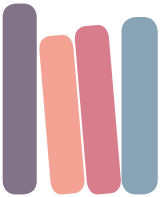
ISSN 0209-357X

Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego



PRACA I POLITYKA SPOŁECZNA

przegląd piśmiennictwa zagranicznego w wyborze

12

Warszawa 2017

GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

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

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

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

SPIS TREŚCI

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

I. Zasoby pracy. Zatrudnienie. Kwalifikacje 1–14
II. Organizacja pracy. Efektywność pracy 15–20
III. Zarządzanie zasobami ludzkimi 21–22
IV. Wynagrodzenie 23–27
V. Socjopsychologiczne aspekty pracy 28–29
VI. Ochrona zdrowia i pracy. BHP 30
VII. Prawo pracy 31
VIII. Zabezpieczenie społeczne 32–40
IX. Warunki i jakość życia 41–44
X. Związki zawodowe i organizacje pracodawców. Partycypacja pracownicza 45–53

Indeks alfabetyczny 127

WYKAZ WYKORZYSTANYCH CZASOPISM I ICH SKRÓTÓW

Comp. Labor Law J. – Comparative Labor Law and Policy Journal, Philadelphia 2016 vol. 38 nr 1 ; 2017 vol. 38 nr 2
Eur. J. Soc. Secur. – European Journal of Social Security, Hague 2017 nr 2
Formation Empl. – Formation Emploi, Paris 2017 nr 137
Ind. Bezieh. – Industrielle Beziehungen, München 2017 nr 2
J. Labor Econ. – Journal of Labor Economics, Chicago 2017 nr S1
J. Soc. Secur. Law. – Journal of Social Security Law, Mytholmroyd 2017 nr 2
Labor Law J. – Labor Law Journal, Chicago 2017 nr 2
Labour Econ. – Labour Economics, Amsterdam 2017 vol. 46
Rev. Fr. Aff. Soc. – Revue Française des Affaires Sociales, Paris 2017 nr 1
Work Employ. Society – Work, Employment and Society, London 2017 nr 4
WSI Mitt. – WSI Mitteilungen, Frankfurt n. Menem 2017 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. 28.

Comment financer la formation continue en Suisse ? / I. Voirol-Rubido // *Formation Empl.* - 2017, nr 137, s. 15-32, rys. bibliogr.

Jak finansować kształcenie ustawiczne w Szwajcarii?

Artykuł skupia się na kwestii finansowania kształcenia ustawicznego w Szwajcarii. Opisuje zarówno ramy prawne jak i sposób finansowania szwajcarskiego systemu kształcenia ustawicznego. Autorka omawia w nim także wyniki badań terenowych głównych podmiotów kształcenia ustawicznego. Wskazują one na niemożność brania w chwili obecnej pod uwagę trójstronnego współfinansowania (pracownik, pracodawca, władza publiczna) kształcenia ustawicznego nastawionego na pracowników. Głównym tego powodem jest obawa przed niewydajnym systemem finansowania. W wyniku przeprowadzonej analizy autorka uważa, iż perspektywa wdrożenia tego typu modelu jest w Szwajcarii niemożliwa, gdyż rządzą w niej zasady małego interwencjonizmu państwowego (szwajcarskiej zasady pomocniczości w działaniach władz publicznych i indywidualnej odpowiedzialności). Głównymi powodami odmowy są przede wszystkim

obawa przed nieefektywnością ekonomiczną związana z ryzykiem zastąpienia funduszy publicznych środkami prywatnymi. Analiza mówi także o obciążeniach administracyjnych (biurokracji), które przeszkadzały by w przygotowywaniu elastycznej oferty szkoleniowej, której gospodarka potrzebuje. Kierunek finansowania zgodny z popytem jest również wątpliwy. Wydaje się on niedostosowany do osób o niskich kwalifikacjach, które powinny przede wszystkim korzystać z finansowania publicznego. W efekcie autorka zakłada, iż zasada pomocniczości państwa jest tutaj zagrożona, gdyż taki model może powodować ingerencję władz publicznych w zarządzanie przedsiębiorstwem, co naraża polityczną wykonalność proponowanego modelu. Jej praca stworzyła przestrzeń, w której każdy z partnerów zaangażowanych w kształcenie ustawiczne wyjawia swoje stanowisko odpowiednio je uzasadniając.

Comment les entreprises s'organisent pour mettre les salariés en capacité de se former / J. Vero, J.-C. Sigot // *Formation Empl.* - 2017, nr 137, s. 73-95, tab. bibliogr.

Jak firmy organizują się w celu większego umożliwiania pracownikom szkolenia.

Badania przedstawione w tym artykule podkreślają i analizują różnorodność polityk szkoleniowych firm francuskich. Organizacje zajmujące się rozwojem umiejętności nie są jedynym możliwym sposobem rozwijania dynamiki uczenia się w miejscu pracy. Autorzy przedstawiają dwie istniejące konfiguracje: rozwój umiejętności i rozwój zdolności. Tylko w tej drugiej konfiguracji istnieje realna możliwość wyrażania swoich poglądów przez wszystkich pracowników, dokonywania wyborów w zakresie kształcenia i budowania planów zawodowych nie tylko zgodnie z potrzebami organizacji, ale także zgodnie z celem, który każdy przypisuje szkoleniu. Tym samym organizacje, które rozwijają umiejętności okazują się jedynymi konfiguracjami, które mogą oferować możliwości i strukturalne mechanizmy umożliwiające pracownikom szkolenie się i umocnienie ich profesjonalnej przyszłości. Autorzy stwierdzają, że jeśli reformy kształcenia

ustawicznego, wprowadzane od blisko 15 lat, doceniają indywidualną inicjatywę i stopniowo zaopatrują ludzi w zwiększone zasoby umożliwiające wspieranie ich zdolności działania, to kształcenie ustawiczne nie zależy tylko od chęci instytucjonalnej lub indywidualnej ale jest wysoce uzależnione od polityk i praktyk firm. Artykuł wprowadza nową semantykę pracy i nauki, łączącą wolność z odpowiedzialnością w odniesieniu do szkolenia ustawicznego. W oparciu o teorię podejścia przez zdolności autorstwa Amartya Sen, artykuł ocenia zakres polityk szkoleniowych organizacji w celu identyfikowania tych, które promują zdolność pracowników do wpływania na swoje kształcenie.

Dual labor markets and labor protection in an estimated search and matching model / M.M. Tejada // *Labour Econ.* - 2017, s. 26-46, rys. tab. bibliogr.

Dualne rynki pracy i ochrona zatrudnienia w ocenianym modelu poszukiwań i dopasowań.

Umowy na czas określony są stosowane na szeroką skalę w krajach europejskich, a w ostatnich dwudziestu latach zyskały na popularności także w krajach rozwijających się, szczególnie w Ameryce Łacińskiej. Umowy takie stosuje się, aby wprowadzić elastyczność na rynku pracy i obniżyć odsetek osób bezrobotnych. Badania na ten temat dowiodły niejednoznacznego wpływu tych umów na poziom bezrobocia i zatrudnienia. Jednocześnie w tym samym celu zastosowano politykę ochrony zatrudnienia, w postaci kosztów zwolnienia ponoszonych przez pracodawcę, z tą różnicą, iż powyższy przepis prowadzi do likwidowania stanowisk pracy na mniejszą skalę. Badania wykazały, że ochrona zatrudnienia wpływa na tempo tworzenia miejsc pracy, co rodzi niejednoznaczne konsekwencje dla poziomu bezrobocia. Niniejszy artykuł ocenia

model poszukiwań i dopasowań w odniesieniu do ochrony zatrudnienia oraz dwoistych rynków pracy, na których względna dostępność umów tymczasowych w porównaniu z umowami na czas nieokreślony jest endogeniczna. W badaniu wykorzystano dane pochodzące z Chile, na podstawie których dokonano oceny roli ustawodawstwa chroniącego zatrudnienie oraz zastosowania umów na czas określony w odniesieniu do bezrobocia, opieki społecznej i nierówności. Wyniki badania pokazują, że procentowy udział umów tymczasowych na rynku pracy staje się jeszcze ważniejszy, kiedy rosną koszty zwalniania pracowników. Jednocześnie, umowy na czas określony mają negatywny wpływ na częstotliwość, z jaką pojawiają się nowe oferty pracy i niwelują pozytywne skutki kosztów zwolnienia w odniesieniu do bezrobocia. Umowy tymczasowe zwiększają elastyczność oraz powodują coraz większe zyski dla systemu opieki społecznej jednocześnie sprawiając, że ochrona zatrudnienia staje się coraz bardziej rygorystyczna.

POLITYKA RYNKU PRACY - BEZROBOCIE - KRYZYS GOSPODARCZY - USA GBP eng

Employment, hours, and earnings consequences of job loss: US evidence from the Displaced Workers Survey / H.S. Farber // *J. Labor Econ.* - 2017, vol. 35, nr S1, s. 235-272, rys. tab. bibliogr.

Zatrudnienie, godziny pracy oraz wysokość zarobków po utracie pracy: dane z USA na podstawie badania Displaced Worker Survey.

Kryzys finansowy trwający od grudnia 2007 roku do czerwca 2009 roku wiąże się z ogromnym zniszczeniem wielu miejsc pracy i kosztownym dopasowaniem się do sytuacji przez tych pracowników, którzy stracili zatrudnienie. Rynek pracy bardzo powoli podnosił się z kryzysu, a według niektórych pomiarów proces powrotu do równowagi nadal trwa. Stopa bezrobocia przez długi czas utrzymywała się na wysokim poziomie, okresy bezrobocia są wciąż wyjątkowo długie, stopa zatrudnienia na pół etatu jest nadal wysoka, a wzrost wysokości płacy jest spowolniony. Artykuł korzysta z badania Displaced Workers Survey (DWS), przeprowadzanego w Stanach Zjednoczonych

co dwa lata od 1984 do 2016 roku. Autor przygląda się doświadczeniom osób, które straciły pracę podczas oraz po kryzysie gospodarczym, oraz porównuje te przeżycia z doświadczeniami ludzi, którzy zostali bezrobotni przed kryzysem. Szczególnie interesujące są dane ze stycznia 2010 roku ponieważ pokazują okres utraty miejsca pracy podczas kryzysu gospodarczego, a także trzy kolejne badania DWS (lata 2012, 2014, 2016), które rzucają światło na doświadczenia osób bezrobotnych na rynku pracy, który wraca do równowagi po kryzysie gospodarczym. Artykuł skupia się na zatrudnieniu, godzinach pracy i utracie zarobków wśród osób, które wcześniej były zatrudnione w pełnym wymiarze godzin. Wyniki badania pokazały, że w trakcie kryzysu nastąpił rekordowy wzrost bezrobocia, który miał poważne konsekwencje dla tych, którzy stracili pracę, m.in. bardzo niski wskaźnik ponownego zatrudnienia a także problemy ze znalezieniem pracy na pełny etat. Średni spadek wysokości tygodniowych zarobków w przypadku osób, które przeszły z jednego do drugiego zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin jest stosunkowo niski, a zdecydowana mniejszość informowała o pensji wyższej niż w poprzedniej firmie. Większość kosztów związanych z utratą pracy pochodzi z trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin.

Employment protection and the market for innovations / A. Bastgen, C.L. Holzner // *Labour Econ.* - 2017, s. 77-93, rys. tab. bibliogr.

Ochrona zatrudnienia a rynek innowacji.

Przepisy ochrony zatrudnienia mają zabezpieczyć pracowników przed przejściowym szokiem związanym z wydajnością firmy. Podczas gdy większość negatywnych wstrząsów wydajności, których doświadcza przedsiębiorstwo pochodzi z zewnątrz, jak na przykład spadek popytu na skutek zmian w gustach konsumentów lub wzrost liczby konkurencyjnych firm w wyniku nowych technologii produkcji, pozytywne wstrząsy są zazwyczaj wynikiem innowacji procesu lub produktu i w związku z tym rodzą się wewnątrz firmy. Innowacje produktu lub procesu powstają na skutek inwestycji w działy badawczo-rozwojowe lub na skutek zakupu np. nowych maszyn lub licencji patentowej. Jeśli mamy zamiar badać skutki ochrony zatrudnienia musimy wziąć pod uwagę umiejętność firm do przywrócenia wydajności. Niniejszy artykuł bada skutki ochrony zatrudnienia biorąc pod uwagę możliwość przedsiębiorstw do inwestowania w działy

badawczo-rozwojowe lub kupowania nowych technologii w celu przywrócenia firmie wydajności. Aby przeprowadzić badanie autorzy artykułu opracowali model równowagi dopasowań (ang. equilibrium matching model), w którym wykorzystali niedoskonałe rynki pracy i innowacji. Wyniki badania pokazują, że kiedy wprowadza się ochronę zatrudnienia, wzrasta chęć firmy do płacenia za produkt lub proces. Zależność ta kieruje aktywność gospodarczą w stronę przedsiębiorstw specjalizujących się w innowacjach procesów i produktów oraz uruchamia wejście na rynek nowych start-upów. Zastosowany w badaniu model równowagi dopasowań został tak wyregulowany, aby pasował do łącznej statystyki rynku pracy i produktu w Stanach Zjednoczonych i mógł zaprezentować tworzenie negatywnego wpływu niesprawiedliwych przepisów dotyczących zwalniania pracowników na wydajność oraz pozytywnego wpływu na liczbę innowacji i przedsiębiorstw podawaną przez literaturę przedmiotu.

Formation continue des salariés en temps de crise : quels liens avec les ajustements pratiqués par leurs entreprises ? / M. Guergoat-Larivière, C. Perez // *Formation Empl.* - 2017, nr 137, s. 51-71, rys. tab. bibliogr.

Kształcenie ustawiczne pracowników w czasach kryzysu: jakie są związki z dostosowaniami dokonywanymi przez ich przedsiębiorstwa?

Czy kształcenie ustawiczne jest inwestycją czy też jest bardziej zmienną dostosowawczą? W 2010 r. we Francji szkolenia w sytuacji kryzysowej różnią się w zależności od charakteru i zakresu dostosowań dokonywanych przez firmy (liczba miejsc pracy, restrukturyzacja, częściowe bezrobocie). W tym okresie, zarówno pracownicy firm doświadczających gwałtownego spadku aktywności, jak i firm szybko rozwijających się, nie mieli dobrego dostępu do szkoleń (prawdopodobnie ze względu na redukcję kosztów i zwiększone koszty alternatywne szkolenia). Autorzy podkreślają, że zarówno Francja jak i inne gospodarki strefy euro, doznały mocnej recesji gospodarczej w latach 2008–2009. Niewiele jest jednak francuskiej literatury przedmiotu, która próbowałyby

określić skutki kryzysu i późniejsze zmiany w kwestii podejścia przedsiębiorstw do kształcenia kadr. Jeśli ogólnie we Francji wysiłek szkoleniowy jest od 2008 roku pod niewielkim wpływem silnego pogorszenia się koniunktury gospodarczej, to niniejszy artykuł stwierdza, iż ten globalny efekt maskuje zróżnicowane wyniki poszczególnych przedsiębiorstw. Pracownicy firm, które odczuły silny spadek swojej działalności i spadek stanu zatrudnienia, relatywnie mniej brali udział w szkoleniach dla pracowników aniżeli kadry przedsiębiorstw „stabilnych" w czasie kryzysu. Według autorek, ten pierwszy wynik badań potwierdza hipotezę, zgodnie z którą kształcenie może być rozważane jako zmniejszenia kosztów przez przedsiębiorstwo. Jeśli chodzi o przedsiębiorstwa, w niewielkim stopniu dotknięte skutkami kryzysu, które zachowały swoje siły robocze, to praktyka kształcenia pracowników nie różni się znacząco od praktyki szkoleń przedsiębiorstw stabilnych. W tym przypadku, przedsiębiorstwa nie wydają się korzystać z niższych kosztów alternatywnych kształcenia aby ułatwić pracownikom dostęp do szkoleń.

