SPIS TREŚCI

Wykaz wykorzystanych czasopism i ich skrótów III
Wykaz skrótów i kodów IV

I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje 1–10
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy 11–13
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi 14–18
IV. Wynagrodzenie 19–28
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy 29–33
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP 34
VII. Prawo pracy ..... –
VIII. Zabezpieczenie społeczne 35–39
IX. Warunki i jakość życia 40
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza 41–50

Indeks alfabetyczny 119
Tablica statystyczna: Zatrudnienie imigrantów

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

Empl. Relat. – Employee Relations, Bradford 2016 nr 5
Eur. J. Ind. Relat. – European Journal of Industrial Relations, London 2016 nr 3
Int. J. Hum. Resour. Manage. – The International Journal of Human Resource Management, London 2016 nr 17–18
Int. Labour Rev. – International Labour Review, Geneva 2016 nr 1
Labour Econ. – Labour Economics, Amsterdam 2016 vol. 41
Pers. Rev. – Personnel Review, London 2016 nr 5

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. 37, 38, 40, 42.

Converging divergence: the effect of China's Employment Contract Law on signing written employment contracts / F. Wang [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 17-18, s. 2075-2096.

Ujednolicanie zróżnicowania: wpływ Chińskiej Ustawy o Kontraktach Zatrudnienia na podpisywanie pisemnych umów o pracę.

Artykuł bada, czy wprowadzenie Prawa o Kontraktach Zatrudnienia w Chinach, zachęciło pracowników do podpisywania pisemnych umów o pracę oraz, czy wpłynęło ujednolicająco na istniejące zróżnicowanie kontraktów zatrudnienia, zwłaszcza pomiędzy umowami podpisywanymi przez pracowników zatrudnionych na obszarach miejskich i migrantów, bardziej i mniej wykwalifikowaną siłą roboczą, pracowników z odmiennych rodzajów przedsiębiorstw, z mniej lub bardziej ekonomicznie rozwiniętych regionów Chin. Autorzy pracy wykorzystują w analizach dane pochodzące z Szóstego i Siódmego Badania chińskich pracowników, obejmujących około 80 000 osób, przeprowadzonych w 2007 i 2012 roku, tuż przed wprowadzeniem i po wprowadzeniu

nowego ustawodawstwa. Uzyskane rezultaty badań ujawniają wpływ nowego prawa, w kontekście ujednolicania zawieranych umów o pracę, poprzez powstawanie ich pisemnych form. Ponadto istniejące rozbieżności w liczbie podpisywanych pisemnych umów pomiędzy pracownikami przedsiębiorstw państwowych i prywatnych firm zmniejszyły się, podobnie jak to miało miejsce w przypadku mniej i bardziej wykwalifikowanych pracowników. Zróżnicowanie to nadal dominuje wśród osób zatrudnianych w różnych typach przedsiębiorstw o odmiennym charakterze własności.

Do all Chinese employees have the same cultural values? An exploratory investigation on differences in Chinese cultural values among state-, privately- and US-owned firms / K. Kim [et al.] // *Pers. Rev.* - 2016, nr 5, s. 827-849, tab. bibliogr.

Czy wszyscy chińscy pracownicy wyznają jednakowe wartości kulturowe? Badanie różnic w zakresie wartości kulturowych firm państwowych, prywatnych i z kapitałem z USA działających w Chinach.

Autorzy artykułu wykorzystując model wartości kulturowych G. Hofstede'go, podjęli badania dotyczące różnic w zakresie wartości kulturowych wśród chińskich pracowników, w zależności od typu właścicielstwa firmy (państwowego, prywatnego lub należącego do kapitału z USA). Dane do badań zebrano od 367 chińskich pracowników zatrudnionych w firmach działających w Pekinie. Uzyskane rezultaty analiz ujawniają, że o ile pracownicy chińscy zatrudnieni w przedsiębiorstwach państwowych, za najważniejszą wartość uznają kolektywizm, o tyle ci zatrudnieni w firmach prywatnych i tych z USA najwyżej cenią indywidualizm. Dla pracowników firm państwowych

istotną wartością jest długookresowość i stabilność zatrudnienia. Tak bardzo nie cenią tego jednak pracownicy prywatnych zakładów i tych z kapitałem z USA, doceniając bardziej od trwałości zatrudnienia możliwość wyższych zarobków. Najbardziej niespodziewanym wynikiem badań były pomiary dotyczące rozkładu władzy w firmie. Pracownicy firm państwowych okazali się nie cenić wyżej swojej władzy w firmie, niż zatrudnieni w pozostałych typach przedsiębiorstw, mimo tego iż dominacja mężczyzn w firmach państwowych była większa i tym samym cechy męskie bardziej cenione. Zauważono również, iż pracownicy wszystkich rodzajów badanych firm w mniejszym stopniu, niż to miało miejsce w poprzednich badaniach, przejmowali się niepewnością utrzymania zatrudnienia.

Downskilling: changes in employer skill requirements over the business cycle / A. Sasser Modestino, D. Shoag, J. Ballance // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 333-347, rys. tab. bibliogr.

Spadek wartości kwalifikacji: zmiany w wymaganiach pracodawców w odniesieniu do kwalifikacji pracowników w cyklu biznesowym.

Wykorzystując znowelizowaną bazę danych 82,5 miliona ofert pracy w USA, autorzy studium dokonują przeglądu wymogów pracodawców w odniesieniu do kwalifikacji pracowników. Stwierdzając dostrzegalne zmniejszenie tych wymagań w latach 2010–2014, zestawiają tę tendencję z poprawą sytuacji na rynku pracy w tych latach. Uzyskane rezultaty ujawniły ponadto, iż 1% redukcja lokalnego wskaźnika bezrobocia jest związana z 0,27% zmniejszeniem wahań w zakresie ofert pracy na rynku wymagających co najmniej stopnia licencjata i o 0,23% zmniejszenia ofert z wymogami co najmniej pięciu lat doświadczenia zawodowego. Wzorzec ten został opracowany dzięki dzięki wykorzystaniu wielowymiarowych pomiarów dostępności siły roboczej i przejawia

te same tendencje spadkowe, co sama wartość kwalifikacji jako takich na rynku pracy, nawet w przypadku dopasowania firmy i kandydata do pracy. Autorzy potwierdzają w toku dalszych analiz, wpływ zawężania się rynku zatrudnienia w zakresie wymagań kwalifikacyjnych w USA, na przykładzie sektorów gospodarki nie podlegających gwałtownym zmianom technologicznym. Wyniki badań wskazują także, iż wymuszony przez rynek spadek wartości kwalifikacji, stoi w opozycji do cyklicznego wzrostu w zakresie poziomu edukacji i wymogów doświadczenia zawodowego, które charakteryzują czasy Wielkiej Recesji.

Heterogeneous impacts on earnings from an early effort in labor market programs / K. L. Sørensen // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 266-279, rys. tab. bibliogr.

Dwuznaczny wpływ na zarobki programów wczesnego wysiłku na rynku pracy.

Artykuł podejmuję analizę programów rynku pracy, zwanych programami „wczesnego wysiłku", początkowo adresowanych do osób krótkotrwale bezrobotnych. Bada ich wpływ na jakość uzyskanego zatrudnienia i wysokość zarobków. Analiza empiryczna opiera się na randomowej kontrolowanej próbie pracowników, przeprowadzonej w dwóch hrabstwach w Danii. Uzyskane wyniki badań wskazują na brak jakichkolwiek dowodów na oddziaływanie wspomnianych programów na kobiety, ale zauważono ich pozytywny wpływ na mężczyzn. W jednym z hrabstw, program zwiększył zarobki mężczyzn w krótkim okresie o 9%, możliwe, że dzięki zwolnieniom podatkowym. W drugim z hrabstw, zarobki także wzrosły w dłuższej perspektywie czasowej o 9%, prawdopodobnie z powodu zahamowania wahań na rynku pracy. Pozytywne efekty programu są dwuznaczne, ponieważ zwolnienia podatkowe korzystnie wpływają na

zarobki osób o niskich wynagrodzeniach, podczas, gdy kontrola wahań na rynku pracy dobrze wpływa na jakość pracy osób o wysokich zarobkach.

Influences of cultural orientations on Emirati women's careers / L. J. Kemp, F. Zhao // *Pers. Rev.* - 2016, nr 5, s. 988-1009, rys. tab. bibliogr.

Wpływ orientacji kulturowych na karierę kobiet w Zjednoczonych Emiratach Arabskich.

Celem artykułu było zbadanie, w jaki sposób orientacje kulturowe mogą wpływać na karierę zawodową kobiet w Zjednoczonych Emiratach Arabskich. Opierając się na teorii kulturowej G. Hofstede'go oraz R.J. House'a i in. autorzy artykułu badają kontekst wartości kulturowych w karierze zawodowej na wybranej grupie 19 kobiet. Badania przeprowadzono w formie wywiadów z kobietami w celu zgromadzenia informacji na temat historii ich życia, edukacji i zatrudnienia. Uzyskane wyniki ujawniają, że trzy zasadnicze czynniki wpływające na karierę zawodową kobiet w Zjednoczonych Emiratach Arabskich to: rodzina i związane z nią wartości, indywidualny stosunek do edukacji i pracy zarobkowej oraz możliwość rozwoju kariery zawodowej w miejscu

pracy. Uzyskane rezultaty wskazują to jednoznacznie, iż to wartości społeczne, wiara/przekonania i normy obowiązujące w określonym środowisku kulturowym, decydują o przebiegu kariery zawodowej kobiet w ZEA.

Learning from the Great Divergence in unemployment in Europe during the crisis / T. Boeri, J. F. Jimeno // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 32-46, rys. tab. bibliogr.

Nauka płynąca z Wielkiego Zróżnicowania bezrobocia w Europie podczas kryzysu.

Od połowy lat 2000. narasta ogromne zróżnicowanie w zakresie wskaźników bezrobocia w krajach UE i w poszczególnych grupach wiekowych pracowników. Autorzy studium dowodzą, iż zróżnicowanie to wynika z odmienności działania instytucji rynku pracy w tych krajach, jeśli bierze się pod uwagę wpływ natury i natężenia szoków ekonomicznych Wielkiej Recesji oraz kryzysu długu ekonomicznego Eurostrefy. Nowe dane mikro i makroekonomiczne wskazują na ogromne znaczenie wspomnianych oddziaływań, na kształtowanie się różnic w zależności od poziomów dostosowania rynków pracy do zawirowań natury finansowej. Autorzy pracy identyfikując instytucje rynku pracy odpowiedzialne za wzrastające zróżnicowanie poziomów bezrobocia, postulują promocję instytucjonalnej zgodności rynków pracy na poziomie UE. Omawiają teorię „pozytywnych uwarunkowań", działających także w tzw. Dobrych

czasach (pozakryzysowych), bez wprowadzania reform mogących tworzyć nowe punkty zapalne, utrudniające ujednolicanie poziomów bezrobocia w krajach UE.

The role of wealth in the start-up decision of new self-employed: evidence from a pension policy reform / Y. Li [et al.] // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 280-290, rys. tab. bibliogr.

Rola zamożności w procesie podejmowania decyzji o zatrudnieniu na własny rachunek: dane dotyczące reformy polityki emerytalnej.

