rights arbitration in the United States: actors and outcomes / A.J.S. Colvin, M. D. Gough // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 5, s. 1019-1042, rys. tab. bibliogr.

Arbitraż indywidualnych praw pracowniczych w USA: aktorzy i konsekwencje.

Autorzy studium analizują dane statystyczne dotyczące spraw z dziedziny arbitrażu zatrudnienia, zarejestrowanych w ciągu 11 lat w Amerykańskim Stowarzyszeniu Arbitrażu (AAA), w celu zbadania procesu rozwiązywania sporów w ramach tej nowej instytucji zbiorowych stosunków pracy. Na wstępie przyjrzano się czynnikom sprzyjającym rozwiązaniu danego sporu z dziedziny pracy nim doszło do procesu arbitrażu, a także zaprezentowano modele szacunkowe prawdopodobieństwa zwycięstwa pracownika oraz zasądzenia kwot odszkodowawczych w 2802 przypadkach, które zakończyły się przyznaniem odszkodowania. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, że pracodawcy firm, zaangażowani w dużą ilość spraw arbitrażowych, o wiele częściej wygrywali spory, płacąc mniejsze odszkodowania. Niniejsze studium dostarcza dowodów na

znaczącą rolę efektu powtarzalności wyniku arbitrażu w układzie pracodawca-sędzia arbitrażowy. Pracodawcy korzystający z usług tego samego prawnika, w wielu spornych sytuacjach także o wiele częściej wygrywali sprawy i płacili mniejsze odszkodowania niż ci, którzy po raz pierwszy stykali się z danym sędzią arbitrażowym. Autorzy pracy odkryli, że pracownicy reprezentujący w sporze z pracodawcą samych siebie, o wiele częściej doprowadzają do kompromisu, rzadziej natomiast wygrywają i uzyskują odszkodowania. Kobiety pełniące funkcje sędziów arbitrażowych oraz doświadczeni profesjonaliści w tej dziedzinie, rzadziej wydają opinie na korzyść pracowników, niż sędziowie płci męskiej oraz osoby prowadzący np. arbitraż społeczny.

Labor disputes and job flows / H. Fraisse, F. Kramarz, C. Prost // *Ind. Labor Relat. Rev.* - 2015, nr 5, s. 1043-1077, rys. tab. bibliogr.

Spory pracownicze a przepływy pracy.

Wykorzystując bazę danych dotyczących indywidualnych sporów pracowniczych we Francji w latach 1996–2003, autorzy artykułu, w celu dokonania oceny wpływu kosztów zwolnień pracowniczych na rynek pracy, zestawiają różnice lokalnych warunków aktywności sądów pracy. W badaniach zaprezentowano proste ramy teoretyczne umożliwiające wyjaśnienie powiązań pomiędzy kosztami łagodzenia sporu, kosztami sądowymi oraz zwolnieniami pracowniczymi. Autorzy dokonują analizy regresywnej przepływu pracowników w poszczególnych obszarach zatrudnienia i jego wpływu na wskaźniki dotyczące rozwiązywania sporów na drodze sądowej, opisując lokalne wahania w zakresie podaży sędziów. Uzyskane rezultaty badań wskazują, że kiedy liczba prawników w sądach pracy w danym regionie wzrasta, pracownicy częściej godzą się na procedury pojednawcze, co zwiększa koszty zwolnień pracowników ponoszone

przez firmy. Podnoszące się wskaźniki, wpływają na spadek fluktuacji w zatrudnieniu, szczególnie w firmach ograniczających działalność. Ogólny efekt sporów pracowniczych w odniesieniu do wzrostu poziomu zatrudnienia można uznać za pozytywny, tylko w określonych warunkach i w niektórych obszarach rynku pracy.

Sharp teeth or empty mouths? European institutional diversity and the sector-level minimum wage bite / A. Garnero, S. Kampelmann, F. Rycx // *Br. J. Ind. Relat.* - 2015, nr 4, s. 760-788, rys. tab. bibliogr.

Ostre zęby czy puste usta? Europejska różnorodność instytucjonalna i znaczenie minimalnej płacy na poziomie sektorowym.

W artykule analizowane są powiązania pomiędzy różnymi aspektami instytucjonalnymi systemów płacy minimalnej i ich znaczeniem w poszczególnych sektorach gospodarki. Autorzy podkreślają brak przeprowadzania badań płacy minimalnej na poziomie sektorowym. W swojej pracy wykorzystują unikatowe dane dotyczące 17 krajów europejskich oraz dane pochodzące z ponad 1100 wynegocjowanych układów zbiorowych. Wyniki ich analizy wskazują na następującą zależność: systemy opierające płace minimalne na negocjowanych zbiorowych układach, są powiązane z wyższymi wskaźnikami Kaitza, niż systemy opierające się na prawnie ustalonych poziomach płacy minimalnej. Jednakże w pierwszym opisanym systemie występuje także zjawisko wynagra-

dzania pracowników poniżej powszechnego poziomu. Autorzy przedstawiają działania ze strony instytucji Unii Europejskie dążące do skłonienia państw członkowskich do przyjęcia obowiązkowego minimum płacowego dla krajów strefy euro, zaznaczając zarazem, iż Unia nie ma prawnych kompetencji do wydawania dyrektyw bądź rozporządzeń w tym zakresie. Jednocześnie zarówno pracodawcy jak i związki zawodowe sprzeciwiają się rozwiązaniom polegającym na prawnym ustaleniu płacy minimalnej argumentując, że naruszyłoby ono autonomię partnerów społecznych i stanowiłoby zagrożenie dla procesu negocjowania sektorowych układów zbiorowych. Sprzeciw wobec prawnego ustalenia wspólnego poziomu płacy minimalnej dla krajów europejskich wynika także z faktu, iż obecnie poziom płacy minimalnej jest wysoce zróżnicowany w poszczególnych państwach członkowskich Unii.