How does pension eligibility affect labor supply in couples? / R. Lalive, P. Parrotta // *Labour Econ.* - 2017, s. 177-188, rys. tab. bibliogr.

W jaki sposób prawo do emerytury wpływa na podaż pracy u par?

Wiele państw należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) jest w trakcie reformy systemu emerytalnego. Niniejszy artykuł bada w jaki sposób prawo do emerytury wpływa na podaż pracy u par. Inspirując się ramami teoretycznymi, autorzy badania mierzą, jak gwałtowna zmiana warunków kwalifikujących do emerytury obu partnerów wpływa na ich udział w rynku pracy. Wyniki badania pokazują, że oboje partnerzy rezygnują z dalszej pracy, gdy nabiorą uprawnień emerytalnych. Wpływ ich własnego prawa do emerytury również ma znaczenie. W przypadku kobiet, prawdopodobieństwo, że pozostaną częścią siły roboczej jest o 12 punktów procentowych mniejsze, w przypadku mężczyzn jest to 28 punktów procentowych. Badanie przyniosło także dowody na to, iż uprawnienia partnera do emerytury mają znaczenie dla odejścia z rynku pracy drugiej osoby w parze. Kobiety, których partnerzy

przeszli na emeryturę zmniejszają swoje uczestnictwo w sile roboczej o 2 do 3 punktów procentowych. W przypadku mężczyzn osiągnięcie wieku emerytalnego przez partnera ma mały wpływ na ich życie zawodowe, wynik jest bliski zeru. W przypadku kobiet i mężczyzn posiadających niski poziom wykształcenia, wpływ zdobycia przez nich prawa do emerytury jest silny. Rezultat ten jest zgodny z inicjatywami finansowymi, gdyż stopa zastąpienia dochodów jest największa dla tej grupy. Wpływ osiągnięcia wieku emerytalnego jest także najsilniejszy w przypadku par homogenicznych pod względem wykształcenia, bez względu na jego poziom. Badanie wspólnej podaży pracy dla pary ujawniło, że osiągnięcie wieku emerytalnego obniża podaż pracy par o 44 punkty procentowe, co stanowi około 4 punkty procentowe więcej niż w modelu, który nie bierze pod uwagę wpływu nabycia prawa do emerytury przez partnera.

The impact of employment protection on temporary employment: evidence from a regression discontinuity design / A. Hijzen, L. Mondauto, S. Scarpetta // *Labour Econ.* - 2017, s. 64-76, rys. tab. bibliogr.

Wpływ ochrony zatrudnienia na pracę tymczasową: badanie wykorzystujące metodę regresji nieciągłej.

Ochronę zatrudnienia można ogólnie usprawiedliwić potrzebą ochrony pracowników przed niesprawiedliwym zachowaniem po stronie pracodawcy, faktem, iż niedoskonałości rynków finansowych ograniczają możliwości pracowników w kwestii prywatnego ubezpieczenia w przypadku ryzyka zwolnienia, a także potrzebą zachowania charakterystycznego dla przedsiębiorstwa kapitału ludzkiego poprzez ochronę stanowisk pracy, które są opłacalne w dłuższej perspektywie. Niniejszy artykuł bada wpływ ochrony zatrudnienia na strukturę siły roboczej oraz rotację pracowników wykorzystując unikalny zestaw danych na poziomie przedsiębiorstwa działającego na terenie Włoch. Analizę wpływu ochrony zatrudnienia przeprowadzono za pomocą metody regresji nieciągłej,

która wykorzystuje odchylenia w przepisach dotyczących ochrony zatrudnienia we Włoszech w przypadku firm nieprzekraczających i przekraczających próg wielkości. Niniejsze badanie przedstawia trzy główne wyniki. Po pierwsze ochrona zatrudnienia zwiększa rotację pracowników, rozumianą tutaj jako suma przyjęć i zwolnień pracowników, co przyczynia się raczej do zmniejszania, a nie zwiększania przeciętnego poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia siły roboczej. Po drugie, zjawisko to można całkowicie wyjaśnić poprzez zrozumienie faktu, iż firmy stojące przed bardziej rygorystycznymi przepisami ochrony zatrudnienia częściej korzystają z pracowników działających w ramach umów tymczasowych. Otrzymane szacunki sugerują, że brak ciągłości w ochronie zatrudnienia zwiększa przypadki występowania ofert pracy tymczasowej o 2–2,5 punktu procentowego w pobliżu progu wielkości. Ponadto, skutki ochrony zatrudnienia utrzymują się na poziomie o wiele przekraczającym próg wielkości i mogą stanowić około 12% wszystkich przypadków pracy na czas określony. Po trzecie, ochrona zatrudnienia często ogranicza wydajność pracy, co po części wynika z wpływu ochrony zatrudnienia na rotację pracowników oraz przypadków pracy na czas określony.

The labor supply of undocumented immigrants / G. J. Borjas // *Labour Econ.* - 2017, s. 1-13, rys. tab. bibliogr.

Podaż siły roboczej imigrantów nieposiadających dokumentów.

W Stanach Zjednoczonych przebywa ponad 11 milionów imigrantów nieposiadających dokumentów. Przez ostatnie kilka lat Kongres rozważał kilka propozycji mających na celu uregulowanie statusu tej ludności oraz zaoferowanie jej „drogi do obywatelstwa". Biorąc pod uwagę wielkość tej grupy, jakakolwiek zmiana jej statusu imigracyjnego w przyszłości może mieć ogromne konsekwencje w zakresie rynku pracy, liczby osób kwalifikujących się do świadczeń socjalnych, terminu przejścia na emeryturę, liczby osób otrzymujących świadczenia z ubezpieczenia społecznego oraz finansowania prawie wszystkich socjalnych programów rządowych. Jakiekolwiek prognozy dotyczące skutków uregulowania statusu imigracyjnego populacji osób nieposiadających dokumentów natychmiast napotykają na ogromną przeszkodę: brak szczegółowej wiedzy na temat statusu ekonomicznego oraz dobrobytu tych ponad 11 milionów imigrantów.

Niniejszy artykuł stanowi wstępna próbę dostarczenia niektórych informacji potrzebnych do wypracowania prognozy na przyszłość. W szczególności autor przedstawia wyczerpujące empiryczne badanie dotyczące podaży pracy tej grupy społecznej. Wykorzystując niedawno opracowane metody, które pomagają określić status osoby nieposiadającej dokumentów za pomocą ankiet takich jak Current Population Survey, badających ludność żyjącą obecnie w Stanach Zjednoczonych, badanie dostarczyło kilku interesujących wyników. Wskaźnik uczestnictwa w sile roboczej mężczyzn nieposiadających dokumentów jest wyższy niż osób urodzonych w USA lub legalnych imigrantów. Różnica ta zwiększyła się w ciągu ostatnich dwudziestu lat. Ponadto podaż siły roboczej mężczyzn imigrantów przebywających bez dokumentów w Stanach Zjednoczonych jest bardziej nieelastyczna niż w przypadku innych grup. Dla porównania, wskaźnik uczestnictwa w sile roboczej kobiet bez dokumentów jest znacznie niższy niż zarówno wskaźnik legalnych imigrantów jak i obywateli USA.

Learning about match quality: information flows and labor market outcomes / G. Sengul // *Labour Econ.* - 2017, s. 118-130, rys. tab. bibliogr.

Poznawanie cechy dopasowania do stanowiska pracy: przepływ informacji i wyniki rynku pracy.

Wśród pracowników słabo wykwalifikowanych stopa bezrobocia jest wyższa w porównaniu do pracowników wysoko wykwalifikowanych. Sytuacja ta wynika z faktu, że pierwsza grupa pracowników jest bardziej narażona na utratę pracy, nie zaś z faktu, że ma mniejsze szanse znalezienia nowego stanowiska. Dlatego też zrozumienie różnic pomiędzy tymi dwiema grupami dotyczących możliwości stania się osobą bezrobotną jest niezbędne dla zrozumienia różnicy w ich stopach bezrobocia. Niniejszy artykuł przedstawia dane dotyczące tego zagadnienia i opracowuje model poszukiwań i dopasowań, który pomaga zdobyć wiedzę na temat cech dopasowania do stanowiska pracy oraz wysiłków związanych z przeprowadzeniem selekcji przez pracodawcę, które mogą

wyjaśnić omawianą tu różnicę. Celem niniejszego badania jest zrozumienie, jak wiele z obserwowanych rozbieżności w wynikach osiąganych na rynku pracy przez grupy wykwalifikowane może zostać przypisane różnicom w przepływie informacji dotyczących dopasowania pracownika do stanowiska (ang. quality match) na podstawie jego umiejętności. Choć od dawna uznaje się znaczenie informacji dla rynku pracy, jej wpływ na grupy posiadające konkretne umiejętności nie został dobrze zbadany. Wyniki badania pokazują, że informacje dotyczące cech potrzebnych do zdobycia pracy w danej firmie są bardziej wartościowe dla pracowników o wysokich kwalifikacjach. Dzieję się tak dlatego, że cechy pozwalające dopasować pracownika do wakatu są powoli ujawniane w stosunku pracy pracowników wysoce wykwalifikowanych, a różnica pomiędzy dobrym i złym dopasowaniem jest w przypadku tej grupy pracowników większa. W wyniku tego, firmy szukające pracowników posiadających wysokie kwalifikacje wykazują się większym wysiłkiem selekcyjnym, który prowadzi do zatrudnienia osoby odpowiedniej na to stanowisko i tym samym zmniejsza prawdopodobieństwo jej odejścia z pracy.

Pluralité de paritarismes. Une comparaison franco-italienne des systèmes de cotisation pour la formation professionnelle continue / J. Gräbener // *Formation Empl.* - 2017, nr 137, s. 33-49, tab. bibliogr.

Mnogość parametrów. Porównanie francusko-włoskich systemów składek na rzecz kształcenia ustawicznego.

Artykuł pokazuje interpretację różnic w zarządzaniu wspólnymi systemami składek społecznych w zakresie kształcenia ustawicznego we Francji i we Włoszech. Takie różnice istnieją mimo oczywistej bliskości instytucjonalnej pomiędzy obydwoma krajami. Autor stwierdza, iż równowaga polityczna i instytucjonalna ma wpływ na status składek, które są przedmiotem presji wywieranej na pracodawców, powodując zwłaszcza pragnienie zwrotu z inwestycji. Naciski są większe, gdy składki są gromadzone przez konkurujące organizacje. Autor artykułu stawia pytania o warunki i sposoby mniej lub bardziej gruntownej liberalizacji systemów stosunków pracy w państwach członkowskich UE. Porównanie francusko-włoskie umożliwiło podkreślenie decydującego

charakteru konkurencji pomiędzy francuskimi i włoskimi organizmami zbierającymi składki. Organizacje te, bez względu na ich podobieństwa, mają bardzo nierówne możliwości w zakresie budowy i wdrażania ciągłych strategii szkolenia zawodowego, które są wolne od presji składkowych pracodawców. Perspektywy, które niniejszy artykuł omawia, są zarówno analityczne jak i teoretyczne. Po pierwsze, ostatnie zmiany w tej dziedzinie można kwestionować w świetle konkurencji istniejącej między organizacjami zbierającymi. Przeprowadzone badanie sugeruje, że dyspersja tych wkładów między wieloma firmami ma szkodliwe skutki dla polityk zatrudnienia, których celem jest doprowadzanie szkoleń pracowników do certyfikacji. Z drugiej jednak strony, artykuł jest zachętą do wyjścia z fetyszyzmu społecznego, który może charakteryzować część prac w porównawczej ekonomii politycznej.

Quitter l'entreprise qui a financé une formation : une pratique paradoxale? / B. Cart, V. Henguelle, M.-H. Toutin // *Formation Empl.* - 2017, nr 137, s. 119-139, tab. bibliogr.

Zrezygnować z pracy w przedsiębiorstwie, które sfinansowało kształcenie: paradoksalna praktyka?

Artykuł wykorzystujący badania statystyczne i ekonometryczne pozwala wyjaśnić logikę finansowania i dostępu do kształcenia oraz mobilności pracowników wskutek skorzystania z udziału w kształceniu ustawicznym. Charakter odbytych szkoleń, szczególnie przy odróżnieniu szkoleń uniwersalnych od szkoleń specjalistycznych, został wyjaśniony dzięki badaniom DIFES-CVTS. Omawiane badania wykazują, że szkolenia specjalistyczne, przeważające i często nieformalne dotyczą konkretnych odbiorców. Autorzy artykułu potwierdzają, że przebyte szkolenie ma tendencję do wzmocnienia relacji płacowych, zwłaszcza wtedy, gdy szkolenie jest specjalistyczne. Podkreślają również, że ta zdolność do zatrzymania pracownika zależy w dużym stopniu od logiki, która łączy finansowanie szkoleń, zwrot z inwestycji i prawdopodobieństwo mobilności.

Jednak te powiązania muszą być interpretowane w świetle samej natury konkretnych szkoleń. W ten sposób, w przypadku braku spełnienia wzajemnych interesów, szkolenia nie są automatycznie gwarancją trwałości umowy o pracę. Wydaje się, że utrzymanie zatrudnienia lub powrót do pracy w przypadku wyjścia z firmy nie zależą jedynie od polityki szkoleniowej, ale od szerszego spektrum, które obejmuje również politykę kadrową i organizację pracy. Trzeba też wziąć pod uwagę nie tylko kwestię wyboru szkolenia ale również kontekst, w którym ta zewnętrzna mobilność jest doświadczana (koszt wyjazdu, niezadowolenie z pracy, niepełne zaspokojenie potrzeb szkoleniowych). Na koniec autorzy zadają pytanie czy powinno się przeanalizować wpływ francuskiego systemu, który poprzez wprowadzenie obowiązku finansowania w zakresie szkoleń pracowników, zachęca przedsiębiorstwa do optymalizacji wydatków, aby uczynić je narzędziem do rozwijania umiejętności, narzędziem do identyfikacji i analizy doboru potencjału pracowników, jak również sposobu obniżenia kosztów wyjścia z firmy.

Unobservable, but unimportant? The relevance of usually unobserved variables for the evaluation of labor market policies / M. Caliendo, R. Mahlstedt, O.A. Mitnik // *Labour Econ.* - 2017, s. 14-25, rys. tab. bibliogr.

Nieobserwowalne, ale czy nieważne? Znaczenie zazwyczaj nieobserwowalnych zmiennych dla ewaluacji polityki rynku pracy.

Oszacowanie wpływu interwencji lub działań naprawczych na wyniki, stało się kluczowym celem badań w wielu obszarach ekonomii i statystyki, ale także w innych dziedzinach, takich jak socjologia, nauki polityczne, epidemiologia czy medycyna. Wśród najbardziej wyczerpująco badanych działań interwencyjnych i naprawczych znajdują się aktywne programy rynku pracy (ang. active labor market programs – ALMP), które wykorzystują zarówno metody eksperymentalne jak i nieeksperymentalne. Głównym ryzykiem wielu badań ewaluacyjnych jest fakt, iż wzięcie pod uwagę jedynie obserwowalnych cech charakterystycznych jednostki może nie być wystarczające do oceny skutków podjętych działań naprawczych. W artykule wykorzystano

unikalny zestaw danych zawierający skutków podjętych działań naprawczych. W artykule wykorzystano unikalny zestaw danych zawierający bogaty zbiór informacji administracyjnych na temat osób, które dopiero niedawno uzyskały status bezrobotnego w Niemczech, a także użyto kilku zazwyczaj nieobserwowalnych cech charakterystycznych jednostki, takich jak cechy osobowości, postawy, oczekiwania, sieci społeczne, informacje międzypokoleniowe. Wyniki niniejszego badania pokazują, że te właśnie zmienne odgrywają znaczącą rolę w dokonywaniu selekcji w ramach aktywnych programów rynku pracy, nie mają jednak większego znaczenia w przypadku oceny skutków działań naprawczych w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia i perspektywy zatrudnienia. Powyższe rezultaty sugerują, że zazwyczaj nieobserwowalne zmienne, które zostały przeanalizowane w tym badaniu, nie stanowią ryzyka dla prawidłowości oszacowania skutków działań naprawczych pod warunkiem, że dostępne są całkowite zmienne kontrolne stosowane w nowoczesnych ocenach ALMP. Uzyskane wyniki sugerują również, że bogate dane administracyjne mogą być wystarczające dla wyciągnięcia politycznych wniosków dotyczących skuteczności działania aktywnych programów rynku pracy.