Autorzy studium badają, czy stopień zamożności wpływa na rezygnację z zatrudnienia najemnego na rzecz zatrudnienia na własny rachunek. W analizach wykorzystano dużą próbkę panelowych danych administracyjnych w tym zakresie, pochodzących z Holandii. Aby ocenić rzeczywiste oddziaływanie poziomu zamożności na decyzje o rodzaju zatrudnienia, autorzy rozpatrują je w kontekście reformy emerytalnej w tym kraju, która zniosła preferencyjne zasady traktowania wczesnych emerytów, dla kohorty osób urodzonych po 1 stycznia 1950 roku. Ta wyraźna redukcja zamożności emerytów miała negatywny wpływ na podejmowanie decyzji o własnej działalności gospodarczej. Obliczono, że przeciętne zmniejszenie poziomu emerytury netto w przyszłości dla tej

grupy osób to 16 euro, co spowodowało spadek decyzji o przechodzeniu do zatrudnienia na własny rachunek o 38%.

Scars of recessions in a rigid labor market / B. Cockx, C. Ghirelli // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 162-176, rys. tab. bibliogr.

Strach przed recesją na sztywnym rynku pracy.

Artykuł prezentuje analizę braku korzyści z posiadania na belgijskim rynku pracy w okresie recesji wyższego wykształcenia. Na rynku tym, wysokie poziomy płacy minimalnej chronią niżej wykształconą siłę roboczą od spadku płac, tym samym wzmacniając ryzyko zwiększania się poziomu bezrobocia. Z powodu takich właśnie regulacji dotyczących zatrudnienia, osoby z wyższym wykształceniem zmuszone są przyjmować oferty pracy z niskim wynagrodzeniem. Autorzy studium na podstawie przeprowadzonych analiz zauważyli, że w grupie pracowników z niskim wykształceniem nie obserwuje się typowych dla recesji spadków płac, które są utrzymywane na dotychczasowym poziomie dzięki redukcji czasu pracy. Dla pracowników o wysokich kwalifikacjach czas pracy się nie zmienia, natomiast zmniejszeniu ulegają płaca godzinowa oraz zarobki ogółem. Tego rodzaju nierówne traktowanie obu grup pracowników

zwiększa się wraz ze stażem pracy i osiąga 6% różnicy w wynagrodzeniach dla obu rodzajów zatrudnionych, dziesięć lat po wejściu tych pracowników na rynek pracy.

The shifting job tenure distribution / H. R. Hyatt, J. R. Spletzer // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 363-377, rys. tab. bibliogr.

Nowe tendencje w zakresie dystrybucji stałego zatrudnienia.

W ostatnim czasie odnotowano nowe tendencje w zakresie dystrybucji stałego zatrudnienia w USA, utrzymujące się od 2000 r. Zmiana ta jest zauważalna w analizie danych z Bieżącego Badania Populacji w tym kraju oraz na podstawie studiów łączonych danych na temat pracodawców i pracowników. Zasadnicza część obserwowanej zmiany spowodowana jest starzeniem się siły roboczej i zmniejszeniem się ilości nowych firm wchodzących na rynek. Przesunięciu temu można przypisać spadek wskaźnika zatrudnienia nowych pracowników, zwłaszcza w okresie zawirowań roku 2001 oraz kryzysu ekonomicznego lat 2007–2009. Wzrost przeciętnej płacy realnej od 2007 okazał się mniejszy, niż to przewidywano, właśnie ze względu na redukcję ilości umów o pracę na czas nieokreślony. Szacunki uzyskane w wyniku analizy regresywnej wskazują, iż w najbliższej przyszłości tendencje te nadal się

utrzymają, mimo zauważalnego trendu większego dopasowania pomiędzy pracodawcami a pracownikami.

Which firms create fixed-term employment? Evidence from Portugal / A. Damas de Matos, D. Parent // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 348-362, rys. tab. bibliogr.

Które firmy tworzą stałe zatrudnienie? Dane z Portugalii.

Autorzy pracy analizują sytuację w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy w Portugalii, wykorzystując łączone dane na temat pracodawców i pracowników, wzbogacone o informacje na temat zarówno typów kontraktów zatrudnienia, jak i stażu działania firmy na rynku. Jak wynika z analiz młode przedsiębiorstwa, szczególnie te dopiero startujące, stanowią ważne źródło nowych miejsc pracy, głównie kontraktów zatrudnienia o charakterze stałym. W przeciwieństwie do nich, największa redukcja miejsc pracy ma miejsce w starych, małych firmach, które dążą z czasem do zawierania tylko kontraktów na czas określony. Autorzy studium odkryli, że udział stałych kontraktów zatrudnienia wzrósł znacząco pomiędzy 2002 a 2007 rokiem i wzrost ten dokonał się głównie dzięki powstającym nowym firmom. Poważne zagrożenia dla klimatu prowadzenia biznesu w Portugalii, które zaistniały od roku 2000, zbiegły się w czasie z tym

wzrostem. Wyniki badań dowodzą jednoznacznie, iż tendencje w tworzeniu nowych miejsc pracy w Portugalii, przejawiają podobieństwo do tych w USA.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Employer accommodation and labor supply of disabled workers / M. J. Hill, N. Maestas, K. J. Mullen // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 291-303, rys. tab. bibliogr.

Przystosowanie pracodawcy a podaż siły roboczej niepełnosprawnych pracowników.

W artykule zanalizowano czynniki wpływające na przystosowanie pracodawcy do zatrudnienia nowych niepełnosprawnych pracowników. Przyjrzano się także zagadnieniu związanemu z efektywnością przystosowania stanowisk pracy w utrzymaniu tej grupy zatrudnionych na rynku pracy (zniechęcenie tych osób do przechodzenia na rentę). Wykorzystując Badania Zdrowia i Emerytury w USA, autorzy pracy odkryli, że tylko jedna czwarta nowych niepełnosprawnych pracowników w wieku 50 lat i starszych, otrzymała określoną pomoc ze strony pracodawcy, dostosowującą ich stanowiska pracy do rodzaju niepełnosprawności. Generalnie, pracodawcy najchętniej przystosowywali miejsca pracy dla niepełnosprawnych pracowników, cechujących się asertywnością i otwartością komunikacyjną. Wyniki przeprowadzonych analiz dowodzą

również, że im więcej pracodawców przystosowuje miejsca pracy w firmach dla osób niepełnosprawnych, tym większa ilość tych pracowników podejmuje decyzję o odroczeniu przejścia na rentę, o co najmniej dwa lata. Jednak nie wpłynie to docelowo na redukcję ilości wniosków rentowych składanych w USA przez osoby niepełnosprawne.

Explaining organizational responsiveness to emerging regulatory pressure: the case of illegal overtime in China / S. Kim, S. Chung // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 17-18, s. 2097-2118, tab. bibliogr.

Wyjaśnianie organizacyjnej odpowiedzi na narastającą presję regulacyjną: przypadek nielegalnych godzin nadliczbowych w Chinach.

Autorzy artykułu badają, w jakim zakresie chińskie firmy różnią się od siebie skalą wykorzystania nielegalnych godzin nadliczbowych (ponad limit statutowy) w obliczu narastającej presji przeciwdziałania takim praktykom. Na przestrzeni ostatnich trzech dekad, lokalne i zagraniczne firmy w Chinach, w sposób intensywny stosowały praktyki nielegalnego zatrudnienia w godzinach nadliczbowych. Obecnie stają one wobec wyzwań, jakie niesie ze sobą zmieniające się pod wpływem nowych uregulowań prawnych środowisko pracy. Obecnie, jeszcze nie wszystkie przedsiębiorstwa działające w tym kraju w jednakowy sposób odnajdują się w nowej rzeczywistości. Jak wynika z analiz niektóre z nich są świadome naruszania regulacji dotyczących pracy w nadgodzinach,

inne nadal ignorują prawo, w dużej mierze korzystając z nielegalnej pracy ponad statutowe limity. Autorzy studium wyjaśniają, dlaczego obserwuje się takie różnice opisując najnowsze zmiany w świetle teorii instytucjonalnej, która traktuje proces instytucjonalizacji bardziej jako mechanizm odrzucania zróżnicowania reakcji firmy, niż jej ujednolicania. Wykorzystując dane pochodzące z 182 firm produkujących części elektroniczne, autorzy zauważają, że stosowanie przez przedsiębiorstwa praktyk nielegalnego zatrudnienia w godzinach nadliczbowych, wynika zarówno z wewnętrznych uregulowań firmy, które sprzyjają wzmacnianiu wewnętrznej presji instytucjonalnej na pracowników oraz charakterystyki struktury i systemu działania firmy, które wzmagają zewnętrzną presję instytucjonalną (lokalizacja geograficzna, wielkość firmy i zagraniczne właścicielstwo).

Understanding the causes and consequences of work-family conflict: an exploratory study of Nigerian employees / T. A. Adisa, E. Osabutey, G. Gbadamosi // *Empl. Relat.* - 2016, nr 5, s. 770-788, tab. bibliogr.

Zrozumienie przyczyn i konsekwencji konfliktu między pracą a rodziną: studium badawcze pracowników w Nigerii.

Istotnym problemem współczesnego pracownika jest godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Opierając się na wynikach szczegółowych badań doświadczalnych, autorzy artykułu analizują wielowymiarowe przyczyny i konsekwencje konfliktu na linii praca-dom, w kontekście kraju niezachodniej kultury – Nigerii. W studium wykorzystano dane jakościowe pochodzące z wywiadów z 88 pracownikami (44 wykładowcami uniwersyteckimi i 44 lekarzami), żyjącymi w miastach sześciu geopolitycznych stref Nigerii. Uzyskane wyniki badań wskazują, że przeciążenie pracą, ciężar obowiązków domowych, słaba infrastruktura i brak udogodnień cywilizacyjnych oraz dostosowanej do potrzeb pracowników polityki równoważenia życia zawodowego

z rodzinnym, są głównymi przyczynami konfliktu na linii praca-dom, doświadczanego przez większość pracowników w tym kraju. Młodociana przestępczość, rozpad małżeństw i rodzin oraz złe samopoczucie psychiczne, są najpoważniejszymi konsekwencjami konfliktu doświadczanego przez nigeryjską siłę roboczą.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Zob. też poz. 31, 50.

ZARZĄDZANIE EFEKTYWNOŚCIĄ - ZWIĄZKI ZAWODOWE - WIELKA BRYTANIA GBP eng

Exploring performance management in four UK trade unions / D. Thursfield, K. Grayley // *Empl. Relat.* - 2016, nr 5, s. 789-804 bibliogr.

Badanie zarządzania efektywnością w czterech związkach zawodowych w Wielkiej Brytanii.

Celem artykułu było zbadanie procesu zarządzania efektywnością w czterech związkach zawodowych w Wielkiej Brytanii. Autorzy pracy analizują zasięg, w jakim menedżerowie czterech organizacji pracowniczych akceptują lub odrzucają unitarystyczne, dyscyplinujące i związane z efektywnością wartości, które charakteryzują praktyki zarządzania produktywnością. Przeprowadzone analizy miały charakter jakościowy, a wywiady z menedżerami dotyczyły ich interpretacji zarządzania efektywnością. Uzyskane rezultaty ujawniają, iż menedżerowie byli przekonani o swojej władzy wpływania na kształtowanie praktyk w tej dziedzinie zarządzania. Ten typ zarządzania w ramach związków zawodowych, jest ściśle przynależny do struktury, celu i orientacji

poszczególnych typów organizacji pracowniczych. Należy je również rozpatrywać w szerszym kontekście środowiskowym. Interpretacje zarządzających produktywnością w związkach zawodowych, często dotyczyły takich wartości jak dyscyplina i jakość wykonywanych zadań. Są one porównywalne do dotychczas opisywanych w literaturze przedmiotu wartości unitarystycznych. Istnieją jednakże podobieństwa i różnice w podejściu do praktyk w dziedzinie zarządzania efektywnością w związkach zawodowych, działających w sektorze prywatnym i publicznym.