INDEKS ALFABETYCZNY

Akyol M. 11
Alexander Ch. 37
Allegretto S. 27
Asai Y. 46
Azam M. 17

Barrett A. 39
Belman D. 30
Berson C. 2
Bettendorf L.J.H. 41
Bishop K. 6
Bittschi B. 25
Bondibene Ch. R. 23

Campbell L.J. 42

Colvin A.J.S. 48

Debus M. E. 32
Dolton P. 23
Dullemen C. E. van 38
Duvivier Ch. 24

Fenenga Ch. 38
Ferrari N. 2
Fraisie H. 49
Freeman R.B. 36

Garnero A. 50
Geyer J. 44
Givord P. 43

Golden L. 35
Gough M.D. 48
Gürtler M. 34
Gürtler O. 34

Haan P. 44
Haley-Lock A. 37
Hamermesh D.S. 14
Hirsch B. 22
Hofmann B. 1

Ji M. 5
Jongen E.L.W. 41

Kaestner R.J. 16
Kampelmann S. 50
Kaushal N. 16
Kim D-O. 47
Kim M. 26

Kinsler J. 10
Korunka Ch. 31
Kramarz F. 49
Krueger A.B 21
Kubicek B. 31
Kwasi Opuku Duku S. 38

Lawson N. 40
Lazear E. 15
Li Q. 42
Li X. 36
Li Y. 42
Lindley J. 20

Marbot C. 43
Martins P. S. 3
Mason G. 6
McIntosh S. 20
Mosca I. 39

Muller P. 41

Nadler C. 27

Narcy M. 24

Nawakitphaitoon K. 30

Neugart M. 11

Nollenberger N. 45

Nystrom K. 7

Oswald A. J. 13

Pavan R. 10

Pennerstorfer A. 25

Peri G. 4

Pichler S. 11

Prakash N. 17

Prost C. 49

Proto E. 13

Reich M. 18

Reich M. 28

Rodriquez-Planas N. 45

Romiti A. 4

Rossi M. C. 4

Rycx F. 50

Sarbu M. 12

Schmitt J. 19

Schneider U. 25

Schwartz J. 8

Sgroi D. 13

Shaw K. L. 15

Spector P. E. 33

Stancanelli E. 14

Stanton Ch. T. 15

Stops M. 23

Tschopp J. 29

Wagner I. 9
Weil D. 5
West R. 18
Whelan B. 39
Wolfson P. 30
Wrohlich K. 44

Yang L-Q 33
Yang Y. 3

Zhetibaeva Elvung G. 7
Zhou Zh. E. 33
Zwick Th. 22

Zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w 2013 r.

w %

Kraj	Obywatele	Cudzoziemcy		
		Razem	UE	Spoza UE
Austria	15,4	36,8	36,2	37,2
Belgia	18,4	41,2	26,3	68,4
Bułgaria	47,4	56,5	.	57,2
Cypr	25,5	40,7	37,0	46,3
Chorwacja	29,9	56,2	.	53,2
Czechy	14,1	23,1	15,6	30,8
Dania	19,2	36,0	22,4	47,3
Estonia	21,7	35,0	16,0	25,5
Finlandia	16,4	33,8	25,2	39,7
Francja	15,9	41,8	21,0	55,8
Grecja	32,6	68,0	49,3	72,1
Hiszpania	23,3	52,4	39,0	59,5
Holandia	15,3	23,0	13,2	35,4
Irlandia	28,8	29,0	.	.
Litwa	29,8	38,3	.	41,4

cd. **Zagrożenie ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w 2013 r.**

w %

Kraj	Obywatele	Cudzoziemcy		
		Razem	UE	Spoza UE
Łotwa	32,8	42,8	17,2	43,2
Luksemburg	12,3	23,9	21,5	38,8
Malta	22,1	25,6	22,7	31,4
Niemcy	20,2	29,7	21,2	40,4
Polska	24,8	16,8	.	21,6
Portugalia	26,0	48,8	33,7	51,7
Rumunia	38,5	.	.	.
Słowacja	18,5	15,9	13,4	.
Słowenia	20,1	50,0	46,0	50,6
Szwecja	15,2	36,6	26,4	47,3
W. Brytania	22,1	28,7	23,6	34,9
Węgry	31,5	34,2	39,3	.
Włochy	26,4	43,6	36,8	46,7
UE 28	22,8	40,0	28,1	48,7

Źródło: Eurostat