Wo schaffen es Frauen an die Spitze? Eine empirische Analyse mit Betriebsdaten / P. Ellguth, S. Kohaut, I. Möller / *Ind. Bez.* - 2017, nr 2, s. 196-217, tab. bibliogr.

Gdzie kobiety docierają do najwyższych pozycji? Empiryczna analiza danych przedsiębiorstw.

Autorzy przyglądają się istniejącej w Niemczech debacie dotyczącej reprezentacji kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych w tamtejszych firmach. Przyznają przy tym, iż debata ta porusza szereg różnych aspektów takich jak choćby kwestię równych szans i partycypacji czy korzyści płynących ze zróżnicowania płci na wyższych stanowiskach kierowniczych. Podejmują się zbadania, jakie czynniki na poziomie przedsiębiorstw mogą odpowiadać za obecność kobiet na wyższych stanowiskach kierowniczych w firmach. Przy czym postanowili przyjrzeć się zwłaszcza roli rad zakładowych w tej kwestii, starając się ustalić czy kobiety pochodzące z przedsiębiorstw, w których realizowane są odpowiednie działania personalno-polityczne faktycznie częściej zajmują najwyższe stanowiska w swoich firmach. Autorzy w swojej analizie

multiwariantowej posłużyli się danymi z panelu przedsiębiorstw IAB obejmującymi rok 2014. Przeprowadzone symulacje, w których liczba kobiet w zespołach na najwyższych stanowiskach była zmienną zależną objęła oba poziomy kierownictwa. W ramach wspomnianego badania, dla pierwszego poziomu kierownictwa potwierdzono znaczenie czynników określanych w literaturze, jako „szklany sufit" czy „lepka podłoga", które uniemożliwiają kobietom awansowanie w hierarchii przedsiębiorstw. Stwierdzono ponadto, że kobiety zajmowały najwyższe stanowiska raczej w przedsiębiorstwach postrzeganych jako mało atrakcyjne.

II. ORGANIZACJA PRACY. EFEKTYWNOŚĆ PRACY

Zob. też poz. 30.

Employee satisfaction and use of flexible working arrangements / D. Wheatley // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 4, s. 567-585, tab. bibliogr.

Zadowolenie pracownika a elastyczny sposób organizacji pracy.

Artykuł przyczynia się empirycznie do zrozumienia efektów wynikających z korzystania z elastycznego sposobu organizacji pracy opisując różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w kontekście elastycznego zatrudnienia. Co do zasady, FAWs powinny oferować znaczące korzyści dla pracowników i pracodawców, jednakże istniejąca literatura sugeruje, że korzyści te nie mogą być przyjmowane za pewnik w odniesieniu do obu płci. Artykuł bada sposoby organizacji pracy w zakresie ustaleń dotyczących czasu pracy (elastyczny czas pracy, krótszy tydzień pracy, praca z rocznym wymiarem godzin), zmniejszenia czasu pracy (praca na pół etatu, zakontraktowany okres czasu w roku, podział pracy) oraz miejsca pracy (praca z domu). Dane potrzebne do analizy pochodzą z badań British Household Panel Survey i Understanding Society przeprowadzonych w Wielkiej Brytanii w latach 2001–2010/11. Autor artykułu zastosował metodę

regresji logistycznej i danych panelowych, aby zbadać związek pomiędzy elastycznymi metodami organizacji pracy a ogólnym poczuciem zadowolenia (zadowolenie z życia) oraz indywidualnym poczuciem zadowolenia z pewnych obszarów życia (pracy, ilości czasu wolnego). Następnie wykorzystano analizę kowariancji, aby znaleźć dowody na wpływ zastosowania FAWs ma zmianę poczucia zadowolenia. Wyniki badania pokazują pozytywny wpływ różnych FAWs, m.in. pracy z domu, na satysfakcję z pracy i czasu wolnego odczuwaną przez mężczyzn i kobiety. Jednakże rezultaty pokazały i podkreśliły różnice w dostępie do i korzystaniu z elastycznych sposobów organizacji pracy ze względu na płeć. Elastyczne godziny pracy, najbardziej popularny FAW wśród mężczyzn, wywierają pozytywny wpływ, gdyż ułatwiają wykonywanie obowiązków domowych przy jednoczesnym zatrudnieniu w pełnym wymiarze godzin. Praca na pół etatu oraz praca z domu mają także pozytywne skutki dla mężczyzn, którzy mają w tej kwestii większe pole wyboru. Kobiety częściej niż mężczyźni są ograniczone w korzystaniu z elastycznych sposobów organizacji pracy, co sprowadza się w ich przypadku do krótszego tygodnia pracy. W konsekwencji, FAWs mają dla niektórych kobiet negatywny wpływ na poczucie zadowolenia z pracy, czasu wolnego i życia.

Exploring the work-life challenges and dilemmas faced by managers and professionals who live alone / K. Wilkinson, J. Tomlinson, J. Gardiner // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 4, s. 640-656, tab. bibliogr.

Badanie wyzwań związanych z równowagą pomiędzy życiem zawodowym i osobistym oraz rozterek doświadczanych przez menedżerów i ekspertów, którzy żyją samotnie.

Celem niniejszego artykułu jest zakwestionowanie dominującego w literaturze przedmiotu rozumienia zagadnienia związanego z równowagą lub konfliktem pomiędzy życiem zawodowym i osobistym, jako kwestii dotyczącej przede wszystkim życia zawodowego i rodzinnego, a więc odnoszącego się do obowiązków związanych z prowadzeniem domu, posiadaniem dzieci i opieką nad nimi. Artykuł bada doświadczenia menedżerów i ekspertów, którzy żyją samotnie i nie posiadają potomstwa. Jest to grupa pracowników do tej pory pomijana w badaniach dotyczących równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym, choć jednocześnie jest to grupa osób, której liczebność

wzrasta wśród ludności w wieku produkcyjnym. Dane potrzebne do przeprowadzenia analizy zebrano na drodze wywiadów przeprowadzonych z 36. żyjącymi samotnie menedżerami i ekspertami posiadającymi różne zawody i pochodzącymi z Wielkiej Brytanii. Oprócz określonych wcześniej kwestii pojawiających się w kontekście równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym zidentyfikowano cztery dodatkowe tematy, który okazały się naglące i właściwe dla grupy uczestników badania. Kwestie te zostały określone jako wyzwania i rozterki związane z: założeniami na temat czasu spędzanego w miejscu pracy i poza nim; zasadnością równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym w przypadku tej grupy; brakiem wsparcia odnoszącego się do finansowego i emocjonalnego dobrego samopoczucia; oraz podatnością na niepowodzenia w pracy. Wyniki niniejszego badania potwierdzają wcześniejsze analizy, mówiące, że młodzi menedżerowie i eksperci cieszą się pracą i są zaangażowani w kariery zawodowe, ale jeśli żyją samotnie także doświadczają obaw związanych z równowagą pomiędzy życiem zawodowym i osobistym.

His or her work-life balance? Experiences of self-employed immigrant parents / M.C. Munkejord // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 4, s. 624-639, tab. bibliogr.

Jego czy jej zrównoważone życie zawodowe i osobiste? Doświadczenia z samozatrudnienia wśród rodziców będących imigrantami.

Dyskusja dotycząca równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym toczy się od kilku dziesięcioleci. Jest to kwestia, która powoduje ogromne napięcie wśród pracowników, szczególnie tych samotnie wychowujących dzieci oraz rodzin, w których oboje rodzice pracują. W literaturze przedmiotu równowaga pomiędzy życiem zawodowym i osobistym pojawia się w kontekście przedsiębiorstw, w których pracownicy mający obowiązki opiekuńcze mogą doświadczać presji czasu w wyniku wymagań stawianych przez pracodawców, a dotyczących długich i nie sprzyjających życiu społecznemu godzin pracy. Niewiele wiadomo o równowadze pomiędzy życiem zawodowym a osobistym w przypadku osób samozatrudnionych, których warunki pracy nie są determinowane przez kierownictwo. W życiu takich osób ustalenia dotyczące czasu

poświęconego rodzinie są negocjowane z partnerem. Niniejszy artykuł uzupełnia lukę w literaturze fachowej i wnosi wkład w proces poznawczy zjawiska równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym poprzez analizę codziennych historii pochodzących od samozatrudnionych rodziców będących imigrantami w Norwegii. W badaniu wzięło udział jedenaście matek i siedmiu ojców. W niniejszej analizie omawiana równowaga pomiędzy życiem zawodowym i osobistym została ujęta w sposób kontrastowy pomiędzy kobietami i mężczyznami na poziomie indywidualnym, a także na poziomie obojga rodziców. Poprzez analizę dostępności zawodowej i rodzinnej uczestników badania, niniejszy artykuł wyjaśnia, jak relacje między płciami mogą być kształtowane w wymiarze mikro w ramach skandynawskiego modelu, w którym oboje partnerzy są czynni zawodowo.

Public sector austerity cuts in Britain and the changing discourse of work-life balance / S. Lewis [et al.] // *Work Employ. Society.* - 2017, nr 4, s. 586-604, bibliogr.

Cięcia oszczędnościowe w sektorze publicznym w Wielkiej Brytanii i zmieniające się podejście do równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym.

Przed kryzysem gospodarczym z 2008 roku korzystano powszechnie z przepisów i praktyk związanych z zachowaniem równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym (WLB) w Wielkiej Brytanii, szczególnie w sektorze publicznym i sektorze dużych firm prywatnych. Nie jest jednak jasne, w jaki sposób program WLB funkcjonował w okresie recesji z 2008 roku, a także w następujących po nim latach stosowania środków oszczędnościowych. Kwestia ta jest szczególnie istotna dla brytyjskiego sektora publicznego, który znany jest ze swojej polityki przyjaznej rodzinie, lecz obecnie zmaga się z poważnymi cięciami budżetowymi, które mają być kontynuowane w kolejnych latach. Niniejszy artykuł bada różne podejścia do zagadnienia równowagi między życiem zawodowym i osobistym w organizacjach sektora publicznego w Wielkiej

Brytanii, które doświadczają presji finansowej związanej z programami oszczędnościowymi. Dane potrzebne do badania zebrano ze szczegółowych wywiadów przeprowadzonych z pracownikami wyższego szczebla zatrudnionymi w działach zarządzania zasobami ludzkimi. Analiza pozwoliła na określenie trzech głównych tematów związanych z kwestią równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym. Są to: WLB jako praktyki zakorzenione w organizacji w okresie presji finansowej; praktyki WLB jako strategia zarządzania w sytuacji występowania presji finansowej; oraz WLB jako odpowiedzialność osobista. Pomimo dyskusji dotyczącej wzajemnych korzyści dla pracownika i pracodawcy, daje się zauważyć wyraźną zmianę w kierunku większej orientacji na interesy gospodarcze, nie zaś instytucjonalne. Odtworzone znaczenie WLB budzi wątpliwości i pytanie, czy obecnie prowadzona polityka równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym nadal odpowiada jej początkowym założeniom.

The recent decline of single quarter jobs / H.R. Hyatt, J.R. Spletzer // *Labour Econ.* - 2017, s. 166-176, rys. tab. bibliogr.

Spadek liczby prac kwartalnych w ostatnim czasie.

W Stanach Zjednoczonych wskaźniki przyjmowania i zwalniania z pracy spadły aż o jedną trzecią pomiędzy końcem lat 90-tych XX wieku a początkiem drugiej dekady XXI wieku. Część tego spadku związana jest z obniżeniem się liczby umów o pracę zawieranych na trzy miesiące i zwanych „pojedynczą pracą kwartalną" (ang. single quarter job). Niniejszy artykuł bada ten wyjątkowy podzestaw różnych prac oraz zmniejszenie się ich liczby przy pomocy danych zebranych w latach 1996–2012 i dotyczących dopasowanych ze sobą pracodawców i pracowników. Autorzy badania określili profil pracownika kwartalnego i pokazali, że zmiany zachodzące wraz z upływem czasu, a dotyczące siły roboczej i struktury pracodawcy wyjaśniają bardzo niewiele ze spadku zapotrzebowania na taki rodzaj pracy. Wyniki badania pokazują, że zmniejszenie się ilości pracy kwartalnej odpowiada około jednej trzeciej spadku w ułamku

populacji, która zatrudniona jest w prywatnym sektorze. Spadek ten utrzymywał się od połowy pierwszego dziesięciolecia do początku drugiej dekady XXI wieku. Nie znaleziono wielu dowodów potwierdzających, że praca kwartalna jest przystankiem na drodze do otrzymania zatrudnienia na dłuższy okres czasu. W końcu, wyniki pokazują, że włączenie bądź wyłączenie tych kwartalnych prac tworzy rozbieżne tendencje dotyczące średnich zarobków oraz rozproszenie wynagrodzenia w latach 1996–2012. Niniejszy artykuł pokazuje, że pomiar pracy tymczasowej jest ważny dla analizy ekonomicznej, w zakresie, w jakim rejestry administracyjne mierzą ulotny margines rozkładu zatrudnienia lepiej niż konwencjonalne badania gospodarstw domowych.

Trade union involvement in work-family life balance: lessons from France / D. Brochard, M.T. Letablier // *Work Employ. Society*. - 2017, nr 4, s. 657-674, rys. tab. bibliogr.

Zaangażowanie związków zawodowych w równowagę pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym: wnioski na podstawie badań przeprowadzonych we Francji.

We wczesnych latach 90. XX w. instytucje Unii Europejskiej przekazały partnerom społecznym i państwom członkowskim odpowiedzialność za zapewnienie równowagi pomiędzy pracą zawodową a posiadaniem rodziny w celu zwiększenia równych szans i liczby pracujących kobiet. Niniejszy artykuł bada wyzwania, z którymi muszą się zmierzyć związki zawodowe zaangażowane w osiągnięcie równowagi pomiędzy karierą a życiem rodzinnym (ang. work-family balance – WFB). Badanie zostało oparte na przykładzie Francji, gdzie szanse na zaangażowanie związków powstały w wyniku wyraźnego wezwania przedsiębiorstw przez rząd do zajęcia się kwestią równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym, zwłaszcza poprzez obowiązkowe układy

zbiorowe. Autorzy artykułu przeprowadzili badanie jakościowe na poziomie oddziałów i firm, które przeprowadziły negocjacje dotyczące kwestii WFB, a reprezentują szeroką gamę działalności biznesowej oraz różne położenia geograficzne. Wyniki analizy pokazują, że wspomniana strategia publiczna we Francji nie zdołała pobudzić innowacyjności w powiązanej z tematem równowagi polityce i praktykach związków zawodowych, nawet w stosunkowo sfeminizowanej i nastawionej na partnerstwo organizacji French Democratic Confederation of Labour. W artykule omówiono powody tej porażki wykorzystując do tego ramy teoretyczne łączące strukturę szans oraz kwestie decyzji i wyboru. Artykuł kończy konkluzja mówiąca, że zbyt małe zaangażowanie związków w równowagę pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym doprowadziło do zbagatelizowania tych ważnych kwestii w nowej agendzie układów zbiorowych.

III. ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Zob. też poz. 45.

Les pratiques managériales pour réduire les inégalités professionnelles de genre? L'exemple de la promotion et de la formation en entreprise / E. Melnik-Olive, H. Couprie // *Formation Empl.* - 2017, nr 137, s. 97-117, tab. bibliogr.

Praktyki menedżerskie mające na celu zmniejszenie nierówności zawodowych ze względu na płeć? Przykład promowania i szkolenia w przedsiębiorstwie.

Artykuł omawia rolę metod zarządzania zasobami ludzkimi w zmniejszaniu nierówności w pracy ze względu na płeć, omawianych pod kątem dostępu do awansu i szkolenia wewnątrz przedsiębiorstwa. Autorki artykułu odróżniają szkolenia w miejscu pracy od kursów i staży, przyjmując, że istnieje różnica w mechanizmach selekcji. Przedstawione dane ilościowe pochodzą z połączonych badań typu Pracodawca-Pracownik (Difes 2) przeprowadzonych przez Céreq (Centrum Badań i Studiów nad Kwalifikacjami). Wyniki badań wykazują pozytywny i znaczący wpływ polityki strukturalnej, w zakresie zarządzania szkoleniami i umiejętnościami, na promowanie i szkolenia kobiet. Jeśli

szanse kobiet na awans są mniejsze od szans mężczyzn, znacząco wzrastają wraz z wartością wskaźnika zarządzania zasobami ludzkimi. Przedstawiona praca dostarcza ilościowych dowodów na spójność między celami równości zawodowej płci a zarządzaniem zasobami ludzkimi, w oparciu o przejrzystość i obiektywność kryteriów związanych z kwalifikacjami. Wyniki przytoczone przez autorki artykułu potwierdzają też, że ważne stosowanie szkoleń, zwłaszcza w formie kursów i staży, idzie w parze ze strukturalizowaną i zorganizowaną polityką szkoleniową, długofalowymi obserwacjami i formalizacją praktyk. Oryginalność cytowanej w artykule pracy polega także na zajęciu się kwestią nierówności w dostępie do awansów i szkolenia z jednoczesnym podkreśleniem roli, którą mogą odgrywać niektóre praktyki zarządzania zasobami ludzkimi w zmniejszaniu nierówności. Nie chodzi jednak o położenie akcentu na formalizację lub biurokratyzację praktyk jako środków ograniczania nierówności zawodowych ze względu na płeć ale na synergię różnych praktyk, która stwarza ramy proceduralne kierujące się logiką organizacyjną.

Wer steuert Diversity Management? - Die Akteure im organisationalen Umsetzungsprozess von Gender Diversity am Beispiel eines transnationalen Unternehmens / J. Gruhlich // *Ind. Bez.* - 2017, nr 2, s. 156-173 bibliogr.

Kto kieruje zarządzaniem różnorodnością? Aktorzy w organizacyjnym procesie implementacji zróżnicowania ze względu na płeć w przedsiębiorstwach międzynarodowych.

Koncepcja zarządzania różnorodnością zyskała na popularności w latach 90-tych, zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym. Warto podkreślić, że działania w zrozumieniu nowej formy strategii przeciwdziałania dyskryminacji z zakresu zarządzania różnorodnością, traktowane jako instrument personalno-polityczny znalazły szerokie zastosowanie zarówno w USA jak i w Europie. Koncepcja ta była również stosowana przez Komisję Europejską w ramach tzw. karty różnorodności. Jednak spojrzenie prezentowane przez autorkę jest dużo bardziej krytyczne. Nie uważa ona bowiem, iż stosowanie zarządzania różnorodnością jest korzystne dla wszystkich stron

w przedsiębiorstwie. W oparciu o teorie Pierre Bourdieu oraz dane pochodzące ze studium empirycznego, które było przeprowadzone w międzynarodowym przedsiębiorstwie, autorka dowodziła, iż implementacja zarządzania różnorodnością jest przypisana do pewnych aktorów i obszarów, i służy przede wszystkim wzmocnieniu indywidualnych interesów. Zaobserwowano, iż na poziomie managementu adresowana jest do wykwalifikowanych pracowników, przede wszystkim kobiet, oraz personelu kierowniczego w zakładach macierzystych międzynarodowej firmy, podczas gdy inne grupy aktorów w przedsiębiorstwie (związki zawodowe, rady zakładowe) prawie nie są zaangażowane w procesy implementacji. Autorka widzi potrzebę przezwyciężenia tego dotychczasowego jednostronnego implementowania strategii zarządzania różnorodnością, co będzie wymagało przezwyciężenie trudności zarówno na poziomie zbiorowym, jak i indywidualnym.

IV. WYNAGRODZENIE

Born to run behind? Persisting birth month effects on earnings / E. Roed Larsen, I.F. Solli // *Labour Econ.* - 2017, s. 200-210, rys. tab. bibliogr.

Urodzeni, aby pozostawać z tyłu? Trwały wpływ miesiąca urodzenia na wysokość zarobków.

Kiedy dzieci w Norwegii rozpoczynają swój pierwszy rok szkolny, najstarsze z nich są prawie o rok starsze od najmłodszych. Rodzice często wyrażają obawy, że względny wiek działa na niekorzyść ich dzieci i wpływa na ich doświadczenia w szkole. Wpływ względnego wieku jest ustalonym w literaturze przedmiotu zjawiskiem, jednak oszacowanie jego konsekwencji dla pełnego zastosowania umiejętności, optymalnego umiejscowienia talentu i całkowitego wykorzystania możliwości ekonomicznych jest nadal trudne: okres trwania skutków względnego wieku pozostaje niejasny w wyniku ograniczenia dostępnych danych. Wykorzystując dane rejestrowe z Norwegii, niniejszy artykuł bada wpływ miesiąca urodzenia na wysokość zarobków osiąganych przez całe życie (pomiędzy 20. a 68. rokiem życia) na przykładzie wszystkich mężczyzn urodzonych

w Norwegii w latach 40-tych XX wieku. Autorzy artykułu porównali wysokość pensji dla każdego miesiąca urodzenia pomiędzy osobami uczęszczającymi do tej samej klasy i obserwowali wysokość pensji dla danego momentu w czasie (wiek społeczny) oraz dla danego dokładnego wieku (wiek biologiczny). Wyniki badania pokazały, że chociaż istnieją znaczne różnice w wysokości zarobków dla danego wieku biologicznego, efekt ten zanika podczas przebiegu całego życia i nie pozostawia żadnego śladu na wysokości zarobków życiowych. Ustalenie okresu działania i siły wpływu miesiąca urodzenia na wysokość zarobków może mieć ważne konsekwencje polityczne. Pomimo mocnych dowodów na wpływ miesiąca urodzenia na wyniki w szkole i osiągnięcia edukacyjne, niniejsza analiza pokazuje, że w perspektywie całego życia nie ma to większego znaczenia dla wysokości pensji jedynie w przypadku, kiedy wpływ względnego wieku w czasach szkolnych stymuluje inne cechy osobowości, dzięki którym tworzy się talent do określonych zawodów.

Geschlechterpolitische Verschiebungen in der deutschen Mindestlohndebatte: „Equal Pay" für Frauen oder für männliche Leiharteiter? / A. Henninger // *Ind. Bez.* - 2017, nr 2, s. 135-155, rys. tab. bibliogr.

Zmiana polityczna w niemieckiej debacie nt. płacy minimalnej: „Równa płaca" dla kobiet czy dla pracowników tymczasowych – mężczyzn.

Autorka w rozważaniach koncentruje swoją uwagę na toczącej się w Niemczech na poziomie federalnym debacie poświęconej płacy minimalnej. Analiza dotyczyła lat 2002–2013. Przedmiotem zainteresowania badaczki było to, czy w trakcie debaty poświęconej potrzebie wprowadzenia płacy minimalnej, zarówno związki zawodowe jak i politycy, brali pod uwagę wysokie rozpowszechnienie niskiej płacy wśród kobiet pracowników i czy fakt ten stanowił część problemu jaki należałoby rozwiązać. Autorka starała się również prześledzić, jak w trakcie debaty zmieniały się poglądy dotyczące płacy minimalnej oraz jaka orientacja ostatecznie okazała się zwycięska. W prezentowanej analizie posłużono się kombinacją teorii siły zasobów oraz podejścia ramowego.

W jej ramach zaprezentowano obraz, z którego wynikało, iż związki zawodowe oraz partie polityczne centrowe i lewicowe przyjęły, dla forsowanych przez siebie polityk dotyczących płacy minimalnej, ramy tzw. sprawiedliwości społecznej, które jednocześnie były zbieżne z dążeniem do osiągnięcia równości płci. Z biegiem czasu zaczęły się naciski na rząd niemiecki aby poprzez wprowadzenie federalnej płacy minimalnej, chronić pracowników tymczasowych przed dumpingiem ze strony konkurencji pracowników pochodzących z Europy Wschodniej. Z czasem zmieniały się również kierunki toczonej debaty, która w pewnym momencie skupiała się na grupach pracowników mężczyznach. Po początkowym odrzuceniu idei federalnej płacy minimalnej, nastąpiła jej akceptacja przez strony debaty.

High wage workers and high wage peers / M. Battisiti // *Labour Econ.* - 2017, s. 47-63, rys. tab. bibliogr.

Pracownicy otrzymujący wysokie wynagrodzenie i ich zarabiający dużo współpracownicy.

Od dawna twierdzono, że na pracujących wspólnie ludzi mogą wpływać czynniki zewnętrzne. Poznanie tych czynników występujących pomiędzy współpracownikami jest istotne dla ogólnego zrozumienia funkcjonowania rynków pracy. Ponadto, rzuca ono światło na poprzednie badania, mówiące, iż przedsiębiorstwa są ważnymi wyznacznikami różnic w wysokości wynagrodzenia wśród pracowników, po wzięciu pod uwagę ich cech charakterystycznych. Temat ten jest niezwykle ważny, gdyż proceder segregacji pracowników posiadających pewne cechy wzrasta i może mieć znaczenie w nierówności wysokości wynagrodzenia. Niniejszy artykuł bada wpływ cech charakterystycznych współpracowników na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia. Został on określony na podstawie wewnętrznych zmian w firmie dotyczących struktury siły roboczej,

przy czym wzięto pod uwagę wpływ indywidualny, wpływ firmy oraz tendencje czasowe charakterystyczne dla danego sektora. Badanie zostało oparte na zestawie danych łączących pracowników i pracodawców w przedsiębiorstwach działających we włoskim regionie Veneto w latach 1982–2001. Wyniki badania pokazują, że wzrost o 0,1 średniej wartości rynkowej umiejętności współpracownika 8 związany jest ze wzrostem wysokości wynagrodzenia o 3,6 procent. Ponadto, znaczna część zróżnicowania wysokości pensji tłumaczona wcześniej nieobserwowalną niejednorodnością jednostki i firmy może być spowodowana zróżnicowaniem w umiejętnościach pracowników. Metoda studium przypadku, ćwiczenie z wykorzystaniem Placebo oraz seria analiz niejednorodności nadały wiarygodność otrzymanym rezultatom. W badaniu oceniono także zewnętrzne skutki dla różnicy stawek wynagrodzenia pomiędzy określonymi grupami pracowników. Wyniki pokazały, że około 12 procent różnic w wysokości pensji mężczyzn i kobiet oraz 10 do 16 procent różnic w wysokości wynagrodzenia imigrantów w stosunku do obywateli danego kraju mogą zostać wytłumaczone poprzez różnice cech charakterystycznych współpracowników.

Inklusion oder Schließung? Gewerkschaftlicher Organisationsgrad, berufliche Geschlechtersegregation und der Gender Pay Gap / I. Berninger, T. Schröder // *Ind. Bez.* - 2017, nr 2, s. 174-195, rys. tab. bibliogr.

Włączenie czy wyłączenie? Stopień zorganizowania związkowego, segregacja zawodowa i luka płacowa ze względu na płeć.

Pomimo redukcji nierówności ze względu na płeć w zatrudnieniu płace kobiet utrzymują się na o ponad 1/5 niższym poziomie niż płace mężczyzn, a nierówność ta utrzymuje się na zbliżonym poziomie już od kilkunastu lat. Za jedną z przyczyn jej występowania uważa się istnienie zawodowej segregacji ze względu na płeć, w efekcie czego kobiety trafiają do zawodów oferujących słabsze możliwości kariery zawodowej. Jak dotąd niewiele wiadomo na temat roli związków zawodowych w likwidacji luki płacowej ze względu na płeć, w ramach kolektywnych negocjacji płacowych. Mając na uwadze powyższe badacze postanawiają przyjrzeć się relacjom pomiędzy stopniem zorganizowania

związków zawodowych i luką płacową ze względu na płeć istniejącym w pewnych zawodach. Autorzy wykorzystując dane pochodzące z niemieckiego panelu społeczno-gospodarczego oraz model wielopoziomowy, starali się ustalić, czy i w jakich zawodach i rodzajach pracy oraz w jakim stopniu związki zawodowe przyczyniają się do włączenia kobiet w rynek pracy, tym samym przyczyniając się do redukcji luki płacowej ze względu na płeć, bądź też czy społeczne wyłączenie jest już tak szeroko rozpowszechnione, że wspomniana luka płacowa zwiększa się wraz ze stopniem uzwiązkowienia. Uzyskane wyniki przemawiały raczej za tą pierwszą opcją, aczkolwiek wspomniana prawidłowość odnosiła się raczej do zawodów typowo kobiecych i mieszanych. W przypadku tzw. męskich zawodów, chociaż luka płacowa ze względu na pleć jest w tym przypadku niższa, a obie płcie mogą liczyć na wzrost płac wraz ze wzrostem stopnia uzwiązkowienia netto, to niemniej luka nie jest redukowana.

Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland - Implikationen für die Angleichung des Rentenrechts / A. Jansen // *WSI Mitt.* - 2017, nr 4, s. 237-247, rys. tab. bibliogr.

Różnice w wysokości płac pomiędzy Wschodnimi i Zachodnimi Niemcami – implikacje dla wyrównania praw emerytalnych.

Autor podejmuje się zbadania obecnego stanu oraz wcześniejszej dynamiki procesów związanych z konwergencją płac i wynagrodzeń pomiędzy Wschodnimi a Zachodnimi Niemcami. Wykorzystuje przy tym dane pochodzące z panelu socjalno-ekonomicznego SOEP oraz powiązanych danych pracodawca – pracownik (LIAB). Stara się jednocześnie ustalić konsekwencje płynące dla niemieckiego rządu federalnego ze strony planowanego przez niego wyrównania prawa do emerytury pomiędzy oboma obszarami kraju, które ma nastąpić do 2025 roku. Autor w swoich rozważaniach sięga po linearną analizę regresji, która pozwoliła stwierdzić, iż pomimo przeprowadzenia wspomnianego procesu konwergencji pomiędzy zatrudnionymi na wschodzie i zachodzie Niemiec

w dalszym ciągu utrzymywać się będą różnice w wysokości płac pomiędzy pracownikami z obu części kraju. Zdaniem autora specjalne regulacje obowiązujące we Wschodnich Niemczech powodują, że ubezpieczeni na wschodzie w porównaniu do ich zachodnioniemieckich kolegów mają zapewniony znacznie mniejszy kapitał emerytalny na starość. Autor przypomina, iż wprawdzie rząd federalny był świadomy istnienia wspomnianych różnic i z tego powodu zdecydował się na wydłużenie okresu dostosowawczego aż do 2025 roku, jednak ma wątpliwości czy podjęte przez niemiecki rząd działania w omawianej materii okażą się wystarczające dla ograniczenia zróżnicowania płac istniejącego pomiędzy zachodnią a wschodnią częścią tego państwa.