Managing employees beyond age 65: from the margins to the mainstream? / D. Lain, W. Loretto // *Empl. Relat.* - 2016, nr 5, s. 646-664, rys. tab. bibliogr.

Zarządzanie pracownikami powyżej 65 roku życia: z marginesu do głównego nurtu?

Autorzy studium, w kontekście nowo wprowadzonych zmian legislacyjnych i politycznych w Wielkiej Brytanii, oceniają aktualny zasięg zatrudnienia osób powyżej 65 roku życia, a tym samym analizują tendencje przesunięcia tej grupy pracowników z marginesu programów zarządzania pracownikami, w samo centrum tych projektów. Celem szczegółowym autorów pracy, jest wypełnienie luki związanej z tym zagadnieniem obecnej w literaturze poświęconej zasobom ludzkim. Analizy opierają się na danych, pochodzących z trójfalowych Badań Siły Roboczej w Wielkiej Brytanii (2001, 2008, 2014) i oceniają obecny zakres organizacyjnej, zawodowej i sektorowej obecności grupy pracowników powyżej 65 roku życia w Wielkiej Brytanii. Uzyskane rezultaty wskazują, że udział pracowników w wieku 65–69 lat w zatrudnieniu podwoił się w 2001

i 2014 roku. Spowodowane było to przede wszystkim utrzymaniem w pracy dotychczasowych pracowników długoterminowych, mających umowy o pracę na czas nieokreślony. Zauważono tendencję do rozprzestrzeniania się tej grupy zatrudnionych na wszystkie typy zawodów i sektorów gospodarki, co praktycznie zlikwidowało obserwowaną wcześniej nadmierną reprezentację pracowników w tym wieku tylko w niektórych rodzajach zawodów.

Organizational and regional influences on the adoption of high-involvement human resource systems in China: evidence from service establishments / C. Ouyang, X. (H) Liu, Zh. Zhang // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 17-18, s. 2058-2074, rys. tab. bibliogr.

Organizacyjne i regionalne wpływy przyjęcia systemów efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich w Chinach: dane z przedsiębiorstw usługowych.

Wiele dotychczasowych studiów ekonomicznych poświęconych było zagadnieniu mechanizmów łączących systemy efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich z wydajnością organizacyjną, ale tylko niektóre z nich w sposób systematyczny objaśniały, dlaczego przyjęcie tych systemów ma charakter ograniczony. Opierając się na wybranej grupie krajowych przedsiębiorstw o charakterze centrów telefonicznych w Chinach, autorzy pracy analizują zakres ich organizacyjnej i regionalnej charakterystyki działania oraz wpływ tych czynników na przyjmowanie systemu efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich. Uzyskane rezultaty ujawniają, że zagraniczne i krajowe państwowe

firmy w Chinach w badanym sektorze, o wiele częściej decydują się na przyjęcie wspomnianego systemu, niż prywatne przedsiębiorstwa. Zauważono, że zarówno firmy notowane, jak i nienotowane na giełdach zagranicznych, przyjmują częściej wspomniane systemy, niż firmy notowane na giełdzie chińskiej. Wyniki badań dowodzą również, że przedsiębiorstwa obsługujące klientów z bardziej wartościowych segmentów rynku i o dużym zasięgu geograficznym, o wiele częściej decydują się na przyjęcie systemów efektywnego wykorzystywania zasobów ludzkich, niż firmy obsługujące niższej rangi klientów na lokalnym rynku. Wreszcie spostrzeżono, że regionalne zróżnicowanie łagodzi wpływ tożsamości własnościowej firm i faktu ich notowania na giełdzie, w odniesieniu do decyzji o przyjmowaniu wspomnianych systemów. Lokalne, państwowe przedsiębiorstwa i prywatne firmy w prowincjach nabrzeżnych, wykazują więcej podobieństw w zakresie przyjmowania systemów efektywnego wykorzystania zasobów ludzkich, niż prowincje znajdujące się w głębi kraju. Firmy notowane na chińskiej giełdzie wykazują z kolei większe podobieństwo postępowania w tym zakresie z firmami nie notowanymi na giełdzie z prowincji przybrzeżnych, niż z tymi w głębi kraju.

The role of knowledge management practices in supporting employee capacity for improvisation / A-M. Nisula, A. Kianto // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 17-18, s. 1920-1937, rys. tab. bibliogr.

Rola praktyk w zakresie zarządzania wiedzą w procesie wspierania zdolności improwizacyjnych pracowników.

Zgodnie z teorią społeczeństwa wiedzy, posiadanie określonych zdolności i kwalifikacji przez pracowników, stanowi źródło zasobów firmy oraz daje jej możliwość utrzymania się na konkurencyjnym rynku. Sukces wszystkich typów przedsiębiorstw zależy w dużej mierze od tego, w jaki sposób pracownik umie wykorzystywać swoją specjalistyczną wiedzę i użyczać jej na potrzeby organizacji. Artykuł analizuje rolę praktyk zarządzania wiedzą w procesie wzmacniania zdolności improwizacyjnych pracowników. Badania opierają się na danych uzyskanych od 593 respondentów z firm o lokalizacji miejskiej w Finlandii. Uzyskane rezultaty wskazują, iż praktyki w zakresie zarządzania wiedzą wpływają korzystnie na podnoszenie zdolności improwizacyjnych

i koncepcyjnych pracowników, co sprzyja ich większej kreatywności w działaniach na rzecz zwiększania konkurencyjności firmy.

University prestige, performance evaluation, and promotion: estimating the employer learning model using personnel datasets / Sh. Araki, D. Kawaguchi, Y. Onozuka // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 135-148, rys. tab. bibliogr.

Prestiż uniwersytetu, ocena efektywności a awans: testowanie modelu uczenia się pracodawcy z wykorzystaniem baz danych dotyczących personelu.

Pracodawcy kształtując swoje pierwotne przekonania na temat umiejętności zatrudnionych, polegają zwykle na dyplomach uniwersyteckich pracowników, następnie weryfikują te poglądy poprzez obserwację efektywności działania pracownika na danym stanowisku pracy. Autorzy artykułu analizują karierę zawodową absolwentów uniwersytetu, wykorzystując dane dotyczące personelu biurowego z dwóch japońskich firm produkcji przemysłowej. Analizowane bazy danych zawierają informację o uniwersytecie, który ukończył dany pracownik oraz ocenę jego efektywności jako pracownika oraz o jego pozycji na drabinie awansu zawodowego. Ze względu na awans badanych pracowników, oceny efektywności stają się z czasem najważniejszym kryterium sprzyjającym

karierze zawodowej, zastępując kwalifikacje wynikające z edukacji. Przeprowadzone szacunki strukturalne dowodzą, że pracodawcy zdobywają wiedzę o umiejętnościach pracowników bardzo szybko, obserwując ich efektywność na stanowisku pracy, zakładając możliwość pomyłki w ocenie w okresie od 3 do 6 lat.

IV. WYNAGRODZENIE

Zob. też poz. 8, 35.

PŁACA MINIMALNA - DYSTRYBUCJA PŁACY - ARGENTYNA - BRAZYLIA - CHILE - URUGWAJ GBP eng

Distribution effects of the minimum wage in four Latin American countries: Argentina, Brazil, Chile and Uruguay / R. Maurizio, G. Vazquez // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 1, s. 97-131, rys. tab. bibliogr.

Efekty dystrybucji płacy minimalnej w czterech państwach Ameryki Łacińskiej: Argentynie, Brazylii, Chile i Urugwaju.

Artykuł prezentuje analizę porównawczą efektów rzeczywistego wzrostu wartości płacy minimalnej w wybranych krajach Ameryki Łacińskiej w okresie od 2000 do 2012 roku. W celu dokonania szacunków przeciwstawnych funkcji mechanizmu minimalnego wynagrodzenia, autorzy studium wykorzystują techniki semiparametryczne. Uzyskane rezultaty wskazują, iż wzrost płacy minimalnej ma wyraźny wpływ na równoważenie się poziomów wynagrodzeń w Argentynie, Brazylii i Urugwaju, ale nie w Chile. Zdaniem autorów analiz, obserwowane prawidłowości wynikają z kompresji najwęższego obszaru w ramach płaszczyzny dystrybucji wynagrodzeń.

WYNAGRODZENIE - EMIGRACJA GBP
ZAROBKOWA - WIELKA BRYTANIA eng

Estimating immigrant earnings profiles when migrations are temporary / Ch. Dustmann, J.-S. Görlach // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 1-8, rys. tab. bibliogr.

Szacowanie profili zarobków imigrantów w sytuacji migracji czasowej.

Założeń, które dominowały w większości dotychczasowych badań w skali mikro, dotyczących profili kariery zawodowej migrantów i ich zarobków, iż każda imigracja ma charakter stały, nie potwierdzają aktualne dane doświadczalne w tym zakresie. Zdaniem autorów studium, mamy raczej w większości przypadków do czynienia z migracją czasową. Artykuł ilustruje szacunki dotyczące profili wynagrodzeń imigrantów czasowych w Wielkiej Brytanii. Opierając się na spostrzeżeniach zawartych w literaturze przedmiotu, autorzy zakładają, iż procesy, które determinują powrót migrantów, jest nie do końca zależny od takich czynników, jak wzrost wynagrodzeń, inwestycje w kapitał ludzki, czy podaż na rynku pracy. Zauważono jedynie, iż na decyzję pozostania na emigracji, czy też powrotu do rodzinnego kraju, wpływa w pewnym sensie poziom otrzymywanej płacy. Problem ten ma jednak charakter dynamiczny i wymaga dalszych badań strukturalnych i dyskusji metodologicznej.

Foreign human capital and the earnings gap between immigrants and Canadian-born workers / N. Fortin, Th. Lemieux, J. Torres // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 104-119, rys. tab. bibliogr.

Zagraniczny kapitał ludzki a dysproporcje dotyczące zarobków pomiędzy imigrantami a pracownikami będącymi rdzennymi Kanadyjczykami.

Autorzy artykułu, wykorzystując nowe informacje dotyczące miejsc przebywania imigrantów, dostępne w Badaniach Populacji Kanady z 2006 r., szacują zwroty w zakresie inwestycji w zagraniczny i kanadyjski kapitał ludzki. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, iż kontrola źródła kapitału ludzkiego (Kanadyjczycy vs. obcokrajowcy) pozwala na określenie zasięgu dysproporcji płacowych pomiędzy tymi dwiema grupami pracowników. Opierając się na wieku przyjazdu imigrantów do Kanady analizy ujawniają, że powszechnie wykorzystywane procedury pomiarowe, za pomocą których dokonywano szacunków wykształcenia krajowej i zagranicznej siły roboczej w tym kraju, przyczyniały się do przeceniania zwrotów z edukacji zagranicznego kapitału ludzkiego

i niedoszacowania zwrotów z doświadczeń zawodowych imigrantów. Autorzy pracy na podstawie badań stwierdzili również, że dysproporcje wynagrodzeń pomiędzy imigrantami a rdzennymi obywatelami Kanady, zależą w dużej mierze od miejsca urodzenia imigranta, nawet po uwzględnieniu miejsca jego pobytu i odbycia studiów, ponieważ tylko w niewielkim stopniu redukują one negatywne uprzedzenia co do kraju urodzenia, takiego jak np.: Chiny, Pakistan i Indie.

DYSPROPORCJA PŁAC - WIELKA BRYTANIA GBP eng

Has performance pay increased wage inequality in Britain? / M. Bryan, A. Bryson // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 149-161, rys. tab. bibliogr.

Czy płaca za wyniki zwiększa nierówności w zakresie wynagrodzeń w Wielkiej Brytanii?

Autorzy studium, wykorzystując dane pochodzące z Badania Panelowego Gospodarstw Domowych w Wielkiej Brytanii, badają skutki funkcjonowania płacy zależnej od efektywności, wobec zakresu nierówności wynagrodzeń w tym kraju mężczyzn i kobiet, zwłaszcza kobiet zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy w dekadzie wzrostu ekonomicznego, która zakończyła się recesją w 2008 roku. Jak wskazują badania, płaca zależna od produktywności była związana przede wszystkim z kompresją niższego pułapu dystrybucji wynagrodzeń kobiet. Wynikało to z dokonywanych pomiarów płacy zależnej od efektywności, uwzględniających bonusy. Jednakże, jak wskazują szacunki, wpływ wspomnianego typu płacy na wzrost dysproporcji wynagrodzeń był niewielki, nie przekraczał w ramach zróżnicowania płac na przestrzeni dekady 0,05 punktu ogółem.

Nie zaobserwowano także, iż płaca zależna od efektywności dominowała wciągu dekady przed recesją gospodarczą nad innymi systemami wynagrodzeń.

Labor supply and productivity responses to non-salary benefits. Do they work? If so, at what level do they work best? / M. Spencer [et al.] // *Pers. Rev.* - 2016, nr 5, s. 1047-1068, rys. tab. bibliogr.

Podaż siły roboczej a odpowiedź produktywności na niefinansowe składniki wynagrodzenia. Czy to działa? Jeśli tak, to na jakim poziomie najlepiej?

Artykuł zawiera analizę wpływu szczególnie niskich marginalnych niefinansowych składników wynagrodzenia na intencję pracownika w zakresie pozostania w zatrudnieniu i poziomu jego produktywności. Wykorzystując unikatowy zestaw danych, pochodzących z badania pełnoetatowych wykładowców i personelu publicznego uniwersytetu w USA, autorzy badają wpływ wspomnianych wyżej dodatków do wynagrodzenia na zachowania pracowników, zwłaszcza ich motywację do cięższej pracy i podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Uzyskane rezultaty analiz ujawniają, że dla instytucji, w których utrzymanie pracownika i jego produktywność są priorytetem, maksymalizacja i oferowanie dodatkowych niefinansowych składników wynagrodzenia stanowi,

obok poziomu tej płacy oraz kultury organizacyjnej, statystycznie znaczący czynnik podnoszący efektywność i utrzymujący zainteresowanie pracownika pozostaniem w danej instytucji.

The living wage: theoretical integration and an applied research agenda / S. C. Carr [et al.] // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 1, s. 1-24, rys. bibliogr.

Godziwa płaca: integracja teorii i zastosowanie modelu w badaniach.

Koncepcja tzw. godziwej płacy wiąże się raczej z jakościowym wymiarem płacy w odniesieniu do warunków życia i pracy, niż z czynnikami ekonomicznymi. Pojęcie to obejmuje także adekwatny do sytuacji życiowej i statusu zawodowego zasięg udziału jednostki w życiu firmowym i społecznym. W rozwiniętych ekonomicznie gospodarkach, te najważniejsze komponenty godziwego zatrudnienia wiążą się ze zdolnościami, których rozwój jest ważny dla jednostek, instytucji i społeczeństw. Jednakże, jak wskazują badania tego zagadnienia, związki pomiędzy dochodami a zdolnościami pozostają nadal niejasne, a płaca godziwa stanowi zlepek różnorodnych składowych. Autorzy studium metodą integracji teorii dotyczących godziwego zatrudnienia, rozwoju ekonomicznego, zarządzania i stosunków zawodowych, tworzą pojedynczy koncentryczny

model, prezentując kilka propozycji jego testowania w różnorodnych, wrażliwych kontekstach w badaniach eksperymentalnych.

Non-compliance with minimum wage laws in Latin America: the importance of institutional factors / A. Marinakis // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 1, s. 133-156, rys. tab. bibliogr.

Niezgodność ustawodawstwa i praktyki w zakresie płacy minimalnej w Ameryce Łacińskiej: istotna rola czynników instytucjonalnych.

Autor studium, opierając się na badaniach dotyczących gospodarstw domowych, dokonuje porównania poziomów płacy minimalnej w 16 krajach Ameryki Łacińskiej z przeciętnym wynagrodzeniem, PKB, obszarami ubóstwa oraz siłą nabywczą obywateli. Następnie prezentuje szacunki stopnia niezgodności praktyki i ustawodawstwa w zakresie płacy minimalnej oraz relacji minimalnego wynagrodzenia do przeciętnej płacy. Porównując sytuację w Chile, Kostaryce, Peru i Urugwaju dowodzi, iż jeśli płaca minimalna jest bardzo niska i pozostaje w ścisłej relacji do przeciętnego wynagrodzenia, to stopień zgodności praktyki i prawa zależy od jakości systemu instytucjonalnego, a szczególnie inspekcji pracy, która ma za zadanie wskazywać nieprawidłowości i zalecać dokonanie zmian.

Ownership restructuring and wage inequality in urban China / J. Whalley, Ch. Xing // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 1, s. 57-72, rys. tab. bibliogr.

Restrukturyzacja własności a nierówności płacowe na obszarach miejskich w Chinach.

Nierówności wynagrodzeń na obszarach miejskich w Chinach wpływają w zasadniczy sposób na kształtowanie się dysproporcji płacowych w całym kraju. Autorzy pracy, wykorzystując dane pochodzące z trzech badań gospodarstw domowych w chińskich miastach w latach 1995, 2002, 2007 analizują, w jakim stopniu zmiana struktury własnościowej przedsiębiorstw (co jest główną cechą restrukturyzacji gospodarki chińskiej) wpłynęła na poszerzenie się dysproporcji płacowych na obszarach zurbanizowanych. O ile zauważa się większe nierówności wynagrodzeń w sektorze prywatnym w latach 1995–2007, to zjawisko to obecnie zdaje się dynamicznej narastać w sektorze publicznym. Jednakże, jak wynika z analiz, ponad 50% wzrostu nierówności na obszarach miejskich w Chinach, jest związane z relokacją pracowników z sektora publicznego do

prywatnego. Jeśli tendencje te utrzymają się, dysproporcje wynagrodzeń z pewnością się pogłębią.

Responsible pay: managing compliance, organizational efficiency and fairness in the choice of pay systems in China's automotive companies / W. Huang // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 17-18, s. 2161-2181, rys. tab. bibliogr.

Odpowiedzialna płaca: przestrzeganie norm w zarządzaniu, efektywność organizacyjna i uczciwość w wyborze systemów wynagrodzeń w firmach samochodowych w Chinach.

Artykuł bada zmieniający się zakres wykorzystania określonych systemów wynagrodzeń w chińskim przemyśle samochodowym oraz warunki kształtowania się tych zmian: rozrastający się rynek gospodarki rynkowej i ewolucję zbiorowych stosunków pracy. Stanowią one zintegrowane ramy tego procesu w kontekście logiki instytucjonalnej, nowej ekonomiki zarządzania personelem oraz teorii sprawiedliwości społecznej. Postawione w artykule hipotezy odnoszą się do wspomnianych ram i zostały przetestowane metodą dedukcyjnych studiów przypadków. Autor pracy zebrał dane do badań w ciągu dwóch etapów przeprowadzonych studiów przypadków, w 10 chińskich

firmach produkujących samochody na przestrzeni 10 lat. Uzyskane rezultaty analiz wskazują na konwergencję w zakresie strategii wynagrodzeń z wartościami uznawanymi w pracy, efektywnością i kompetencją oraz na szerokie zróżnicowanie w wykorzystaniu systemów i planów płac. Wyniki badań podkreślają odmienność napięć pomiędzy wskaźnikami/zmiennymi przyjętej teorii badawczej i ujawniają sposoby interpretowania oraz zarządzania instytucjonalnym pluralizmem i złożonością w firmie. Opisują proces, w jakim pracodawcy dokonują wyboru strategii płacowych i odpowiedzialnych zachowań w tym zakresie, w świetle kategorii przyjętego w Chinach dokumentu o charakterze regulacyjnym, który niniejszy artykuł określa mianem „Odpowiedzialne Wynagrodzenia".

The role of institutions in explaining wage determination in the Eurozone: a panel cointegration approach / M. Camarero, G. D'Adamo, C. Tamarit // *Int. Labour Rev.* - 2016, nr 1, s. 25-56, rys. tab. bibliogr.

Rola instytucji w wyjaśnianiu zjawiska determinacji płac w Strefie Euro: podejście panelowej kointegracji.

Artykuł prezentuje szacunki dotyczące kształtowania się równowagi płac dla Strefy Euro w latach 1995–2011, wykorzystując techniki panelowej kointegracji, które pozwalają na uzyskanie danych niezależnych od sektorów gospodarki i zmian strukturalnych. Wyniki analiz, tak jak oczekiwano, wskazują, że wynagrodzenia pozostają w pozytywnym stosunku do poziomu produktywności i w negatywnym do poziomu bezrobocia. W badaniach autorzy uwzględniają także zmienne instytucjonalne, ujawniając, że mniej elastyczne rynki pracy ściśle dostosowują się do zmian w wysokościach płac. Zauważają oni również, iż od roku 2004, wzrastająca konkurencja międzynarodowa wymusiła ściślejsze powiązanie mechanizmów determinacji płac z produktywnością, a rzeczywisty

wskaźnik oceny tej ostatniej, w dużej mierze oddziaływał na wahania wynagrodzeń. Uzyskane rezultaty analiz wskazują ponadto, że interwencje ze strony państwa oraz rokowania zbiorowe również odgrywają rolę w kształtowaniu poziomów wynagrodzeń.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 23.

Emotional intelligence as a buffer of occupational stress / C. Newton [et al.] // *Pers. Rev.* - 2016, nr 5, s. 1010-1028, rys. tab. bibliogr.

Inteligencja emocjonalna jako bufor stresu zawodowego.

Autorzy artykułu analizują rolę inteligencji emocjonalnej jako bufora stresu zawodowego, w procesie dostosowania się pracownika do trudności zawodowych. Opierając się na modelu zasobów i wymogów zawodowych, w celu przetestowania stresorów zawodowych, inteligencji emocjonalnej oraz innych interakcji w procesie dostosowania się pielęgniarek do wymogów zawodowych (poziom satysfakcji zawodowej i równowagi psychicznej), autorzy studium przebadali szczegółowo 306 pielęgniarek w sektorze opieki zdrowotnej. Założony model przewidywał, że wyższe poziomy inteligencji emocjonalnej mogą służyć za bufor potencjalnych negatywnych skutków stresu w miejscu pracy. W celu udowodnienia założonych hipotez, przeprowadzono dwutorową analizę złożonej regresji hierarchicznej. Uzyskane rezultaty analiz nie są jednoznaczne w kategoriach spodziewanych efektów inteligencji emocjonalnej, zwłaszcza

w zakładanych pięciu znaczących czynnikach łagodzących stres zawodowy. Niektóre z badanych interakcji potwierdzają hipotezę buforu, ale w przeciwieństwie do postawionych hipotez, odkryto także efekt łagodzenia stresu w przypadku niskich poziomów inteligencji emocjonalnej. Nie pozwoliło to w pełni wyjaśnić i zrozumieć roli inteligencji emocjonalnej w procesie łagodzenia stresu zawodowego w sektorze opieki zdrowotnej.