V. SOCJOPSYCHOLOGICZNE ASPEKTY PRACY

Zob. też poz. 15, 25.

Arbeitszeitdiskrepanzen mindern Zufriedenheit mit Arbeit und Gesundheit / W. Matiaske [et al.] // *WSI Mitt.* - 2017, nr 4, s. 287-295, rys. tab. bibliogr.

Niedopasowanie czasu pracy zmniejsza zadowolenie z pracy i zdrowie.

Autorzy zajmują się kwestią dopasowania czasu pracy do rzeczywistych oczekiwań osób pracujących. Z ich obserwacji wynika, iż oczekiwany i rzeczywisty czas pracy nie jest dopasowany, w efekcie czego wiele kobiet pracujących w niepełnym wymiarze chętnie pracowałoby dłużej, gdy z kolei mężczyźni posiadający długi czas pracy chętniej pracowaliby krócej. Według autorów problem niedopasowania czasu jest problemem poważnym, gdyż generuje on obok kłopotów gospodarczych poważne obciążenia psychiczne pracowników. W efekcie dochodzą oni do wniosku, iż wspomniane niedopasowanie czasu pracy, rozumiane jako zróżnicowanie pomiędzy oczekiwanym a rzeczywistym czasem pracy osoby zatrudnionej, może uchodzić za centralny czynnik równowagi na linii praca-życie. Autorzy analizując wspomniane zjawisko sięgnęli po teoretyczny model i opierając się na danych pochodzących z niemieckiego panelu

społeczno-gospodarczego SOEP, znaleźli potwierdzenie dla swoich przypuszczeń, iż niedopasowanie czasu pracy wśród pracowników może nieść ze sobą negatywne następstwa, zarówno z punktu widzenia wpływu na samą pracę, jak i na ich stan zdrowia. Aktualna więc staje się potrzeba uwzględnienia oczekiwań pracowników względem godzin pracy. Pozwoliłoby to bowiem poprzez zwiększenie zadowolenia pracowników z pracy i ich stanu zdrowia, na uniknięcie stresu związanego z czasem pracy oraz kosztów związanych z ich stanem zdrowia. Zdaniem autorów dobrze by było gdyby oczekiwania odnośnie wielkości czasu pracy, były uwzględnione w regulacjach tworzonych przez niemieckie federalne ministerstwo właściwe do spraw pracy.

Job satisfaction of non-standard workers in Korea: focusing on non-standard workers' internal and external heterogeneity / M. Park, J. Kang // *Work Employ. Society*. - 2017, nr 4, s. 605-623, rys. tab. bibliogr.

Poczucie zadowolenia z pracy wśród pracowników zatrudnionych w sposób niestandardowy na przykładzie Korei: wewnętrzna i zewnętrzna niejednorodność tej grupy pracowników.

Uważa się, że poczucie zadowolenia z pracy personelu zatrudnionego w sposób niestandardowy jest niskie, ponieważ ich warunki pracy wydają się być o wiele gorsze niż w przypadku osób zatrudnionych na czas nieokreślony w pełnym wymiarze godzin. Pracownicy niestandardowi zmagają się z nierównością wynagrodzeń, wykluczeniem z systemów ochrony socjalnej oraz niepewnością zatrudnienia. Jednakże dotychczasowe badania dotyczące poczucia zadowolenia z pracy wśród tej grupy zawodowej charakteryzują się niejednoznacznymi wynikami. Artykuł przedstawia badanie długookresowe przeprowadzone w Korei, które sprawdza, w jaki sposób dobre samopoczucie związane

z pracą mierzone poprzez poczucie zadowolenia z pracy, różni się w zależności od rodzaju zatrudnienia. Badanie koncentruje się na związku pomiędzy poczuciem zadowolenia z pracy a rodzajem zatrudnienia, który odzwierciedla wewnętrzną (motywacja wyboru) i zewnętrzną (rodzaj umowy o pracę) niejednorodność grupy pracowników zatrudnionych w sposób niestandardowy. Wyniki pokazały, że przeciętny poziom poczucia zadowolenia z pracy osób należących do omawianej grupy jest niższy niż personelu zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony. Dowiodły także, że zmiana w rodzaju zatrudnienia (przejście z zatrudnienia standardowego na niestandardowe) prowadzi do obniżenia poczucia zadowolenia z pracy. Badanie wewnętrznej niejednorodności w grupie pracowników zatrudnionych w sposób niestandardowy pokazało, że poczcie zadowolenia z pracy nie zmalało w przypadku osób, które dobrowolnie wybrały ten rodzaj zatrudnienia, spadło jednak w przypadku personelu zmuszonego do pracowania na podstawie niestandardowej umowy o pracę. Ponadto, niejednorodność zewnętrzna nie miała wpływu na pracowników zmuszonych do pracy na umowę inną niż w pełnym wymiarze godzin i na czas nieokreślony, jednakże wynik różni się w przypadku osób, które same wybrały niestandardowy sposób zatrudnienia.

VI. OCHRONA ZDROWIA I PRACY. BHP

Zob. też poz. 28.

ZDROWIE PSYCHICZNE PRACOWNIKA - WYDAJNOŚĆ W PRACY - ABSENCJA CHOROBOWA

GBP
eng

Mental health and productivity at work: does what you do matter? / M. Bubonya, D.A. Cobb-Clark, M. Wooden // *Labour Econ.* - 2017, s. 150-165, tab. bibliogr.

Zdrowie psychiczne a wydajność w pracy: czy to co się robi ma znaczenie?

Choroby psychiczne są wszechobecne i kosztowne. Szacuje się, że w każdym momencie, jeden na pięciu dorosłych w wieku produkcyjnym ma problemy związane ze zdrowiem psychicznym, z czego 50% będzie się z nimi zmagało do końca życia. Większość osób obarczona takimi problemami jest aktywna zawodowo, dlatego też wiele kosztów jakie ponosi gospodarka w związku z chorobą psychiczną wynika z obniżonej wydajności pracownika. Istnieje ogromna potrzeba określenia sposobów, w jakie przepisy i praktyki zatrudnienia mogą zostać zaprojektowane na nowo, aby wesprzeć socjalizację i wydajność osób doświadczających chorób psychicznych. Za pomocą danych panelowych reprezentujących całą populację kraju, artykuł analizuje związki pomiędzy zdrowiem psychicznym a dwoma alternatywnymi sposobami pomiaru wydajności w miejscu

pracy – absentyzmem pracowniczym i obecnością w pracy (tzn. niższą wydajnością podczas pracy), wyraźnie pozwalając naturze samego zawodu na pełnienie roli moderatora w tych relacjach. Wyniki badania pokazują, że wskaźnik nieobecności jest około pięć procent wyższy wśród pracowników, którzy zgłaszali, że są w słabej kondycji psychicznej. Ponadto, warunki pracy odnoszą się zarówno do obecności w pracy jak i absentyzmu, nawet jeśli weźmie się pod uwagę subiektywną ocenę stanu zdrowia psychicznego pracowników. Warunki pracy odgrywają stosunkowo ważniejszą rolę w zrozumieniu zmniejszonej wydajności w pracy, jeśli pracownicy cieszą się dobrym zdrowiem psychicznym. Wpływ złożoności wykonywanej pracy oraz związanego z tym stresu na absentyzm nie zależy od zdrowia psychicznego siły roboczej, podczas gdy bezpieczeństwo i kontrola zatrudnienia są moderatorami wpływu choroby psychicznej na liczbę dni nieobecności w pracy.

VII. PRAWO PRACY

Zob. też poz. 35, 46.

Open for business: Puerto Rico enacts sweeping labor reform / M.C. Rodriguez // *Labor Law J.* - 2017, nr 2, s. 123-127.

Otwarte na prowadzenie interesów: Puerto Rico wciela w życie radykalną reformę prawa pracy.

26 stycznia 2017 roku, parę tygodni po zaprzysiężeniu na dwunastego gubernatora Puerto Rico w dniu 2 stycznia 2017 roku, Ricardo Rossello podpisał nową „Ustawę Transformacji i Elastyczności Pracy" (ang. Labor Transformation and Flexibility Act), pierwszą od dziesięcioleci reformę prawa pracy na wyspie. Ustawa, która składa się z różnorodnych radykalnych zmian dotyczących prawa pracy, ma na celu stymulację borykającego się z problemami gospodarki Puerto Rico, poprzez wprowadzenie sprzyjających pracodawcom reform, które mają przyciągnąć nowe inwestycje oraz ułatwić działanie już istniejącym przedsiębiorstwom. Uchwalenie niniejszej ustawy sygnalizuje nową epokę elastyczności rynku pracy w Puerto Rico, które tradycyjnie utrzymywało wobec pracodawców sektora prywatnego sztywną sieć zasad oraz niesprzyjające

środowisko do prowadzenia interesów. Ustawa wprowadza znaczące zmiany do ponad tuzina istniejących wcześniej przepisów, w tym tych dotyczących dyskryminacji zatrudnienia, niezgodnego z prawem rozwiązywania umów o pracę, wysokości płacy, liczby godzin pracy, uprawnień pracowniczych do urlopu wypoczynkowego oraz zwolnienia chorobowego, przerw na naturalne karmienie dziecka oraz świadczeń pracowniczych. Niniejszy artykuł przedstawia podsumowanie niektórych z kluczowych założeń ustawy. Ricardo Rossello podpisał ustawę w pralni publicznej i stamtąd też wygłosił przemówienie, w którym powiedział: „Chcemy przekazać całemu światu, że Puerto Rico jest otwarte na prowadzenie interesów".

VIII. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Zob. też poz. 7, 27.

Compulsory membership of pension schemes and the free movement of services in the EU / H. van Meerten, E. Schmidt // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2017, nr 2, s. 118-140 bibliogr.

Obowiązkowe członkostwo w systemach emerytalnych a swobodne świadczenie usług w Unii Europejskiej.

Jednym z powodów, dla których na obywateli nakładany jest obowiązek płacenia składek emerytalnych jest ochrona przyszłych emerytów przed ich własną krótkowzrocznością związaną z oszczędzaniem na emeryturę. Dodatkowo, obowiązkowe uczestnictwo w systemie emerytalnym może prowadzić do oszczędności dzięki ekonomii skali będącej wynikiem zmuszenia wielu jednostek do włączenia się w ten system. Niniejszy artykuł bada obecny sposób organizacji systemu obowiązkowego uczestnictwa w sektorowych funduszach emerytalnych, a także omawia proponowane zmiany prawne z perspektywy swobody przepływu usług obowiązującej w Unii Europejskiej. Autorzy przeanalizowali obowiązkowe uczestnictwo w systemie emerytalnym obowiązującym

w Belgii, Danii, Niemczech, Francji, Szwecji i Holandii. Zbadali, czy stanowi on przeszkodę dla wolności zagwarantowanej w 56. Artykule Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFEU) dotyczącym zakazu ograniczeń w swobodnym przepływie usług. Wyniki analizy pokazują, że ograniczenia wolności gwarantowanej w artykule, które powstają w wyniku obowiązkowego uczestnictwa w systemie emerytalnym, są zbyt łatwo usprawiedliwiane. Wytłumaczenie tego zjawiska wiąże się z decyzją Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który ocenił taki system jako dopuszczalny i zgodny z prawem Unii. Decyzja ta została jednak podjęta z perspektywy prawa konkurencji, nie zaś w oparciu o 56. Artykuł TFEU. Artykuł pokazuje, że istnieją podstawy usprawiedliwiające ograniczenie wolności w swobodzie przepływu usług, choć dostępne są różne uzasadnienia dla pośredniej i bezpośredniej dyskryminacji. Niniejszy artykuł kwestionuje tę perspektywę funkcjonowania obowiązkowego uczestnictwa w systemie emerytalnym w Krajach Członkowskich.

Early access to occupational pension plans: Belgium vs USA. Borrowing, pledging, hardship withdrawal or early distribution / I. Nys, Y. Stevens, J. Forman // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2017, nr 2, s. 186-206 bibliogr.

Wczesny dostęp do pracowniczych programów emerytalnych: porównanie Belgii i USA. Pożyczanie, oddawanie w zastaw, wycofanie środków z powodu ciężkiej sytuacji życiowej lub wcześniejsza wypłata z konta emerytalnego.

Pracownicze programy emerytalne pomagają utrzymać życie na dotychczasowym poziomie po przejściu na emeryturę. Niniejszy artykuł przygląda się różnicom, jakie istnieją pomiędzy pracowniczymi programami emerytalnymi w Belgii i w USA, a w szczególności bierze pod uwagę możliwość skorzystania z wcześniejszego dostępu do zgromadzonych funduszy. Autorzy pokazują, jak różne konteksty kulturowe wpływają na pracownicze systemy emerytalne. Takie programy emerytalne mają za zadanie zapewnić dochody emerytalne, z tego też powodu zgromadzony na nich majątek nie powinien być użyty na cele nie związane z emeryturą, takie jak np. wakacje, czy spłacenie długu na karcie

kredytowej. Mimo to, zarówno w systemie belgijskim jak i amerykańskim istnieją mechanizmy pozwalające na wcześniejsze skorzystanie z funduszy. W Belgii wcześniejszy dostęp do pieniędzy pracowniczego programu emerytalnego jest zasadniczo zabroniony. Jedyny wyjątek stanowi zakup nieruchomości, co wpisuję się w filozofię belgijskiego systemu emerytalnego, zakładającą, że emeryci nie powinni wydawać swojego dochodu emerytalnego na opłacenie czynszu. W kulturze Belgii przyjęte jest wzajemne powiązanie emerytury i posiadania nieruchomości. W Stanach Zjednoczonych wcześniejszy dostęp do funduszy emerytalnych nie jest zabroniony, ale często zniechęca się obywateli do skorzystania z tej możliwości. Autorzy artykułu uważają, że odpływ środków z pracowniczych programów emerytalnych musi zostać ograniczony, jednak powinna istnieć pewna elastyczność w możliwości skorzystania ze zgromadzonych pieniędzy. Ponieważ państwa powinny zachęcać obywateli do wzięcia udziału w pracowniczych programach emerytalnych, zbyt wiele ograniczeń w dostępie do funduszy może zniechęcić jednostki do wnoszenia finansowego wkładu w taki plan emerytalny.

Free movement of workers and the RESAVER scheme for researchers / M.C. Degoli // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2017, nr 2, s. 172-185 bibliogr.

Swobodny przepływ pracowników a RESAVER – system emerytalny dla badaczy.

Mobilność stanowi kluczową koncepcję w Europie, szczególnie w przypadku badaczy, wśród których jest postrzegana jako „klucz do wybitności". Ponadto, od momentu powstania Wspólnoty Europejskiej w 1957 roku, swobodny przepływ osób, kapitału, towarów i usług są postrzegane jako fundamentalne zasady integracji europejskiej. Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie kluczowych cech charakterystycznych programu emerytalnego przeznaczonego dla pracowników instytutów badawczych działających w Europie, RESAVER (Retirement Saving Vehicle for European Research Institutions). Program ten został wprowadzony w życie we wrześniu 2016 roku. Wtedy właśnie ustanowiono fundusz emerytalny skierowany do badaczy aktywnych na terenie Europy, który pozwala im na gromadzenie w jednym miejscu składek emerytalnych pomimo zmiany pracy i przemieszczania się pomiędzy instytutami w różnych krajach. W artykule zastosowano metodologię

jakościową, która pomogła przeprowadzić analizę dokumentów i legislacji dotyczących zabezpieczenia społecznego w Europie. Artykuł porusza kwestię powstawania trudności związanych ze swobodnym przepływem pracowników, które wynikają ze środków podjętych przez Państwa Członkowskie w odpowiedzi na wyzwania stojące przed finansową stabilnością systemów emerytalnych. Przeprowadzona w artykule analiza wykonalności utworzenia pan-europejskiego instrumentu emerytalnego pokazuje, że możliwe jest osiągnięcie minimalnej harmonizacji w kwestii praw emerytalnych. Wyniki badania udowadniają, że pomyślne wprowadzenie RESAVER będzie miało dwie główne konsekwencje. Po pierwsze, może znieść istniejące obecnie ograniczenia w swobodnym przepływie pracowników. Po drugie, może zapewnić przyszłym emerytom adekwatne finansowe zabezpieczenie. Dodatkowo, jest wysoce prawdopodobne, iż taki produkt emerytalny działający na tych samych zasadach w różnych państwach, może sprzyjać powstaniu prawdziwego europejskiego rynku pracy.

EMERYTURY - SWOBODNY PRZEPŁYW PRACOWNIKÓW - PRAWO UNII EUROPEJSKIEJ GBP eng

Free movement of workers in the EU and occupational pensions: conflicting priorities? Between case law and legislative interventions / M. Del Sol, M. Rocca // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2017, nr 2, s. 141-157 bibliogr.

Swobodny przepływ pracowników w Unii Europejskiej a emerytury pracownicze: sprzeczne priorytety? Pomiędzy orzecznictwem a interwencją prawną.

Wydaje się, że Unia Europejska wspiera jednocześnie dwie inicjatywy: swobodny przepływ pracowników i zwiększenie roli emerytur pracowniczych. Pierwsza koncepcja jest dobrze znanym (i opracowanym) obszarem prawa Unii, tworzącym jeden z głównych filarów, na którym zbudowano Unię Europejską. Druga z nich zyskiwała na znaczeniu przez ostatnie dwadzieścia lat, choć głównie ze względu na swój aspekt „finansowy". Jednakże, pomiędzy tymi dwoma zagadnieniami pojawia się potencjalne napięcie, wynikające z faktu, iż w związku z mobilnością pracownicy ryzykują utratę części swoich praw do emerytury w ramach systemu emerytur pracowniczych. Unia

Europejska, po długich negocjacjach, odniosła się do tego problemu poprzez Dyrektywę 2014/50 dotyczącą minimalnych wymagań mających na celu zwiększenie mobilności pracowników pomiędzy Krajami Członkowskimi. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej, na krótko przed przyjęciem wspomnianej Dyrektywy, ogłosił niezmiernie ważną decyzję dotyczącą tego problemu, a związaną ze sprawą Casteels przeciwko British Airways. Niniejszy artykuł analizuje konsekwencje prawne powstałe w wyniku powyższego orzeczenia, które chronią prawo do emerytury w systemie emerytur pracowniczych i w kontekście swobodnego przepływu pracowników. Autorzy artykułu twierdzą, iż orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości może zaoferować lepszą ochronę mobilnym pracownikom niż obowiązująca Dyrektywa. Podkreślają również, że obecne uregulowania prawne zapewniają bardziej kompleksową opiekę pracowników międzynarodowych korporacji (w szczególności ekspertów), którzy przeprowadzają się do innych krajów w ramach zatrudnienia w tej samej firmie.

The Italian social security system after the recent economic and financial crisis and the related reforms: are austerity measures the right answer? / M. Borzaga // *J. Soc. Sec. Law*. - 2017, nr 2, s. 64-81.

System zabezpieczenia społecznego we Włoszech po ostatnim kryzysie gospodarczo-finansowym oraz związane z nim reformy: czy środki oszczędnościowe są właściwą odpowiedzią?

W ostatnich dziesięcioleciach system zabezpieczenia społecznego we Włoszech przeszedł proces reform, który znacząco go zmienił, w szczególności pod względem wieku emerytalnego i wysokości świadczeń emerytalnych. Proces ten przebiegał w sposób raczej chaotyczny, ponieważ najważniejsze ustawy modyfikujące system zabezpieczenia społecznego we Włoszech zostały przyjęte niedługo przed lub w trakcie kryzysu gospodarczego i/lub finansowego. Niniejszy artykuł przedstawia krytyczną analizę procesu reform włoskiego systemu zabezpieczenia społecznego. Po pierwsze, autor autor przeanalizował zasady konstytucyjne, na których oparto system zabezpieczenia społecznego

we Włoszech i sposób, w jaki zostały one zinterpretowane przez Trybunał Konstytucyjny, co ułatwia zrozumienie zakresu swobody ustawodawców państwowych w konstruowaniu omawianego systemu. Po drugie, autor zbadał sposób, w jaki włoski rząd i parlament regulował system emerytalny, co zobrazowało problemy pierwotnej ustawy i wyjaśniło, dlaczego musiała zostać zmodyfikowana. Następnie omówione zostały dwie najnowsze i najważniejsze reformy systemu emerytalnego, „reforma Dini" z 1995 roku i „reforma Fornero" z 2011 roku, przedstawiono także obecne cechy tego systemu, a także dokonano krytycznej analizy dotyczącej jego trwałości w przyszłości. W końcowej części artykułu opisane zostały środki podjęte przez rząd Matteo Renziego dotyczące zabezpieczenia społecznego ze szczególnym uwzględnieniem trzech aspektów: (1) reakcji rządu na ostatnią decyzję Trybunału Konstytucyjnego dotyczącą automatycznej corocznej indeksacji emerytur, (2) obecności kwestii zabezpieczenia społecznego w najnowszej reformie włoskiego rynku pracy, (3) toczącej się obecnie we Włoszech debaty politycznej dotyczącej emerytur.

Niedrige Renten trotz Langer Versicherungszeiten: eine empirische Analyse der Risikofaktoren / M. Brussig, D. Postels, L. Zink // *WSI Mitt.* - 2017, nr 4, s. 248-258, rys. tab. bibliogr.

Niskie emerytury pomimo długiego okresu ubezpieczenia: analiza empiryczna czynników ryzyka.

W swoich rozważaniach autorzy artykułu zajmują się analizą oraz poszukiwaniem czynników odpowiadających za wzrost ryzyka narażenia przyszłych emerytów na otrzymywanie niskich świadczeń, pomimo posiadania długiego okresu ubezpieczeniowego. Określili oni pułap niskich emerytur, jako max. 10% ponad poziom minimum egzystencji. Autorzy w prezentowanym badaniu sięgnęli po dane pochodzące z Niemieckiego Funduszu Ubezpieczeń Emerytalnych oraz Federalnej Agencji ds. Pracy. Wykorzystując je postanowili przyjrzeć się oddzielnie, ale w tym samym przedziale czasowym, skutkom oddziaływania niskich płac oraz ograniczonych godzin czasu pracy. Uzyskane wyniki pozwoliły potwierdzić, w kontekście czynników mających

wpływ na wysokość emerytury, wcześniej przeprowadzone badania. Autorzy znaleźli dowody na to, iż długi okres wykonywania pracy podlegającej ubezpieczeniu społecznemu oraz wysokie dochody stanowią czynniki wpływające na zmniejszenie ryzyka otrzymywania niskiej emerytury na starość. Także długie godziny pracy miały pozytywny wpływ na ograniczenie ryzyka uzyskania niskiej emerytury. Według autorów wyniki badania stanowiły potwierdzenie tego, jak istotne są zasady redystrybucji w obrębie prawa ubezpieczenia emerytalnego. Dowodem czego jest np. fakt, że okres bezrobocia w przypadku otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych, w mniejszym stopniu wpływa na powstanie ryzyka niskiej emerytury. W celu ochrony przed niskimi emeryturami niezbędne jest wzmocnienie zarówno partycypacji w zatrudnieniu, rozumianej jako proaktywny element, oraz redystrybucji w ubezpieczeniu emerytalnym, rozumianej jako retro aktywny element.

Occupational pension funds: governance issues at the international and European levels / A. Autenne // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2017, nr 2, s. 158-171, bibliogr.

Pracownicze fundusze emerytalne: kwestie zarządzania na poziomie międzynarodowym i europejskim.

W wyniku prywatyzacji oraz wycofywania się państw z systemu ponoszenia wyłącznej odpowiedzialności za zapewnienie odpowiedniego zaopatrzenia emerytalnego, wzrasta potrzeba opracowania formalnych przepisów i kontroli programów prywatnych emerytur. Niniejszy artykuł ocenia przepisy obowiązujące w Unii Europejskiej w świetle zarządzania pracowniczymi funduszami emerytalnymi w międzynarodowym kontekście rekomendacji państw należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Autorka skupia się na sektorze prywatnym i pracowniczych systemach emerytalnych opartych o zdefiniowaną składkę, zarządzanych przez fundusze. Artykuł przedstawia w zarysie cechy, które zostały uznane za niezbędne dla dobrego zarządzania prywatnym programem emerytur. Na scenie międzynarodowej, OECD podkreśliła

znaczenie zasad odpowiedniego kierowania systemami emerytur pracowniczych, biorąc pod uwagę wielu zaangażowanych interesariuszy (pracownicy, partnerzy, fundusze). Według OECD, w zmieniającym się środowisku społeczno-gospodarczym, w którym następuje odejście od publicznego systemu repartycyjnego w kierunku podejścia opartego na wielu filarach, różnice pomiędzy państwami dotyczące przepisów i organizacji systemu emerytur pracowniczych mogą mieć wpływ na sytuację materialną, narażenie na ryzyko oraz prawo uczestnictwa w systemie przysługujące emerytom. Artykuł następnie przedstawia stanowisko Unii Europejskiej dotyczące zarządzania systemami emerytalnymi. Unia opracowała politykę odnoszącą się do pracowniczych programów emerytalnych (Occupational Retirement Provision – IORP), często nazywanych „funduszami emerytalnymi", której celem jest wspieranie jednego wewnętrznego rynku ubezpieczeń i prywatnych emerytur, czyli obszaru uregulowań prawnych, gdzie prawa krajowe nie są jeszcze wystarczająco mocno ustanowione.

Pension system reforms in times of austerity: the Spanish case / B. Suarez Corujo // *J. Soc. Sec. Law*. - 2017, nr 2, s. 82-98.

Reformy systemu emerytalnego w czasach oszczędności na przykładzie Hiszpanii.

Struktura wiekowa społeczeństw w Europie ulegnie znaczącej zmianie wraz z przejściem na emeryturę pokolenia „baby-boom" oraz zwiększaniem się średniej długości życia. Sytuacja ta na pewno zwiększy presję na wydatki publiczne, co oznaczać będzie potrzebę przeprowadzenia reform strukturalnych mających zagwarantować trwałość i stabilność systemu emerytalnego. Większość państw członkowskich Unii Europejskiej rozpoczęła proces reform, jednak należy zauważyć, że szczególnie intensywnie pracują nad nimi ustawodawcy w krajach najmocniej dotkniętych przez kryzys finansowy. Niniejszy artykuł bada wpływ kryzysu gospodarczego na systemy emerytalne oraz rozwój polityki emerytalnej w Unii Europejskiej, a w szczególności w Hiszpanii. Artykuł został podzielony na dwie części. Pierwsza koncentruje się na głównych wyzwaniach, jakie stoją przed systemami emerytalnymi w Europie: groźbie starzenia się populacji oraz jej

konsekwencji dla stabilności finansów publicznych oraz procesie reformy emerytalnej, który pierwotnie rozpoczął się dziesięć lat temu, a w ostatnich latach uległ intensyfikacji ze względu na kryzys gospodarczy. Druga część przedstawia intensywność tego procesu i w szczególny sposób koncentruje się na przebiegu ostatniej reformy emerytalnej w Hiszpanii oraz przeprowadza jej krytyczną analizę z perspektywy prawnej i konstytucyjnej. Autorka artykułu zwraca uwagę na reformę systemu emerytalnego z 2011 roku, która wprowadziła środki parametryczne skierowane na zapewnienie stabilności finansowej kosztem obniżenia stopy zastąpienia wynagrodzenia obowiązującej w systemie emerytalnym. Następnie artykuł przedstawia analizę reformy prawa z 2013 roku, za pomocą której wprowadzone zostały dwa ważne przepisy (nowy współczynnik rewaloryzacji świadczeń emerytalnych oraz czynnik stabilności).

The silent pension pillar implosion / Y. Stevens // *Eur. J. Soc. Secur.* - 2017, nr 2, s. 98-117 bibliogr.

Cicha implozja filaru emerytalnego.

Artykuł omawia najnowsze kierunki, które pojawiły się w temacie systemu emerytur pracowniczych i określa powstanie polityki drugiej fali skierowanej na większą indywidualizację planów emerytur pracowniczych. Jasnym jest, że na poziomie globalnym, rządy i urzędy regulacyjne promują tak zwany trzeci filar jako wartościową opcję emerytalną, a poczucie wolności wyboru jednostki stanowi kluczowy element tego procesu. Indywidualizacja planów emerytalnych odzwierciedla zmniejszające się zaangażowanie pracodawców w system emerytur pracowniczych oraz rosnącą uwagę, jaką przykładają rządy do indywidualnych planów dotyczących przejścia na emeryturę. Kwestia poruszana w niniejszym artykule odnosi się do marginalizacji tak zwanego drugiego filaru przez filar pierwszy i trzeci oraz do istnienia cichej implozji filaru emerytalnego. Autor artykułu opisuje i analizuje najnowsze inicjatywy legislacyjne i regulacyjne podjęte

przez sześć państw europejskich. Analiza ta pomaga w określeniu stopnia zaawansowania procesu indywidualizacji planów emerytalnych. Autor artykułu zastanawia się, czy zindywidualizowane plany emerytalne są prawdziwymi emeryturami, rozumianymi jako element państwa opiekuńczego, czy też stanowią jedynie (dotowane przez państwo) konto oszczędnościowe. Różne komplikacje i trudności związane z procesem indywidualizacji w polityce emerytalnej nakładają nowe obowiązki na rządy, dostawców usług finansowych, partnerów społecznych i wszystkich interesariuszy. Autor badania proponuje ustawodawcom zajmującym się emeryturami nowy model systemu, w którym tak zwane filary emerytalne zostają zastąpione przez zintegrowaną wizję systemu emerytur prowadzącą do zrównoważonego dochodu docelowego po zakończeniu kariery zawodowej. Ta zintegrowana wizja opiera się na związku pomiędzy wszystkimi formami emerytur, który odzwierciedlony jest w prawie społecznym i finansowym danego państwa.

IX. WARUNKI I JAKOŚĆ ŻYCIA

La diminution du soutien aux transferts universels en France: les conceptions du système de protection sociale ébranlées par la crise de 2008? / C. Grislain-Letrémy, A. Papuchon // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2017, nr 1, s. 207-229, rys. bibliogr.

Spadek poparcia dla powszechnych transferów we Francji: koncepcje systemu ochrony socjalnej podkopane przez kryzys z 2008 roku?