Psycho-social work dependency: a dualistic model and profile / J.-K. Liang, H-L. Chang // *Pers. Rev.* - 2016, nr 5, s. 889-906, rys. tab. bibliogr.

Psychospołeczna zależność od pracy: dualistyczny model i profil.

Wiele osób odczuwa najsilniej cechę związaną z pracą, którą najlepiej można określić mianem zależności, z powodu jej intensywności i wagi w ocenie samego siebie. Dzieje się tak, ponieważ psychologiczne i społeczne potrzeby odgrywają zasadniczą rolę w przywiązaniu ludzi do pracy. Do tej pory w literaturze przedmiotu, nie doceniano właściwej roli tych czynników, szczególnie w odniesieniu do perspektyw kulturowych. Artykuł pragnie wypełnić tę lukę i dokonać szczegółowej analizy tego zagadnienia. Autorzy proponują konstrukcję wielowymiarowego profilu, odnoszącego się do psychospołecznej zależności od pracy, opierając się na modelu samego siebie Mandali i chińskiej samoświadomości. W celu dokonania pomiarów stworzonej konstrukcji, autorzy przeprowadzili także badania psychometryczne za pomocą 16 punktowego kwestionariusza, tworząc skalę psychospołecznej zależności od pracy. Od pracowników

na Tajwanie uzyskano 1314 odpowiedzi, pozwalających na weryfikację przydatności i aktualności zastosowanego instrumentu. Analiza uzyskanych rezultatów wskazuje na jego przydatność i skuteczność. Do dalszej dyskusji pozostaje kwestia typologii. Wskazania czterech typów psychospołecznej zależności od pracy: silnej, słabej, bezpośredniej i pośredniej.

Structural determinants of psychological well-being for knowledge workers in South Korea / B.-K.(B.) Joo, J. G. Park, T. Lim // *Pers. Rev.* - 2016, nr 5, s. 1069-1086, rys. tab. bibliogr.

Strukturalne determinanty psychicznego dobrego samopoczucia pracowników wiedzy w Korei Południowej.

Psychiczne samopoczucie pracowników nadal stanowi temat nie do końca rozpoznany w literaturze. Celem artykułu było zbadanie osobistych (orientacji celu kształcenia się), kontekstualnych (zdobywanie władzy, przywództwa) oraz związanych z wykonywaną pracą (władzy psychologicznej) czynników sprzyjających dobremu samopoczuciu psychicznemu pracownika. W tym celu badano indywidualne nastawienie na ustawiczne podnoszenie swoich kwalifikacji pracowników wiedzy w dziewięciu koreańskich firmach konsultingowych w Korei Południowej. Zarządzający zasobami ludzkimi rozprowadzali papierową wersję kwestionariuszy wśród 400 pracowników, uzyskując zwrot odpowiedzi na poziomie 83,5%. Uzyskane wyniki analiz strukturalnego modelowania

równości wskazują, iż na poziom samopoczucia psychicznego pracowników ma wpływ relacja pomiędzy orientacją dotyczącą celu kształcenia się, a postrzeganą szansą uzyskania władzy/przywództwa. Studium dostarcza informacji dla praktyków w dziedzinie zasobów ludzkich, w zakresie dobierania właściwych metod wspierania i rozwijania motywacji pracowników wiedzy w dalszym kształceniu się i przemodelowywaniu ich dotychczasowych zakresów zadań, gdy zdobędą nowe kwalifikacje.

MOBBING - AUSTRALIA - INDIE - TURCJA GBP eng

Target experiences of workplace bullying: insights from Australia, India and Turkey / P. D'Cruz [et al.] // *Empl. Relat.* - 2016, nr 5, s. 805-823, tab. bibliogr.

Doświadczenia osób będących celem prześladowania psychicznego w miejscu pracy: dane z Australii, Indii i Turcji.

Autorzy studium badają doświadczenia osób będących celem prześladowania psychicznego w miejscu pracy w Australii, Indiach i Turcji, odkrywając zbieżności i rozbieżności o charakterze kulturowym w tym zakresie. W celu przeprowadzenia analiz wykorzystano kwestionariusze jakościowe rozprowadzone wśród studentów szkół handlowych, którzy mieli wcześniejsze doświadczenia zawodowe. Ogółem w badaniach wzięło udział 114 respondentów (57 Australijczyków, 34 Hindusów, 23 Turków), którzy doświadczyli prześladowania psychicznego w miejscu pracy. W celu dokonania deskrypcyjnych analiz statystycznych, uzyskane dane uzupełnione szczegółami o charakterze społeczno-demograficznym, analizowano z wykorzystaniem Pakietu Statystycznego dla Nauk Społecznych. Doświadczenia poszczególnych osób związane z mobbingiem,

analizowano opisowo w kategoriach znanych z literatury przedmiotu. Uzyskane wyniki wskazują, iż manifestacja, etiologia i radzenie sobie z prześladowaniem psychicznym w miejscu pracy, były zbliżone do siebie w większości przypadków, wskazując na pewne uniwersalne cechy takich zachowań, niezależne od kontekstu kulturowego. Subtelne różnice zachowań w tym zakresie, radzenie sobie z sytuacją i rodzaje interwencji zależały od typu prześladowania, jego skutków i w dużej mierze uwarunkowane były środowiskiem kulturowym, w jakim działali ofiara i prześladowca.

Workplace bullying and workplace deviance: the mediating effect of emotional exhaustion and the moderating effect of core self-evaluations / Y.-Ch. Peng [et al.] // *Empl. Relat.* - 2016, nr 5, s. 755-769, rys. tab. bibliogr.

Terror psychiczny w miejscu pracy a przypadki przemocy: mediacyjny wpływ wyczerpania emocjonalnego i łagodzący wpływ poczucia własnej wartości.

Celem studium było dokonanie analizy relacji pomiędzy prześladowaniem psychicznym w miejscu pracy a przypadkami naruszeń prawa i przemocy. Autorzy badają również mediacyjny wpływ wyczerpania emocjonalnego oraz łagodzące oddziaływanie poczucia własnej wartości, w relacjach pomiędzy prześladowaniem emocjonalnym a przypadkami naruszeń prawa i przemocy. Wykorzystano dane pochodzące z badań 262 pracowników zatrudnionych w instytucjach długoterminowej opieki na Tajwanie. Uzyskane rezultaty analiz wskazują, że prześladowanie psychiczne w miejscu pracy, wpływa na zaistnienie przypadków naruszeń prawa i przemocy. Wyczerpanie emocjonalne stanowiło czynnik pośredniczący w relacjach pomiędzy terrorem psychicznym

a przemocą, natomiast poczucie własnej wartości wpływało łagodząco na powstające napięcia na tej linii. Autorzy studium postulują, po pierwsze, stwarzanie przyjaznego środowiska pracy, które ogranicza zjawiska prześladowania psychicznego, po drugie, rekrutację pracowników z wysokim poczuciem własnej wartości, co łagodzi i zapobiega zjawisku terroru psychicznego w miejscu pracy.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

The effect of job loss on health: evidence from biomarkers / P.-C. Michaud, E. M. Crimmins, M. D. Hurd // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 194-203, rys. tab. bibliogr.

Wpływ utraty pracy na zdrowie: dane z pomiarów biomarkerów.

Autorzy pracy dokonują oceny wpływu faktu utraty pracy na ogólny poziom zdrowia, jako czynnika deregulującego psychofizyczne funkcjonowanie człowieka. W analizach wykorzystano wskaźniki z pomiarów biomarkerów prowadzonych w Ramach Badań Zdrowia i Emerytury w 2006 i 2008 r. oraz długookresowych raportów wybranych pracowników na temat ich stanu zdrowia. Autorzy dokonują rozróżnienia pomiędzy grupowymi i indywidualnymi zwolnieniami z pracy oraz zwolnieniami z powodu likwidacji firm i biznesów. Jak wynika z rezultatów analiz, pracownicy, którzy zostali zwolnieni z pracy, generalnie narzekają na gorsze samopoczucie i zły stan zdrowia (oceniany na podstawie biomarkerów). Jednakże ci z nich, którzy utracili zatrudnienie z powodu likwidacji miejsca pracy, są jedyną grupą, która nie ponosi uszczerbku na zdrowiu z tej przyczyny. Dokonane szacunki dotyczące oceny stanu zdrowia różnią się

w zależności od własnej opinii pracownika na temat jego stanu zdrowia oraz oczekiwań wobec pracy, jaką wykonywali przed zwolnieniem. Zwolnienia z pracy, jak wskazują szacunki, zwiększają śmiertelność w grupie dotkniętych nimi osób rocznie o ok. 10,3%.

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Zob. też poz. 7.

ŚWIADCZENIA SPOŁECZNE - DODATKI DO WYNAGRODZENIA - PRACOWNIK NIEPEŁNOSPRAWNY - HOLANDIA GBP eng

Assessing the effects of disability insurance experience rating: the case of The Netherlands / N. de Groot, P. Koning // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 304-317, rys. tab. bibliogr.

Ocena wpływu premii za staż pracy przy zasiłku dla osób niepełnosprawnych: przypadek Holandii.

Dodatkowe premie za doświadczenie zawodowe wypłacane osobom niepełnosprawnym przy okazji renty, były często uznawane przez twórców polityki społecznej za środek stymulowania firm do utrzymywania niepełnosprawnych pracowników w zatrudnieniu. W celu dokonania oceny rzeczywistej wielkości takiego oddziaływania, autorzy studium prezentują doświadczalną analizę sytuacji w tym zakresie w Holandii. Wykorzystując podejście „różnice w różnorodności" badają dane administracyjne dotyczące firm i pracowników w Holandii, w odniesieniu do małych przedsiębiorstw w latach 2003 i 2004. Uzyskane rezultaty ujawniają, że coraz mniejsze uznanie ze strony pracodawców dla premii z tytułu stażu pracy osób niepełnosprawnych, zmniejszyło

napływ tej grupy zatrudnionych na rynek pracy o 7% i odpływ z zatrudnienia o 12% (dane dla małych firm). Sytuacja taka była obserwowana w pierwszym roku wprowadzenia tej formy dodatku do zasiłku dla osób niepełnosprawnych w Holandii.

Effects of the unemployment insurance work test on long-term employment outcomes / M. Lachowska, M. Meral, S. A. Woodbury // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 246-265, rys. tab. bibliogr.

Wpływ testu pracy dla potrzeb ubezpieczenia od bezrobocia na wskaźniki długookresowego zatrudnienia.

Czy wymóg wobec bezrobotnych, aby byli oni zaangażowani w poszukiwanie zatrudnienia wpływa na jakość nowej pracy, którą uzyskają? Autorzy studium, aby odpowiedzieć na to pytanie, analizują wpływ testu pracy dla potrzeb ubezpieczenia od bezrobocia, na wskaźniki długookresowego zatrudnienia. Dodając administracyjne rekordy, dotyczące wynagrodzeń do Waszyngtońskiego Eksperymentu Alternatywnego Poszukiwania Pracy, analizują oni oddziaływanie wspomnianego testu na zarobki, godziny pracy, zatrudnienie oraz jakość pracy, w toku dziewięciu lat kolejnych doświadczeń. Uzyskane rezultaty wskazują, że wśród osób pobierających świadczenie z tytułu bezrobocia wpływ testu pracy na zachowania w zakresie poszukiwania zatrudnienia i jakość

nowej pracy jest nieznaczący, co przeczy hipotezie, że może on wpływać negatywnie na długookresowy poziom zarobków. Dla osób długotrwale pozostających bez pracy, test pracy zmniejsza czas ponownego zatrudnienia o 1–2 kwartały i zwiększa staż pracy u pierwszego pracodawcy, u którego znajdą oni zatrudnienie, średnio o 2 kwartały. Ostatecznie autorzy dochodzą do wniosku, że test pracy dokonuje selekcji pracowników o niskich wynagrodzeniach, w procesie ponownego zatrudnienia. Może on stanowić skuteczne narzędzie polityki poprawy perspektyw na ponowne znalezienie zatrudnienia dla tej grupy osób.

UBEZPIECZENIE OD BEZROBOCIA - PRACOWNIK STARSZY - POSZUKIWANIE PRACY - USA GBP eng

Job insecurity, unemployment insurance and on-the-job search. Evidence from older American workers / I. A. Gutierez // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 228-245, rys. tab. bibliogr.

Brak bezpieczeństwa zatrudnienia, ubezpieczenie od bezrobocia a poszukiwanie dalszego zatrudnienia. Dane na temat starszych pracowników w USA.

Autor studium analizuje wpływ ubezpieczenia od bezrobocia na proces poszukiwania dalszego zatrudnienia, w grupie starszych pracowników w USA, którzy zostali narażeni na brak bezpieczeństwa utrzymania się na rynku pracy. Wykorzystując podejście funkcji kontrolnej zakłada on, że jedno odchylenie standardowe w potencjalnym wskaźniku zastępowalności w ramach ubezpieczenia od bezrobocia (ok. 12,5%), wpływa na proces poszukiwania pracy, o 0,55% ograniczając prawdopodobieństwo rozpoczęcia nowego zatrudnienia u innego pracodawcy. Obserwowany wpływ wydaje się być niewielki, ponieważ ubezpieczenie od bezrobocia nie wpływa na zachowania pracowników,

którzy uznają ryzyko utraty pracy za bardzo niskie i nie rozpoczynają poszukiwań nowego zatrudnienia. Tak myśli zdecydowana większość siły roboczej w USA po 50. roku życia. Tymczasem, jak wskazują symulacje, jedno odchylenie standardowe zwiększa potencjalny wskaźnik zastępowalności i redukuje szanse na znalezienie nowej pracy o 3,5% dla pracowników, dla których w rzeczywistości ryzyko utraty dotychczasowego zatrudnienia wynosi 90%. Autor znajduje sugestywne dowody na to, że wspomniana sytuacja wpływa niekorzystnie na poziom płac i nieznacznie na ich dystrybucję. Niekorzystne oddziaływanie ubezpieczenia od bezrobocia na poszukiwanie zatrudnienia u starszych pracowników dotyczy zarówno mężczyzn jak i kobiet, mimo iż wpływ ten nie jest statystycznie znaczący dla płci męskiej.

ZASIŁEK DLA BEZROBOTNYCH - GBP
ZATRUDNIENIE NIEFORMALNE - eng
ARGENTYNA

Optimal unemployment benefits in the presence of informal labor markets / M. Gonzalez-Rozada, H. Ruffo // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 204-227, rys. tab. bibliogr.

Optymalne zasiłki dla bezrobotnych w sytuacji istnienia nieformalnych rynków pracy.

Artykuł dokonuje oceny optymalnych zasiłków dla bezrobotnych i okresów zatrudnienia dla wielu nieformalnie zatrudnionych pracowników. Wykorzystując dane administracyjne z Argentyny, kraju o wysokim udziale szarej strefy w gospodarce, autorzy studium, w świetle wdrażanej reformy podnoszącej poziomy zasiłków dla bezrobotnych, badają przerwy w zatrudnieniu u osób pobierających te zasiłki. Autorzy pracy zauważyli, iż podnoszenie poziomu zasiłków rozszerza wprawdzie zasięg bezrobocia, ale wpływa na wzrost wynagrodzenia bezrobotnych po ponownym ich zatrudnieniu. W modelu poszukiwania zatrudnienia, w celu analizy wpływu zwiększonych zasiłków z zabezpieczenia społecznego wdrażanych w ramach reformy w sytuacji skrócenia

długości korzystania z nich, wykorzystano odpowiednie statystyczne zestawienia danych. Zauważono wyraźne korzyści społeczne z wyższych zasiłków dla bezrobotnych wypłacanych przez krótszy czas, mobilizujących osoby bez pracy do szybszego znajdowania zatrudnienia.

What determines pension insurance participation in China? Triangulation and the interwined relationship among employers, employees and the government / Y. Guo [et al.] // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 17-18, s. 2142-2160, tab. bibliogr.

Co determinuje udział w ubezpieczeniu emerytalnym w Chinach? Trójstronne relacje pomiędzy pracodawcami, pracownikami i rządem.

Studium analizuje determinanty udziału pracowników w ubezpieczeniu emerytalnym w Chinach, opierając się na dokumencie Advocacy Coalition Framework. Dla zbadania, którzy z zatrudnionych objęci są aktualnie ubezpieczeniem emerytalnym i dlaczego, przeprowadzono analizę ekonometryczną danych pochodzących z Chińskiego Badania Pracodawców i Pracowników, uwzględniono różnorodność zarówno indywidualnych czynników, począwszy od wieku a skończywszy na charakterystyce statusu zawodowego pracowników Hukou oraz zmienne makroekonomiczne, w tym migrację pomiędzy prowincjami oraz poziom rozwoju gospodarczego regionów. Badania jakościowe pomogły osadzić w kontekście rezultaty analiz ekonometrycznych, dzięki omówieniu

niejednoznacznych, trójstronnych relacji pomiędzy pracownikami, pracodawcami i rządem. Poglądy tych trzech grup, uczestniczących w relacjach, budują strukturę kontaktów w ramach doradczej koalicji. Na zakończenie omówiono różne rodzaje wewnątrzkoalicyjnych interakcji, w tym: negocjacje, współpracę i konflikt, co pozwoliło nakreślić wskazówki dla prowadzenia polityki emerytalnej w Chinach w najbliższej przyszłości.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

KONSUMPCJA GOSPODARSTW DOMOWYCH - POLITYKA ZATRUDNIENIA - USA GBP eng

The consumption response to temporary layoffs and hours losses / N. Lepage-Saucier // *Labour Econ.* - 2016, nr 41, s. 177-193, rys. tab. bibliogr.

Wpływ na poziom konsumpcji czasowych zwolnień z pracy i zmniejszenia godzin pracy.

Artykuł analizuje zakresy, w jakich niedogodności na rynku pracy (czasowe zwolnienia z pracy, zmniejszenie godzin zatrudnienia) wpływają na poziom konsumpcji gospodarstw domowych w USA. W badaniach wykorzystano dane z Bieżącego Badania Populacji w USA. Autor studium śledzi zwłaszcza sytuację pracowników, którzy doświadczają czasowych zwolnień z pracy z określoną i nieokreśloną datą powrotu do niej, oraz pracowników, którym wbrew ich woli zredukowano czas pracy. Jak wykazały badania, pierwsza ze wspomnianych wyżej niedogodności w zatrudnieniu czyli zwolnienie bez określenia daty powrotu, zmniejszyła wydatki na jedzenie w gospodarstwach o 15,2%, natomiast zwolnienie z określoną datą powrotu o 13%. Jednocześnie zauważono,

że osoby o niedobrowolnie zmniejszonym czasie zatrudnienia wydawały na jedzenie tyle samo co przedtem. Uzyskane rezultaty są zgodne z dotychczasowymi reakcjami na niespodziewane wahania na rynku pracy, wspierając hipotezę o kluczowej roli stałych dochodów, niekoniecznie na tym samym poziomie. Nawet zmniejszenie godzin pracy, mimo iż zredukowało dochody roczne pracowników, nie odegrało istotnej roli w odniesieniu do ich życia codziennego. Studium pokazuje, w jaki sposób odmienne rodzaje zagrożeń dochodów na rynku pracy, spotykają się z różnorodnymi reakcjami pracowników w aspekcie konsumpcyjnym.

X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

Zob. też poz. 14.

Austerity and collective bargaining in Spain: the political and dysfunctional nature of neoliberal deregulation / C. J. Fernández Rodriguez, R. Ibáñez Rojo, M. Martinez Lucio // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 267-280, tab. bibliogr.

Spory zbiorowe w Hiszpanii: polityczny i dysfunkcjonalny rodzaj neoliberalnej deregulacji.

Artykuł poświęcony jest zmianom w zakresie sporów zbiorowych na terenie Hiszpanii wraz z rozpoczęciem kryzysu ekonomicznego w 2008 roku. Ocenia ich decentralizację i transformację oraz wpływ na układy zbiorowe i formy pracy. Podkreśla znaczenie partnerów społecznych, inicjatorów reform stosunków zbiorowych. Autorzy rozprawy sugerują, że reformy polityczne pogorszyły warunki pracy i osłabiły porozumienia zbiorowe. Nadają organom centralnym państw, kadrze zarządzającej i związkom zawodowym, nowe role w deregulacji zatrudnienia oraz w podtrzymaniu kompromisu dialogu społecznego. Ich wnikliwa obserwacja skupia się na tym, w jakim stopniu partnerzy społeczni pojmują kryzys. Poddają pod osąd jakie rodzaje ryzyk i zmian wyłaniają się

z reformy. Jak decentralizacja sporów zbiorowych, polegających na spadku znaczenia poziomu sektora oraz lokalna kadra zarządzająca wraz ze związkami zawodowymi, napędzają zmiany. Jakie to ma odniesienie dla dialogu społecznego i konsekwencje dla relacji przemysłowych. W artykule wykorzystano wyniki badań z 28 przeprowadzonych wywiadów w 2014 roku. Zaangażowano dwie grupy: ekspertów i partnerów społecznych, uczestniczących w procesach sporów zbiorowych, w skład których wchodzili: były minister pracy, dwóch pracowników naukowych związanych ze środowiskiem związków zawodowych, były dyrektor ds. z stosunków pracy z organizacjami pracodawców, jeden pracownik naukowy powiązany z neoliberalnym komitetem doradczym oraz specjalista z wiodącej firmy prawniczej. Ponadto niektórzy respondenci zostali zaproszeni do uczestnictwa w warsztatach, dotyczących różnych aspektów reformy.

SPORY ZBIOROWE - POLITYKA RYNKU PRACY - WŁOCHY GBP eng

Changing joint regulation and labour market policy in Italy during the crisis: on the edge of a paradigm shift? / S. Colombo, I Regalia // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 295-309 bibliogr.

Wspólna zmiana regulacji i polityki rynku pracy we Włoszech w czasie kryzysu: na skraju paradygmatu?

Artykuł przedstawia zarys konwencjonalnych elementów wspólnych regulacji polityki rynku pracy. Analizuje obszar i okoliczności wybuchu kryzysu ekonomicznego oraz jego konsekwencje na zrównoważenie rynku pracy. Następnie poprzez podkreślenie pozycji i działalności partnerów społecznych, autorzy wykazują przełomowość kryzysu dla dialogu społecznego i sporów zbiorowych. Zadają oni pytanie, czy kryzys, który dotknął Włochy w 2009 roku, wpłynął na model relacji przemysłowych, jeżeli tak, to w jakim zakresie. W przeprowadzonych badaniach w 2014 roku, skupiają się na rozwoju sporów zbiorowych, w szczególności w branży przemysłowej. Wnioski opierają na dokumentach urzędowych, statystykach i raportach. Ponadto autorzy wykorzystali dane

zgromadzone z serii wywiadów, przypadków firm sektora chemicznego i metalurgicznego. W badaniu wzięli udział: były minister pracy i przywódcy konfederacji pracodawców. Pracowników zaś reprezentowali przywódcy firm, kadra zarządzająca oraz związki zawodowe.