We Francji kryzys gospodarczy z 2008 r. znacząco wpłynął na sposób w jaki jednostki określają cele, które mają zostać przypisane do systemu ochrony socjalnej. Barometr Opinii Dyrekcji ds. Badań, Studiów, Ewaluacji i Statystyki (DREES) stwierdza, że pomimo dominującego charakteru systemu Bismarcka, opinie uniwersalistyczne były w latach 2004–2008 we Francji wyraźnie w większości. Po kryzysie następuje gwałtowny spadek poparcia dla powszechności świadczeń społecznych i zwiększone wsparcie dla wzmocnienia składkowego charakteru świadczeń społecznych, podczas gdy trudności gospodarcze są postrzegane bardziej jako czynnik wspierający rozszerzenie systemu ochrony socjalnej. Tendencje te dotyczą wszystkich badanych grup wiekowych, kobiet

i mężczyzn, kadr kierowniczych oraz wolnych zawodów, jak również robotników. Pokazują, w jaki sposób można zmienić politykę ochrony socjalnej w kontekście gwałtownego pogorszenia perspektyw gospodarczych, jak również, że ich badanie nie powinno ograniczać się do porównań dokonywanych w tym samym momencie czasu. Kryzys, który wystąpił wydaje się mieć istotny wpływ na zaufanie do stabilności systemu ochrony socjalnej. Aby zrozumieć formułowanie opinii na temat systemu ochrony socjalnej, autorzy sugerują zwrócenie uwagi na wiarę w stabilność systemu i oczekiwane przez jednostki zmiany polityczne i gospodarcze. Ta kwestia pojawia się szczególnie w przypadku systemu Bismarcka, gdzie organizacja zabezpieczenia społecznego poprzez fundusze specjalne i odrębne od budżetu państwa, natychmiast podnosi kwestię równowagi między składkami i świadczeniami. Według autorów artykułu, pogorszenie się sytuacji gospodarczej przejawia się w zmianie zdania dotyczącego chęci ograniczenia, w odniesieniu do osób płacących składki, zamiast wspierania rozszerzenia systemu zabezpieczenia społecznego, co mogłoby doprowadzić do zwiększenia liczby beneficjentów, zgodnie z wcześniejszymi badaniami podkreślającymi wpływ kontekstu ekonomicznego na wsparcie polityki ochrony socjalnej.

Household labour supply and the marriage market in the UK, 1991-2008 / M. Gousse, N. Jacquemet, J.M. Robin // *Labour Econ.* - 2017, s. 131-149, rys. tab. bibliogr.

Podaż siły roboczej w gospodarstwach domowych a rynek matrymonialny w Wielkiej Brytanii, w latach 1991–2008.

Artykuł przedstawia zmiany, jakie zaszły w podaży siły roboczej, wysokości zarobków i wykształceniu w przypadku różnych płci i stanów cywilnych i stara się odnaleźć główne kanały stojące za tymi zmianami. W analizie wykorzystano dane pochodzące z badania British Household Panel Survey, przeprowadzanego w latach 1991–2008, oraz wersję modelu poszukiwań i dopasowań rynku matrymonialnego z podażą siły roboczej, która nie używa informacji na temat wkładu czasu w produkcję gospodarstwa domowego. Autorzy artykułu wyprowadzili warunki, w których zostaje określony model małżeńskiej i domowej podaży siły roboczej i oszacowali różne parametry dla poszczególnych lat. Pozwoliło im to zmierzyć, jak duża część zmian w podaży siły roboczej, wysokości wynagrodzenia i edukacji, biorąc pod uwagę płeć i stan cywilny,

zależy od zmian w preferencjach spędzania wolnego czasu kobiet i mężczyzn, a jak duża część zależy od zmian w upodobaniu do podobieństw (ang homophily). Wyniki badania pokazują, że preferencje mężczyzn co do spędzania wolnego czasu powinny się zmienić w miarę upływu czasu, jeśli mają pasować do dynamiki obserwowanej w podaży siły roboczej. Jednakże to nie wystarczy do wyjaśnienia przyczyn zachodzących zmian, dlatego należy też pozwolić na zmiany w sile podobieństw (w szczególności odnośnie wykształcenia partnera), jeśli chce się wyjaśnić zmiany obserwowane w sortowaniu (np. średnią wysokość pensji w zależności od stanu cywilnego). Wiele przepisów rynku pracy uzależnia zasiłek od stanu cywilnego i liczby posiadanych dzieci. Takie podejście wymaga poważnego rozwinięcia wykorzystanego tu modelu, podobnie jak zaprezentowane w artykule założenie, mówiące, że wysokość zarobków nie zmienia się wraz z upływającym czasem.

L'Obamacare: principes fondateurs et premiers résultats / T.C. Buchmueller, J. Wittwer // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2017, nr 1, s. 231-248, rys. tab. bibliogr.

Obamacare: podstawowe zasady i pierwsze rezultaty.

Na początku 2014 roku weszła w życie amerykańska ustawa „Affordable Care Act" – „Ustawa o Dostępności Opieki Medycznej" znana pod nazwą OBAMACARE. Po dokonaniu przeglądu amerykańskiego systemu ochrony zdrowia przed reformą i opisaniu głównych celów ustawy, autorzy omawiają główne jej reformy i trudności w ich wdrażaniu. Opisują także szczegółowo efekty wprowadzania ustawy, w szczególności te omawiane w literaturze fachowej w odniesieniu do jej wpływu na ubezpieczenie zdrowotne amerykańskiej populacji. Autorzy stwierdzają, iż pomimo trudności operacyjnych i zażartej opozycji politycznej, osiągnięto początkowe cele ustawy w zakresie ochrony zdrowia. Odsetek Amerykanów bez ubezpieczenia zdrowotnego jest najniższy dziś od ponad trzydziestu lat. Wzrost liczby osób objętych ubezpieczeniem zdrowotnym znajduje już także odzwierciedlenie w poprawie dostępu do świadczeń. Pomimo

tych wczesnych sukcesów nadal ponad 30 milionów Amerykanów pozostaje bez opieki zdrowotnej. Nierówności w zakresie posiadania ubezpieczenia zdrowotnego między obywatelami wciąż pozostają bardzo wysokie, ponadto jest ono nadal bardzo drogie. Wydatki na zdrowie mocno wpływają na poziom życia rodzin z klasy średniej i biednych. Autorzy przewidują dalszy wzrost wskaźnika pokrycia (rozumiany jako udział osób objętych ubezpieczeniem zdrowotnym), nawet jeśli realnym jest jego spowolnienie. Kary nakładane prawnie, relatywnie niskie na początku, są teraz większe. Nadto w kilku stanach dyskutowana jest możliwość dostosowania się do rozszerzenia promowanego przez ustawę Medicaid.

La personne au centre de la prise en charge en EHPAD : entre règles, pratiques et représentations / M. Eloi, P. Martin // *Rev. Fr. Aff. Soc.* - 2017, nr 1, s. 21-40.

Osoba w domu opieki dla osób starszych niesamodzielnych (EHPAD): między zasadami, praktykami i reprezentacjami.

Stosowanie ustawodawstwa w zakładach opieki medyczno-społecznej odnosi się do umieszczenia osoby w centrum opieki. Nacisk kładzie się na zgodę jednostki, na jej udział w tym procesie, na poszanowanie jej godności i podstawowych wolności. Jednostka ma również prawo do indywidualnie dostosowanej pomocy. W jaki sposób prawa te są realizowane w przypadku opieki nad niesamodzielnymi osobami starszymi? Artykuł przedstawia wyniki badań przeprowadzonych w domach opieki stacjonarnej dla osób starszych niesamodzielnych (EHPAD) we francuskim regionie Gironde. Logika instytucjonalna, wciąż przesiąknięta kulturą hospicjalizacji, jest analizowana w świetle nowego paradygmatu indywidualizacji i praw człowieka. Indywidualna zgoda na przeniesienie się do domu opieki dla osób starszych niesamodzielnych wyrażana

jest w najlepszym wypadku z poczuciem rezygnacji. Pomoc jest zindywidualizowana na podstawie takich narzędzi jak „plany życiowe", ale ograniczenia organizacyjne wpływają na jakość relacji „opiekun – pacjent". Swobody indywidualne są ograniczone wymogami bezpieczeństwa, przy czym profesjonaliści, głównie opiekunowie, zdają sobie sprawę, że szacunek dla pacjentów jest dziś podstawą etyki opieki. Przytoczone badania empiryczne miały na celu zmierzenie, w jaki sposób i w jakim zakresie prawny nakaz służący poszanowaniu autonomii podmiotu i jego praw podstawowych, zmienia kwestię pełnomocnictwa w podejmowaniu decyzji o umieszczeniu i opieki nad osobami starszymi w domach opieki dla osób starszych niesamodzielnych. EHPAD jest miejscem życia zbiorowego, co narzuca pewne zasady organizacyjne, ale osoba w nim mieszkająca, żyje w poszanowaniu jej podstawowych wolności oraz indywidualizmu. Dom starców jest obrazem odchodzącym do przeszłości, jednak wymaga to zmian w organizacji pracy.

X. ZWIĄZKI ZAWODOWE I ORGANIZACJE PRACODAWCÓW. PARTYCYPACJA PRACOWNICZA

Zob. też poz. 20.

Arbeitsverdichtung im Krankenhaussektor: Erfolgreiche gewerkschaftliche Strategien zur Personalbemessung / J. Auffenberg, N. Krachler // *WSI Mitt.* - 2017, nr 4, s. 269-277 bibliogr.

Intensyfikacja pracy w sektorze zdrowia: skuteczne strategie związków zawodowych na rzecz oceny personelu.

Autorzy zajmują się wyzwaniami, wobec których stoją związki zawodowe, działające w sektorze ochrony zdrowia (w szpitalach) w Niemczech i USA. Przypominają przy tym, iż organizacje związkowe funkcjonujące w szpitalach stoją w obliczu problemów wywołanych przez rosnące urynkowienie tego sektora, powodujące z kolei wzrost obciążenia pracą zatrudnionego personelu. Zdaniem autorów jednym ze sposobów na osłabienie siły tego trendu może być stworzenie standardów służących ocenie pracowników. Tego rodzaju rozwiązanie zastosował z powodzeniem związek Ver-di w Berlinie oraz Stowarzyszenie Pielęgniarek w Nowym Jorku. Organizacjom tym powiodło się wprowadzenie w wielu placówkach szpitalnych w ramach układów zbiorowych, standardów

służących ocenie pracowników oraz innych instrumentów, które pomagały w ograniczeniu nadmiernego obciążenia pracowników, szczególnie pielęgniarek. Autorzy poszukując odpowiedzi na skuteczność zastosowanych przez związki zawodowe w obu krajach strategii zapobiegania nadmiernemu obciążeniu pracą przyznają, że przy próbie wyjaśnienia ich sukcesu należy wyjść poza obszar tradycyjnej teorii stosunków pracy, która wydaje się niewystarczająca. Z tego powodu obierają oni inną ścieżkę, sięgając po podejście skoncentrowane na lokalnych organizacjach, zasobach władzy i strukturach sprzyjających rozwiązaniu problemu. W efekcie dochodzą do wniosku, że sukces był możliwy w obu przypadkach dzięki budowaniu siły organizacji, w oparciu o zasoby na poziomie lokalnym, w tym również wykorzystaniu polityków i mediów a także innych organizacji społecznych do tego, aby stworzyć ramy potrzebne do rozwiązania konfliktu oraz sprzyjające zmniejszeniu obciążenia pracą pielęgniarek w szpitalach. Należy podkreślić, że po latach sporów i konfliktów toczonych z pracodawcami, organizacje związkowe osiągnęły sukces tworząc standardy taryfowe.

The continuing evolution of European labor law and the changing context for trade union organizing / A. Bogg, K.D. Ewing // *Comp. Labor Law J.* - 2017, vol. 38, nr 2, s. 211-232.

Nieskończona ewolucja europejskiego prawa pracy i zmieniający się kontekst dla organizowania związków zawodowych.

Do tej pory związki zawodowe miały bezpieczne miejsce w ustroju Unii Europejskiej zapewnione w Traktacie o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFEU), poprzez proces dialogu społecznego gwarantujący związkom, jako partnerom w procesie tworzenia prawa Unii, jasny głos polityczny. Społeczno-demokratyczne zasady i procesy, które leżały u podstaw tego konstytucyjnego traktatu stały się zbędne od kiedy Unia Europejska zaczęła skręcać w stronę perspektywy neoliberalnej. Tak więc, struktury organizacyjne na poziomie krajów, które podtrzymywały procesy konstytucyjne na poziomie Unii Europejskiej są niszczone, a wraz z nimi niszczony jest potencjał organizacyjny i demokratyczna zasadność związków zawodowych jako podmiotów politycznych.

Niniejszy artykuł przedstawia sposób, w jaki ta konstytucyjna super struktura Unii jest podkopywana przez napędzany przez Komisję zamach na struktury instytucjonalne, które ją podtrzymują, i jednocześnie na prawa, które stworzyła. Jeśli związki zawodowe mają przetrwać w tym środowisku jako poważni gracze, będą wymagały od Komisji skoordynowania różnych rodzajów prawa pracy, aby otrzymać prawną przestrzeń do organizowania się w nowym tworzonym przez Komisję środowisku gospodarczym. Istnieje niejasna świadomość tej ostatniej potrzeby, lecz nie została ona jeszcze przetłumaczona na poważne przepisy, nie ma jej także w propozycjach wysuwanych dla „Europejskiego Filaru Społecznego" (ang. European Social Pillar), który jest najnowszą inicjatywą Unii Europejskiej dotyczącą praw pracowniczych. Jest to inicjatywa inna niż do tej pory, będąca odpowiedzią na potrzebę stworzenia wymiaru społecznego w czasach następujących po kryzysie i okresie oszczędności, jednak jest to wymiar społeczny bardziej agresywnie podporządkowany polityce gospodarczej.

Diminishing unions' agency : weakening collective bargaining and criminalizing picketing in the Spanish case / J. Lopez Lopez // *Comp. Labor Law J.* - 2017, vol. 38, nr 2, s. 169-186, tab.

Zmniejszenie roli pośrednictwa związków zawodowych: osłabienie układów zbiorowych pracy i kryminalizacja pikiet na przykładzie Hiszpanii.

Trojka, a więc zespół złożony z Komisji Europejskiej, Europejskiego Banku Centralnego i Międzynarodowego Funduszu Walutowego, nałożył politykę oszczędności na państwa członkowskie Unii Europejskiej, w szczególności te położone w Europie Południowej, politykę, która niesie ze sobą konsekwencje znacznie wykraczające poza budżet państwa. Jednym z najważniejszych elementów podejścia oszczędnościowego stało się wprowadzenie krajowych przepisów, które zmniejszają rolę związków zawodowych jako pośredników zmiany. Hiszpania stanowi bardzo dobry przykład tej tendencji o szerokim zakresie. Proces ten miał ważne skutki dla rodzaju modelu działania podjętego przez związki zawodowe, a przede wszystkim dla ich strategii. Ostatnia prawna reforma rynku pracy

przeprowadzona w Hiszpanii w 2012 roku znacznie zmodyfikowała prawo pracy, bardzo zmniejszając rolę związków zawodowych w kształtowaniu systemu układów zbiorowych pracy. Reforma ta zmieniła nie tylko ramy regulacyjne, ale także model prawa pracy obowiązujący w Konstytucji Hiszpanii. Aby całkowicie zrozumieć kontekst obecnego scenariusza działań wobec związków zawodowych w Hiszpanii, należy wspomnieć o innych zmianach prawnych, które miały bezpośredni wpływ na wzór przepisów prawa pracy wprowadzony przez reformę z 2012 roku. Podstawową kwestią w przypadku Hiszpanii jest inwolucja modelu konstytucyjnego od charakterystycznego dla demokracji do takiego, który można określić jako model „demokratury". Dwoma podstawowymi elementami zmiany, jaka zaszła w Hiszpanii po 2012 roku są nowe formy represji prawnych wobec niezgody wywołanej przez nowe prawo bezpieczeństwa obywateli oraz zastosowanie prawa karnego wobec związków zawodowych i ich działalności.

European trade unions in age of flexicurity and segmented labor markets: the case of Poland / L. Mitrus // *Comp. Labor Law J.* - 2016, vol. 38, nr 1, s. 59-69.

Europejskie związki zawodowe w dobie flexicurity i segmentacji rynków pracy: przykład Polski.