Continuity and change in joint regulation in Europe: structural reforms and collective bargaining in manufacturing / A. Koukiadaki, I. Távora, M. Martinez Lucio // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 189-203, tab. bibliogr.

Ciągłość i zmiana wspólnych regulacji w Europie: reformy strukturalne i spory zbiorowe w przemyśle.

Kryzys zadłużenia w Grecji w 2010 r., znacznie wpłynął na pozycję ekonomiczną euro. Miał przede wszystkim konsekwencje dla przemysłu państw członkowskich Unii Europejskiej. W celu poprawienia sytuacji gospodarczej, kraje były zmuszone do wprowadzenia procesu „wewnętrznej dewaluacji". Było to konieczne do przywrócenia narodowej konkurencyjności. Konsekwencją tego było połączenie środków redukcji deficytu ze spowolnienia wzrostu płac ze zmianą elementów systemu sporów zbiorowych. W większości środki redukcji deficytu były zapewniane przez umowy pożyczek „Trójki", przedstawicieli Międzynarodowego Funduszu Walutowego, Europejskiego Banku Światowego oraz Komisji Europejskiej. W wielu krajach środki oszczędnościowe

osłabiły i wpłynęły na niepełność sporów zbiorowych. Ich zasób spowodował zaciskanie gospodarek ekonomicznych oraz wzmocnienie koordynacji polityk ekonomicznych, budżetowych i zatrudnienia. Taki obrót spraw wpłynął na wielostronny nadzór polityki prac państw europejskich, stanowiąc tym samym wyzwanie dla dialogu społecznego. Do tej pory badania ukierunkowane były na sposób w jaki polityka i zmiany w ustawodawstwie wpływają na rozmiar i istotę sporów zbiorowych, a także na nadawanie zadawalającego kształtu i wyników porozumień zbiorowych. W artykule poszerzono tą analizę i wzięto pod uwagę także wpływ środków antykryzysowych bardziej na globalnym poziomie gospodarki, niż na krajowym. Autorzy skupili się na przemyśle, uznając go za ważny sektor systemu gospodarczego krajów. Szczególnie wnikliwie przyjrzeli się efektom środków oszczędnościowych w branżach przemysłu, z długimi tradycjami wielopoziomowych sporów zbiorowych. Stawiają tezę, że jeśli środki redukcji deficytu potrafią destabilizować silne instytucje sporów zbiorowych, to może to zakłócać działanie systemu układów zbiorowych każdego kraju. Podejmują się wywiadów z kluczowymi informatorami na temat zmian dotyczących sporów zbiorowych wśród pracowników rządowych, zakładów pracy i związków zawodowych.

Deconstructing the Greek system of industrial relations / A. Koukiadaki, Ch. Kokkinou // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 205-220, tab. bibliogr.

Dekonstrukcja greckiego systemu stosunków przemysłowych.

Od czasu kryzysu zadłużenia, Grecja doświadczyła dalekosiężnych zmian w prawie pracy i stosunkach przemysłowych. Wierzyciele z „Trójki", przedstawiciele Międzynarodowego Funduszu Walutowego, Europejskiego Banku Światowego oraz Komisji Europejskiej, wyraźnie domagali się strukturalnych reform na rynku pracy. Dotychczasowe badania w odniesieniu do tej sytuacji, koncentrowały się na kryzysie finansowym i porównywaniu Grecji z innymi państwami Unii Europejskiej dotkniętymi kryzysem. Skupiały się na istocie oraz stopniu w jakim środki kryzysowe wpłynęły na prawo pracy oraz stosunki przemysłowe. Ostatnie obserwacje naukowe podkreśliły wpływ środków kryzysu na system płac i sporów zbiorowych w skali makro, zwracając jednak uwagę na wszystkie aspekty, uzasadnienia, napięcia i podziały graczy sporów zbiorowych. Artykuł ten jest próbą zapewnienia szczegółowego przeglądu zmieniającego się

obrazu sporów zbiorowych w Grecji. Główny nacisk położyły autorki na reakcje i podejścia pracowników i związków zawodowych do ram regulacyjnych, powiązań ze strukturą, procesem i wynikami sporów zbiorowych. Analiza w dwojaki sposób wykracza poza istniejący stan wpływu tej reformy. Po pierwsze, wykorzystuje bogate dane, rzucając światło na partnerów społecznych, na wsparcie dla ich politycznych decyzji oraz wykorzystywania w praktyce sporów zbiorowych. Ponadto ukazuje ich napięcia i niepewność. Po drugie, wykorzystuje strukturalną perspektywę do podkreślenia i ukierunkowania ciągłości i zmiany w stosunkach zbiorowych. Artykuł bazuje na materiale dokumentacyjnym, wywiadach z respondentami szczebla narodowego, reprezentacjami rządu, związków pracowników i związkach zawodowych branży przemysłowej. Dane zostały uzupełnione w oparciu o 10 przypadków firm sektora metalurgicznego i produkcji żywności. W ich doborze wzięto pod uwagę liczbę fabryk, wpływ kryzysu na firmę, jej rozmiar oraz posiadanie reprezentacji pracowniczych. Wykorzystane zostały także dane z przeprowadzonych w kwietniu 2014 roku warsztatów, w których uczestniczyło 10 reprezentacji pracowniczych związków zawodowych różnych firm.

Labour market regulation and collective bargaining in Portugal during the crisis: continuity and change / I. Távora, P. González // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 251-265, tab. bibliogr.

Regulacja rynku pracy i sporów zbiorowych w Portugalii w czasie kryzysu: ciągłość i zmiana.

W ślad za Grecją i Irlandią, Portugalia w kwietniu 2011 roku dołączyła do grona krajów, wymagających finansowego wsparcia. W maju Unia Europejska oraz Międzynarodowy Fundusz Walutowy przyznał Portugalii pożyczkę w wysokości 78 miliardów euro. Warunkiem pomocy było zobowiązanie się Portugalii do uczestnictwa w programie konsolidacji finansowej oraz reformy strukturalnej, zawartej w deklaracji porozumienia. Oświadczenie skupiło się na reformie rynku pracy w kierunku lepszego zabezpieczenia zatrudnienia, większej elastyczności czasu pracy oraz decentralizacji stosunków zbiorowych. Dotychczasowe badania udowodniły, że zmiany w prawie pracy w południowych krajach europejskich, osłabiły porozumienia pracodawców z pracownikami. W Portugalii

w latach 2009–2013 zanotowano gwałtowny spadek porozumień zbiorowych. Duży wpływ na taki stan rzeczy miał kryzys ekonomiczny, porównywalnym z kryzysem w Grecji, Hiszpanii, Irlandii i Rumunii. Artykuł porównuje związek środków antykryzysowych z upadkiem sporów zbiorowych oraz łączenie ich z ramami prawnymi. Autorzy tekstu stawiają tezę, iż zmiany regulacji zatrudnienia, regulacje ustawowe oraz napięcia kryzysowe na terenie Portugalii, miały szeroki zasięg i negatywny wpływ na stosunki zbiorowe. Wykorzystują oni dane z przeprowadzonych od lipca do sierpnia 2014 roku 30 wywiadów z przedstawicielami pracodawców i związków zawodowych szczebla narodowego oraz reprezentacjami firm. Próba dotyczyła przedsiębiorstw i została przeprowadzona w 10 różnych instytucjach branży spożywczej, tekstylnej i metalurgicznej. Wyniki analizy dowodzą, że wpływ kryzysu i stresu z nim związanego, ma ogromne znaczenie dla zatrudnienia w przemyśle (największe w metalurgicznym). Ma to odzwierciedlenie w intensywności pracy oraz zarządzaniu związkami. Kolejna część artykułu poświęcona jest kontekstowi reformy stosunków zatrudnienia w Portugalii, w okresie przed i podczas kryzysu.

RUCH PRACOWNICZY - ZWIĄZEK ZAWODOWY - CHINY GBP eng

Labour resistance and worker attitudes towards trade union reform in China / K. Wang // *Empl. Relat.* - 2016, nr 5, s. 724-740, rys. tab. bibliogr.

Ruch pracowniczy a stosunek pracownika do reformy związków zawodowych w Chinach.

Opierając się na argumentach i konkluzjach dziesięcioletniego badania doświadczeń pracowników, dotyczących sporów zbiorowych w kontekście reformy związków zawodowych w Chinach, autor studium omawia interakcje pomiędzy ruchem pracowniczym, a jego potencjalnym następcą instytucjonalnym, który wyłoni się po reformie. W artykule wykorzystano długookresowe studium pracowników przeprowadzane co dwa lata w Prowincji Guangdong w Chinach, w latach 2006–2015. W badaniach użyto metody kwestionariuszy i wywiadów z pracownikami (grupa 215 osób). Uzyskane rezultaty analiz ujawniają wzrost zainteresowania zbiorowymi rokowaniami pracowniczymi, który w badanym okresie powodował eskalację napięcia i prowadzenie akcji strajkowych, zwłaszcza tzw. dzikich protestów. Akcje zbiorowe wzmocniły solidarność pracowników

i zwróciły uwagę zatrudnionych na obronę ich praw i interesów. Odnotowano dwa zasadnicze typy spojrzenia pracowników na reformę związków zawodowych: perspektywę pragmatyczną i idealistyczną. Pracownicy o większym doświadczeniu zawodowym i uczestnictwie w ruchu pracowniczym mieli mniejsze oczekiwania wobec reformy, podczas gdy pracownicy z niewielkim doświadczeniem związkowym, domagali się pełnej niezależności związku zawodowego od państwa i partii komunistycznej.

The shifting contours of collective bargaining in the manufacturing sector in the Republic of Ireland: government, employer and union responses since the economic crisis / E. Hickland, T. Dundon // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 235-249, tab. bibliogr.

Zmieniające się kontury sporów zbiorowych sektora przemysłowego w Republice Irlandii: rząd, pracodawcy i reakcje związków zawodowych od czasu kryzysu ekonomicznego.

Irlandzki system sporów zbiorowych został znacząco naruszony przez kryzys ekonomiczny. Irlandzka era, określana mianem „Celtyckiego Tygrysa" zakończyła się wraz z załamaniem się modelu partnerstwa społecznego. Trudna sytuacja, kryzys sektora bankowego i deficyt płac spowodowały pojawienie się zespołu złożonego z „Trójki", czyli przedstawicieli Międzynarodowego Funduszu Walutowego, Europejskiego Banku Światowego oraz Unii Europejskiej. Ich udział dotyczył reformy i pomocy finansowej, pod warunkiem utrzymania właściwego poziomu stabilizacji i kontroli sporów zbiorowych. Ich dofinansowanie oraz pomoc wielonarodowych związków np. Amerykańskiej

Izby Handlowej czy Irlandzkiej Konfederacji Biznesu i Pracodawców, spowodowało mocne zakorzenienie w globalnym kapitalizmie sporów zbiorowych i regulacji dotyczących zatrudnienia. Jednym z przejawów programu była spadająca liczba osób bezrobotnych, pomimo emigracji na dużą skalę. W artykule autorzy analizują zakres i formy zmian sporów zbiorowych w przemyśle, począwszy od 2008 roku. Zadają pytania, jak rząd, pracodawcy i związki zawodowe reagują na kryzys w obliczu sporów zbiorowych? Jak zmiany struktury sporów zbiorowych wpłynęły na żądania „Trójki" i jakie to miało znaczenie dla zakresu i formy stosunków zbiorowych pracy. Przyjrzeli się także kwestii, jak związki zawodowe i pracodawcy adaptują te rozwiązania. W kolejnych częściach artykułu autorzy skupiają się na roli związków zawodowych w korporacjonizmie oraz na tym, jakie spory zbiorowe stanowią dla nich wyzwanie.