Podstawowym celem artykułu jest przedstawienie ram prawnych, w jakich poruszają się związki zawodowe w Polsce oraz wyzwań, z którymi muszą się zmierzyć, a także możliwego dalszego rozwoju związków zawodowych w czasach rosnącej elastyczności rynku pracy. W Europie Środkowej i Wschodniej, rozwój zbiorowego prawa pracy obrał inny kierunek niż w krajach Europy Zachodniej czy Ameryki Północnej. Autor artykułu twierdzi, że istniejące obecnie przepisy prawa krajowego stanowią przeszkodę w rozwoju struktur związków zawodowych. Dodatkowo, polskie przepisy można uznać za niekompatybilne z konwencjami opracowanymi przez Międzynarodową Organizację Pracy. Należy podkreślić, że polski rynek pracy charakteryzuje duża segmentacja. Z jednej strony, pracownicy zatrudnieni na mocy umowy o pracę są objęci całą gamą

praw wywalczonych przez związki zawodowe, z drugiej strony, istnieje spory odsetek osób samozatrudnionych oraz pracowników, którzy wykonują pracę na podstawie umów chronionych przez kodeks cywilny. Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych uchwaloną w 1991 roku, prawo takich pracowników do bycia członkiem związków zawodowych jest ograniczone, ponieważ nie są oni w stanie stworzyć własnego związku. Powyższe ograniczenia narzucone przez ustawę zostały niedawno uznane przez Trybunał Konstytucyjny za niekonstytucyjne. Dlatego też istnieje w Polsce potrzeba wprowadzenia poprawek do obecnych ram prawnych, które są anachroniczne i nie spełniają minimalnych wymagań nowoczesnych rynków pracy. Powinny one oferować różnym kategoriom pracowników możliwość zakładania związków zawodowych, a więc zbiorowej ochrony własnych praw i interesów. Taki rozwój sytuacji stanowi także nowe wyzwanie dla związków zawodowych związane z możliwością zwiększenia swojej reprezentacji, ponieważ ilość członków związków w Polsce stopniowo spada.

Italian industrial relations: toward a strongly decentralized collective bargaining? / M. Pallini // *Comp. Labor Law J.* - 2016, vol. 38, nr 1, s. 1-21.

Zbiorowe stosunki pracy we Włoszech: w kierunku silnie zdecentralizowanych układów zbiorowych?

W ostatnich latach można zaobserwować zmianę jaka dokonuje się w państwach Europy, gdzie państwowe układy zbiorowe negocjowane dotychczas na poziomie sektorów, przechodzą w układy negocjowane na poziomie przedsiębiorstw. Trend ten znacznie przyspieszył w ostatnich latach kryzysu gospodarczego i finansowego, także z powodu nacisków ze strony Unii Europejskiej. Według opinii większości badaczy proces decentralizacji układów zbiorowych jest naturalnym i nieuniknionym skutkiem przejścia od zamkniętych rynków narodowych do zintegrowanych rynków światowych, regulowanych poprzez wolną konkurencję oraz swobodny obrót towarów, usług, kapitału i ludzi. Historyczna funkcja państwowych układów zbiorowych pracy negocjowanych na poziomie sektorów, a nawet prawa pracy, opierała się na ustanowieniu obowiązkowych

standardów pracy, które nie mogły zostać przekształcone przez pojedynczego pracownika. W obecnym globalnym kontekście standardy zatrudnienia różnią się pomiędzy firmami konkurującymi ze sobą na tym samym rynku towarów lub usług i nie ma możliwości zidentyfikowania międzynarodowych czy należących do Unii Europejskiej źródeł przepisów określających obowiązkowe warunki zatrudnienia. Państwa Europy podjęły próbę zarządzania konfliktem pomiędzy konkurencyjnością przedsiębiorstw a ochroną przynajmniej minimalnych standardów wśród pracowników różnych sektorów. Proces ten znany jest jako „zorganizowana decentralizacja" i jest realizowany także we Włoszech. Jest on związany z dużą dawką deregulacji prawa pracy i możliwością korzystania z nietypowych umów o pracę, a także z przyznaniem firmom prawa do odbiegania w umowach od zarówno państwowych układów zbiorowych, jak i prawa pracy, w tak szerokiej liczbie tematów, która obejmuje swoim zasięgiem całość warunków zatrudnienia. We Włoszech proces ten reprezentuje spuściznę pozostawioną po administracji Berlusconiego. Obecny rząd nie uchylił tej zasady umów, ale połączył ją z inną, która jest niejasno udzielana układom zbiorowym na każdym poziomie, stawiając je na równi bez żadnego hierarchicznego związku pomiędzy nimi.

The State, the unions, and collective bargaining in China: The Good, The Bad and The Ugly / M. Liu, S. Kuruvilla // *Comp. Labor Law J.* - 2017, vol. 38, nr 2, s. 187-210, rys. tab.

Państwo, związki zawodowe i układy zbiorowe pracy w Chinach: Dobry, Zły i Brzydki.

Obserwatorzy malują zróżnicowany obraz związków zawodowych w Chinach. Większość zagranicznych obserwatorów bardzo sceptycznie podchodzi do faktu, iż Ogólnochińska Federacja Związków Zawodowych (ang. All-China Federation of Trade Unions – ACFTU) może odegrać rozsądną rolę w reprezentowaniu praw i interesów pracowników, dopóki podlega Partii. Zauważają oni także brak prawdziwej wolności zrzeszania się, która pozwoliłaby pracownikom wybierać organizacje i osoby mające ich reprezentować. Istnieje alternatywny, dopiero wyłaniający się i bardziej pozytywny pogląd. Kilku badaczy widzi potencjał przeobrażenia ACFTU w ramach komunistycznego państwa partyjnego. Nagłe zmiany jakie zachodzą w stosunkach pracy w Chinach sprawiają, że trudno jest

ocenić, które z powyższych spojrzeń na związki zawodowe jest bardziej trafne. Wydaje się, że tak naprawdę oba z nich można uznać za prawdziwe. Celem niniejszego artykułu jest dodanie niuansów do powyższego obrazka. Autorzy twierdzą, iż wzrastający od późnych lat 90-tych niepokój o pracę stanowił wielkie wyzwanie dla rządu Chin, czego rezultatem były dwie strategiczne odpowiedzi mające przywrócić równowagę stosunkom pracy: ponowne uregulowanie rynku pracy i przywrócenie korporacyjnych umów dotyczących stosunków zatrudnienia na wielu poziomach. Autorzy twierdzą, iż te dwie nawzajem wzmacniające się odpowiedzi Chin polepszyły standardy pracy, przyczyniły się do ilościowej i jakościowej poprawy związków zawodowych, nałożyły pewne obostrzenia na rozwój prawdziwej związkowości, ale także doprowadziły do niezamierzonych konsekwencji w postaci rosnącego zapotrzebowania pracowników na głos i sprawiedliwość w miejscu pracy, inicjując tym samym nowe strategie zbiorowego działania.

Streik und Gender in Deutschland und China: ein explorativer Blick auf aktuelles Streikgeschehen / I. Artus, J. Pflüger // *Ind. Bez.* - 2017, nr 2, s. 218-240.

Strajk i płeć w Niemczech i Chinach.

Strajk często jest postrzegany, jako kolektywna forma wstrzymania się od pracy, której celem jest wynegocjowanie warunków w ramach stosunków płacowych. Mimo iż do tej pory ten fenomen był poddawany intensywnym analizom, to jednak w dotychczasowym nurcie badawczym strajków istniał pewien deficyt, gdyż jak przyznają sami autorzy, dotychczas w badaniach nad strajkami pracowniczymi prawie nie zwracano uwagi na kwestię płci. Mając na uwadze powyższy deficyt kwestii płci w badaniach nad strajkami, autorzy postanowili sprawdzić w jakim stopniu spory pracownicze są związane z płcią, oraz jakie procesy mogą stawać się od niej zależne. Autorki w swojej pracy oparły się zarówno na dorobku pochodzącym z istniejącej socjologii stosunków pracy, badań nad strajkami i mobilizacją pracowników, jak i na teorii feminizacji, a także opierając się na analizie dokumentów oraz danych pochodzących z jakościowych

wywiadów, podjęły się zbadania istotnych aspektów obecnego fenomenu strajkowego na przykładzie dwóch różnych społecznych kontekstów, wytworzonych w Niemczech i Chinach. Wyodrębnione empiryczne przykłady dostarczyły wskazania, w jaki sposób kolektywne organizowanie i mobilizowanie jest ustrukturyzowane przez pryzmat płci. Zdaniem autorek istnieje ścisła relacja pomiędzy strukturą płci a sposobem organizacji sporów pracowniczych.

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2016 / P. Ellguth, S. Kohaut // *WSI Mitt.* - 2017, nr 4, s. 278-286, rys. tab. bibliogr.

Związanie postanowieniami układów zbiorowych i reprezentowanie interesów na poziomie przedsiębiorstw: wyniki pochodzące z panelu zakładowego – IAB 2016.

Autorzy w swoich rozważaniach skupiają się początkowo na omówieniu niemieckiego systemu zbiorowych stosunków pracy. Przypominają, że opiera się on na dwóch filarach: autonomii taryfowej i zakładowym reprezentowaniu interesów, które odbywa sią za sprawą m.in. rad zakładowych czy rad personalnych, a układy zbiorowe pracy są zawierane zarówno na poziomie branżowym, jak i zakładowym. W dalszej części artykułu badacze postanawiają zaprezentować najnowsze wyniki związania układami taryfowymi i tego, jak wygląda reprezentowanie interesów pracowniczych na poziomie zakładowym. Wspomniane dane za rok 2016 obejmowały informacje pochodzące

z prawie 15,3 tysięcy zakładów mieszczących się w obu częściach Niemiec. Warto pokreślić, że wskazana próba badawcza jest reprezentatywna dla ok. 2,1 mln firm, w których zatrudnienie podlegające ubezpieczeniu społecznemu znajduje prawie 39 mln pracowników. Z prezentowanych danych wynikało, że w zachodniej części kraju ponad połowę, a we wschodniej 36% pracowników było zatrudnionych w firmach podlegających pod układy zbiorowe pracy. Od 1996 roku zauważono postępujący proces erozji układów zbiorowych na poziomie branżowym. Również w przypadku rady zakładowej jako formy reprezentowania interesów na poziomie zakładowym, obserwowana jest tendencja spadkowa. W efekcie na zachodzie kraju ok. 43% pracowników w prywatnym sektorze było zatrudnionych w przedsiębiorstwach z radą zakładową, podczas gdy na wschodzie tylko 36% zatrudnionych. W przypadku innych, alternatywnych form reprezentowania interesów pracowniczych przyznano, iż mają one nie tylko krótszą tradycję niż rady zakładowe, ale charakteryzują się mniejszą od nich stabilizacją. Badacze wysuwają jednak przepuszczenie, że luka w zakresie reprezentowania interesów pracowniczych stanowi jedną z przyczyn istnienia luki w zakresie układów zbiorowych pracy, jak i deficytów współdecydowania pracowniczego.

ZWIĄZKI ZAWODOWE - SŁUŻBA ZDROWIE - WIELKA BRYTANIA - NIEMCY GBP eng

Varieties of trade union membership policies from a multi-scalar perspective: evidence from German and British hospital sectors / S. Pernicka, V. Glassner, N. Dittmar // *Comp. Labor Law J.* - 2016, vol. 38, nr 1, s. 71-97, tab.

Różnorodność przepisów dotyczących członkostwa w związkach zawodowych – ujęcie wielopłaszczyznowe: na przykładzie niemieckiego i brytyjskiego sektora szpitalnego.

Artykuł porusza kwestię polityki członkostwa w związkach zawodowych w sektorze szpitalnym i porównuje sytuacje panujące w Wielkiej Brytanii i w Niemczech, krajach o różnym rodzaju kapitalizmu. Ma na celu otworzenie teoretycznej perspektywy, która pomoże w głębszym zrozumieniu zachowań związków zawodowych. Autorki starają się znaleźć odpowiedź na pytanie, w jakich okolicznościach związki zawodowe są bardziej lub mniej podatne na utrzymanie lub zmianę swojej polityki dotyczącej członkostwa? Stosunki pracy w Wielkiej Brytanii, często są kojarzone ze zdecentralizowaną strukturą układów zbiorowych, brakiem wsparcia dla klauzuli przedłużenia umowy ze

strony rządu, a przez to zależnością związków zawodowych od rekrutacji i mobilizacji członków. Jednakże, w przeciwieństwie do prywatnych sektorów gospodarki, związki zawodowe działające w branży szpitalnej w Wielkiej Brytanii mogą polegać na strukturach korporacyjnych oraz praktyce zbiorowego ustalania wysokości wynagrodzenia. Te dwie cechy dają im siłę instytucjonalną, a więc funkcjonalny odpowiednik siły stowarzyszeniowej. Dla porównania, Niemcy wraz z ich tradycją korporacyjną eksponują niejasny schemat, od ogólnie nienaruszonych praktyk koordynacji negocjacji dotyczących wynagrodzenia w branży produkcyjnej do bardziej zdecentralizowanych i podzielonych stosunków pracy w sektorach usług, jak na przykład opieka zdrowotna. Niemieckie związki zawodowe działające w sektorze szpitalnym utworzyły nowe sposoby postępowania, które łączą ich gotowość do przystąpienia do układów zbiorowych z ich świetnymi wynikami w organizowaniu (nowych) członków, a więc w zwiększaniu poziomów członkostwa. Omówione zmiany dotyczące polityki członkostwa mogą być interpretowane jako odpowiedź na strategie pracodawców i podmiotów państwa skierowanych na osłabienie istniejących wcześniej umów zbiorowych dla danego sektora.

INDEKS ALFABETYCZNY

Artus I. 51
Auffenberg J. 45
Autenne A. 38

Bastgen A. 5
Battisiti M. 25
Berninger I. 26
Bogg A. 46
Borjas G.J. 9
Borzaga M. 36
Brochard D. 20
Brussig M. 37
Bubonya M. 30
Buchmueller T.C. 43

Caliendo M. 13
Cart B. 12
Cobb-Clark D.A. 30
Corujo B.S. 39
Couprie H. 21

Degoli M.C. 34
Del Sol M. 35
Dittmar N. 53

Ellguth P. 14, 52
Eloi M. 44
Ewing K.D. 46

Farber H.S. 4
Forman J. 33

Gardiner J. 16
Glassner V. 53
Gousse M. 42
Gräbener J. 11
Grislain-Letrémy C. 41
Gruhlich J. 22
Guergoat-Larivière M. 6

Henguelle V. 12
Henninger A. 24
Hijzen A. 8

Holzner C.L. 5
Hyatt H.R. 19

Jacquemet N. 42
Jansen A. 27

Kang J. 29
Kohaut S. 14
Kohaut S. 52
Krachler N. 45
Kuruvilla S. 50

Lalive R. 7
Letablier M.T. 20
Lewis S. 18

Liu M. 50
Lopez Lopez J. 47

Mahlstedt R. 13
Martin P. 44
Matiaske W. 28
Meerten H. van 32
Melnik-Olive E. 21
Mitnik O.A. 13
Mitrus I. 48
Möller I. 14
Mondauto L. 8
Munkejord M.C. 17

Nys I. 33

Pallini M. 49
Papuchon A. 41
Park M. 29
Parrotta P. 7
Perez C. 6
Pernicka S. 53
Pflüger J. 51
Postels D. 37

Robin J.M. 42
Rocca M. 35
Rodriguez M.C. 31
Roed Larsen E. 23

Scarpetta S. 8
Schmidt E. 32
Schröder T. 26
Sengul G. 10
Sigot J-C. 2

Solli I.F. 23
Spletzer J.R. 19
Stevens Y. 33
Stevens Y. 40

Tejada M.M. 3
Tomlinson J. 16
Toutin M-H. 12

Vero J. 2
Voirol-Rubido I. 1

Wheatley D. 15
Wilkinson K. 16
Wittwer J. 43
Wooden M. 30

Zink L. 37

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