Slovenia at the crossroad: increasing dependence on supranational institutions and the weakening of social dialogue / M. Stanojević, A. Kanjuo Mirčela, M. Breznik // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 281-294 bibliogr.

Słowenia na rozstaju dróg: rosnąca zależność od instytucji ponadnarodowych oraz osłabienie dialogu społecznego.

Od momentu starcia się z kryzysem ekonomicznym dezintegracja słoweńskich stosunków przemysłowych została silnie zdeterminowana przez czynniki zewnętrznie. Dług publiczny i rynki finansowe zaczęły współzależeć od napięcia i żądań ponadnarodowych firm. Jednak ich niepewna infrastruktura oraz formy stosunków przemysłowych, nie miały zasadniczego wpływu na ogół systemu relacji przemysłowych. Sytuacja ta wymusiła potrzebę zmian w spójności oraz jakościach tych relacji. Od lat 90. XX w. gospodarka Słowenii opierała się na obowiązkowym uczestnictwie w Izbie Handlu i Przemysłu Słowenii. Wskaźnik koncentracji związków zawodowych wynosił 40 procent i z przewyższał pod tym względem przeciętny poziom w krajach członkowskich EU.

Realia te doprowadziły do centralizacji sporów zbiorowych w różnych sektorach. Włączenie się Izby Handlu w spory zbiorowe, spowodowało w latach 90. wzrost wskaźnika porozumień o prawie 100%. W okresie rozpadu Jugosławii i podziału jej dziedzictwa na poszczególne regiony, Słowenia, na podobieństwo niemieckich rad pracowniczych, stworzyła własny system partycypacji pracowniczej. System ten trwał do roku 2004, kiedy Słowenia dołączyła do krajów UE. W momencie pojawienia się oznak kryzysu koniunktura na rynkach ekonomicznych spadła. Doprowadziło to do zmiany struktury dialogu społecznego poprzez ograniczenie obszaru porozumień. Artykuł przedstawia zarys sytuacji ekonomicznej i rozwoju stosunków przemysłowych przed kryzysem oraz dyskusję dotyczącą konsekwencji jakie niósł ze sobą kryzys oraz adaptację jego zmian przez Słowenię. Autorzy analizują pozycję i rozwój dialogu społecznego podczas kryzysu, opierając badania na danych zebranych w 2014 roku. Na poziomie narodowym respondentami byli reprezentanci rządu, słoweńskich związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. Natomiast na poziomie firmy uczestnikami rozmów byli pracownicy przemysłu metalurgicznego i chemicznego.

Surviving frontal assault on collective bargaining institutions in Romania : the case of manufacturing companies / A. Trif // *Eur. J. Ind. Relat.* - 2016, nr 3, s. 221-234, tab. bibliogr

Przeżyć frontalny atak na instytucje sporów zbiorowych w Rumunii: przykład firm sektora przemysłowego.

Kryzys w 2008 roku doprowadził w krajach członkowskich UE do różnych, wielopoziomowych zmian w sporach zbiorowych. Rumunia stała się przykładem państwa o ich rozstrojonej decentralizacji. Deregulacja rządu w tle rynku pracy, osłabiła indywidualne oraz zbiorowe prawa pracownicze, zaś nowelizacja kodeksu pracy zaowocowała prostszą procedurą zwalniania pracowników, obciążeniami jednostronnymi i lepszym wykorzystaniem elastycznego czasu pracy. Porozumienie Dialogu Społecznego wpłynęło na ograniczenie zbiorowych praw do organizacji strajku i sporów zbiorowych. „Frontalny atak" na wielozakładowe spory zbiorowe doprowadził do transformacji regulacji prawnych ustawowego systemu ich wspierania. Poprzez skupienie się na przykładach, w których

pracodawcy wykorzystują przepisy prawne, autorka udowadnia, że mogą oni i są władni do utrudniania warunków pracy w firmach produkcyjnych przemysłu metalurgicznego i produkcji żywności. Jej zdaniem pożądane jest, aby pracodawcy wraz ze wzrostem swoich prerogatyw byli skłonni do zmian w ustaleniach warunków pracy. Muszą być bardziej elastyczni w podtrzymaniu dobrych relacji z pracownikami i ich reprezentacjami. W szczególności w sytuacji niedoboru pracowników, wynikłe po masowej emigracji, mającej miejsce po 2007 roku. Artykuł opiera się na 25 wywiadach, przeprowadzonych w 2014 roku. Na szczeblu narodowym przeprowadzono wywiady ze związkami zawodowymi, związkami pracowników i przedstawicielami rządowymi. Kluczowym dla badania było pytanie, dlaczego i w jaki sposób przedstawiono zmiany w prawie pracy? Na poziomie sektora, poddano przeglądowi trzy związki zawodowe przemysłu metalurgicznego i dwa związki zawodowe produkcji żywności. Próba dotyczyła konsekwencji prawnych wprowadzenia regulacji ustawowych wielowarstwowych sporów zbiorowych. Ostateczne wyniki analizy przyczyniły się do lepszego zrozumienia konsekwencji ograniczenia indywidualnych i zbiorowych praw zatrudnienia.

Workers' grievances and resolution mechanisms in Chinese manufacturing firms: key characteristics and the influence of contextual factors / F. L. Cooke, Y. Xie, H. Duan // *Int. J. Hum. Resour. Manage.* - 2016, nr 17-18, s. 2119-2141, rys. tab. bibliogr.

Protesty robotnicze a mechanizmy rozwiązywania sporów w chińskich firmach produkcyjnych: charakterystyka i wpływ czynników kontekstualnych.

Dotychczas niewiele uwagi w literaturze badawczej poświęcono protestom robotniczym oraz mechanizmom zarządzania zasobami ludzkimi pozwalającym wykrywać i odpowiednio wcześniej zażegnywać i rozwiązywać zaistniałe spory bez wdrażania procedur prawnych. Studium jakościowe analizuje źródła ewentualnego niezadowolenia pracowniczego z perspektywy zarządzania zasobami ludzkimi w chińskich firmach produkcyjnych. Identyfikuje sposoby rozwiązywania sporów pracowniczych na poziomie krajowym i w ramach instytucjonalnych ram regulacyjnych oraz procedur zażegnywania wewnętrznie łagodniejszych form protestów w miejscu pracy, zanim nastąpi ich eskalacja w kierunku konfrontacyjnych sporów zbiorowych. Autorzy analizują punkt widzenia

zarządzających i pracowników na wspomniane wyżej kwestie, w czterech studiach przypadków firm działających w przemyśle produkcyjnym w Chinach. Rozszerzają dyscyplinujący zasięg zarządzania personelem o prawne i proceduralne rozwiązania w postępowaniu w przypadku zaistnienia sporu pracowniczego. Uwzględniają czynniki demograficzne, instytucjonalne, kulturowe i charakterystyczne dla danych firm, odnoszące się do częstotliwości występowania sporów pracowniczych oraz sposobu zarządzania nimi. Ponadto identyfikują dalsze kierunki badań w tym zakresie. Niniejsze studium pozwala lepiej zrozumieć problematykę sporów zbiorowych w kontekście gospodarczego fenomenu Chin.

INDEKS ALFABETYCZNY

Adisa T.A. 13
Araki Sh. 18

Ballance J. 3
Boeri T. 6
Breznik M. 48
Bryan M. 22
Bryson A. 22

Camarero M. 28
Carr S.C. 24
Chang H.-L. 30
Chung S. 12
Cockx B. 8
Colombo S. 42
Cooke F.L. 50
Crimmins E.M. 34

D'Adamo G. 28
Damas de Matos A. 10
D'Cruz P. 32
Duan H. 50
Dundon T. 47
Dustmann Ch. 20

Fernandez Rodriguez C.J. 41
Fortin N. 21

Gbadamosi G. 13
Ghirelli C. 8
Gonzalez P. 45
Gonzalez-Rozada M. 38
Görlach J.-S. 20
Grayley K. 14
Groot N. de 35
Guo Y. 39
Gutierrez I.A. 37

Hickland E. 47
Hill M.J. 11
Huang W. 27
Hurd M.D. 34
Hyatt H.R. 9

Jimeno J.F. 6
Joo B.-K.(B.) 31

Kanjuo Mirčela A. 48
Kawaguchi D. 18
Kemp L.J. 5
Kianto A. 17
Kim K. 2
Kim S. 12
Kokkinou Ch. 44
Koning P. 35
Koukiadaki A. 43, 44

Lachowska M. 36
Lain D. 15

Lemieux Th. 21
Lepage-Saucier N. 40
Li Y. 7
Liang J.-K. 30
Lim T. 31
Liu X (H) 16
Loretto W. 15
Lucio M.M. 41, 43

Maestas N. 11
Marinakis A. 25
Maurizio R. 19
Meral M. 36
Michaud P.-C. 34
Mullen K.J. 11
Newton C. 29
Nisula A-M. 17

Osabutey E. 13
Ouyang C. 16

Parent D. 10
Park J.G. 31
Peng Y.-Ch. 33

Regalia I. 42
Rojo R.I. 41
Ruffo H. 38

Sasser Modestino A. 3
Shoag D. 3
Sørensen K.L. 4
Spencer M. 23
Spletzer J.R. 9
Stanojević M. 48

Tamarit C. 28
Tavora I. 43, 45
Thursfield D. 14
Torres J. 21
Trif A. 49

Vazquez G. 19

Wang F. 1
Wang K. 46
Whalley J. 26
Woodbury S.A. 36

Xie Y. 50
Xing Ch. 26

Onozuka Y. 18

Zhang Zh. 16
Zhao F. 5

Zatrudnienie imigrantów

Kraj pobytu	Miejsce urodzenia			
	Afryka	Azja	Europa	Ameryka Północna
Austria	13774	36272	3669698	4577
Australia	99215	528358	1008472	46324
Belgia	90322	26294	3812606	5020
Czechy	1125	16587	4692403	1101
Dania	10196	42791	2692326	5457
Finlandia	2830	5580	2215825	1430
Francja	1204918	217193	21646097	725068
Grecja	24903	54858	3990577	15512
Hiszpania	206540	47120	14340580	8840
Holandia	106861	147200	7325259	11814
Irlandia	8943	13341	1571859	9816
Japonia	3061	62764441	17984	27905
Kanada	168865	1091095	1187315	11815940
Luksemburg	3639	1836	177754	646

Zatrudnienie imigrantów

Kraj pobytu	Miejsce urodzenia			
	Afryka	Azja	Europa	Ameryka Północna
Meksyk	507	6088	23994	46619
Niemcy	89540	469546	32453065	27600
Norwegia	11208	42700	2043882	8192
N. Zelandia	20142	68289	150954	11520
Polska	1050	4995	13195050	696
Portugalia	236807	9359	4356188	5066
Słowacja	132	937	1812948	93
Szwajcaria	39148	58595	3468631	16507
Turcja	1564	30106	25482434	5913
Szwecja	24260	92830	2936480	6365
USA	650646	47322322	972441	113536628
W. Brytania	465217	695233	25009093	114400
Węgry	914	6388	3681350	913
Włochy	236024	121581	2048513	30412
OECD	3632351	71331814	207415814	125790374

Źródło: OECDstat.